

Besonders beliebt bei Ingenieuren

EDAG ENGINEERING als bester Arbeitgeber der Branche geehrt

Die EDAG Engineering GmbH wurde als Top Arbeitgeber für ihr ausgezeichnetes Personalmanagement prämiert. Zum elften Mal in Folge bestätigt die unabhängige Untersuchung des „Top Employers Institute“ dem Fuldaer Entwicklungsdienstleister herausragende Arbeitsbedingungen und honoriert die Mitarbeiterorientierung.

EDAG wurde in diesem Jahr wieder mit dem 1. Platz in der Kategorie „Ingenieure“ ausgezeichnet. „Das ist ein hervorragendes Ergebnis, über das wir uns sehr freuen. Die Platzierung ist eine wiederholte Bestätigung unserer Qualität als Arbeitgeber, in die wir nachhaltig investieren. Unser Personalmanagement ist mitentscheidend für unsere Attraktivität für Ingenieurtalente“, sagt Harald Poeschke, Organisationsvorstand der EDAG.

In dem Wettbewerb unterliegen die Unternehmen einem einheitlichen Bewertungsprozess. Talentstrategie, Ausbildung, Training, Entwicklung und Unternehmenskultur werden beurteilt.

„Diese Beurteilung ist für uns sehr wertvoll. Mit dem Ausbau vielfältiger Weiterbildungsprogramme und zahlreicher Mitarbeiterangebote, die auf unsere Zielgruppen abgestimmt sind, verbessern wir



Das Recruitingteam der EDAG freut sich über die Auszeichnung (von links) Sonja Döllinger, Maximilian Haakh, Birthe Kühlenbeck, Silvia Möller und Kerstin Mayer. Foto: privat

uns stetig. Neben anderen Themen stehen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Frauen für uns besonders im Fokus“, erläutert Birthe Kristin Kühlen-

beck, Leiterin Recruiting und Ausbildung.

Die EDAG Gruppe setze weiter auf Wachstum und suche dafür Mitarbeiter – insbesondere für die automobilen Zu-

kunftsthemen im Bereich Elektrik/Elektronik, Digitalisierung, alternative Antriebe oder für die Software/App-Entwicklung. Die Kombination aus zahlreichen renommierten

Kunden und internationalen Standorten mache EDAG für Einsteiger und Berufserfahrene gleichermaßen zu einem der attraktivsten Arbeitgeber in der Automobilbranche. vn

Auch im Trinkwasserbereich gut einsetzbar

ZKW OTTERBEIN erhalten Hygiene-Auszeichnung für Fix-Zement

Die Zement- und Kalkwerke (ZKW) Otterbein aus Großlüder haben eine Auszeichnung für ihr Produkt Prompt-Fix-Zement erhalten.

Mitte 2017 hatten die Zement- und Kalkwerke Otterbein exklusiv den Vertrieb des Produktes „Prompt Fix-Zement“ für Deutschland, Österreich und

der Schweiz von der Firma Vicat (Grenoble/Frankreich) übernommen. Wie die Geschäftsführung mit Winfried Müller und Dr. Christian Müller erläutern, sei mit dem Romanzement aus Grenoble die Produktpalette erweitert worden. Dieser natürliche Schnellzement, ein einzigartiges natürliches hydraulisches Bindemittel, werde seit mehr als 170 Jahren nach dem gleichen tra-

ditionellen Verfahren hergestellt. Der verwendete natürliche Kalksteinmergel ist von so hoher Qualität, dass vor oder nach dem Brennen keine weiteren Zusätze erforderlich sind.

Eine besondere Anerkennung der Güte dieses Produktes wurde jetzt vom Hygiene-Institut des Ruhrgebiets in Gelsenkirchen mit der offiziellen Verleihung des Prüfzeugnisses ausgesprochen: Danach erfüllt

das Produkt uneingeschränkt die äußerst strengen hygienischen Anforderungen an zementgebundene Werkstoffe im Trinkwasserbereich. Speziell für sensible Anwendungen in diesem Bereich wie etwa Herstellung von Betonbauteilen für Trinkwasserschutzzonen oder Zementmörtel Auskleidungen für Guss- und Stahlrohre sowie für Fliesenkleber ist das Produkt geeignet.

Das Produkt Prompt Fix-Zement ist kein Zement im heutigen Sinne: Seine Zusammensetzung entspricht der von natürlichem hydraulischem Kalk, allerdings in anderen Mengenanteilen. Seine hundertprozentig natürliche Zusammensetzung, die schnelle Erhärtung, die hohe Frühfestigkeit und geringer Schwund sind nur vier seiner speziellen Eigenschaften. vn

Nichtigkeit oder Anfechtbarkeit sind sehr selten

FRAGE DER WAHLBERECHTIGUNG bei Betriebsratswahlen besonders wichtig

Von **Julia Behnke**

Wer unsere Beiträge an dieser Stelle in den vergangenen beiden Wochen verfolgt hat, der hat bemerkt, wie komplex und fehleranfällig die Durchführung einer Betriebsratswahl ist. Kleinere oder auch größere Fehler unterlaufen schnell. Folgt daraus immer und automatisch das Desaster einer Neuwahl?

Etwas Grundlegendes und Beruhigendes vorab: Betriebsratswahlen sind nur in besonderen Ausnahmefällen nichtig. In diesen Fällen bestand – rechtlich gesehen – zu keinem Zeitpunkt ein Betriebsrat, sodass auch alle Handlungen des vermeintlichen Betriebsrats unwirksam sind.

Häufiger ist die Betriebsratswahl nur anfechtbar. Dann kann eine Korrektur des Wahlergebnisses vom Arbeitsgericht

vorgenommen werden oder es kann die Unwirksamkeit der Wahl des gesamten Betriebsrats oder auch nur einzelner Mitglieder feststellen. Vergangene Handlungen und Maßnahmen des Betriebsrats sowie Betriebsvereinbarungen bleiben dann wirksam, nur in der Zukunft kann der Betriebsrat nicht mehr wirksam handeln.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Die Anfechtung einer Betriebsratswahl ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. So darf nicht jeder eine Betriebsratswahl anfechten, sondern nur eine Gruppe von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebs, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Auch ist die Anfechtung nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses möglich.

Wird diese Frist versäumt, ist die Wahl unanfechtbar und der Betriebsrat bleibt – trotz eventueller wesentlicher Mängel der Wahl – mit allen Rechten und Pflichten im Amt.

Die Kernvoraussetzung der Anfechtung ist der sogenannte Anfechtungsgrund. Dieser besteht nur, wenn ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wahlbarkeit oder das Wahlverfahren vorliegt und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Betriebsratswahl ist beispielsweise anfechtbar, wenn wahlberechtigte Arbeitnehmer nicht mitwählen dürfen oder wenn nichtwahlberechtigte Arbeitnehmer mitgewählt haben.

Wahlberechtigt sind auch Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers, wenn sie dort länger als drei Monate eingesetzt werden. Würde ihnen die Teilnahme an der Wahl nicht ermöglicht, ist diese anfecht-

bar. Kein Anfechtungsgrund liegt dagegen vor, wenn nur ein Wahlbewerber oder weniger Wahlbewerber als nach der Betriebsgröße zu wählende Betriebsratsmitglieder vorhanden sind. Dann wird die Anzahl der Betriebsratsmitglieder auf die der nächstniedrigeren Betriebsgröße gesenkt bis die Anzahl an Bewerbern ausreicht.

Wichtig für die Frage der Anfechtbarkeit ist insbesondere, ob ein Verstoß sich auf das Wahlergebnis ausgewirkt hat oder zumindest die Möglichkeit bestand. Ist dies nicht der Fall, gibt es keinen Grund, die Unwirksamkeit der Wahl gerichtlich festzustellen.

Nur in seltenen Ausnahmefällen ist eine Betriebsratswahl nichtig. Eine Nichtigkeit nehmen die Arbeitsgerichte nur an, wenn ein grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Wahlgrundsätze vorliegt, sodass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht. Aufgrund dieser hohen Hür-



Julia Behnke

den kann die Nichtigkeit von jedermann, der ein rechtliches Interesse daran hat, zu jeder Zeit und in jeder Form gericht-



Frauenpower

Über die in dieser Woche von Angela Merkel als CDU-Generalsekretärin vorgeschlagene Annegret Kramp-Karrenbauer wurde in dieser Woche viel geschrieben. Ist sie zu konservativ, zu liberal? Zu alt, zu wenig in Berlin verankert? Gar keine Rolle spielt, dass Merksels Vorschlag eine Frau ist. Das zeigt, wie selbstverständlich Frauen an den Hebeln der Macht sind – zumindest in der Politik. Die Merkels, Nahles', Schwesigs und von der Leyens sind nicht als Quotenfrauen ins Amt gekommen, sondern als Politikerinnen mit Durchsetzungskraft.

Das Klima in unserer Gesellschaft gegenüber Frauen in Führungspositionen hat sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Das ist gut. Aber in vielen Unternehmen haben es Frauen noch immer schwer – vor allem in den großen Firmen: In den 30 Dax-Unternehmen liegt der Frauenanteil in den Vorständen bei nur 10 Prozent, in den Aufsichtsräten bei 30 Prozent.

Unternehmen tun gut daran, sich Strategien zu überlegen, wie sie Frauen mit ihren Stärken fördern können – nicht, um Quoten zu erfüllen, sondern weil Frauen – die sich bis heute häufiger um Kinder kümmern als Männer – besondere Unterstützung brauchen und es für Firmen sträflich wäre, eine Hälfte der Bevölkerung bei der Entwicklung des Fachkräftepotenzials nicht im Blick zu behalten.

Volker Nies

lich geltend gemacht werden. Die Rechtsprechung hat beispielsweise eine Betriebsratswahl, die online durchgeführt wurde, für nichtig erklärt, weil die Wahlordnung nur die Briefwahl vorsieht. Über ein plakatives Beispiel einer nichtigen Betriebsratswahl hatte das Arbeitsgericht Düsseldorf 2016 zu entscheiden: Eine Fraktion des Landtags hatte sich mithilfe eines Tarifvertrages zu einem Betrieb erklären lassen und einen Betriebsrat gewählt. Das angerufene Gericht entschied jedoch, dass offensichtlich keine betriebsratsfähige Einheit bestehe und schon die Unabhängigkeit des Mandats der Abgeordneten der Bildung eines Vertretungsorgans entgegenstehe.

Sowohl die Nichtigkeit als auch die Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl sind somit die Ausnahme.

Julia Behnke ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt am Main