

## Freistellungsanspruch für Wahlvorstandsmitglieder

Wahlvorstandsmitglieder tragen eine hohe Verantwortung: Innerhalb einer relativ kurzen Zeit haben sie die Betriebsratswahl nach komplizierten Vorschriften durchzuführen. Und das normalerweise nur alle vier Jahre. Innerhalb eines solchen Zeitraums können sich erhebliche tatsächliche (veränderte Betriebsstrukturen usw.) und rechtliche Herausforderungen (veränderte Wahlvorschriften, neue Rechtsprechung) ergeben.

Mitglieder des Wahlvorstands können daher ihre verantwortungsvolle Tätigkeit nicht „nebenbei“ erledigen. Manche Arbeitgeber haben das noch nicht begriffen. Ihnen muss mitunter noch deutlich gemacht werden, dass Wahlvorstandsmitglieder unbestritten einen Anspruch auf Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit zur Ausübung ihres Amtes haben. Das Betriebsverfassungsgesetz legt in § 20 Abs. 3 fest: *„Versäumnis von Arbeitszeit, die ... zur Betätigung im Wahlvorstand ... erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts“*.

Es ist das volle Entgelt mit allen Zuschlägen zu zahlen. Wenn ohne die Tätigkeit im Wahlvorstand Überstunden angefallen wären, sind sie ebenfalls zu vergüten, auch wenn es sich dabei nicht um regelmäßig anfallende Überstunden handelt (BAG 29.6.1988, AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG). Muss die Wahlvorstandstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, besteht auch für Wahlvorstandsmitglieder nach § 37 Abs. 3 BetrVG Anspruch auf entsprechende bezahlte Freistellung von der Arbeit bzw. auf Mehrarbeitsvergütung.

Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs kann durch den Betriebsrat zum Mitglied des Wahlvorstands bestellt werden. Wahlvorstandsmitglieder bedürfen keiner Genehmigung des Arbeitgebers, wenn sie ihren Arbeitsplatz zur Wahrnehmung ihres Amtes verlassen müssen. Sie haben sich allerdings ab- und zurückzumelden, sofern sie nicht als Betriebsratsmitglieder komplett von der Arbeitsleistung freigestellt sind. Eine allgemeine Freistellung zumindest des Wahlvorstandsvorsitzenden während des Wahlverfahrens wird in größeren Betrieben erforderlich sein.

Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung, wie sie für Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist. Daher hat der Arbeitgeber nicht nur das Entgelt fortzuzahlen. Er hat auch die Schulungskosten und sonstigen Aufwendungen zu übernehmen, die dem Wahlvorstandsmitglied entstehen. Anzuwenden ist grundsätzlich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Schulungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder.

In einer grundlegenden Entscheidung vom 7.6.1984 (AP Nr. 10 zu § 20 BetrVG 1972) hat das Bundesarbeitsgericht hervorgehoben, dass bei erstmals berufenen Wahlvorstandsmitgliedern nach entsprechender Beschlussfassung gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG regelmäßig die Erforderlichkeit von Schulungen zum Wahlrecht zu bejahen ist. Bei Wahlvorstandsmitgliedern, die bereits Betriebsratswahlen durchgeführt haben, stellt das Bundesarbeitsgericht darauf ab, ob ausreichende Kenntnisse vorhanden sind.

Diese Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist zuletzt durch das Landesarbeitsgericht Hamburg mit Urteil vom 14.03.2012 (ArbuR 2012, 325) bestätigt worden. In diesem Urteil wird noch einmal klargestellt, dass jedes Wahlvorstandsmitglied unabhängig vom Wissensstand der anderen Wahlvorstandsmitglieder einen eigenen Schulungsanspruch hat.

Aufgrund der Komplexität des Wahlverfahrens und der umfassenden neuen Rechtsprechung wird man regelmäßig von einem Schulungsanspruch von ein bis zwei Tagen ausgehen dürfen. Sollten Arbeitgeber Schwierigkeiten bereiten, sollte ihnen deutlich gemacht werden, dass eine erfolgreich angefochtene Betriebsratswahl eine nochmalige Wahl mit allen damit verbundenen Kosten nach sich zieht.