

Wunsch der Opposition, auch den Gewerkschaften ein Vorschlagsrecht einzuräumen, wurde vom deutschen Gesetzgeber nicht Rechnung getragen. Was die Unterzeichnung des Wahlvorschlages betrifft, ergeben sich folgende Unterschiede: Das BRG bestimmt, daß der Wahlvorschlag mindestens von doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern zu unterfertigen ist, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, wobei auf die erforderliche Zahl die Unterschriften der Wahlwerber nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet werden. Das BVG bestimmt, daß jeder Wahlvorschlag von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von 3, höchstens von 100 unterzeichnet sein muß. Haben die Gruppen der Arbeiter und Angestellten die gemeinsame Wahl beschlossen, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein.

Der Wahlvorstand

Zur Einleitung, Vorbereitung und Durchführung der Wahl sind nach dem BRG wie auch nach dem BVG Wahlvorstände zu bestellen. Die Berechtigung zur Bestellung und deren Art sind in den beiden Gesetzen verschieden geregelt. Nach dem BRG wird der Wahlvorstand von der Betriebsversammlung gewählt. Darin kommt der betont demokratische Charakter des Gesetzes zum Ausdruck. Sind die Wahlen für die beiden Gruppen der Arbeiter und Angestellten getrennt durchzuführen, ist für jede Gruppe ein eigener Wahlvorstand zu bestellen. Bei gemeinsamer Wahl müssen beide Gruppen im Wahlvorstand vertreten sein.

Nach deutschem Recht obliegt die Bestellung des Wahlvorstandes dem abtretenden Betriebsrat. Sie hat sechs Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit zu erfolgen. Nur in solchen Betrieben, in denen noch keine Betriebsräte bestehen, wählt die Betriebsversammlung den Wahlvorstand. Der Wahlvorstand kann vom *Arbeitsgericht bestellt werden*, wenn die Betriebsversammlung von ihrem Recht, den Wahlvorstand zu bestimmen, keinen Gebrauch macht, oder der alte Betriebsrat seiner Verpflichtung, den Wahlvorstand zu bestellen, nicht nachkommt und ein diesbezüglicher Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer *Gewerkschaft* gestellt wird. Leitet der bestellte Wahlvorstand die Wahl nicht unverzüglich ein, so kann er vom Arbeitsgericht durch einen anderen ersetzt werden. Ohne Antrag ist ein Wahlvorstand dann vom Gericht zu bestimmen, wenn dieses die Auflösung eines Betriebsrates, der seine gesetzlichen Befugnisse vernachlässigt oder seine gesetzlichen Pflichten verletzt hat, beschließt. Das Recht, beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstandes zu stellen, ist eines der im Gesetz festgelegten Antrags- und Initiativrechte der Gewerkschaften.

Anfechtung der Wahl

Sowohl nach dem BRG als auch nach dem BVG kann die Wahl des Betriebsrates angefochten werden. Gemäß § 18 BVG ist zur Entscheidung über das Anfechtungsbegehren das Arbeitsgericht berufen. Während nach der deutschen Regelung zur Anfechtung mindestens 3 Wahlberechtigte, jede im Betrieb vertretene *Gewerkschaft* und auch der Arbeitgeber legitimiert sind, steht dieses Recht nach § 9, Abs. 7 BRG nur den wahlwerbenden Gruppen bzw. den Wahlberechtigten zu. Ein weiterer Unterschied liegt darin, daß nach österreichischem Recht bei der Anfechtung der Wahl zunächst der Wahlvorstand angerufen werden muß. Gibt dieser der Anfechtung binnen einer Woche nicht statt, so ist binnen einer weiteren Woche die Beschwerde an das Einigungsamt zulässig, welches endgültig entscheidet. Beide Gesetze enthalten Bestimmungen darüber, unter welchen Voraussetzungen dem Anfechtungsbegehren stattzugeben ist.

Ein wichtiger Unterschied liegt auch in folgendem: § 9/8 im Zusammenhang mit § 27/1 und 2 BRWO setzen fest, daß die Wahl des Betriebsrates ungültig ist, wenn

wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflußt werden konnte. § 18 BVG spricht nicht von Ungültigkeit der Wahl, sondern begnügt sich damit festzusetzen, daß binnen 14 Tagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses eine Anfechtung stattfinden kann, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit, oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine spätere Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch diesen Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte. Eine Verletzung des Wahlverfahrens hat also nach der Diktion des BRG Ungültigkeit der Wahl zur Folge. Demnach wird man sagen müssen, daß im österreichischen Recht keine eigentliche Anfechtbarkeit der Wahl gegeben ist, sondern die Nichtigerklärung der Wahl mit der Wirkung *ex tunc*, während die arbeitsgerichtliche Entscheidung nach § 18 BVG konstitutiven Charakter zu haben scheint.

Bemerkenswert an der deutschen Regelung ist, daß nicht nur Verstöße gegen das formelle und materielle Betriebsratswahlrecht Berücksichtigung finden sollen, sondern auch Unkorrektheiten während des Wahlverfahrens einem gesetzlichen Verbot unterstellt werden. Es sind zwei Tatbestände zu unterscheiden: die *Wahlbehinderung* und die *Wahlbeeinflussung*. Die Verwirklichung dieser Tatbestände stellt § 78 BVG unter Strafsanktion. Die Kosten des Wahlverfahrens hat nach der deutschen Regelung der Arbeitgeber voll zu tragen.

Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates

Die *Amtszeit der Betriebsräte* beträgt nach beiden Gesetzen zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit. Sowohl nach dem alten österreichischen Betriebsrätegesetz, als auch nach dem deutschen BRG ex 1920, betrug die Amtszeit bloß ein Jahr. Auch das BRG (1947) kannte zunächst bloß eine einjährige Amtszeit. Durch das BG vom 30. Juni 1948 (BGBl. Nr. 157) wurde die Amtszeit auf zwei Jahre verlängert. Durch die Verlängerung der Amtszeit wird der Betriebsvertretung eine größere Stabilität gegeben und die kontinuierliche Durchführung der Aufgaben wesentlich erleichtert.

Abgesehen vom Erlöschen der Betriebsratsfunktion durch Ablauf der Amtszeit endet nach dem BVG die Funktion des Betriebsrates, wenn Gründe eintreten, die dessen vorzeitige Neuwahl erforderlich machen. Dies ist dann der Fall, wenn

a) mit Ablauf eines Jahres, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig gestiegen oder gesunken ist oder

b) die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist oder

c) der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder

d) der Betriebsrat durch das Arbeitsgericht aufgelöst wird.

Diese Aufzählung ist taxativ. Als Besonderheit gegenüber dem österreichischen Recht ist § 22, Abs. 1, lit. a BVG anzusehen, wonach die Funktion des Betriebsrates endet, wenn die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Nach unserem Recht ist jede Veränderung des Personalstandes ohne Wirkung auf den Betriebsrat; allerdings hätte bei einer derartigen Änderung die Betriebsversammlung die Möglichkeit, die Enthebung des Betriebsrates zu beschließen und Neuwahlen zu verlangen. Es ist auch bemerkenswert, daß in den Fällen a bis c der alte Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Neuwahl abwickelt. Wird der Betriebsrat vom Arbeitsgericht aufgelöst, so erlischt seine Funktion sofort.