

The image features a blue background with a vertical orange bar on the left side. The Mayer Brown logo is positioned at the top left. The main title is centered in large white font. Below the title, the date of the webinar is listed. At the bottom, the names and titles of the speakers are provided, along with their email addresses. The background is decorated with faint silhouettes of a diverse group of people in professional attire, some holding documents or laptops, suggesting a business or corporate environment.

MAYER | BROWN

Employment & Benefits Breakfast Briefing - Q1

Webinar | 9. März 2022

Dr. Hagen Köckeritz

Partner

hkoeckeritz@mayerbrown.com

Dr. Svenja Fries

Senior Associate

sfries@mayerbrown.com

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting, engaged in conversation. A vertical orange bar is on the left side.

Überblick

- Der Betrieb
- Aktives und passives Wahlrecht
- Normales oder vereinfachtes Wahlverfahren?
- Wahlvorstand, Vorbereitung der Wahl und Wahlvorschläge
- Durchführung der Wahl
- Konstituierende Sitzung und Anfechtbarkeit
- Kosten
- Handlungsspielraum für Arbeitgeber

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

I. Der Betrieb

- Betriebsräte können gewählt werden in Betrieben
 - mit mindestens fünf Arbeitnehmern,
 - von denen drei wählbar sind
- Betrieb
 - BAG: *„Organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen oder immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen.“*
 - Typische Problemfälle: Betriebsteile, räumlich weit voneinander entfernte Betriebsstätten, Gemeinschaftsbetrieb, Matrix-Strukturen, Home Office...



II. Aktives und passives Wahlrecht

- Wer kann wählen?
 - Neu: Arbeitnehmer, die dem Betrieb angehören und das 16. Lebensjahr vollendet haben
 - Leiharbeiternehmer, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden
- Wer kann gewählt werden?
 - Wahlberechtigte Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören und das 18. Lebensjahr vollendet haben
 - Nicht: Leiharbeiternehmer

III. Normales oder vereinfachtes Wahlverfahren

- **Neu: Kleine** Betriebe – bis zu 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer: vereinfachtes Verfahren, d.h. Wahl von Bewerbern durch Mehrheitswahl
 - Differenzierung zwischen einstufigem Verfahren (bestehender Betriebsrat) und zweistufigem Verfahren (bisher kein Betriebsrat)
- **Neu: Mittlere** Betriebe – 101 bis 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer: grds. normales Verfahren, d.h. Verhältniswahl auf der Basis von Vorschlagslisten
 - Arbeitgeber und Wahlvorstand (nicht Betriebsrat!) können das vereinfachte Verfahren vereinbaren
- **Neu: Große** Betriebe – mehr als 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer: normales Verfahren

IV. Vorbereitung

- Bestellung des Wahlvorstands (1/3)

- Die Wahl des Betriebsrats muss durch einen Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt werden
 - Eine ohne Wahlvorstand durchgeführte Betriebsratswahl ist nichtig!
- Zusammensetzung: mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer
 - Anzahl kann erhöht werden, wenn es zur ordnungsgemäßen Durchführung erforderlich ist; immer: ungerade Zahl
- Neu: (beschränkte) Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

Exkurs: Sonderkündigungsschutz für Mitglieder des Wahlvorstands

- Grds. Ausschluss der ordentlichen Kündigung
 - Vom Zeitpunkt seiner Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - Nachwirkender Kündigungsschutz: sechs Monate nach Bekanntgabe

IV. Vorbereitung

- Bestellung des Wahlvorstands (2/3)

- Betriebe mit Betriebsrat
 - Der Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand zehn Wochen (*vier Wochen**) vor Ablauf seiner Amtszeit
 - Kein Wahlvorstand bis acht Wochen (*drei Wochen**) vor Ablauf der Amtszeit:
 - Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat
 - Bestellung durch das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

* Die Angaben in Klammern beziehen sich auf das vereinfachte Wahlverfahren in kleinen und mittleren Betrieben.

IV. Vorbereitung

- Bestellung des Wahlvorstands (3/3)

- Betriebe ohne Betriebsrat
 - Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat
 - Besteht kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, kann der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung (*Wahlversammlung**) gewählt werden
 - Einladung zur Betriebsversammlung und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands durch drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder durch im Betrieb vertretene Gewerkschaft
 - Ggf. Bestellung durch Arbeitsgericht
 - Dasselbe gilt, wenn der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat nicht tätig wird

Exkurs: Sonderkündigungsschutz für Initiatoren

- Erweitert: grds. Ausschluss der ordentlichen Kündigung für Initiatoren
 - Arbeitnehmer, die zu Wahl einladen / Bestellung des Wahlvorstands beantragen
 - ab Einladung oder Antragstellung bis Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - bis zu **sechs** Einladende oder bis zu drei Beantragende
- Neu: Ausschluss der ordentlichen personen- oder verhaltensbedingten Kündigung für Vorfeld-Initiatoren
 - Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen unternehmen und eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgeben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten
 - ab Erklärung bis Einladung zur Wahl, aber maximal drei Monate

IV. Vorbereitung

- Organisation durch den Wahlvorstand (1/2)

- Erstellung der Wählerliste
 - Namen und Geburtsdaten der wahlberechtigten Arbeitnehmer nach Geschlecht
 - Nur aufgeführte Arbeitnehmer können wählen und gewählt werden
 - Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste: schriftlich innerhalb von zwei Wochen (*drei Tagen**) seit Erlass des Wahlausschreibens
 - Neu: Einschränkung der Anfechtbarkeit der Wahl
 - Kopien von Wählerliste und Wahlordnung müssen ab Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle ausgelegt werden
 - Bekanntmachung (nur) in elektronischer Form?

IV. Vorbereitung

- Organisation durch den Wahlvorstand (2/2)

- Erlass des Wahlausschreibens
 - Offizieller Beginn der Wahl und Information der Arbeitnehmer über den weiteren Prozess
 - Strenge inhaltliche Vorgaben: § 3 WO zum BetrVG
 - Wahlausschreiben muss ab dem Tag seines Erlasses während der gesamten Dauer der Wahlvorbereitung bis zum Ende der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb ausgehängt und in gut lesbarem Zustand erhalten werden
 - Frist: Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe
 - Achtung: Im vereinfachten Verfahren muss der Erlass „unverzüglich“ erfolgen

IV. Vorbereitung - Wahlvorschläge

- Innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens (*bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats**) können die Arbeitnehmer Wahlvorschläge in Form von Vorschlagslisten (*einzelnen Bewerbern**) beim Wahlvorstand einreichen
- Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand
 - Ordnungsmäßig zustande gekommen?
 - Insb.: Stützunterschriften (neu: soweit erforderlich)?
 - Fristgerecht eingereicht?
- Bekanntmachung der Wahlvorschläge



Exkurs: Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber

- Grds. Ausschluss der ordentlichen Kündigung
 - Vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses
 - Maßgeblich: Stützunterschriften (soweit erforderlich), d.h. beim Wahlvorstand muss der Wahlvorschlag noch nicht eingereicht sein
 - Nachwirkender Kündigungsschutz: sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses

V. Durchführung der Wahl (1/3)

- Durchführung der Wahl im normalen Wahlverfahren
 - Stimmabgabe durch Abgabe von Stimmzetteln (**neu:** keine Umschläge)
 - Wahllokale / Wahlräume
 - Der Wahlvorstand muss geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Stimmenabgabe treffen
 - Anwesenheit von mindestens einem stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands und einem Wahlhelfer / zwei stimmberechtigten Mitgliedern des Wahlvorstands im Wahlraum erforderlich
 - Allgemeine Briefwahl nicht möglich
 - Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen möglich

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in silhouette, appearing to be in a meeting or discussion. A vertical orange bar is located on the far left side of the slide.

V. Durchführung der Wahl (2/3)

- Durchführung der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren
 - Wahl auf einer Wahlversammlung
 - Stimmabgabe durch Abgabe von Stimmzetteln
 - Auch hier gilt der Grundsatz der geheimen Wahl!

V. Durchführung der Wahl (3/3)

- Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand
 - Ablauf
 - Öffnung der Wahlurne, Entnahme der Stimmzettel aus den Wahlumschlägen, Stimmauszählung
 - Feststellung des Wahlergebnisses in einer Niederschrift
 - Information der Gewählten
 - Bekanntgabe des Ergebnisses an die Arbeitnehmer
 - Öffentlichkeitsprinzip

The background of the slide features a blue gradient with silhouettes of several people standing and talking in a group, suggesting a meeting or conference. A vertical orange bar is located on the far left side of the slide.

VI. Nach der Wahl - Einberufung der konstituierenden Sitzung

- Vor Ablauf einer Woche nach der Wahl beruft der Wahlvorstand den neu gewählten Betriebsrat zur konstituierenden Sitzung ein
- Nach dieser Sitzung endet das Amt des Wahlvorstands

VI. Nach der Wahl - Anfechtbarkeit der Wahl

- Fehler können zur Anfechtbarkeit der Wahl führen
 - Anfechtungsgrund ist jeder Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens
 - Einschränkung: Auswirkung auf Wahlergebnis ausgeschlossen?
 - Abgrenzung: Nichtigkeit der Wahl bei besonders groben Fehlern
- Anfechtungsberechtigt: drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber
- Frist: zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Konsequenz: Ungültigkeit der Wahl, d.h. Neuwahl erforderlich

VII. Kosten der Betriebsratswahl

- Alle Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber:
 - Kosten, die mit Einleitung und der Durchführung der Betriebsratswahl sowie der Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind
 - Weiterzahlung des Lohns bei Versäumnis der Arbeitszeit; Grenze: Erforderlichkeit
 - Anspruch auf Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn sie aus betriebsbedingten Gründen Aufgaben ihres Amtes außerhalb der Arbeitszeit durchführen müssen
 - Ggf. auch Kosten für rechtliche Beratung von Betriebsrat, Wahlvorstand und Wahlbewerbern

VIII. Handlungsspielraum für Arbeitgeber (1/2)

- Do:
 - Neu: Durchsetzung von bestehenden 2G- / 3G-Regelungen
 - Prüfung der Möglichkeit, „arbeitgebernahe“ Kandidaten von einer Kandidatur zu überzeugen
 - Reduzierung der Nutzung von Betriebsmitteln für BR-Werbung auf ein Minimum (kein vollständiges Verbot!)
 - Aufklärung der Belegschaft darüber, wie Mitbestimmungsfragen bislang behandelt wurden
 - Vorgehen gegen unzulässige Wahlwerbung: Direktionsrecht, Abhängen von Plakaten, Löschung unzulässiger E-Mails, Sanktionen (Ermahnung, Abmahnung etc.)

VIII. Handlungsspielraum für Arbeitgeber (2/2)

- **Don't:**
 - Offenkundig einzelne Kandidaten zur Kandidatur ermuntern
 - Offene Wahlwerbung mit Sympathiebekundungen; Unterstützung „eigener“ Kandidaten durch Betriebsmittel / PR-Abteilung
 - Androhung von Sanktionen oder Versprechen von Beförderungen
 - Verweigerung notwendiger Unterlagen, Räumlichkeiten oder Informationen
 - Zuwendung von Geldmitteln an „eigene“ Vorschlagsliste
 - Anberaumung einer Fortbildung / Dienstreise zeitgleich mit Wahl
- **Wichtig:** Verbot der Behinderung der Wahl!

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. A vertical orange bar is on the left side.

Fragen?

- Gerne jetzt stellen!

Ihre Ansprechpartner



Dr. Hagen Köckeritz
Partner
Frankfurt am Main
+49 69 7941 0
hkoeckeritz@mayerbrown.com



Dr. Svenja Fries
Senior Associate
Frankfurt am Main
+49 69 7941 0
sfries@mayerbrown.com

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The silhouettes are arranged in a line, some facing each other as if in conversation. A vertical orange bar is visible on the far left edge of the image.

Disclaimer

- These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.
- The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.
- You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.



Americas | Asia | Europe | Middle East

mayerbrown.com

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown.

© 2022 Mayer Brown. All rights reserved. Attorney Advertising. Prior results do not guarantee a similar outcome.