

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

im kommenden Frühjahr finden in ganz Deutschland turnusgemäß Betriebsratswahlen statt. Auch wenn sie nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Wahlvorstand (und damit der Arbeitnehmerseite) durchgeführt werden, ist es Unternehmen zu empfehlen, sich gut vorzubereiten. Denn das Wahlverfahren ist fehleranfällig. Arbeitgeber sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen kennen und wissen, wann ein Fehler vorliegt, damit sie im Fall der Fälle optimal reagieren können. Zudem kann es für Unternehmen durchaus interessant sein, sich Gedanken zu machen, ob und wie Betriebsstrukturen im Vorfeld gestaltet werden können.

In diesem Newsletter finden Sie die wichtigsten Fragen und Antworten zu den anstehenden Wahlen. Dabei ist auch die neueste Rechtsprechung berücksichtigt. Außerdem ist eine Übersicht zum Wahlablauf im vereinfachten und normalen Verfahren enthalten.

Wir wünschen eine informative Lektüre und stehen für vertiefende Fragen gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen



Dr. Christopher Melms
für die Praxisgruppe Arbeitsrecht

Betriebsratswahlen 2018

1. Wann finden Betriebsratswahlen statt?

Regelmäßige Betriebsratswahlen finden im Turnus von vier Jahren jeweils im Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Mai statt. Der Wahltag, d. h. der Tag der Stimmabgabe, muss in diesem Zeitraum liegen. Außerhalb dieses Turnus finden Betriebsratswahlen dann statt, wenn

- im Betrieb bisher noch kein Betriebsrat besteht,
- die Belegschaft in bestimmten Grenzen erheblich steigt oder sinkt,

- der Betriebsrat auch nach Einrücken der Ersatzmitglieder nicht mehr die vorgeschriebene Mitgliederzahl hat,
- der Betriebsrat zurücktritt,
- die Betriebsratswahl erfolgreich angefochten wird oder
- der Betriebsrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst wird.

2. Ab wann kann der Betriebsrat die Wahl frühestens einleiten?

Diese Frage hat insbesondere dann große Relevanz, wenn Kündigungen vor dem Zeitraum der Betriebsratswahlen ausgesprochen werden sollen. Betriebsräte könnten eine geplante oder drohende Restrukturierung verzögern, indem sie die Wahl sehr frühzeitig schon im Jahr 2017 stattfinden ließen. Damit könnte erreicht werden, dass neben Betriebsrats- und Ersatzbetriebsratsmitgliedern auch der Wahlvorstand und Wahlbewerber den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) für einen längeren Zeitraum genießen. Kündigungen könnten dann nicht, erst später oder nur unter erschwerten Bedingungen ausgesprochen werden. Zu klären ist also, ab wann ein Betriebsrat frühestens die Neuwahl einleiten darf. Wäre zum Beispiel eine Einleitung der Wahl im August 2017 zulässig?

Keine gesetzliche Frist

Gesetzlich ist nur das späteste Datum zur Einleitung geregelt (§ 16 des Betriebsverfassungsgesetzes, BetrVG): „Spätestens“ zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats bestellt der amtierende Betriebsrat einen Wahlvorstand (bestehend aus drei Mitgliedern).

Beispiel

Läuft die Amtszeit am 31. März 2018 ab, ist die Wahl spätestens am 20. Januar 2018 einzuleiten.

Die Bestellung zu einem früheren Zeitpunkt ist jedoch zulässig und kann insbesondere bei Großbetrieben und Betrieben mit besonderer Struktur zweckmäßig sein.

Besteht dagegen acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, bestellt ihn nach § 16 Abs. 2 BetrVG das Arbeitsgericht auf Antrag (Bundesarbeitsgericht – BAG – Beschluss vom 23. November 2016 - 7 ABR 13/15).

Rechtsmissbrauch – ab wann?

Da es keine gesetzliche Grenze für den frühesten Beginn gibt, wird

diese Frage über die Rechtsfigur des „Rechtsmissbrauchs“ gelöst. Eine rechtsmissbräuchlich zu frühe Bestellung würde den Schutz des § 15 KSchG nicht herbeiführen.

Das BAG sieht eine frühere Bestellung nicht als rechtsmissbräuchlich an, solange nicht der Zeitpunkt der Bestellung sachlich gänzlich unangemessen ist (Urteil vom 19. April 2012 – 2 AZR 299/11), hat sich jedoch bislang zum Thema Rechtsmissbrauch in diesen Fällen noch nicht präziser geäußert. Nach Ansicht in der juristischen Fachliteratur liegt ein Rechtsmissbrauch vor, wenn das Doppelte der gesetzlichen Mindestfrist erreicht ist, also 20 Wochen vor dem Ende der Amtszeit. Allerdings stellt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 13. Oktober 2010 – 17 Sa 569/10) die Wahleinleitung 36 Wochen vor dem Ende der Amtszeit – die Bestellung erfolgte dort schon im Juni des Vorjahres – noch keinen Rechtsmissbrauch dar. Ebenso entschied das LAG Hamm (Beschluss vom 6. September 2013 – 7 TaBVGa 7/13) bei einer Wahleinleitung 35 Wochen vor dem Ende der Amtszeit.

Ausnutzung zum eigenen Vorteil

Um einen Rechtsmissbrauch anzunehmen, ist zusätzlich ein Wille des Wahlvorstands oder Wahlbewerbers erforderlich, diese frühzeitige Wahl auch tatsächlich zum eigenen Vorteil auszunutzen. In einem Prozess müsste das der Arbeitgeber beweisen.

Praxistipp

Die Rechtsprechung hat dem Betriebsrat einen hohen Ermessensspielraum eingeräumt. Außerdem muss der Arbeitgeber den Ausnutzungswillen beweisen. Die Hürden liegen also hoch. Der Betriebsrat kann die Wahlen 2018 taktisch geschickt nutzen. Es ist daher für Arbeitgeber, die in der Vorphase zur Wahl eine Restrukturierung planen, unbedingt zu empfehlen, diesen Umstand zu beachten und in die Planungen mit einzubeziehen. Für das Unternehmen sind gegebenenfalls der zeitliche Ablauf und die geplante Vorgehensweise entsprechend auszurichten.

3. Werden auch Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat gewählt?

Nein, der Wahlzeitraum vom 1. März bis 31. Mai 2018 richtet sich nur an den Betriebsrat. Nur dieses Gremium wird gewählt; die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats werden in das jeweilige Gremium von den gewählten Betriebsratsgremien entsandt.

4. Werden Jugend- und Auszubildendenvertreter gewählt?

Nein. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die genannten Regeln nicht. Diese Wahl findet alle zwei Jahre statt und zwar in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November.

5. Anzahl der Betriebsratsmitglieder – Zählen nur Stammarbeitnehmer oder auch Leiharbeitnehmer?

Bei der Frage, wie viele Betriebsratsmitglieder gewählt werden, sieht § 9 BetrVG eine Staffelung nach der Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer vor (sog. Schwellenwerte). Je mehr wahlberechtigte Arbeitnehmer in einem Betrieb vorhanden sind, desto höher ist die Anzahl der Betriebsratsmitglieder, vgl. Übersicht unten. Das BAG hat bereits in einer Entscheidung vom 13. März 2013 (7 ABR 69/11) seine frühere Rechtsprechung aufgegeben und entschieden, dass „in der Regel“ beschäftigte Leiharbeitnehmer beim Schwellenwert im Entleiherbetrieb mitzählen. Dies führt dazu, dass sich entsprechend der Anzahl der Leiharbeitnehmer im Betrieb auch die Größe des Betriebsrats erheblich erhöhen kann.

Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5	bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus einer Person,
21	bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus 3 Mitgliedern,
51	wahlberechtigten Arbeitnehmern	
	bis 100 Arbeitnehmern	aus 5 Mitgliedern,
101	bis 200 Arbeitnehmern	aus 7 Mitgliedern,
201	bis 400 Arbeitnehmern	aus 9 Mitgliedern,
401	bis 700 Arbeitnehmern	aus 11 Mitgliedern,
701	bis 1 000 Arbeitnehmern	aus 13 Mitgliedern,
1 001	bis 1 500 Arbeitnehmern	aus 15 Mitgliedern,
1 501	bis 2 000 Arbeitnehmern	aus 17 Mitgliedern,
2 001	bis 2 500 Arbeitnehmern	aus 19 Mitgliedern,
2 501	bis 3 000 Arbeitnehmern	aus 21 Mitgliedern,
3 001	bis 3 500 Arbeitnehmern	aus 23 Mitgliedern,
3 501	bis 4 000 Arbeitnehmern	aus 25 Mitgliedern,
4 001	bis 4 500 Arbeitnehmern	aus 27 Mitgliedern,
4 501	bis 5 000 Arbeitnehmern	aus 29 Mitgliedern,
5 001	bis 6 000 Arbeitnehmern	aus 31 Mitgliedern,
6 001	bis 7 000 Arbeitnehmern	aus 33 Mitgliedern,
7 001	bis 9 000 Arbeitnehmern	aus 35 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder.

Exkurs: Zählen Leiharbeitnehmer überall mit?

Das BAG kam in letzter Zeit vermehrt zum Ergebnis, dass Leiharbeitnehmer mitzählen: Dies gilt nicht nur bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG, sondern auch bei denen des § 11 BetrVG (Betriebsänderungen) und § 23 KSchG (Schwellenwerte bei Bestimmung des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes). Ferner hat das BAG entschieden (Beschluss vom 4. November 2015 - 7 ABR 42/13), dass Leiharbeitnehmer bei der Berechnung des Schwellenwerts des

Wahlverfahrens nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) zu berücksichtigen sind. Diese Rechtsprechung wurde auch durch die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die zum 1. April 2017 in Kraft trat, dort in § 14 Abs. 2 teilweise in Gesetzesform gegossen. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass das BAG Leiharbeiter bei weiteren Schwellenwerten berücksichtigen wird, bei denen die Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmer maßgeblich ist.

Dies gilt zum Beispiel für die Festlegung des Wahlverfahrens nach § 14a BetrVG, für den Freistellungsanspruch von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 BetrVG, für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG und mittelbar für die Bestimmung der Größe des Betriebsausschusses nach § 27 BetrVG. Wichtig dürfte auch die Frage sein, ob Leiharbeiter bei § 17 Abs. 1 KSchG (Anzeigepflicht bei Massenentlassungen) zu berücksichtigen sind; das LAG Düsseldorf ist hierzu in einer neueren Entscheidung vom 8. August 2016 (11 Sa 705/15) zu der Auffassung gelangt, dass sie nicht mitzählen. Die Revision ist beim BAG (2 AZR 90/17) anhängig; es bleibt abzuwarten, ob das BAG dem LAG folgt oder entsprechend seiner bisherigen Tendenz Leiharbeiter bei der Betriebsgröße gem. § 17 Abs. 1 KSchG mitzählt.

Exkurs zu besonderen Arbeitnehmern

Nach dem BAG sind die in § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG genannten Beschäftigten (Beamte, Soldaten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in privaten Unternehmen tätig sind) bei organisatorischen Bestimmungen des BetrVG zu berücksichtigen, wenn sie auf die regelmäßige Anzahl der Arbeitnehmer des Betriebs abstellen (Beschluss vom 15. Dezember 2011 – 7 ABR 65/10).

6. Sind Leiharbeiter wahlberechtigt und wählbar?

In den Betriebsrat wählbar sind alle diejenigen Arbeitnehmer, die wahlberechtigt sind und die sechs Monate dem Betrieb angehören, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG; diese sind weder wählbar noch wahlberechtigt. Für den Verleiherbetrieb sind Leiharbeiter „normale“ Arbeitnehmer, es gelten keine Besonderheiten (vgl. § 14 Abs. 1 AÜG). Für den Entleiherbetrieb gilt in Bezug auf Leiharbeiter folgendes: Wenn sie länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden, sind sie auch dort wahlberechtigt (§ 7 Satz 2 BetrVG). Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG sind Leiharbeiter jedoch nicht in den Betriebsrat des Entleiherbetriebs wählbar. Das BAG hat bisher lediglich entschieden (Beschluss vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11), dass Leiharbeiter in den Betriebsrat wählbar sind, wenn sie im Anschluss an die Überlassung in ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher übernommen werden. Die Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter im entleihenden Betrieb werden in diesem Fall gem.

§ 8 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auf die geforderte sechsmonatige Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet. Diese Betriebszugehörigkeit muss der ehemalige Leiharbeiter im Zeitpunkt der Wahl, d. h. der Stimmabgabe erfüllen; dass er sie im Zeitpunkt der Aufstellung bzw. der Einreichung der Vorschlagsliste noch nicht erfüllt, ist unerheblich. Zudem sind Beschäftigte i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG (Beamte, Soldaten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in privaten Unternehmen tätig sind) nach dem BAG auch dann aktiv und passiv wahlberechtigt, wenn sie aufgrund einer Personalüberlassung im Betrieb tätig sind (BAG, Beschluss vom 15. August 2012 – 7 ABR 34/11). Das AÜG ist auf Beschäftigte i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG insgesamt nicht anwendbar.

Exkurs zu Heimarbeitern

Aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung sind Heimarbeiter ebenfalls wahlberechtigt (§ 7 Satz 1 i.V.m. § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) und wählbar (§ 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), obwohl sie keine Arbeitnehmer, sondern arbeitnehmerähnliche Personen sind. So kann ein selbstständiger Programmierer als Heimarbeiter anzusehen sein (BAG, Urteil vom 14. Juni 2016 – 9 AZR 305/15).

7. Welche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen bei der Betriebsratswahl?

Findet eine „Listenwahl“ oder eine „Personenwahl“ statt?

Eine wichtige Weichenstellung für die Betriebsratswahl wird über das Wahlverfahren vorgenommen. Das BetrVG ordnet im Grundsatz die sogenannte Verhältniswahl (umgangssprachlich auch „Listenwahl“ genannt) an, bei der die Wähler ihre Stimme jeweils nicht einem einzelnen Kandidaten, sondern einer Liste geben. Nach Auszählung der Stimmen wird jeder Liste die Anzahl von Betriebsratsmandaten zugeordnet, die sich aus ihrem Wahlergebnis berechnet. Innerhalb der Liste werden die Mandate dann stets nach der Reihenfolge der dort aufgeführten Wahlbewerber vergeben. Die Wähler können im Rahmen der Verhältniswahl die genaue Zusammensetzung des Betriebsrats nicht mitbestimmen, sondern lediglich die Gewichtung der einzelnen Listen. Bei der Mandatsverteilung sind sie an die vorgegebene Reihenfolge der Kandidaten innerhalb der jeweiligen Liste gebunden.

Abweichend von diesem Grundsatz lässt das BetrVG für einige Ausnahmefälle auch die Mehrheitswahl zu (umgangssprachlich auch „Personenwahl“ genannt), bei der keine Bindung an eine vorgegebene Reihenfolge der Kandidaten besteht. Im Rahmen der Mehrheitswahl wählen die Arbeitnehmer nicht lediglich eine Liste, sondern können ihre Stimme direkt einem Kandidaten geben. Dies hat den Vorteil, dass die Wähler deutlich mehr Einfluss auf die personelle Zusammensetzung des Betriebsrats nehmen und zudem auch Kandidaten zum Zuge kommen können, die sonst nur einen der hinteren

Listenplätze erhalten und daher bei einer Listenwahl Außenseiterchancen gehabt hätten. Umgekehrt können die Kandidaten auf den vorderen Listenplätzen, die häufig von Wortführern innerhalb der Belegschaft beansprucht werden, bei einer Personenwahl nicht auf den sicheren Platz ihrer Liste setzen.

Die Mehrheitswahl (oder „Personenwahl“) kann nach dem Gesetz in drei Fällen durchgeführt werden. Der wichtigste Anwendungsfall ist der, dass die Mitarbeiter bei der Betriebsratswahl insgesamt nur eine Liste zur Wahl anmelden. In diesem Fall findet stets die Mehrheitswahl statt. Die Belegschaft kann daher über die Anzahl der aufgestellten Kandidatenlisten Einfluss auf das Wahlverfahren nehmen. Darüber hinaus ist die Mehrheitswahl in kleinen Betrieben vorgesehen. So wird in Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern stets die Mehrheitswahl durchgeführt. In Betrieben mit 51 – 100 Mitarbeitern besteht die Option, dass Arbeitgeber und Wahlvorstand die Durchführung der Mehrheitswahl vereinbaren.

Organisatorische Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl stellt sich häufig die Frage, für welche organisatorischen Einheiten ein Betriebsrat zu wählen ist. Diese Fragestellung kann der Arbeitgeber über verschiedene organisatorische Maßnahmen entscheidend vorbestimmen und dabei neben Anzahl und Zuschnitt der betriebsratsfähigen Einheiten auch insgesamt seine betriebliche Organisationsstruktur straffen und vereinfachen:

Gemeinschaftsbetrieb

Eine für die Praxis wichtige Organisationsform besteht zunächst in der Bildung von Gemeinschaftsbetrieben. Davon spricht man, wenn mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb etablieren, den sie unter einer gemeinsamen Leitung führen.

Beispiel

Bildung einer gemeinsamen Fabrikationsstätte durch mehrere Arbeitgeber oder der unternehmensübergreifende Aufbau einer Kantine.

Neben der in der Praxis oft gewünschten engen Kooperation der beteiligten Unternehmen (in der Regel erfolgt dies durch eine Vereinbarung zur Leitungsmacht) hat die Bildung eines solchen Gemeinschaftsbetriebs auch Auswirkungen auf die Betriebsratswahl und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. So besteht für die einzelnen Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs zwar weiterhin jeweils nur ein Arbeitsverhältnis zu ihrem Vertragsarbeitgeber. Trotzdem wählen sie nur einen Betriebsrat, der die Mitarbeiter aller beteiligten Unternehmen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern vertritt und einheitlich die Beteiligungsrechte wahrnimmt.

Wichtig

Die Beendigung eines Gemeinschaftsbetriebs stellt eine Betriebsän-

derung dar, so dass sie interessenausgleichs- und ggf. auch sozialplanpflichtig ist.

Zusammenfassung mehrerer Betriebe und Bildung von Spartenbetriebsräten

Eine weitere Möglichkeit zur Gestaltung der betrieblichen Strukturen besteht in der rechtlichen Zusammenfassung mehrerer Betriebe. Hierbei können mehrere Betriebe oder Betriebsteile zu einer Einheit zusammengefasst werden, sodass sie einen gemeinsamen Betriebsrat bilden (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG). Auf diese Weise können Unternehmen z. B. mehrere einzelne Standorte zu einem gemeinsamen Betrieb zusammenfassen und einheitlich organisieren.

Ebenso besteht die Möglichkeit, in Unternehmen und Konzernen, die nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (sog. Sparten) organisiert sind, für die jeweiligen betriebs- oder unternehmensübergreifenden Geschäftsbereiche jeweils einen Spartenbetriebsrat zu bilden (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Auf diese Weise können z. B. alle Fabrikationswerke zu einem gemeinsamen „Spartenbetrieb“ zusammengefasst werden, während etwa Werkstattbetriebe oder Verwaltungseinheiten zu einer eigenen Sparte zusammengefasst werden.

Die auf diese Weise in Sparten zusammengefassten Einheiten gelten betriebsverfassungsrechtlich als ein Betrieb, sodass sie auch nur einen gemeinsamen Betriebsrat wählen. Erforderlich ist dafür allerdings der Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags oder – wenn noch keine Tarifbindung besteht – der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, über die die Zusammenfassung dann erfolgt.

Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat

Noch weitreichender sind die Auswirkungen, die durch die Bildung eines „unternehmenseinheitlichen Betriebsrats“ bewirkt werden. Auf diese Weise wird für das gesamte Unternehmen ein einziges Betriebsratsgremium etabliert, das die Belegschaftsinteressen für alle Mitarbeiter in allen Standorten einheitlich vertritt. Die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats setzt ebenfalls den Abschluss eines Tarifvertrags – bzw. bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern den Abschluss einer Betriebsvereinbarung – voraus. Soweit im Unternehmen bisher weder tarifliche Regelungen noch Betriebsräte bestehen, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

Praxistipp

Mit der Zusammenfassung mehrerer Betriebe bzw. der Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats wird nicht nur der Vorgang der Betriebsratswahl erheblich vereinfacht, da lediglich ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden muss. Darüber hinaus kann dies auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

deutlich vereinfachen. So müssen Betriebsvereinbarungen u. Ä. dann nur noch mit einem Gremium verhandelt werden, gelten aber dennoch in allen organisatorischen Einheiten des Unternehmens.

8. Was kann der Arbeitgeber bei Fehlern im Wahlablauf tun?

Der Arbeitgeber hat je nachdem, in welchem Stadium sich die Betriebsratswahl befindet, verschiedene Reaktionsmöglichkeiten: Grundsätzlich zu unterscheiden ist zwischen der Reaktion auf einen Fehler, der die Wahl „anfechtbar“ macht, und auf einen solchen, der zur „Nichtigkeit“ der Wahl führt. Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl entzieht dem Betriebsrat die Grundlage für sein weiteres Bestehen und führt zu einem betriebsratslosen Betrieb. Sie hat also keine „rückwirkende Kraft“, sondern wirkt ausschließlich für die Zukunft. Das bedeutet, dass alle bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts vom Betriebsrat vorgenommenen Rechtshandlungen, einschließlich abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, gültig sind und bleiben. Die Feststellung der Nichtigkeit hat dagegen „rückwirkende Kraft“, es wird also angenommen, dass der Betriebsrat nie bestanden hat. Dies hat wiederum zur Folge, dass auch sämtliche Vereinbarungen, die im Laufe der Zeit bis zu der gerichtlichen Entscheidung mit diesem „Betriebsrat“ getroffen worden sind, nichtig sind.

Reaktion des Arbeitgebers noch während der Wahl

Die erfolgreiche Beantragung einer sogenannten „einstweiligen Verfügung“ im Rahmen eines gerichtlichen Eilverfahrens ist generell das effektivste Mittel des Arbeitgebers, auf Fehler im Wahlverfahren zu reagieren. Allerdings müssen nach der Rechtsprechung strenge Voraussetzungen erfüllt werden: In der Entscheidung vom 27. Juli 2011 (7 ABR 61/10) hat das BAG entschieden, dass der Abbruch einer Betriebsratswahl durch ein Eilverfahren nur dann in Betracht kommt, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig ist. Die bloße Anfechtbarkeit genügt nicht. Eine Wahl ist nur dann nichtig, wenn gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen wird, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht; die Betriebsratswahl muss – wie es in der Rechtsprechung des BAG sehr schön plastisch heißt – den „Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“. Im Fall des Erfolgs im Eilverfahren wird die Wahl sofort abgebrochen.

Beispiel

Bestehen aus Sicht des Arbeitgebers Mängel bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl, so kann dem Wahlvorstand im einstweiligen Verfügungsverfahren auch aufgegeben werden, ungültige Listen „aus dem Verkehr zu ziehen“. Hierdurch kann sich in Einzelfällen die Situation ergeben, dass nur noch eine (arbeitgeberfreundliche) Liste bestehen bleibt, aufgrund derer dann der Betriebsrat zu wählen ist.

Nichtigkeit

Eine Nichtigkeit ist nur in besonderen Ausnahmefällen („Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn“) anzunehmen (vgl. oben). Dies ist beispielsweise bei folgenden Verstößen der Fall:

- Wahl eines Betriebsrats durch Nicht-Arbeitnehmer oder Wahl von Nicht-Arbeitnehmern zu Betriebsratsmitgliedern
- spontane Bildung eines Betriebsrats in einer Betriebsversammlung durch Zuruf
- Wahl eines Betriebsrats in einem Betrieb/Betriebsteil, der bereits einen Betriebsrat gewählt hat
- willkürliche bzw. offensichtliche Verkennung des Betriebsbegriffs: z. B. willkürliche Auswahl von mehreren Betrieben zu einem Betrieb
- Wahl eines Betriebsrats außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums, ohne dass außerordentliche Wahlen zulässig wären

Die Nichtigkeit kann von jedem, der ein berechtigtes Interesse an der Feststellung hat, also auch vom Arbeitgeber, durch einen Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit geltend gemacht werden, wobei keinerlei Fristen zu beachten sind. Wird gerichtlich die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl festgestellt, so hat dies „rückwirkende Kraft“ (vgl. oben).

Anfechtung der Wahl

Eine Betriebsratswahl kann auch angefochten werden. Dies ist dann möglich, wenn

- gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde,
- eine Berichtigung im Laufe des Wahlverfahrens nicht rechtzeitig erfolgt ist und
- durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert wurde oder beeinflusst werden konnte, wobei es ausreicht, wenn das Wahlergebnis bei einer Vermeidung des Fehlers möglicherweise anders ausgefallen wäre. Hat der Verstoß z. B. nur Auswirkungen auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder, ist er nicht ursächlich für das Wahlergebnis und berechtigt daher nicht zur Anfechtung.

Zur Anfechtung berechtigen z. B. folgende Verstöße:

- Bestellung eines Wahlvorstands durch den Betriebsrat nach Ablauf seiner Amtszeit
- nicht ordnungsgemäße Zusammensetzung des Wahlvorstands
- Nichteinhaltung von Fristen nach der Wahlordnung
- fehlende Bekanntgabe des Wahlausschreibens
- Verbindung unterschiedlicher Vorschlagslisten zu einer Liste
- Verletzung des Wahlheimnisses

- fehlende Bekanntmachung von Ort und Zeit der Stimmentzählung
- Änderung der Wählerliste am Wahltag

Anders als die Feststellung der Nichtigkeit muss die Anfechtung innerhalb einer Frist von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, schriftlich mit Begründung beim zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Geschieht dies nicht, erlischt das Anfechtungsrecht, und zwar auch dann, wenn das Wahlverfahren an wesentlichen Mängeln gelitten hat. Die Folge ist, dass der gewählte Betriebsrat mit allen betriebsverfassungsrechtlichen Befugnissen im Amt bleibt.

Weitere Reaktionsmöglichkeit des Arbeitgebers

Unabhängig von der Anfechtung und der Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl hat der Arbeitgeber jederzeit die Möglichkeit, eine gerichtliche Klärung zur Frage des Vorliegens von betriebsratsfähigen Organisationseinheiten (z. B. Gemeinschaftsbetrieb) herbeizuführen.

9. Kann Betriebsräten, Wahlvorständen, Wahlbewerbern und Wahlinitiatoren gekündigt werden?

Betriebsräte genießen während ihrer Amtszeit und innerhalb eines Jahres danach einen besonderen Kündigungsschutz. Einen ähnlichen Schutz haben auch Wahlvorstände und Wahlbewerber sowie – in eingeschränktem Maße – auch Personen, die eine Wahl initiieren. Besteht bislang kein Betriebsrat und gibt es auch weder einen Gesamt- noch Konzernbetriebsrat, können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der der Wahlvorstand gewählt wird. Der Wahlvorstand organisiert dann die Wahl. Er besteht aus drei Mitgliedern (Wahlvorstände). Zu dieser Wahl können sich Arbeitnehmer aufstellen lassen (Wahlbewerber).

Wann beginnt der besondere Kündigungsschutz?

Für die Festlegung des Beginns ist nach den jeweiligen Personengruppen zu unterscheiden. Für Betriebsräte ist die Amtszeit entscheidend: Sobald das Mitglied im Amt ist, genießt es den besonderen Kündigungsschutz. Bei einem Mitglied des Wahlvorstands beginnt der Kündigungsschutz im Zeitpunkt seiner Bestellung, bei einem Wahlbewerber im Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Sogenannte Wahlinitiatoren, also Arbeitnehmer, die in einem betriebsratslosen Betrieb zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands eingeladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt haben, genießen ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung besonderen Kündigungsschutz. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass dieser besondere Kündigungsschutz aber nur für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer gilt.

Wann endet der besondere Kündigungsschutz?

Auch nach Ende ihrer Amtszeit bzw. Beendigung der Betriebsratswahl sind Betriebsräte, Wahlvorstände und Wahlbewerber nicht schutzlos gestellt. Betriebsräte genießen innerhalb eines Jahres nach der Beendigung ihrer Amtszeit einen sog. nachwirkenden besonderen Kündigungsschutz. Bei Wahlvorständen und bei Wahlbewerbern beträgt dieser Nachwirkungszeitraum sechs Monate, der jeweils mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beginnt.

Für die Kündigung von Wahlinitiatoren gilt kein nachwirkender Kündigungsschutz. Ihr besonderer Kündigungsschutz endet mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Wird kein Betriebsrat gewählt, besteht der besondere Kündigungsschutz drei Monate vom Zeitpunkt der Einladung zur Betriebsversammlung oder Beantragung der Bestellung des Wahlvorstands.

Was bedeutet der besondere Kündigungsschutz genau?

Er bedeutet nicht, dass eine Kündigung der besonders geschützten Personen überhaupt nicht möglich ist. Ihre ordentliche Kündigung ist allerdings bis zur Beendigung eines etwaigen Nachwirkungszeitraums unzulässig. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und unter Wahrung der Zweiwochenfrist (§ 626 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, BGB) kann aber weiterhin eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Muss der Betriebsrat einer außerordentlichen Kündigung zustimmen bzw. vorher angehört werden?

Bei amtierenden Betriebsratsmitgliedern ist eine außerordentliche Kündigung nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung vorher zustimmt. Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, ist für den Arbeitgeber trotzdem noch nicht alles verloren: Er kann beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung ersetzen zu lassen.

Während des für ein Jahr nachwirkenden besonderen Kündigungsschutzes eines ehemaligen Betriebsratsmitglieds muss der Arbeitgeber nicht länger die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung einholen. Der Betriebsrat muss aber noch vor Ausspruch der Kündigung angehört werden.

Ähnliches gilt bei Wahlvorständen und Wahlbewerbern: Während der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses zustimmen muss (oder es der gerichtlichen Ersetzung der Zustimmung bedarf), reicht es im Zeitraum der sechsmonatigen Nachwirkung, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat anhört.

Für die außerordentliche Kündigung von Wahlinitiatoren ist die Zustimmung des Betriebsrats hingegen grundsätzlich nicht notwendig. Hier reicht eine Anhörung.

Haben auch Ersatzmitglieder eines Betriebsrats Sonderkündigungsschutz?

Auch Ersatzmitglieder haben Sonderkündigungsschutz. Er beginnt grundsätzlich mit Eintritt des Vertretungsfalls, d. h. wenn das ordentliche Betriebsratsmitglied zeitweilig verhindert ist. Denkbar sind Verhinderungsgründe wie Krankheit, Urlaub, Dienstreisen, Teilnahme an Schulungsveranstaltungen etc. In derartigen Verhinderungsfällen rückt das Ersatzmitglied automatisch als Stellvertreter für die Dauer des Verhinderungsfalls nach.

Wie ordentliche Betriebsratsmitglieder genießen auch Ersatzmitglieder nachwirkenden Kündigungsschutz für die Dauer von zwölf Monaten, der mit Ende des jeweiligen Vertretungsfalls beginnt. Ausnahme: Das Ersatzmitglied hat während des Vertretungsfalls keinerlei Betriebsrats-tätigkeiten wahrgenommen, weil es z. B. an einer anberaumten Sitzung des Betriebsrats nicht teilgenommen hat. In derartigen Fällen – so die Rechtsprechung – konnte es während des Vertretungsfalls zu keinen Konflikten mit dem Arbeitgeber kommen, so dass die Gewährung nachwirkenden Kündigungsschutzes nicht geboten ist.

Übersicht besonderer Kündigungsschutz

Kündigungsschutz	Betriebsratsmitglieder	Ersatzmitglieder des Betriebsrats	Wahlvorstände, Wahlbewerber	Wahlinitiatoren (die ersten drei in der Einladung/ Antragstellung Genannten)
Beginn	Beginn der Amtszeit	Beginn des Vertretungsfalls (= Verhinderung des „ordentlichen“ Betriebsratsmitglieds)	Bestellung bzw. Aufstellung des Wahlvorschlages	Einladung zur Betriebsversammlung bzw. Antragstellung für die Bestellung des Wahlvorstands
Ende	Ende der Amtszeit oder Auflösung des Betriebsrats bzw. Ausscheiden des einzelnen Mitglieds	Ende des Vertretungsfalls	Bekanntgabe des Wahlergebnisses (wenn Betriebsrat nicht gewählt wurde: drei Monate nach der Einladung / Antragstellung)	
Nachwirkung	+ zwölf Monate Nachwirkung	+ zwölf Monate Nachwirkung (es sei denn, keine Betriebsrats-tätigkeit während des Vertretungsfalls)	+ sechs Monate Nachwirkung	keine Nachwirkung
Kündigungsmöglichkeit	nur außerordentlich aus wichtigem Grund mit Zustimmung des Betriebsrats oder Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht			nur außerordentlich aus wichtigem Grund; keine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, aber Anhörung
	bei Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung: ordentliche Kündigung nach Anhörung des Betriebsrats möglich			
während Nachwirkung	nur außerordentlich aus wichtigem Grund, keine Zustimmung erforderlich, aber Anhörung			keine Nachwirkung: Kündigung nach allgemeinen Regeln möglich; Anhörung des Betriebsrats erforderlich
	bei Stilllegung des Betriebs oder Betriebsabteilung: ordentliche Kündigung nach Anhörung des Betriebsrats möglich			

Haben auch Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstandes kandidieren oder dafür vorgeschlagen werden, Sonderkündigungsschutz?

Nein. Insoweit hat das BAG mit Urteil vom 31. Juli 2014 (2 AZR 505) klargestellt, dass nur die Wahlvorstände selbst, aber nicht die Bewerber für dieses Amt den besonderen Kündigungsschutz genießen.

Was passiert, wenn der Betrieb oder die Betriebsabteilung stillgelegt werden muss?

Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht bei Betriebsstilllegungen. Wird ein Betrieb stillgelegt, in dem ein Betriebsratsmitglied, Wahlvorstand, Wahlbewerber oder Wahlinitiator beschäftigt wird, so kann dieser Arbeitnehmer genauso gekündigt werden wie die übrigen. Denn in einem solchen Fall sind alle Arbeitnehmer gleichermaßen von der Betriebsstilllegung betroffen. Die dann auszusprechende Kündigung erfolgt als eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung und ist frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung möglich.

Wird lediglich eine Betriebsabteilung stillgelegt, müssen die besonders geschützten Arbeitnehmer in eine andere Betriebsabteilung übernommen werden. Nur wenn dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist und auch keine sonstige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen besteht, kann dem Arbeitnehmer (wiederum ordentlich betriebsbedingt wie bei der Betriebsstilllegung) gekündigt werden. Für das Vorliegen eines betrieblichen Grundes gilt ein äußerst strenger Maßstab. So ist es jedenfalls bei amtierenden Betriebsratsmitgliedern erforderlich, dass der Arbeitgeber im selben Betrieb einen anderen geeigneten (gleich- oder geringwertigeren) Arbeitsplatz freikündigt, damit das von der Kündigung betroffene amtierende Betriebsratsmitglied auf diesem Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.

Bei einer Kündigung wegen Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung muss der Betriebsrat der Kündigung nicht zustimmen, aber auch hier ist er ordnungsgemäß anzuhören.

10. Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber im Rahmen der Wahl?

Die Durchführung der Betriebsratswahl ist zu allererst Aufgabe der Belegschaft und des von ihr bestellten Wahlvorstandes. Gleichwohl treffen den Arbeitgeber vor, während und nach der Betriebsratswahl verschiedene Verhaltenspflichten, die den reibungslosen Wahlvorgang sowie die Handlungsfähigkeit des Betriebsrats sicherstellen sollen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Durchführung der Betriebsratswahl durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen:

Übernahme der Kosten

Eine unmittelbare Unterstützungspflicht des Arbeitgebers besteht zunächst darin, dass er die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen hat.

Dies betrifft alle Kosten, die für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich sind. Dazu gehören neben dem mit der Betriebsratswahl verbundenen Arbeitsausfall, vor allem die direkten Kosten der Geschäftsführung des Wahlvorstands und die mit der Wahl verbundenen Sach- und Personalkosten. Auch Kosten für die Hinzuziehung anwaltlicher Beratung und für etwaige Schulungsmaßnahmen sowie die damit verbundenen Reisekosten können für den Arbeitgeber erstattungspflichtig sein, soweit sie bei pflichtgemäßer Beurteilung objektiv erforderlich waren.

Die wichtigste vom Arbeitgeber zu tragende Kostenverpflichtung besteht aber darin, dass die Teilnahme an Betriebsratswahlen bzw. die Tätigkeit für den Wahlvorstand nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts führen darf. Zwar üben die Mitglieder des Wahlvorstands und ihre Wahlhelfer ein Ehrenamt aus, das nicht gesondert vergütet werden darf. Soweit die Ausübung dieser Funktion aber ein Tätigwerden während der Arbeitszeit erforderlich macht, sind die Mitglieder des Wahlvorstands von ihrer Arbeitsverpflichtung zu befreien, behalten hierbei aber ihren vollständigen Entgeltanspruch. Dasselbe gilt für wahlberechtigte Arbeitnehmer, die ihr Wahlrecht grundsätzlich während der Arbeitszeit ausüben können. Trotz des damit verbundenen Arbeitsausfalls bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung der vollständigen Vergütung verpflichtet. Es besteht aber keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Übernahme der Kosten für die Wahlwerbung der Wahlbewerber. Vielmehr ist dem Arbeitgeber die Kostenübernahme sogar ausdrücklich untersagt, da er nicht aktiv in das Wahlverfahren eingreifen darf.

Weitere Unterstützungsspflichten

Neben der Pflicht zur Kostenübernahme treffen den Arbeitgeber im Rahmen der Betriebsratswahl umfangreiche Informations- und Bringungspflichten. Dies umfasst insbesondere die Verpflichtung, den Wahlvorstand bei der Feststellung der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3, 4 BetrVG zu unterstützen, da diese im Rahmen der Betriebsratswahl weder aktiv noch passiv wahlberechtigt sind. Hierzu gehört auch die Bereitstellung aller erforderlichen Informationen, die dem Wahlvorstand das Erstellen von Wählerlisten möglich machen. So hat der Arbeitgeber insbesondere Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Geschlecht und Eintrittsdatum in den Betrieb aller dort beschäftigten Arbeitnehmer bereitzustellen. Zur Abgrenzung der Gruppe der leitenden Angestellten können beispielsweise eine eingehende Beschreibung der Arbeitsaufgaben der betreffenden Beschäftigten, genaue Information über den Aufgabenbereich sowie weitreichende Informationen zu den wesentlichen Beschäftigungsbedingungen gehören. In diesem Zusammenhang ist der Wahlvorstand aber nicht berechtigt, sämtliche Gehaltslisten oder Personalakten aller Angestellten einzusehen. Vielmehr verlangt ein solches Auskunftsrecht, dass dem Wahlvorstand konkrete Zweifel an dem Wahlrecht eines bestimmten Mitarbeiters gekommen sind.

Verbot der Beeinflussung der Wahl

Neben der Unterstützung der Wahl durch die Übernahme von Kosten bzw. die Bereitstellung von Informationen und Unterlagen besteht eine wesentliche Verpflichtung des Arbeitgebers vor und während der Wahl darin, sich einer Beeinflussung der Betriebsratswahl zu enthalten. Der Arbeitgeber darf daher die Betriebsratswahl weder durch Androhung von Nachteilen noch durch das Gewähren von Vorteilen beeinflussen. Hierzu gehört auch, dass er sich der Werbung oder Unterstützung für einzelne Bewerber enthält. Neben dem Verbot der unmittelbaren finanziellen Unterstützung einzelner Wahlkandidaten sind ihm auch die logistische Unterstützung und die aktive Wahlpropaganda verboten.

Praxistipp

Arbeitgeber sollten vor und während der Wahl keine Stellungnahmen zu einzelnen Wahlbewerbern abgeben. Zudem sollten sie sicherstellen, dass alle Wahlbewerber gleichen Zugang zu betrieblichen Stellflächen (Schwarzes Brett, Intranet etc.) haben. Die Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Wahlbewerber kann neben der möglichen Wahlanfechtung auch strafrechtliche Konsequenzen für den Arbeitgeber haben.

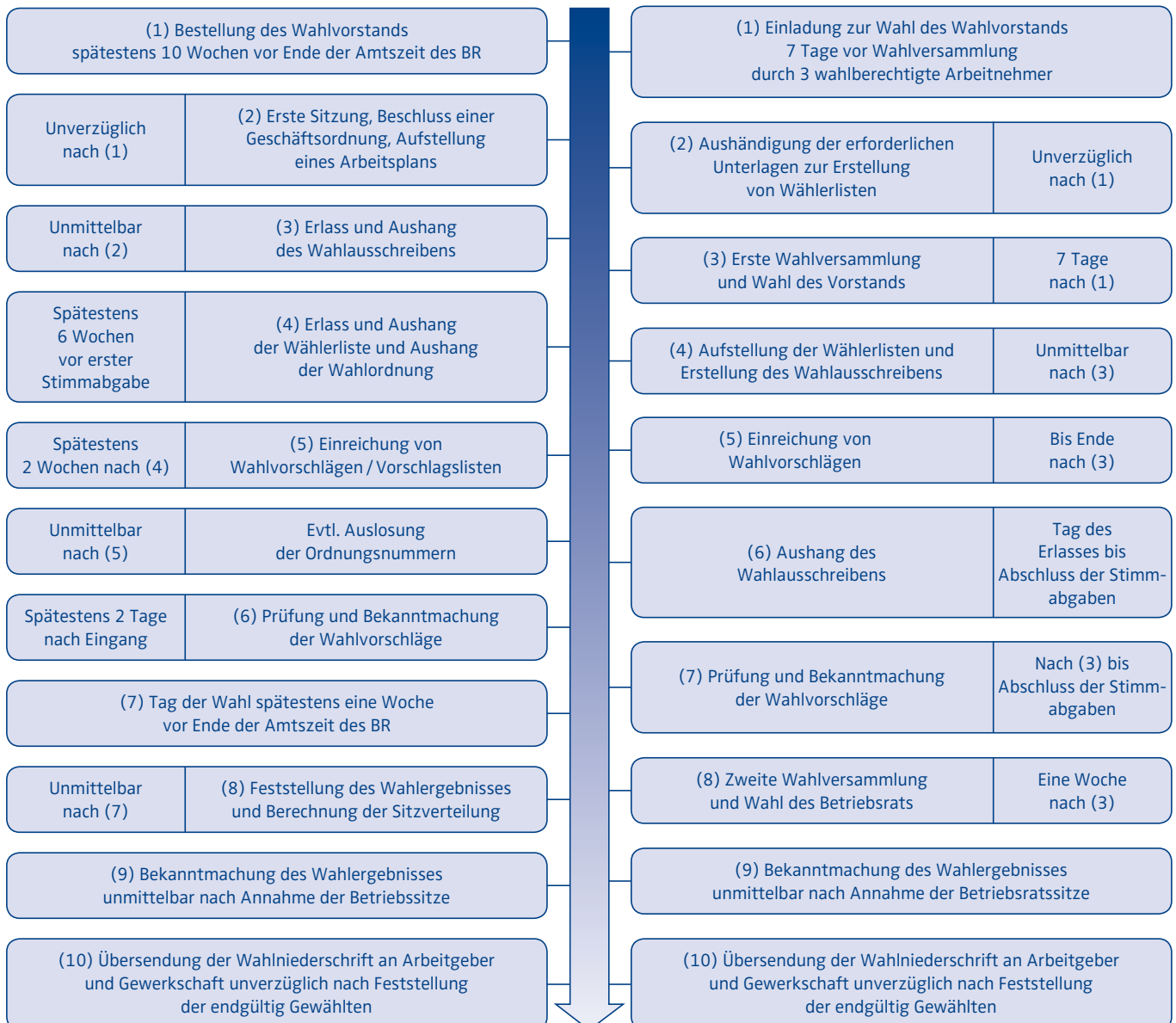
Unterstützungspflichten nach der Wahl

Die gewählten Mitglieder des Betriebsrats haben darüber hinaus Anspruch auf die Übernahme von notwendigen Schulungen sowie die

Grobe Übersicht über die wichtigsten Schritte der Betriebsratswahl

Reguläres Wahlverfahren

Vereinfachtes Wahlverfahren



Amtszeit neuer Betriebsrat

entsprechende Freistellung von der Arbeitsverpflichtung, sofern im Rahmen von Schulungen notwendige Kenntnisse für die Betriebsrats-tätigkeit vermittelt werden. Hierbei ist aber entscheidend, ob die vermittelten Kenntnisse tatsächlich für die Betriebsrats-tätigkeit erforderlich sind. Dies ist bei allgemeinen gesellschaftspolitischen Schulungen ebenso zu verneinen wie bei gewerkschaftspolitischen oder allgemeinbildenden Maßnahmen. Soweit aber notwendige Kenntnisse (z.B. arbeitsrechtliche Grundlagen) vermittelt werden und es sich um eine geeignete Schulungsmaßnahme handelt, besteht für gewählte Betriebsratsmitglieder ein Anspruch auf Übernahme der damit verbundenen Kosten sowie auf bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht.

11. Kann der Betriebsrat die Wahl als digitalisierte Onlinewahl durchführen?

Heutzutage werden immer mehr Prozesse digitalisiert. Es stellt sich daher die Frage, ob der Betriebsrat die Wahl nicht auch über ein Onlinesystem durchführen kann. IT-Anbieter gibt es dafür bereits. Betriebsräte einiger großer Konzerne haben in der Vergangenheit auch schon online wählen lassen. Fakt ist aber auch, dass das BetrVG und seine Wahlordnung eine Onlinewahl (noch) nicht explizit zulassen. Damit ist jede Onlinewahl dem Risiko der Anfechtbarkeit oder sogar der Nichtigkeit ausgesetzt. Letzteres hat das Arbeitsgericht Hamburg erst jüngst mit – noch nicht rechtskräftigem – Beschluss vom 7. Juni 2017 (13 BV 13/16) entschieden. Wer daher auf Nummer sicher gehen will, verzichtet einstweilen auf die Onlinewahl.



Dr. Kathrin Bürger, LL.M.,
Rechtsanwältin,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München



Marco Ferme,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München



Martin Fink,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München



Dr. Kathrin Kentner,
Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München



Dr. Roland Klein,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Berlin



Henrik Lühge,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Düsseldorf



Dr. Sarah Reinhardt,
Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München



Dr. Erik Schmid,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München



Ralf Symhardt,
Rechtsanwalt,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Frankfurt am Main



Léon Wolters,
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
München

Hinweise

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, können Sie jederzeit per E-Mail (bitte E-Mail mit Betreff „Abbestellen“ an **Markus.Bauer@bblaw.com**) oder sonst gegenüber BEITEN BURKHARDT widersprechen.

© BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.

Alle Rechte vorbehalten 2017.

Impressum

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

(Herausgeber)

Ganghoferstraße 33, D-80339 München

AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE811218811

Weitere Informationen (Impressumsangaben) unter:

<https://www.beiten-burkhardt.com/de/hinweise/impressum>

Redaktion (verantwortlich)

Markus Bauer, Rechtsanwalt

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 7. August 2017.

Ihre Ansprechpartner

Berlin • Kurfürstenstraße 72-74 • 10787 Berlin

Dr. Dietmar Müller-Boruttau, Rechtsanwalt

Tel.: +49 30 26471-319 • Dietmar.Mueller-Boruttau@bblaw.com

Dr. Thomas Puffe, Rechtsanwalt

Tel.: +49 30 26471-281 • Thomas.Puffe@bblaw.com

Düsseldorf • Cecilienallee 7 • 40474 Düsseldorf

Christian von Buddenbrock, Rechtsanwalt

Tel.: +49 211 518989-190 • Christian.vonBuddenbrock@bblaw.com

Frankfurt am Main • Mainzer Landstraße 36

60325 Frankfurt am Main

Dr. Thomas Drosdeck, Rechtsanwalt

Tel.: +49 69 756095-115 • Thomas.Drosdeck@bblaw.com

München • Ganghoferstraße 33 • 80339 München

Dr. Christopher Melms, Rechtsanwalt

Tel.: +49 89 35065-1143 • Christopher.Melms@bblaw.com



Weitere interessante Themen und Informationen zum Arbeitsrecht finden Sie in unserem Onlinebereich.



BEIJING • BERLIN • BRÜSSEL • DÜSSELDORF • FRANKFURT AM MAIN

MOSKAU • MÜNCHEN • ST. PETERSBURG

WWW.BEITENBURKHARDT.COM



4. Deutsche Arbeitsrechtskonferenz

16. November 2017, Allianz Arena München

Miteinander – Gegeneinander: Brennpunkte im betrieblichen Alltag

Fachliche Leitung: RA/FAArbR **Dr. Wolfgang Lipinski** und RA/FAArbR **Dr. Christopher Melms**, beide Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Themen:

- Hot Legal Topics
- Arbeitsrecht und Digitalisierung – (k)ein Widerspruch?
- Demographie / Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Handlungsbedarf in der Praxis:
neue Entwicklungen im Tarifrecht und beim Betriebsübergang
- Q + A und Podiumsdiskussion



Key Note Speaker:

Gregor Gysi,
ehemaliger Fraktions-
vorsitzender Die Linke
Präsident der Europäischen
Linken

Name

Unternehmen

Position | Abteilung

E-Mail

Straße

PLZ | Ort

Telefon

Fax

Datum | Unterschrift

www.arbeitsrechtskonferenz.de

Ja, ich nehme an der Deutschen Arbeitsrechtskonferenz teil.

- € 549,- ab 01.09.2017
 - € 399,- bis 31.07.2017
 - € 498,- bis 31.08.2017
- € 449,- als Abonnent des Betriebs-Berater
- € 299,- für Mitglieder einer Gewerkschaft
(Nachweis erforderlich)

Alle Preise inklusive Get-together, das am 15. November 2017 ab 18.30 Uhr bei BEITEN BURKHARDT, Ganghoferstraße 33, 80339 München, stattfindet, und inklusive Ausklang in der Allianz Arena. Die Teilnahmebeiträge gelten jeweils p.P. zzgl. 19% MwSt.

Get-together mit Christian Ude, Oberbürgermeister a.D., München

Sie erhalten eine Bescheinigung von 8 Stunden 30 Minuten für Ihre berufliche Weiterbildung (anerkannt gemäß § 15 FAO)!

Sie haben den BB – Betriebs-Berater noch nicht im Abo?

- Ja, ich möchte den BB – Betriebs-Berater abonnieren. Bitte liefern sie ab sofort die wöchentlich erscheinende BB, zum Jahresbezugspreis Inland: € 598,- (inkl. Vertriebskosten und MwSt.)