



## Damit das Kreuz auch zählt!

AfA-Infoveranstaltung zu Fallstricken der BR-Wahl



Die BR-Wahl rechtssicher gestalten: Über 70 Teilnehmende machten deutlich, dass die Tipps der AfA-Rechtsanwälte – hier RA Marc-Oliver Schulze bei der Begrüßung – höchst willkommen sind

Fallstricke gibt es auf dem Weg zur Betriebsratswahl gar viele und nicht selten werden die Formalia zum Kampfmittel, wenn es um die Anfechtbarkeit von unerwünschten Wahlergebnissen geht. Deshalb luden die AfA-Rechtsanwälte unter dem Motto „Fallstricke erkennen und vermeiden“ zu einer kostenlosen Informationsveranstaltung in das Maxtor Tagungszentrum ein.

Wenigstens am Rhythmus der Betriebsratswahlen besteht kein Zweifel: „Immer wenn die Fußball-WM stattfindet, sind auch Betriebsratswahlen“, klärte Marc-Oliver Schulze die gut 70 Interessierten gleich zu Beginn auf. Danach machte der Fachanwalt für Arbeitsrecht deutlich, dass sowohl Wahlvorstand als auch Betriebsräte beim Kündigungsschutz eine hohe rechtliche Privilegierung genießen. „Niemand, insbesondere auch der Arbeitgeber, darf die Wahl behindern.“ Diesen trifft darüber hinaus die Pflicht zur Mitwirkung, z.B. bei der Aufstellung der Wählerliste. Wenn es „ans Eingemachte“ geht, kann hier auch mit einstweiligen Verfügungen, Ordnungsgeld oder Strafantrag gegen den Arbeitgeber vorgegangen werden.

Welche Fristen und Formalia zu beachten sind und welche Rechtsfolgen bei Verstößen greifen, machten die AfA-Anwältinnen Nadja Häfner und Melanie Julia Maußner deutlich. (siehe auch AfA Aktuell 1/2010, S. 2)

Eike Weißenfels, Vorsitzende Richterin der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, ging anschließend auf die vielen Konstellationen ein, unter denen eine Betriebsratswahl angefochten werden kann. Zahlreiche Diskussionsbeiträge zeigten auf, dass vor allem die immer komplizierteren Betriebsstrukturen sowie der Status von Leiharbeitern und Honorarkräften zu massiven Unsicherheiten hinsichtlich des Wahlrechts führen.

Fortsetzung auf Seite 4

### Editorial



Marc-Oliver Schulze

### Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

nicht lange vor den aktuellen Betriebsratswahlen hat ein anderes Votum den Fokus auf das oft nicht einfache Engagement der Arbeitnehmervertreter gelenkt: Die Wahl des Begriffs „betriebsratsverseucht“ zum „Unwort des Jahres 2009“. Der Sprachwissenschaftler Horst Schlosser begründete das Votum der Jury damit, dass das von einer Bau-marktkette verwendete Wort einen „sprachlichen Tiefpunkt im Umgang mit Lohnabhängigen“ darstellt. Dem ist nichts hinzuzufügen.

In dieser Ausgabe von AfA Aktuell finden Sie deshalb nicht nur aktuelle arbeitsrechtliche Tipps für die Praxis im Betrieb, sondern auch einige Themen, die mit der Mitbestimmung im Alltag und der Arbeit von Betriebsräten zusammenhängen.

Schreiben oder mailen Sie uns, wenn ein Thema für die tägliche Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen besonders interessant ist – wir greifen es gerne auf!

Viel Spaß mit diesem AfA Aktuell wünscht

M. O. Schulze  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Gemeinsam Segel setzen!

Sommertagung für Betriebsräte vom 6. bis 9. Juli 2010



Der Weg ist das Ziel – mit der BR Sommertagung starten die Betriebsräte gut vorbereitet in die neue Amtszeit

Unmittelbar nach Abschluss der Betriebsratswahlen kommen auf Betriebsräte und Beschäftigte vielfältige Aufgaben zu. Die AfA-Anwälte veranstalten deshalb eine Sommertagung, auf der in entspannter Atmosphäre mit hochkarätigen Referent/-innen alle aktuellen Themenschwerpunkte, wie etwa Arbeitnehmerdatenschutz oder

Arbeitnehmerüberlassung, aber auch die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates in der Unternehmenskrise, diskutiert werden können.

Daneben kann je nach individuellen Kenntnissen und Erfahrungen aus einer Vielzahl von arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Workshops gewählt werden. Auch

andere Themen wie Konfliktmanagement für Betriebsräte werden angeboten.

Als Referenten haben bundesweit bekannte Fachleute zugesagt, so z.B. Olaf Scholz, Bundesarbeitsminister a.D., stv. SPD-Vorsitzender und Fachanwalt für Arbeitsrecht, die Arbeitsrechts-Professoren Wolfgang Däubler, Peter Schüren und Peter Wedde, die Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Franz Josef Düwell und Burghard Kreft, Vorsitzender Landesarbeitsrichter Christoph Tillmanns, Christian Rauch (Geschäftsführer bei der BA) sowie die Redakteure Eva-Maria Stoppkotte (AiB) und Dr. Martin Wolmerath (dbr).

Die Sommertagung ist für neu und wiedergewählte Betriebsräte erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG. Unverbindliche Anmeldungen sind bis zur BR-Wahl im jeweiligen Betrieb, längstens bis zum 15.05.2010, möglich. Die Platzvergabe erfolgt nach der Reihenfolge des Eingangs. Der Preis für das viertägige Seminar beträgt 850,00 Euro zzgl. MwSt. Darin enthalten sind: Begrüßungsabend inkl. Abendessen, alle Kaffeepausen mit Zwischenverpflegung sowie 3x Mittagessen. Eine weitere Tagungspauschale wird nicht erhoben. Die Übernachtung im Iberotel kostet 115,00 Euro inkl. MwSt. pro Nacht. ●

Weitere Infos unter [www.sommertagung.info](http://www.sommertagung.info) oder telefonisch unter 0911 – 37 66 77 – 78.

## Besondere Hürden in „jungen“ Branchen

Mitbestimmung auch im IT-Bereich endlich anerkannt

**Daniela Echelmeyer ist gelernte Datenverarbeitungskauffrau und vertritt seit 2006 als Betriebsratsvorsitzende knapp 60 Kollegen in der Nürnberger Niederlassung eines international tätigen IT-Unternehmens. Auch in ihrer Branche war „Betriebsrat“ lange Zeit ein Unwort, in vielen Firmen wurden Betriebsräte von Arbeitgebern wie Kollegen schlicht als nicht nötig angesehen.**

Dies hat sich inzwischen geändert, so Daniela Echelmeyer: „Als ich 2000 angefangen habe, gab es auch bei uns keinen Betriebsrat in Deutschland. Auch von den Kollegen war das nicht gewünscht. Erst der große Einbruch im Jahr 2001/ 2002 machte auch den Mitarbeitern in den IT-Unternehmen bewusst, dass es nicht immer nur aufwärts gehen kann.“

Dennoch beobachtet Daniela Echelmeyer, dass gerade jüngere Kollegen bis heute Angst haben, die Unterstützung des Betriebsrats

könnte beim Management als Makel gesehen werden – nach dem Motto: „Der kommt nicht alleine klar, der kann sich nicht allein durchsetzen“. Deshalb freut sich die 38jährige, dass viele Kollegen bei Altersteilzeitverhandlungen oder Aufhebungsverträgen zum Betriebsrat kommen und die Hilfe gerne in Anspruch nehmen: „Diese Anfragen haben erst im letzten Jahr merklich zugenommen.“

Auch beim US-amerikanischen Arbeitgeber ist das deutsche „Workers Council“ mittlerweile bekannt: „Beim Thema Gehaltskürzungen merkte unser Vice-President an, dass es in einigen Ländern Gesetze und auch Gremien gebe, wo man so etwas verhandeln müsse und nicht einfach von oben herab befehlen könne. Ich glaube, das ist schon ein Schritt zu einer stärkeren Akzeptanz von Mitarbeiterrechten.“

Trotz vieler Kompromisse ist die junge Mutter stolz auf das Erreichte: „Gerade weil wir in unserer Branche national und international so



Daniela Echelmeyer ist seit 2003 Betriebsrätin

sehr vernetzt sind, müssen wir uns im Gesamtbetriebsrat einbringen und Verhandlungsergebnisse mitgestalten. Deshalb kommen die Kollegen zu mir ins Büro, weil sie wissen: „Da ist jemand, der kann mir helfen.“ ●

## Checkliste zur Betriebsratswahl

## Fallstricke erkennen und vermeiden

Folgende Formalia sollten im Bezug auf einen rechtssicheren Ablauf der BR-Wahl dringend beachtet werden:

## 1. Wahllokal

- Ort vom Arbeitgeber gestellt
- Muss geheime, freie und persönliche Wahl gewährleisten
- Keine Zugangsbarrieren oder verglaste Räume
- Tische, Stühle, Zwischenwände
- Wahlkabine und verschließbare Wahlurne
- EDV, sofern sich der Wahlvorstand dieser bedienen möchte

## 2. Stimmzettel

- Einheitlich
- Personenwahl im normalen Wahlverfahren: Alle Bewerber, in der Reihenfolge der eingereichten Liste
- Personenwahl im vereinfachten Wahlverfahren: Alle Bewerber, in alphabetischer Reihenfolge

- Verhältniswahl: Listen, in der Reihenfolge der ausgelosten Ordnungsnummern, jeweils nur Liste mit Kennwort und den ersten beiden Bewerbern der Liste
- Keine Hervorhebungen bestimmter Listen/ Kreise/ Bewerber
- Mehrsprachige Fassung, wenn notwendig

## 3. Auszählung

- Zwingend öffentlich und unmittelbar nach der Wahl
- Auszählung findet durch den gesamten Wahlvorstand statt
- Wahlhelfer sind zulässig
- Über Gültigkeit der Stimmen entscheidet Wahlvorstand durch Beschluss in Zweifelsfällen
- Personenwahl: Auszählung nach Stimmen der Bewerber
- Verhältniswahl: Auszählung nach Stimmen auf einer Liste (d'Hondtsches Höchstzahlverfahren)

## 4. Berücksichtigung Minderheitengeschlecht

- Mindestquote des Minderheitengeschlechts muss berücksichtigt werden
- Personenwahl: Zunächst Sitze des Minderheitengeschlechts verteilen, dann die restlichen Sitze auf die Bewerber mit den meisten Stimmen
- Verhältniswahl: Berücksichtigung nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren

## 5. Benachrichtigung der Gewählten und der Arbeitnehmer

- Die gewählten Kandidaten sind zu informieren
- Ablehnung der Wahl nur innerhalb von 3 Tagen möglich
- Das Ergebnis der Wahl ist bekannt zu machen durch zweiwöchigen Aushang, dieser setzt die Anfechtungsfrist in Gang

## Urteil 1

## Enge Grenzen

1 ABR 47/08



Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr kann eine nach § 3 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters sein. Die Angemessenheit einer solchen Beschränkung muss der Arbeitgeber gut begründen, andernfalls verstößt er grob gegen seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nach § 11 AGG.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Antrag eines Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 AGG stattgegeben, der vom Arbeitgeber verlangt hatte, in internen Stellenausschreibungen auf die Angabe des ersten Berufsjahres zu verzichten. Der Arbeitgeber hatte sich auf das von ihm vorgegebene Personalbudget berufen. Diese Begründung war offensichtlich ungeeignet, den Bewerberkreis von vornherein auf jüngere Beschäftigte zu begrenzen. ●

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.8.2009 – 1 ABR 47/08 – Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 6. März 2008 – 9 TaBV 251/07 –*

## Urteil 2

## Flashmob zulässig

1 AZR 972/08



Eine gewerkschaftliche Aktion, bei der kurzfristig aufgerufene Teilnehmer durch den Kauf geringwertiger Waren oder das Befüllen und Stehenlassen von Einkaufswagen in einem Einzelhandelsgeschäft eine Störung betrieblicher Abläufe herbeiführen, ist im Arbeitskampf nicht generell unzulässig. Solange der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewährleistet ist, sind derartige Maßnahmen zur Störung betrieblicher Abläufe im Rahmen der Durchsetzung tariflicher Ziele von der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften gedeckt. Die Wahl des „Flashmobs“ als Arbeitskampfmittel kann als angemessen gelten, da die Arbeitgeberseite sich gegenüber einer „Flashmob-Aktion“ z.B. mit der Ausübung des Hausrechts oder einer kurzfristigen Betriebschließung zur Wehr setzen kann. Ein Flashmob ist deshalb auch nicht mit einer Betriebsblockade gleichzusetzen. ●

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.9.2009 – 1 AZR 972/08 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. September 2008 – 5 Sa 967/08 –*

## Urteil 3

## Urlaub verfällt nicht

9 AZR 983/07



Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG verfiel der Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Erholungsurlaub spätestens zum 31. März des Folgejahres, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer infolge von Krankheit gehindert war, seinen Urlaub anzutreten.

Nach dem EuGH liegt hierin ein Verstoß gegen die Europäische Richtlinie 2003/88/EG. Damit steht fest, dass zukünftig auch Urlaub aus dem Vorjahr bzw. den Vorjahren vom Arbeitgeber entweder zu gewähren oder – soweit dies wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist – abzugelten ist. Zu beachten ist allerdings, dass dies nur dann gilt, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Wird der Urlaub aus sonstigen Gründen nicht angetreten, ist ein Erlöschen der Urlaubsansprüche weiterhin möglich. ●

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 972/08 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 29.08.2007 – 7 Sa 673/07 –*

Für Sie da

## AfA wächst weiter

Tim Richter seit 1. März 2010 als weiterer Anwalt bei AfA

Das AfA-Team freut sich über einen weiteren Neuzugang: Tim Richter, der zuvor in einer Allgemeinkanzlei in Ansbach arbeitete, ist seit Anfang März bei AfA mit dabei. Arbeitsrechtliche Mandate bildeten seit Beginn seiner anwaltlichen Tätigkeit in 2007 den Schwerpunkt, daneben betreute Herr Richter aber auch Mandate aus allen weiteren zivilrechtlichen Bereichen sowie aus dem Strafrecht. Zur weiteren Spezialisierung auf das Arbeitsrecht absolvierte Tim Richter bereits im Juli 2009 den theoretischen Teil der Fachanwaltsprüfung mit Erfolg und wechselte nun zu AfA, um sich ausschließlich dem Arbeitsrecht widmen zu können. Aufgrund seiner umfangreichen Erfahrung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten ergänzt der



Rechtsanwalt Tim Richter

Anwalt ausgezeichnet das Rechtsanwalts-Team um Kanzlei-Gründer Marc-Oliver Schulze.

Bei AfA betreut Herr Richter sowohl Arbeitnehmer- als auch Betriebsratsmandate. Das AfA-Team heißt Tim Richter herzlich willkommen und wünscht ihm bei der Erfüllung der anstehenden Aufgaben viel Erfolg! •

## Letzte Meldung ...

**EuGH: Jüngere ab sofort gleichgestellt**

Die deutsche Regelung, wonach erst die Betriebszugehörigkeit nach dem vollendeten 25. Lebensjahr die Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers verlängert, verstößt gegen EU-Recht. Marc-Oliver Schulze, AfA-Rechtsanwälte, begrüßt das Urteil (AZ: C-555/07) des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wonach diese seit 1926 in § 622 BGB enthaltene Vorschrift ab sofort nicht mehr angewendet werden darf.

Marc-Oliver Schulze lobt die Luxemburger Richter für deren „absolut folgerichtige“ Urteilsbegründung: „Eine Altersdiskriminierung liegt ja nicht nur vor, wenn ältere Arbeitnehmer benachteiligt werden, sondern natürlich auch dann, wenn es Jüngere trifft. Die ursprüngliche Gesetzesintention, das jüngere Arbeitnehmer aufgrund ihrer beruflichen und persönlichen Mobilität grundsätzlich bessere Arbeitsmarkt-Chancen haben und deshalb schlechter gestellt werden können, trägt schon lange nicht mehr.“ Die Arbeitslosenstatistik belege, dass es auch flexiblen, jungen Arbeitssuchenden innerhalb weniger Wochen oft unmöglich ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

**EuGH-Urteil sofort bindend**

Die deutschen Gerichte wurden vom EuGH angewiesen, die für unrechtmäßig erklärte Klausel nicht mehr anzuwenden. Rechtsanwalt Schulze: „Unabhängig davon, wann das nationale Gesetz in diesem Punkt geändert werden wird, kann sich jeder Arbeitnehmer nun vor dem Arbeitsgericht auf die Unwirksamkeit dieser Regelung berufen.“ •

## Hohe demokratische Ansprüche

Fortsetzung von S. 1: AfA-Seminar zu Fallstricken bei der BR-Wahl



Vorsitzende Richterin Eike Weißenfels im Gespräch über Fallstricke bei der BR-Wahl

„Der Arbeitnehmerbegriff bei der Betriebsratswahl richtet sich nicht nach dem Sozialversicherungsstatus, sondern nach dem Grad der Eingliederung in die Betriebsorganisation“, präzisiert LAG-Richterin Weißenfels und ergänzt: „In Zweifelsfällen hat der Wahlvorstand sehr sorgfältig zu prüfen, damit kein Wahlberechtigter von der BR-Wahl ausge-

schlossen wird.“ Grundlegend ist nämlich die Einhaltung der demokratischen Grundprinzipien, wie sie auch bei anderen Wahlen gelten. Dies schafft viele Hürden: So kann eine Wahl alleine dadurch unwirksam werden, dass Arbeitnehmer/-innen aufgrund mangelnder Sprachkompetenz an der Ausübung des Wählerwillens gehindert wurden.

Hier urteilte das Bundesarbeitsgericht 2004, dass die Betriebsratswahl am Frankfurter Flughafen schon deshalb unwirksam war, weil den 700 Kollegen mit Migrationshintergrund Wahlunterlagen in 13 Muttersprachen zugestanden hätten. Eike Weißenfels machte an diesem Beispiel deutlich, dass es zahlreiche „Risikofaktoren“ für eine rechtswirksame Betriebsratswahl gibt und es deshalb umso wichtiger ist, alle bekannten Fallstricke nach bestem Wissen und Gewissen von vornherein auszuschließen. •

### Impressum

**Herausgeber:**

Marc-Oliver Schulze (verantwortlich),  
AfA Arbeitsrecht für Arbeitnehmer,  
Nürnberg | Bamberg | Rostock  
Rollnerstraße 12, 90408 Nürnberg  
Tel. 0911/ 37 66 77 - 88, Fax: - 89  
Internet: www.afa-anwalt.de  
Email: kanzlei@afa-anwalt.de

**Redaktion:** Michael Bischoff  
**Layout:** Ruth Schmidhammer