

Fischera Anett

Az üzemi tanácsok összetétele és választása Németországban

Előszó

2001. július végén lépett életbe Németországban az üzemi tanács új alkotmánya. Az új szabályok jó része az üzemi tanács összetételére és választására vonatkozik, a reform célja mindenekelőtt a tanácsok választásának megkönnyítése volt. A reform meglehetősen heves vitákat váltott ki a sajtóban, a különböző érdekvédelmi szervezetek és szakértők között, s bár az új üzemi alkotmány ma már több mint fél éves, a vita ma is folyik. Ennek egyik oka nyilvánvalóan a természetesen adódó érdekellentétek, de éppúgy felelősek a törvény hiányosságai és bizonytalan megfogalmazásai.

A dolgozat Prof. Dr. Robert Rebhahnhoz, a berlini Humboldt Egyetem professzorához íródott.

Einleitung

1.1. Vorbemerkung

1.1.1. Gesetzesreform

Das Betriebsverfassungsgesetz wurde zuletzt 1972 geändert und spiegelt die Arbeitswelt der 60er Jahre wieder. Mit der Reform soll die Betriebsverfassung modernisiert und zukunftsfähig gemacht werden, indem die betriebliche Mitbestimmung an die neuen Bedingungen in der Arbeits- und Lebenswelt angepasst wird.

Die Zahl neuer Normen wurde nicht unbedingt erhöht, demgegenüber der Umfang der gefassten Neuregelungen¹, und gerade die bedeutsamsten dieser Normen bestimmen neue und zusätzliche Inhalte. Die Gesetzesänderungen, durch den Arbeits- und Sozialausschuss beschlossen, treten ab sofort in Kraft; bis auf einigen Ausnahmen, die erst bei den Neuwahlen eintreten.² Mit Ablauf des 27. 07. 2001 trat das BetrVG von 1972 außer Kraft und ab dem 28. 07. 2001 ist das neue Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Kraft getreten.

¹ Picker in RdA, S. 265

² Art. 14 S. 2 bei der Vergrößerung von Betriebsräte (§ 9), zwingende Verhältnismäßige Vertretung des Minderheits-geschlecht (§ 15 Abs. 2) und gemäß § 47 Abs. 2 die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats.

1.1.2. Wahlordnung

Die notwendigen Änderungen der seit 1989 in Kraft getretenen WahlO sind schon geschafft. Damit ist eine der heftigsten Diskussionen verschwunden. Zu den Neuerungen leistet diese vor kurzem – am 3. 12. 2001- erlassene Wahlordnung einen weiteren Beitrag. Die WahlO ergänzt hinsichtlich der technischen Ausführung der Wahl die Wahlvorschriften gem. § 14 BetrVG.

Die enthält über den Wahlvorgang und die Wahlvorbereitung sehr ausführliche Vorschriften³.

1.2. Übersicht der wichtigsten Änderungen

Die Reform wird sich einerseits auf **neue Beschäftigungsformen** beziehen, was eine bedeutsame Wirkung auf die Wahlberechtigung in den Betrieben haben wird (Siehe § 7). Auch Themen wie **Beschäftigungssicherung, Qualifizierung des Arbeitspersonals und Flexibilisierung der Arbeitszeit** müssen heute im Vordergrund stehen, wenn es um die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an die neuen Herausforderungen dieses strukturellen Wandels geht. Der Betriebsrat wird deshalb in Zukunft stärker über die Qualifizierung mitentscheiden. Der Betriebsrat soll und wird künftig auch bei allen **umweltschutzrelevanten Fragen** und Untersuchungen stärker mitentscheiden und so das betriebliche Wissen für den betrieblichen Umweltschutz nutzen. Auch die **Frauen** werden durch die Reform gefördert. Zur Förderung der **Chancengleichheit** wird daher die **Repräsentanz der Frauen** in Betriebsräten entsprechend ihrem Anteil in der Belegschaft verbessert. Das Gesetz hilft auch bei dem Kampf gegen **Rassismus und Fremdenfeindlichkeit** mit. Dieses Thema soll auch in Be-

³ Dietz/Richardi, § 14

rieben in Zukunft offensiver diskutiert werden, um fremdenfeindliche Aktivitäten und Übergriffe zu verhindern. Ein weiteres Ziel ist auch die Schaffung moderner und anpassungsfähiger Betriebsratsstrukturen, da sich die Strukturen in Betrieben, Unternehmen und Konzernen geändert haben. So wird beispielsweise durch die Reform die Bildung eines Konzern-Gesamtbetriebsrates vereinfacht. Die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrates werden verbessert, und zwar dadurch, dass die Delegation der Beteiligungsrechte durch den Betriebsrat (BR) an Experten erweitert werden und die Arbeitsbedingungen durch die modernen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten auch verbessert werden.

Einer der wichtigsten Punkte ist allerdings die Erleichterung und Vereinfachung des Betriebsratswahlverfahrens und die Einsetzung der Verpflichtung zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern schon bereits ab 200 Beschäftigten (bisher 300)⁴. Die Bildung von Betriebsräten wird erleichtert durch die Entbürokratisierung des Wahlverfahrens, das vereinfachte Wahlverfahren in Kleinbetrieben, den Wegfall des Gruppenprinzips, die Bestellung eines Wahlvorstandes durch den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat (GesBR /KonBR), durch den Schutz von Arbeitnehmern (AN), die bei den Betriebsratswahlen initiativ werden.

⁴ BetrVG n. F

Allgemeine Voraussetzungen für die Betriebsratswahl

1.3. Errichtung von Betriebsräten § 1

Das BetrVerf enthält keine Vorschrift, die zur Errichtung eines BR verpflichtet. Aus § 1 folgt lediglich, dass in Betrieben in denen mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmer von denen drei wählbar sind-, arbeiten, ein BR gewählt werden kann⁵. Die Bestimmung enthält einerseits den Grundsatz über die Bildung von BRäten, andererseits aber auch den Mindestzahl der AN des Betriebes, von der die Errichtung eines BR vorgesehen ist⁶. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen⁷.

1.4. Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

1.5. Wahlberechtigung § 7

1.5.1.1. Vorbemerkung:

Das § regelt das aktive Wahlrecht zum BR. Diese Vorschrift ist zwingendes Recht, so können also auch durch TV oder BV keine abweichenden Regelungen getroffen werden⁸.

⁵ Worlen, S. 177 ff.

⁶ Hess/Schlochauer/Galubitz, § 1

⁷ § 1 BetrVG, n. F.

⁸ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, § 7, Nr. 1

1.5.1.2. Alte Fassung

Nach der alten Fassung des Gesetzes waren alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt.

1.5.1.3. Neue Fassung

Wahlberechtigt sind weiterhin alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, **zusätzlich** auch diejenigen Arbeitnehmer sind wahlberechtigt, die **von einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden**, vorausgesetzt, dass sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden⁹.

1.5.1.4. Voraussetzungen

a) Arbeitnehmer des Betriebes ist derjenige, der nach den §§ 5 als AN i. S. dieses Gesetzes anzusehen ist. Der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste einer anderen fremdbestimmten Tätigkeit in persönlichen Tätigkeiten erbringt¹⁰. Hierzu ist zu bemerken, dass gemäß §§ 5 und 6 BetrVG das **Gruppenprinzip abgeschafft** wurde. Es bestehen also keine Unterschiede mehr zwischen Arbeiter und Angestellter.

Wahlberechtigt sind noch ferner die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in einem Ausbildungsverhältnis zum Betrieb stehen, Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten, grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten, Zeitungsausträger, ferner auch AN in einem Ar-

⁹ § 7 BetrVerf, n. F

¹⁰ u. a. BAG vom 25. 03. 1992 AP Nr. 48 zu § 5 BetrVG1972

beitsverhältnis mit kapazitätsorientierter, variabler Arbeitszeit, sowie auch AN in einem sog. Job-Sharing-Arbeitsverhältnis, auch Aushilfskräfte sind wahlberechtigt¹¹. Für alle hier erwähnten Personen gelten die bisherigen Voraussetzungen der BetrVG 1972.

b) Eine weitere wichtige Änderung besteht laut § 7 Satz 2, welcher erklärt, dass auch **Leiharbeiter** beim Entleiher wahlberechtigt sind, wenn sie länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden. Nicht etwa: länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden SOLLEN. Nach der Gesetzesbegründung¹² sollte das aktive Wahlrecht schon ab ersten Tag des Einsatzes beim Entleiher greifen jedoch dieser Wille des Gesetzgebers findet da keinen klaren Niederschlag. Daher besteht hier also Klärungsbedarf. § 7 Satz 2 gewährt lediglich ein zusätzliches, nur aktives Wahlrecht und lässt die Stellung des LeihAN sonst unberührt¹³.

Der Grund für die Veränderung ist die Verkleinerung der Stammbeschaften aufgrund zunehmend flexibler Arbeitsverhältnisse. Wegen dieser Verkleinerung wäre es wichtig, dass auch diese Beschäftigungsformen wie Normalarbeitsverhältnisses sozial reguliert und geschützt werden¹⁴. Auch die einer Arbeitsgemeinschaft zugeordneten AN begründet eine Wahlberechtigung. Maßgeblich ist also allein die Dauer der Überlassung¹⁵.

c) Vom gleichen Grund werden nach der Neufassung auch **Telearbeiter** als AN anzusehen sein. Die sind also der Arbeitsgemeinschaft zuzurechnen. In einem Verhältnis der Selbständigkeit mit Telearbeit Beschäftigten werden nach wie vor nicht erfasst¹⁶.

¹¹ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, § 7, Nr. 4 bis 7

¹² Vgl. die Begründung des Regierungsentwurfs, BT-Drucks. 14/5741, S. 36 f.

¹³ Löwisch in BB, 56. Jg. Heft 34, S. 1737

¹⁴ Däubler in AuR, 1/2001

¹⁵ Löwisch in BB, 56. Jg. Heft 34, S. 1737

¹⁶ Däubler in AuR, 1, 4.

d) Der AN muß spätestens an dem Wahltag seinen 18. Geburtstag haben¹⁷, also das **Wahlalter** erreicht zu haben. Dauert die Stimmabgabe mehrere Tage, so muß das Mindestalter an dem letzten Tag erreicht sein¹⁸.

e) Weitere Voraussetzungen sind **Betriebszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit** und eine weitere formelle Voraussetzung ist, dass die AN **in die Wählerliste eingetragen sind**¹⁹.

f) Nicht wahlberechtigt sind die in § 5 Abs. 2 und 3 genannten Personen, insb. die leitenden Angestellten, freie Mitarbeiter und Mitarbeiter von Fremdfirmen, die nicht in den Betrieb eingegliedert sind²⁰.

Auch gekündigte AN sind nicht mehr wahlberechtigt, es sei denn, sie werden nach dem Ablauf der Kündigungsfrist aufgrund eines Weiterbeschäftigungsanspruch weiterbeschäftigt²¹.

1.5.2. Wählbarkeit § 8

1.5.2.1. Vorbemerkung

Diese Vorschrift regelt das passive Wahlrecht zum BR, die sogenannte Wählbarkeit. Dies hier ist auch ein zwingendes Recht²². § 8 blieb unverändert.

¹⁷ Vgl. § 187 Abs. 2 Satz 2 BGB

¹⁸ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, Rdnr. 16

¹⁹ WahlO

²⁰ Weber, Ehrich & Hörchens: Betrieb zum BetrVerfR

²¹ Weber, Ehrich & Hörchens, S. 48

²² Siehe oben: Vorbemerkung zur Wahlberechtigung, § 7

1.5.2.2. Gesetzesvorlage

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auch die Zeiten werden angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Wenn ein Betrieb erst weniger als sechs Monate besteht, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit hinaus, diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen²³.

1.5.2.3. Voraussetzungen

a) Nur **Wahlberechtigten** können gewählt werden, falls sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen²⁴.

b) Der AN muß **6 Monate dem Betrieb angehören** oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben²⁵. Die Wählbarkeit fordert also mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit. Auf dieses Erfordernis werden gemäß § 8 Abs. 1 S. 2 BetrVG Zeiten angerechnet in denen der AN unmittelbar zuvor einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns als AN beschäftigt gewesen war²⁶. Für

²³ n. F. § 8 BetrVerf, 2001

²⁴ Siehe oben: Wahlberechtigung

²⁵ § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG

²⁶ Weber/Ehrich/Hörchens, S. 49

diese Dauer wird im allgemeinen ein zusammenhängender Zeitraum gefordert²⁷.

c) Aus § 8 Abs. 2 ergibt sich eine Sonderregelung für **neu errichtete Betriebe**. Besteht ein Betrieb weniger als 6 Monate, so sind diejenige AN wählbar, die bei der Einleitung der Wahl, d.h. bei Erlass des Wahlausschreibens²⁸ im Betrieb beschäftigt sind und die die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen²⁹. Diese Vorschrift findet auch für den Fall Anwendung, dass der Betrieb zwar mehr als 6 Monate besteht, aber weniger als 6 Monate betriebsratsfähig ist³⁰.

d) Die bloße rechtliche Zugehörigkeit reicht aber nicht aus: Die AN müssen tatsächlich beschäftigt worden sein. Urlaubs- oder krankheitsbedingte Unterbrechungen stellen dabei aber keine Probleme dar³¹.

e) Wenn dem AN gekündigt worden ist und er eine **Kündigungsschutzklage** erhebt, behält er seine Wählbarkeit, auch wenn er grundsätzlich gar kein aktives Wahlrecht mehr hat. Wird der Kündigungsschutzklage stattgegeben, so ist die Wahl wirksam, da das Arbeitsverhältnis besteht. Allerdings ist dieser AN während des Kündigungsschutzprozesses verhindert sein Amt auszuüben; in dieser Zeit ist ein Ersatzmitglied für seine Stelle zuständig.

f) **Mitglieder des Wahlvorstandes** können auch gewählt werden.

g) Verliert die Wählbarkeit, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung unter den Voraussetzungen der §§ 45, 45a StGB die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt. Eine Wählbarkeit ist in diesem Fall streng ausgeschlossen.

²⁷ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, § 8, Nr. 15

²⁸ § 3 Abs. 1 WahlO

²⁹ § 8 Abs. 2 BetrVG

³⁰ Weber/Ehrich/Hörchens, S. 50

³¹ Weber/Ehrich/Hörchens, S. 49

h) Auch bei § 8 besteht die gleiche formelle Voraussetzung die bei § 7 bestand: nämlich die **Eintragung in die Wählerliste**³². Dabei ist es zu bemerken, dass die bloße Eintragung kein Wahlrecht begründet. Auch umgekehrt gilt: die Nichteintragung nimmt das Wahlrecht von keinen Wahlberechtigten. In diesen Fällen hat der AN die Möglichkeit Einspruch einzulegen³³.

Wenn die Wahlen zum BR und zum Sprecherausschuß zeitgleich einzuleiten sind, so müssen sich die Wahlvorstände spätestens 2 Wochen vor Einleitung der Wahlen gegenseitig zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben. Soweit in diesem Sinne ein Einvernehmen besteht, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die Liste einzutragen³⁴. Anderenfalls ist die Wahl nach § 18a Abs. 2 und 3 BetrVG durchzuführen.

Die Wählbarkeit eines AN setzt auch seine Aufnahme in einen ordnungsgemäßen Wahlvorschlag voraus³⁵.

i) Alle **ausländischen AN** die die weiteren Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen, sind uneingeschränkt wählbar.

³² § 2 Abs. 2 WahlO a. F. und § 2 Abs. 3 WahlO n. F.

³³ § 4 WahlO

³⁴ § 18a BetrVG

³⁵ § 6 WahlO, § 14 Rn 44 ff.

1.5.3. Zahl und Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder § 9 u. 11

1.5.3.1. Vorbemerkung

Die Vorschrift über die Zahl der Mitglieder des BRs ist wieder ein zwingendes Vorschrift und gilt erst ab der nächsten Wahl.

1.5.3.2. Feststellung der Zahl der BRMitgliedern § 9

Die für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen werden gesenkt. Sie sind seit Jahrzehnten, z. T. fast über vierzig Jahre unverändert geblieben, obwohl die Aufgaben des Betriebsrats erheblich zugenommen haben. Mit der Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahlen soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, seine Aufgaben wieder besser wahrnehmen zu können.

Die Arbeitnehmergrenzzahl für die Betriebsratsgröße bleibt für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern gegenüber dem geltenden Recht unverändert. So besteht der BR in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person, 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern. Erst bei der bisherigen Größenklasse von 51 bis 150 Arbeitnehmern setzt die Senkung der Arbeitnehmergrenzzahlen ein. So beginnt die Stufe für die nächste Betriebsratsgröße künftig bereits in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern, so besteht der BR in Betrieben m.i.R. 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern und m.i.R. 101 bis 200 wahlberechtigten AN aus 7 Mitglieder.

Bis zur Größenklasse von 1 000 Arbeitnehmern verändert sich die Betriebsratsgröße ab 201 Arbeitnehmern um je weitere zwei Mitglieder in einem zweihunderter Schritt und zwei weiteren dreihunderter Schritten.

Bisher war die Schwelle für 7 Personen erst bei 151, die für 9 Personen bei 301 AN erreicht³⁶.

Ab 1 001 bis 5 000 Arbeitnehmern steigt die Betriebsratsmitgliederzahl für jeweils 500 weitere Arbeitnehmer um je zwei Betriebsratsmitglieder. Im Verhältnis zum geltenden Recht wird hierdurch eine ausgewogenere Betriebsratsgrößenklasse für die großen Betriebe geschaffen. Ab der Größenordnung von mehr als 5 000 bis 9 000 Arbeitnehmern erfolgt die Stufung in größeren Schritten, nämlich in zwei tausender und einem zweitausender Schritt. Bei mehr als 9 000 wächst die Betriebsratsgröße wie nach geltendem Recht um je zwei Mitglieder für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer.

Mit der Ausweitung der Wahlberechtigung auf LeihAN, wird diese Veränderung zusätzlich an Bedeutung gewinnen.

³⁶ Däubler in AuR, 1/2001, S. 5

1.5.3.3. Wahlberechtigten AN und betriebsangehörige AN

Das BetrVG stellt in eine Reihe von Vorschriften auf die Zahl der wahlberechtigten AN des Betriebes oder auch nur auf die Zahl der AN des Betriebes ab. Ersteres gilt für diese Vorschrift³⁷.

In Betrieben mit bis zu 51 wahlberechtigten AN sind nur die aktive wahlberechtigte AN zu berücksichtigen.

∃ Wenn mehr als 51 wahlberechtigte AN vorhanden sind, dann hängt die Größe des BRs allein von der Gesamtzahl der betriebszugehörigen AN ab. Auch jugendlichen AN sind mitzuzählen.

1.5.3.4. Stichtag

Der Stichtag für die Feststellung ist der Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wird. Zu berücksichtigen sind vielmehr in der Regel nur wahlberechtigte bzw. betriebszugehörige AN, unabhängig von der Anzahl der AN, die gerade am Stichtag oder kurz vor oder nach dem Stichtag vorhanden sind. Abzustellen ist auf die Belegschaftsstärke, die für den Betrieb im allgemeinen kennzeichnend ist. So sind Zeiten außergewöhnlichen Arbeitsanfalls oder zeitweiligen Beschäftigungsrückgang außer Betracht zu lassen³⁸. Es bedarf sowohl eines Rückblicks auf die bisherigen Stärke als auch eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung.

³⁷ Löwisch in BB, 56. Jg. Heft 34, S. 1737

³⁸ Weber/Ehrich/Hörchens, S. 52, Nr. 21

1.5.3.5. Die Feststellung

Die Feststellung obliegt dem Wahlvorstand, der die Prognose hinsichtlich der bisherigen Personalstärke und deren künftigen Entwicklung abzugeben hat³⁹. Im Rahmen eines pflichtgemäßen Ermessens steht dem Vorstand also ein gewisse Beurteilungsspielraum zu, und das hat in Grenzfällen eine besondere Bedeutung. Wenn die Zahl der wahlberechtigten bzw. betriebsangehörigen AN in dem Zeitraum zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem Wahltag, hat dies auf die gesetzliche Mitgliederzahl des BRs keinen Einfluß⁴⁰.

1.5.3.6. Ermäßigte Zahl

Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder: Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist der Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen⁴¹. Wenn also ein Betrieb mit in der Regel 300 AN hat, von denen aber nur 4 wählbar sind, so besteht das BR aus 3 AN. Dies gilt auch wenn der Betrieb genug wählbare AN hätte, die aber nicht bereit zur Übernahme des Amtes sind⁴².

³⁹ BAG vom 12. 10. 1976, AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972.

⁴⁰ Joost, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, band 3, § 296 Rz. 108.

⁴¹ § 11 BetrVG

⁴² Weber/Ehrich/Hörchens, S. 53, Nr. 23

1.5.3.7. Die Änderung und deren Wirkung

Die Reform vergrößert also die Betriebsräte. Da die Reform dem Vorschlag - zum Ausgleich Teilzeitbeschäftigte nur entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung zu rechnen - nicht gefolgt ist, wird eine Vergrößerung der Betriebsräte tatsächlich eintreten⁴³.

1.5.4. Vertretung von Minderheitsgruppen⁴⁴ § 10

1.5.4.1. Vorbemerkung

Dies wurde gemäß Betriebsverfassungsreform aufgehoben.

Das alte BetrVG 1972 stellte fest, dass Arbeiter und Angestellten in Folge des Gruppenprinzips im BR entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein müssen. Da die Reform dieses alte Prinzip abgeschafft hat, findet diese Vorschrift keine Anwendung mehr.

1.5.5. Abweichende Verteilung der Betriebsratsitze § 12

1.5.5.1. Vorbemerkung

§ 12 wurde ebenso aufgehoben und gleichfalls in Folge der Abschaffung des Gruppenprinzips. Im Sinne des BetrVG 1972 konnte die Verteilung der Mitglieder des BR auf die Gruppen abweichend vom § 10 geregelt werden, und zwar wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimer Abstimmung beschlossen haben.

⁴³ Löwisch in BB, 56. Jg. Heft 34, S. 1738

⁴⁴ § 10 BetrVG 1972.

1.5.6. Zeitpunkt der Betriebsratswahlen⁴⁵

1.5.6.1. Vorbemerkung

Die Vorschrift ist unverändert geblieben und regelt den Zeitpunkt der Wahlen. Sie ist eine zwingende Vorschrift, und kann so weder durch TV noch BV geändert werden.

1.5.6.2. Regelmäßige Betriebsratswahlen

Die Vorschrift schreibt einen festen Vierjahres-Rhythmus (früher Dreijahres-Rhythmus, bis 1989), also einen festen Zeitraum vor. In diesem Sinne finden daher die regelmäßigen Betriebsratswahlen alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt⁴⁶.

1.5.6.3. Zeitgleiche Einleitung der Wahlen

Die Wahlen sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschußgesetzes einzuleiten⁴⁷. Dieses Vorschrift schreibt – entsprechend § 5 Abs. 1 S. 2 SprAuG – die zeitgleiche Einleitung der regelmäßigen BRWahl mit der Wahl der Sprecherausschusses für leitende Angestellte vor⁴⁸.

⁴⁵ § 13 BetrVG, Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, S. 264

⁴⁶ § 13 Abs. 1 S. 1 BetrVG

⁴⁷ § 13 Abs. 1 S. 2 BetrVG

⁴⁸ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, § 13, Nr. 10

1.5.6.4. Voraussetzungen für Wahlen außerhalb der regelmäßigen Zeitraum

Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist, oder wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist, oder wenn der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, wenn die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist, wenn der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

1.5.6.5. Außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums

Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

1.5.7. Wahlvorschriften 14§ WahlO.

Diese Bestimmung enthält die Grundsätze nach denen die Wahl des BR. erfolgt. Die wird durch die WahlO ergänzt. Die §§ 14 ff. regeln die Initiativrechte zur Einleitung und Durchführung der Wahlen, die neben dem BR auch den AN und den Gewerkschaften zustehen⁴⁹.

1.5.7.1. Vorbemerkung

§ 14 BetrVG enthält die Grundsätze für die BRWahl einschließlich des Wahlvorschlagsrechts. Diese werden ergänzt durch die Wahlordnung⁵⁰.

1.5.7.2. Die BRWahl erfolgt als geheime und unmittelbare Wahl

Aufgrund des Geheim-Prinzips ist eine Wahl durch Zuruf in eine Betriebsversammlung oder durch öffentliche Abstimmung, oder ohne vorgedruckte Stimmzettel unzulässig. Ebenso die Ausgabe von Stimmzettel außerhalb des Wahlraumes. Der Wahlvorstand hat die Pflicht organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel zu sichern⁵¹. Insb. darf keine Wahlhelfer in der Kabine bei der Ausfüllung helfen, auch nicht bei ausländischen AN ohne ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen. Ausnahmsweise nur bei AN, die infolge ihrer körperliche Behinderung unmöglich die

⁴⁹ Hess/Schlochauer/Glaubitz, §§ 14

⁵⁰ WahlO 2001

⁵¹ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, § 14, Nr. 6

Stimmzettel ausfüllen können. Diese dürfen jemanden einbeziehen.

Ein weiterer Punkt zur Frage „geheime Wahl“ ist die **Briefwahl**⁵². Hier ist das Wahlgeheimnis auch gesichert und zwar durch die besondere Ausgestaltung der Stimmabgabe. Der wahlberechtigte AN wählt **unmittelbar**, das heißt, dass er ohne Zwischenschaltung von Wahlmännern ihre Stimme abgibt.

1.5.7.3. Gleich, frei und allgemein

Die Wahl ist **gleich** – jede abgegebene gültige Stimme hat das gleiche Gewicht - und **frei**⁵³ - jede Behinderung der Wahl oder Wahlbeeinflussung, die über die zulässige Werbemaßnahmen hinausgeht ist unzulässig- und selbst wenn es nicht ausdrücklich im Gesetz vorgeschrieben ist, ist auch **allgemein**. Viel mehr als früher, da der Begriff „allgemeine Wahl“ bedeutet gemeinsame Wahl sämtlicher wahlberechtigten AN und schließt damit eine Gruppenwahl aus. Aufgrund der Abschaffung des Gruppenprinzips bedeutet das Begriff – abweichend von dem BetrVG 1972 - kein Problem mehr⁵⁴. Diese Allgemeinheit bedeutet also, dass jeder Wahlberechtigte sein Wahlrecht formal in gleicher Weise ausübt und dass das BR einheitlich für den Betrieb gewählt wird.

1.5.7.4. Verhältniswahl

Die BRWahl wird grundsätzlich nach den Prinzipien der Verhältniswahl durchgeführt, welches als Listenwahl erfolgt. Bei Wahlverfahren mit mehreren Vorschlagslisten erfolgt immer die Wahl nach den Grundsätzen der **Verhältniswahl**, wenn in einem Wahlgang mehrere BR Sitze zu besetzen sind und 2 oder mehr gültige Vorschlagslisten eingereicht sind. Dies ist ein Wahlsystem, das die auf die Minderheit entfallenden Stimmen in einem angemessenen Verhältnis berücksichtigt, und ist deswegen für eine Mehrzahl von Vorschlagslisten geeignet. Es bedeutet eine Schutz für die Minderheit. Es muß gewährleistet, dass keine Stimmen verloren gehen, dass also einem bestimmten Anteil der Stimmenzahl ein entsprechender Anteil der Vertretung in dem wählenden Organ entspricht. Die Wahl erfolgt als Listenwahl. Der Wähler ist an die Liste gebunden. Er kann nur die Liste als solche wählen oder ablehnen. Die Verteilung der Sitze auf die einzelnen Listen folgt gemäß § 16 WahlO nach dem sog. d'Hondtschen System⁵⁵.

Die Bewerber sind in der Reihenfolge gewählt, in der sie in der Liste aufgeführt sind⁵⁶.

⁵² § 24 WahlO 1989 u. WahlO 2001

⁵³ LAG Baden-Württemberg AiB 91, 275

⁵⁴ i. V. m. 7. 8. 90 AP Nr. 1 zu § 80 BGB

⁵⁵ Etzel, S. 61, Nr. 107

⁵⁶ Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels, § 14, Nr. 25

1.5.7.5. Mehrheitswahl

Bei einer Mehrheitswahl wird die Vorschlagsliste nicht geschlossen gewählt, auf den Stimmzetteln sind jede Bewerber aufzuführen, vielmehr kann jeder Wahlberechtigte so viele Kandidaten auf der Liste ankreuzen wie viele Sitze zu besetzen sind. Wenn der Wähler weniger Bewerber angekreuzt hat, wird seine Stimme für die Bewerber gezählt, die er angekreuzt hat, wenn aber er mehr Bewerber angekreuzt hat, ist seine Stimme ungültig⁵⁷. In diesen Fällen gibt es also keine Rangfolge der Wahlbewerber durch Platzierung auf der Liste, vielmehr wird die Reihenfolge durch die Wähler bestimmt. Die Sitze werden also entsprechend der erreichten Stimmenzahl auf die einzelnen Wahlbewerber verteilt. In folgenden Fälle wird der BR in Mehrheitswahl gewählt:

a) Sind in dem Wahlgang mehrere Personen zu wählen und wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

b) Die Wahl wird auch dann nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl erfolgen, wenn der BR im vereinfachten Verfahren zu wählen ist⁵⁸.

c) Sie erfolgt auch dann nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn es ein einköpfiger BR besteht, wenn also der BR nur aus einer Person besteht. Gewählt ist derjenige Bewerber, der die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat⁵⁹. Bei einem einköpfigen BR ist auch ein Ersatzmitglied in getrennten Wahlgang zu wählen. Der AN hat hier also 2 Stimmen, eine für die Wahl der BR-Mitglieder, und eine für die Wahl des Ersatzmitgliedes.

1.5.7.6. Wahlvorschlag

Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Die Wahl erfolgt aufgrund dieser Wahlvorschläge. Wahlvorschlag ist die in die Form einer schriftlichen Aufstellung gekleidete Benennung der für die Wahl vorgeschlagenen Personen. Das Fehlen des Wahlvorschlages ist ein Nichtigkeitsgrund. Wenn mehrere Personen zu wählen sind, so soll die Liste mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen, wie in dem Wahlgang zu wählen sind. Dies ist nur ein Sollvorschrift⁶⁰.

Wenn nur eine Person zu wählen ist, ist der Wahlvorschlag ein Einzelvorschlag, d. h. es werden einzelne Personen vorgeschlagen, wobei jede Vorschlag mindestens 2 Bewerber enthalten soll⁶¹. Hierbei muß bekannt gemacht werden, wer für die Wahl des BR und wer für die Wahl des Ersatzmitgliedes vorgeschlagen ist⁶².

a) Wahlvorschläge der AN müssen, um gültig zu sein, von einer bestimmten Anzahl von Stützunterschriften wahlberechtigter AN getragen sein. Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer. Durch diesen Absatz werden die völlig aussichtslosen Vorschläge vermieden.

Eine Verbindung mehrerer Vorschlagslisten ist unzulässig.

⁵⁷ Etzel, S. 62, Nr. 107

⁵⁸ § 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG 2001.

⁵⁹ § 25 Abs. 4 WahlO 1989.

⁶⁰ § 6 Abs. 3 WahlO a. F.

⁶¹ § 25 Abs. 1 iVm. § 6 Abs. 3 WahlO a. F.

⁶² § 25 Abs. 6 WahlO a. F.

b) Durch das Änderungsgesetz 1989 ist den Gewerkschaften ein eigenständiges Wahlvorschlagsrecht eingeräumt worden. In diesem Sinne sind nur die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften wahlvorschlagsberechtigt, d. h. mindestens ein AN des Betriebes gehört als Mitglied dieser Gewerkschaft an. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat das Recht für jeden Wahlgang einen eigenen Wahlvorschlag zu machen. Dieses Recht ist an die allgemeinen Vorschriften (z. B. Frist) gebunden. Diese Vorschlagslisten brauchen aber nicht von einem Mindestquorum von AN unterzeichnet zu sein, jede Vorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein⁶³. Diese unterschiedliche Behandlung ist sachlich gerechtfertigt, da in diesem Fall ist die Ernsthaftigkeit der Bewerber – dadurch dass sie von der Gewerkschaft vorgeschlagen wurden – bereits bewiesen.

1.5.8. Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter § 15

1.5.8.1. Vorbemerkung

Diese Vorschrift wurde mehrmals geändert. Einerseits hat der Entwurf beide Absätze des § geändert, andererseits wurde auch der zweite Absatz des Entwurfs von dem Arbeits- und Sozialausschuss verändert.

Der zweite Absatz der Vorschrift im Gegenteil des ersten Absatz ist ein zwingende Vorschrift, und ihre Verletzung begründet ein Recht zur Wahlanfechtung. Ohne Anfechtung ist die Wahl als gültig anzusehen.

⁶³ § 14 Abs. 3, 4 u. 5 BetrVG 2001.

1:5.8.2. Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus AN der einzelnen **Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten** der im Betrieb tätigen AN zusammensetzen. Die alte Fassung hat statt Organisationsbereiche die einzelne Betriebsabteilungen und die unselbständige Nebenbetriebe erwähnt. Das konnte aufgrund der Begriffsänderungen nicht unverändert bleiben. Gemäß § 15 müssen also die einzelne Organisationsbereiche und die Beschäftigungsarten – darunter versteht man die im Betrieb vertretenen Berufsgruppen – möglichst vertreten sein.

1.5.8.3. Geschlechter

Der Entwurf wollte bestimmen, dass die **Geschlechter** entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im BR vertreten sein müssen⁶⁴, wenn diese aus mindestens 3 Mitgliedern besteht. Das hätte aber dazu führen können, dass „in den Bereichen, in denen bereits engagierte Frauen über ihrem zahlenmäßigen Anteil an der Belegschaft hinaus, in den BR gewählt worden sind“, dass also diese Frauen nicht mehr im BR tätig sein könnten⁶⁵. Das wollte der Ausschuss mit seinem Entwurf vermeiden, und bestimmte daher, dass das Geschlecht, das **in Minderheit** ist, **mindestens** ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im BR vertreten sein muss. So ist es für das Minderheitengeschlecht ohne weiteres möglich über ihr zahlenmäßiges Verhältnis vertreten zu werden. Damit will der Gesetzgeber das ursprüngliche Ziel erreichen. Dabei ist es zu bemerken, dass das ursprüngliche Ziel, nämlich die

⁶⁴ Ursprünglich im Entwurf: „sollen“ statt „müssen“

⁶⁵ Löwisch in BB, 56. Jg. Heft 34, S. 1738

Förderung der Frauen, auch bei dieser Formulierung nicht verhindert werden kann im Fall, wenn die Frauen im Betrieb in der Mehrheit sind⁶⁶.

Bemerkung

Es ist auch eine Möglichkeit bestanden, die bisherigen, eingespielten Regeln zur Gruppen- und Gemeinschaftswahl auf das Geschlechter-Verhältnis zu übertragen. Im Gesetzentwurf wurde aber anders entschieden und sich für eine Vereinfachung des Wahlverfahrens entschieden. Dabei ergeben sich noch schwierig lösende Probleme: was passiert, wenn das Geschlecht auf der einzig eingereichten Wahlvorschlag unterrepräsentiert ist, was wenn die Liste zwar die Zusammensetzung widerspiegelt, nicht aber das Wahlergebnis, wie ist bei der Einreichung mehrerer Liste zu verfahren, muß jede Liste zurückgewiesen werden, die nicht die vorgeschriebene Zusammensetzung hat? Diese Fragen brauchen noch überzeugende Antworten⁶⁷.

1.5.9. Wahlvorstand, Bestellung des Wahlvorstandes § 16 u. 17

1.5.9.1. Vorbemerkung

§ 16 Abs. 1 und 2 sind fast unverändert geblieben, abgesehen von den Veränderungen, die von der Abschaffung des Gruppenprinzips verursacht worden sind. Immerhin wurde aber ein neuer Absatz - Absatz 3 - hinzugefügt, was die Einschaltung von GesBR in das Wahlverfahren ermöglicht. Vom gleichem Grund wurde auch § 17 erweitert.

Die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen ist eine Aufgabe des Wahlvorstandes⁶⁸. Der Wahlvorstand muß in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes

⁶⁶ Löwisch in BB, 56. Jg. Heft 34, S. 1738

⁶⁷ Däubler in AuR, 1/2001, S. 4

⁶⁸ § 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG

Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört⁶⁹.

Der Vorstand hat aus seiner Mitte einen Vorsitzenden zu bestellen, sofern dieser nicht schon durch BR, Betriebsversammlung oder das Gericht bestellt worden ist. Wenn die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder sich durch die Ausscheidung eines oder mehrerer Mitglieder auf unter drei Mitglieder verringert, so muss eine Nachbestellung durch den amtierenden BR erfolgen oder eine Nachwahl durch die Betriebsversammlung durchgeführt werden.

Der Wahlvorstand kann bei seiner Arbeit Helfer und Helferinnen zur Unterstützung bei der Durchführung heranziehen und sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben⁷⁰.

Die Beschlüsse des Vorstandes fallen mit einfacher Stimmenmehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Mindestens der Wortlaut der Beschlüsse muss in einer Niederschrift aufgenommen werden, die von der oder dem Vorsitzende des Wahlvorstandes und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Vorstandes zu unterzeichnen ist⁷¹.

Wenn der Wahlvorstand ihren Aufgaben nicht unverzüglich nachkommen kann, so kann er auf Antrag von drei wahlberechtigten AN oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft durch das Arbeitsgericht ersetzt werden⁷².

⁶⁹ § 16 Abs. 1 BetrVG 2001.

⁷⁰ WahlO

⁷¹ WahlO

⁷² § 18 Abs. 1 BetrVG

1.5.9.2. In Betrieben mit Betriebsrates 16 §

a) In Betrieben mit BR bestellt der BR spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit den aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Der BR kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn das zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand ist auch vom BR zu bestellen, wenn dieser zurückgetreten ist, weil die Geschäfte bis zur nächsten Wahlen fortzuführen hat⁷³.

b) Wenn aber acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand besteht, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.

c) Das neue Absatz 3 stellt hierbei fest, dass wenn es acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand gibt, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.

⁷³ Weber/Ehrich/Hörchens, S. 58, Nr. 42

1.5.9.3. In Betrieben ohne Betriebsrates 17§

Das Mentorenprinzip⁷⁴ ist der Geist der Neuregelungen⁷⁵.

a) Besteht in einem Betrieb mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten AN, von denen drei wahlbar sind, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.

b) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer **Betriebsversammlung** von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Die Betriebsversammlung ist durchaus nur ein subsidiäres Mittel⁷⁶. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt. Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Wenn die Einladung zu der Versammlung nicht in der richtigen Weise⁷⁷ bekanntgegeben worden ist, ist die Wahl nichtig. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen⁷⁸. Der Arbeitgeber ist auch einzuladen, ihm ist die Tagesordnung auch mitzuteilen. Auf der Betriebsversammlung haben die anwesenden AN einen Leiter der Betriebsversammlung zu wählen, der die gleichen Rechte hat wie ein BRVorsitzende.

⁷⁴ Begründung, S. 58

⁷⁵ Picker in RdA, S. 266

⁷⁶ Däubler in AuR, 2001

⁷⁷ d. h. nicht alle AN des Betr konnten davon Kenntnis nehmen, und so konnte das Wahlergebnis durch das Fernbleiben der nicht unterrichteten AN beeinflusst werden.

⁷⁸ § 46 Abs. 2 BetrVG

c) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das **Arbeitsgericht** auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

Diese gerichtliche Bestellung für die erstmalige Wahl eines BR setzt voraus⁷⁹, dass zuvor eine ordnungsgemäße Einladung zu einer Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 3 erfolgt ist⁸⁰.

Die gerichtlich bestellten Wahlvorstandmitglieder erlangen ihr Amt mit Rechtskraft des Beschlusses. Bis dies geschieht, kann noch BR oder Betriebsversammlung noch Wahlvorstand bestellen bzw. wählen.

1.5.10. Vorbereitung und Durchführung der Wahl⁸¹

Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchführen und das Wahlergebnis festzustellen. Wenn er dieser Verpflichtung nicht nachkommt, kann er durch den Arbeitsgericht ersetzt werden. Das kann von mindestens 3 wahlberechtigten AN oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beantragt werden. Wenn zweifelhaft ist, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, können der Arbeitsgeber, jeder beteiligte BR und Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen⁸².

Die Wahl wird mit dem Erlaß des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand eingeleitet. Der Vorstand hat auch einen Abdruck des Wahlausschreibens zusammen mit einem Abdruck der Wählerliste bis zum Abschluß der Stimmabgabe an einer geeigne-

⁷⁹ nach BAG vom 26. 2. 1992, AP Nr. 6 zu § 17 BetrVG 1972

⁸⁰ n. F.

⁸¹ Siebert/Becker/Wendt, § 18, S. 97

⁸² § 18 BetrVG 2001.

ten Stelle im Betrieb auszuhängen und zur Einsichtnahme auszulegen⁸³. Es ist dem Wahlvorstand empfohlen sämtliche Aushängen und auch die Wählerliste in Reserve zu behalten, falls die entfernt werden⁸⁴. Das Wahlausschreiben muss die nach § 3 Abs. 2 WahlO angegebenen Angaben enthalten, sonst ist die Wahl anfechtbar. Die Frist für die Einreichung der Vorschlagslisten ist streng einzuhalten. Für heilbare Mangel hat aber der Vorstand eine Nachfrist zu setzen⁸⁵. Das Wahlausschreiben muss spätestens 6 Wochen vor dem Tag der Stimmabgabe erlassen werden. Der erste Tag der Stimmabgabe muss 1 Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des BR abläuft. Wahlvorschläge sind innerhalb von 2 Wochen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen, von diesem auf ihre Gültigkeit zu prüfen und dann bekanntzumachen⁸⁶. Die Wahl erfolgt durch Abgabe von Stimmzettel, geheim und unmittelbar. Jeder Wähler kann seine Stimmen nur persönlich abgeben, außer wenn er durch seine Krankheit oder Urlaub verhindert ist, und dadurch für Briefwahl berechtigt ist⁸⁷. Die Wahl findet grundsätzlich in der Arbeitszeit statt.

Nach Abschluß der Wahl hat der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vorzunehmen, ihre Gültigkeit zu prüfen und den Ergebnis in eine Niederschrift mit den erforderlichen Angaben⁸⁸ festzustellen und es den AN des Betriebs und die Gewählten zu benachrichtigen, die das innerhalb von 3 Arbeitstagen durch eine Erklärung gegenüber dem Vorstand ablehnen können⁸⁹.

⁸³ § 3 Abs. 4 WahlO 1989.

⁸⁴ Siebert/Becker/Wendt, § 18, S. 98

⁸⁵ Weber/Ehrich/Hörchens, S. 67, Nr. 75

⁸⁶ §§ 6 ff. WahlO 1989.

⁸⁷ §§ 26 bis 28 WahlO 1989.

⁸⁸ § 17 Abs. 1 WahlO 1989.

⁸⁹ § 18 Abs. 1 WahlO 1989.

Dem Arbeitsgeber und den Gewerkschaften ist eine Abschrift dieser Niederschrift zu übersenden⁹⁰. Innerhalb einer Woche nach dem Wahltag hat der Vorstand die gewählten BR-Mitglieder zu konstituierender Sitzung des BR einzuberufen⁹¹. Diese Sitzung leitet der Vorsitzende des Wahlvorstandes, bis der BR einen Wahlleiter bestellt. Mit der Einberufung endet das Amt des Wahlvorstandes, das Amt seines Vorsitzenden allerdings erst mit der Bestellung des Wahlleiters⁹².

Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand ist ein Ehrenamt⁹³. Die Mitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, soweit es wegen ihrer Aufgaben erforderlich ist, und die Arbeitsvergütung ist fortzuzahlen, wenn die Arbeitsversäumnis zum Zweck der Betätigung im Wahlvorstand dient⁹⁴.

1.5.11. Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen (§ 18a)

Sind die Wahlen des Sprecherausschußgesetzes zeitgleich einzuleiten⁹⁵, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten (spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen), gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine

⁹⁰ § 18 Abs. 3 BetrVG

⁹¹ § 29 Abs. 1 S. 1 BetrVG

⁹² Dazu siehe: BAG vom 14. 11. 1975, AP Nr. 1 zu § 18 BetrVG 1972, Dietz/Richardi, § 16 Rz. 48

⁹³ Fitting/Kaiser/Heither/Engels, § 16 Rdnr. 59

⁹⁴ § 20 Abs. 3 BetrVG

⁹⁵ nach § 13 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1

Einigung zu versuchen. Soweit die zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen. Soweit die zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut zu versuchen. Der Arbeitgeber hat den Vermittler zu unterstützen, d. h. die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Versuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen, kann auch nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.

1.5.12. Wahlanfechtung

Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

1.5.13. Wahlschutz

Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden und niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechung von Vorteilen beeinflussen.

1.5.14. Wahlkosten

Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

Die Betriebsratswahl in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

In den kleineren Betrieben sollen die Hemmnisse für die Einleitung zu BRWahlen abgebaut werden. Dieses Gebiet verdient auf jeden Fall schon deswegen Sonderregelungen, weil die Kleinbetriebe zu den größten Weissflecken der Mitbestimmung der Belegschaft in Betrieben zählen⁹⁶. Tatsache ist, dass nur 4 % aller Betriebe zwischen 5 und 20 AN und 16 % aller Betriebe mit 21-50 Beschäftigten einen BR haben⁹⁷ und dass die

⁹⁶ Begründung, BT-Drucks 14/5741

Beschäftigten einen BR haben⁹⁷ und dass die Kompliziertheit des „normalen“ Verfahrens ein Grund dafür ist⁹⁸.

Die vorgesehenen Neuregelungen werden zu einer ganz erheblichen Erleichterung des Wahlverfahrens führen. Dazu trägt nach Auffassung des DGB insbesondere die Entbürokratisierung des Wahlrechtes, das erleichterte Wahlverfahren in Klein- und Mittelbetrieben bei. Das vereinfachte Wahlverfahren in nur einer Versammlung spart den Arbeitgebern Kosten und ist unbürokratisch.

Auch für Kleinbetriebe gelten meistens die oben diskutierten Regelungen (siehe 2.), abgesehen von der im § 17 a erwähnten Sonderregelungen, die regeln, mit welcher Maßgabe die § 16 und § 17 des Gesetzes eine Anwendung findet. Die erwähnten Sonderregelungen für diesen Betrieben befinden sich also in § 14a und 17a. Ich werde in dieser Stelle nur die Besonderheiten und die wichtigsten Abweichungen erörtern.

Das Gesetz gibt kein einheitliches Verfahren für allen kleinen Betrieben vor. Abhängig davon, wer den Vorstand bestellt hat sind unterschiedliche Verfahrensregeln zu beachten. Die Wahl in diesen Betrieben kann in einem einstufigen oder in einem zweistufigen Verfahren erfolgen.

Grundsätzlich: In Betrieben, in denen kein BR besteht wird ein zweistufiges, in Betrieben mit BR ein einstufiges Verfahren stattfinden. Ich sagte Grundsätzlich, weil hier heftige Diskussionen - infolge einen Klärungsbedarf- unter Experten abspielen, darüber aber später.

⁹⁷ Angaben nach Wassermann, WSI-Mitt 2000, 697, 704

⁹⁸ Däubler in AuR. 2001

1.6. Wahl des Betriebsrats im zweistufigen Verfahren § 14a Abs. 1

In Kleinbetrieben mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten AN wird der Betriebsrat in zwei Stufen, d. h. in zwei Versammlungen gewählt. Die zweite Versammlung findet in einer Woche nach der ersten Versammlung statt. Hier besteht insoweit ein Klärungsbedarf, dass nicht klar ist, ob § 14 a einen exklusiven Charakter besitzt, oder ob auch der Weg des bisher praktizierten und der des vereinfachten Verfahrens besteht.

1.6.1. Die erste Versammlung: Wahl des Wahlvorstands

1.6.1.1. Einladung, Wahlvorschläge

Für Einladung gilt § 17 Abs. 3, d. h. einladen können 3 wahlberechtigte AN des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Die können auch die Wahlvorschläge machen.

In Absatz 2 wird festgelegt, dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats nur bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nach § 17a Nr. 3 gemacht werden können. Damit wird sichergestellt, dass für alle Arbeitnehmer in dem Zeitraum zwischen Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes und dem Wahltag klar ist, wer für das Betriebsratsamt kandidiert. Wahlvorschläge der AN, die erst auf der ersten Wahlversammlung gemacht werden, bedürfen - abweichend § 14 Abs. 4 - keiner Schriftform. In diesen Fällen reicht das Handzeichen um die Unterstützung zu beweisen. § 14 Abs. 4 gilt sonst entsprechend.

1.6.1.2. Die Wahl des Wahlvorstands

Auf der ersten Versammlung wird der Wahlvorstand gewählt, nach § 17 a Nr. 3., d. h. wenn in den im § 17 Abs. 2 erwähnten Fällen, nämlich wenn in einem nach § 1 Abs. 1 betriebsratsfähigen Kleinbetrieb kein BR besteht, weder ein GesBR noch ein KonBR, soll der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden AN gewählt.

Dafür besteht dringend der erwähnten **Klärungsbedarf**, da nach der Formulierung des § 17 a Nr. 3 - nicht klar ist, ob § 17 Abs. 1 in Kleinbetrieben eine Anwendung findet. Die Formulierung „In den Fällen des § 17 Abs. 2“ soll eigentlich die Anwendung des § voraussetzen. Diese Meinung wird auch durch § 17a S. 1 unterstützt, was aussagt, dass die §§ 16 und 17 grundsätzlich eine Anwendung finden mit den Maßgaben, die im § 17a ausführlich geregelt werden sollten. Hauptregel wäre also grundsätzlich die Anwendung des § 17 Abs. 1, was bedeutet, dass die Möglichkeit der Bestellung eines Wahlvorstands in Betrieben ohne BR durch GesBR oder KonBR auch in Kleinbetrieben besteht. Und nur wenn diese Möglichkeit nicht besteht, oder verloren geht, kann eine erste Wahlversammlung für die Wahl des Wahlvorstands erfolgen. Nach dieser Auffassung ist das zweistufige Verfahren nur in diesem Fall möglich.

Da aber dies nicht ausdrücklich gesagt wurde und auch nach der Begründung⁹⁹ eher die Nichtbestehung dieser Möglichkeit zu verstehen ist, ist heftig diskutiert worden, ob in Kleinbetrieben ohne BR ein GesBR oder KonBR einen Wahlvorstand bestellen kann. Dazu trägt noch bei, dass in § 14a Abs. 3 die Bestellung eines Wahlvorstandes durch GesBR oder KonBR in Kleinbetrieben

⁹⁹ BT-Drucks 14/5741, S. 38

ohne BR nach § 17 Abs. 1 nicht als ein Fall des einstufigen Verfahrens erwähnt.

Von Experten wird einerseits die Meinung vertreten, dass in diesen Betrieben besteht nicht die Möglichkeit des § 17 Abs. 1, d. h. hier kann ein GesBR/KonBR keinen Wahlvorstand bestellen. Prof. Löwisch argumentiert auch für diese Auffassung, als er erklärt, dass in § 14a Abs. 1 ein Nichtbestehen eines BR als eindeutige Voraussetzung für ein zweistufiges Verfahren benannt wird. In einem solchen Fall wäre es also die einzige Möglichkeit eine Wahl des Wahlvorstands in einer ersten Wahlversammlung. Für ihre Auffassung spricht auch die Begründung des Gesetzes.

Ausführlich argumentiert dagegen Prof. Hanau. Nach seiner Meinung nach, besteht diese Möglichkeit für GesBRäten, es ist aber nicht richtig, da dadurch eigentlich die Notwendigkeit einer Wahlversammlung entfällt, und damit auch die Möglichkeit für AN ihre Meinung für oder gegen einen BR Stellung zu nehmen. Der Vorteil ist aber in der Tat eine Erleichterung des Wahlverfahrens. Nach dem Vorschlag von Prof. Hanau eine weitere Möglichkeit wäre, dass der durch GesBR oder ggf. KonBR bestellte Wahlvorstand eine Wahlversammlung durchführt und nicht das traditionelle Verfahren beachten sollte.

Wenn wir nur dem Wortlaut des Gesetzes folgen, ist das Ergebnis, wie oben diskutiert, dass ein GesBR/KonBR das Befugnis hat in Betrieben mit in der Regel höchstens 50 AN einen Wahlvorstand zu bestellen.

1.6.2. Die zweite Versammlung: Wahl des Betriebsrat

1.6.2.1. Wahlgrundsätze

Auf der zweiten Versammlung wird der BR unter Wahrung der Grundsätze der geheimen und unmittelbaren Wahl gewählt.

1.6.2.2. Einleitung der Wahl

Nach seiner Wahl hat der gewählte Wahlvorstand noch in dieser ersten Wahlversammlung die Wahl des BR einzuleiten, d. h. Wählerliste getrennt nach Geschlechtern aufzustellen, Wahlausschreiben zu erlassen und das von dem Vorsitzenden des Vorstands und von mindestens einem weiteren Mitglied unterschreiben zu lassen. Damit ist die Wahl eingeleitet. Das Wahlausschreiben muss die 15 durch § 31 Abs. 1 WahlO 2001 vorgeschriebenen Angaben enthalten.

1.6.2.3. Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Wenn der wählende BR mindestens aus 3 Mitgliedern besteht, so hat der Wahlvorstand den Mindestanteil der BR Sitze für das Minderheitsgeschlecht gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG und § 5 WahlO 2001 zu errechnen.

1.6.2.4. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe § 14a Abs. 4

Diejenigen Wahlberechtigten, die an der Wahlversammlung zur Wahl des BR nicht erscheinen können, haben die Gelegenheit auch schriftlich abzustimmen. Eine Briefwahl ist also möglich.

Diese Frage ist schwer zu lösen. Es kann zweifelhaft sein, ob jemand nur desinteressiert war oder deswegen nicht an der Wahl teilnehmen konnte, weil er an dem Arbeitsplatz unbedingt gebraucht wurde oder eben keine Kenntnis von der Einladung hatte. Diesen beiden Schwierigkeiten kann dadurch ausgewichen werden, dass von diesem Recht nur diejenigen Gebrauch machen können, die ihr Interesse dem Wahlvorstand signalisiert haben und dass man für genügend Publizität sorgt. Es ist noch zu bemerken, dass bis zum Ablauf der vorzusehenden Frist keine Stimmenauszählung erfolgt, weil das die Wahlergebnisse der Briefwähler beeinflussen könnte, die das Züglein an der Waage werden könnten, welches den allgemeinen Wahlgrundsätzen widersprechen würde¹⁰⁰.

1.7. Wahl des Betriebsrat im einstufigen Verfahren

Wenn der Wahlvorstand in Verbindung mit § 16 (Bestellung des Wahlvorstands in Betrieb mit BR) vom BR, GesBR, KonBR oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt worden ist, wird der BR auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

¹⁰⁰ Däubler in AuR., 2001

1.7.1. Einleitung der Wahl

Nach der Bestellung hat der Wahlvorstand die Wahl des BR unverzüglich einzuleiten; Wählerliste aufstellen und im Anschluß das Wahlausschreiben erlassen, was von dem oder der Vorsitzenden und noch von mindestens einem Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. Das Wahlausschreiben hat die nach § 36 WahlO 2001 erforderlichen Angaben zu enthalten und ist in der angegebenen Weise bekannt zu machen.

Wenn im Betrieb ein BR besteht, ist der letzte Tag der Stimmabgabe eine Woche vor dem Tag, an dem die Amtszeit des BR abläuft.

1.7.2. Wahlvorschläge

Wahlvorschläge von den Wahlberechtigten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des BR beim Wahlvorstand schriftlich einzureichen. Nach Ablauf der Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluß der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu geben wie das Wahlausschreiben. Auch in gleicher Weise ist bekanntzugeben, wenn die Wahl aufgrund fehlender Wahlvorschläge nicht stattfindet.

1.8. Zusammenfassende Kritik der Neuregelungen für Kleinbetrieben

Das vereinfachte Wahlverfahren, nämlich dass der BR auf einer Wahlversammlung geheim und unmittelbar gewählt wird, erleichtert vor allem die erstmaligen Wahlen der BRäten. Im anderen Fall ist die Vereinfachung des Verfahrens zweifelhaft. Die Ersetzung der Urnenwahl durch die Wahlversammlung ist nicht einfacher, außerdem kann eine Beeinträchtigung der Freiheit der Wahl verursachen, da es hier öffentlich wird, wer an der Versammlung teilgenommen hat¹⁰¹.

Wie oben dargestellt, es ist im Gesetz nicht klar geregelt, was für eine Beziehung zwischen §§ 14a Abs. 1, § 17a und § 17 Abs. 1 besteht, ob die Bestellung des Wahlvorstands durch Gesamt oder ggf. KonBR in Kleinbetrieben ohne BR möglich ist oder nicht, ob der so bestellte Wahlvorstand eine Wahlversammlung durchzuführen hat oder das traditionelle Verfahren beachten muss, was ein mehrstufiges Verfahren bedeuten würde.

Die fehlende Klarheit lässt sich bei den in der Zeitschriften schon bereits erschienenen Auseinandersetzungen von Experten zeigen¹⁰². Es besteht zwingend ein Klärungsbedarf, eine sinnvolle Lösung wäre jedoch, dass der GesBR oder ggf. KonBR keinen Wahlvorstand bestellt, aber zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen kann.

Die Ausdehnung des vereinfachten Verfahrens der Kleinstbetrieben auf Betrieben m. i. R. 51 bis 100 AN durch den Ausschuss ist richtig, da in dieser Größenklasse eine Existenz von BR noch immer eine Ausnahme ist, und da hier das Problem der

¹⁰¹ Prof. Dr. Dres. h. c. P. Hanau: Denkschrift zu dem RegEntwurf in Recht der Arbeit, Heft 2, S. 68

¹⁰² S. Hanau in RdA 2/2001, S. 68 u. Löwisch in BB Heft 34/2001, S. 1739; Däubler in AuR 1/2001, S. 1 usw.

übergreifenden Belastung der Kleinbetriebe auch weniger bedeutend ist¹⁰³.

Die Reform nimmt keine Rücksicht auf die geringere Belastbarkeit der Kleinstbetriebe¹⁰⁴. Es erkennt zwar die Besonderheit der Kleinbetrieben, zieht aber nur die Konsequenz einer erleichterten Bildung von BR. Dass die Zielsetzungen einen besonderen Rücksicht auf Kleinbetrieben erfordern, zeigt sich in dem neuen Gesetz nicht. Die Kleinbetrieben werden so unter anderen auch dem Risiko der Kosten der Einigungsstellen ausgesetzt¹⁰⁵.

Trotz des Versprechens des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung können Zwangsbetriebsräte entstehen¹⁰⁶, BR kann also auch gegen den Willen der Mehrheit eingerichtet werden dadurch, dass nach wie vor eine kleine Minderheit die Betriebsratwahl initiieren kann, auch wenn die Mehrheit keinen BR will. Der Wille der Mehrheit wird hauptsächlich aus organisationspolitischen Gründen nicht beachtet. Hier ist ein Mindestquorum zu fordern¹⁰⁷. Dazu ist zu bemerken, dass in Kleinbetrieben, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft eine unmittelbare Kontakt zueinander haben, ist ein BR nicht unbedingt notwendig¹⁰⁸.

Die Änderung der 2-Stufen-Trennung ergibt sich sowieso¹⁰⁹. Wenn Wahlvorschläge auch erst an der Wahlversammlung unternommen werden können, muss eine Möglichkeit bestehen, dass die AN von diesen letzten Vorschlägen Kenntnis zu nehmen, damit sie ihr Recht auch nachträgliche schriftliche Abstimmung

¹⁰³ § 14a Abs. 5 BetrVG 2001.

¹⁰⁴ Hanau in RdA, S. 68

¹⁰⁵ Hanau in RdA, S. 68

¹⁰⁶ Hanau in RdA, S. 69

¹⁰⁷ Richardi in NZA, S. 352

¹⁰⁸ Richardi in NZA, S. 352

¹⁰⁹ Richardi in NZA, S. 347

tatsächlich ausüben können. Die Trennung ist deswegen auf jeden Fall vorzunehmen.

Wahl des Betriebsrats in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Wahlberechtigten § 14a Abs. 5

Die A- und S-Ausschüsse haben entsprechend den Vorschlägen von dem Vorstand des DGB¹¹⁰ eingesehen, daß ein vereinfachtes Wahlverfahren auch auf Betriebe bis 100 Beschäftigten ausgedehnt werden sollte, da in Betrieben bis zu dieser Größe sich ein vereinfachtes Wahlverfahren immer noch ohne Probleme und auch ohne demokratisches Defizit lösen lässt. Die Kosten für die Unternehmen und die betriebsratslosen Bereiche könnten dadurch verringert werden¹¹¹. Diese Ausdehnung ist auch deswegen richtig, weil in diesen Betrieben eine Existenz der Betrieben noch immer eine Ausnahme ist.

Indolge der Neuregelung können der Arbeitgeber und der Wahlvorstand in einem Betrieb mit in der Regel 51 bis 100 Wahlberechtigten die Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren vereinbaren¹¹², es ist aber verwehrt im Vorfeld einer Wahl die Vereinbarung treffen. Es ist auch untersagt in Betrieben m.i.R mehr als 100 AN eine solche Vereinbarung zu treffen.

¹¹⁰ DGB in NZA, S. 136

¹¹¹ NZA, Heft 3/2001, S. 136

¹¹² § 14a Abs. 5 BetrVG 2001.

Allgemeine Bewertung

Die Novellierung war unbedingt notwendig. Die großen Veränderungen in der Arbeitswelt haben die betriebliche Mitbestimmung einer starken Erosion ausgesetzt. Die Anforderungen der betriebsrätlichen Arbeit sind gestiegen und die neuen Aufgabengebiete und Veränderungen in den Unternehmensstrukturen und Belegschaftsstrukturen haben dazu geführt, dass das BetrVG 1972 den aktuellen Anforderungen nicht entsprechen konnte. Das Ziel der Reform ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen¹¹³, „die Regelung betrieblicher Fragen noch demokratischer als bislang gestalten“¹¹⁴ und so eine zukunftsfähige Betriebsverfassung zu schaffen, die weiterhin ein tragender Eckpfeiler der deutschen Arbeitswelt ist. Die Neuordnung des Betriebsverfassungsgesetzes soll die wirtschaftliche Leistungskraft genauso gewährleisten wie die Teilhabe aller an gesellschaftlichen Entscheidungen.

Die Reform soll also die betriebliche Mitbestimmung der AN stärken und eine zukunftsfähige Grundlage für die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und BRäten ermöglichen. Wenn man diese Zielsetzung als Grunde einer Beurteilung nimmt, kann man feststellen, dass das durch das neue Gesetz nicht völlig erreicht wurde. Viele nötigen Änderungen der Strukturfragen der BetrVerfReform sind trotz der erheblichen Vorarbeit nicht geschafft worden¹¹⁵. Das bedeutet nicht, dass nur marginale Änderungen vorgenommen wurden. Aber auch die Neuregelungen, die geschafft wurden, sind schwierig auszulegen oder oft nicht zweckgemäß.

¹¹³ Picker in RdA, S. 267

¹¹⁴ Begründung, BT-Drucks

¹¹⁵ Joost

Die Aufhebung des Gruppenprinzips zum Beispiel, welches ohne Ersatz entfällt¹¹⁶ und welches eine Art Minderheitenschutz bedeutete nach § 5 BetrVG hat vielerlei Auswirkungen auf die Betriebsratswahlen. Eine problemhafte Wirkung besteht bei den Minderheitenquoten. Ein weiteres Kernproblem besteht darin, ob die neuen Minderheitsquoten, und dadurch die Bevorzugung der Gleichberechtigung zum Nachteil der Stimmgleichheit gerechtfertigt werden können oder sind verfassungswidrig¹¹⁷, da hier die Begründung „Chancengleichheit“ mit dem gleichen Stimmrecht erreicht ist, und es bei der neuen Regelung eher um eine Ergebnisgleichheit geht. Dabei ist zu untersuchen, ob der Unterschied zwischen Parlamentswahlen und BRWahlen es möglich macht.

Eine Zurückdrängung des Minderheitenschutzes¹¹⁸ wird mit einer Vereinfachung des Wahlverfahrens begründet. Es ist durchaus zu streiten, ob die dadurch begründete Mehrheitswahl so viel schwieriger sein sollte. Ein Vorteil der Änderung ist nur dadurch zu sehen, dass die betrieblichen Mehrheiten ihre Mehrheit möglichst umfassend geltend machen können¹¹⁹. Hier besteht ein Diskussionsbedarf.

Es kann also festgestellt werden, dass in der Reform in vielen Stellen ein Klärungsbedarf besteht, und dass die Reform in dieser Form ohne die Auslegung eine Rechtsunsicherheit nicht vermeiden kann.

¹¹⁶ Richardi in NZA, S. 347 u. Hanau in RdA, S. 17

¹¹⁷ Däubler in AuR 2001, 1, 4 f.

¹¹⁸ Dütz, S. 1306

¹¹⁹ Hanau RdA, Heft 2, S. 70

Literaturverzeichnis

Gerd Siebert, Knut Becker, Bärbel Wendt
Betriebsverfassungsgesetz
Kommentar für die Praxis
8. Auflage, akt. Bonn: Pahl-Rugenstein, 1999

Ulrich Weber, Christian Ehrich, Angela Hörchens
Handbuch zum Betriebsverfassungsgesetz
Verlag: Dr. Otto Schmidt, Köln 1998
(zitiert als Weber/Ehrich/Hörchens)

Harald Hess, Ursula Schlochauer, Werner Galubitz
Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz §§ 1-18
5. Auflage, Neuwied, Berlin, Krefeld: Luchterhand, 1997
(Zitiert als Hess/Schlochauer/Glaubitz)

Manfred Löwisch
**Betriebsverfassungsgesetz, Taschenkommentar des
Betriebsberaters**
3. Auflage, Heidelberg, 1994
(zitiert als Löwisch)

Rolf Dietz, Reinhard Richardi
Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar
Band 1, §§ 7-18
6. Auflage, München, 1981
(zitiert als Dietz/Richardi)

Gerhardt Etzel

Betriebsverfassungsrecht, Systematische Darstellung APP, S. 37-66
6. Auflage, Neuwied; Kriftel: Luchterhand, 1998
(zitiert als Etzel)

Detlev Joost

Betrieb und Unternehmen als Grundbegriffe im Arbeitsrecht
München 1988
(zitiert als Joost)

**Karl Fitting, Fritz Auffarth, Heinrich Kaiser, Friedrich
Heither, Gern Engels**

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung
Handkommentar
18. Auflage, München 1996
(zitiert als Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither/Engels)

Zeitschriften

Prof. Dr. Dres. h. c. Peter Hanau, Köln

Denkschrift zu dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform
des Betriebsverfassungsgesetzes
In: Recht der Arbeit
Heft 2, 54. Jahrgang 2001, März/April
S. 65-128
(zitiert als Hanau in RdA)

Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch, Freiburg i. Br.

Änderung der Betriebsverfassung durch das
Betriebsverfassungsreformgesetz
In: Betriebs-Berater, Arbeits- und Sozialrecht
Heft 34, 56. Jahrgang, 23. 08. 2001.
S. 1734-1746
(zitiert als Löwisch in BB)

Bundesvorstand des DGB, Berlin

Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform des
Betriebsverfassungsgesetzes
In: NZA
Heft 3/2001
S. 135-138
(zitiert als DGB in NZA)

Prof. Dr. Reinhardt Richardi, Regensburg

Veränderungen in der Organisation der Betriebsverfassung nach
dem Regierungsentwurf zur Reform des BetrVG, Aufsätze und
Berichte
In: NZA
Heft 7/2001
S. 346- 375
(zitiert als Richardi in NZA)

Prof. Dr. Eduardt Picker, Tübingen

Betriebsverfassung und Arbeitsverfassung

In: Recht der Arbeit

Heft 4, 2001

S. 259-292

(zitiert als Picker in RdA)

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Eine bessere Betriebsverfassung?

In: AuR

Heft 1/2001

S. 1-8

(zitiert als Däubler in AuR)

BT- Drucks 14/5741

Gesetze

- Betriebsverfassungsgesetz 1972
- Betriebsverfassungsgesetz 2001
- Wahlordnung 1989
- Wahlordnung 2001
- BAG vom 25. 03. 1992 AP Nr. 48 zu § 5 BetrVG 1972
- BAG vom 12. 10. 1976 AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972

Tóth Gergely

Hidegháborútól Helsinkig – Az CFSP/ESDP egy évtizede

I. A hidegháború végétől Maastrichtig

A hidegháború végeztével Nyugat-Európa biztonság- és védelempolitikai képe meglehetősen zavaros volt; Három lényeges kérdést kellett megválaszolni a Európa hatalmainak:

1. A szovjet fenyegetés elmúltával továbbra is fenn kívánják-e tartani az elmúlt évtizedekben kialakult közös védelmi rendszert?

2. Ha igen, úgy az Egyesült Államoknak mindebben milyen szerepet szánnak — a kérdést a másik oldalról megközelítve, az Egyesült Államok milyen szerepet vállal a jövőben Európa biztonságának garantálásában, és meddig érzi elfogadhatónak egy ezzel párhuzamos, önálló európai biztonsági- és védelmi azonosság (ESDI) megteremtését.

3. Ha az ESDI ténylegesen megteremthető, akkor ez melyik szervezeten keresztül történjen meg?

A tényleges helyzet röviden felvázolva a következőképpen festett: A NATO továbbra is megmaradt vezető szervezetnek, lévén hogy egyedül ez a szövetség volt képes mindenre kiterjedő garanciát biztosítani a kontinensnek a fenyegetések teljes skálája ellen. A WEU 1984-es újraélesztése után igaz, csak kisebb műveletekben (Operation Cleansweep, 1987)¹ vett részt, és ténylegesen

¹ Mathias Jopp-Hanna Ojanen: *European Security Integration*. WEU Institute for Security Studies, Paris 1999. 24. old.