

Betriebsratswahlen März bis Mai 2014 – Fehler können für den Arbeitgeber teuer werden

*Works Council Elections March through
May 2014 – Mistakes can be costly for employers*

Ratgeber für Arbeitgeber:
Betriebsratswahlen 2014

*Practical Guide for Employers:
Works Council Elections 2014*

Betriebsräte werden in der Regel alle vier Jahre und dann in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai neu gewählt. Im Jahr 2010 wurden in über 87.000 Betrieben Betriebsräte gewählt. Die nächste Wahlperiode steht unmittelbar vor der Tür. Fehler im Wahlverfahren können für den Arbeitgeber teuer werden. Verstöße gegen Wahlvorschriften können die Wahl rückwirkend ungültig und eine neue erforderlich machen. Alle Handlungen und Vereinbarungen des unwirksam bestellten Betriebsrats sind rechtsunwirksam. Rechtzeitiges und informiertes Eingreifen in den Wahlprozess kann unnötige Kosten sparen und eröffnet auch Gestaltungsspielräume.

Works council elections are generally held every four years, from March 1 through May 31. In 2010 more than 87,000 businesses elected works councils. The next election period will begin shortly. A faulty election process can be costly for the employer. Violations against election rules may render the election retrospectively void and hence trigger the necessity for a new election. All actions taken and agreements entered into by the works council elected in an invalid election are null and void. Therefore timely and informed intervention and monitoring of the election process can save unnecessary costs and at the same time open important doors to exercise influence.



Dr. Guido Zeppenfeld, LL.M.*
Partner, Frankfurt
T +49 69 7941 2241
gzeppenfeld@mayerbrown.com



Dr. Nicolas Rößler, LL.M.**
Partner, Frankfurt
T +49 69 7941 2231
nrössler@mayerbrown.com



Björn Vollmuth*
Counsel, Frankfurt
T +49 69 7941 1587
bvollmuth@mayerbrown.com

Betriebsräte sind die Vertreter der Arbeitnehmer, denen die betrieblichen Mitbestimmungsrechte in der Privatwirtschaft übertragen sind. Ein Betriebsrat kann grundsätzlich in allen Betrieben der privaten Wirtschaft gewählt werden, die eine bestimmte Mindestgröße erreichen.

Es gibt keine Verpflichtung zur Wahl eines Betriebsrats. Die Betriebsratswahl ist ebenso wie deren Leitung und Durchführung der Initiative der Beschäftigten überlassen. Entscheiden sich die Beschäftigten jedoch zur Wahl eines Betriebsrats, darf der Arbeitgeber diese weder verweigern noch verhindern. Behindert der Arbeitgeber die Wahl eines Betriebsrats oder beeinflusst er sie beispielsweise durch Androhung von Kündigungen, kann er sogar mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder einer Geldstrafe bestraft werden. In Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat besteht, reicht die Initiative eines einzelnen Arbeitnehmers, um, ggf. auch gegen den Willen der restlichen Belegschaft, den Fortbestand des Betriebsrats zu sichern.

Kosten der Wahl

Alle Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Hierzu zählen alle Kosten, die mit der Einleitung und der Durchführung der Betriebsratswahl sowie der Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind – allerdings nur, soweit diese für die Wahl erforderlich sind.

Erforderlich können z. B. die Kosten für folgende Posten sein:

- Überlassung von Räumen, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Arbeitsgeräten, Wahlunterlagen, Schreibmaterial, Wahlurnen, Telefonate, Porto, Gesetzestexte und Kommentare;

Works councils are the employees' representatives in charge of co-determination rights within the private sector. Generally, a works council may be elected in private sector businesses which reach a certain minimum size.

There is no obligation to elect a works council. The execution and procedure is left to the employees' initiative. If the employees, however, decide to elect a works council, the employer may not reject or hinder the election. An employer who hinders or influences a works council election e.g. by means of threatening to terminate employment relationships, may face imprisonment up to one year or a fine. In businesses with an existing works council, the initiative of a single employee can be sufficient to ensure the ongoing existence of a works council, even if the workforce has no interest in such representation body.

Costs of the Election

The employer bears all costs of the election. This includes all costs which are connected to the initiation and execution of the works council election as well as the revision of the election results – but only to the extent that they were necessary for the election.

Necessary costs may include e.g. the following:

- costs for providing rooms, information and communication technology as well as equipment, election documents, writing materials, voting boxes, telephone calls, postage, legal texts and commentaries;

* auch Fachanwalt für Arbeitsrecht
* also certified Employment Law Expert
** University of Notre Dame

- erforderliche Schulungen über die Wahlvorschriften für Mitglieder des Wahlvorstands;
- Rechtsberatung für Mitglieder des Wahlvorstands; und
- die Kosten eines Rechtsstreits, den der Wahlvorstand im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl führt.

Soweit es zur Ausübung des Wahlrechts oder anderer Aktivitäten im Zusammenhang mit der Wahl notwendig ist, hat der Arbeitgeber außerdem bei Versäumnis von Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Führen Mitglieder des Wahlvorstands aus betriebsbedingten Gründen Aufgaben ihres Amtes außerhalb ihrer Arbeitszeit durch, haben sie gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung.

Vor der Wahl

Eingeleitet und durchgeführt wird die Wahl durch einen so genannten Wahlvorstand. Dieser besteht aus mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern. Der Wahlvorstand wird spätestens zehn Wochen – in Betrieben mit nicht mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern vier Wochen – vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats von diesem bestellt.

Ist bis acht Wochen – in Betrieben mit nicht mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern drei Wochen – vor dem Ende der Amtszeit noch kein Wahlvorstand in der erforderlichen Größe bestellt, kann der Wahlvorstand auf Antrag von wenigstens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer in dem Betrieb vertretenen Gewerkschaft von dem Arbeitsgericht bestellt werden. Hierbei kann das Arbeitsgericht auch betriebsfremde Vertreter der Gewerkschaft zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen.

Besteht bislang kein Betriebsrat, so wird der Wahlvorstand in Unternehmen mit mehreren Betrieben von dem Gesamtbetriebsrat oder dem Konzernbetriebsrat bestellt. Sind auch diese Gremien nicht vorhanden oder bleiben sie untätig, bestellt eine Betriebsversammlung den Wahlvorstand. Zu dieser Betriebsversammlung dürfen entweder drei wahlbe-

- *costs for necessary training on the election provisions for members of the election committee;*
- *legal costs for advice of the members of the election committee; and*
- *the costs of a legal dispute, which the election committee carries out in connection with the works council election.*

The employer must also continue to pay salaries for the time that employees need to exercise their voting rights or other rights connected to the election. Members of the election committee who carry out tasks of their office outside their working hours are entitled to claim free time compensation or overtime compensation.

Before the Election

A so-called election committee, which consists of at least three employees who are eligible to vote, initiates and carries out the election. The election committee is appointed by the acting works council no later than ten weeks – in small businesses with not more than 50 employees who are eligible for election four weeks – before the end of the acting works council's term in office.

If no or no proper election committee has been established eight weeks – in small businesses with not more than 50 employees who are eligible for election three weeks – before the end of the acting works council's term in office, the competent labor court can appoint an election committee upon a respective motion by at least three employees who are eligible for election or by a union represented in the respective business. The labor court may also appoint union representatives who are not employees in the affected business.

If no works council has yet been established, the election committee is appointed by the general works council or the group works council in companies with more than one business. If none of these bodies exists or if those bodies remain inactive, a general staff meeting appoints the election committee. Either three of the business' employees who are eligible to vote or a

rechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen.

Der bestellte Wahlvorstand erlässt ein Wahlausschreiben und erstellt eine Wählerliste.

Der Erlass des Wahlausschreibens markiert den offiziellen Beginn des Betriebsratswahlverfahrens. Das Wahlausschreiben informiert die Arbeitnehmer über den Prozess der Wahlen, ihre Rechte, Tag und Zeit der Stimmabgabe und vieles mehr. Es ist während der gesamten Dauer der Wahlvorbereitung bis zum Ende der Stimmabgaben gut sichtbar im Betrieb einsehbar zu halten.

Die Wählerliste enthält die Namen und Geburtsdaten aller wahlberechtigten Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand für die Wählerliste alle nötigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen. Dabei sollte er sicherstellen, dass tatsächlich nur wahlberechtigte Arbeitnehmer in die Wählerliste aufgenommen werden, da dies Einfluss auf die Größe des zu wählenden Betriebsrats hat. Denn die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Anzahl der regelmäßig im Betrieb Beschäftigten.

Nur in der Wählerliste aufgeführte Arbeitnehmer können ihr aktives und passives Wahlrecht ausüben.

Fehler in der Wählerliste können eine Anfechtung der späteren Betriebsratswahl begründen und so erhebliche Mehrkosten für den Arbeitgeber verursachen.

Innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens und Erstellung der Wählerliste können die Arbeitnehmer Wahlvorschläge – entweder in Form von Vorschlagslisten oder in Kleinbetrieben einzelner Bewerber – beim Wahlvorstand einreichen. Bei der späteren Betriebsratswahl können nur die Arbeitnehmer gewählt werden, die auch zur Wahl vorgeschlagen wurden.

Dies ist eine entscheidende Phase für den Arbeitgeber, da er hier – im Rahmen enger gesetzlicher Grenzen und unter Wahrung der freien Willensbildung bei der Wahl – gegebenenfalls darauf hinwirken kann, dass zumindest auch „arbeitgebernahe“ Arbeitnehmer auf den Vorschlagslisten erscheinen.

union represented in the business may call such general staff meeting.

The appointed election committee issues an election invitation and establishes a voters' list.

The publication of the election invitation marks the start of the official election process. The election invitation informs the employees about the steps in the election process, their rights, date and time of casting of votes and many other aspects. It must be displayed in a well accessible place throughout the entire preparation phase of the election until the end of the last day of casting of votes.

The voters' list lists the names and dates of birth of all employees who are eligible to vote. The employer must provide to the election committee all information and all documents necessary to set up the voters' list. During this process the election committee shall ensure that only those employees who are eligible to vote are in fact included in the voters' list because this will influence the size of the works council which is to be elected. The reason for this is that the number of regular employees of the business determines the number of the members of the works council which is to be elected.

Only employees listed on the voters' list are eligible to vote and to be elected.

Mistakes in the voters' list can justify an appeal against the works council election and hence result in substantial additional costs for the employer.

Within two weeks after the election invitation and the set up of the voters' list the employees may submit election suggestions to the election committee, either in the form of candidate lists or – in small businesses – individual candidates. At the later works council election only those employees may be voted for who have been suggested for election.

This is an essential phase for the employer because it may at this point – within the framework of tighter legislative limits and ensuring the free decision-making process of the election – work towards getting “employer friendly” employees on the voters' list.

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern

Leiharbeitnehmern steht das aktive Wahlrecht dann zu, wenn bei Aufstellung der Wählerliste feststeht, dass der jeweilige Leiharbeitnehmer länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden soll.

Regelmäßig beschäftigte Leiharbeitnehmer sind auch bei der Bestimmung der für die Betriebsratsgröße relevanten Schwellenwerte im Entleiherbetrieb mitzuzählen.

Die Wahl

Betriebsräte können im normalen oder im vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden. Die folgende Gegenüberstellung zeigt die wesentlichen Unterschiede der beiden Verfahren auf.

Temporary Employees

Temporary employees possess the right to vote if it is clear on the day of creation of the voters' list that the respective temporary employee will work in the business for more than three months.

Regularly deployed temporary employees are to be taken into account for the thresholds which are relevant for the size of the works council in the borrowing company.

The Election

Works councils may be elected by means of the normal or simplified election procedure. The following comparison shows the main differences between these two procedures.

	Kleine Betriebe (bis zu 50 Wahlberechtigte)	Mittlere Betriebe (51 bis 100 Wahlberechtigte)	Große Betriebe (mehr als 100 Wahlberechtigte)	Wahlsystem
Vereinfachtes Wahlverfahren	Ja	Ausnahme	Nein	Persönlichkeitswahl (Mehrheit)
Normales Wahlverfahren	Nein	Regel	Ja	Listenwahl (Verhältnis)

	Small businesses (with up to 50 eligible voters)	Medium-sized businesses (51 to 100 eligible voters)	Large businesses (more than 100 eligible voters)	Election system
Simplified election procedure	Yes	Exception	No	Personality Election (majority)
Normal election procedure	No	General rule	Yes	List Election (proportion)

Der wesentliche Unterschied zwischen dem normalen Wahlverfahren, das in Betrieben mit mehr als 50 Wahlberechtigten zur Anwendung kommt, und dem vereinfachten Wahlverfahren besteht also darin, dass im normalen Wahlverfahren die Betriebsratsmitglieder auf Basis von Vorschlagslisten und im vereinfachten Wahlverfahren einzelne Bewerber gewählt werden.

The main difference between the two election procedures is that under the normal election procedure, which applies in businesses with more than 50 employees who are eligible to vote, votes are cast for candidate lists whereas in the simplified election procedure individual candidates are elected.

Nach der Wahl

In der Praxis machen fast alle Wahlvorstände Fehler. Eine fehlerlose Betriebsratswahl ist erfahrungsgemäß die absolute Ausnahme. Die meisten Betriebsratswahlen bleiben zwar unangefochten und nicht jeder Fehler führt zur Anfechtbarkeit der Wahl. Eine erfolgreiche Anfechtung führt aber zur Ungültigkeit der Wahl und ein neuer Betriebsrat ist zu wählen.

Anfechtungsgrund ist jeder Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens, wenn eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Zur Anfechtung reichen schon drei Arbeitnehmer, die sich zusammen tun. Anfechten kann auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Anfechtung muss binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe erklärt werden. Unterbleibt eine Wahlanfechtung in dieser Frist, gilt die Betriebsratswahl als wirksam.

Eine Wahl, die besonders grobe Fehler hatte, kann auch ohne Anfechtung unwirksam sein.

Fazit

Arbeitgeber sollten die anstehenden Betriebsratswahlen genau beobachten und bereits das laufende Wahlverfahren begleiten, um eine Anfechtbarkeit der Wahl zu vermeiden und in engen Grenzen gegebenenfalls ein aus Unternehmenssicht möglichst günstiges Wahlergebnis herbeizuführen.

Für die Wahlen in 2014 ist erstmalig insbesondere darauf zu achten, dass regelmäßig beschäftigte Leiharbeiter bei den Schwellenwerten zur Bestimmung der Betriebsratsgröße mitzählen, was zu einer signifikanten Vergrößerung des Betriebsrats-Gremiums führen kann.

After the election

In practice a majority of election committees make mistakes. From experience, a works council election without mistakes is the absolute exception. Most works council elections remain undisputed and not all mistakes render the election void. A successful appeal, however, will lead to the invalidity of the election and a new works council is to be elected.

Every breach of material provisions of the right to vote, the eligibility to vote or of the election procedure are grounds for an appeal unless a correction has been made. Three employees acting together may file an appeal. The trade union which is represented within the business or the employer will also have the right to file appeals. The appeal has to be declared within two weeks after the announcement of the election results. If an appeal is not carried out within this time period, the works council is deemed to have been elected validly.

If an election suffers from particularly gross errors it may be invalid without an appeal.

Conclusion

Employers should observe the upcoming works council elections closely and should follow the election procedure in order to avoid the defeasibility of the election and to work towards, within the limits, a preferably favorable election result.

For the election in 2014 it must be ensured, for the first time, that the regularly deployed temporary employees are taken into account for the thresholds determining the size of the respective works council, which can lead to a significantly larger works council.

About Mayer Brown

Mayer Brown is a global legal services organization advising clients across the Americas, Asia and Europe. Our presence in the world's leading markets enables us to offer clients access to local market knowledge combined with global reach.

We are noted for our commitment to client service and our ability to assist clients with their most complex and demanding legal and business challenges worldwide. We serve many of the world's largest companies, including a significant proportion of the Fortune 100, FTSE 100, DAX and Hang Seng Index companies and more than half of the world's largest banks. We provide legal services in areas such as banking and finance; corporate and securities; litigation and dispute resolution; antitrust and competition; US Supreme Court and appellate matters; employment and benefits; environmental; financial services regulatory & enforcement; government and global trade; intellectual property; real estate; tax; restructuring, bankruptcy and insolvency; and wealth management.

OFFICE LOCATIONS

AMERICAS

- Charlotte
- Chicago
- Houston
- Los Angeles
- New York
- Palo Alto
- Washington DC

ASIA

- Bangkok
- Beijing
- Guangzhou
- Hanoi
- Ho Chi Minh City
- Hong Kong
- Shanghai
- Singapore

EUROPE

- Brussels
- Düsseldorf
- Frankfurt
- London
- Paris

TAUIL & CHEQUER AVOGADOS

in association with Mayer Brown LLP

- São Paulo
- Rio de Janeiro

Please visit www.mayerbrown.com for comprehensive contact information for all Mayer Brown offices.

Mayer Brown is a global legal services provider comprising legal practices that are separate entities (the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are: Mayer Brown LLP and Mayer Brown Europe – Brussels LLP, both limited liability partnerships established in Illinois USA; Mayer Brown International LLP, a limited liability partnership incorporated in England and Wales (authorized and regulated by the Solicitors Regulation Authority and registered in England and Wales number OC 303359); Mayer Brown, a SELAS established in France; Mayer Brown JSM, a Hong Kong partnership and its associated entities in Asia; and Tauil & Chequer Advogados, a Brazilian law partnership with which Mayer Brown is associated. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of the Mayer Brown Practices in their respective jurisdictions.

This publication provides information and comments on legal issues and developments of interest to our clients and friends. The foregoing is not a comprehensive treatment of the subject matter covered and is not intended to provide legal advice. Readers should seek legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein.

© 2014. The Mayer Brown Practices. All rights reserved.

