

Gültigkeit einer Betriebsratswahl – weniger Bewerbungen als Betriebsratssitz

Herzlich willkommen bei VIENKEN arbeitsrecht, mein Name ist Ulrich Vienken und ich bin der Inhaber dieser Kanzlei.

Das Bundesarbeitsgericht musste sich in einer aktuellen Entscheidung (BAG 24.04.2024 – 7 ABR 26/23) mit einem betriebsverfassungsrechtlichen Thema zur Betriebsratswahl befassen. Worum ging es? Es ging um die Frage, wie mit einer Betriebsratswahl umzugehen ist, bei der weniger Bewerberinnen oder Bewerber kandidieren, als es Sitze zu verteilen gibt.

1. Der rechtliche Hintergrund der Entscheidung

Kurz zum rechtlichen Hintergrund. In Deutschland finden die regulären Betriebsratswahlen einheitlich in der Zeit zwischen dem 1. März und dem 31. Mai in - und so merke ich es mir - Fußballweltmeisterschaftsjahren statt. Das heißt, die letzte reguläre Betriebsratswahl wurde 2022 durchgeführt und die nächsten Betriebsratswahlen finden 2026 statt.

Zuständig für die Organisation ist der sogenannte Wahlvorstand, der prüft, wer wahlberechtigt ist, wer wählbar ist und bei diesem Wahlvorstand sollen Bewerberlisten eingereicht werden, auf denen die Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Betrieb auftauchen, die bereit sind, ein Betriebsratsmandat zu übernehmen. Die Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern, so sagt es die Wahlordnung, soll doppelt so hoch sein wie es Sitze zu verteilen gibt. Die Anzahl der Sitze ist wieder von der Betriebsgröße abhängig, das heißt beispielsweise: nach der Staffelung im Betriebsverfassungsgesetz sind bei einem Betrieb zwischen 201 und 400 Mitarbeitern neuen Betriebsratssitze zu vergeben.

2. Der konkrete Fall

Der Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte, betraf einen Betrieb zwischen 101 und 200 Mitarbeitern, in dem ein 7er Betriebsrat zu wählen war. Leider fanden sich aber nur 3 Bewerberinnen und Bewerber aus der Belegschaft, die bereit waren, ein Betriebsratsamt zu übernehmen. Der Wahlvorstand hat die Wahl dann durchgeführt und es wurden dann 3 Betriebsräte gewählt. Der Arbeitgeber hat die Wahl angefochten und meinte sogar, dass die Wahl nichtig sei mit der Begründung, wenn ein 7er Betriebsrat eigentlich aufzustellen sei oder zu wählen sei, dann wäre die Wahl ungültig, wenn sich nur 3 Kandidatinnen oder Kandidaten finden.

3. Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht ist der Argumentation des Arbeitgebers nicht gefolgt. Bevor es überhaupt keinen Betriebsrat gibt, so das Bundesarbeitsgericht, ist ein Betriebsrat zumindest in der Stärke zu wählen, der nach der Staffelung im Betriebsverfassungsgesetz möglich ist. Die Staffelung enthält immer eine ungerade Anzahl an Betriebsratssitzen: ein Betrieb bis zu 20 Mitarbeitern, da ist es ein 1er-Betriebsrat, bis zu 50 Mitarbeitern ein 3er, bis zu 100 ein 5er und so weiter und sofort. Und je nachdem, wieviel Bewerberinnen und Bewerber sich dann tatsächlich aufstellen, ist zumindest ein Betriebsrat in der Größenordnung zu wählen, der noch möglich ist. Und bei 3 Bewerbern ist es halt ein 3er-Betriebsrat. Wenn es jetzt 6 Bewerberinnen oder Bewerber gewesen wären, wäre ein 5er-Betriebsrat mit einem Ersatzmitglied gewählt worden, auch wenn an sich der volle Betriebsrat aus 7 Personen hätte bestehen sollen. Das Ergebnis des Bundesarbeitsgerichts ist nicht überraschend, denn das war eigentlich schon die einheitliche Meinung in der Literatur und auch LAG-Entscheidungen sahen vor, dass in so einem Fall, wenn die Anzahl der Bewerberinnen nicht ausreicht, die nächste Staffelgröße, die möglich ist, herangezogen werden soll.

4. Weitere Konsequenzen

Interessant sind aber weitere Verfahren, die im Zusammenhang mit der Anfechtung durch den Arbeitgeber erfolgt sind. Denn der Arbeitgeber hat nicht nur gesagt, die Wahl ist nicht rechtmäßig, sondern er hat die Zusammenarbeit mit dem gewählten Betriebsrat vollständig verweigert, beispielsweise das Monatsgespräch, das eben monatlich zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber stattfinden soll, wurde abgelehnt, oder auch die Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsausschuss. Das LAG Hamburg hat den Arbeitgeber aber verpflichtet, diese Gespräche und Sitzungen mitzumachen und durchzuführen. Und falls dies nicht erfolgen sollte, ist dieser Anspruch des Betriebsrats mit einem Zwangsgeld durchzusetzen. Man sieht, der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Zusammenarbeit mit einem Betriebsrat auch dann aufzunehmen, wenn er selbst glaubt, dass diese Wahl nicht in Ordnung ist.

Ulrich Vienken

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Moltkestr. 21

42799 Leichlingen (Rheinland)

Tel.: 02175 1869 603

Mail: info@vienken-arbeitsrecht.de

Internet: www.vienken-arbeitsrecht.de