

newsletter

Die Tarifunfähigkeit der DHV



Sachverhalt:

Die Tariffähigkeit der DHV war in den vergangenen Jahren Gegenstand einer arbeitsgerichtlichen Streitigkeit. Nach ihrer im Jahr 2015 in das Vereinsregister eingetragenen Satzung, betrachtete sich die DHV als tarifzuständig für Arbeitnehmer aus diversen Bereichen. Die IG Metall, ver.di, die NGG sowie die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin haben hingegen beantragt, festzustellen, dass die DHV nicht tariffähig ist.

Zunächst hat das Arbeitsgericht dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Nach Aufhebung dieser Entscheidung durch das BAG mit Beschluss vom 26.06.2018 und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht Hamburg, hat dieses festgestellt, dass die DHV auf der Grundlage ihrer letzten Satzung seit dem 21.04.2015 nicht tariffähig ist. Die hiergegen erhobene Rechtsbeschwerde der DHV hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Entscheidung:

Der Erste Senat des BAG hat nämlich entschieden, dass die DHV („DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.“) nicht tariffähig ist

und deshalb keine Tarifverträge schließen kann. Es fehle u.a. an der erforderlichen Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite (BAG, Beschluss vom 22.06.2021 – 1 ABR 28/20).

Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse

Nunmehr stellt sich insbesondere die Frage, welche Rechtsfolgen die Tarifunfähigkeit der DHV für die betroffenen Arbeitsvertragsparteien hat.

Hierbei gilt es zunächst den Grundsatz zu beachten, dass wenn eine Partei bei Abschluss des Tarifvertrages nicht existent oder tarifunfähig ist, so ist der Tarifvertrag unwirksam und kann nicht normativ gelten (BAG; Urteil vom 15.11.2006 – Az.: 10 AZR 665/05; BAG, Urteil vom 13.03.2013 – Az.: 5 AZR 954/11). Die Tariffähigkeit ist mithin als Sondergeschäftsfähigkeit Wirksamkeitsvoraussetzung.

Eine nachträgliche Heilung der Unwirksamkeit ist nicht möglich. Auch der gute Glaube an die Tariffähigkeit ist grds. nicht geschützt (BVerfG 25.04.2015 – Az.: 1 BvR 2314/12). Verschiedene Entscheidungen zeigen die Bedeutung der Tariffähigkeit in der Praxis. So wurde z.B. der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) Ende 2010 die Tariffähigkeit abgesprochen. In diesem Zusammenhang wurde auch entschieden, dass die vertragliche Bezugnahme eines Tarifvertrags im Arbeitsvertrag, der mit einer nicht tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurde, dazu führt, dass zwischen den Vertragsparteien zwar zum Teil wirksam, die Regelungen dieses Tarifvertrags vereinbart wurden, dies jedoch nur auf Grund einer individualrechtlichen Vereinbarung. Ein „Tarifvertrag“, der mit einer nicht tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurde, wirkt nicht unmittelbar und zwingend i. S. des § 4 Abs. 1 S. 1 TVG. Es liegt ein Nicht-Tarifvertrag vor, der gleich einer einseitig durch den Arbeitgeber erlassenen Arbeitsordnung, nur kraft individueller Vereinbarung Inhalt des Arbeitsvertrags wurde.

Tatsächlich entspricht es dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, Tarifverträge oder andere Regelwerke zur Grundlage einer individualvertraglichen Regelung machen zu können, obwohl die betreffende Regelung in

ihrem eigentlichen Kontext unwirksam ist, etwa weil es an der Tariffähigkeit einer Tarifvertragspartei fehlt. Ohne Weiteres unproblematisch ist daher die statische Bezugnahme unwirksamer Tarifverträge, da diese nur das „Abschreiben“ der tarifvertraglichen Regelungen in den Vertragstext des Arbeitsvertrags ersetzt.

Festzuhalten ist somit, dass die Wirksamkeit des betreffenden Tarifvertrags nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme ist. Vielmehr können Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich auch unwirksame Tarifverträge in Bezug nehmen (BAG, Urteil vom 25.09.2013 – Az.: 5 AZR 815/12; BAG, Urteil vom 14.12.2011 – Az.: 4 AZR 26/10; Urteil vom 22.01.2002 – Az.: 9 AZR 601/00). Für die Annahme, die Arbeitsvertragsparteien wollten den Tarifvertrag nur für den Fall seiner Wirksamkeit in Bezug nehmen, bedarf es besonderer Anhaltspunkte (BAG, Urteil vom 13.03.2013 – Az.: 5 AZR 954/11).

Problematisch sind jedoch die Fälle, in denen die DHV sogenannte tarifdispositive Regelungen vereinbart hat. Das tarifdispositive Gesetzesrecht soll es den Tarifpartnern nämlich ermöglichen, für einen bestimmten Wirtschaftszweig einen vom Gesetz abweichenden sachgemäßen Interessenausgleich zu schaffen. Der Gesetzgeber erlaubt mithin die Abweichung von den an sich zwingenden Normen nur durch tarifvertragliche Regelungen.

Ist der Tarifvertrag jedoch aufgrund Tarifunfähigkeit einer Tarifvertragspartei unwirksam, so kann schlichtweg von den zwingenden Normen nicht abgewichen werden. Unwirksame tarifvertragliche Regelungen verdrängen zwingendes Gesetzesrecht nicht, sodass die von der Tarifunfähigkeit der DHV betroffenen Arbeitsvertragsparteien entsprechende tarifdispositive Regelungen nicht anwenden können.

Nikolaos Siametis
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Die Tarifunfähigkeit der DHV

Seite 2

- Ausstattung der Betriebsräte – Hat der Betriebsrat Anspruch auf iPads?
- Zuständigkeit der Einigungsstelle – Auch bei Streitigkeiten über die Tätigkeit einer Hilfskraft des Betriebsrats?

Seite 3

- LAG München: Über Rückkehr aus dem Home Office entscheidet der Arbeitgeber!
- BAG: AU für den Rest einer Kündigungsfrist ist fragwürdig!

Seite 4

- Betriebsratswahlen 2022 – Neue Regelungen sind auf jeden Fall zu beachten

Ausstattung der Betriebsräte – Hat der Betriebsrat Anspruch auf iPads?

Das LAG Hessen hat in seiner Entscheidung am 21.05.2021 (Beschluss vom 21.05.2021-17 TaBVGa 79/21) an der ständigen Rechtsprechung des BAG festgehalten, wonach dem Betriebsrat die Prüfung obliegt, ob ein von ihm verlangtes Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist (BAG, Beschluss v. 18.07.2012 – 7 ABR 23/11-Rn. 20).

Die Beteiligten stritten in einem einstweiligen Verfügungsverfahren. Bei dem Antragsgegner handelt es sich um ein Textileinzelhandelsunternehmen mit 70 Filialen in Deutschland und insgesamt 3.500 Mitarbeitern, der Antragsteller ist der für die Filiale A gebildete, aus 3 Mitgliedern bestehende, Betriebsrat. Da Betriebsratssitzungen als Präsenzveranstaltungen aufgrund der Corona-Situation nicht mehr möglich waren, verlangte der Betriebsrat vom Arbeitgeber, den Mitgliedern des Betriebsrats 3 funktionsfähige, handelsübliche, dem gegenwärtigen technischen Standard entspre-

chende iPads, hilfsweise ein anderes gleichwertiges Tablett mit Internetzugang, hilfsweise ein anderes gleichwertiges Laptop/Notebook mit Internetzugang unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass der Betriebsratsvorsitzende über die Einberufung der Sitzung und damit den Sitzungsort entscheide. Es darf den Betriebsratsmitgliedern aufgrund der freien Ermessensentscheidung über die Art der Sitzungsteilnahme nicht verwehrt sein, von der Möglichkeit der Teilnahme per Videokonferenz auch von zu Hause aus Gebrauch machen zu können. Der Arbeitgeber war anderer Ansicht und verwies darauf, dass alternativ Telefonkonferenzen ebenfalls ausreichend wären, wozu er bereit gewesen war, dem Betriebsrat kostenlos Einwahldaten für eine geschützte Telefonkonferenz zur Verfügung zu stellen.

Das LAG Hessen hat dem Arbeitgeber aufgegeben, dem Betriebsrat drei funktionsfähige, handelsübliche, dem gegenwärtigen technischen Standard entsprechende Tablets oder

Note-books mit Internetzugang unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat, so dass LAG Hessen, benötigt die Streitgegenständliche Technik, um von der Regelung des § 129 Abs. 1 BetrVG Gebrauch machen zu können, wobei es dem Beurteilungsspielraum des Betriebsrats unterliegt, ob er eine Sitzung (wie bisher) als Präsenzsitzung oder mittels Videokonferenz durchführen möchte. Der Betriebsrat brauche sich auch nicht auf die Durchführung von Telefonkonferenzen verlassen zu lassen, denn auch im Hinblick seiner Entscheidung zwischen der Durchführung von Videokonferenzen im Vergleich zu reinen Telefonkonferenzen hat der Betriebsrat einen Spielraum und beide Möglichkeiten seien nicht annähernd gleichwertig. Als Argument wird hervorgebracht, dass Videokonferenzen den Austausch privater Nachrichten oder die Nutzung von Gruppenräumen bieten, so dass auf diesem Weg erleichtert Nebengespräche oder Einzeldiskussionen möglich sind.

Zuständigkeit der Einigungsstelle – Auch bei Streitigkeiten über die Tätigkeit einer Hilfskraft des Betriebsrats?

In seiner Entscheidung vom 06.08.2021 (9 TaBV 26/21) hat das LAG Köln entschieden, dass die Einigungsstelle unzuständig sei, soweit es sich beim Beschwerdegegenstand um einen Rechtsanspruch eines Arbeitnehmers handelt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beteiligten stritten sich über eine Beschwerde einer Arbeitnehmerin. Bei dieser handelte es sich um die Bürokraft des Betriebsrats. Am 24.06.2020 wurde sie von ihrem Arbeitgeber gemahnt, da sie ihre Arbeitsunfähigkeit am 15.06.2020 lediglich dem Betriebsratsvorsitzenden, nicht aber der Personalabteilung angezeigt hatte. Die Arbeitnehmerin beschwerte sich anschließend beim Betriebsrat, da sie sich seitens des Arbeitgebers ungerecht behandelt fühlte. So müsse sie zwei Stellen im Betrieb kontaktieren, anstatt einer. In seiner Sitzung vom 09.03.2021 beschloss der Betriebsrat, die Beschwerde der Arbeitnehmerin für berechtigt zu erachten sowie die Einigungsstelle anzurufen. Das Arbeitsgericht Köln hat mit einem am 29.06.2021 verkündeten Beschluss den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Beschwerde der Frau M vom 09.03.2021“ bestellt und die Anzahl der Beisitzer für jede Seite auf zwei festgesetzt“. Zur Begründung wurde im wesentlichen angeführt, dass es sich hierbei um Rechtsansprüche im weiteren Sinne handle, die nur schwer justiziabel seien und mit denen regelmäßig auch nicht justiziable Regelungsfragen angesprochen würden, die nicht selten innerbetrieblich sinnvoller geregelt und geschlichtet werden könnten.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wurde der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln abgeän-

dert. Für Rechtsansprüche von Arbeitnehmern, so das LAG Köln, seien Einigungsstellen gemäß § 85 Abs. 2 Satz 3 BetrVG unzuständig. Dahinter steht der im Betriebsverfassungsrecht geltende Grundsatz, dass „Rechtsansprüche vor die Arbeitsgerichte gehören und Regelungsansprüche vor die Einigungsstellen“. Als Argument wird angeführt, dass ggf. die Einigungsstelle gemäß § 85 Abs. 2 S. 2 BetrVG gegen die Stimme der Arbeitgeberin bindend festlegen könnte, dass sich die Arbeitnehmerin im Falle ihrer Erkrankung nicht vor Dienstbeginn bei der von der Arbeitgeberin benannten Stelle melden müsste. Damit würde das von der Arbeitgeberin für sich in Anspruch genommene und ihr von Rechtsprechung und Literatur zugewiesene Recht, die Stelle bestimmen zu können ausgeschlossen.

Auch die Frage, ob die Arbeitsunfähigkeit vor Dienstbeginn angezeigt werden muss oder ob eine Anzeige in den ersten Arbeitsstunden noch „unverzüglich“ im Sinne von § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG ist, wäre einer gerichtlichen Prüfung entzogen. Mit der Entscheidung wird klargestellt, dass über Streitigkeiten über Rechtsansprüche der Weg über die Gerichte möglich ist und nicht der über der Einigungsstelle.

Sager Kapoor
Rechtsanwalt

APS ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit **Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB**

Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2020/2021
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2021

FRAGEN SIE nach einem individuellen Angebot für Ihre Inhouse-Schulung

Quellennachweis: ©Syda Productions, fotolia

LAG München: Über Rückkehr aus dem Home Office entscheidet der Arbeitgeber!

Kein Paukenschlag, aber praktisch von großem Interesse: Darf man als Arbeitgeber einseitig entscheiden, einen Mitarbeiter wieder dauerhaft aus dem Home Office zu holen? Das Landesarbeitsgericht München sagt: ja (LAG München, Urteil v. 06.09.2021, 3 SaGa 13/21).

Hintergrund war die Klage eines Grafikers, der seit Dezember 2020 mit Erlaubnis seines Arbeitgebers im Home Office tätig war. Auch nahezu alle anderen Angestellten erbrachten während der Coronapandemie ihre Arbeit von zu Hause aus. Am 24.02.2021 rief der Arbeitgeber seine Belegschaft ins Präsenzbüro zurück. Alle folgten – nur der Grafiker klagte, weil er der Ansicht war, so lange er in Notfällen zeitnah ins Büro kommen könnte, habe er nun das Recht, von zu Hause aus zu arbeiten.

Mit dieser Ansicht hatte er weder vor dem Arbeitsgericht, noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Es gab schlichtweg keinen

rechtlich verbürgten Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten.

Notwendig dafür ist entweder eine arbeits- oder tarifvertragliche Regelung – oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Ansonsten bleibt die Bestimmung des Arbeitsortes ein Teil des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts aus § 106 S. 1 GewO. Es darf zwar nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden, vorliegend sah das LAG darin jedoch kein Problem, denn die allgemeine Gefahr, sich auf dem Weg zur Arbeit mit dem Coronavirus anzustecken sowie das allgemeine Infektionsrisiko am Arbeitsort und in der Mittagspause stehen der Verpflichtung zum Erscheinen am Arbeitsplatz grundsätzlich nicht entgegen.

Weder der Arbeitsvertrag, noch die Coronaschutzverordnung oder die allgemeine Rücksichtnahmepflicht verhindern einen Rückruf in die Betriebsräume. Das gelte insbesondere, so das LAG, als dass der Arbeitsort weder im Arbeitsvertrag noch später

„stillschweigend“ auf die Wohnung des Klägers festgelegt worden sei.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber bei seiner Anordnung billiges Ermessen gewahrt, da momentan betriebliche Gründe für eine Rückkehr des Grafikers vorliegen: die technische Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz des Grafikers entsprach nicht dem Bürostandard. Für eine kurze Notlösung habe sie getaugt, hätte aber auf Dauer den Betrieb gestört. Außerdem habe der Kläger nicht den Vortrag des Arbeitgebers entkräften können, dass in seinem Home Office ggf. nicht alle datenschutzrechtlichen Vorschriften (etwa der Schutz sensibler Daten vor Kenntnisnahme Dritter) gewährleistet seien. In der Gesamtschau habe der Arbeitgeber bessere Argumente für die Arbeit im Betrieb, als der Arbeitnehmer dargelegt.

Stefan A. Kascherus
Rechtsanwalt

BAG: AU für den Rest einer Kündigungsfrist ist fragwürdig!

Kaltschnäuzige Arbeitnehmer lassen sich bei einer Kündigung krankschreiben, das ist bekannt. Dabei bestehen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bis zum letzten Tag. Wie kann man sich als Arbeitgeber also wehren?

Schützenhilfe kommt vom Bundesarbeitsgericht, das am 08.09.2021 entschieden, dass der Beweiswert einer ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („gelber Schein“) kann erschüttert werden, wenn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Zugang der Kündigung und exakt für die Dauer der Kündigungsfrist ausgestellt wird (BAG, Urteil v. 08.09.2021, 5 AZR 149/21).

Der zugrunde liegende Fall: Eine kaufmännische Angestellte war seit August 2018 in einem Unternehmen angestellt, wurde dort jedoch nicht glücklich. Sie erklärte daher am 08.02.2019 eine Eigenkündigung zum Ende der Probezeit (22.02.2019). Gleichzeitig legte sie eine ebenfalls auf den 08.02.2019 datierte AU-Bescheinigung bis zum 22.02.2019 vor. Der Arbeitgeber weigerte sich jedoch, Entgeltfortzahlung (§ 3 Abs. 1 EntgFG) zu leisten. Er habe erhebliche Zweifel am tatsächlichen Vorliegen einer Erkrankung, da die AU exakt den Zeitraum

zwischen Kündigung und Ende des Arbeitsverhältnisses abdeckte. Die Arbeitnehmerin wandte dagegen ein, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben worden. Sie habe kurz vor einem Erschöpfungssyndrom („Burn-Out“) gestanden.

Ihrer Klage auf Entgeltfortzahlung hatten zunächst das Arbeitsgericht und anschließend das zuständige LAG stattgegeben. Das BAG hingegen gab einer Nichtzulassungsbeschwerde des Arbeitgebers statt und entschied zu seinen Gunsten: Zwar sei die AU-Bescheinigung der Klägerin das gesetzlich vorgesehene Beweismittel für das Entstehen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs, aber ihr Beweiswert werde erschüttert, wenn der Arbeitgeber tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit geben. Dann muss der Arbeitnehmer, weitere Umstände und Belege dafür vorbringen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig („krank“) gewesen ist. Dazu kann insbesondere der behandelnde Arzt von seiner Schweigepflicht entbunden und als Zeuge vernommen werden.

Das verweigerte die Klägerin jedoch. Das Gericht ging daher davon aus, dass der

Arbeitgeber berechnete Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung hegte. Maßgeblicher Anhaltspunkt war die exakte Übereinstimmung der angeblichen Arbeitsunfähigkeit mit der Restlaufzeit ihres Arbeitsverhältnisses. Das habe ernsthafte Zweifel bei den Erfurter Richtern geweckt, welche die Klägerin nicht ausgeräumt. Sie erhielt daher keine Lohnfortzahlung bis zum 22.02..

Stefan A. Kascherus
Rechtsanwalt

Betriebsratswahlen 2022 – Neue Regelungen sind auf jeden Fall zu beachten



Im Jahr 2022 finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Der Gesetzgeber hat sehr kurzfristig Änderungen an der Wahlordnung (WO) vorgenommen. Ein Teil der Neuregelungen war bereits im Betriebsratsmodernisierungsgesetz enthalten. Allerdings sind weitere neue Regelungen aufgenommen worden, welche bei der anstehenden Betriebsratswahl in jedem Fall beachtet werden sollten. Es folgt ein Überblick über die Änderungen:

1. Video- oder Telefonkonferenz

Nach der neuen Regelung darf nun auch der Wahlvorstand Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen durchführen (§ 1 Abs. 4 WO). Es gilt dabei dasselbe, was auch für die Betriebsratssitzungen gilt. Präsenzsitzungen sollen den Vorrang haben und für digitale Sitzungen ist ein entsprechender Beschluss des Wahlvorstands nötig. In diesem Beschluss müssen die Bedingungen der Nutzung der Video- und Telefonkonferenz klar geregelt werden. Dieser Beschluss muss in einer „normalen“ Sitzung des Wahlvorstands erfolgen. Wichtig und unbedingt zu beachten ist, dass öffentliche Sitzungen nicht im Rahmen einer Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden können. Hierzu zählen unter anderem die erste Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren (§ 14 a Abs. 1 BetrAVG), die Prüfung eingereicherter Vorstandslisten (§ 7 Abs. 2 WO), die Durchführung des Losverfahrens (§ 10 Abs. 1 WO), die Stimmauszählung (§ 13 WO) sowie die Bearbeitung der Briefwahlunterlagen (§ 26 Abs. 1 und § 35 Abs. 3 WO). Das Gesetz sieht die öffentliche Durchführung vor, damit die Wählerinnen und Wähler sich von der ordnungsgemäßen Durchführung überzeugen können und eine Manipulation oder Fehler verhindert werden können.

2. Berichtigung der Wählerliste

Positiv zu bewerten ist, dass die Wählerliste nun länger korrigiert werden kann (§4 Abs. 3 WO). Die Eintragung in die Wählerliste ist eine der zwingenden Voraussetzungen für die Ausübung des aktiven Wahlrechts. Wer

nicht in der Wählerliste steht, kann nicht wählen.

Bislang war es so, dass selbst bei einer offensichtlichen Unrichtigkeit der Wählerliste diese nur bis zu dem Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe korrigiert werden konnte. In der Praxis stellte sich dann das Problem, dass neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr an der Wahl teilnehmen konnten. Die Wählerliste kann nun selbst noch am Tag der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe korrigiert werden.

3. Wahlumschläge bei Präsenzwahlen

Bislang war es so, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Stimmzettel in Wahlumschläge verpacken mussten und diese dann in die Wahlurne warfen. Die Wahlumschläge bei Präsenzwahlen wurden nun abgeschafft. Für das Wahlgeheimnis ist es ausreichend, dass die Stimmzettel so gefaltet werden, dass nicht mehr erkennbar ist, wie gewählt wurde (§§ 11 Abs. 3, 20 Abs. 3 WO). Dies macht die Arbeit bei der Auszählung deutlich leichter.

4. Zeitpunkt für die Bearbeitung der schriftlich abgegebenen Stimmen

Die Briefwahlauszählung ist nun so geregelt, dass die Auszählung der Briefwahlstimmen nach der Stimmabgabe vor Ort im Rahmen der öffentlichen Sitzung, in der auch die Stimmen der Präsenzabgabe gezählt werden, erfolgen muss (§ 26 Abs. 1 WO).

Bislang war es so, dass die Wahlvorstände selber ein erhebliches eigenes Ermessen hatten, wann dies erfolgt. Sie mussten lediglich eine gerichtlich überprüfbare Prognose anstellen (BAG, Beschluss vom 20.05.2020, Az. 7 ABR 42/18). Eine solche Prognoseentscheidung des Wahlvorstands war in der Vergangenheit oft Thema von Rechtsstreitigkeiten und mit erheblichen Unsicherheiten verbunden. Hier besteht nun Klarheit, wann die Auszählung zu erfolgen hat.

5. Zusendung von Briefwahlunterlagen

Bisherige Rechtslage war, dass die Briefwahl-

unterlagen nur dann versendet werden dürfen, wenn dies die Wählerinnen und Wähler auch verlangt haben. Der Wahlvorstand kann nun von sich aus Beschäftigten, die längere Zeit im Betrieb abwesend sind und daher eventuell keine Kenntnis von der Wahl erlangen, ohne ein entsprechendes Verlangen Wahlunterlagen zuzusenden (§24 Abs. 2 WO).

6. Bestimmungsrecht des Wahlvorstands bei Fristen

Nach dem Gesetz (§ 41 WO i. V. m. § 186-193 BGB) war es bislang schon so, dass die Frist für den Einspruch gegen die Wählerliste sowie die Fristen für die Einreichung von Vorschlagslisten und die Klärung bei Mängeln eingereicherter Vorschlagslisten am letzten Tag der Frist um 24 Uhr endet.

Die Rechtsprechung hierzu war bislang, dass der Wahlvorstand die Möglichkeit hatte, das Fristende auf das Ende der Arbeitszeit im Betrieb oder auf das Ende der Dienststunde des Wahlvorstands vorzuverlegen (s. u. a. BAG, Beschluss vom 16.01.2018 – AZ. 7 ABR 11/16). Das Gesetz hat nun eine erfreuliche Klarstellung erhalten. In § 41 WO ist nun die Möglichkeit des Wahlvorstands, die Frist vorzuverlegen, klar geregelt.

Praxistipp:

Bei der anstehenden Betriebsratswahl sind die Vorschriften der Wahlordnung und des Betriebsverfassungsgesetzes genau zu beachten, um eine möglicherweise unwirksame Wahl zu verhindern. Die Vorschriften sind weiterhin komplex und unübersichtlich. Um eine unwirksame Wahl zu verhindern, gibt es im Prinzip nur eine Lösung: Einen sehr gut informierten Wahlvorstand. Wir bieten hierzu bereits jetzt und zu Beginn des kommenden Jahres (Inhouse-) Schulungen über die Arbeitsrechtlichen Praktikerseminare (APS) an. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.aps-seminare.com. Nehmen Sie gerne Kontakt auf.

Henning Meier
Rechtsanwalt

