

# Unter dem Damoklesschwert der Anfechtung

Zwischen März und Mai stehen wieder Betriebsratswahlen an. Monatlang befinden sich Unternehmen im Ausnahmezustand. Wer offensiv informiert, betriebliche Demokratie nicht untergräbt und vielfach begangene Fehler vermeidet, ist auf gutem Kurs.

VON WINFRIED GERTZ



► Der Termin rückt näher, erkennbar kommt Bewegung in die Betriebe. Plötzlich grenzen sich Gruppen voneinander ab, während einzelne Mitarbeiter durch die Abteilungen pilgern, um für sich zu werben: „Wählt mich. Euer Anliegen ist bei mir in besten Händen.“ Auf diese Zeit, das legt Sandra Bierod-Bähre allen Personalern nahe, sollten sich Führungskräfte und Mitarbeiter frühzeitig vorbereiten: „Was ist der normale Ablauf einer Betriebsratswahl, wie steht es um die Freistellung der Mitglieder des Wahlvorstands?“

Doch das ist nur ein Bruchteil des riesigen Informationsbedarfs zu Betriebsratswahlen, sagt die Personalleiterin der Kind-Unternehmensgruppe in Großburgwedel. Zusätzlich zu ihrer angestammten Aufgabe leitet sie Seminare zu Verhandlungstechnik und Mitbestimmungsthemen. Dort begegnet sie weit verbreiteter Unsicherheit, bisweilen auch Argwohn. Gerade junge Leute, heißt es oft unter Teilnehmern, könnten mit einem Betriebsrat

wenig anfangen, der ihnen vorschreibt, wann und wo sie arbeiten sollen. Lieber wollen sie ihre Bedürfnisse selbst artikulieren und sich auch selbst schützen. „Ich empfehle, gerade diese Debatte in der Kooperation mit dem Betriebsrat zur Geltung zu bringen“, so Bierod-Bähre. Wer sie sogar in das Gremium hineintrage, könne die Arbeitnehmervertretung für diese Erwartungen auch hinreichend sensibilisieren.

In deutschen Unternehmen gibt es rund 170 000 Betriebsräte. Zwei Drittel sind Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. Als Rückgrat der industriellen Beziehungen ist der Betriebsrat die wichtigste Kontrollinstanz für die Einhaltung von Arbeitsgesetzen, Tarifverträgen und Mindestlohn – noch wichtiger als der Zoll. Dafür und für seine Mitbestimmungsrechte ist ihm vom Gesetz her ein besonderer Kündigungsschutz verbrieft. Der Betriebsrat ist einer der wichtigsten zivilgesellschaftlichen Akteure, die Beschäftigten Rechte und eine Stimme geben. Neben der Freistellung können Betriebsräte finanzielle Mittel vom Arbeitgeber für die Weiterbildung in Anspruch nehmen. Nur so können sie überhaupt mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln.

## Die wichtigsten Wahlen in Deutschland

Laut Gerhard Bosch, emeritierter Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und ehemals geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeit und Qualifikation, zählen die Betriebsratswahlen zu den wichtigsten Wahlen in Deutschland. „Dank der Vorgabe, sie stets im vierjährigen Turnus zwischen März und Mai abzuhalten, müssen die Akteure sich nicht in

einem permanenten Wahlkampf aufreiben.“ Abgesehen von Branchen wie zum Beispiel der Fleischindustrie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe und Teilen des Einzelhandels, wo Gewerkschaften eher schwach und Lohnkosten hoch sind, „laufen die Wahlen in ganz überwiegendem Maße korrekt und von Konflikten unbeeinträchtigt ab“.

Das darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten immer wieder große Meinungsverschiedenheiten gibt. Wie die Forschung zeigt, werden vielfach Arbeitsgesetze umgangen oder nicht eingehalten, was Arbeitnehmer veranlasst, ein Gremium

zu gründen. Nicht selten versucht das Unternehmen mit allen Mitteln, nicht zuletzt aus dem Gefühl der Enttäuschung darüber, dass Beschäftigte diesen Weg einschlagen, einen Betriebsrat zu verhindern. „Das ist menschlich verständlich“, sagt der Rechtsanwalt Frank Gust aus Saarbrücken, der Personaler im Arbeitsrecht schult. „Allerdings auch strafbewehrt, wie man schnell erfährt.“

Wird dem Management klar, dass seine Handhabe vom Betriebsverfassungsgesetz aufs Engste beschränkt wird, folgt Gust zufolge oft eine weitere, ebenfalls menschlich nachvollziehbare Reaktion: Gleichgültigkeit. Allerdings führe sie dazu, dass sich nicht die „fähigsten“ Mitarbeiter und Führungskräfte zur Wahl aufstellen, sondern eher kritische und zu Blockade neigende Kandidaten – womit das Unheil seinen Lauf nimmt. Gust: „Bin ich als Arbeitgeber negativ eingestellt, bekomme ich auch ein negatives Resultat.“

## Rechtliche Rahmenbedingungen akzeptieren

Klug und weitsichtig agieren Unternehmen, wenn sie die rechtlichen Rahmenbedingungen akzeptieren und sogar eigens Mitarbeiter ermutigen, sich für Betriebsratsarbeit zu engagieren. Personalern rät Bierod-Bähre, stets offen und intensiv zu kommunizieren. Besonders geeignet seien Informationsveranstaltungen des Arbeitgebers im Vorfeld einer Betriebsratswahl, um Mitarbeiter mit Wahlablauf und Gestaltungschancen des Mitbestimmungsinstruments vertraut zu machen. Die übergeordnete Botschaft: Wir unterstützen die Wahl. „Mitarbeiter sollten nicht zögern, sich zur Wahl zu stellen. Niemand braucht deshalb Nachteile zu befürchten“, betont die HR-Expertin.

Dieser Meinung schließt sich Unternehmensberater Stefan Schneider aus Grafenau an. „Am besten eignen sich Mitarbeiter, welche die zunehmende Komplexität im Wirtschaftsleben intellektuell erfassen können“, sagt

**Klug und weitsichtig  
agieren Unternehmen,  
wenn sie Mitarbeiter  
ermutigen, sich  
für Betriebsratsarbeit  
zu engagieren.**

der ehemalige Betriebsrat und HR-Verantwortliche im Daimler-Konzern, der heute Führungskräfte in Mitbestimmungsfragen berät. Nur so sei nach der Betriebsratswahl wahrscheinlich, dass mit der gewählten Arbeitnehmervertretung am Ende auch „substantielle Entscheidungen zum Wohle des Betriebs und seiner Mitarbeiter“ getroffen werden könnten. „Jeder Betrieb hat in der Regel den Betriebsrat, den er verdient.“ Zwar darf der Arbeitgeber die Betriebsratswahlen weder verhindern noch beeinflussen. Andererseits ist ihm nicht untersagt, „die Beschäftigten zu animieren, möglichst zahlreich an den Betriebsversammlungen und Betriebsratswahlen teilzunehmen“, so Bernd Pirpamer, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Leiter des Bereichs Industrielle Beziehungen von Eversheds Deutschland LLP in München. So werde gewährleistet, dass der Wahlvorstand und der Betriebsrat tatsächlich vom Großteil der Belegschaft

**Experten zufolge ist es nur eine Frage der Zeit, bis Online-Betriebsratswahlen möglich sind.**

repräsentiert werden und nicht nur „von einer kleinen Minderheit, die nicht zwingend die Interessen aller Mitarbeiter vertritt“.

### Die Organisation ist voller Tücken

Doch so sehr man sich auch auf ein gedeihliches Miteinander ausrichtet – die Organisation von Betriebsratswahlen ist voller Tücken. Bis zu 80 Prozent der Wahlen, zeigen Studien, sind aufgrund fehlerhafter Verfahren anfechtbar. „Betriebsratswahlen sind fast so kompliziert wie Bundestagswahlen, weil der Gesetzgeber die Auflagen stets nachjustiert“, erläutert Anwalt Gust. Prinzipiell sind es immer wieder die gleichen Fehler, allen voran Formfehler wie die nicht ordnungsgemäße Bekanntgabe des Wahlausschreibens, die ausnahmslos alle Beschäftigten zur Kenntnis nehmen sollten. Forscher Bosch zufolge werden oft die ausländischen Kollegen vergessen, die man am besten in ihrer Landessprache informiert. Auch Leiharbeiter dürfen an der Wahl teilnehmen, sobald sie drei Monate im Betrieb sind. „Fehler schleichen sich auch bei der Frage ein, welche Stimmberechtigten zum Betrieb zählen“, erklärt der Mitbestimmungsforscher. „Deshalb ist exakt zu definieren, in welchem Betrieb die Wahl stattfinden soll.“

Seit den letzten Betriebsratswahlen im Jahr 2014 hat sich die Rechtsprechung auf einige wenige Aspekte konzentriert. Nochmals unterstrichen wurde die Hauptrolle des Wahlvorstandes. „Er muss auf offensichtliche Mängel von Listen hinweisen oder dafür sorgen, dass die Mitarbeiter unbeobachtet ihre Stimmzettel ausfüllen können“, erklärt Pirpamer. Höchststrichterlich wurden auch Nichtigkeitsgründe reduziert. Beispielsweise trägt eine fehlerhafte Definition des Betriebs, in dem die Wahl stattfindet, laut Pirpamer „nunmehr eher zu einem Anfechtungsrecht als zur Nichtigkeit der Wahl“ bei. Eine Wahlanfechtung löse mit dem Gerichtsverfahren, das sich über zwei Instanzen erstrecken könnte, sowie einer eventuellen Neuwahl unerwünschte Folgekosten aus.

Beim Streit über den Betriebsbegriff oder andere erkennbare Fehler im Wahlablauf sollten Personaler laut Pirpamer sofort auf den Wahlvorstand zugehen, ihn darauf hinweisen und auf Klarheit drängen. Die Anfechtung sollte der letzte Schritt sein. „Allerdings müsste er schnell nach der Wahl erfolgen.“ Nur zwei Wochen bleiben dafür Zeit. Diese Entscheidung sollte wirklich gut begründet sein, empfiehlt auch Gust. Denn während des gesamten Verfahrens, das durchaus einige Jahre dauern kann, bleibt der gewählte Betriebsrat mit allen Rechten und Pflichten im Amt, ebenso wirksam

#### Diese Fehler begründen eine Wahlanfechtung

Bei der Betriebsratswahl lauern viele formelle Fehler: von der Erstellung der Wählerliste über falsche Angaben im Wahlausschreiben und Versäumnissen bei der Prüfung von Wahlvorschlägen bis zur fehlerhaften Gestaltung von Stimmzetteln und Wahlunterlagen. Nicht zuletzt wird oft bei Stimmabgabe gegen den Grundsatz der geheimen Wahl verstoßen.

Besonders gravierend sind folgende Fehler, die laut BetrVG erheblich gegen tragende formelle Wahlvorschriften verstoßen:

- **Der Betrieb, in dem die Wahl durchgeführt wird, ist nicht richtig definiert.** Vor allem in Matrixorganisationen lauert diese Gefahr. Deshalb sieht Paragraph 3 BetrVG ausdrücklich vor, eine Vereinbarung zu treffen, welche Organisationseinheit als Betrieb zugrunde liegen soll. Unternehmen sollten sich gemeinsam mit dem Betriebsrat oder dem Tarifvertragspartner frühzeitig um Klärung des jeweiligen Betriebsbegriffs bemühen.
- **Verstoßen wird gegen das aktive und passive Wahlrecht von Arbeitnehmern.** Einer Wahl droht die Anfechtung, wenn ein nicht aktiv wahlberechtigter Arbeitnehmer zur Stimmabgabe zugelassen oder ein nicht wählbarer Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt wird. Wird ein wahlberechtigter Arbeitnehmer, der bei der Aufstellung der Wählerliste versehentlich unberücksichtigt geblieben ist, spätestens am Tag vor der Wahl noch auf der Wählerliste ergänzt, geht es mit rechten Dingen zu. Erfolgt die Korrektur jedoch erst am Wahltag, liegt ein Verfahrensfehler vor.
- **Das zu wählende Gremium ist zu groß bemessen, es soll sich aus mehr Mitgliedern zusammensetzen als gesetzlich vorgesehen.** Paragraph 9 BetrVG sieht vor, dass die Größe des Betriebsrats sich an der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb bemisst. Dabei kommt es nicht auf die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu einem bestimmten Stichtag an, sondern auf die Zahl der in der Regel Beschäftigten. Diese Zahl zu ermitteln, erfordert neben der vergangenheitsbezogenen Betrachtung auch die Berücksichtigung der zu erwartenden künftigen Entwicklung der Belegschaftsstärke.

bleiben alle getroffenen Betriebsvereinbarungen. „Eine Wahl anzufechten, ist meist nicht zweckmäßig.“

## Liebäugeln mit digitalen Alternativen

Angesichts des großen Aufwandes, den jede Betriebsratswahl unweigerlich mit sich bringt, liebäugeln viele Unternehmen mit digitalen Alternativen. Viele Personaler stehen in den Startlöchern, um Online-Wahlen zu ermöglichen, zumal sie komfortabler und kostengünstiger durchgeführt werden könnten. Allerdings wurden diese Hoffnungen unlängst enttäuscht, als ein Arbeitsgericht eine in dieser zeitgemäßen Vorgehensweise durchgeführte Betriebsratswahl für nichtig erklärt hat. „Ob dieses Verdict das letzte Wort sein wird, bleibt abzuwarten“, meint Gust. Tatsächlich sieht die Wahlordnung ausdrücklich vor, dass Teile des Wahlverfahrens online abgewickelt werden dürfen, solange alle Mitarbeiter Zugang zu den Medien haben. Lediglich die Stimmabgabe ist davon ausgenommen.

Experten zufolge ist es nur eine Frage der Zeit, bis Online-Betriebsratswahlen möglich sind. Zudem schlägt sich die Digitalisierung vorteilhaft, etwa dank geringerer Kosten, auf die Kooperation mit dem Betriebsrat nieder. Vielfältige Abstimmungsprozesse würden so erheblich erleichtert, zumal die Protagonisten ohnehin in eng getaktete Terminpläne eingebunden sind, sagt Anwalt Pirpamer. Neben Kostenerleichterungen könne digitale Kooperation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sowie innerhalb

der Betriebsrats-, Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsgremien auch zu Zeitgewinn führen. Lediglich wichtige Themen, wie Einigungsstellen etwa, dürften jedoch auch künftig in Präsenzterminen stattfinden.

Halten wir fest: Unternehmen allgemein und Personaler im Besonderen sind gut beraten, die Betriebsratswahlen als Chance für mehr Dialog und Partizipation zwischen Management und Belegschaft zu begreifen statt sich in einem Klima von Abgrenzung und Konfrontation aufzureiben. Forscher Bosch weist auf zahlreiche Beispiele von Unternehmen, in denen Betriebsratswahlen „wegen massiver Einschüchterung des Arbeitgebers“ geheim vorbereitet wurden, dafür

jedoch nach einiger Zeit einem eingespielten, sehr kooperativen Verhältnis Platz machten. Der Grund: Arbeitgeber würden erst mit der Zeit verstehen, dass sie vom Betriebsrat mit „ungefilterten Informationen“ aus dem eigenen Hause versorgt werden, die sie sonst niemals erhielten.

Einen ungewöhnlichen Tipp, wie Personaler frühzeitig den Weg zu einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ebnen können, hat HR-Experte Schneider parat. Sie sollten schon bei der Rekrutierung von Mitarbeitern darauf achten, ob sie sich nicht zuletzt auch als Arbeitnehmervertreter eignen könnten. „Die Erfahrung lehrt, dass Menschen mit der Bereitschaft zur Mitgestaltung später als Arbeitnehmervertreter eher an konstruktiven Konfliktlösungen als an Be- und Verhinderung interessiert sind.“ ■

## Personaler sollten die Betriebsratswahlen als Chance für mehr Dialog zwischen Management und Belegschaft begreifen.