

Betriebsratswahl 2014

Rechte der Gewerkschaften



Bernd Weller,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Partner der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main



Fabienne Grun,
Rechtsanwältin in der Sozietät
Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main

Im Jahr 2014 – zwischen März und Mai – stehen bundesweit die regulären Betriebsratswahlen an. Das BetrVG räumt den Gewerkschaften generell ausdrücklich zahlreiche Initiativ-, Teilnahme-, Beratungs- und Kontrollrechte ein. Umfangreiche Rechtspositionen kommen ihnen insbesondere im Rahmen der Betriebsratswahl zu.

1 Initiieren der Betriebsratswahl

Für den Fall, dass kein Wahlvorstand bestellt wurde oder ein Betriebsrat erstmals zu wählen ist, können im Betrieb vertretene Gewerkschaften die Wahl durch die Einladung zu einer Wahlversammlung initiieren, die zunächst den Wahlvorstand wählt (§§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 3 BetrVG). Formvorschriften für die Einladung zur Betriebsversammlung bestehen nicht, daher kann die Einladung z. B. durch Aushang am schwarzen Brett erfolgen.

Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften können ferner durch Antragstellung beim ArbG sicherstellen, dass ein Wahlvorstand bestellt und ein säumiger Wahlvorstand ersetzt wird (§§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 4, 18 Abs. 1 BetrVG). Sie haben hierbei auch die Möglichkeit, Vorschläge zur Besetzung des Wahlvorstands zu unterbreiten.

Nach einhelliger Meinung ist eine Gewerkschaft im Betrieb vertreten, wenn mindestens eines ihrer Mitglieder im Betrieb als Arbeitnehmer beschäftigt wird (BAG, Beschl. v. 10.11.2004 – 7 ABR 19/04, AuA 6/05, S. 374). Fraglich ist, wie die Gewerkschaft den ggf. erforderlichen Nachweis dafür erbringen kann und ob sie hierzu zumindest die Mitgliedschaft eines Beschäftigten offenbaren muss oder ob insoweit dem Datenschutz der betroffenen Mitarbeiter Vorrang einzuräumen ist (vgl. Fitting, § 2 BetrVG).

Bei der Art der Nachweiserbringung sind folglich die unterschiedlichen Interessen des Unternehmens einerseits und der Gewerkschaft und der Arbeitnehmer andererseits abzuwägen. Ein eindeutiger Nachweis kann nur durch Nennung des Mitglieds erfolgen. Die Gewerkschaft hingegen bevorzugt Mittel, die den erforderlichen Beweis liefern, ohne den Namen ihres im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigten Mitglieds zu nennen. Die Rechtsprechung (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 11.1.2013 – 9 TaBVGa 2/12; BAG, Beschl. v. 25.3.1992 – 7 ABR 65/90) sieht es teilweise als ausreichend an, dass das „Vertretensein“ im Prozess durch mittelbare Zeugenaussagen nachgewiesen wird, z. B. durch die Aussage eines Vertreters der Gewerkschaft oder eine notarielle Bescheinigung, in der festgehalten ist, dass eine Person, deren Personalien in einem besonderen Umschlag hinterlegt sind, im Betrieb einer bestimmten Gewerkschaft angehört.

Wichtig

Es ist nicht einzusehen, warum dies ohne eine objektive gerichtliche Überprüfung möglich sein soll. Die Akzeptanz von notariellen Bestätigungen stellt einen eklatanten Verstoß gegen das Gebot des fairen Verfahrens dar. Das BAG verlangt in anderen Fällen – wenn Gewerkschaften tarifwidriges Tun der Betriebsräte unterbinden wollen – völlig zu Recht auch die Nennung von Ross und Reiter; dies ist – wie auch bei der Herleitung der Rechte aus dem BetrVG – nichts Anderes als der Nachweis der Anspruchsberechtigung (BAG, Urt. v. 19.3.2003 – 4 AZR 271/02, NZA 2003, S. 1221, 1224).

2 Gewerkschaftslisten

Neben den wahlberechtigten Arbeitnehmern kann auch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft eigene Wahlvorschläge einreichen, die vom Erfordernis der Stützunterschriften entbunden sind (§ 14 Abs. 3 und 5 BetrVG). Das BetrVG unterscheidet ausdrücklich zwischen Wahlvorschlägen der Arbeitnehmer und gewerkschaftlichen Wahlvorschlägen. Während nach § 14 Abs. 4 BetrVG die Unterzeichnung durch eine bestimmte Anzahl wahlberechtigter Beschäftigter erforderlich ist, muss nach § 14 Abs. 5 BetrVG der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft lediglich von zwei Beauftragten der Vereinigung unterzeichnet sein. Das Gesetz legt damit fest, wann ein gewerkschaftlicher Wahlvorschlag vorliegt. Hieraus folgt zugleich, dass nur ein solcher Vorschlag durch sein Kennwort als gewerkschaftlicher Vorschlag ausgewiesen werden darf. Nur so können rechtssicher Streitigkeiten darüber vermieden werden, unter welchen Voraussetzungen sich ein Wahlvorschlag durch sein Kennwort als „gewerkschaftlich“ bezeichnen darf.

Praxistipp

Bei einem Wahlvorschlag, der zu Unrecht eine Gewerkschaftsbezeichnung als Kennwort trägt, ist dieses Kennwort durch den Wahlvorstand zu streichen und durch die Namen und Vornamen der beiden Erstbenannten der Liste zu ersetzen (BAG, Beschl. v. 15.5.2013 – 7 ABR 40/11).

3 Wahlwerbung durch die Gewerkschaften

Zum Thema Wahlwerbung findet sich im BetrVG keine Regelung. Die Rechtsprechung geht dennoch davon aus, dass sich die Rechte der Gewerkschaft nicht nur auf die Kandidatur und die schlichte Stimmabgabe beschränken. Es bedarf aber eines Rückgriffs auf die Verfassung, wenn es um die gewerkschaftliche Wahlwerbung geht (BAG, Urt. v. 14.2.1967 – 1 AZR 464/65). Da § 2 Abs. 3 BetrVG die „autonome“ gewerkschaftliche Interessenvertretung aus dem Gesetz ausklammert, werden die insoweit bestehenden gewerkschaftlichen Befugnisse unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet.

Ebenso anerkannt ist das verfassungsmäßig garantierte Recht der Gewerkschaften, im Zuge von Betriebsratswahlen für Kandidaten der jeweiligen gewerkschaftlichen Liste zu werben. Auch während der Arbeitszeit ist die gewerkschaftliche Werbung für eigene Kandidaten zulässig (BVerfG, Beschl. v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92), wenn

- betriebliche Abläufe nicht gestört werden und
- keine nennenswerte wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers erfolgt.

Lediglich die nachhaltige Störung des Arbeitsablaufs bzw. des Betriebsfriedens – so das LAG Schleswig-Holstein – ist ein Hinderungsgrund (Urt. v. 1.12.2000 – 6 Sa 562/99). Es legt dem Arbeitgeber hierbei gleichzeitig auf, dies schlüssig zu beweisen.

Wichtig

Allerdings sind Werbemaßnahmen für den Gewerkschaftsvorschlag durch Mitarbeiter des jeweiligen Betriebs durchzuführen. Die nicht dort vertretenen Gewerkschaften haben – mangels Kandidaten – kein schützenswertes Interesse daran, in den Wahlkampf einzugreifen. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften können aus Gründen der Wahlgleichheit zur Wahlwerbung kein Zugangsrecht verlangen.

Gewerkschaften und freie Listen müssen die gleichen Wahlwerbechancen haben. Ungleichheit bestünde jedoch, wenn die Gewerkschaften auch mit Nicht-Betriebsangehörigen werben könnten, während den freien Listen diese Möglichkeit verwehrt bleibt.

4 Zulässige Handlungsformen

■ Gespräche

Die Werbung durch Gespräche – als einfachste und unmittelbarste Kommunikationsform – wird für allgemein zulässig gehalten (Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 11. Aufl., Baden-Baden 2010, Rdnr. 354).

■ Verteilen von Schriften und Flugblättern

Das Verteilen von Werbematerial ist ebenfalls anerkannt. Die Gewerkschaft kann nicht allein auf die verbale Kommunikation verwiesen werden (BAG, Urt. v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65).

■ Plakatwerbung

Dass den Vereinigungen auch die Möglichkeit optischer Präsenz im Betrieb durch Anbringen von Aushängen und Plakaten gegeben werden muss, ist im Kern unbestritten (BAG, Urt. v. 14.2.1978 – 1 AZR 280/77). Zwar greift die Bereitstellung von Aushangflächen in das Eigentumsrecht des Arbeitgebers gem. Art. 14 GG ein, jedoch überwiegt in diesem Falle das gewerkschaftliche Interesse an optischer Präsenz im Betrieb. Das Unternehmen wird verpflichtet, Anschlagflächen zur Verfügung zu stellen. Die Frage, in welchem Umfang die Gewerkschaften Aushangflächen verlangen können ist umstritten und reicht von der Zulässigkeit des „wildem Plakatierens“ (Däubler, a. a. O., Rdnr. 365) bis hin zur bloßen Mitbenutzung der allgemeinen Anschlagblätter. Richtigerweise ist davon auszugehen, dass die Vereinigungen einen Anspruch auf eigene Aushangflächen haben, die eine hinreichende Größe besitzen, so dass man auch ein normales Plakat aufhängen kann. Festzulegen, wo sich diese Aushangflächen befinden, ist Sache des Arbeitgebers (LAG Hamm, Urt. v. 18.2.1971 – 8 Sa 618/70).

Hingegen geht der unbeschränkte Plakataushang durch Gewerkschaften zu weit. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, selbst über die optische Gestaltung des Betriebs entscheiden zu können (Richardi, BetrVG, 13. Aufl., München 2012, § 2 Rdnr. 157).

■ Nutzung von E-Mail-Systemen und Intranet

Die Gewerkschaften sind aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Unternehmens und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden (BAG, Urt. v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, AuA 1/10, S. 51). Das Eigentumsrecht und das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (Art. 2 Abs. 1 GG) des Arbeitgebers treten gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurück, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen führt.

5 Grenzen

Die Handlungsfreiheit der Vereinigungen wird ausschließlich durch überwiegende Gegeninteressen des Unternehmens begrenzt. So ist es naturgemäß unzulässig, durch die Werbetätigkeit andere Arbeitskollegen von der Arbeit abzuhalten oder sie gegen ihren Willen im Betrieb anzusprechen (BVerfG, Beschl. v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92).

Eine Schranke besteht auch insoweit, als eine Gewerkschaft die Freiheit der Wahl respektieren muss. Daraus folgt, dass sie auch auf ihre Mitglieder keinen unzulässigen Druck ausüben darf, der die Freiheit der Wahl tangiert (BVerfG, Beschl. v. 24.2.1999 – 1 BvR 123/93, BVerfGE 100, S. 214, 221 ff.).

Wichtig

Der Arbeitgeber darf unzulässige Werbemaßnahmen – soweit es sich nicht um unzulässiges Plakatieren handelt – nicht in Selbsthilfe beseitigen. Er ist lediglich berechtigt, einen Unterlassungsanspruch hinsichtlich unzulässiger Werbung gegen die Gewerkschaft gerichtlich geltend zu machen.

6 Zutrittsrecht der Gewerkschaften aus dem BetrVG

Rechtsgrundlage für die Zutrittsrechte der Gewerkschaften im Rahmen der Betriebsratswahl ist § 2 BetrVG, nicht Art. 9 Abs. 3 GG. Nach § 2 Abs. 2 BetrVG muss man den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Wahrung der im BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse Zugang zum Betrieb gewähren. Teilweise wird vertreten, dass mit der Norm nicht nur ein aufgabenbezogenes, sondern darüber hinaus auch ein allgemeines Zutrittsrecht der Gewerkschaften besteht. Diese Ansicht verstößt bereits gegen den Wortlaut. Das Zugangsrecht muss immer an eine bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe geknüpft werden und besteht daher nur akzessorisch zur jeweiligen Aufgabe (Richardi/Richard, a. a. O., § 2 Rdnr. 112 f.). Ausreichend ist hierfür, dass die Angelegenheit in einem inneren Zusammenhang mit der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe der Gewerkschaft steht (BAG, Beschl. v. 26.6.1973 – 1 ABR 24/72).

Zu den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben, zu deren Zweck die Gewerkschaft Zugang zum Betrieb begehren kann, gehören insbesondere (nicht abschließend) die folgenden:

- › Bestellung und Ersetzung des Wahlvorstands gem. §§ 16, 17, 18 BetrVG;
- › Einladung zu einer Betriebsversammlung zum Zwecke der Wahlvorstandswahl (§ 17 Abs. 3 BetrVG); in diesem Zusammenhang haben die Vereinigungen insbesondere auch Anspruch auf Zutritt zu den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, um die Einladung zu einer solchen Betriebsversammlung auszuhängen (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 11.1.2013 – 9 TaBVGa 2/12);
- › zusätzliche Entsendung eines dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand, sofern ihm nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG);
- › in Betrieben mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern kann das Gericht auch betriebsfremde Gewerkschaftsmitglieder zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen (§ 16 Abs. 2 Satz 3 BetrVG);
- › Einreichung eigener Wahlvorschläge durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

7 Inhalt und Schranken

Das Zugangsrecht aus § 2 Abs. 2 BetrVG üben von der Gewerkschaft beauftragte Personen aus. Deren Auswahl obliegt der Gewerkschaft. Diese dürfen auch Mitarbeiter eines anderen Betriebs sein. Die Vereinigungen müssen das Unternehmen jedoch rechtzeitig vor dem Besuch unterrichten. Das Zutrittsrecht ist hierbei nicht auf bestimmte Betriebsbereiche, wie Pausenräume oder das Betriebsratsbüro, beschränkt (LAG Hamm, Urt. v. 9.3.1972 – 8 BV Ta 2/72).

Wichtig

Die Schranken des Zugangsrechts ergeben sich zunächst aus § 2 Abs. 2 BetrVG selbst. Der Arbeitgeber kann der Gewerkschaft hiernach den Zutritt nur in besonderen Ausnahmefällen – bspw. bei unumgänglichen Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, aufgrund zwingender Sicherheitsvorschriften oder zum Schutz von Betriebsgeheimnissen – verweigern. Unumgängliche Notwendigkeiten liegen vor, wenn schwerwiegende, beim Unternehmen unzumutbare Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs zu befürchten sind (Fitting, a. a. O., § 2 Rdnr. 77). Störungen und Verzögerungen reichen nicht aus.

Darüber hinaus kann man bestimmten Gewerkschaftsbeauftragten aus Gründen die in der Person liegen den Zugang verwehren, ohne dass das Zugangsrecht der Gewerkschaft an sich betroffen wäre. Es ist dann lediglich die Auswahlfreiheit der Gewerkschaft beeinträchtigt.

8 Hausrecht des Arbeitgebers

Das Zugangsrecht der Gewerkschaft beseitigt allerdings nicht das Hausrecht des Arbeitgebers, sondern schränkt es nur in verfassungsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ein (BVerfG, Beschl. v. 14.10.1976 – 1 BvR 19/73, AP Nr. 3 zu § 2 BetrVG). Ein Unternehmen kann jedoch nicht sämtlichen Gewerkschaftsmitgliedern ein Hausverbot aussprechen. Denn bei Aufrechterhaltung eines solchen Verbots könnte das gewerkschaftliche Zugangsrecht faktisch nicht ausgeübt werden. Lediglich in besonders begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber einzelnen Gewerkschaftsbeauftragten aus in ihrer Person liegenden Gründen ein Hausverbot erteilen, etwa bei Missbrauch seiner Befugnisse bzw. unangemessenen Angriffen oder Beleidigungen des Arbeitgebers (ArbG Aachen, Beschl. v. 8.11.2012 – 9 BVGa 11/12; LAG Sachsen, Beschl. v. 27.3.2006 – 3 TaBV 6/06).



Wichtig

Wird einem Gewerkschaftsbeauftragten hierdurch zu Unrecht der Zutritt zu den Sitzungen des Wahlvorstands vor einer Betriebsratswahl verweigert, kann die Gewerkschaft im Wege einer einstweiligen Verfügung ihr Zutrittsrecht durchsetzen, da die Tätigkeit im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl zeitlich eng begrenzt ist.

9 Kostentragungspflicht

Der Arbeitgeber trägt nach § 20 Abs. 3 BetrVG die Kosten der Wahl (BAG, Beschl. v. 7.7.1999 – 7 ABR 4/98). Zu den zu tragenden Kosten einer Betriebsratswahl gehören auch die erforderlichen außergerichtlichen Kosten einer Gewerkschaft, die ihr durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts in einem Beschlussverfahren zur gerichtlichen Bestellung eines Wahlvorstands entstanden sind. Das Gesetz enthält insoweit keine Einschränkungen (BAG, Beschl. v. 31.5.2000 – 7 ABR 8/99; LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 20.1.1999 – 2 TaBV 3/98).

10 Fazit

Die Rechte der Gewerkschaften wirken sich – insbesondere wegen ihrer umfassenden Zugangs- und Wahlwerbungsrechte – erheblich auf den betrieblichen Ablauf aus. Die Stellung der Vereinigungen gegenüber dem Unternehmen wird hierdurch deutlich gestärkt.

Der Arbeitgeber muss jedoch in jedem Fall vorab informiert werden, um die Möglichkeit zu haben, eventuelle Vorkehrungen treffen zu können, damit der Besuch nicht den Betriebsfrieden oder -ablauf stört. Er muss zudem nicht alles dulden. Den Rechten der Gewerkschaften sind durch das Akzessorietätsfordernis und die Schranke des § 2 Abs. 2 BetrVG klare Grenzen gesetzt.