



| Vorstand

Grundlagen der Betriebsverfassung

Volker Fröhlich und Jürgen Ratayczak
FB Betriebs- und Branchenpolitik



➔ Normales Wahlverfahren: Für Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmer

- Betriebe mit Betriebsrat: § 16 BetrVG
- Betriebe ohne Betriebsrat: § 17 BetrVG

➔ Vereinfachtes Wahlverfahren: Für Betriebe mit 5 bis 50 Arbeitnehmer

- Betriebe ohne Betriebsrat, §§ 14a Abs. 1 und Abs. 2, 17a BetrVG
- Betriebe mit Betriebsrat: §§ 14 a Abs. 3, 17a BetrVG

➔ In Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart werden

- § 14 a Abs. 5 BetrVG

➔ Bestellung des Wahlvorstandes und Durchführung der BR-Wahl

Normales Wahlverfahren

-Betriebe ohne Betriebsrat (§ 17 BetrVG)-



| Vorstand

- ➔ **Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, bestellt der Gesamt- oder bei nicht Vorhandensein der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand**
- ➔ **Bestehen weder Gesamt- noch Konzernbetriebsrat oder bestellen diese keinen Wahlvorstand, wird dieser in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt**
- ➔ **Hierzu können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen**

Normales Wahlverfahren

-Betriebe ohne Betriebsrat (§ 17 BetrVG)-



| Vorstand

- ➔ Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wird kein Wahlvorstand gewählt, kann er durch Arbeitsgericht bestellt werden
- ➔ Erforderlich ist ein Antrag von mind. drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

Hinweis: Rechtschutzantrag beim Vorstand

- ➔ Vorbereitung und Durchführung der Wahl richten sich nach § 18 BetrVG i.V.m. §§ 1 – 27 WO 2001

Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

-Betriebe ohne Betriebsrat (§ 14 a I, II BetrVG)-



| Vorstand

- ➔ In betriebsratslosen Betrieben, in denen Wahlvorstand nicht durch den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht bestellt wird, wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt
- ➔ Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt
- ➔ Hierzu können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen
- ➔ Auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt
- ➔ Sie findet eine Woche nach der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes statt

Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

-Betriebe ohne Betriebsrat (§ 14 a I, II BetrVG)-



| Vorstand

- ➔ Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wird kein Wahlvorstand gewählt, kann er durch Arbeitsgericht bestellt werden
- ➔ Erforderlich ist ein Antrag von mind. drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

Hinweis: Rechtschutzantrag beim Vorstand

- ➔ Vorbereitung und Durchführung der Wahl richten sich nach § 18 BetrVG i.V.m. §§ 28 – 35 WO 2001



- ➔ **Reagiert nicht auf unser Anschreiben zwecks Einladung zur Betriebsversammlung**
- ➔ **Reagiert auf unser Anschreiben zwecks Einladung zur Betriebsversammlung mit Argument der Terminkollision**
- ➔ **Reagiert zwar auf unser Anschreiben zwecks Einladung zur Betriebsversammlung, hängt aber nicht die Einladungen aus**
- ➔ **Sorgt dafür, dass keine Mehrheit für die Wahl eines Wahlvorstandes entscheidet**

- ➔ **Verweigert den Zutritt zu dem Betrieb**



- ➔ **Formvorschriften für die Einladung zur Betriebsversammlung bestehen nicht (Aushang Schwarzes Brett, Faltblatt oder Rundschreiben). Die Einladung zur Betriebsversammlung kann zusätzlich zu den anderen Formen der Einladung durch die im Betrieb vorhandene IuK-Technik erfolgen. Eine Einladung ausschließlich mit der IT-Technik ist nur zulässig, wenn grundsätzlich alle AN von der Einladung Kenntnis erlangen (vgl. § 2 Abs. 4 Satz 4 WO)**
- ➔ **Die AN des Betriebs müssen aber auf alle Fälle über Termin und Zweck der Betriebsversammlung informiert werden, damit sie Gelegenheit haben, an der Versammlung teilzunehmen**
- ➔ **Der AG ist z.B. verpflichtet, allen regelmäßig auswärts beschäftigten AN eine Einladung zu einer Betriebsversammlung zum Zwecke der Wahl eines WV für die erstmalige Wahl eines BR zukommen zu lassen**



- ➔ **Beauftragte einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft haben das Recht, den Betrieb nach Unterrichtung des AG gemäß § 2 Abs. 2 BetrVG zu betreten, um die AN zur Betriebsversammlung einzuladen.**
- ➔ **Sie sind unabhängig von der Einladung zur Versammlung berechtigt, die AN über die Bedeutung der BR-Wahl und die Notwendigkeit des Vorhandenseins eines BR zur Wahrnehmung der betrieblichen AN-Interessen aufzuklären.**
- ➔ **Die Gewerkschaftsbeauftragten dürfen auch Arbeitsplätze aufsuchen, etwa um geeignete AN zur Übernahme des Amts als Wahlvorstandsmitglied zu gewinnen (*ArbG Wuppertal* 17. 9. 85 – 7 BV 41/85).**



- ➔ Die Verpflichtung des AG zur Weiterleitung der Einladung kann von der Gewerkschaft ggf. gerichtlich durchgesetzt werden.
- ➔ Verweigert der AG die Mitwirkung und kann deswegen keine Betriebsversammlung stattfinden, ist aber auch die Anrufung des ArbG nach § 17 Abs. 4 zur gerichtlichen Bestellung des WV möglich (aber strittig!!).



- ➔ Die Anrufung des ArbG ist zulässig, wenn eine Betriebsversammlung nicht zustande oder sie verläuft erfolglos (§ 17 Abs. 4 BetrVG), ist. Auf die Gründe, warum die Versammlung nicht zustande gekommen ist oder warum sie keinen WV bestellt hat, kommt es nicht an.
- ➔ Die Anrufung des ArbG setzt aber voraus, dass zunächst der Versuch unternommen worden ist, eine Betriebsversammlung einzuberufen. Diese Voraussetzung besteht auch dann, wenn der AG sich weigert, eine ihm obliegende, zur Bewirkung der Einladung notwendige Mitwirkungshandlung vorzunehmen.
- ➔ Ein Verzicht auf eine Einladung zu einer Betriebsversammlung nach Abs. 3 mit der Folge der Zulässigkeit der gerichtlichen Bestellung des WV durch das ArbG ist jedenfalls dann gegeben, wenn den Einladungsberechtigten eine Einladung nur unter sehr erschwerten Umständen oder gar nicht zumutbar ist.



- ➔ **Das gerichtliches Verfahren zur Einsetzung eines WV können drei wahlberechtigte AN des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.**
- ➔ **Das Antragsrecht setzt nicht voraus, dass die Gewerkschaft für den Betrieb oder das UN des AG tarifzuständig ist (BAG vom 10.11.2004 - 7 ABR 19/04)**
- ➔ **Für das gerichtliche Verfahren sind die Regelungen des § 16 Abs.2 BetrVG heranzuziehen. Das bedeutet insbesondere, dass in dem Antrag an das ArbG auch Vorschläge für die Zusammensetzung des WV gemacht werden können und das Gericht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten AN auch nicht betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder zu Mitgliedern des WV bestellen kann.**



- ➔ **Verbot der Wahlbehinderung und unzulässigen Wahlbeeinflussung**
- ➔ Das Verbot der Behinderung der BR-Wahl schützt alle diejenigen, die im Zusammenhang mit der Einleitung und der Durchführung der Wahl oder der Feststellung des Wahlergebnisses **Wahlhandlungen** vornehmen.
- ➔ Der sich auf den WV und seine einzelnen Mitglieder erstreckende Schutz wird durch § 103 i. V. m. § 15 Abs. 3 KSchG ergänzt. Das Verbot der Behinderung der BR-Wahl gilt selbst dann, wenn der **WV nicht rechtmäßig** zustande gekommen ist.
- ➔ Auch dann darf der AG die Arbeit des WV nicht eigenmächtig behindern, sondern muss vielmehr durch das ArbG klären lassen, ob der WV ordnungsgemäß gebildet worden ist



- ➔ **Wenn die Initiative zur Wahl eines WV in einer Betriebsversammlung oder zur Bestellung des WV durch das ArbG von AN des Betriebs auf den Weg gebracht wird, haben diese den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3a KSchG ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses (*ArbG Frankfurt* 17. 3. 10 – 7 Ca 8989/09).**
- ➔ **Wenn kein BR gewählt wird, endet der besondere Kündigungsschutz nach drei Monaten.**
- ➔ **Der Kündigungsschutz ist auf die gesetzliche Mindestzahl der einladenden bzw. antragstellenden AN begrenzt. Haben weitere AN eingeladen, besteht für diese jedenfalls der Schutz nach § 20 BetrVG.**



- ➔ **Verletzt der WV seine gesetzlichen Pflichten, die BR-Wahl unverzüglich einzuleiten, sie rechtzeitig durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen, so kann er nach § 18 Abs. 1 S. 2 BetrVG durch das ArbG auf Antrag ersetzt werden.**
- ➔ **Antragsberechtigt sind mindestens drei wahlberechtigte AN und jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft.**
- ➔ **Es genügt eine objektive Untätigkeit oder Säumnis. Untätigkeit oder Säumnis des WV führen aber nur dann zu seiner Ersetzung, wenn sein Verhalten so unzweckmäßig oder unrechtmäßig ist, dass dadurch die Durchführung der Wahl überhaupt gefährdet ist.**
- ➔ **Das ArbG kann den WV nur insgesamt ersetzen.**

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung



| Vorstand

- ➔ **(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 BetrVG oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.**



§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung



| Vorstand

- ➔ **(3 a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs.2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17 a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des BetrVG beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.**

Kündigungsschutz für Mitglieder des Wahlvorstands



| Vorstand

- ➔ Für Mitglieder des Wahlvorstands beginnt der Kündigungsschutz mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Wahl.
- ➔ Ersatzmitglieder des Wahlvorstands fallen ab dem Zeitpunkt unter den Kündigungsschutz, ab dem sie für ein ausgeschiedenes oder vorübergehend verhandeltes Mitglied des Wahlvorstands nachgerückt sind.

Kündigungsschutz für Mitglieder des Wahlvorstands



| Vorstand

- ➔ **Der Kündigungsschutz für Wahlbewerber und Mitglieder des Wahlvorstands endet mit dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des endgültigen Wahlergebnisses (§ 18 Abs. 3 BetrVG Satz 2 KSchG). Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die ordentliche Kündigung eines Wahlbewerbers oder eines Mitglieds des Wahlvorstands im Rahmen des sog. nachwirkenden Kündigungsschutzes für weitere sechs Monate unzulässig (§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG). Tritt ein Mitglied des Wahlvorstands von seinem Amt zurück, beginnt der sechsmonatige nachwirkende Kündigungsschutz bereits zum Zeitpunkt des Rücktritts. Dies gilt ebenfalls für Wahlbewerber, die vorzeitig aus dieser Funktion ausscheiden.**

Kündigungsschutz bei gerichtlicher Bestellung zum Wahlvorstand



| Vorstand

Der besondere Kündigungsschutz für gerichtlich bestellte Mitglieder des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl beginnt im Fall ihrer Bestellung durch die Gerichte für Arbeitssachen mit der Verkündung des Einsetzungsbeschlusses. Auf die formelle Rechtskraft des Beschlusses kommt es nicht an.

Insbesondere der durch § 15 Abs. 3 KSchG beabsichtigte Schutz der Mitglieder des Wahlvorstands vor möglichen Repressalien des Arbeitgebers erfordert es, von einer "Bestellung" des Wahlvorstands in dem Zeitpunkt auszugehen, zu dem erstmals eine nach außen verlautbarte, nach geltendem Verfahrensrecht wirksam zustande gekommene gerichtliche Entscheidung vorliegt, der zufolge der Arbeitnehmer als Mitglied des Wahlvorstands eingesetzt wird.

BAG vom 26. 11. 2009 - 2 AZR 185/08



- **Der Sonderkündigungsschutz (§ 15 KSchG) gilt für Wahlbewerber ab der Aufstellung des Wahlvorschlags vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses andauert. Die Voraussetzung des Kriteriums »Aufstellung des Wahlvorschlags« liegt bereits immer dann vor, wenn ein Wahlvorstand bestellt wurde und der Wahlbewerber bzw. der Wahlvorschlag/ die Vorschlagsliste, auf welcher er sich befindet, die genügende Anzahl von Stützunterschriften aufweist.**
- **Dieser Zeitpunkt kann also auch nicht unerheblich vor dem Zeitpunkt des Aushängens des Wahlausschreibens sein, denn es ist nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil v. 4.3.1976 – 2 AZR 620/74) für den Sonderkündigungsschutz nicht erforderlich, dass der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht ist. Sofern der Wahlbewerber nicht in den neuen Betriebsrat gewählt wurde, besteht noch ein nachwirkender Sonderkündigungsschutz für einen Zeitraum von 6 Monaten, beginnend mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG).**



Eine Gewerkschaft ist dann im Betrieb vertreten, wenn ihr mindestens ein AN des Betriebs angehört, der nicht zu den leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG zählt (BAG v. 25.3.1992 – 7 ABR 65/90; v. 10.11.2004 – 7 ABR 19/04)

**Beweisführung durch eidesstattliche Versicherung oder notarielle
Tatsachenbescheinigung**



Bestellung des Wahlvorstands - Antrag der Gewerkschaft

- ➔ Eine Gewerkschaft ist iSv § 17 Abs 4 BetrVG im Betrieb vertreten, wenn ihr mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebs als Mitglied angehört und dieser nach der Satzung nicht offensichtlich zu Unrecht als Mitglied aufgenommen wurde. Die Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft für den Betrieb oder das Unternehmen des Arbeitgebers ist dazu nicht erforderlich.

BAG vom 10.11.2004 - 7 ABR 19/04



- ➔ Für die Frage, ob eine Gewerkschaft iSv. § 17 Abs. 4 BetrVG im Betrieb vertreten ist, kommt es grundsätzlich auch nicht darauf an, ob das im Betrieb beschäftigte Gewerkschaftsmitglied die Voraussetzungen der Satzung für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erfüllt. Die Gewerkschaft entscheidet auf Grund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit selbst, in welchen Wirtschaftsbereichen sie sich betätigt und welchen Arbeitnehmerkreis sie vertreten will.
- ➔ Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn der Arbeitnehmer von der Gewerkschaft als Mitglied aufgenommen wurde, obwohl er die nach der Satzung erforderlichen Voraussetzungen dafür offenkundig und zweifelsfrei nicht erfüllt.

BAG vom 10.11.2004 - 7 ABR 19/04



Ersetzung des Wahlvorstandes

- ➔ Wenn dem Arbeitgeber (im Betrieb sind mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt) die Bildung eines Betriebsrats erklärtermaßen unerwünscht ist und die von ihm vorgeschlagenen betriebsangehörigen Mitglieder des zunächst gebildeten Wahlvorstandes die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl vereitelt haben, kann es erforderlich sein, für den Ersatz-Wahlvorstand gem § 18 Abs 1 S 2 BetrVG mehrheitlich betriebsexterne Mitglieder im Sinne des § 16 Abs 2 S 3 BetrVG zu bestellen.

Thüringer LAG vom 20.01.2005 - 1 TaBV 1/04



Nachweis des Vertretenseins einer Gewerkschaft im Betrieb

- ➔ 1. Eine Gewerkschaft ist dann im Betrieb vertreten, wenn ihr mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebs angehört, der nicht zu den leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs 3 BetrVG zählt.
- ➔ 2 Die Gewerkschaft kann den erforderlichen Beweis auch durch mittelbare Beweismittel, zB durch notarielle Erklärungen führen, ohne den Namen ihres im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigten Mitglieds zu nennen. Ob diese Beweisführung ausreicht, ist eine Frage der freien Beweiswürdigung. Die Tatsachengerichte müssen dem geringeren Beweiswert mittelbarer Beweismittel durch besonders sorgfältige Beweiswürdigung und Begründung ihrer Entscheidung Rechnung tragen.

BAG vom 25.03.1992 - 7 ABR 65/90

Stellung der Gewerkschaften (§ 2 BetrVG)



| Vorstand

- ➔ **Zugangsrecht Gewerkschaftsbeauftragter zum Betrieb zur Wahrnehmung ihrer im Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse, z.B. Einleitung der BR-Wahlen (§ 17 Abs.3), Teilnahme an BR-Sitzungen (§ 31 BetrVG) und Betriebsversammlungen (§ 46 Abs. 1 S. 1 BetrVG)**
- ➔ **Die Gewerkschaft entscheidet, wen sie hierzu beauftragt (ev. Vollmacht durch 1. BeVo).**



- ➔ **Der zuständigen Gewerkschaft steht nach den einschlägigen tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften (§§ 2 Abs. 2, 17 Abs. 3 sowie 46 BetrVG) das Recht auf jederzeitigen Zutritt zu den Betriebs- und Geschäftsräumlichkeiten der Arbeitgeberin zur Wahrung ihrer grundgesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Rechte zu (vgl.**

BAG vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09

BAG vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08



- ➔ **Es obliegt alleine der Gewerkschaft, den für die Betreuung bei der Arbeitgeberin zuständigen Mitarbeiter zu benennen. Dies ist Ausfluss des grundgesetzlich verbürgten Rechtes auf Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG**

BAG vom 14.02.1978, AP-Nr. 26 zu Art. 9 GG;

LAG Hamm vom 12.09.2008 – 10 TaBV 25/08;

LAG Hamm vom 25.01.2008 – 10 TaBV 75/07;

Sächsisches LAG vom 27.03.2006 – 3 TaBV 6/06)



- ➔ **In dringenden Fällen kann auch eine einstweilige Verfügung ergehen, wenn dem Beauftragen der Gewerkschaft der Zugang verweigert wird, selbst wenn das Ergebnis des Hauptsacheverfahrens vorweggenommen wird.**

Hamm, Beschluss vom 09.03.1972 – 8 BvTa 2/72.



➔ **Kostenerstattung im Beschlussverfahren**

- ➔ Der Beteiligte eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens kann vom Arbeitgeber die Erstattung seiner außergerichtlichen Verfahrenskosten regelmäßig nur verlangen, wenn Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes dies vorsehen. Die Verfahrenskosten sind kein nach § 280 Abs 1 BGB erstattungsfähiger Schaden.

BAG vom 02.10.2007 - 1 ABR 59/06



Kosten der Betriebsratswahl - Erforderlichkeit eines arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zur Teilnahme an der Stimmauszählung (Zugang zum Betrieb)

- ➔ 1. Unter § 20 Abs 3 S 2 BetrVG fallen alle Kosten, die mit der Einleitung und der Durchführung der Betriebsratswahl sowie der gerichtlichen Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind. Das betrifft auch Kosten eines arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens zur Klärung von sonst nicht behebbaren Meinungsverschiedenheiten, die im Laufe des Wahlverfahrens entstehen.
- ➔ 2. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt nicht deswegen, weil die Kosten nicht dem Wahlvorstand, sondern der Gewerkschaft entstanden sind. Das Gesetz enthält insoweit keine Einschränkung.

BAG vom 16.04.2003 - 7 ABR 29/02



Kosten der Betriebsratswahl

- ➔ Zu den vom Arbeitgeber nach § 20 Abs 3 Satz 1 BetrVG 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.

BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 8/99 -



Ausnahmsweise Zutrittsverweigerungsrecht des AG gegenüber einer bestimmten Person, wenn diese in der Vergangenheit den Betriebsfrieden nachhaltig gestört oder den Arbeitgeber grob beleidigt hat und eine Wiederholung des Verhaltens zu befürchten ist.

Stellung der Gewerkschaften (§ 2 BetrVG)



| Vorstand

- ➔ **Arbeitsgerichtliches Verfahren bzgl. Zugangsrecht ist vom Vorstand genehmigen zu lassen und wird nach grundsätzlicher Absprache mit der DGB-Rechtsschutz GmbH durch die DGB-Rechtsstellen geführt.**



➔ Ein betriebliches Zutrittsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten zu Zwecken der Mitgliederwerbung

- folgt aus der richterrechtlichen Ausgestaltung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit

(BAG v. 22.06.2010 – 1 AZR 179/09).

Grundsätzlich gilt ohne nähere Begründung:

- einmal im Kalenderhalbjahr
- Ankündigungsfrist von einer Woche gegenüber dem AG

Verlangt aber die Gewerkschaft häufiger Zutritt, hat sie die Notwendigkeit weiterer betrieblicher Werbemaßnahmen im Einzelnen aufzuzeigen.



- ➔ **Die Mitgliederwerbung in den Betrieben durch betriebsfremde Beauftragte gehört nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesarbeitsgerichtes zu den durch Art. 9 III GG geschützten koalitionsspezifischen Betätigungen einer Gewerkschaft**

(BVerfG vom 14.11.1995 – 1 – BvR 601/92; BAG vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/99).

- ➔ **Dabei überlässt Art. 9 III GG der Gewerkschaft selbst die Wahl der Tätigkeiten und der Mittel, mit denen sie die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verfolgt**

(BVerfG vom 10.09.2004 – 1 BvR 1191/03).



➔ Die Gewerkschaft entscheidet grundsätzlich selbstständig über

- Anlass,
- Inhalt,
- Ort und
- konkrete Durchführung ihrer Mitgliederwerbung.

➔ Ebenso obliegt es der Gewerkschaft festzulegen,

- welche und
- wie viele Personen

sie mit einer von ihr konzipierten Werbemaßnahme betraut. Dem Schutzbereich des Art. 9 III GG unterfällt neben dem Ort des Werbens auch die personelle Auswahl der Werbenden (BAG vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09)



➔ Zeitpunkt der Werbemaßnahmen:

Durch Beschränkung auf Pausenzeiten bzw. Zeiten vor der Arbeitsaufnahme bzw. nach der Arbeitsaufnahme führt dies in der Regel kaum zu Störungen betrieblicher Abläufe und des Betriebsfriedens sowie Beeinträchtigungen der Grundrechte der Arbeitgeberin.

➔ Ankündigungsfrist

eine Woche ist angemessen



↻ einstweilige Verfügung

kann ergehen, wenn dem Beauftragen der Gewerkschaft der Zugang verweigert wird, selbst wenn das Ergebnis des Hauptsacheverfahrens vorweggenommen wird

(BAG vom 28.02.2006 – 1 AZR 460/04).

Stellung der Gewerkschaften (Art. 9 Abs. 3 GG)



| Vorstand

- ➔ **Arbeitsgerichtliches Verfahren bzgl. Zugangsrecht ist vom Vorstand genehmigen zu lassen und wird nach grundsätzlicher Absprache mit der DGB-Rechtsschutz GmbH durch die DGB-Rechtsstellen geführt.**



Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.

BAG vom 20.01.2009 - 1 AZR 515/08