



WORKS COUNCIL ELECTIONS 2022

PRACTICAL GUIDELINES FOR COMPANIES: A MORE MODERN WORKS COUNCIL?

BETRIEBSRATSWAHLEN 2022

PRAKTISCHER LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN – MODERNERER BETRIEBSRAT?

Table of Contents

Der Betriebsrat / The Works Council	4
Was ist ein Betriebsrat? / What is a Works Council?	4
Welche Rechte hat der Betriebsrat? / What Rights Does the Works Council Have?	4
Wen repräsentiert der Betriebsrat? / Who Does the Works Council Represent?	4
Welche Voraussetzungen gibt es für die Wahl des Betriebsrats? / What Are the Requirements to Elect a Works Council?.....	5
Besteht die Pflicht, einen Betriebsrat einzurichten? / Is There an Obligation to Establish a Works Council?	5
Wer ist Mitglied im Betriebsrat? / Who is in the Works Council?	5
Wer trägt die Kosten des Betriebsrats? / Who Bears the Costs of the Works Council?.....	6
Können Betriebsratsmitglieder entlassen werden? / Can a Works Council Member be Fired?.....	7
Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat? / How Many Members Does the Works Council Have?	8
Wie viele Mitglieder des Betriebsrats werden dauerhaft von ihren Arbeitspflichten freigestellt? / How Many Members of the Works Council are Permanently Released From Work?	8
Die Wahl / The Election.....	9
Wie wird der Betriebsrat gewählt? / How is The Works Council Elected?	9
Reguläres Wahlverfahren / Regular Election Process	10
Vereinfachtes Wahlverfahren / Simplified Election Process.....	11
Gibt es Änderungen im Wahlverfahren aufgrund der Pandemie? / Are There any Changes to the Election Process due to the Pandemic?.....	12
Was ist sonst noch neu? / What else is new?.....	12
Kann die Wahl des Betriebsrats verhindert werden? / Can the Election of a Works Council be Prevented?.....	13
Kann der Arbeitgeber die Wahl des Betriebsrats anfechten? / Can the Employer Challenge the Works Council Election?.....	13
Wie sich Unternehmen auf die anstehenden Betriebsratswahlen vorbereiten können / How Companies Can Prepare For the Upcoming Works Council Elections.....	14
Erstellung einer Liste von Arbeitnehmern für die Briefwahl / Prepare a list of employees for absentee ballots	14
Übernahme der Werbekosten / Coverage of Advertisement Costs.....	14
Aufstellung der Wählerliste / Preparing the List of Eligible Employees	14
Kann der Arbeitgeber Einfluss auf die Wahl nehmen? / Can the Employer Somehow influence the Election process?	15
Einflussnahme während der Wahl / Influence During the Election	15
Einflussnahme nach der Wahl / Influence After the Election	15
Welche Fehler führen zu einer Neuwahl? / Which mistakes can lead to a mandatory Re-Election?	16
Unser Arbeitsrechtsteam in Deutschland / Our Employment Team in Germany	17

Introduction

In Deutschland finden regelmäßig alle vier Jahre Betriebsratswahlen statt, vom 1. März bis zum 31. Mai. Die nächste Wahlperiode beginnt in Kürze, und zwar am 1. März 2022. Unternehmen sollten sich frühzeitig auf die Wahl vorbereiten.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz aus Juni 2021 hat einige Änderungen mit sich gebracht, die bei der Vorbereitung der Wahl zu berücksichtigen sind.

In dieser Neuauflage unseres Leitfadens zur Betriebsratswahl verbinden wir die Erkenntnisse aus vorangegangenen Betriebsratswahlen mit Hinweisen dazu, was nun erstmals zu beachten ist. So werden Arbeitgeber in die Lage versetzt, kostspielige Fehler im Wahlverfahren zu vermeiden und frühzeitig ein gutes und konstruktives Verhältnis zu dem Betriebsrat aufzubauen.

**Haben Sie Fragen, Anregungen oder Kritik?
Dann schreiben Sie uns.**

In Germany, regular works council elections are held every four years, from March 1 through May 31. The next election period will begin shortly, starting on March 1, 2022. Companies should prepare early on for the election process.

In particular, the Works Council Modernization Act (*Betriebsrätemodernisierungsgesetz*) of June 2021 has resulted in some changes that need to be taken into account for the election.

In this new edition of our guideline on the election of works councils, we combine the findings from previous works council elections with advice on what is now new to bear in mind. This enables employers to avoid costly mistakes in the election process and to establish a good and constructive relationship with the works council at an early stage.

**If you would like to discuss it further,
please do not hesitate to contact us.**

Der Betriebsrat

WAS IST EIN BETRIEBSRAT?

Der Betriebsrat ist die institutionalisierte Arbeitnehmervertretung im Betrieb. Ein Betrieb liegt regelmäßig dann vor, wenn in der jeweiligen Einheit bedeutende Entscheidungen zu Personal- und sozialen Angelegenheiten (z.B. Einstellungen und Entlassungen) getroffen werden. Der Betrieb ist von seinem Rechtsträger (z.B. einer GmbH oder AG) zu unterscheiden – zu einem Rechtsträger können mehrere Betriebe gehören.

WELCHE RECHTE HAT DER BETRIEBSRAT?

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, das unter anderem Informations-, Beratungs-, und Mitbestimmungsrechte in Bezug auf personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten garantiert. Zudem braucht der Arbeitgeber für bestimmte Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrats.

WEN REPRÄSENTIERT DER BETRIEBSRAT?

Der Betriebsrat ist die Vertretung aller Arbeitnehmer, mit Ausnahme leitender Angestellter. Die Vertretung beschränkt sich nicht auf bestimmte Arbeitnehmergruppen, insbesondere nicht auf Gewerkschaftsmitglieder. Der Betriebsrat vertritt jedoch nicht die leitenden Angestellten.

The Works Council

WHAT IS A WORKS COUNCIL?

The works council is the employees' representative body at operation level. As a rule of thumb, every site with management in charge for significant decisions on staffing and social matters (e.g., hiring, firing) can be considered an operation. An operation has to be distinguished from the legal entity (e.g., *GmbH or AG*) which often has several operations.

WHAT RIGHTS DOES THE WORKS COUNCIL HAVE?

The works council is in charge of co-determination rights under the Works Constitution Act. The Act provides information, consultation and co-determination rights in social, personnel and economic matters. In some instances the employer needs the works council's consent before implementing a specific measure.

WHO DOES THE WORKS COUNCIL REPRESENT?

The works council represents all employees of the operation, it is not the representative of particular employee groups, especially not of union members. However, the works council does not represent executive employees.

WELCHE VORAUSSETZUNGEN GIBT ES FÜR DIE WAHL DES BETRIEBSRATS?

Ein Betriebsrat kann immer dann gewählt werden, wenn im jeweiligen Betrieb in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer angestellt sind, von denen mindestens drei wählbar sind.

BESTEHT DIE PFLICHT, EINEN BETRIEBSRAT EINZURICHTEN?

Nein, weder das Unternehmen noch die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, einen Betriebsrat einzurichten. Wenn ein Betriebsrat eingerichtet werden soll, wird die Wahl durch die Arbeitnehmer oder eine Gewerkschaft eingeleitet. Der Arbeitgeber ist also nicht verpflichtet, die Wahl zu initiieren. Wenn die Arbeitnehmer allerdings eine Initiative ergreifen, einen Betriebsrat zu wählen, muss der Arbeitgeber die Durchführung der Wahl gestatten und unterstützen.

WER IST MITGLIED IM BETRIEBSRAT?

Mitglieder des Betriebsrats sind Arbeitnehmer des Betriebs. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Zahl der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer, d.h., je mehr Arbeitnehmer es gibt, desto mehr Mitglieder hat der Betriebsrat.

WHAT ARE THE REQUIREMENTS TO ELECT A WORKS COUNCIL?

The only requirement is that at least five employees are regularly employed at the operation. All of these five employees have to be eligible to vote and three must be eligible to be elected.

IS THERE AN OBLIGATION TO ESTABLISH A WORKS COUNCIL?

No, neither the employer nor the employees are obligated to establish a works council. The initiative for establishing a works council must come from the employees or a union, so the employer is not obligated to call for elections. If, however, the employees initiate the election of a works council, the employer is obligated to permit and support the process.

WHO IS IN THE WORKS COUNCIL?

The works council is made up of employees employed at the operation. Works council membership is on a voluntary basis. The number of members of the works council depends on the number of employees employed at the operation. It increases with the number of employees.

WER TRÄGT DIE KOSTEN DES BETRIEBSRATS?

Der Arbeitgeber trägt alle erforderlichen Kosten, die durch Einleitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrats entstehen. Dazu zählen unter anderem Kosten für:

- Porto, Informations- und Kommunikationsmittel, Gesetze und Kommentare, Stimmzettel und anderes Wahlmaterial;
- Schulungen der Mitglieder des Wahlvorstands;
- Freistellung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Teilnahme an den Betriebsratswahlen, die in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden.

Sobald ein Betriebsrat gewählt wurde, trägt der Arbeitgeber alle Kosten, die mit der Wahrnehmung der Aufgaben entstehen. Unter anderem muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat folgende Mittel zur Verfügung stellen bzw. für die entstehenden Kosten aufkommen:

- Büroräume und -materialien (z.B. Schreibtische, Schreibwerkzeug sowie IT- und Kommunikationsmittel);
- Schulungen und Fachliteratur;
- Berater, die vom Betriebsrat für die Ausübung seiner Aufgaben engagiert werden;
- Kosten arbeitsgerichtlicher Verfahren oder anderer Rechtsstreitigkeiten, einschließlich der Anwaltskosten des Betriebsrats.

Außerdem müssen Betriebsratsmitglieder von ihren regulären Arbeitspflichten freigestellt werden, wenn dies erforderlich ist, um ihre Aufgaben im Betriebsrat wahrzunehmen. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigt.

WHO BEARS THE COSTS OF THE WORKS COUNCIL?

The employer has to bear all costs incurred by the works council election including *inter alia*

- postage, information and communication technology, legal texts and commentaries, paper and other election materials;
- training for members of the election committee;
- time off of all employees to participate in the elections which are normally held during working hours.

Once elected, the employer has to bear all costs related to the works council's tasks to the extent they are necessary for the performance of its duties.

For example, the employer has to provide/pay for:

- Office premises, office personnel and office materials (e.g., desk, paper, pens, information and communication technology);
- Training courses and literature;
- Consultants hired by the works council for carrying out its work;
- Costs of labor court proceedings or other legal disputes including the works council's lawyers' fees.

Also, works council members are to be released from regular work duties without reduction in pay if it is necessary to carry out their works council duties. The employer is not entitled to reduce the remuneration in this case.

KÖNNEN BETRIEBSRATSMITGLIEDER ENTLASSEN WERDEN?

Betriebsratsmitglieder sowie Wahlvorstandsmitglieder und ein vorgeschlagener Kandidat genießen besonderen Kündigungsschutz.

Bisher galt dieser Kündigungsschutz nur für bis zu drei Wahlvorstandsmitglieder, jetzt für bis zu sechs. Neu ist auch, dass Arbeitnehmer, die lediglich einen Betriebsrat wählen wollen, schon jetzt Kündigungsschutz genießen. Wenn sie eine notariell beglaubigte Erklärung unterschreiben, dass sie die Wahl planen, dürfen sie für die Dauer von drei Monaten nicht aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen gekündigt werden.

Betriebsratsmitglieder und Arbeitnehmer, die eine Betriebsratswahl planen, können nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, d.h. wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt hat.

Dieses Kriterium ist in der Praxis kaum zu erfüllen. Selbst bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist die vorherige Zustimmung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts erforderlich.

CAN A WORKS COUNCIL MEMBER BE FIRED?

Works council members as well as an election committee member and a nominated candidate enjoy special termination protection.

Previously, this applied only to up to three election committee members; now it applies to up to six. Another new provision is that employees who merely plan to elect a works council are already protected against dismissal. If they sign a notarized document stating that they are planning the election, they may not be dismissed for a period of three months for reasons of conduct or personal reasons.

Works council members and employees planning a works council election may only be dismissed for cause, *i.e.*, if the employee has seriously violated obligations under the employment contract.

In practice, this criterion is almost impossible to meet. Even where cause exists, prior consent of the works council or the labor court is required.

WIE VIELE MITGLIEDER HAT DER BETRIEBSRAT?

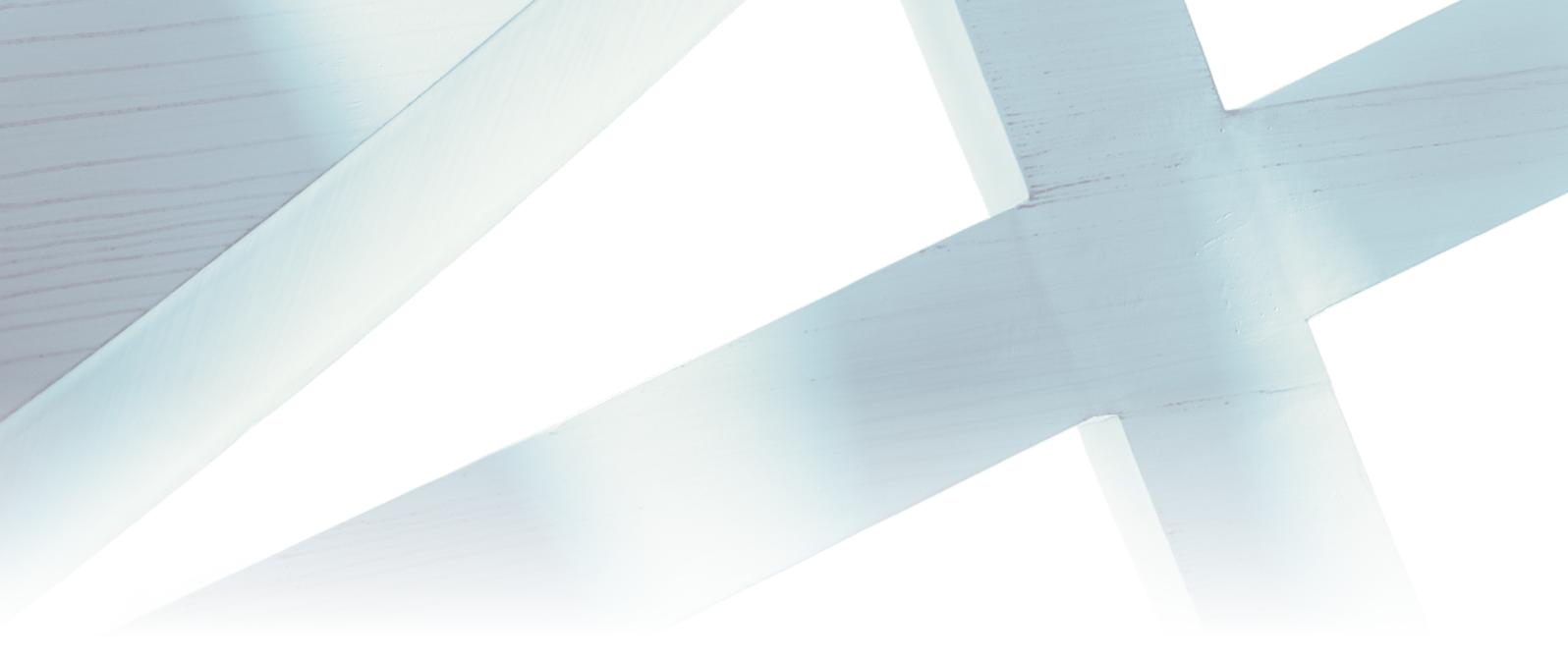
HOW MANY MEMBERS DOES THE WORKS COUNCIL HAVE?

Zahl der Arbeitnehmer No. of Employees	Zahl der Betriebsrats- mitglieder Site of Works Council
5 - 20	1
21 - 50	3
51 - 100	5
101 - 200	7
201 - 400	9
401 - 700	11
701 - 1.000	13
1.001 - 1.500	15
...	...
5.001 - 6.000	31
...	...
7.001 - 9.000	35

WIE VIELE MITGLIEDER DES BETRIEBSRATS WERDEN DAUERHAFT VON IHREN ARBEITSPFLICHTEN FREIGESTELLT?

HOW MANY MEMBERS OF THE WORKS COUNCIL ARE PERMANENTLY RELEASED FROM WORK?

Zahl der Arbeitnehmer No. of Employees	Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder No. of Released Works Council Members
200 - 500	1
501 - 900	2
901 - 1.500	3
1.501 - 2.000	4
2.001 - 3.000	5
3.001 - 4.000	6
4.001 - 5.000	7
5.001 - 6.000	8
6.001 - 7.000	9
7.001 - 8.000	10
8.001 - 9.000	11
9.001 - 10.000	12
+2.000	+1



Die Wahl

WIE WIRD DER BETRIEBSRAT GEWÄHLT?

Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmern des Betriebes gewählt. Erstmals können nun alle Arbeitnehmer über 16 Jahre, die seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind, den Betriebsrat wählen oder in ihn gewählt werden. Wie bisher können nur Arbeitnehmer über 18 Jahre in den Betriebsrat gewählt werden. Ob ein Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist, spielt keine Rolle. Leiharbeiter, die voraussichtlich länger als drei Monate im Betrieb beschäftigt sind, sind wahlberechtigt, können sich aber nicht zur Wahl stellen. Leitende Angestellte sind nicht wahlberechtigt. Der Betriebsrat wird in direkter und geheimer Wahl gewählt. Es gibt zwei verschiedene Wahlverfahren, die beide im Einzelnen gesetzlich geregelt sind. Das jeweilige System richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb – bei weniger als 50 Beschäftigten kann ein vereinfachtes Wahlverfahren durchgeführt werden.

The Election

HOW IS THE WORKS COUNCIL ELECTED?

The works council is elected by the employees of the operation. For the first time, all employees over the age of 16 who have been employed for at least six months may vote for or be elected to the works council. As before, only employees over the age of 18 can be elected to the works council. Whether an employee is a union member is not relevant. Agency workers who will probably be employed in the operation for more than three months are eligible to vote, however, cannot stand for election. Executive employees are not eligible to vote. The works council is elected by a direct vote in a secret ballot. There are two different election procedures, which are both governed in detail by law. The relevant system is determined by the number of employees in the operation – if it has less than 50 employees a simplified election process can be carried out.

Reguläres Wahlverfahren

Für die Betriebsratswahlen muss ein Wahlvorstand bestehend aus drei Wahlberechtigten bestellt werden, der die Betriebsratswahl organisiert. Sofern bereits ein Betriebsrat besteht, bestellt dieser den Wahlvorstand mindestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit.

Wenn noch kein Betriebsrat besteht, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung bestellt, die von drei Arbeitnehmern oder einer Gewerkschaft einberufen wird.

Zunächst muss der Wahlvorstand dann eine Wählerliste aufstellen. Im Zuge dessen muss festgestellt werden, ob einzelne Arbeitnehmer als leitende Angestellte zu qualifizieren und somit von den Wahlen ausgeschlossen sind. Die Einordnung erfolgt durch den Wahlvorstand und erfordert häufig anwaltliche Beratung.

Der Wahlvorstand muss spätestens sechs Wochen vor Beginn der Wahl ein Wahlausschreiben erlassen. Innerhalb von zwei Wochen nach diesem Erlass erfolgen die Wahlvorschläge, mit denen Arbeitnehmer als Kandidaten für den Betriebsrat nominiert werden. Je nach Größe des Betriebes benötigt jeder potentielle Kandidat hierfür zwischen zwei und fünfzig sog. Stützunterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern. In Betrieben mit 20 oder weniger Beschäftigten benötigen die Kandidaten keine Stützunterschriften mehr.

Über die Kandidaten wird dann in geheimer Wahl abgestimmt. Die Auswertung erfolgt durch den Wahlvorstand, der auch das Wahlergebnis bekannt gibt.

Regular Election Process

An election committee must be set up to organize the election of the works council. If a works council already exists, the works council currently in office appoints the election committee at least ten weeks prior to the end of its term.

If no works council exists, the election committee will be elected in a works meeting. This works meeting may be initiated by three employees of the establishment or a trade union.

At first, the election committee has to create a list of employees eligible to vote. In this process, discussions will occur as to whether individual employees are executive employees—and therefore unable to vote—or not. The decision is up to the election committee—and often requires legal advice.

Six weeks prior to the election date the election committee has to publish an official announcement of the upcoming elections. Within 2 weeks of this announcement employees can be nominated as candidates. Each possible candidate needs a certain number of signatures of employees eligible to vote, between two and 50, depending on the size of the operation. In operations with 20 or less employees, candidates do not need any signatures of supporters.

Employees then vote in secret on the list of candidates. The election committee counts the votes and publishes the result of the election.

Vereinfachtes Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren gilt in Betrieben mit weniger als 100 (bisher <50) wahlberechtigten Arbeitnehmern. In Betrieben mit 101-200 (bisher zwischen 50 und 100) wahlberechtigten Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren durch Vereinbarung gewählt werden.

Das vereinfachte Wahlverfahren besteht im Wesentlichen aus zwei Betriebsversammlungen. In der ersten Betriebsversammlung wählen die Beschäftigten den Wahlvorstand. Besteht bereits ein Betriebsrat, wird der Wahlvorstand vom Betriebsrat bestellt. Während der Betriebsversammlung können die Beschäftigten mitteilen, dass sie bei den Wahlen kandidieren möchten.

Die Wahlen finden in einer zweiten Betriebsversammlung eine Woche später statt. Auch hier ist die Wahl geheim.

Simplified Election Process

The simplified election process applies in operations with less than 100 (previously <50) employees eligible to vote. In companies with 101-200 (previously between 50 and 100) employees entitled to vote, the simplified election process can be chosen by agreement.

The simplified election process basically consists of two staff meetings. The employees vote the election committee in the first staff meeting. If a works council already exists, the election committee is appointed by the works council. During the staff meeting employees may hand in notification that they would like to stand as a candidate in the elections.

The elections take place in a second staff meeting one week later. Again, the voting is done in secret.

GIBT ES ÄNDERUNGEN IM WAHLVERFAHREN AUFGRUND DER PANDEMIE?

Der deutsche Gesetzgeber hat sich gegen die Möglichkeit einer allgemeine Brief- oder Onlinewahl entschieden. Wenn Arbeitnehmer am Wahltag nicht im Betrieb anwesend sind, haben sie jedoch die Möglichkeit, vom Wahlvorstand Briefwahlunterlagen zu erhalten. Anders ist dies nur, wenn alle Arbeitnehmer im Home Office arbeiten, dann dürfte auch eine generelle Briefwahl zulässig sein.

Die Sitzungen des Wahlvorstands können nun per Videokonferenz abgehalten werden. Der Arbeitgeber muss den Mitgliedern des Wahlvorstands auf deren Antrag hin die erforderliche Ausrüstung zur Verfügung stellen.

WAS IST SONST NOCH NEU?

Wahlumschläge für die persönliche Stimmabgabe sind nicht mehr erforderlich. Eine kleine Ersparnis für die Arbeitgeber.

In der Wahlbekanntmachung ist nunmehr auch auf die neuen Anfechtungsausschlussgründe hinzuweisen.

Die Frist zur Berichtigung des Wählerverzeichnisses wurde verlängert, so dass die Richtigkeit der Wählerliste auch noch am Tag der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe geprüft und berichtigt werden kann.

ARE THERE ANY CHANGES TO THE ELECTION PROCESS DUE TO THE PANDEMIC?

German lawmakers have decided against allowing general remote voting by mail or online. However, if employees are not present at the operation on election day, they are eligible to receive an absentee ballot from the election committee. This is only different if all employees work from home, in which case a general absentee ballot should be permissible.

Meetings of the election committee can now be held by video conference. At their request, the employer has to provide the members of the election committee with the necessary equipment.

WHAT ELSE IS NEW?

Ballot envelopes for in person voting are no longer necessary, small savings for employers.

The election notice must now also refer to the new grounds for exclusion of contestation.

The deadline for correcting the electoral list is now prolonged, so that the accuracy of the electoral list can be checked and corrected even on the election day until voting is completed.

KANN DIE WAHL DES BETRIEBSRATS VERHINDERT WERDEN?

Nein, das deutsche Recht verbietet ausdrücklich jede Behinderung der Betriebsratswahl. Zuwiderhandlungen können strafrechtlich verfolgt werden. Dies gilt selbst dann, wenn sich die Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb gegen die Betriebsratswahl ausspricht, dafür die Einberufung der Wahl nur wenige Arbeitnehmer nötig sind.

KANN DER ARBEITGEBER DIE WAHL DES BETRIEBSRATS ANFECHTEN?

Ja, die Betriebsratswahl kann vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht angefochten werden. Die Frist hierfür beträgt zwei Wochen ab Bekanntgabe der Wahlergebnisse. Die Anfechtung ist nur möglich, wenn gegen wesentliche Vorschriften bezüglich Wahlberechtigung, Wählbarkeit oder Wahlverfahren verstoßen wurde und dadurch das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst wurde. Im Falle einer offensichtlichen und schwerwiegenden Verletzung wesentlicher Vorschriften ist die Wahl möglicherweise sogar nichtig – dann findet die Anfechtungsfrist keine Anwendung.

Eine Anfechtung der Wahl durch die Wahlberechtigten ist nunmehr ausgeschlossen, wenn das Wählerverzeichnis unrichtig ist, es sei denn, dass zuvor aus demselben Grund ein Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses eingelegt worden ist. Dies gilt auch, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Eine Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass das Wählerverzeichnis unrichtig ist und diese Unrichtigkeit auf den Angaben des Arbeitgebers beruht.

CAN THE ELECTION OF A WORKS COUNCIL BE PREVENTED?

No, German law explicitly prohibits hindering works council elections. Doing so can constitute a criminal offence. Even if the majority of the operation's employees is not in favour of electing a works council, they cannot prevent the elections initiated by only a few employees.

CAN THE EMPLOYER CHALLENGE THE WORKS COUNCIL ELECTION?

Yes, the election can be challenged up before the local labor court until two weeks after the date that the election results have been made public if voting regulations, eligibility requirements, or the election process procedure have been significantly violated and where the election results have been changed or influenced by such violation. In the case of a serious and obvious violation of essential rules on the election, the election may even be void. In this case, there is no time limit as to when the elections can be challenged.

A contestation of the election by the voters is excluded if the voter list is incorrect unless a proper objection to the correctness of the voter list has previously been lodged for the same reason. This does apply if the contesting eligible voters were prevented from filing an objection. A contestation by the employer is excluded insofar as it is based on the fact that the electoral list is incorrect and if this incorrectness is based on the information provided by the employer.

WIE SICH UNTERNEHMEN AUF DIE ANSTEHENDEN BETRIEBSRATSWAHLEN VORBEREITEN KÖNNEN

Erstellung einer Liste von Arbeitnehmern für die Briefwahl

Der Wahlvorstand muss nunmehr über alle langzeiterkrankten Arbeitnehmer, Arbeitnehmer, die im Ausland oder von Zuhause aus arbeiten, Arbeitnehmer in Elternzeit und andere Arbeitnehmer, die am Wahltag voraussichtlich nicht im Betrieb sein werden, informiert werden. Der Wahlvorstand muss in der Lage sein, diesen Arbeitnehmern Briefwahlunterlagen zukommen zu lassen.

Übernahme der Werbekosten

Dem Arbeitgeber steht es frei, die Kandidaten oder Listen im Wahlkampf finanziell zu unterstützen, sofern er dabei keine Kandidaten bzw. Listen bevorzugt oder benachteiligt.

Der Arbeitgeber kann zwar die Nutzung der betriebseigenen Mittel (Drucker, Druckpapier und Tinte etc.) untersagen, um Kosten zu sparen. Dabei läuft er aber Gefahr, den Anschein zu erwecken, dass er sich damit gegen die Betriebsratswahl als solche stellt. Erlaubt der Arbeitgeber stattdessen allen Kandidaten bzw. Listen, die betriebseigenen Mittel in einem bestimmten Umfang für die Wahl zu nutzen, sendet er das positive Signal an die Belegschaft, dass er die Wahl unterstützt.

Aufstellung der Wählerliste

Zur Beschleunigung der Vorbereitung und auch zur Vermeidung von Fehlern bei der Wahlvorbereitung, sollte der Arbeitgeber (bzw. die Personalabteilung) eine vollständige Liste der Belegschaft anfertigen, in der die regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer sowie etwaige leitende Angestellte aufgeführt werden und diese dem Wahlvorstand zur Verfügung stellen.

HOW COMPANIES CAN PREPARE FOR THE UPCOMING WORKS COUNCIL ELECTIONS

Prepare a list of employees for absentee ballots

The election committee must now be informed about all long-term sick employees, employees working abroad or remote, employees on parental leave and other employees that are not expected to be in the operation on election day. The election committee must be able to send these employees absentee ballots.

Coverage of Advertisement Costs

It is up to the employer to support candidates or lists financially in the election campaign as long as the employer grants the same amount of support to every candidate or list.

If the employer decides to inhibit any use of its resources (paper, printers, ink, etc.), this will save costs, but it may also send a signal to the workforce that the employer is somehow against the actual works council election. If the employer grants all candidates or lists the right to use its resources (to a limited extent) for election advertising, the election unavoidably becomes more expensive. At the same time, it sends a signal to the workforce that the employer is supporting the election.

Preparing the List of Eligible Employees

To accelerate the process of preparing the list of eligible employees by the election committee and to minimize the possibility of errors in the voting process, it is advisable to have the HR department prepare a complete list of the workforce, divided into regular employees and possible executive employees, and provide it to the election committee.

KANN DER ARBEITGEBER EINFLUSS AUF DIE WAHL NEHMEN?

Einflussnahme während der Wahl

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber, eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht zu erwirken und so schon im Vorfeld auf die Betriebsratswahl Einfluss zu nehmen, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass gegen die gesetzlichen Wahlvorschriften verstoßen wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt dies jedoch nur ausnahmsweise, nämlich bei voraussichtlicher Nichtigkeit der Wahl, in Betracht. Nichtigkeit ist nur gegeben, wenn grobe und offensichtliche Verstöße gegen wesentliche Wahlrechtsgrundsätze vorliegen, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht.

Einflussnahme nach der Wahl

Der Arbeitgeber hat nach erfolgter Wahl die Möglichkeit, die Wahl anzufechten, wenn er diese für nichtig hält oder gegen rechtliche Vorschriften verstoßen wurde (z.B. bei fehlender Wahlausschreibung, Verstöße gegen das Wahlgeheimnis, fehlerhafter Besetzung des Wahlvorstandes etc.). Der Betriebsrat bleibt, sofern die Wahl nicht nichtig war, bis zum Ende des Gerichtsverfahrens bestehen. Vom Betriebsrat geschlossene Vereinbarungen und sonstige getroffene Maßnahmen behalten ihre Gültigkeit, auch wenn das Gericht anschließend die Ungültigkeit der Wahl feststellt.

CAN THE EMPLOYER SOMEHOW INFLUENCE THE ELECTION PROCESS?

Influence During the Election

The employer can apply at a labor court for a preliminary injunction, if the employer is under the impression that the rules and regulations are not being obeyed. However, according to the case law of the Federal Labor Court this an option only if the election is likely to be invalid. An election is considered to be invalid if general election principles are breached to such an extent that the election does not appear to be held in accordance with the statutory requirements. Therefore, the election must appear to be invalid at first sight.

Influence After the Election

The employer can also challenge the election after it has taken place in the event of invalidity as well as a breach (failure to give notice of the election, breach of election secrecy, improper composition of the election committee etc.). The works council remains in place for the time until the lawsuit is over. The works council can also conclude company agreements and proceed in its daily work, even if the court subsequently rules that the election was invalid.

WELCHE FEHLER FÜHREN ZU EINER NEUWAHL?

In den folgenden Fällen hat das Bundesarbeitsgericht eine Anfechtung der Betriebsratswahl anerkannt, wodurch Neuwahlen nötig wurden:

- Verspätete oder fehlerhafte Wählerliste;
- Zulassung von nicht-wählbaren Arbeitnehmern als Kandidaten;
- Nichtzulassung von wählbaren Arbeitnehmern als Kandidaten;
- Fehlerhafte Wahlausschreiben;
- Fehlen der Angabe des Wahlzeitraums;
- Unrichtige Anzahl der Betriebsratsmitglieder;
- Falsch besetzter Wahlausschuss.

WHICH MISTAKES CAN LEAD TO A MANDATORY RE-ELECTION?

Below are some examples of cases in which the Federal Labor Court has accepted the challenge of the works council elections, leading to re-elections:

- Delayed or incorrect electoral list
- Admission of non-elective employees as electoral candidates
- Non-Admission of elective employees as electoral candidates
- Improper announcement of the electoral notification
- Missing announcement of election time
- Incorrect number of works council members;
- Incorrectly staffed election committee.

Unser Arbeitsrechtsteam in Deutschland

Our Employment Team in Germany



Dr. André Zimmermann, LL.M. ist Partner und leitet die deutsche Arbeitsrechtspraxis von Orrick. Er berät Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Fragen, mit einem besonderen Fokus auf Technologieunternehmen, häufig mit US-Hintergrund. André wird seit 2017 von JUVE als "häufig empfohlener" Arbeitsrechtler gelistet und wurde mehrfach für seine Arbeit ausgezeichnet (WirtschaftsWoche, Handelsblatt/BestLawyers).

Dr. André Zimmermann, LL.M., partner and head of Orrick's German Employment Law Practice, advises companies on all employment law issues, with a special focus on technology companies, often with a US background. André has been listed as "frequently recommended" employment lawyer by JUVE since 2017 and has received several awards for his work (WirtschaftsWoche, Handelsblatt/BestLawyers).



Louisa Kallhoff ist Managing Associate im Düsseldorfer Büro und gehört der Praxisgruppe Arbeitsrecht an. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen sowohl in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Transaktionen und Restrukturierungen, als auch in eigenständigen arbeitsrechtlichen Themen wie beispielsweise Arbeitnehmerüberlassung, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen oder Anstellungsverträgen von Vorständen und Geschäftsführern. Ferner berät sie nationale und internationale Unternehmen zu laufenden arbeitsrechtlichen Themen.

Louisa Kallhoff is an experienced managing associate in the Düsseldorf office and a member of Orrick's German Employment Law Practice. Louisa advises national and international companies on all issues of individual and collective employment law. The main focus of her practice comprises employment aspects of transactions and restructurings, as well as employment and labor law issues such as personnel leasing, co-determination of employees and service agreements of managing directors and board members. She also advises national and international companies on day-to-day employment law matters.



Marianna Karapetyan ist Associate im Düsseldorfer Büro und gehört der Praxisgruppe Arbeitsrecht an. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen sowohl in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Transaktionen und Restrukturierungen, als auch in eigenständigen arbeitsrechtlichen Themen wie beispielsweise Arbeitnehmerüberlassung, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen oder Anstellungsverträgen von Vorständen und Geschäftsführern. Ferner berät sie nationale und internationale Unternehmen zu laufenden arbeitsrechtlichen Themen.

Marianna Karapetyan is an associate in the Düsseldorf office and a member of the Employment Law Practice Group. Marianna advises national and international companies on all issues of individual and collective employment law. The main focus of her practice comprises of employment aspects of transactions and restructurings, as well as employment and labor law issues, such as personnel leasing, co-determination of employees and service agreements of managing directors and board members. She also advises national and international companies on day-to-day employment law matters.



Dr. Hendrik Völkerding ist Associate im Düsseldorfer Büro und gehört der Praxisgruppe Arbeitsrecht an. Er berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Die Schwerpunkte seiner Tätigkeit liegen sowohl in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Transaktionen und Restrukturierungen, als auch in eigenständigen arbeitsrechtlichen Themen wie beispielsweise betriebliche Altersversorgung, Arbeitnehmerüberlassung, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen oder Anstellungsverträgen von Vorständen und Geschäftsführern. Ferner berät er nationale und internationale Unternehmen zu laufenden arbeitsrechtlichen Themen.

Dr. Hendrik Völkerding is an associate in the Düsseldorf office and a member of the Employment Law Practice Group. Hendrik advises national and international companies on all issues of individual and collective employment law. The main focus of his practice comprises of employment aspects of transactions, restructurings and company pensions, as well as employment and labor law issues, such as personnel leasing, co-determination of employees and service agreements of managing directors and board members. He also advises national and international companies on day-to-day employment law matters.

A TRULY GLOBAL PLATFORM.

Law360

Employment Group of the Year (2020, 2019, 2018, 2015, and 2011)

Fortune

Fortune's 100 Best Companies to Work For 2021

Financial Times

Most Innovative Law Firm in North America (2018, 2017, 2016, runner-up in 2020 and 2019)

Financial Times

Most Digital Law Firm in North America (2020)

The American Lawyer

Top 5 on the A-List (2021, 2020, 2019, and 2018)



We work closely with our trusted and longstanding network of employment and compensation specialists in more than 80 countries to provide our clients with quick turnaround and practical, business-oriented solutions for both day-to-day compliance and complex legal matters. Instead of coordinating local counsel in every jurisdiction, we offer a single Orrick contact for information on employment contracts, vacation entitlements, employee terminations — and many other topics.

The result is a single point of contact for all your global employment, equity and HR legal needs worldwide and a regional and local support structure that can be put in place as needed for specific projects or to support regional client teams on an ongoing basis.

We have worked on more than 500 global employment & equity compensation projects and more than 100 multijurisdictional transactions and reorganizations. Our experts are well positioned to assist in developing appropriate compliance strategies for countries in which a company already operates, and in any new countries that a company might be targeting for expansion. Our core solutions help us to provide start-to-finish comprehensive solutions on a cost-efficient basis for our clients and companies at all stages of the employment life cycle.

Herausgeber:

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP,
Heinrich-Heine-Allee 12, 40213 Düsseldorf, Deutschland,
Tel.: +49 (0)211/367870, Internet: www.orrick.de

Vertretungsberechtigt in Deutschland und verantwortlich für redaktionelle Inhalte i.S.d. § 55 Abs. 3 des Staatsvertrages für Rundfunk und Telemedien sind Dr. Oliver Duys und Dr. Christoph Brenner (Managing Partner Deutschland), Heinrich-Heine-Allee 12, 40213 Düsseldorf und Lenbachplatz 6, 80333 München Deutschland, Tel.:+49 (0)211/367870, E-Mail: duesseldorf@orrick.com

Copyright:

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP, 2021. Alle Rechte vorbehalten. Das Orrick-Logo und "Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP" sind eingetragene Marken der Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP.

Version: November 2021

Haftungsausschluss:

Diese Publikation dient allein der allgemeinen Information und berücksichtigt nicht die individuellen Umstände des Einzelfalls. Diese Publikation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie dient nicht dazu und kann keine einzelfallbezogene Beratung durch kompetente Rechts-, Steuer- und andere Berater ersetzen und darf nicht entsprechend verwandt werden. Diese Publikation stellt weder ausdrücklich noch stillschweigend ein Angebot oder die Annahme eines Angebots auf Abschluss eines Auskunfts- oder Beratungsvertrages dar. Die in dieser Publikation enthaltenen Meinungen, Auslegungen und Vorhersagen geben allein die Ansichten der Autoren wieder, welche nicht notwendigerweise der Ansicht der Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP entsprechen. Auch wenn sich die Autoren um eine korrekte Darstellung in dieser Publikation bemüht haben, übernehmen weder sie, noch die Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP noch sonst jemand in Verbindung mit den Vor genannten Gewähr, Einstandspflicht oder Haftung hierfür.

Anwaltswerbung.

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP

Published by:

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP,
Heinrich-Heine-Allee 12, 40213 Düsseldorf, Germany,
Tel.: +49 (0)211/367870, Internet: www.orrick.de

Authorized representatives in Germany responsible for the editorial content according to § 55(3) Interstate Broadcasting and Telemedia Agreement (Staatsvertrag für Rundfunk und Telemedien) are Dr. Oliver Duys and Dr. Christoph Brenner (Managing Partners Germany), Heinrich-Heine-Allee 12, 40213 Düsseldorf and Lenbachplatz 6, 80333 Munich, Germany, Tel.: +49 (0)211/367870, E-Mail: duesseldorf@orrick.com

Copyright:

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP, 2021. All rights reserved. The Orrick logo and "Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP" are trademarks of Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP.

Version: November 2021

Disclaimer:

This publication is for general informational purposes only without consideration to specific facts and circumstances of individual cases and does not purport to be comprehensive. It is not intended as a substitute for the advice of competent legal, tax or other advisers in connection with any particular matter or issue and should not be used as such substitute. This publication does not constitute, either expressly or tacitly, an offer or the acceptance of an offer to conclude an information or consultancy contract. Opinions, interpretations and predictions expressed in this publication are the authors' own and do not necessarily represent the views of Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP. While the authors have made efforts to be accurate in their statements contained in this publication, neither they nor Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP or anyone connected to them make any representation or warranty or can be held liable in this regard.

Attorney Advertising.

IHR ANSPRECHPARTNER YOUR CONTACT

Dr. André Zimmermann, LL.M.
azimmermann@orrick.com

DÜSSELDORF

Orrick-Haus
Heinrich-Heine-Allee 12
40213 Düsseldorf
T +49 211 3678 7265

MÜNCHEN

Lenbachplatz 6
80333 München
T +49 89 383 9800

orrick.de

AMERICAS | EUROPE | ASIA

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP | 51 West 52nd Street | New York, NY 10019-6142 | United States | tel +1 212 506 5000
Attorney advertising. As required by New York law, we hereby advise you that prior results do not guarantee a similar outcome.

©2021 Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP. All rights reserved.

