

BETRIEBSRATS WAHL **FÜR** UN~~S~~

WAHLLLEITFADEN NORMALES WAHLVERFAHREN

ARBEITSHILFE FÜR WAHLVORSTÄNDE



Herausgeber:

IG BCE-Hauptverwaltung,
Abteilung Mitbestimmung, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Redaktion und Gestaltung: A1 Medienbüro UG, Remscheid/Köln
Konzept Titel: Hansen Kommunikation GmbH, Köln

Autoren: Dr. Sandra B. Carlson, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Nürnberg
Nils Kummert, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Juristisches Lektorat: Tjark Menssen, DGB Rechtsschutz GmbH,
Frankfurt am Main

August 2017

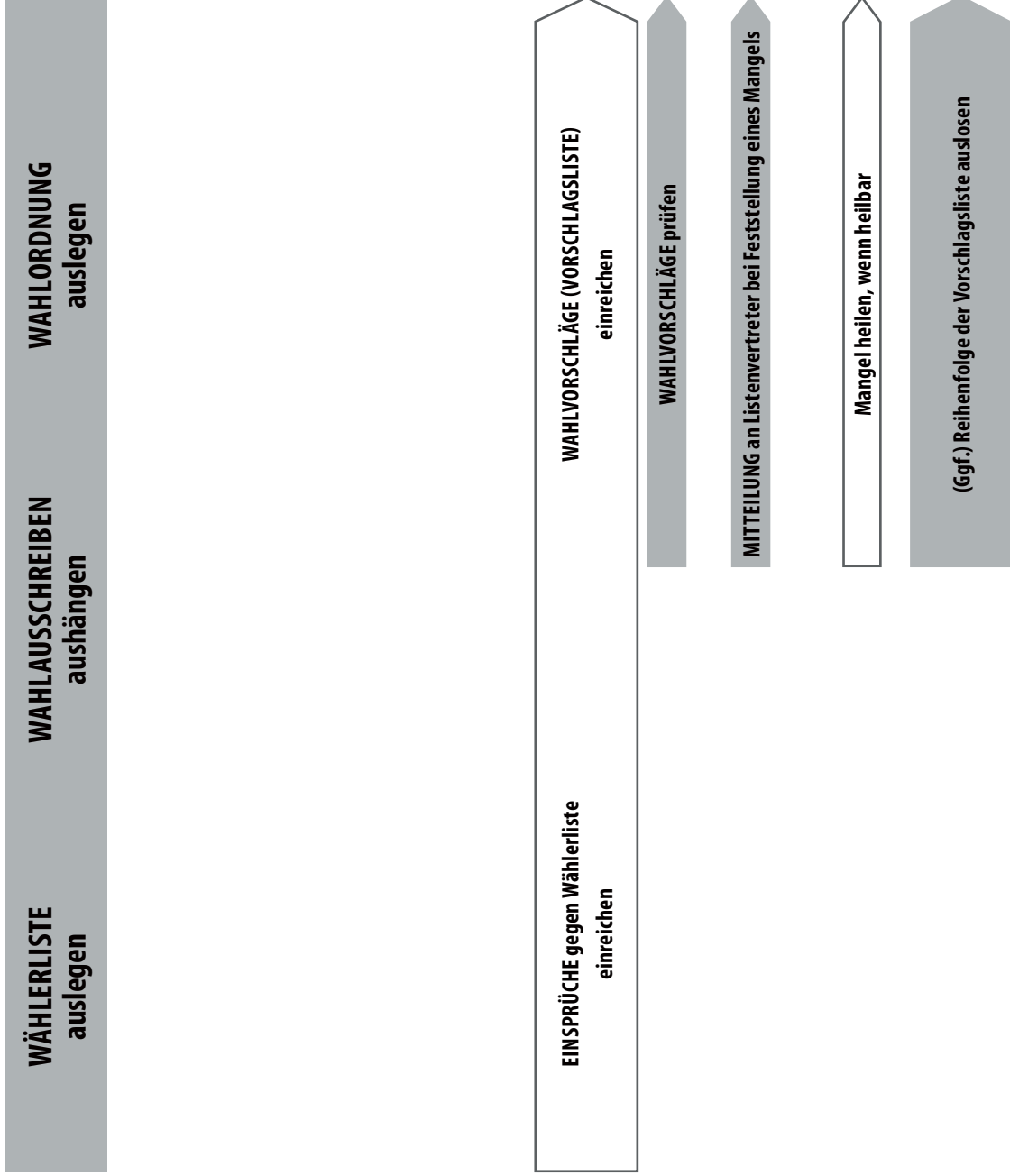
**BETRIEBSRATS
WAHL**
FÜR
UNS

WAHLEITFADEN
NORMALES WAHLVERFAHREN

ARBEITSHILFE FÜR WAHLVORSTÄNDE

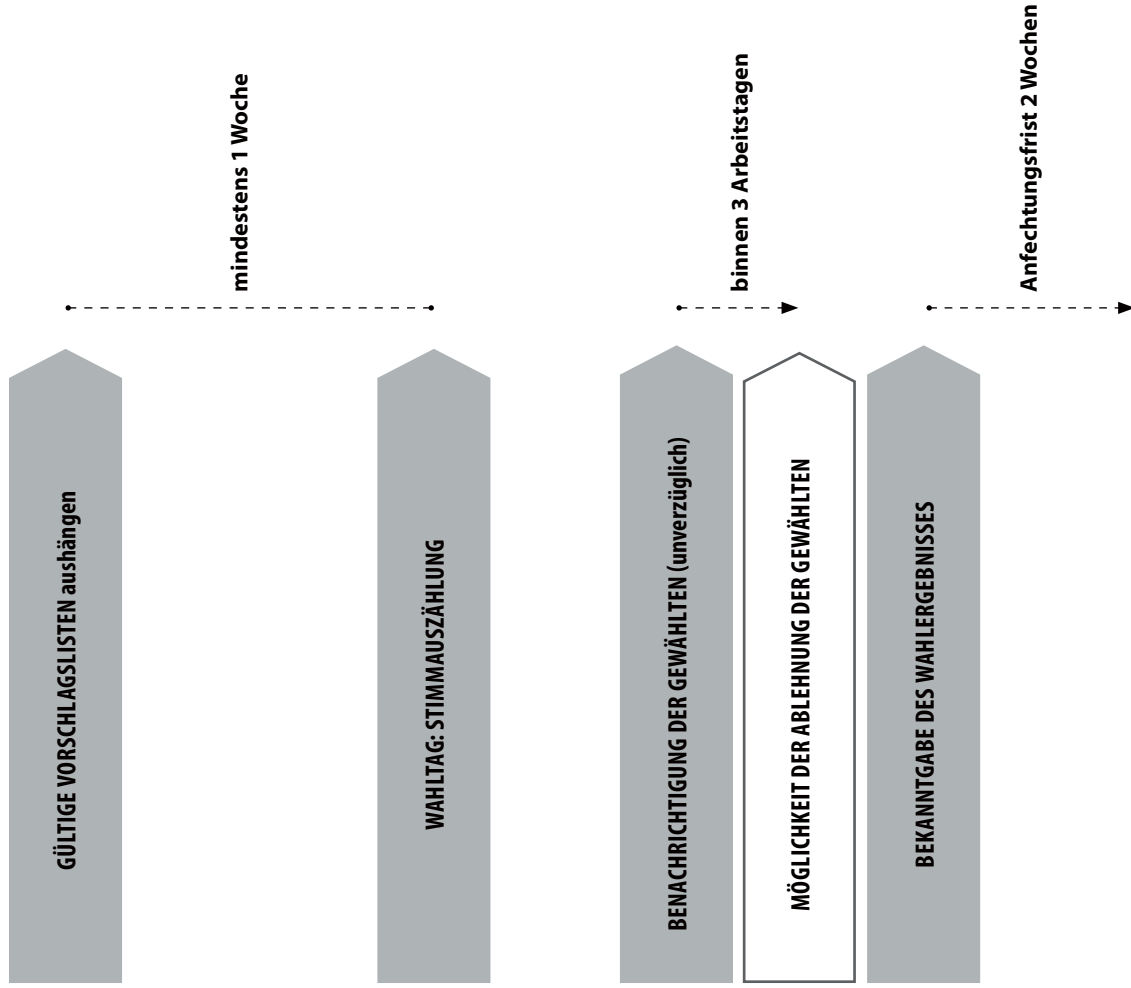
Autoren: Dr. Sandra B. Carlson, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Nürnberg
Nils Kummert, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Überblick über den Ablauf des Normalen Wahlverfahrens



FÜNFTE WOCHE

SECHSTE WOCHE



EINLADUNG ZUR KONSTITUIERENDEN SITZUNG – BINNEN EINER WOCHE NACH (LETZTEM) TAG DER STIMMABGABE

1. Inhalt

I. Einleitende Benutzerhinweise	6
II. Wo sind Betriebsräte zu wählen?	6
1. Vereinfachtes und normales Wahlverfahren	6
2. Wechsel zwischen den Verfahrensarten	7
3. Mindestgröße des Betriebs	7
4. Der Begriff des „Betriebs“	8
a) Betrieb	8
b) Gemeinschaftsbetrieb	9
c) Betriebsteil	10
d) Zuordnung eines betriebsratslosen selbstständigen Betriebs zum Hauptbetrieb	11
e) Kleinstbetrieb	11
f) Besonderheiten im Filialunternehmen	12
g) Zusammenfassung und Übersicht	12
III. Wer organisiert und leitet die Wahl?	13
1. Bestellung und Wahl des Wahlvorstands	13
a) Betriebe mit Betriebsrat	13
aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands	13
bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats	14
cc) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht	15
b) Betriebsratslose Betriebe	15
aa) Bestellung des Wahlvorstands durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat	15
bb) Bestellung des Wahlvorstands durch die Betriebsversammlung	15
cc) Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht	20
2. Zusammensetzung des Wahlvorstands	20
3. Geschäftsführung des Wahlvorstands	21
IV. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?	22
1. Information der ausländischen Arbeitnehmer	23
2. Aufstellen der Wählerliste	24
a) Feststellung der Wahlberechtigung	24
b) Wahlberechtigte Arbeitnehmer gemäß § 7 S. 1 BetrVG	26
aa) Grundsätze	26
bb) Einzelne Fallgruppen	26
cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs	29
dd) Leitende Angestellte	30
ee) Durchführung des Zuordnungsverfahrens	30
ff) Übersicht	31
c) Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern (und Beschäftigten im „Drittpersonaleinsatz“)	32
d) Feststellung der Wählbarkeit	33
3. Feststellung der Größe des Betriebsrats	34
a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG	34
b) Regelbelegschaftsstärke	35
4. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit	37
5. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens	38
a) Inhalt des Wahlausschreibens	38
b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens	41
c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens	42
V. Was muss der Wahlvorstand nach Erlass des Wahlausschreibens beachten?	44
1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste	44
2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste	44
3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste	44
4. Entgegennahme und Prüfung der Vorschlagsliste/n	45
a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten)	45
aa) Vorschlagslisten aus dem Kreise der Beschäftigten	45
bb) Vorschlagslisten, die von den Gewerkschaften eingebracht werden	46
b) Bestätigung der Einreichung und Bezeichnung der Vorschlagslisten	47
c) Prüfung der eingereichten Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand – Allgemeines	47
d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln	48
e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen	49
f) Prüfung des Kennwortes	50

5. Nachfrist	50
6. Durchführung einer Personen- oder einer Listenwahl?	52
7. (Ggf.) Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung und zur Auslosung der Ordnungsnummern	52
8. Bekanntmachung der Wahlvorschläge	52
9. Technische Vorbereitung der Wahl des Betriebsrats	53
10. Wahlraum, Wahlurne und Stimmzettel	53
11. Leitung und Überwachung des Wahlvorgangs	54
12. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)	55
a) Briefwahl auf Antrag des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit (§ 24 Abs. 1 WO)	56
b) Briefwahl aufgrund von Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses (§ 24 Abs. 2 WO)	57
c) Briefwahl in räumlich weit entfernten Betriebsteilen/Kleinstbetrieben (§ 24 Abs. 3 WO)	58
d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk	58
e) Abgabe der Briefwahlstimmen	59
f) Bekanntmachung des Orts und des Zeitpunkts der Öffnung der Freiumschräge	60
g) Öffnung der Freiumschräge in öffentlicher Wahlvorstandssitzung und Prüfung durch den Wahlvorstand	60
 VI. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?	 61
1. Öffentliche Stimmauszählung	61
2. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen	61
3. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten	62
a) Personenwahl	62
b) Listenwahl	63
 VII. Was bleibt noch zu tun?	 64
1. Anfertigung der Wahl Niederschrift	64
2. Benachrichtigung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder	65
3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder	65
4. Konstituierung des Betriebsrats	66
 VIII. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?	 66
1. Kündigungsschutz	66
2. Besonderer Schutz von Auszubildenden	68
3. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl	68
 Anhang	 70
Terminplan für die Betriebsratswahl	70
Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare und Beschlüsse)	73
Wahlordnung 2001 (WO) Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Dezember 2001	123
Register	134

I. Einleitende Benutzerhinweise

Die Wahl eines Betriebsrats durchzuführen ist nicht einfach. Der Wahlvorstand muss innerhalb kurzer Zeit eine Vielzahl von betriebsverfassungsrechtlichen Fragen in den Griff bekommen, die sich wie unter einem Brennglas bündeln. Zugleich sind viele Form- und Fristvorschriften der Wahlordnung zu beachten. Dieser Wahlleitfaden soll dabei helfen, die rechtlichen und praktischen Herausforderungen bei der Wahl eines Betriebsrats zu meistern.

Der Wahlleitfaden gibt einen vollständigen Überblick über das Wahlverfahren und alle hiermit zusammenhängenden Fragestellungen. Es kann sein, dass die ein oder andere Fragestellung für einen Wahlvorstand nicht relevant ist. In diesem Fall können einzelne Passagen auch übersprungen werden. Sollte im Einzelfall eine komplizierte Frage auftauchen, muss daran gedacht werden, rechtzeitig mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär diese Frage zu klären, da auch dieser Wahlleitfaden nicht alle Probleme mit der im Einzelfall gebotenen Tiefe behandeln kann. In diesem Wahlleitfaden wird an vielen Stellen gesondert darauf hingewiesen, wenn bestimmte Fragen möglicherweise einer Klärung im Einzelfall bedürfen. Möchte der Wahlvorstand bestimmte Themen ergänzend zu diesem Wahlleitfaden vertiefen, werden folgende Kommentare zum BetrVG empfohlen: Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo: Basiskommentar zum BetrVG sowie Däubler/Kittner/Klebe/Wedde: Betriebsverfassungsgesetz.

Der vorliegende Wahlleitfaden ist für das normale Wahlverfahren konzipiert, das in Betrieben Anwendung findet, in denen in der Regel mehr als 50 Arbeitnehmer tätig sind. In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten findet das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung, für das ein spezieller Wahlleitfaden existiert. Auch in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten kann das vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung kommen, wenn dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand vereinbart wird. Auch dann muss mit dem speziellen Wahlleitfaden für das vereinfachte Wahlverfahren gearbeitet werden.

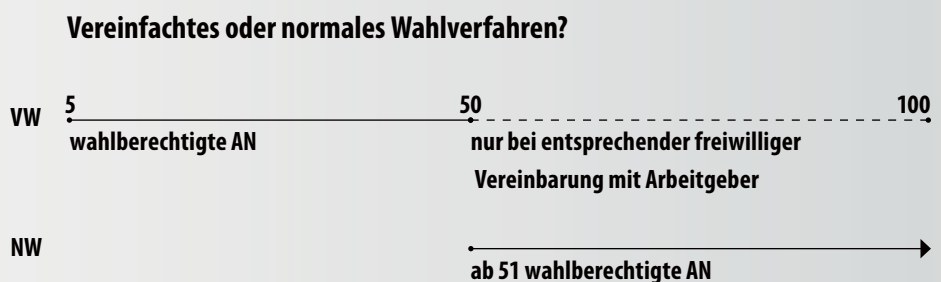
II. Wo sind Betriebsräte zu wählen?

1. Vereinfachtes und normales Wahlverfahren

Es müssen zunächst zwei grundsätzlich verschiedene Wahlverfahren unterschieden werden, deren Anwendbarkeit von der Betriebsgröße abhängig ist.

Wenn in der Regel zwischen fünf und 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt werden, findet das vereinfachte ein- bzw. zweistufig ausgestaltete Wahlverfahren nach § 14a Abs. 1 BetrVG Anwendung.

Das in dem vorliegenden Wahlleitfaden erläuterte **normale Wahlverfahren** muss durchgeführt werden, wenn in einem Betrieb in der Regel mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig sind.



Jedoch hat der Wahlvorstand die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die **Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu vereinbaren**, wenn in dem Betrieb in der Regel zwischen 51 und 100 wahlberechtigte Beschäftigte tätig sind (§ 14a Abs. 5 BetrVG). Das Muster einer solchen Vereinbarung findet sich im Leitfaden „Vereinfachtes Wahlverfahren“ als VE M 01a. Eine solche Vereinbarung ist jedoch nicht erzwingbar, sondern kann nur freiwillig zustande kommen. Es empfiehlt sich aus Beweisgründen, die Vereinbarung schriftlich niederzulegen, obwohl das Gesetz kein Formerfordernis enthält. Das Schweigen des Arbeitgebers auf eine Mitteilung über die geplante Durchführung der Wahl im vereinfachten Verfahren genügt nicht.

Um zu entscheiden, welches Wahlverfahren Anwendung findet, muss also ermittelt werden, **wie viele wahlberechtigte Beschäftigte in der Regel in einem Betrieb** tätig sind. In den

meisten Fällen wird diese Feststellung keine Probleme bereiten. In Zweifelsfällen muss jedoch geklärt werden, ob es sich um einen wahlberechtigten Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes handelt, der zudem zur Regelbelegschaft zu zählen ist. Der Rechtsbegriff „in der Regel“ wird im Zusammenhang mit der Ermittlung der Größe des Betriebsrats unter dem Gliederungspunkt IV. 5. b) erläutert. Die Begriffe des „Arbeitnehmers“ und der „Wahlberechtigung“ werden im Zusammenhang mit den Aufgaben des Wahlvorstands bei der Aufstellung der Wählerliste unter den Gliederungspunkten IV. 3. a) und b) erklärt.

Die Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Wahlberechtigten ist für die Verfahrensart maßgeblich

2. Wechsel zwischen den Verfahrensarten

In der Praxis kommt es zuweilen vor, dass bei der ersten Ermittlung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer Fehler auftreten und sich im weiteren Verlauf des Wahlverfahrens herausstellt, dass infolge dieser Fehler die falsche Art des Wahlverfahrens gewählt wurde.

In diesen Fällen ist wie folgt zu verfahren: Wurde bei der Bestellung oder Wahl des Wahlvorstandes noch davon ausgegangen, dass ein normales Wahlverfahren durchzuführen ist, und stellt sich im Rahmen der anschließenden Wahlvorbereitung durch den Wahlvorstand heraus, dass 50 oder weniger wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, hat der Wahlvorstand das Wahlverfahren im Folgenden als einstufiges vereinfachtes Wahlverfahren durchzuführen. Probleme ergeben sich in dieser Fallkonstellation nur dann, wenn ein Wahlvorstand mit mehr als drei Mitgliedern gewählt bzw. bestellt wurde, denn im vereinfachten Wahlverfahren darf der Wahlvorstand nur drei Mitglieder haben. Der Wahlvorstand muss dann neu bestellt bzw. gewählt werden.

Wechsel vom normalen ins einstufige vereinfachte Wahlverfahren

Wurde bei der Bestellung des Wahlvorstandes noch davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren durchzuführen ist, und stellt sich nun heraus, dass 51 oder mehr wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, kann der Wahlvorstand versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens abzuschließen, und anschließend das einstufige vereinfachte Wahlverfahren fortsetzen. Gelingt dies nicht, ist das Wahlverfahren als normales Wahlverfahren durchzuführen.

Wechsel vom vereinfachten einstufigen ins normale Wahlverfahren

Wurde bei der Vorbereitung der ersten Wahlversammlung davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren durchzuführen ist, und stellt sich nach der Wahl des Wahlvorstandes heraus, dass 51 oder mehr wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist die erste Wahlversammlung abzubrechen, nachdem der Wahlvorstand einen Beschluss darüber gefasst hat, dass das Wahlverfahren aufgrund der Anzahl der in der Regel Beschäftigten nicht als vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren fortgeführt werden kann. Der Wahlvorstand kann im Anschluss versuchen, eine Vereinbarung über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens abzuschließen. Gelingt dies, ist das vereinfachte Wahlverfahren als einstufiges Verfahren fortzusetzen (vgl. § 37 WO). Wenn die Vereinbarung nicht zustande kommt, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden.

Wechsel vom vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren

Der Wechsel des Wahlverfahrens sollte im Betrieb durch Aushang und/oder elektronische Kommunikationsmittel bekannt gemacht werden.

Wird der **Fehler bei der Ermittlung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer** erst nach Erlass des Wahlausschreibens entdeckt, ist das Wahlverfahren abzubrechen. Vor Erlass eines neuen Wahlausschreibens kann der Wahlvorstand versuchen, eine Vereinbarung über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens abzuschließen. Ist der Arbeitgeber mit einer solchen Vereinbarung einverstanden, wird das Wahlverfahren als vereinfachtes einstufiges Verfahren durchgeführt.

3. Mindestgröße des Betriebs

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG werden in allen Betrieben mit in der Regel **mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt.

Wo kann ein Betriebsrat gewählt werden?

Dies ist immer dann der Fall, wenn mindestens fünf volljährige Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden, von denen mindestens drei ein halbes Jahr oder länger bei dem Arbeitgeber tätig sind. Für die Feststellung der fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmer kommt es nicht darauf an, dass fünf bestimmte Arbeitnehmer schon länger im Betrieb tätig sind. Es kommt vielmehr auf die zu erfüllenden Aufgaben und somit auf **fünf vorhandene Dauerarbeitsplätze** an, die auch mit **Teilzeitbeschäftigten** besetzt sein können. Werden regelmäßig **Leiharbeiter** beschäftigt, zählen diese ebenfalls mit [zu den Einzelheiten siehe unter Gliederungspunkt IV. 5. b) im Zusammenhang mit der Ermittlung der Größe des Betriebsrats]. **Aushilfskräfte** und **Saisonarbeiter** zählen nicht mit, wenn diese zusätzlichen Arbeitsplätze weniger als sechs Monate im Jahr vorhanden sind.

In Zweifelsfällen muss genau geprüft werden, ob in der Regel fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer in dem Betrieb beschäftigt werden, von denen mindestens drei auch wählbar sind. Der Begriff „in der Regel“ wird unter dem Gliederungspunkt IV. 5. b) eingehend erläutert. Die Begriffe des „Arbeitnehmers“ und der „Wahlberechtigung“ werden im Zusammenhang mit den Aufgaben des Wahlvorstands bei der Aufstellung der Wählerliste unter den Gliederungspunkten IV. 3. a) und b) erklärt. Der Begriff der „Wählbarkeit“ wird unter Gliederungspunkt V. 3. a) erläutert.

4. Der Begriff des „Betriebs“

Weitere Voraussetzung für die Wahl eines Betriebsrats und auch schon zuvor für die Wahl bzw. die Bestellung eines **Wahlvorstands** ist das Vorliegen eines Betriebs.

Der Betrieb als maßgebende Organisationseinheit

Grundsätzlich ist der Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG die maßgebende Organisationseinheit. Wichtig ist jedoch, dass die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber in **Tarifverträgen auf Grundlage des § 3 BetrVG** – ggf. auch über Unternehmensgrenzen hinweg – die für die Wahlen maßgeblichen betrieblichen Einheiten anders zuschneiden können, als es das BetrVG vorsieht. So kann unter strengen Voraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a) BetrVG die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats vereinbart oder nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b) BetrVG mehrere Betriebe zu einem Betrieb zusammengefasst werden. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Bildung von Spartenbetriebsräten festgelegt oder nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen installiert werden. Es ist weiterhin möglich, auf Grundlage des § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften) oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer einzuführen. Ein besonderer Zuschnitt der maßgebenden betrieblichen Einheit durch einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG ist bei der Wahl eines Betriebsrats zwingend zu beachten und geht den gesetzlichen Vorschriften vor. Besteht keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, können die eben genannten Regelungen teilweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden (§ 3 Abs. 2 BetrVG). Daher ist es notwendig, dass der Wahlvorstand zunächst überprüft, ob durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung entsprechende Regelungen getroffen worden sind.

Wenn Grenzen des Betriebs nicht richtig erkannt werden, kann Wahl unwirksam sein

Wenn keine Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung greift, ist der **Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG** die für die Durchführung der Wahl maßgebende Organisationseinheit. Die Feststellung, ob es sich um einen Betrieb handelt, wird vielfach unproblematisch sein. Da es eine Reihe von Problem- und Zweifelsfällen gibt, muss der Begriff des „Betriebs“ hier näher erläutert werden. Die genaue Feststellung des Umfangs des Betriebs, für den ein Betriebsrat gewählt werden soll, ist deshalb so wichtig, weil eine Betriebsratswahl nach § 19 BetrVG angefochten und für unwirksam erklärt werden kann, wenn die Grenzen des Betriebs nicht richtig erkannt werden. Es ist daher immer erforderlich, Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär zu halten, wenn Probleme bei der Bestimmung des maßgebenden Betriebs auftreten. Diese Probleme existieren nicht nur in Unternehmen mit Filialstrukturen, sondern insbesondere auch in denjenigen Unternehmen und Konzernen, die (ggf. sogar eine internationale) Matrix-Organisation aufweisen bzw. die Arbeit (über Betrieb- und Unternehmensgrenzen hinweg) projektförmig organisiert wird. Weiterhin scheinen sich infolge moderner Managementmethoden und insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung flacher Entscheidungshierarchien die klassischen Betriebsleitungsstrukturen aufzulösen. Sofern ausreichend Zeit vorhanden ist, kann zur Klärung der rechtlichen Streitfragen auch ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht geführt werden (§ 18 Abs. 2 BetrVG).

a) Betrieb

Definition des Betriebsbegriffs

Unter einem Betrieb ist die organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln zu verstehen, mit deren Hilfe jemand allein oder in Gemeinschaft mit anderen einen oder mehrere bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Von dem Begriff des Betriebs ist zunächst der des Unternehmens zu unterscheiden.

Einheitlicher Leitungsapparat

Das Unternehmen kann einen oder mehrere Betriebe haben. Es ist die wirtschaftliche und rechtlich verfasste Einheit, deren Inhaber eine natürliche oder juristische Person (z. B. AG, GmbH, e. V.) oder auch eine Personengesamtheit (z. B. OHG, KG, GbR) sein kann. Werden in mehreren Betrieben eines Unternehmens Betriebsräte gewählt, haben diese einen Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene zu bilden.

Der Betrieb dagegen ist der Ort, an dem die arbeitstechnischen Zwecke verfolgt werden. Es kommt für die Existenz eines Betriebs auf zwei Voraussetzungen an: Zum einen müssen die in einer Betriebsstätte vorhandenen **Arbeitsmittel in Bezug auf den verfolgten arbeitstechnischen Zweck** zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden. Zum anderen muss der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einer **einheitlichen Leitung** gesteuert werden. Die Art des verfolgten Zwecks (Produktion, Vertrieb, Verwaltung, Dienstleistungen

etc.) spielt keine Rolle. Es können auch mehrere arbeitstechnische Zwecke (Produktion, Vertrieb, Verwaltung, Dienstleistungen) nebeneinander in einem Betrieb verfolgt werden, ohne dass diese Zwecke miteinander „verzahnt“ sein müssten. Es reicht aus, wenn die verschiedenen Zwecke innerhalb einer einheitlichen Organisation verfolgt werden. Die Organisation muss auf eine gewisse Dauer angelegt sein, wobei jedoch eine von vornherein begrenzte Zeit betrieblicher Aktivitäten wie bei Saison- und Kampagnenbetrieben oder bei einer Arbeitsgemeinschaft von Bauunternehmen (ARGE) ausreicht. Entscheidendes Kriterium ist immer, dass die materiellen und immateriellen Betriebsmittel gezielt eingesetzt werden und insbesondere der Einsatz der Beschäftigten von einem **einheitlichen Leitungsapparat** gesteuert wird.

Eine einheitliche Leitung ist immer dann vorhanden, wenn die **typischen betrieblichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen**, insbesondere in **sozialen und personellen Angelegenheiten**, von dieser getroffen werden. Dieser Leitungsapparat muss die **Kernkompetenzen** in den genannten Angelegenheiten innehaben. Grundlegend ist der Leitgedanke, dass ein Betriebsrat dort gebildet werden soll, wo die wesentlichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen getroffen werden.

Zuständigkeit für personelle und soziale Angelegenheiten

Es liegt also ein Betrieb vor, wenn eine einheitliche Betriebsleitung über Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen sowie Entlassungen und Versetzungen von Beschäftigten entscheidet und diese Leitung auch über Ordnungsfragen des Betriebs und das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb, über die Lage der Arbeitszeit und die Anordnung von Überstunden, über die Grundsätze der Urlaubsgewährung und den Urlaubsplan im Einzelfall, die Einführung technischer Einrichtungen, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die Lohn- und Gehaltsgestaltung im Betrieb etc. zu befinden hat. Die Betriebsleitung muss aber nicht in allen diesen Bereichen eigene Entscheidungen treffen, sondern lediglich in denjenigen, die als **betriebstypisch** und somit als **wesentlich** anzusehen sind (Kernkompetenzen).

Die Betriebsleitung muss nicht gleichzeitig auch für die **kaufmännische oder technische Leitung des Betriebs** verantwortlich sein. Gerade wenn mehrere arbeitstechnische Zwecke in einer Betriebsstätte nebeneinander verfolgt werden, wird oft in der Praxis ein gemeinsamer Betriebsleiter eingesetzt, der die typischen betrieblichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen für alle arbeitstechnischen Bereiche gemeinsam trifft, ohne dass der Betriebsleiter auch für alle Bereiche die technische oder kaufmännische Leitung inne hätte. Die räumliche Nähe einzelner zu einem Betrieb gehörender Betriebsmittel, einzelner Arbeitsstätten, Abteilungen etc. spricht zwar für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs, aber die räumliche Trennung spricht nicht dagegen, da allein entscheidend immer die einheitliche Betriebsleitung ist.

Soweit es sich bei einer vom Hauptbetrieb getrennten Betriebsstätte um einen Betriebsteil im Sinne des § 4 BetrVG handelt, greifen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen Sonderregelungen, auf die weiter unten unter dem Gliederungspunkt „Betriebsteil“ bei II. 3. c) näher eingegangen wird.

Ob die **Hauptverwaltung** eines Unternehmens und eine Betriebsstätte (Produktion, Vertrieb, Dienstleistungen) einen einheitlichen Betrieb bilden, hängt ebenfalls davon ab, ob eine gemeinsame Leitung die typischen betrieblichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen trifft oder ob eine getrennte Leitung für den Bereich der Hauptverwaltung und die Betriebsstätte geschaffen wurde.

b) Gemeinschaftsbetrieb

Regelmäßig gehört ein Betrieb nur zu einem Unternehmen und mit diesem Unternehmen haben die Beschäftigten regelmäßig auch ihre Arbeitsverträge abgeschlossen. Mehrere Unternehmen können jedoch auch einen gemeinsamen Betrieb haben (**Gemeinschaftsbetrieb**), so dass Beschäftigte in einem Betrieb tätig werden, obwohl sie mit verschiedenen Unternehmen Arbeitsverträge abgeschlossen haben. Die in diesem Gemeinschaftsbetrieb tätigen Arbeitnehmer können einen gemeinsamen Betriebsrat wählen.

Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen

Der Gemeinschaftsbetrieb setzt voraus, dass ein **einheitlicher institutioneller Leitungsapparat** existiert, der die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel lenkt und insbesondere für die wesentlichen Entscheidungen im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten des Gemeinschaftsbetriebs zuständig ist.

Weiterhin ist erforderlich, dass die Unternehmen eine **rechtliche Vereinbarung zur gemeinsamen Führung des Betriebs** geschlossen haben. Eine solche Vereinbarung wird in der Praxis jedoch regelmäßig aus den tatsächlichen Umständen gefolgert, die für die einheitliche Leitung maßgebend sind. Wenn also die Voraussetzungen für eine einheitliche Leitung gegeben sind, liegt regelmäßig eine zumindest **stillschweigend geschlossene Führungsvereinbarung** vor.

Gesetzliche Vermutung für Gemeinschaftsbetrieb

Das Betriebsverfassungsgesetz benennt zwei so genannte **Vermutungstatbestände**, die es dem Wahlvorstand erleichtern sollen, eine Entscheidung über das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs zu treffen. Diese gesetzlichen Vermutungen kann jedoch der Arbeitgeber im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung widerlegen, wenn er beweisen kann, dass ein einheitlicher Leitungsapparat mit einer Zuständigkeit in personellen und sozialen Angelegenheiten nicht besteht. Die Darlegung, dass eine Führungsvereinbarung zwischen den Unternehmen nicht abgeschlossen wurde, reicht nicht aus.

Die Vermutung nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG setzt voraus, dass zur **Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke** die **Betriebsmittel** sowie die **Arbeitnehmer** von den Unternehmen **gemeinsam eingesetzt werden**. Maßgebend ist insoweit, dass unter Anknüpfung an das **äußere Erscheinungsbild** die Unternehmen die sächlichen und persönlichen Mittel lediglich gemeinsam nutzen, ohne dass eine gemeinsame Leitungsebene nachgewiesen werden muss. Diese wird bei Vorliegen des Tatbestands der **gemeinsamen Nutzung der Betriebsmittel** sowie der Arbeitnehmer vermutet.

Weitere Indizien für Gemeinschaftsbetrieb

Tatsächliche Umstände, die außerhalb der Vermutung des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG für einen einheitlichen gemeinsamen Betrieb sprechen, können sein:



- gemeinsame Nutzung von technischen und immateriellen Betriebsmitteln;
- gemeinsame räumliche Unterbringung, wobei eine getrennte räumliche Unterbringung nicht zwingend für das Vorliegen jeweils eigenständiger Betriebe spricht;
- personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe;
- Existenz zentraler gemeinsamer Betriebseinrichtungen (z. B. Lohnbüro, Buchhaltung, Sekretariat, Druckerei, Kantine, betriebliche Altersversorgung);
- Arbeitnehmernaustausch;
- Personenidentitäten in den Unternehmensorganen (Geschäftsführung, Vorstand, Gesellschafter), aber auch in der ersten Ebene nach den Organpersonen; räumliche Nähe von verschiedenen Funktionsbereichen (Produktion und Vertrieb); gemeinsame Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben; das Zusammengehörigkeitsgefühl der Belegschaft.

Die Existenz eines Gemeinschaftsbetriebs wird weiterhin auf Grundlage des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG vermutet, wenn im Fall einer **umwandlungsrechtlichen Aufspaltung, Abspaltung oder Ausgliederung** die Organisation des betroffenen Betriebs im Wesentlichen die gleiche geblieben ist wie vor diesen unternehmerischen Maßnahmen. Besteht trotz der Unternehmensspaltung also eine einheitliche Leitungsebene mit der Zuständigkeit für personelle und soziale Angelegenheiten fort, kann sich der Wahlvorstand auf das Fortbestehen eines einheitlichen Betriebs berufen. Der Arbeitgeber muss diese Annahme im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung widerlegen.

Da die Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs durchaus komplex sind, empfiehlt sich die Rücksprache mit einem Gewerkschaftssekretär, wenn der Wahlvorstand bei der Durchführung der Betriebsratswahl einen solchen Gemeinschaftsbetrieb zugrunde legen möchte.

c) Betriebsteil

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Begriff des „Betriebs“ unter II. 3. a) erläutert wurde, kommt es grundsätzlich für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs auf eine räumliche Nähe der Betriebsmittel, Arbeitsstätten und Abteilungen nicht an, da immer die **einheitliche Leitung allein** entscheidend ist. Von dieser Grundregel macht das BetrVG in § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 für Betriebsteile eine Ausnahme. Zwar gehören Betriebsteile grundsätzlich zu dem Hauptbetrieb, in dem die für sie zuständige Leitungsebene ihren Sitz hat. Unter bestimmten Voraussetzungen sind Betriebsteile jedoch als selbstständige Betriebe anzusehen mit der Folge, dass für sie eigene Betriebsräte gewählt werden müssen.

Was sind Betriebsteile?

Betriebsteile sind **räumlich und organisatorisch unterscheidbare Betriebsbereiche**, die wegen ihrer Eingliederung in den Betrieb allein nicht bestehen können. Sie sind in die Organisation des Gesamtbetriebs eingegliedert und haben bezüglich des arbeitstechnischen Zweckes des Gesamtbetriebs eine **reine Hilfsfunktion**, da darin **kein eigenständiger Arbeitszweck** verfolgt wird. Es fehlt den Betriebsteilen vor allem aber ein eigener voll selbstständiger betriebsverfassungsrechtlicher Leitungsapparat, der die wesentlichen beteiligungspflichtigen Entscheidungen im personellen und sozialen Bereich trifft. Der Betriebsteil unterscheidet sich jedoch von einem vollständig unselbstständigen Betriebsbereich, wie ihn eine Betriebsabteilung darstellt. Er muss von einem Beschäftigten mit zumindest einer **Vorgesetztenfunktion** geleitet werden und ist insoweit immer von einer gewissen organisatorischen Eigenständigkeit gekennzeichnet.

Betriebsteile gelten nur dann als selbstständige Betriebe, wenn sie entweder **räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt** (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG) oder aber durch **Aufgabenbereich und Organisation eigenständig** sind (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG) und die **Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllen**. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind erfüllt, wenn in dem Betriebsteil mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind.

Eine **räumlich weite Entfernung** liegt vor, wenn der Betriebsteil so weit vom Hauptbetrieb entfernt liegt, dass ein **erfolgreiches Zusammenwirken** zwischen der Belegschaft und dem Betriebsrat des Hauptbetriebs **nicht zu erwarten** ist. Als Hauptbetrieb im Sinne der gesetzlichen Vorschrift ist derjenige Betrieb anzusehen, in dem die Leitungsaufgaben auch für den Betriebsteil wahrgenommen werden bzw. dessen arbeitstechnischem Zweck der Betriebsteil ganz oder überwiegend dient. Der Hauptbetrieb muss nicht der Sitz der Hauptverwaltung sein. In der Praxis werden hier oft fehlerhafte Zuordnungen vorschnell vorgenommen. Für die Frage, ob eine räumlich weite Entfernung vorliegt, ist allein maßgebend, dass jedes Betriebsratsmitglied die Verhältnisse vor Ort kennen und ein Beschäftigter alle Betriebsratsmitglieder ohne große Umstände erreichen können muss. In der Rechtsprechung wird maßgeblich darauf abgestellt, in welcher Zeit der Betriebsteil mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist. Nimmt ein Weg insgesamt mehr als eine Stunde in Anspruch, so dass für Hin- und Rückweg mehr als zwei Stunden Zeit aufzuwenden sind, ist regelmäßig von einer weiten Entfernung auszugehen. Bei schlechter Anbindung des Hauptbetriebs und des Betriebsteils an das öffentliche Verkehrsnetz können daher im Einzelfall 11 km schon eine weite Entfernung sein, wohingegen die Rechtsprechung in anderen Fällen 45 km nicht als weite Entfernung anerkannt hat, weil Hauptbetrieb und Betriebsteil verkehrstechnisch gut miteinander angebunden waren.

Eine **Eigenständigkeit im Aufgabenbereich und in der Organisation** liegt vor, wenn der Betriebsteil über eine eigene Leitung verfügt, die relativ selbstständig eigene Entscheidungen im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten treffen kann, auch wenn dies im Hinblick auf die Unterscheidung vom eigenständigen Betrieb keine volle Eigenständigkeit sein muss. Die Leitungsmacht muss sich daher nicht auf alle Gegenstände erstrecken, die einer echten Betriebsleitung vorbehalten sind. Ein eigenständiger Aufgabenbereich liegt vor, wenn in dem Betriebsteil ein vom Hauptbetrieb abweichender gesonderter arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird. Da in praktischer Hinsicht ein durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständiger Betriebsteil kaum von einem Betrieb unterschieden werden kann, kommt dem § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG kaum ein eigener Anwendungsbereich zu. Wegen der schwierigen Handhabbarkeit der Vorschrift wird geraten, Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär zu nehmen, wenn die Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils auf diese Vorschrift gestützt werden soll.

d) Zuordnung eines betriebsratslosen selbstständigen Betriebsteils zum Hauptbetrieb

Auch wenn **Betriebsteile als eigenständige Betriebe** gelten, können sie dem Hauptbetrieb zugeordnet werden. Dies ist dann sinnvoll, wenn so eine effizientere Vertretung der Beschäftigten ermöglicht wird. § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sieht deshalb vor, dass die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, mit Stimmenmehrheit formlos beschließen können, an der **Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb** teilzunehmen. Hauptbetrieb ist der Betrieb, in dem die Leitungsaufgaben für den Betriebsteil wahrgenommen werden. Die Initiative für diese Abstimmung kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebsteils, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder vom Betriebsrat des Hauptbetriebs ausgehen. Es ist sinnvoll, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Initiative ergreift, weil die Beschäftigten, welche die Abstimmung veranlassen, keinen besonderen Kündigungsschutz genießen. Die Abstimmung kann auch in Form einer Unterschriftensammlung erfolgen. Eine Abstimmung im Rahmen einer Versammlung ist nicht notwendig. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten dieselben Grundsätze, wie hier dargelegt. Ein Widerruf ist erst zum Ende der Amtszeit des im Hauptbetrieb gewählten Betriebsrats möglich.

e) Kleinstbetrieb

In § 4 Abs. 2 BetrVG hat der Gesetzgeber für nicht **betriebsratsfähige Kleinstbetriebe** ausdrücklich angeordnet, dass diese dem jeweiligen Hauptbetrieb zuzuordnen sind. Das bedeutet, dass Betriebe, in denen regelmäßig weniger als fünf wahlberechtigte Beschäftigte oder weniger als drei wählbare Beschäftigte tätig sind, immer dem Hauptbetrieb zugeschlagen werden und die Beschäftigten den dortigen Betriebsrat mitwählen. Als Hauptbetrieb in diesem Zusammenhang ist wiederum derjenige Betrieb anzusehen, in dem die Leitungsaufgaben auch für den Kleinstbetrieb wahrgenommen werden bzw. dessen technischer Oberleitung der Kleinstbetrieb unterliegt. Der Hauptbetrieb muss nicht der Sitz der Haupt-

Räumlich weite Entfernung des Betriebsteils vom Hauptbetrieb

Eigenständigkeit des Betriebsteils im Aufgabenbereich und in der Organisation

Arbeitnehmer entscheiden über Zuordnung des Betriebsteils

verwaltung sein. Gibt es keinen Hauptbetrieb mit Leitungsfunktionen, werden die räumlich oder arbeitstechnisch zusammenhängenden Kleinstbetriebe zu einem gemeinsamen Betrieb zusammengefasst. Da im Hinblick auf die richtige Zuordnung eines Kleinstbetriebs viel Unsicherheit besteht, ist eine Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär erforderlich, wenn ein Kleinstbetrieb einem anderen Betrieb zugeschlagen werden soll.

Sind Filialen eigenständige Betriebe oder Kleinstbetriebe?

f) Besonderheiten im Filialunternehmen

Unternehmen mit Filialstruktur sind durch eine Aufteilung in viele teilweise sehr kleine Einheiten gekennzeichnet. Bei diesen Filialen kann es sich um eigenständige Betriebe, um Betriebsteile im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder um Kleinstbetriebe nach § 4 Abs. 2 BetrVG handeln. Entscheidend ist die Frage, wo der Leitungsapparat sitzt, der die Kernkompetenzen in den personellen und sozialen Angelegenheiten ausübt, und für welche Mitarbeiter dieser Leitungsapparat zuständig ist. Diese Kompetenzen können möglicherweise auch auf Ebene einer Regional- oder Distriktverwaltung ausgeübt werden, so dass auf dieser Ebene für mehrere Filialen ein Betriebsrat zu wählen ist. Soweit diese Kompetenzen von einer Zentralinstanz im Unternehmen ausgeübt werden, stellt sich die Frage, ob diese Instanz alle Filialen als einheitlichen Betrieb führt oder jede Filiale als eigenständiger Betrieb von dieser Instanz gelenkt wird. Soweit es sich bei der Filiale um einen Betriebsteil nach § 4 Satz 1 BetrVG handelt, kann diese zusammen mit benachbarten Filialen einen gemeinsamen Betriebsteil bilden. Das ist dann der Fall, wenn die Filialen vom Hauptbetrieb jeweils räumlich weit entfernt sind (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG) und ein Betriebsteil dem anderen dergestalt organisatorisch untergeordnet ist, dass er von der Leitung des anderen Betriebsteils mitgeführt wird. Im Hinblick auf eine Vielzahl von denkbaren Fallkonstellationen und die Bewertungsprobleme im Einzelfall empfiehlt sich immer die Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär.

g) Zusammenfassung und Übersicht



- Regeln ein **Tarifvertrag** oder eine **Betriebsvereinbarung** gemäß § 3 BetrVG den Zuschnitt der Einheiten, in denen Betriebsräte zu wählen sind, finden diese Regelungen Anwendung (Vorrang).
- Gibt es **keine vorrangige tarifliche Bestimmung**, sind Betriebe immer danach abzugrenzen, für welchen Bereich eine einheitliche Leitung, die für die wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten zuständig ist, gebildet wurde > **Wahl eines Betriebsrats**
- Es können auch zwei oder mehrere Unternehmen einen Betrieb haben (**Gemeinschaftsbetrieb**) > **Wahl nur eines Betriebsrats**
- **Betriebsteile** (organisatorisch abgrenzbare Einheit ohne eigenständigen Zweck mit zumindest einem weisungsbefugten Vorgesetzten) sind dem Betrieb zuzuordnen, in dem die für sie zuständige Leitung ihren Sitz hat > **Wahl nur eines Betriebsrats im Hauptbetrieb**
- **Betriebsteile**, die **weit vom Hauptbetrieb** (Betrieb, in dem die für den Betriebsteil zuständige Leitung ihren Sitz hat) entfernt liegen, gelten als eigenständig > **Wahl eines eigenen Betriebsrats im Betriebsteil, sofern keine Abstimmung über die Beteiligung an der Wahl im Hauptbetrieb getroffen wurde.**
- **Betriebsteile**, die durch Organisation (relativ eigenständige Leitungsebene) und Aufgabenbereich **eigenständig** sind, gelten als eigenständig > **Wahl eines eigenen Betriebsrats im Betriebsteil, sofern keine Abstimmung über die Beteiligung an der Wahl im Hauptbetrieb getroffen wurde.**
- **Kleinstbetriebe**, die wegen der geringen Beschäftigtenzahl nicht betriebsratsfähig sind, werden dem Hauptbetrieb (Betrieb, in dem die Leitung bzw. technische Oberleitung für den Kleinstbetrieb ihren Sitz hat) zugeordnet > **Wahl nur eines Betriebsrats im Hauptbetrieb.**

III. Wer organisiert und leitet die Wahl?

Eine Betriebsratswahl muss umfassend vorbereitet und organisiert durchgeführt werden. Für diese Aufgabe ist der Wahlvorstand nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zuständig, der die **Betriebsratswahl einleitet, durchführt und das Wahlergebnis feststellt**. Eine Betriebsratswahl muss immer von einem Wahlvorstand durchgeführt werden, sonst ist sie nichtig.

Wahlvorstand führt Wahl durch

1. Bestellung und Wahl des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand wird grundsätzlich durch den Betriebsrat bestellt, sofern ein solcher bereits besteht. In einem Betrieb ohne bestehenden Betriebsrat kann der Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat, eine Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht bestellt werden. Diese sind auch dann für die Bestellung des Wahlvorstands zuständig, wenn der Betriebsrat untätig bleibt.

a) Betriebe mit Betriebsrat

Wenn schon ein Betriebsrat besteht, ist grundsätzlich alle vier Jahre zwischen dem 1. März und dem 31. Mai eine reguläre **Neuwahl** durchzuführen. Außerhalb dieses regelmäßigen Wahlzeitraumes ist nach § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG der Betriebsrat neu zu wählen, wenn nach Ablauf von 24 Monaten, vom Tag der Wahl des alten Betriebsrats an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist. Eine Neuwahl hat weiterhin vorzeitig stattzufinden, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintritt sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist (§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG), der Betriebsrat nach § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG mit der Mehrheit seiner Mitglieder den Rücktritt beschlossen hat, die Betriebsratswahl erfolgreich angefochten wurde (§ 13 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG) oder der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist (§ 13 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG).

Regelmäßiger Wahlzeitraum und vorzeitige Neuwahlen

Eine Neuwahl hat ebenfalls **außerhalb des regelmäßigen Vierjahreszeitraumes** dann stattzufinden, wenn der Betriebsrat infolge der Spaltung eines Betriebs oder der Zusammenlegung von Betrieben gemäß § 21a BetrVG ein **Übergangsmandat** für einen abgespaltenen Betriebsteil oder den neu geschaffenen Betrieb wahrzunehmen hat. Voraussetzung ist, dass der Betriebsteil bzw. der gesamte Betrieb nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat bereits besteht. Das Übergangsmandat begründet eine Zuständigkeit des bisherigen Betriebsrats in der bisherigen personellen Zusammensetzung für alle betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten. Der Betriebsrat, der das Übergangsmandat wahrnimmt, hat unverzüglich nach der Spaltung bzw. der Zusammenlegung einen Wahlvorstand zu bestellen, damit dieser eine Neuwahl im abgespaltenen Betriebsteil bzw. im neuen Betrieb durchführen kann. Das Übergangsmandat endet mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neuen Wahl, spätestens nach einem Zeitraum von sechs Monaten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Besonderheit: Übergangsmandat

Zum Zweck der Neuwahl muss gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG der bisherige Betriebsrat einen **Wahlvorstand bestellen**. Die Bestellung ist durch Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG durchzuführen (M 1a). Das bedeutet, dass die Einladung zur Betriebsratssitzung mit einer Tagesordnung verbunden sein muss, auf der die Bestellung des Wahlvorstands als Tagesordnungspunkt benannt ist. Mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (Stellvertretung durch Ersatzmitglieder unter Beachtung des § 25 BetrVG ist zulässig) muss an der Sitzung teilnehmen und von den anwesenden Betriebsratsmitgliedern die Mehrheit der Bestellung der Wahlvorstandsmitglieder zustimmen (M 2 und M 3). Aus der Mitte der Wahlvorstandsmitglieder bestimmt der Betriebsrat einen Wahlvorstandsvorsitzenden. Hat der Betriebsrat dies versäumt, holt er die Bestellung des Wahlvorstandsvorsitzenden nach, solange er noch im Amt ist. Ist der Betriebsrat nicht mehr im Amt, wählt der Wahlvorstand selbst den Vorsitzenden.

Bestellung durch Betriebsratsbeschluss

aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands

Bei Ablauf der regulären Amtszeit hat der alte Betriebsrat den Wahlvorstand spätestens am dem Tag zu bestellen, der um zehn Wochen zurückgerechnet dem Tag entspricht, an dem seine Amtszeit abläuft.

Amtszeitende maßgebend

Beispiel: Die Amtszeit des alten Betriebsrats läuft am 17. Mai 2018 ab. Am 8. März 2018 hat der Betriebsrat spätestens den Wahlvorstand für die Durchführung der Neuwahl zu bestellen.

Allerdings ist die Bestellung des Wahlvorstands auch zu einem noch früheren Zeitpunkt nicht nur zulässig, sondern unbedingt zu empfehlen, damit ausreichend Zeit für die umfangreichen Wahlvorbereitungen bleibt. Eine **betriebsratslose Zeit sollte vermieden werden**, da-

mit die Belegschaft nicht auf den Schutz durch einen Betriebsrat verzichten muss. Deshalb sollte nach Möglichkeit mindestens schon **zwölf Wochen vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats** der Wahlvorstand bestellt werden.

bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats

Ermittlung des Endes der Amtszeit

Die Amtszeit eines Betriebsrats beträgt vier Jahre und endet für alle Betriebsräte spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Betriebsratswahlen (2018, 2022, 2026 usw.) durchzuführen sind. Eine **Ausnahme** gilt für diejenigen Betriebsräte, deren Amtszeit **nach dem 1. März des Vorjahres** eines Wahljahres begonnen hat. Deren Amtszeit verlängert sich bis zum 31. Mai des Jahres, in dem die übernächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen durchzuführen sind (siehe hierzu auch die Erläuterungen am Ende dieses Abschnitts).

Tatsächlich endet die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats meist bereits längere Zeit vor dem 31. Mai des jeweiligen Wahljahres. Dies liegt daran, dass die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats nach § 21 BetrVG genau vier Jahre beträgt.

Zur Bestimmung des Endes der vierjährigen Amtszeit des bestehenden Betriebsrats muss zunächst der Beginn dieser Amtszeit ermittelt werden. Für den Beginn der Amtszeit kommen zwei Zeitpunkte in Betracht: die Bekanntgabe des Wahlergebnisses des bestehenden Betriebsrats und das Ende der Amtszeit des vorherigen Betriebsrats. Die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats beginnt stets mit dem letzten dieser beiden Ereignisse.

Wenn zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der letzten Betriebsratswahl ein Betriebsrat bestand, dessen vierjährige Amtszeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen war, begann die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats mit Ablauf der Amtszeit des davor bestehenden Betriebsrats und endet nun genau vier Jahre nach dem Ende der davorliegenden Amtszeit. Das Wahlergebnis sollte vor diesem Datum bekannt gegeben werden. Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses verkürzt allerdings die vierjährige Amtszeit des bisherigen Betriebsrats nicht.

Beispiel: Ein Betriebsrat hat sein Amt am 10. April 2014 angetreten, da am 9. April 2014 die Amtszeit des vorhergehenden Betriebsrats geendet hat. Die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats endet am 9. April 2018, selbst wenn im Jahr 2018 die Wahl zu einem Zeitpunkt vor dem 9. April durchgeführt und das Wahlergebnis vor diesem Tag bekannt gegeben wird.

Wenn dagegen am Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der vorherige Betriebsrat nicht mehr im Amt war, begann die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats genau mit dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Sie endet vier Jahre später an dem Tag, der seiner Bezeichnung nach dem Tag der Bekanntgabe entspricht:

Beispiel: Endete die Amtszeit des vorherigen Betriebsrats am 8. April 2014 und wurde das Ergebnis der Wahl erst am 16. April 2014 um 12:00 Uhr bekannt gegeben, so begann die Amtszeit am 16. April 2014 um 12:00 Uhr und endet regulär am 16. April 2018.

Die Bestimmung des Endes der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats ist sehr wichtig, damit eine betriebsratslose Zeit vermieden wird. Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neuen Betriebsrats muss vor Ende der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats erfolgen, damit die Amtszeiten nahtlos aneinander anschließen. Endet die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses, ist ein solcher nahtloser Anschluss nicht gewährleistet. Es entsteht eine betriebsratslose Zeit. Dies gilt es unbedingt zu vermeiden.

Beispiel: Endet die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats am 3. April 2018 und wird das Ergebnis der Wahl des neuen Betriebsrats erst am 10. April 2018 um 12:00 Uhr bekannt gegeben, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats am 10. April 2018 und damit erst eine Woche nach Ende der Amtszeit des vorherigen Betriebsrats. Sie endet regulär am 10. April 2022 um 24:00 Uhr.

Besonderheit: Wahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums

Ist ein Betriebsrat **außerhalb des regelmäßigen Zeitraumes für die Betriebsratswahlen** (1. März bis 31. Mai eines bestimmten Wahljahres) gewählt worden, ist er in dem auf die Wahl folgenden nächsten Wahljahr der regelmäßigen Betriebsratswahlen (2018, 2022, 2026 usw.) neu zu wählen. Dies hat dann zur Folge, dass die Amtszeit weniger als vier Jahre beträgt. Wenn die Amtszeit des Betriebsrats am 1. März des regulären Wahljahres aber noch nicht ein volles Jahr beträgt, findet die nächste Betriebsratswahl erst in dem Jahr statt, in dem die übernächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden (§ 13 Abs. 3 BetrVG). Die Amtszeit kann in diesem Fall über fünf Jahre dauern. **Maßgebender Zeitpunkt** für den Beginn der Amtszeit ist in diesem Fall der **Tag der Bekanntmachung des Wahlergebnisses**.

Beispiel: Das Ergebnis der Wahl des Betriebsrats wurde am 12. April 2017 bekannt gemacht. Seine Neuwahl findet erst in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2022 statt, weil er am 1. März 2018 noch nicht ein volles Jahr im Amt war.

cc) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht

Hat der Betriebsrat die Frist von zehn Wochen zur Bestellung des Wahlvorstands versäumt und besteht acht Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats immer noch kein Wahlvorstand, kann gemäß § 16 Abs. 3 BetrVG auch der **Gesamtbetriebsrat**, oder – falls ein solcher nicht besteht – der **Konzernbetriebsrat** den Wahlvorstand bestellen (M 1b, M 2 und M 3). Ebenso können mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung des Wahlvorstands beim **Arbeitsgericht** beantragen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), wenn acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats noch kein Wahlvorstand bestellt worden ist. Die Antragsteller können dem Gericht Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands unterbreiten. Dabei können dem Gericht bei Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die selbst nicht dem Betrieb angehören, als Wahlvorstandsmitglieder vorgeschlagen werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Betriebsrat kann noch bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts selbst den Wahlvorstand bestellen, sofern die Amtszeit des Betriebsrats noch nicht abgelaufen ist. Auch der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat kann noch bis zum rechtskräftigen Abschluss eines zwischenzeitlich eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Bestellungsverfahrens den Wahlvorstand bestellen. Das arbeitsgerichtliche Bestellungsverfahren hat sich dann erledigt und muss eingestellt werden. Die Bestellung durch den Betriebsrat bzw. den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat hat erhebliche Vorteile gegenüber der gerichtlichen Bestellung, da das gerichtliche Verfahren erhebliche Zeit in Anspruch nimmt und daher mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eine betriebsratslose Zeit eintritt. Es ist allerdings zu beachten, dass die Arbeitnehmerinteressenvertretungen – anders als das Arbeitsgericht – nur wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstandsmitglieder bestellen dürfen.

Bei Untätigkeit des Betriebsrats: GBR oder KBR können Wahlvorstand bestellen

Bestellung durch das Arbeitsgericht

b) Betriebsratslose Betriebe

aa) Bestellung des Wahlvorstands durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat

Nach § 17 Abs. 1 BetrVG ist in Betrieben, in denen nach § 1 Abs. 1 BetrVG ein Betriebsrat gewählt werden kann, aber bisher kein Betriebsrat besteht, der **Gesamtbetriebsrat**, oder falls ein solcher nicht besteht, der **Konzernbetriebsrat** berechtigt, einen Wahlvorstand zu bestellen (M 1b, M 2 und M 3). Dieses „**Mentorenprinzip**“ hat sich in der Praxis bewährt, da der in der Durchführung von Betriebsratswahlen erfahrene Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den entscheidenden Anstoß geben kann und eine solche Bestellung eine störungssichere und vor allem auch schnelle Möglichkeit zur Bestellung eines Wahlvorstands darstellt.

Mentorenprinzip: GBR oder KBR können Wahlvorstand bestellen

bb) Bestellung des Wahlvorstands durch die Betriebsversammlung

Existiert kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder unterlässt dieser eine Bestellung des Wahlvorstands, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung gewählt (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Zu dieser Versammlung können **drei wahlberechtigte Arbeitnehmer** oder eine **im Betrieb vertretene Gewerkschaft** einladen (§ 17 Abs. 3 BetrVG). Die Einladung sollte in entsprechender Anwendung des § 28 Abs. 1 Satz 2 WO spätestens sieben Tage vor der Betriebsversammlung ausgehängt werden. Besser ist es, wenn eine etwas längere Einladungsfrist – zum Beispiel von zwei Wochen – beachtet wird. Dies ist insbesondere in solchen Betrieben geboten, in denen nicht alle Beschäftigten ständig im Betrieb anwesend sind. Das Gesetz schreibt nicht vor, auf welche Weise Ort und Zeit der Betriebsversammlung bekannt gemacht werden müssen. Die **Einladung zur Betriebsversammlung** kann z. B. durch Aushang oder mittels der innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationstechnik (z. B. Intranet) erfolgen (M 4 und M 5). Diese Möglichkeit zur Einladung ist auch der Gewerkschaft einzuräumen, wenn sie zur Versammlung einlädt. Die Einladung muss jedoch immer so erfolgen, dass alle Arbeitnehmer hiervon Kenntnis nehmen können und dadurch die Möglichkeit erhalten, an der Betriebsversammlung teilzunehmen.

Betriebsversammlung wählt Wahlvorstand

Dieser Grundsatz ist insbesondere auch in Betrieben zu beachten, in denen nicht alle Beschäftigten regelmäßig von Aushängen Kenntnis erlangen, z.B. in Betrieben mit Außendienstmitarbeitern oder Beschäftigten in Elternzeit. In diesen Betrieben ist gegebenenfalls durch persönliche Anschreiben sicherzustellen, dass auch diese Beschäftigten über Ort und Zeit der Betriebsversammlung rechtzeitig informiert werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allen Beschäftigten, die regelmäßig außerhalb des Betriebs tätig sind, eine Einladung zu einer Betriebsversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats auf seine Kosten zukommen zu lassen. Wenn neben dem Hauptbetrieb noch **eine oder mehrere weitere Betriebsstätten** existieren (Betriebsteile, Kleinstbetriebe), muss zwingend ein Aushang der Einladung zur Betriebsversammlung auch an **einer oder mehreren geeigneten Stellen in diesen Betriebsstätten** erfolgen. Verweigert der Arbeitgeber seine notwendigen Mitwirkungshandlungen zur Einladung (z. B. dadurch, dass er die Einladung im Betrieb nicht aushängen lässt), muss er gegebenenfalls mittels Beantragung einer einstweiligen Verfügung durch die Einladenden arbeitsgerichtlich zur Mitwirkung gezwungen werden.

Betriebsversammlung während der Arbeitszeit im Betrieb

Die Versammlung muss **während der Arbeitszeit** stattfinden. Sie ist grundsätzlich im Betrieb durchzuführen. Wenn kein geeigneter Raum zur Verfügung steht oder der Arbeitgeber einen solchen pflichtwidrig nicht zur Verfügung stellt, kann auch ein Ort außerhalb des Betriebs gewählt werden. Dieser muss jedoch möglichst nah gelegen sein, um allen Beschäftigten die Teilnahme an der Betriebsversammlung zu ermöglichen. Die Einladenden können im Streitfall die Anmietung der notwendigen Räume durch den Arbeitgeber oder die Erteilung einer Vollmacht des Arbeitgebers an die Einladenden zum Abschluss eines Mietvertrags oder die Zahlung eines Kostenvorschusses mittels Beantragung einer **einstweiligen Verfügung bei dem Arbeitsgericht** durchsetzen. Die Zeit der Teilnahme ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten einschließlich eventuell zusätzlicher Wegezeiten und entstehender zusätzlicher Fahrtkosten.

An der Versammlung können auch die noch nicht volljährigen und damit nicht wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes sowie die im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter unabhängig von ihrer Einsatzdauer und der aktiven Wahlberechtigung teilnehmen. Gleiches gilt für Beschäftigte, die in weiteren Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ beschäftigt werden [vgl. Gliederungspunkt IV. 1 c)]. Zur Frage der Stimmberechtigung dieser Teilnehmer siehe unten.

Teilnahmeberechtigte

Leitende Angestellte haben kein Teilnahmerecht. Auch der **Arbeitgeber** ist nach gut begründbarer Rechtsauffassung nicht zur Teilnahme an der Betriebsversammlung berechtigt, kann aber **als Gast** eingeladen werden. Die Frage der Teilnahmeberechtigung des Arbeitgebers ist allerdings sehr umstritten und es muss im Streitfall Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär genommen werden. Eine Einladung zur Betriebsversammlung durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Der Gewerkschaftsbeauftragte einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hat ein Teilnahmerecht, auch wenn die Gewerkschaft nicht selbst zur Versammlung eingeladen hat und die Einladenden sie nicht zur Teilnahme auffordern.

Ablauf der Wahlversammlung

Die Versammlung muss im ersten Schritt einen **Versammlungsleiter** bestimmen. Versammlungsleiter kann auch ein Gewerkschaftssekretär sein, wenn er hierzu von den Versammelten gewählt wird. Es genügt auch, wenn einer der Einladenden oder ein Gewerkschaftsbeauftragter die Versammlung eröffnet und die Wahl weiterhin leitet, wenn die Mehrheit der Versammelten hiermit erkennbar einverstanden ist. Zur **geordneten Durchführung der Versammlung** sollten sich die Einladenden **vorher verständigen**, wer die Versammlung leiten soll, und der Versammlung ihren Vorschlag unterbreiten.

Trifft die Betriebsversammlung keine andere Entscheidung, so besteht der Wahlvorstand aus drei Mitgliedern. Wenn der Wahlvorstand aus mehr als drei Mitgliedern bestehen soll, muss vor der Abstimmung über dessen Besetzung die Betriebsversammlung die höhere Anzahl von Wahlvorstandsmitgliedern beschließen, die in jedem Fall ungerade sein muss. Eine solche Vergrößerung des Wahlvorstandes ist jedoch nur dann zulässig, wenn sie erforderlich ist. Die Erforderlichkeit einer Vergrößerung kann sich zum Beispiel aus der Größe des Betriebs oder der Existenz vieler Betriebsstätten ergeben.

Stimmberechtigte Teilnehmer

Nach § 17 Abs. 2 BetrVG wird der **Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt**. Stimmberechtigt sind mit Ausnahme der leitenden Angestellten alle Arbeitnehmer, die an der Versammlung teilnehmen, einschließlich der minderjährigen Arbeitnehmer. Leiharbeiter und andere Beschäftigte im „Drittpersonaleinsatz“ sind jedenfalls dann stimmberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (sollen) und damit wahlberechtigt sind. Es spricht viel dafür, dass sie auch mit kürzerer Einsatzdauer stimmberechtigt sind. Dies ist jedoch höchstgerichtlich noch nicht geklärt. Die zur Versammlung Einladenden sollten sich sinnvollerweise in Vorbereitung der Versammlung Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands überlegen und diese der Versammlung unterbreiten.

Die Mitglieder des Wahlvorstands können einzeln oder auch gemeinsam („im Paket“) in einer Abstimmung gewählt werden. Eine Abstimmung „im Paket“ ist nur möglich, wenn sich nicht mehr Kandidaten bewerben, als Wahlvorstandssitze zu vergeben sind. Wenn nicht „im Paket“ gewählt wird, haben die Stimmberechtigten jeweils so viele Stimmen wie Sitze zu vergeben sind. Der Versammlungsleiter muss sicherstellen, dass die Teilnehmenden nicht mehr Stimmen abgeben, als ihnen zustehen. Stehen mehr Kandidaten zur Wahl, als der Wahlvorstand Mitglieder haben soll, entscheidet die Anzahl der Stimmen für die einzelnen Kandidaten. Das Ergebnis muss immer zweifelsfrei ermittelbar sein. Notwendig ist, dass die Mehrheit der anwesenden Stimmberechtigten dem jeweiligen Kandidaten ihre Stimmen gibt.

Sowohl eine schriftliche oder gar geheime Abstimmung als auch eine Abstimmung durch Handaufheben sind zulässig. Es empfiehlt sich, je nach Lage der Umstände, die Wahl als geheime oder zumindest **schriftliche** Wahl durchzuführen, um eine unbeeinflusste Stimmabgabe im geschützten Rahmen zu ermöglichen. Auch sprechen praktische Gründe für die Durchführung einer schriftlichen Wahl, wenn mehr Kandidaten sich bewerben, als Sitze zu vergeben sind. Die schriftlich abgegebenen Stimmen können leichter ausgewählt werden. Zudem ist es auf der Basis schriftlich abgegebener Stimmen möglich, im Streitfall einen Nachweis über die fehlerfreie Stimmauszählung zu erbringen. Nach hier vertretener Auffassung liegt es entsprechend allgemeinen zivilrechtlichen bzw. vereinsrechtlichen Grundsätzen im

Erkennen der Versammlungsleitung, festzulegen, ob die Wahl in geheimer (bzw. schriftlicher) oder in offener Abstimmung erfolgt. Für den Fall, dass aus der Versammlung Einwände gegen dieses Vorgehen erhoben werden, ist eine Mehrheitsentscheidung darüber herbeizuführen, wie abgestimmt werden soll.

Diese Grundsätze gelten auch für die Wahl von Ersatzmitgliedern, deren Wahl in ausreichender Anzahl sich unbedingt empfiehlt (vgl. hierzu auch: III. 2.). Für jedes Mitglied des Wahlvorstands sollte mindestens ein Ersatzmitglied gewählt werden. Da gesetzlich keine Vertretungsregel vorgegeben ist, muss die Wahlversammlung diese beschließen. Es kann für ein bestimmtes Wahlvorstandsmitglied ein bestimmtes Ersatzmitglied gewählt werden. Es ist aber auch möglich, dass die Ersatzmitglieder sämtliche Mitglieder im Falle der Verhinderung vertreten, wobei dann die Reihenfolge des Nachrückens festgelegt werden muss.

Ferner muss die Versammlung einen Beschluss darüber fassen, ob die **Mitglieder und Ersatzmitglieder in einem Wahlvorgang** gewählt werden oder ob die Wahl in verschiedenen Wahlgängen erfolgt. Beschließt die Betriebsversammlung, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder in einem Wahlgang gewählt werden sollen, kann die Abstimmung nicht gemeinsam „im Paket“ erfolgen, sondern es entscheidet die Anzahl der Stimmen für die einzelnen Kandidaten. Die nicht gewählten Wahlvorstandsmitglieder sind dann automatisch die Ersatzmitglieder. Dieses Vorgehen birgt das hohe Risiko, dass es zu einer Zersplitterung der Stimmen kommt und nicht alle Kandidaten die erforderliche Mehrheit der Anwesenden auf sich vereinigen können. Es ist daher unbedingt zu empfehlen, dass die Wahlvorstandsmitglieder und Ersatzmitglieder in getrennten Wahlgängen gewählt werden. Die Versammlung muss zur Wahl der Ersatzmitglieder auf Grundlage der oben dargelegten Möglichkeiten eine Reihe von Entscheidungen treffen. Die Vorlage für einen Beschluss, in dem diese Entscheidungen zusammengefasst sind, findet sich in der nachfolgenden Checkliste unter Ziff. 7.

Die Betriebsversammlung hat auch ein Mitglied des Wahlvorstands zu dessen Vorsitzenden zu wählen. Gegebenenfalls kommt auch die Wahl eines stellvertretenden Vorsitzenden in einem gesonderten Wahlgang in Betracht.

Da immer wieder von stimmberechtigten Beschäftigten – aus welchen Gründen auch immer – versucht wird, die Wahl eines Wahlvorstands auf der Betriebsversammlung zu verhindern, sollte auf Grundlage nachfolgender Checkliste die Betriebsversammlung sorgfältig vorbereitet werden. Insbesondere sollte im Vorhinein geklärt werden, welche Beschäftigten **leitende Angestellte** sind und damit nicht an der Versammlung teilnehmen dürfen. Ferner ist für den Fall der Durchführung einer schriftlichen Abstimmung sicherzustellen, dass später am Ort der Betriebsversammlung das Material für die Anfertigung von Stimmzetteln vorliegt und eine Vervielfältigung der Stimmzettel technisch möglich ist.

Der Versammlungsleiter übt während der Versammlung innerhalb des Versammlungsraumes und auf den Zugangswegen das **Hausrecht** aus. Dieser kann eine Rednerliste führen, das Wort erteilen und aus sachlichen Gründen dieses dem Redner entziehen sowie die Abstimmungen leiten. Der Versammlungsleiter hat die Aufgabe, für einen störungsfreien und ordnungsgemäßen Ablauf der Versammlung zu sorgen. Die Betriebsversammlung sollte unbedingt mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär intensiv vorbereitet werden und es sollte besprochen werden, wann und wie auf mögliche Störungen angemessen reagiert werden kann.

Die folgende **Checkliste** für die Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes sollte beachtet werden. Die Checkliste enthält unter anderem Beschlüsse, die die Versammlung im Vorfeld der eigentlichen Wahl der Wahlvorstandsmitglieder fassen muss. Es wird dringend empfohlen, diese Beschlüsse von der Versammlung fassen zu lassen, um eine ordnungsgemäße und effiziente Wahl der Wahlvorstandsmitglieder zu gewährleisten.

Checkliste Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands

0. Ausstattung für die Versammlung beim Arbeitgeber einfordern/sicherheitshalber nach Möglichkeit auch selbst mitbringen: Notebook, Beamer, Mikrofonanlage (in größeren Versammlungen), Papier (ggf. unterschiedliche Farben), Drucker, Kopiergerät, Kugelschreiber, Wahlkabinen bzw. Stellwände, Wahlurnen.

1. Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Teilnehmer durch Einladende



Knappe Erläuterung:

- Gründe für die Einladung zur Betriebsversammlung;
- Einzelne Schritte der Wahl des Wahlvorstands in dieser Betriebsversammlung.

2. Optional (ggf. im Interesse einer zügigen Versammlungsdurchführung überspringen):

Knappe Erläuterung der Bedeutung einer Betriebsratswahl und deren weiteren Ablauf durch einen Gewerkschaftssekretär.

Wahl der Ersatzmitglieder

Empfehlung: getrennte Wahlgänge für Mitglieder und Ersatzmitglieder

Betriebsversammlung sollte sorgfältig vorbereitet werden

3. Wahl einer Versammlungsleitung

Unterbreitung eines Vorschlags; Gewerkschaftssekretäre können auch dann als Versammlungsleitung fungieren, wenn die Gewerkschaft nicht eingeladen hat. Mehrheitsentscheidung genügt (keine Mehrheit der Anwesenden erforderlich).

4. Bestimmung eines Protokollführers durch die Versammlungsleitung

Die Anfertigung eines Protokolls ist wichtig für den späteren Nachweis, dass ein Wahlvorstand ordnungsgemäß gewählt wurde. Der Protokollführer notiert die einzelnen Schritte bis zur Wahl des Wahlvorstands; diese Aufgabe kann auch der Versammlungsleiter selbst übernehmen.

5. Prüfung der Teilnahmeberechtigung

Das Teilnahmerecht der **Arbeitgeberseite** ist umstritten; wenn Arbeitgebervertreter auf entsprechende Bitte hin nicht bereit sind, den Raum zu verlassen, empfiehlt es sich, die Versammlung fortzuführen und Abstimmungen ggf. geheim durchzuführen.

Leitende Angestellte haben kein Teilnahmerecht, sie sind aufzufordern, den Raum zu verlassen.

Verlesung der Definition leitender Angestellter.

Betriebsfremde Arbeitnehmer haben kein Teilnahmerecht. Ggf. muss erläutert werden, welche Arbeitnehmer betriebszugehörig und welche betriebsfremd sind. Die betriebsfremden Arbeitnehmer sind aufzufordern, die Versammlung zu verlassen.

Leiharbeiternehmer, die insgesamt für mehr als drei Monate im Betrieb beschäftigt wurden bzw. beschäftigt werden sollen, sind berechtigt, an der Versammlung teilzunehmen und an Abstimmungen teilzunehmen.

Leiharbeiternehmer, die weniger als drei Monate im Betrieb zum Einsatz kommen (sollen), haben ein Recht zur Teilnahme an der Betriebsversammlung (§ 14 Abs. 2 S. 3 AÜG). Es ist jedoch umstritten und höchstrichterlich noch nicht geklärt, ob sie auch stimmberechtigt sind. Nach der hier vertretenen Auffassung ist das Stimmrecht zu bejahen.

6. Festlegung der Größe des Wahlvorstands

Beschlussvorschlag (ggf. per Beamer an der Wand sichtbar machen), wenn eine Vergrößerung des Wahlvorstands für erforderlich erachtet wird:



„Die Betriebsversammlung beschließt, die Anzahl der regulären Mitglieder auf xx (ungerade Zahl) zu erhöhen.“

Begründung: Größe des Betriebs, Verteilung auf mehrere Standorte etc.“

7. Beschluss über die Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitgliedern

Beschlussvorschlag (an der Wand sichtbar machen):

„Die regulären Mitglieder und die Ersatzmitglieder werden in zwei voneinander getrennten Wahlgängen gewählt.“

Die Anzahl der Ersatzmitglieder wird auf die Anzahl der regulären Mitglieder (...) begrenzt. Die Ersatzmitglieder kommen für alle regulären Mitglieder zum Einsatz im Verhinderungsfall und sind nicht einzeln einem regulären Mitglied zugeordnet. Die Reihenfolge des Einsatzes im Verhinderungsfall ergibt sich aus der Anzahl der Stimmen, die die einzelne Kandidatin bzw. der einzelne Kandidat im Wahlgang erlangt hat, wobei nur diejenige Kandidatin bzw. derjenige Kandidat gewählt ist, der mehr als die Hälfte der Stimmen der Anwesenden auf sich vereinigen kann.

Soweit nur so viele Kandidatinnen und Kandidaten sich aufstellen lassen, wie jeweils Plätze zu vergeben sind, kann in beiden Wahlgängen „im Paket“ gewählt werden. Die Kandidatinnen und Kandidaten für die Plätze der Ersatzmitglieder müssen sich über die Reihenfolge ihres Einsatzes im Verhinderungsfall geeinigt haben. Diese Reihenfolge ist Teil des „Pakets“, über das abgestimmt wird.“

8. Bestimmung von Wahlhelfern, die bei der Auszählung der Stimmen helfen (insbesondere in sehr großen Betrieben zu empfehlen)

Es sollte eine gerade Zahl bestimmt werden, wobei immer zwei Personen im Team zusammenarbeiten.

9. Aufforderung zur Unterbreitung von Kandidaten-Vorschlägen für den Wahlvorstand

Beachte: Nur wahlberechtigte Arbeitnehmer können Mitglied des Wahlvorstand werden. Namentliche Erfassung der Kandidaten – auch per Beamer – sichtbar machen. Auf dem Stimmzettel dieselbe Reihenfolge wie bei der Benennung der Vorschläge.

10. Kurze Vorstellung der Kandidaten

11. Erfassung der Zahl der Anwesenden

Unmittelbar vor dem Wahlgang ist die Zahl der stimmberechtigten Anwesenden festzustellen. Dies kann je nach Größe der Versammlung auf unterschiedliche Weise geschehen (Zählung der Anwesenden; Erfassung der Zahl der Anwesenden von Beginn der Versammlung an bei Eintreten und Verlassen des Versammlungsraums etc.). Zu Beginn dieses Tagesordnungspunktes sind die Anwesenden aufzufordern, für den Wahlvorgang anwesend zu bleiben. Die Helfer an den Türen sind zu bitten, nach Feststellung der Zahl der Anwesenden für die Dauer des Wahlvorgangs niemanden einzulassen.

12. Durchführung der Wahl der Vollmitglieder

Erläuterung, falls die Wahl aufgrund der Vielzahl der Kandidierenden nicht im Paket durchgeführt werden kann:

- Jeder Kandidat benötigt die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden.
- Bei Ausgabe vorgefertigter Stimmzettel: Jeder darf maximal xx Kreuze machen (entsprechend dem Beschluss über die Anzahl der Mitglieder; mehrfaches Ankreuzen eines Namens ist nicht zulässig).
- Bei Ausgabe leerer Wahlzettel in Versammlungen, in denen keine Stimmzettel gedruckt werden können: Jede bzw. jeder darf maximal xx Namen angeben (entsprechend dem Beschluss über die Anzahl der Mitglieder); mehrfache Nennung einer Person ist unzulässig.
- Jede bzw. jeder muss seinen Zettel persönlich ausfüllen! Er darf nicht an andere weitergegeben werden; Abweichungen stellen eine Behinderung der Wahl dar!
- Jede bzw. jeder darf nur einen Zettel abgeben.

13. Auszählung der Stimmen

- Die Auszählung muss öffentlich erfolgen! Ggf ca. 1,50 m Abstand zu Auszählischen durch Absperrung gewährleisten;
 - Die Wahlhelfer sind zu instruieren, wann eine Stimme (eventuell) ungültig ist:
 - o Anzahl Kreuze übersteigt Anzahl der Stimmen/Mitglieder des Wahlvorstands
 - o Kreuze/Markierungen sind nicht eindeutig
 - o Der Stimmzettel enthält weitere Vermerke
- Hinweis: Eventuell ungültige Stimmen auf gesonderten Stapel. Versammlungsleitung muss über die Gültigkeit entscheiden.
- Zunächst Anzahl der Stimmen erfassen (10er-Stapel/100er-Stapel).
 - Dann Erfassung der Stimmen für die einzelnen Kandidaten durch Strichlisten in Paaren.
 - Excel-Tabelle vorbereiten, zur Addition der Ergebnisse .
 - Gewählt ist nur, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden bekommt.



14. Fehlt es einzelnen Kandidierenden an der Mehrheit: Option Stichwahl

Es muss dann entschieden werden, welche Kandidierenden an der Stichwahl teilnehmen sollen (Empfehlung im Regelfall: doppelt so viel wie noch Wahlvorstandsmitglieder benötigt werden)

Fehlt es der Mehrheit der Kandidierenden an der Mehrheit: Abbruch der Versammlung und Einleitung eines gerichtlichen Bestellungsverfahrens.

Wenn in der Stichwahl ausreichend Kandidierende die erforderliche Stimmenmehrheit erreicht haben, geht es weiter.

15. Erneute Erfassung der (aktuellen) Zahl der Anwesenden

Verbunden mit der Aufforderung an die Teilnehmenden, für den Wahlvorgang anwesend zu bleiben und der Bitte an Helfer an den Türen, nach Feststellung der Zahl der Anwesenden für die Dauer des Wahlvorgangs niemanden einzulassen.

16. Durchführung der Wahl der Ersatzmitglieder und Auszählung der Stimmen

Dasselbe Verfahren wie bei der Wahl der Mitglieder des Wahlvorstands.

17. Schlusswort des Versammlungsleiters

Dank für die Teilnahme an der Versammlung. Hinweis, dass der Wahlvorstand nun die Betriebsratswahl vorbereiten und nach Abschluss der Vorbereitungen einleiten wird. Es empfiehlt sich ggf. ein Hinweis darauf, dass den Beschäftigten, die am Tag der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, das Antragsrecht auf Durchführung der Briefwahl zusteht.

cc) Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht

Versammlung findet trotz Einladung nicht statt: Arbeitsgericht kann Wahlvorstand bestellen

Sofern die Betriebsversammlung trotz Einladung nicht stattgefunden hat oder auf der Versammlung kein Wahlvorstand gewählt wurde, weil nicht drei bzw. die zuvor beschlossene erhöhte Anzahl von Kandidierenden die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhalten haben, ist eine gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands gemäß § 17 Abs. 4 BetrVG möglich. Hierfür gelten die gleichen Regelungen wie für die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht, wenn in einem Betrieb mit bestehendem Betriebsrat acht Wochen vor Ablauf von dessen Amtszeit noch kein Wahlvorstand bestellt worden ist [siehe oben unter Gliederungspunkt III. 1. a) cc]. Das **Arbeitsgericht wird nur auf Antrag** tätig. Antragsberechtigt sind drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Die Antragsteller können dem Gericht Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands unterbreiten, wobei in Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern auch externe Gewerkschaftsbeauftragte in den Wahlvorstand bestellt werden können, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich ist.

2. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Aufgaben des Wahlvorstandsvorsitzenden

Nach § 16 Abs. 1 BetrVG besteht der Wahlvorstand aus **mindestens drei Wahlberechtigten**. Es können auch Mitglieder eines bestehenden Betriebsrats oder Wahlbewerber dem Wahlvorstand angehören, weil allein die Wahlberechtigung für die Mitgliedschaft entscheidend ist. Der Betriebsrat, der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht haben zugleich ein Mitglied des Wahlvorstands als Vorsitzende oder Vorsitzenden zu bestimmen. Ist dies nicht geschehen, wählt der Wahlvorstand seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden selbst, sofern nicht eine Nachbestellung durch Betriebsrat bzw. Gesamt- oder Konzernbetriebsrat erfolgen kann. **Ein Vorsitz ist erforderlich**, damit der Wahlvorstand handeln kann. Das vorsitzende Mitglied lädt zu den Wahlvorstandssitzungen ein, vertritt den Wahlvorstand im Rahmen der Beschlüsse des Wahlvorstands nach außen, nimmt Erklärungen entgegen, unterzeichnet die Schriftstücke des Wahlvorstands und vertritt den Wahlvorstand bei Rechtsstreitigkeiten.

Die **Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann auch erhöht** werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht können diese erhöhte Zahl von Wahlvorstandsmitgliedern festlegen, sofern die Erforderlichkeit einer Vergrößerung des Wahlvorstands zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl zu bejahen ist. Die Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann vor allem in größeren Betrieben erforderlich sein, z. B. wenn mehrere Wahllokale im Betrieb eröffnet werden. Jedoch sind Effizienzgesichtspunkte und das Primat der Arbeitsfähigkeit des Wahlvorstandes entscheidend zu beachten. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.

Bestellung von Ersatzmitgliedern

Für jedes Mitglied des Wahlvorstands sollte für den Fall seiner Verhinderung ein **Ersatzmitglied** bestellt werden. Das Ersatzmitglied ist zu den Sitzungen und zur Arbeit des Wahlvorstands heranzuziehen, wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist. Das Ersatzmitglied rückt in den Wahlvorstand nach, wenn das ordentliche Mitglied endgültig aus dem Wahlvorstand ausscheidet. Wurden zunächst keine Ersatzmitglieder bestimmt, ist spätestens dann durch den Betriebsrat, den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung bzw. das Arbeitsgericht ein Ersatzmitglied für das ausgeschiedene Wahlvorstandsmitglied zu bestellen, wenn die ursprüngliche Anzahl von Wahlvorstandsmitgliedern infolge des Ausscheidens unterschritten wird.

In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand **Frauen und Männer** angehören. Eine Quotierung ist jedoch nicht vorgeschrieben. Die Soll-Vorschrift zur Berücksichtigung beider Geschlechter ist auch bei den Ersatzmitgliedern zu beachten.

Entsendung einer Gewerkschaftsbeauftragten in den Wahlvorstand

Jede im **Betrieb vertretene Gewerkschaft** kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörigen Beauftragten als **nicht stimmberechtigtes Mitglied** in den Wahlvorstand entsenden. Dies ist aber dann ausgeschlossen, wenn die Gewerkschaft schon durch ein stimmberechtigtes Mitglied im Wahlvorstand vertreten ist. Der Wahlvorstand ist berechtigt und verpflichtet zu prüfen, ob der Beauftragte auch tatsächlich einer Gewerkschaft angehört und ob diese Gewerkschaft auch im Betrieb vertreten ist. Dabei müssen die Wahlvorstände beachten, dass nicht jeder Arbeitnehmervereinigung der Status einer Gewerkschaft im Rechtssinne zukommt. Der **Gewerkschaftsstatus** kann nur dann bejaht werden, wenn die Vereinigung in ihrer Willensbildung frei von Arbeitgebern (sog. „Gegnerfreiheit“) und unabhängig von Staat, Kirchen und Parteien ist. Außerdem muss eine Gewerkschaft für eine Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auf tarifvertraglicher Basis eintreten und dafür auch bereit und in der Lage sein, Arbeitskämpfe zu führen. Weiterhin muss eine Gewerkschaft überbetrieblich organisiert sein und soziale Mächtigkeit besitzen, die ausreicht, um auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben. Allein schon diese Voraussetzungen für den Status einer Gewerkschaft zeigen, dass längst nicht jede Organisation, die sich als Gewerkschaft bezeichnet, auch tatsächlich eine Gewerkschaft ist.

3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand ist nur als Organ handlungsfähig. Alle seine Entscheidungen müssen durch Beschluss getroffen werden. So sind beispielsweise Beschlüsse zu fassen über den Inhalt des Wahlausschreibens, die Wählerliste und deren einzelne Änderungen im laufenden Wahlverfahren sowie über die Gültigkeit von eingereichten Vorschlagslisten.

Wirksamkeit von Beschlüssen

Jeder Beschluss muss in einer Sitzung gefasst werden, bei der die Mitglieder des Wahlvorstands **in einem Raum** zusammenkommen. Die Beschlussfassung per **Telefonkonferenz** oder im Wege einer umlaufenden Unterschriftenliste ist **nicht zulässig**. Für die Wirksamkeit von Beschlüssen des Wahlvorstands ist (anders als bei Abstimmungen im Betriebsratsgremium nach § 33 BetrVG, bei denen die Mehrheit der anwesenden Mitglieder ausreichend ist) die Mehrheit der Stimmen der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder erforderlich. Das heißt konkret: Besteht ein Wahlvorstand aus drei Mitgliedern, müssen zwei der Mitglieder bzw. die im Verhinderungsfall für diese zum Einsatz kommenden Ersatzmitglieder mit Ja stimmen; hat der Wahlvorstand fünf Mitglieder, sind drei Ja-Stimmen erforderlich, auch wenn lediglich drei Mitglieder (einschließlich der Ersatzmitglieder) anwesend sind. Stimmenthaltungen werden als Nein-Stimmen gewertet.

Es müssen bei der Beschlussfassung **nicht alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend** sein. Jedoch müssen alle Mitglieder bzw. im Falle von deren Verhinderung **Ersatzmitglieder** eingeladen werden. Eine Tagesordnung muss vorab nicht verschickt werden. Am Ende muss auch bei Abwesenheit einzelner Wahlvorstandsmitglieder die notwendige Mehrheit für einen Beschlussantrag zustande kommen, damit der Beschluss angenommen ist. Begehrt ein Viertel der Wahlvorstandsmitglieder die Durchführung einer Sitzung, muss der Vorsitzende diese einberufen.

Die Sitzungen des Wahlvorstands sind **nicht öffentlich**. Der Wahlvorstand kann jedoch beschließen, andere Personen (Auskunftspersonen, Sachverständige, Gewerkschaftssekretäre, Schreibkräfte) zu seinen nichtöffentlichen Sitzungen hinzuzuziehen. Die Prüfung der Briefwahlunterlagen, die Stimmauszählung und die Feststellung des Wahlergebnisses müssen öffentlich erfolgen (§ 26 Abs. 1 WO, § 13 WO und § 18 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Über jede Sitzung des Wahlvorstands muss eine **Niederschrift** angefertigt werden, die vom Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist. Es reicht, wenn der Wortlaut der gefassten Beschlüsse in die Niederschrift aufgenommen wird. Beizufügen ist dem Protokoll eine Anwesenheitsliste, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Die Protokolle bewahrt der Wahlvorstand auf und nimmt sie zur so genannten „Wahlakte“.

Es empfiehlt sich, dass der Wahlvorstand für das gesamte Wahlverfahren Sitzungen plant und deren zeitliche Lage der **Arbeitgeberseite** mitteilt. Zu empfehlen sind mindestens zwei regelmäßige Sitzungen pro Woche, ergänzt um eine Sitzung am Tag des Ablaufs der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen und Einsprüchen gegen die Wählerliste sowie am Tag vor der Wahl zur letztmaligen Prüfung der Wählerliste. Diese geplanten Sitzungen sind im Bedarfsfall um weitere Sitzungen zu ergänzen, etwa zur Prüfung eingegangener Wahlvorschläge.

Zu empfehlen sind mindestens zwei Sitzungen pro Woche

Standard-Tagesordnungspunkte sind:

- Feststellung, dass die Wahlausschreiben noch ordnungsgemäß aushängen;
- Feststellung, dass ein eventuell installierter Briefkasten geleert wurde;
- Anpassung der Wählerliste bei Ein- oder Austritt von Beschäftigten;
- Entscheidung über Briefwahlanträge

Der Wahlvorstand kann sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben (M 6). Dies ist zweckmäßig, um Streit über formale Fragen zu vermeiden, die sich regelmäßig wiederholen (Einladung, Sitzungsleitung, Beschlussfassung etc.).

Schriftliche Geschäftsordnung sinnvoll

Es gibt bisher keine höchstgerichtliche Entscheidung zu der Frage, ob bestimmte untergeordnete Entscheidungen, insbesondere solche, die die technische Durchführung der Wahl betreffen (z. B. Entscheidung über die Art und Anzahl der zu beschaffenden Wahlumschläge) auf einzelne Wahlvorstandsmitglieder durch eine entsprechende Regelung in der Geschäftsordnung oder durch Einzelbeschluss des Wahlvorstands übertragen werden können. Wenn dieser Weg trotz rechtlicher Unsicherheiten gewählt werden soll, bedarf es auf jeden Fall einer Delegationsregelung in der vom Wahlvorstand beschlossenen Geschäftsordnung oder eines gesonderten Delegationsbeschlusses des Wahlvorstands. Entscheidungen, die das Wahlverfahren zentral beeinflussen, wie zum Beispiel Entscheidungen über die Ergänzung der Wählerliste, die Gültigkeit von Wahlvorschlägen etc., kann der Wahlvorstand nur als gesamtes Gremium treffen.

Die Mitglieder des Wahlvorstands sind analog § 37 Abs. 2 BetrVG für die Ausübung sämtlicher ihrer Tätigkeiten einschließlich der Teilnahme an Sitzungen **bezahlt von der Arbeit freizustellen**. Sie müssen sich für die Ausübung der Tätigkeit rechtzeitig unter Mitteilung der voraussichtlichen Dauer ihrer Abwesenheit abmelden. Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz erfolgt eine Rückmeldung.

Betriebsadresse wichtig für den Zugang von Erklärungen

Der Wahlvorstand muss eine **Betriebsadresse** haben, unter der ihm Erklärungen von Beschäftigten zugehen können. Diese Betriebsadresse ist **im Wahlausschreiben** anzugeben. Zweckmäßig ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds oder eine andere zugängliche Stelle. Unter dieser Adresse muss zumindest ein Wahlvorstandsmitglied auch tatsächlich anzutreffen sein. Ist dies nur zu bestimmten Zeiten der Fall, müssen diese im Wahlausschreiben angegeben werden.

Zugang von Erklärungen auf anderen Wegen

An dieser Stelle soll hervorgehoben werden, dass dem Wahlvorstand **Erklärungen** nicht nur unter seiner Betriebsadresse zugehen können, sondern auch **auf anderen Wegen**: Schriftliche oder mündliche Erklärungen können gegenüber dem Wahlvorstandsvorsitzenden und im Fall seiner Verhinderung gegenüber dem Stellvertreter im Betrieb auch außerhalb der Betriebsadresse des Wahlvorstands abgegeben werden. Der Wahlvorstandsvorsitzende – oder im Falle seiner Verhinderung dessen Stellvertreter – sind verpflichtet, diese Erklärungen entgegenzunehmen. Andere Mitglieder des Wahlvorstands trifft diese Pflicht zur Entgegennahme von Erklärungen außerhalb der Betriebsadresse nicht, es sei denn, der Wahlvorstand hat sie durch Beschluss zur Entgegennahme von Erklärungen ermächtigt. Ob der Wahlvorstandsvorsitzende verpflichtet ist, Erklärungen außerhalb des Betriebs oder außerhalb seiner Arbeitszeit entgegenzunehmen, ist nicht abschließend geklärt. Es empfiehlt sich, Erklärungen, die im Betrieb gegenüber dem Wahlvorstandsvorsitzenden abgegeben werden, unabhängig von dessen Arbeitszeit als zugegangen zu betrachten. Die **Entgegennahme von Erklärungen außerhalb des Betriebs sollte abgelehnt werden**.

Verfügt der Wahlvorstand über **ein eigenes Postfach** oder hat er einen oder mehrere Briefkästen im Betrieb installiert, gehen schriftliche Erklärung dem Wahlvorstand auch in dem Moment zu, in dem sie in das Postfach oder den Briefkasten gelegt werden.

Hat der Wahlvorstand eine eigene **Faxnummer**, gehen per Telefax übermittelte Erklärungen mit dem Ausdruck des Fax zu. Erklärungen per **E-Mail** gehen mit Weiterleitung der Mail vom Server in die Mailbox des Wahlvorstandes und bei Abruffähigkeit der E-Mail zu. Per Fax oder Email können allerdings nur solche Erklärungen zugehen, die nicht der Schriftform bedürfen. Vorschlagslisten können daher nicht per E-Mail oder Fax übersendet werden, Anträge auf Briefwahl hingegen schon.

Einsatz von Wahlhelfern

Bei der Durchführung der Stimmabgabe und der Stimmauszählung kann der Wahlvorstand (freiwillige) **Wahlhelfer** hinzuziehen. Braucht der Wahlvorstand Wahlhelfer, fasst er darüber einen Beschluss; die Auswahl trifft der Wahlvorstand selbst. Ersatzmitglieder des Wahlvorstands können ebenfalls nur dann als Wahlhelfer hinzugezogen werden, wenn der Wahlvorstand einen entsprechenden Beschluss gefasst hat. Der Arbeitgeber hat keine rechtliche Möglichkeit, die Bestellung von Wahlhelfern zu verhindern. Alle Kosten, die den Wahlhelfern für ihre Tätigkeit entstehen, muss der Arbeitgeber ersetzen. Auch sie bekommen ihren Lohn bzw. ihr Gehalt weitergezahlt. Es können nur wahlberechtigte Arbeitnehmer als Wahlhelfer hinzugezogen werden. Es ist zu bedenken, dass Wahlhelfer keinen besonderen Kündigungsschutz genießen. In Betrieben, in denen bei der Betriebsratswahl mit arbeitgeberseitigen Störaktionen zu rechnen ist, sollte der Wahlvorstand nach Möglichkeit auf die Bestellung von Wahlhelfern verzichten.

IV. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?

Wahlvorstand organisiert das gesamte Wahlverfahren

Der Wahlvorstand ist für die **Leitung der Wahl** zuständig (§ 1 Abs. 1 WO). Das bedeutet, dass der Wahlvorstand das Wahlverfahren in seinem gesamten Verlauf zu überwachen und für dessen ordnungsgemäße Durchführung zu sorgen hat. Dazu gehört auch, rechtsfehlerhafte Maßnahmen im Laufe des Wahlverfahrens zu korrigieren, um eine drohende Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Wahl zu vermeiden.

Auch wenn in diesem Wahlleitfaden immer wieder auf die Folgen von Fehlern bei der Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl hingewiesen wird, sollte dennoch den Wahlvorstandsmitgliedern bewusst sein, dass eine erfolgreiche Wahl der Regelfall ist und nicht zuletzt auch die Vereinfachung der Wahlvorschriften durch den Gesetzgeber dazu beigetragen hat, dass Wahlen immer seltener erfolgreich angefochten werden können.

Der Wahlvorstand hat die Betriebsratswahl unverzüglich einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, §§ 2 ff. WO). Der Wahlvorstand muss daher ohne unnötiges Warten das Wahlausschreiben aushängen (§ 3 WO), mit dem die Betriebsratswahl **förmlich eingeleitet** wird und an demselben Tag die Wählerliste auslegen. Vor dem Aushang des Wahlausschreibens und dem Auslegen der Wählerliste sind jedoch einige wichtige Aufgaben zu erledigen, um diese Dokumente mit dem richtigen Inhalt erlassen zu können. Der Wahlvorstand sollte sich für eine gründliche Vorbereitung der Wahl genügend Zeit nehmen, um eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 19 BetrVG) zu vermeiden. Zu dieser Vorbereitung gehört auch der Besuch einer Wahlvorstandsschulung, auf der die notwendigen aktuellen Kenntnisse für die korrekte Durchführung der Wahl vermittelt werden. Die Verwendung von Zeit auf die Vorbereitung der Wahl steht nicht im Gegensatz zu dem Gebot, die Wahl unverzüglich einzuleiten. Nach dem Erlass des Wahlausschreibens beginnt die Durchführung der Wahl, und sie endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wobei der Wahlvorstand auch nach der Durchführung der Wahl noch einige weitere Pflichten zu beachten hat.

Der Wahlvorstand hat bei der Durchführung der Betriebsratswahl eine Reihe von Fristen zu berechnen. Es ist zu beachten, dass es sich dabei um verschiedene Arten von Fristen handelt. So gibt es Vorwärts- und Rückwärtsfristen sowie Kalendertage- bzw. Wochenfristen und Arbeitstagefristen. Wie diese Fristen berechnet werden, wird im Zusammenhang mit der jeweils anwendbaren Frist anhand von Beispielen erläutert.

Im Folgenden werden die einzelnen **Vorbereitungshandlungen** bis zum Erlass des Wahlausschreibens beschrieben.

1. Information der ausländischen Arbeitnehmer

Der Wahlvorstand muss **zwingend** vor der Einleitung der Betriebsratswahl die ausländischen Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtig sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wähler- und der Vorschlagslisten, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichten (§ 2 Abs. 5 WO). Den Wahlvorstand trifft eine **Nachforschungspflicht**, ob ein Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse verfügt. Dem Wahlvorstand ist freigestellt, ob er zum Zwecke der grundsätzlichen Information über den Ablauf einer Betriebsratswahl eine Versammlung für die ausländischen Kollegen im Beisein eines oder mehrerer **Dolmetscher** durchführt oder ob er ein Merkblatt in einer oder mehreren ausländischen Sprachen verfassen lässt. Wegen des Merkblatts in der jeweiligen Landessprache sollte der betreuende Gewerkschaftssekretär angesprochen werden. Zusätzlich zu der Vorab-Unterrichtung gem. § 2 Abs. 5 WO ist unbedingt zu empfehlen, auch das Wahlausschreiben in den jeweiligen Sprachen dieser Beschäftigten veröffentlicht werden. Obwohl dies gesetzlich nicht vorgegeben ist, wird vielfach eine entsprechende Verpflichtung des Wahlvorstands angenommen. Übersetzungen in diversen Sprachen sind auf einem **USB-Stick** enthalten, der in Ergänzung zu diesem Wahlleitfaden über die jeweils zuständige DGB-Gewerkschaft erhältlich ist.

Ausländische Arbeitnehmer müssen informiert werden



Die Aufgaben des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand ist für den ordnungsgemäßen Ablauf des gesamten Wahlverfahrens zuständig.

Im Einzelnen sind seine Aufgaben bis zum Aushang des Wahlausschreibens

- Information der Arbeitnehmer mit nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen in ihrer Sprache über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wähler- und der Vorschlagslisten, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe
- Aufstellen der Wählerliste (wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen) getrennt nach Geschlechtern
- Feststellung der Größe des Betriebsrats nach der Zahlenstaffel des § 9 BetrVG
- Berechnung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht nach dem Höchstzahlensystem
- Erlass und Aushang des Wahlausschreibens



Wegen der Bedeutung des aktiven und passiven Wahlrechtes, das selbstverständlich auch ausländischen Beschäftigten zusteht, muss das Erfordernis zur Unterrichtung der ausländischen Arbeitnehmer ernst genommen werden. Im Zweifelsfall muss der Wahlvorstand von unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen ausgehen. Entscheidend ist nicht, ob die ausländischen Arbeitnehmer in der Lage sind, Arbeitsanweisungen zu verstehen. Ent-

scheidend ist vielmehr, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um die zum Teil komplizierten Wahlvorschriften und vor allem auch den Inhalt eines Wahlausschreibens verstehen zu können.

Es ist bislang nicht höchstgerichtlich entschieden, ob der Wahlvorstand auch dazu verpflichtet ist, **sehbehinderte Beschäftigte** vorab in geeigneter Form über die Betriebsratswahl zu informieren. Es empfiehlt sich, beim Arbeitgeber anzufragen, ob Menschen mit einer Sehhinderung im Betrieb beschäftigt werden (vgl. Formular M7, das diese Anfrage enthält) und diesen dann zunächst eine Vorabinformation über die Betriebsratswahl sowie die jeweiligen Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerliste, Vorschlagslisten) mit deren Veröffentlichung auch in geeigneter Form zukommen zu lassen.

2. Aufstellen der Wählerliste

Wählerliste maßgeblich für Wahlberechtigung

Der Wahlvorstand hat eine **Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer** zu erstellen. In die Liste sind nur Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG aufzunehmen, zu denen nicht die leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG zählen. Die wichtigen Begriffe „Arbeitnehmer“ und „leitender Angestellter“ werden nachfolgend im Zusammenhang mit dem Begriff des „aktiven Wahlrechts“ erläutert. Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da nur diejenigen Beschäftigten wählen können (**aktives Wahlrecht**), die in diese Liste eingetragen wurden. Auch sind nur die Beschäftigten wählbar (**passives Wahlrecht**), die in die Wählerliste eingetragen wurden. Allerdings verschafft die Eintragung in die Liste den Beschäftigten kein aktives oder passives Wahlrecht, wenn ihnen dieses nach den Vorschriften des BetrVG nicht zusteht. In die Wählerliste sind alle Wahlberechtigten **getrennt nach Frauen und Männern** einzutragen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und innerhalb der Geschlechter in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Die von anderen Arbeitgebern überlassenen Leiharbeitnehmer (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG), denen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 7 Satz 2 BetrVG gegebenenfalls nur das aktive und nicht das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zusteht, müssen zur erleichterten Aufstellung von Vorschlagslisten in der Wählerliste gesondert gekennzeichnet werden (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WO). Es empfiehlt sich, auch alle anderen Beschäftigten zu kennzeichnen, bei denen aktives und passives Wahlrecht voneinander abweichen. Derartige Abweichungen ergeben sich zum Beispiel bei Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht sechs Monate dem Unternehmen bzw. Konzern angehören und daher aktiv wahlberechtigt sind, aber (noch) nicht wählbar. Das Original der Wählerliste bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands.

Arbeitgeber muss Auskünfte erteilen

Der Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen **Auskünfte erteilen** und auch die erforderlichen **Unterlagen** (Organigramme, Stellenbeschreibungen etc.) zur Verfügung stellen. Der Arbeitgeber hat den Wahlvorstand insbesondere bei der Feststellung der leitenden Angestellten zu unterstützen (M 7). Der Wahlvorstand sollte den Arbeitgeber schriftlich mit Fristsetzung auffordern, die notwendigen Informationen zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht innerhalb der gesetzten Frist nachkommt, kann der Wahlvorstand (ggf. auch im Wege der Beantragung einer einstweiligen Verfügung) gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Es muss rechtzeitig mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär wegen der möglichen Einleitung eines solchen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rücksprache genommen werden.

Ein Abdruck der Wählerliste bzw. des Aushangs, der die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten soll, ist vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an einer Stelle oder gegebenenfalls mehreren Stellen auszulegen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Einblick zu nehmen (siehe unten V. 1.).

Die Wählerliste ist ein „lebendes“ Dokument. Sie muss vom Tag des Aushangs bis zum Tag vor der Wahl **fortlaufend** durch den Wahlvorstand **aktualisiert werden**: Vor der Wahl neu eintretende wahlberechtigte Beschäftigte sind hinzuzufügen. Verlassen Beschäftigte das Unternehmen vor der Wahl endgültig, sind diese zu streichen. Zu den Einzelheiten der Anpassung der Wählerliste siehe unten Abschnitt V. 3.

a) Feststellung der Wahlberechtigung

Aus der Wählerliste ergibt sich, welche Personen aktiv und passiv wahlberechtigt sind.

Gem. § 7 S. 1 BetrVG ist die **aktive Wahlberechtigung**, also das Recht zur Abgabe einer Stimme, an 3 Voraussetzungen geknüpft: Wählen darf, wer

- Arbeitnehmer ist
- dem Betrieb zugehört und
- das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Einzelheiten hierzu werden nachfolgend im Abschnitt b) erläutert.

Wer ist wahlberechtigt?		
Aktiv wahlberechtigt sind alle betriebszugehörigen Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben und die in persönlicher Abhängigkeit für den Arbeitgeber Dienste leisten. Diese Aufstellung dient nur der ersten Orientierung (Einzelheiten ab Seite 26).		
Wer?	wahlberechtigt	Bemerkung
Beschäftigte in Probezeit, befristet Beschäftigte	Ja	Aktives Wahlrecht ab dem ersten Tag der Beschäftigung. Passives Wahlrecht erst nach sechs Monaten
Teilzeitbeschäftigte	Ja	alle Formen flexibler Teilzeitarbeit möglich
Telearbeitnehmer/innen	Ja	mobile und häusliche Telearbeit
Heimarbeiter/innen	Ja	bei Arbeit für mehrere Arbeitgeber: maßgeblich ist der zeitliche Schwerpunkt der Tätigkeit
Auszubildende	Ja	kein Wahlrecht im reinen Ausbildungsbetrieb
Praktikanten	differenzieren	nur wenn Vertragsbeziehung zum Arbeitgeber
Schüler-Praktikanten	Nein	
Montage- und Außendienstmitarbeiter/innen	Ja	dort wahlberechtigt, wo eingegliedert
Eltern- und Pflegezeit	Ja	
Altersteilzeit	differenzieren	nur wahlberechtigt während der Beschäftigung; kein Wahlrecht in der Freistellungsphase im Blockmodell
Gekündigte Arbeitnehmer/innen	differenzieren	bis Ablauf der Kündigungsfrist und bei tatsächlicher Weiterbeschäftigung darüber hinaus wahlberechtigt*
Leiharbeiter/innen	Ja	wenn Einsatz länger als drei Monate dauern soll
Personen, die auf Basis eines Werkvertrags im Betrieb tätig sind	Nein	
Leitende Angestellte	Nein	
Arbeitnehmer/innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit	Ja	



* Achtung: passives Wahlrecht bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage auch ohne aktives Wahlrecht

Gem. § 7 S. 2 BetrVG sind darüber hinaus auch **Leiharbeitnehmer** und andere Personen, die **nicht in einem Arbeitsverhältnis** zum Arbeitgeber (Betriebsinhaber) stehen (sog. „drittbezogener Personaleinsatz“), wahlberechtigt, wenn sie mehr als drei Monate im Betrieb beschäftigt worden sind bzw. länger als drei Monate im Betrieb beschäftigt werden sollen. Nähere Ausführungen finden sich unten unter Gliederungspunkt c).

Passiv wahlberechtigt, also befugt für das Betriebsratsamt zu kandidieren, ist gem. § 8 BetrVG, wer nach § 7 S. 1 BetrVG wahlberechtigt ist und außerdem zum Zeitpunkt der Wahl bereits sechs Monate ununterbrochen beim Unternehmen oder zumindest in demselben Konzern beschäftigt war. Gekündigte Arbeitnehmer sind nach Ablauf der Kündigungsfrist unter bestimmten Voraussetzungen auch wählbar, auch wenn ihnen das aktive Wahlrecht nicht mehr zusteht [siehe unter b) cc)]. Leiharbeitnehmer sind im Einsatzbetrieb niemals wählbar.

b) Wahlberechtigte Arbeitnehmer gemäß § 7 S. 1 BetrVG

aa) Grundsätze

Wahlberechtigt ist, wer Arbeitnehmer des Betriebs und mindestens 18 Jahre alt ist

Es gelten folgende Grundsätze für die Wahlberechtigung von Arbeitnehmern nach § 7 S. 1 BetrVG: Wahlberechtigt ist, wer **Arbeitnehmer** ist. Wer Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG ist, ergibt sich aus § 5 Abs. 1 BetrVG. Arbeitnehmer sind demnach alle männlichen und weiblichen Arbeiter und Angestellten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende), unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.

Entscheidend für einen Arbeitnehmer ist, dass dieser in **persönlicher Abhängigkeit** für den Arbeitgeber Dienste leistet (vgl. auch § 611a BGB). Ein Arbeitnehmer ist dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterworfen und kann deshalb seine Tätigkeit nicht frei gestalten und nicht über seine Arbeitszeit selbst bestimmen. Ein Arbeitnehmer ist in die vom Arbeitgeber bestimmte Organisation eingebunden. Dies wird als „Eingliederung in den Betrieb“ des Arbeitgebers bezeichnet.

Wahlberechtigt sind nach § 7 Satz 1 BetrVG nur Arbeitnehmer „des Betriebs“, d. h. solche, die **dem Betrieb zuzuordnen** sind. Einem Betrieb zuzuordnen ist der Beschäftigte dann, wenn er der Weisungsmacht der betrieblichen Leitungsebene unterliegt und innerhalb der betrieblichen Organisation zur Erfüllung des Betriebszwecks auch eingesetzt wird.

Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern

Steht der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zu **mehreren Arbeitgebern**, kommt eine mehrfache Betriebszugehörigkeit und ein entsprechendes Wahlrecht in jedem Betrieb in Betracht, in den der Beschäftigte eingegliedert ist.

Auch wenn der Beschäftigte nur bei einem Arbeitgeber arbeitet, kommt eine mehrfache Betriebszugehörigkeit in Betracht, wenn der Beschäftigte in **mehrere Betriebe gleichzeitig eingegliedert** ist. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn er eine Arbeitsaufgabe erfüllt, in deren Rahmen er der Weisungsmacht verschiedener Betriebsleitungen unterliegt. Auf einen „Schwerpunkt“ der Tätigkeit kommt es nicht an.

Die Wahlberechtigung gem. § 7 S. 1 BetrVG setzt ferner voraus, dass die Beschäftigten das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Maßgeblicher Bewertungszeit für das Vorliegen der drei Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach § 7 S. 1 BetrVG ist der Wahltag, bei mehreren Wahltagen der **letzte Wahltag**. Wer an diesem Tag Arbeitnehmer des Betriebs ist und das 18. Lebensjahr vollendet hat, muss in der Wählerliste als wahlberechtigt aufgeführt werden. Für die Vollendung des 18. Lebensjahres genügt es, wenn ein Beschäftigter am (letzten) Wahltag seinen 18. Geburtstag hat.

Arbeitnehmer, die am (spätestens letzten) Tag der Wahl ihre Tätigkeit aufnehmen, sind wahlberechtigt, soweit sie in die Wählerliste eingetragen sind. Wenn der Arbeitsvertrag vor der Wahl abgeschlossen wurde, die Arbeit aber erst nach der Wahl aufgenommen werden soll, ist der Beschäftigte nicht wahlberechtigt.

bb) Einzelne Fallgruppen

Teilzeitbeschäftigte sind wahlberechtigte Arbeitnehmer, auch wenn sie nur wenige Stunden in der Woche beschäftigt werden. Dies gilt auch bei allen Formen flexibler Teilzeitarbeit (Kapovaz, Jobsharing etc.).

Auch **neu eingestellte Beschäftigte**, die noch in der „Probezeit“ sind, sind wahlberechtigte Arbeitnehmer. Es kommt für die Frage des aktiven Wahlrechts – anders als beim passiven Wahlrecht – nicht darauf an, wie lange ein Arbeitnehmer am Wahltag bereits beschäftigt ist.

Auch **befristet Beschäftigte** sind aktiv wahlberechtigt, sofern das befristete Arbeitsverhältnis am Tag der Wahl besteht. Auf die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses kommt es für das aktive Wahlrecht nicht an. Nur bei Leiharbeitnehmern ist das aktive Wahlrecht an eine bestimmte Mindestdauer des Einsatzes geknüpft [siehe dazu unten unter Gliederungspunkt c)]. Daher sind auch befristet eingestellte Aushilfsarbeitskräfte unabhängig von der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses betriebszugehörige Arbeitnehmer und als solche wahlberechtigt, wenn sie an dem Wahltag in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Telearbeitnehmer sind ebenfalls nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer anzusehen. Erfasst wird sowohl die nur zeitweise Telearbeit (alternierende Telearbeit) wie auch diejenige, die an verschiedenen Orten (mobile Telearbeit) wie auch zu Hause oder an einem selbst gewählten Ort (häusliche Telearbeit) erbracht wird. Die Wahlberechtigung von Telearbeitnehmern ist daher zu bejahen, sofern sie dem Betrieb zugehören. Dies ist dann der Fall, wenn sie der Weisungsmacht der betrieblichen Leitung unterliegen.

Auch **Heimarbeitnehmer** sind wahlberechtigte Arbeitnehmer, wenn sie im Verhältnis zu anderen Arbeitgebern überwiegend für den Betrieb Heimarbeit erbringen. Maßgebend ist hierbei nicht, ob der Beschäftigte von einem anderen Arbeitgeber für dieselbe Arbeitszeit mehr Entgelt erhält, sondern allein der zeitliche Schwerpunkt der Tätigkeit. Heimarbeitnehmer sollen betriebsverfassungsrechtlich nur einem Betrieb zugeordnet werden, auch wenn sie für mehr als einen Arbeitgeber tätig werden.

Wenn Beschäftigte **kurzfristig in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers versetzt** werden, verlieren sie nicht ihre Betriebszugehörigkeit zu dem „abgebenden“ Betrieb und bleiben dort wahlberechtigt. Während der Zeit ihrer Eingliederung in den „aufnehmenden“ Betrieb sind die versetzten Beschäftigten auch dort wahlberechtigt, da es auf eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit beim aktiven Wahlrecht nicht ankommt. Die nur vorübergehend versetzten bzw. „abgeordneten“ Beschäftigten sind also möglicherweise in zwei Betrieben wahlberechtigt. Es müssen jedoch die Umstände des Einzelfalls gewürdigt werden und es empfiehlt sich gegebenenfalls die Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär.

Montage- und Außendienstmitarbeiter sind wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs, in den sie eingegliedert sind. Dies ist der Betrieb, dessen Leitung den Beschäftigten gegenüber weisungsberechtigt ist.

Auch im **Ausland eingesetzte Mitarbeiter** behalten ihre Betriebszugehörigkeit und damit ihre Wahlberechtigung, wenn sie nur vorübergehend nicht im Inland eingesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitarbeiter nur vorübergehend in eine betriebliche Organisation im Ausland eingegliedert werden oder die Umstände des Einzelfalls für eine starke Bindung an den inländischen Betrieb sprechen. In Zweifelsfällen muss auch hier eine intensive Rücksprache mit den Sekretären der betreuenden Gewerkschaft erfolgen.

Während der **Eltern- oder der Pflegezeit** ruht zwar das Arbeitsverhältnis, die Bindung zum Betrieb und somit die Wahlberechtigung bleiben jedoch bestehen. Arbeitnehmer in Eltern- und Pflegezeit sind unabhängig davon wahlberechtigt, ob sie bei der Feststellung der Größe des Betriebes mitgezählt werden oder nicht. Auch während der Zeit eines mutterschutzrechtlich bedingten Beschäftigungsverbots behalten Beschäftigte ihre Betriebszugehörigkeit und sind damit wahlberechtigt.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gelten als betriebszugehörige Arbeitnehmer auch **Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes** einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind, auch wenn diese Beschäftigten nicht über einen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber verfügen.

Grundsätzlich sind auch **Auszubildende** Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG. Auszubildende jedoch, die ihre Ausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben absolvieren, sind nur in dem Betrieb wahlberechtigt, von dessen Leitung sie mit bindender Wirkung auch für andere Betriebe geführt werden.

Bei Auszubildenden ist zudem ein Sonderfall zu beachten: Sie sind **keine wahlberechtigten Arbeitnehmer**, wenn sie in einem **reinen Ausbildungsbetrieb** tätig sind. Ein reiner Ausbildungsbetrieb liegt vor, wenn der Zweck des Betriebes ausschließlich darin liegt, Personen eine berufspraktische Ausbildung zu vermitteln. Die Auszubildenden erhalten in diesen reinen Ausbildungsbetrieben eine Ausbildung in betriebsfremden Berufen, d. h. Berufen, die im Ausbildungsbetrieb selbst gar nicht zur Verwirklichung des Betriebszwecks ausgeübt wer-

den. Der Zweck des reinen Ausbildungsbetriebs beschränkt sich darauf, die Auszubildenden für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. In einem solchen Betrieb sind die Auszubildenden keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, weil sie selbst Gegenstand des Betriebszwecks sind.

Die Auszubildenden sind auch dann keine wahlberechtigten Arbeitnehmer, wenn die **Vermittlung der Berufsausbildung nicht den alleinigen oder überwiegenden Betriebszweck** darstellt, sondern daneben noch weitere betriebliche Zwecke verfolgt werden. Es kommt nur darauf an, ob der Ausbildungsberuf von betriebsangehörigen Beschäftigten ausgeübt wird oder ob es sich um einen betriebsfremden Beruf handelt. Ist Letzteres der Fall, wird der Auszubildende also in einem betriebsfremden Beruf ausgebildet, ist er kein Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Dies gilt selbst dann, wenn die Auszubildenden zeitweilig in dem betrieblichen Bereich berufspraktisch tätig werden, in dem der weitere Betriebszweck verfolgt wird, soweit in diesem Bereich nur auf den Ausbildungsbereich bezogene Hilfsfunktionen wahrgenommen werden und sie zeitlich überwiegend im Ausbildungsbereich ausgebildet werden. Wenn Auszubildende zeitlich überwiegend berufspraktisch tätig sind oder nicht nur Hilfsfunktionen in dem weiteren Betriebsbereich wahrgenommen werden, sollte der Wahlvorstand Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär nehmen. Gleiches gilt, wenn die Auszubildenden eine nicht unbeträchtliche Zeit ihrer Ausbildung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers oder eines anderen Konzernunternehmens eingesetzt werden. Es spricht viel dafür, dass in derartigen Fällen die Auszubildenden in den Einsatzbetrieben eingegliedert und dann dort auch aktiv und nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit auch passiv wahlberechtigt sind.

Praktikanten, die während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum Betriebsinhaber stehen, sind als Arbeitnehmer anzusehen und somit wahlberechtigt, wenn sie das 18. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben. Praktikanten, die als Schüler einer allgemeinbildenden Schule ein Betriebspraktikum absolvieren, sind keine Arbeitnehmer. Bei den studentischen Praktikanten kommt es entscheidend darauf an, ob die Hoch- oder Fachhochschulen die Praktika als Hochschul- oder Fachhochschulmaßnahmen ausgestalten, bei deren Durchführung sie sich lediglich der Betriebe bedienen. Die Durchführung der Praktika kann aber auch so geregelt werden, dass die Studierenden während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum Betriebsinhaber stehen, in den Betrieb eingegliedert und somit wahlberechtigt zum Betriebsrat sind. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalls (Dauer des Praktikums, tatsächliche Durchführung des Praktikums, Vereinbarung einer Arbeitspflicht und Eingliederung in die betrieblichen Weisungsstrukturen etc.). Gegebenenfalls muss hier Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär genommen werden.

Werkstudenten sind Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG. Auch Studierende in so genannten praxisintegrierten dualen Studiengängen sind zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Arbeitnehmer und somit wahlberechtigt.

Personen, die auf Grundlage des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten ein **Freiwilliges Soziales Jahr** oder ein **Freiwilliges Ökologisches Jahr** ableisten, sind keine wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes. Gleiches gilt auch für jene, die auf Grundlage des Gesetzes zur Einführung des Bundesfreiwilligendienstes tätig sind. Auch sie sind keine betriebszugehörigen Arbeitnehmer und somit nicht wahlberechtigt.

Personen, die im Rahmen eines **Werkvertrags** des Arbeitgebers mit einem anderen Arbeitgeber eingesetzt werden, sind keine Arbeitnehmer des Betriebs und somit auch nicht wahlberechtigt, da diese nicht in den Betrieb eingegliedert sind, sondern der Weisungsmacht des Fremdunternehmens unterstehen. Auch Personen, die nicht für einen anderen Arbeitgeber tätig werden, sondern selbstständig auf Basis eines „**echten**“ **Werk- oder Dienstvertrages** Leistungen für den Arbeitgeber erbringen, sind keine Arbeitnehmer („Solo-Selbstständige“, z. B. Verkaufsfahrer, Versicherungsvermittler und -vertreter, Honorarlehrkräfte).

Es ist in der Praxis oft schwierig zu entscheiden, ob Personen auf der Basis eines „echten Werk- oder Dienstvertrags“ zum Einsatz kommen und damit keine Arbeitnehmer sind, oder ob es sich um einen „**Scheinwerkvertrag**“ handelt und die Personen tatsächlich als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind. Es ist für die Qualifizierung dieser Personen unerheblich, wie diese oder die abgeschlossenen Verträge bezeichnet werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher die Person zum Betriebsinhaber steht, wobei alle Einzelfallumstände in die Bewertung einzubeziehen sind. Nicht entscheidend ist der Grad der wirtschaftlichen Abhängigkeit. Die persönliche Abhängigkeit drückt sich darin aus, wie sehr der Arbeitnehmer den Weisungen des Arbeitgebers unterworfen und in dessen betriebliche Organisation eingegliedert ist. Für viele typische Fallgestaltungen haben die Arbeitsgerichte Maßstäbe entwickelt. Eine generalisierende Betrachtung ist nicht möglich. Der Wahlvorstand muss in Zweifelsfällen intensive Rücksprache mit dem Sekretär der betreuenden Gewerkschaft nehmen und vor allem auch auf eine umfassende Erfüllung seines Auskunftsanspruches nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WO drängen, um den Sachverhalt auf Grundlage der mitgeteilten

und selbst recherchierten Tatsachen richtig zu bewerten. Der Arbeitgeber muss immer über die tatsächliche Durchführung der Vertragsverhältnisse Auskunft geben, denn der Wortlaut der Verträge mit den vermeintlich „selbstständigen“ oder „freien“ Mitarbeitern ist nie wesentlich. Es kommt immer entscheidend auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an.

So genannte „**Ein-Euro-Kräfte**“ nach § 16d SGB II, die als Erwerbslose zusätzliche und im öffentlichen Interessen liegende Arbeiten verrichten, sind entsprechend der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung keine Arbeitnehmer.

Bei **Altersteilzeit in Form des „Blockmodells“** verliert der Arbeitnehmer seine Betriebszugehörigkeit und entsprechend sein Wahlrecht mit Beginn der (unwiderruflichen) Freistellungsphase. Sonst behalten auch die sich in Altersteilzeit befindenden Beschäftigten ihr Wahlrecht, da die vereinbarte Teilzeit die Betriebszugehörigkeit und die Arbeitnehmereigenschaft nicht verändert.

Es spricht viel dafür, dass für Beschäftigte, die auf **Grundlage einer wirksamen vertraglichen Vereinbarung** dauerhaft **unwiderruflich freigestellt** sind, diese für die Freistellungsphase der Altersteilzeit dargelegten Grundsätze eine entsprechende Anwendung finden. Genau wie bei Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase befinden, steht aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber fest, dass diese Beschäftigten nicht mehr in den Betrieb zurückkehren werden. Sie verlieren damit ihre Betriebszugehörigkeit. Wenn Mitarbeiter entweder nicht unwiderruflich oder ohne vertragliche Vereinbarung – also einseitig vom Arbeitgeber – freigestellt werden, gelten diese Grundsätze nicht. In diesem Fall sind die Beschäftigten trotz Freistellung weiterhin betriebszugehörige Arbeitnehmer und somit wahlberechtigt.

Beschäftigten, denen **ordentlich gekündigt** wurde, steht jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu. Ihnen steht selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers auch nach Ablauf der Kündigungsfrist tatsächlich weiterbeschäftigt werden, zum Beispiel im Rahmen eines Prozessarbeitsverhältnisses. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung verlieren die Beschäftigte ihre aktive Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigungserklärung, sofern nicht die Voraussetzungen des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung vorliegen. Die Einzelheiten sind umstritten, so dass in Zweifelsfällen eine intensive Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär erfolgen muss.

cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG)

Keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG und damit auch nicht nach § 7 S. 1 BetrVG wahlberechtigt sind kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung in § 5 Abs. 2 BetrVG folgende Personen:

Personen, die keine Arbeitnehmer und damit nicht wahlberechtigt sind

- in Betrieben einer juristischen Person die **Mitglieder des Organs**, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist (z. B. Geschäftsführer einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer AG oder eines Vereins etc.);
- die **Gesellschafter** einer OHG oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist (z. B. Mönche, **Ordensschwestern**, Diakonissen, nach heftig umstrittener Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch **Krankenschwestern beim DRK**, beim Caritas-Verband, bei der AWO oder der Inneren Mission etc.);
- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer **Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung** beschäftigt werden (z. B. Menschen mit Behinderung, Alkoholranke, Rauschgiftsüchtige oder Nichtsesshafte, die aus arbeitstherapeutischen Gründen in Betrieben beschäftigt werden);
- der **Ehegatte**, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben (Ehepartner; Eltern; eheliche, uneheliche und Adoptivkinder; Schwiegereltern und Schwiegerkinder **des Arbeitgebers**, soweit diese mit dem Arbeitgeber gemeinsam leben, wohnen, kochen und unter demselben Dach schlafen).

dd) Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)**Leitende Angestellte dürfen nicht wählen**

Leitende Angestellte sind zwar nach allgemeinen Grundsätzen Arbeitnehmer, **wählen jedoch den Betriebsrat nicht mit** und werden von ihm auch nicht vertreten. Sie wählen ein eigenes Vertretungsorgan: den Sprecherausschuss. Nach § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG ist derjenige Beschäftigte ein leitender Angestellter, der sowohl zur **selbstständigen** Einstellung wie auch zur selbstständigen Entlassung anderer Arbeitnehmer berechtigt ist. Die Befugnis muss sich auf einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer beziehen. Auch muss dem Angestellten eine selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen worden sein, was voraussetzt, dass er nicht an die Zustimmung des Arbeitgebers oder eines anderen Vorgesetzten gebunden sein darf.

Einstellungs- und Entlassungsbefugnis**Personen mit erheblichem Entscheidungsspielraum**

Nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG ist derjenige Beschäftigte ein leitender Angestellter, der Generalvollmacht oder **Prokura** hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist. Die Prokura ist nur dann nicht unbedeutend, wenn die dem Prokuristen übertragenen Aufgaben wichtige Aufgaben sind. Die Prokuristen, die leitende Angestellte sind, müssen unternehmerische Aufgaben ausüben und ihnen muss ein erheblicher Entscheidungsspielraum übertragen worden sein.

Gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG ist derjenige Beschäftigte ein leitender Angestellter, der regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt. Der Beschäftigte muss mit **wichtigen unternehmerischen Aufgaben** betraut sein (z. B. Leitung des Rechnungswesens, der Forschung, der Öffentlichkeitsarbeit, der Produktion, des Marketings). Entscheidungen muss der Beschäftigte selbstständig treffen können oder aber er muss als so genannter „Stabsangestellter“ in einem großen Unternehmen Entscheidungen maßgeblich beeinflussen.

Wichtig ist für den Wahlvorstand, dass nur diejenigen Beschäftigten leitende Angestellte sind, die nach ihrer betrieblichen Stellung im Rahmen der betrieblichen Hierarchie eine **übergeordnete** und der Unternehmensleitung zugeordnete Funktion ausüben, die diese Beschäftigten als Gegenspieler zum Betriebsrat und zur Belegschaft erscheinen lassen. Sie stehen im Hinblick auf ihre Aufgaben und ihre Entscheidungsfreiheit im „Lager“ des Unternehmers und sind dessen verlängerter Arm. Eine bloße Vorgesetztenfunktion ohne Bezug zu den unternehmerischen Leitungsaufgaben ist nie ausreichend. Tatsächlich liegt die Zahl der leitenden Angestellten meist weit unter 5 Prozent der Gesamtbelegschaft.

In § 5 Abs. 4 BetrVG werden **Hilfskriterien und Auslegungsregeln** bei der Festlegung des Personenkreises der leitenden Angestellten benannt. Niemand kann die Zuordnung nur auf Grundlage eines dieser Hilfskriterien vorgenommen werden. Nur in Zweifelsfällen sind sie heranzuziehen und auch dann nur sehr vorsichtig, da § 5 Abs. 3 BetrVG die wichtigen Kriterien abschließend benennt. Hilfskriterien in diesem Sinne sind: die frühere Zuordnung des Beschäftigten unter anderem bei der letzten Betriebsratswahl, die Zugehörigkeit zu einer Leitungsebene, auf der im Unternehmen überwiegend leitende Angestellte beschäftigt werden, das für leitende Angestellte **unternehmenstypische Jahresarbeitsentgelt** und ein absoluter Entgeltbetrag, der im Jahre 2017 in den alten Bundesländern 107.100 Euro brutto und in den neuen Bundesländern 95.760 Euro brutto betrug. Die Beträge werden jedes Jahr angehoben. Der Wahlvorstand muss darauf drängen, die für seine Entscheidung maßgeblichen Informationen und Unterlagen (Organisationspläne des Unternehmens, Funktions- und Stellenbeschreibungen etc.) zu erhalten, um sich ein eigenes Bild zu verschaffen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 WO).

Wenn gleichzeitig mit der Betriebsratswahl Sprecherausschüsse gewählt werden oder aber ein Sprecherausschuss bei Einleitung der Wahl existiert und nicht neu gewählt wird, muss der Wahlvorstand das besondere Zuordnungsverfahren nach § 18a BetrVG beachten, das nachfolgend erläutert wird.

ee) Durchführung des Zuordnungsverfahrens nach § 18a BetrVG**Verfahren zur Feststellung, wer leitende/r Angestellte ist**

Finden – wie im Gesetz gefordert – die **Wahlen zum Betriebsrat und zum Sprecherausschuss in einem Betrieb zeitgleich** statt, regelt § 18a BetrVG ein besonderes Verfahren der Feststellung, welche Beschäftigten leitende Angestellte sind. Nach dieser Vorschrift müssen der Wahlvorstand für die Vorbereitung der Betriebsratswahl und der Wahlvorstand für die Wahl des Sprecherausschusses zunächst getrennt festlegen, wer den leitenden Angestellten zugeordnet werden soll. Hat der Wahlvorstand zur Wahl des Betriebsrats eigenständig geprüft und entschieden, welche Beschäftigten er als leitende Angestellte einstuft, hat er dem Wahlvorstand zur Wahl des Sprecherausschusses von dieser Entscheidung Mitteilung zu machen. Ebenso muss auch umgekehrt der Wahlvorstand, der die Sprecherausschusswahl vorbereitet, den Wahlvorstand zur Betriebsratswahl von seiner Entscheidung unterrichten. Die Unterrichtung des jeweils anderen Wahlvorstands soll unverzüglich nach der Aufstellung der Wählerliste erfolgen. Sie muss spätestens zwei Wochen vor der Einleitung der Wahlen (also zwei Wochen vor dem Erlass des Wahlausschreibens) erfolgt sein (M 8).

Stellt sich nach der gegenseitigen Unterrichtung heraus, dass von den beiden Wahlvorständen eine unterschiedliche Zuordnung vorgenommen wurde, ist in einer gemeinsamen Sitzung der beiden Wahlvorstände eine Einigung zu suchen. An der Sitzung nehmen die stimmberechtigten Mitglieder der Wahlvorstände und auch die nicht stimmberechtigten Gewerkschaftsbeauftragten teil, die Mitglied des Wahlvorstands sind. Die Arbeitnehmer, um deren Zuordnung es geht, haben kein Teilnahmerecht. Nehmen nicht alle stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder an der gemeinsamen Sitzung teil, weil z. B. ein Mitglied plötzlich erkrankt ist, und einigt man sich auf der gemeinsamen Sitzung über die Zuordnung, muss der betroffene Wahlvorstand durch mehrheitlichen Beschluss in der folgenden Wahlvorstandssitzung dieses Ergebnis bestätigen, damit die Einigung der beiden Wahlvorstände wirksam wird.

Scheitert die Einigung über die Zuordnung, sollten sich die Wahlvorstände spätestens acht Tage vor Einleitung der Wahlen auf einen **Vermittler** geeinigt haben (M 9). Als Vermittler kommt nur ein Beschäftigter des Betriebs, in dem gewählt werden soll, oder ein Arbeitnehmer eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns in Betracht. Zwar ist im BetrVG auch die Möglichkeit vorgesehen, den Arbeitgeber zum Vermittler zu bestellen. Dies sollte aber vom Wahlvorstand grundsätzlich abgelehnt werden, denn der Arbeitgeber ist selbst regelmäßig daran interessiert, dass möglichst viele Beschäftigte nicht vom Betriebsrat repräsentiert werden. Er ist befangen und für die Rolle des Vermittlers ungeeignet.

Kommt es zwischen den Wahlvorständen zu **keiner Einigung** über die Person des Vermittlers, muss das **Los** entscheiden, welcher der beiden Vorgeschlagenen vermitteln soll. Dies kann durch das Ziehen von Losen oder das Werfen einer Münze geschehen. Haben sich die Gremien nach diesem Verfahren auf einen Vermittler geeinigt, muss dieser zunächst die Verständigung über die noch umstrittenen Zuordnungen versuchen. Dabei soll ihn der Arbeitgeber durch Auskünfte und Unterlagen unterstützen. Wenn diese Verständigung nicht gelingt, soll der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber über die noch offenen Streitfälle selbstständig entscheiden. Entsprechend dieser vom Vermittler vorgenommenen Zuordnung sind dann die Beschäftigten in die jeweiligen Wählerlisten einzutragen.

Das beschriebene Verfahren findet immer dann Anwendung, wenn die Betriebsratswahlen und die Wahlen zu den Sprecherausschüssen zeitgleich stattfinden. Wenn aber eine der beiden Wahlen nicht in dem regelmäßigen Wahlzeitraum vom 1. März bis 31. Mai des jeweiligen Wahljahres durchgeführt werden soll, muss sich der bestehende Wahlvorstand wegen der Zuordnung mit dem Sprecherausschuss bzw. mit dem Betriebsrat in Verbindung setzen und diesen spätestens zwei Wochen vor der Einleitung der Wahlen über die von ihm vorgenommene Zuordnung unterrichten. Wenn dabei kein Einvernehmen erzielt wird, nehmen die Mitglieder des entsprechenden Gremiums anstelle des zu dieser Zeit nicht vorhandenen Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teil (§ 18a Abs. 4 BetrVG).

Existiert kein Sprecherausschuss, muss der Wahlvorstand allein entscheiden, welche Beschäftigten leitende Angestellte sind und welche nicht, und diese entsprechend bei der Ausgestaltung der Wählerliste berücksichtigen.

ff) Übersicht

Wahlberechtigte Arbeitnehmer sind alle persönlich abhängigen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, so auch:

- Auszubildende (mit Ausnahme bestimmter Sonderfälle)
- Außendienstmitarbeiter, Telearbeitnehmer, in der Hauptsache für den Betrieb tätige Heimarbeiter
- Teilzeitbeschäftigte

Problemfälle, die einer genauen Prüfung bedürfen:

- „freie Mitarbeiter“, „Selbstständige“ („Ein-Personen-Betriebe“) wie Verkaufsfahrer, Versicherungsvermittler und -vertreter, Außendienstmitarbeiter, Honorarlehrkräfte etc.
- Fremdfirmenangestellte
- leitende Angestellte

**Bei Unstimmigkeiten über Zuordnung:
Vermittler einschalten**

**Wenn nicht gleichzeitig gewählt wird:
Wahlvorstand nimmt Kontakt mit
Sprecherausschuss auf**

c) Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern (und Beschäftigten, die im Rahmen anderer Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ eingesetzt werden) gem. § 7 S. 2 BetrVG

Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer: länger als drei Monate überlassen

§ 7 S. 2 BetrVG räumt einer weiteren Gruppe von Personen das (aktive) Wahlrecht ein. Wahlberechtigt sind nach dieser Vorschrift auch diejenigen Beschäftigten, die nicht in einem Vertragsverhältnis zu dem Betriebsinhaber stehen und die zur Arbeitsleistung **länger als drei Monate überlassen** worden sind oder länger als drei Monate überlassen werden sollen. Diese Arbeitnehmer werden dann zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in den Einsatzbetrieb derart **eingegliedert** sind, dass sie dem **Weisungsrecht** des Betriebsinhabers unterliegen. Diese Personen können im Hinblick auf die „gespaltene Arbeitgeberstellung“ auch in ihrem zum Vertragsarbeitgeber gehörenden „Stammbetrieb“ aktiv und passiv wahlberechtigt sein, wenn sie zeitweilig überlassen werden. Eine doppelte Betriebszugehörigkeit ist insoweit nicht ungewöhnlich.

Kommt es zu einer Aufspaltung zwischen der Stellung des Vertragsarbeitgebers, mit dem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, und des Einsatzarbeitgebers, der das Direktionsrecht ausübt, wird von einem sog. „Drittpersonaleinsatz“ gesprochen.

Hierzu zählen im Einzelnen folgende Fallgruppen:

Einzelheiten zum „Drittpersonaleinsatz“

- Einsatz von Leiharbeitnehmern, die gem. § 1 Abs. 1 AÜG zeitlich begrenzt für die Höchstdauer von 18 Monaten bzw. aufgrund von Tarifverträgen oder auf deren Basis geschlossenen Betriebsvereinbarungen ggf. auch darüber hinaus eingesetzt werden;
- Einsatz von Beschäftigten eines anderen Arbeitgebers, die normalerweise im Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingesetzt werden und vom Vertragsarbeitgeber nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden und daher grundsätzlich nicht dem AÜG unterfallen;
- Einsatz volljähriger Auszubildender, die von ihrem Vertragsarbeitgeber in Ermangelung von Ausbildungsmöglichkeiten an einen anderen Arbeitgeber überlassen werden, damit sie dort in dessen Einrichtungen ausgebildet werden;
- Einsatz von Beschäftigten, die von einem Konzernunternehmen an ein anderes Konzernunternehmen ausgeliehen werden, soweit diese Beschäftigten nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt worden sind und beschäftigt werden; in sog. „Matrix-Organisationen“ kommt es vielfach über Unternehmensgrenzen hinweg zu einem Einsatz von Beschäftigten in einer sog. „steuernden Einheit“ (Einsatzbetrieb, in dem die fachlichen Weisungsrechte ausgeübt werden), auch wenn eine Bindung zum Betrieb des Vertragsarbeitgebers, in dem die disziplinarischen Rechte (Abmahnung, Kündigung, Eingruppierung, Urlaubsplanung) ausgeübt werden, noch besteht;
- Einsatz von Bauarbeitern, die an eine das Direktionsrecht ausübende sog. „ARGE“ per Abordnung zeitlich begrenzt überlassen werden, soweit nicht mit der „ARGE“ ein eigenständiges (weiteres) Arbeitsverhältnis begründet wird und das Arbeitsverhältnis mit dem Vertragsarbeitgeber in dieser Zeit ruht.

Von diesen Fallgruppen zu unterscheiden ist der in § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG geregelte Einsatz von Beamten, Soldaten und der Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen auf Grundlage einer Überlassung an diese tätig werden. Diese Beschäftigten sind im Einsatzbetrieb nicht nur aktiv wahlberechtigt, sondern auch wählbar.

Es kommt bei der Ermittlung der notwendigen Entleihzeit auf die geplante bzw. prognostizierte Einsatzdauer an

Es kommt bei der Ermittlung der notwendigen Entleihzeit von mehr als drei Monaten auf die geplante bzw. prognostizierte Einsatzdauer und nicht auf die bereits erfolgte Einsatzzeit an, so dass überlassene Arbeitnehmer schon am ersten Einsatztag wahlberechtigt sein können, wenn sie nur länger als drei Monate überlassen werden sollen. Letztlich ist vom Wahlvorstand auf der Basis der von ihm einzuholenden Informationen eine Prognose zu treffen, ob eine Gesamtüberlassungsdauer von mehr als drei Monaten zu erwarten ist. Der Wahlvorstand muss für jeden einzelnen Leiharbeitnehmer personenbezogen beim Arbeitgeber Informationen darüber einholen, wie lange der Einsatz voraussichtlich dauern wird. Abzustellen ist auf die Einsatzdauer im Betrieb, nicht im Unternehmen. Der Arbeitgeber hat diese Informationen gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WO zu erteilen und dem Wahlvorstand Unterlagen zu überlassen (Formular M7). Maßgeblich sind insbesondere die getroffenen Vereinbarungen in den einschlägigen Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen Verleiher und Entleiher bzw. die sonstigen Verträge über den Drittpersonaleinsatz. Es muss für jeden einzelnen Leiharbeitnehmer personenbezogen ermittelt werden, ob von einer über drei Monate hinausreichenden Verweildauer im Betrieb ausgegangen werden kann. Wenn ursprünglich eine kürzere Entleihzeit vereinbart wurde, ist trotzdem der Beschäftigte bei tatsächlicher Überschreitung des Drei-Monats-Zeitraums am Tag der Wahl wahlberechtigt. Unterbrechungen der Einsätze bzw. eine Stückelung der Entleihzeiträume sind unschädlich, wenn zwischen den Einsätzen ein Sachzusammenhang besteht. Die Dauer der Einsätze wird dann zusammengerechnet, wobei die Zeiten der Unterbrechung nicht hinzugerechnet werden.

Kriterien für einen ggf. anzunehmenden Sachzusammenhang sind:

- Dauer der Unterbrechungszeit im Verhältnis zur Dauer der bisherigen Einsatzzeit; eine Unterbrechung von wenigen Tagen ist grundsätzlich unschädlich; je länger die Dauer der bereits erfolgten Einsatzzeit insgesamt ist, umso länger kann für die Annahme eines Sachzusammenhangs auch eine Unterbrechungszeit sein;
- der Anlass für die Beendigung des Einsatzes darf nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sein;
- der neuerliche Einsatz erfolgt mit im Wesentlichen gleicher Tätigkeit wie bisher.

Je länger die Unterbrechungszeiten sind, desto stärker müssen die anderen Kriterien im Einzelfall wiegen.

In **Zweifelsfällen** sollte **Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär** genommen werden, da eine Vielzahl von Kriterien im Rahmen einer Gesamtschau abgewogen werden müssen. Zu beachten ist, dass bei gestückelten Einsätzen und bei Bejahung des Sachzusammenhangs und damit des aktiven Wahlrechts des überlassenen Beschäftigten dieser am Wahltag nicht aktiv beschäftigt sein muss, um dennoch sein Wahlrecht ausüben zu können. Das gilt allerdings nur dann, wenn der weitere Einsatz sicher ist, weil nur dann eine durchgehende Betriebszugehörigkeit bejaht werden kann.

In Zweifelsfällen Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär

d) Feststellung der Wählbarkeit

Die Wählerliste gibt nicht nur Auskunft darüber, wer aktiv wahlberechtigt ist, also wählen darf, sondern auch wem das **passive Wahlrecht** zusteht, wer also in den Betriebsrat gewählt werden kann.

Wählerliste gibt auch Auskunft über passives Wahlrecht

Wählbar sind nach allgemeinen Grundsätzen alle Wahlberechtigten, die **sechs Monate dem Betrieb angehören** oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben (§ 8 Abs. 1 BetrVG). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt, wenn der Betrieb noch nicht sechs Monate besteht (dazu am Ende dieses Abschnitts). Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat. Wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber tätig oder längere Zeit arbeitslos war, beginnt die Frist erneut zu laufen. Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter im Entleiherbetrieb sind auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeitszeit anzurechnen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Überlassungszeit ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet. Wählbar sind alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer, die zumindest am letzten Tag der Stimmabgabe mindestens 18 Jahre alt sind und an diesem Tag die Voraussetzung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit erfüllen. Sind Beschäftigte aktiv wahlberechtigt, aber aufgrund ihrer kurzen Betriebszugehörigkeit nicht wählbar, sollte dies in der Wählerliste gekennzeichnet werden.

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind ebenfalls wählbar und können somit kandidieren. Werden Jugend- und Auszubildendenvertreter zum ordentlichen Betriebsratsmitglied gewählt und nehmen die Wahl an, greift das Doppelmandatsverbot gem. § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Im Zeitpunkt der Annahme der Wahl zum Betriebsrat erlischt dann das Mandat in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Auch ein Arbeitnehmer, der regelmäßig **im Ausland tätig** ist, ohne aber wegen der zeitlichen Begrenztheit seiner Aufenthalte seine Betriebszugehörigkeit zu verlieren, ist wählbar.

Ebenso wählbar sind Beschäftigte, die in einem **ruhenden Arbeitsverhältnis** stehen (z. B. Beschäftigte in Pflegezeit, Elternzeit, Mutterschutz oder zur Betreuung eines Kindes freigestellte Mitarbeiter). Wählbar sind auch Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Wahl arbeitsunfähig erkrankt sind.

Leiharbeiter nach § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG und andere überlassene Beschäftigte, die über keinen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber verfügen, sind im Entleiherbetrieb nicht wählbar, auch wenn ihnen auf Grundlage des § 7 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit § 2 Abs. 3 Satz 2 WO im Fall eines (geplanten) Einsatzes von mehr als drei Monaten das aktive Wahlrecht im Entleiherbetrieb zustehen sollte. In der Wählerliste muss gekennzeichnet werden, dass diesen Beschäftigten nur das aktive, nicht jedoch das passive Wahlrecht zusteht.

Leiharbeiter sind nicht wählbar

In die Wählerliste sind auch jene Beschäftigten aufzunehmen, die zwar nicht wahlberechtigt, aber wählbar sind. Diese Beschäftigten haben das passive, nicht aber das aktive Wahlrecht. Es handelt sich dabei um **Beschäftigte, denen der Arbeitgeber gekündigt hat** und deren Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Wahl bereits abgelaufen ist. Sofern diese Beschäftigten eine Kündigungsschutzklage erhoben haben und das Kündigungsschutzverfahren noch

Gekündigte, deren Kündigungsschutzklage noch anhängig ist, dürfen gewählt werden

nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, steht zum Zeitpunkt der Wahl im Streit, ob das Arbeitsverhältnis fort dauert. Das Bundesarbeitsgericht hat für diesen Fall festgestellt, dass diese Beschäftigten nicht wählen, aber gewählt werden dürfen. Der Arbeitgeber soll nicht missliebigen Arbeitnehmern die Wählbarkeit durch den Ausspruch einer willkürlichen Kündigung nehmen können. Dem gekündigten Arbeitnehmer muss auch nach Ablauf der Kündigungsfrist und während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses ein Kontakt zur Belegschaft ermöglicht werden. Ist ihre Kandidatur erfolgreich, ruht ihre Mitgliedschaft im Betriebsrat bis zur abschließenden Klärung der Frage, ob das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Sofern gekündigten Beschäftigten nur das passive, nicht aber das aktive Wahlrecht zusteht, ist dies in der Wählerliste zu kennzeichnen.

Besteht ein Betrieb weniger als sechs Monate, sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt und wahlberechtigt sind. Ein neu errichteter Betrieb im Sinne des Gesetzes ist auch dann gegeben, wenn aus einem bestehenden Betrieb ein Teil ausgegliedert und zu einem eigenständigen Betrieb verselbstständigt wird oder mehrere Betriebe unter Verlust ihrer Identität zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen werden. Sollte es auf das erst kurze Bestehen eines Betriebs ankommen, sollte intensiv Rücksprache mit dem Sekretär der betreuenden Gewerkschaft genommen werden.

3. Feststellung der Größe des Betriebsrats

Im Rahmen seiner Vorbereitung muss der Wahlvorstand die Größe des zukünftigen Betriebsrats feststellen. Es handelt sich dabei um eine der zentralen Angaben im Wahlausschreiben. Für die Feststellung der Größe des Betriebsrats bedarf es einer besonderen Berechnung. Sie kann nicht auf der Basis der Anzahl von Beschäftigten erfolgen, die in der Wählerliste ausgewiesen sind.

a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG

Die Größe des Betriebsrats richtet sich nach der Anzahl der betriebszugehörigen Arbeitnehmer

Die Größe des Betriebsrates richtet sich nach der Zahlenstaffel des § 9 BetrVG und somit nach der Anzahl der jeweils betriebszugehörigen Arbeitnehmer. Der Wahlvorstand muss beachten, dass es für den ein-, drei- und fünfköpfigen Betriebsrat auf die Anzahl der in der Regel beschäftigten **wahlberechtigten** Arbeitnehmer in dem Betrieb ankommt. Ab 101 Arbeitnehmern spielt die Wahlberechtigung keine Rolle mehr. In der dritten Stufe (51 wahlberechtigte Arbeitnehmer bis zu 100 Arbeitnehmer) ist dann ein fünfköpfiger Betriebsrat zu wählen, wenn wenigstens 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind. (Beispiel: Sind in einem Betrieb 90 Arbeitnehmer tätig, werden fünf Betriebsratsmitglieder gewählt, wenn von den 90 Arbeitnehmern wenigstens 51 Arbeitnehmer wahlberechtigt sind.) Leitende Angestellte zählen nie mit, da es sich nicht um Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG handelt.

Die Zahlenstaffel ist in § 9 BetrVG wie folgt festgelegt:

• 5 bis 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer:	eine Person
• 21 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer:	3 Mitglieder
• 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer bis 100 Arbeitnehmer:	5 Mitglieder
• 101 bis 200 Arbeitnehmer:	7 Mitglieder
• 201 bis 400 Arbeitnehmer:	9 Mitglieder
• 401 bis 700 Arbeitnehmer:	11 Mitglieder
• 701 bis 1000 Arbeitnehmer:	13 Mitglieder
• 1001 bis 1500 Arbeitnehmer:	15 Mitglieder
• 1501 bis 2000 Arbeitnehmer:	17 Mitglieder
• 2001 bis 2500 Arbeitnehmer:	19 Mitglieder
• 2501 bis 3000 Arbeitnehmer:	21 Mitglieder
• 3001 bis 3500 Arbeitnehmer:	23 Mitglieder
• 3501 bis 4000 Arbeitnehmer:	25 Mitglieder
• 4001 bis 4500 Arbeitnehmer:	27 Mitglieder
• 4501 bis 5000 Arbeitnehmer:	29 Mitglieder
• 5001 bis 6000 Arbeitnehmer:	31 Mitglieder
• 6001 bis 7000 Arbeitnehmer:	33 Mitglieder
• 7001 bis 9000 Arbeitnehmer:	35 Mitglieder

In Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder. Nach oben hin sind keine Grenzen gesetzt.

b) Regelbelegschaftsstärke

Maßgeblich für die Ermittlung der Größe des Betriebsrats ist eine Prognoseentscheidung am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Das Wahlausschreiben enthält die festgelegte Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). Es muss jedoch unbedingt vom Wahlvorstand beachtet werden, dass die Zahlenstaffel des § 9 BetrVG auf die Regelbelegschaftsstärke abstellt und nicht auf die Anzahl der am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens tatsächlich Beschäftigten. Bei der Ermittlung der „in der Regel“ im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist von den im **Normalzustand im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmern** auszugehen. Der Normalzustand muss nicht mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer identisch sein. Vielmehr ist zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung deren zukünftiger Entwicklung erforderlich. Konkrete Personalabbau- oder aber Personalaufstockungsentscheidungen des Arbeitgebers aufgrund einer konkreten Personalplanung, in die der Betriebsrat einbezogen wurde, sind zu beachten. Da es auf eine Regelbelegschaftsstärke ankommt, kann die bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats zugrunde liegende Anzahl der Beschäftigten von der Anzahl der auf der Wählerliste am Tag der Einleitung der Wahl aufgeführten Beschäftigten abweichen. Eine solche Abweichung ist sogar regelmäßig der Fall.

Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

Saison- bzw. Aushilfsarbeitnehmer werden mitgezählt, wenn diese regelmäßig länger als sechs Monate im Jahr beschäftigt werden. Da in diesem Zusammenhang eine stellen- und nicht eine personenbezogene Betrachtung vorgenommen wird, kommt es folglich grundsätzlich nicht darauf an, ob der Arbeitgeber einen bestimmten Saisonarbeitnehmer oder eine bestimmte Aushilfskraft länger als sechs Monate im Jahr einsetzt. Es können auch verschiedene Beschäftigte für insgesamt mehr als sechs Monate abwechselnd auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden. Maßgeblich ist, dass der Arbeitsplatz für mehr als sechs Monate im Jahr existiert. Zuweilen schließen Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Saison- bzw. Aushilfskräften Rahmenverträge ab, die mangels Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht als Arbeitsverträge anzusehen sind. Auf der Basis dieser Rahmenverträge werden sodann befristete Arbeitsverträge für einen oder mehrere Tage mit diesen Kräften abgeschlossen. In diesen Fällen ist die Anzahl der Aushilfen der Regelbelegschaft zuzurechnen, die im Durchschnitt arbeitsmäßig im Betrieb tätig ist.

Teilzeitbeschäftigte zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die sich im **Mutterschaftsurlaub** befinden, zählen zur Regelbelegschaft. Ebenso zählen diejenigen Beschäftigten mit, die vorübergehend in einem anderen Betrieb tätig sind. Im Fall der **Altersteilzeitbeschäftigung** im Blockmodell zählen diese Beschäftigten ab Beginn der Freistellungsphase nicht mehr zur Regelbelegschaft.

Beschäftigte, die sich in **Elternzeit** befinden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellt sind, zählen grundsätzlich mit, wenn deren Arbeitsplatz während der Dauer des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses nicht besetzt wurde. Nach § 21 Abs. 7 BEEG zählt das Arbeitsverhältnis des sich in Elternzeit befindenden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellten Mitarbeiters jedoch nicht mit, wenn ein Vertreter beschäftigt wird, der seinerseits mitzählt. Werden mehrere Vertreter beschäftigt, zählen diese nur als ein Arbeitnehmer, da es in diesem Fall auf den Arbeitsplatz und nicht auf die Zahl der vertretungsweise abgeschlossenen Arbeitsverträge ankommt. Ebenso verhält es sich gemäß § 6 Abs. 4 PflegeZG bei den Beschäftigten, die sich in **Pflegezeit** befinden, und deren Vertretern.

Die vorgenannten Grundsätze sind auch auf alle anderen Vertretungssituationen anwendbar, unabhängig von deren Anlass (Abwesenheitszeiten wegen Mutterschutzes, längerer Erkrankung eines Mitarbeiters, Sonderurlaubs etc.).

Leiharbeitnehmer und andere überlassene Beschäftigte in Konstellationen des sog. „Dritt-personaleinsatzes“ (vgl. Gliederungspunkt IV. 2. C) werden gem. § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG grundsätzlich bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats mitgezählt, sofern die nachfolgend beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind.

Leiharbeitnehmer zählen mit

Generell gilt unabhängig von der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten, dass überlassene Beschäftigte, die nicht über einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber (Betriebsinhaber) verfügen, nur dann mitgezählt werden, wenn sie auf einem „Dauerarbeitsplatz“ beschäftigt werden. Es zählt dann nur im Hinblick auf die gebotene stellen- und nicht personenbezogene Betrachtung die einzelne Planstelle, auch wenn auf dieser mehrere bzw. immer wieder andere überlassene Beschäftigte zum Einsatz kommen.

Dauerarbeitsplatz als Voraussetzung

Es handelt sich jedoch dann nicht um eine reguläre „Planstelle“, wenn überlassene Beschäftigte lediglich Auftragsspitzen abarbeiten, im Rahmen einer Urlaubs- und Krankheitsvertretung oder bei technischen Havarien oder im Falle anderer zeitlich begrenzter unplanbarer Personalengpässe eingesetzt werden.

Arbeitsplatz muss sechs Monate im Jahr existieren

Darüber hinaus muss der Arbeitsplatz (wie bei der Besetzung mit Saison- und Aushilfsarbeitskräften auch) über sechs Monate im Jahr existieren und mit überlassenen Beschäftigten besetzt sein.

Beispiel: In einem Betrieb mit 170 Stammbeschäftigten werden während der „Sommeraison“ von Anfang April bis Mitte Oktober zusätzlich auf 40 Arbeitsplätzen Leiharbeitnehmer beschäftigt, wobei diese Kräfte zum Teil jeweils nur vier bis sechs Wochen zum Einsatz kommen und dann durch andere Kräfte abgelöst werden, sodass insgesamt deutlich mehr als 40 Leiharbeitnehmer während des besagten Zeitraums zum Einsatz kommen. Es werden auf den „Planstellen“ regelmäßig 40 Leiharbeitnehmer beschäftigt, die mit der Größenordnung „40“ mitzählen, da eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung vorzunehmen ist und diese „Saisonarbeitsplätze“ mehr als sechs Monate im Jahr existieren.

Der Wahlvorstand muss diese **tatsächlichen Voraussetzungen** beim Arbeitgeber erfragen und diese prüfen (vgl. Formular M7).

Kleinere Betriebe bis 100 Beschäftigte: die zu zählenden Beschäftigten müssen wahlberechtigt sein

In kleineren Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten muss zwingend eine weitere wichtige Einschränkung Beachtung finden: Nach dem Wortlaut des § 9 BetrVG müssen die zu zählenden Beschäftigten zudem wahlberechtigt sein im Sinne des § 7 BetrVG. Ein fünfköpfiger Betriebsrat wird gewählt, wenn in der Kategorie bis zu 100 Beschäftigten mindestens 51 von diesen Beschäftigten wahlberechtigt sind.

Wahlberechtigt sind Leiharbeitnehmer und andere überlassene Beschäftigte in Konstellationen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ (vgl. Gliederungspunkt IV. 2. c)) dann, wenn sie länger als drei Monate eingesetzt wurden bzw. eingesetzt werden sollen (§ 7 Satz 2 BetrVG). Es muss also vom Wahlvorstand in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten geprüft werden, ob

- ein Dauerarbeitsplatz vorliegt (keine Auftragsspitzen, keine Vertretungsfälle, keine havariebedingten Einsätze),
- der Arbeitsplatz zudem länger als sechs Monate im Jahr besetzt ist,
- und der Arbeitsplatz regelmäßig mit überlassenen Beschäftigten besetzt wird, die für mehr als drei Monate auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden und daher wahlberechtigt sind.

Nur wenn diese drei Voraussetzungen vorliegen, zählen in den kleineren Betrieben (bis zur Größe eines fünfköpfigen Betriebsrats) die überlassenen Beschäftigten bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats mit.

Beispiel: Ein Betrieb hat 38 Stammbeschäftigte und setzt zusätzlich auf 15 Arbeitsplätzen über das ganze Jahr Leiharbeitnehmer ein, die auf regulären Planstellen eingesetzt werden. Auf drei Arbeitsplätzen sind die Leiharbeitnehmer jeweils vier Monate tätig. Die übrigen zwölf Arbeitsplätze werden regelmäßig mit Leiharbeitnehmern besetzt, die alle zwei Monate ausgetauscht werden. Nur die drei Arbeitsplätze, auf denen Leiharbeitnehmer länger als drei Monate beschäftigt werden, sind hier bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats mitzuzählen.

Der Wahlvorstand in einem kleineren Betrieb muss auch diese tatsächlichen weiteren Voraussetzungen beim Arbeitgeber erfragen und diese prüfen (vgl. Formular M7). Ihm steht bei der Bewertung der Tatsachen ein Einschätzungsspielraum zu.

Die gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen überlassene Beamten, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zählen mit Blick auf diese gesetzliche Sonderregelung bei der Ermittlung der Regelbelegschaftsstärke mit, obwohl diese Beschäftigten über keinen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber verfügen.

Ob **gekündigte Beschäftigte** mitzuzählen sind, hängt von der Entwicklung der Stelle dieser Beschäftigten ab. Wurde eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, weil die Stelle entfällt, kann diese bei einer Prognosebetrachtung nicht mitgezählt werden. Anders verhält es sich bei verhaltens- oder personenbedingten Kündigungen, bei denen die Stelle des gekündigten Beschäftigten fortbesteht.

Bei Unklarheit über Regelbelegschaftsstärke: Wahlvorstand hat Beurteilungsspielraum

Bestehen in **Grenzfällen** bei der Ermittlung der Regelbelegschaftsstärke Unklarheiten, steht dem Wahlvorstand ein **Beurteilungsspielraum** zu. Das bedeutet, dass er einen Entscheidungsspielraum hat, der vom Arbeitsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob er schwere Fehler bei der Aufklärung des Sachverhaltes gemacht oder sachfremde Erwägungen bei der Festlegung der Größe angestellt hat. Nachdem der Wahlvorstand die Anzahl der Beschäftigten festgestellt hat, kann nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens die Anzahl sinken oder steigen. Dies hat auf die festgelegte Größe des Betriebsratsgremiums keine Auswirkungen mehr, da es allein auf die Beurteilung zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens ankommt. **Der Wahlvorstand darf deshalb auch die im Wahlausschreiben angegebene Größe des Betriebsratsgremiums nicht mehr verändern.**

4. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Wenn der Betriebsrat aus drei oder mehr Mitgliedern besteht, muss nach § 15 Abs. 2 BetrVG das **Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist**, mindestens **entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis** im Betriebsrat vertreten sein. Das bedeutet, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens die Anzahl der Mandate erhält, die seinem zahlenmäßigen Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht, wenn in ausreichender Anzahl Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts zur Verfügung stehen. Das Geschlecht in der Minderheit kann aber aufgrund des Wahlergebnisses noch weitere Sitze erhalten, da das Gesetz lediglich eine Mindestvertretungsgröße vorschreibt. Das Mehrheitsgeschlecht wird nicht durch eine bestimmte Quote geschützt. Entsprechend wäre es ein Fehler, wenn im Wahlausschreiben dem Mehrheitsgeschlecht eine bestimmte Anzahl von Sitzen zugeordnet würde. Das Wahlausschreiben darf hierzu keine Angaben machen.

Vertretung des Minderheitengeschlechts

Der Wahlvorstand muss vor der Wahl die Anzahl der Betriebsratssitze **für das Minderheitengeschlecht** nach § 5 WO ermitteln und diese Anzahl auch im Wahlausschreiben bekannt geben (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). Erforderlich ist zunächst, dass der Wahlvorstand die tatsächliche Größe der Gesamtbelegschaft und die Anzahl der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer ermittelt. Stichtag für diese Ermittlung ist der Tag des Erlasses und des Aushangs des Wahlausschreibens, weil an diesem Tag die Wahl eingeleitet wird. Es müssen **alle Beschäftigten** mit Ausnahme der leitenden Angestellten berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob sie wahlberechtigt sind oder nicht. Es werden daher alle Leiharbeiter bzw. die im Wege des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ (vgl. Gliederungspunkt IV. 1. c)) beschäftigten Mitarbeiter unabhängig von ihrer (geplanten) Einsatzzeit mitgezählt – unabhängig davon, ob diese gem. § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind oder nicht. Da für die Ermittlung der Anzahl von Männern und Frauen die Wahlberechtigung keine Rolle spielt und zudem ein anderer Beurteilungszeitpunkt maßgeblich ist, kann es zu Abweichungen der Anzahl von der Zahl der Männer und Frauen kommen, die in der Wählerliste als wahlberechtigt ausgewiesen sind.

Ermittlung der Mindestsitze

Die Ermittlung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit erfolgt nach dem **d'Hondtschen Höchstzahlprinzip**. Nachdem festgestellt wurde, welches Geschlecht sich in der Minderheit befindet, werden ausgehend von der nach § 9 BetrVG ermittelten Anzahl der Betriebsratssitze die Zahlen der festgestellten weiblichen und männlichen Arbeitnehmer in eine Reihe nebeneinandergestellt. Beide Zahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen. Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit, das sowohl das Geschlecht der Frauen wie auch das Geschlecht der Männer sein kann, erhält am Ende so viele Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen darauf entfallen.

Beispiel: Ein Betrieb mit 150 Arbeitnehmern, davon 110 Männer und 40 Frauen. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt sieben Betriebsratssitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:

110 Männer : 1 = <u>110,0</u>	40 Frauen : 1 = <u>40,0</u>
110 Männer : 2 = <u>55,0</u>	40 Frauen : 2 = <u>20,0</u>
110 Männer : 3 = <u>36,6</u>	40 Frauen : 3 = 13,3
110 Männer : 4 = <u>27,5</u>	40 Frauen : 4 = 10,0
110 Männer : 5 = <u>22,0</u>	40 Frauen : 5 = 8,0
110 Männer : 6 = 18,3	40 Frauen : 6 = 6,6
110 Männer : 7 = 15,7	40 Frauen : 7 = 5,7

Da auf das Minderheitengeschlecht – in dem Beispielsfall die Frauen – zwei der sieben Höchstzahlen (unterstrichene Zahlen) entfallen, sind dem Minderheitengeschlecht hier zwei Sitze zuzusprechen. Sollten auf das Geschlecht in der Minderheit nach der Stimmabgabe mehr Stimmen entfallen, als für zwei Sitze benötigt werden, erhält es entsprechend der Anzahl der Stimmen mehr Sitze als die garantierten zwei Sitze, wenn am Ende der Wahl die Gewählten des Minderheitengeschlechts die Wahl auch annehmen. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, entscheidet das Los darüber, ob dieser Sitz dem Minderheitengeschlecht zufällt oder nicht.

Losentscheid bei gleichen Höchstzahlen

5. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

a) Inhalt des Wahlausschreibens

Erlass und Aushang spätestens sechs Wochen vor dem ersten Wahltag

Der Erlass und der Aushang eines Wahlausschreibens werden von der Wahlordnung in § 3 zwingend vorgeschrieben. Das Wahlausschreiben muss spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe vom Wahlvorstand erlassen und noch am selben Tag im Betrieb ausgehängt werden (M 10). Fallen der Tag des Erlasses und der des Aushangs auseinander, ist der Tag des Aushangs maßgebend. Bei der Sechs-Wochen-Frist handelt es sich um eine **rückwärts zu berechnende Wochenfrist**. Diese Rückwärtsfrist soll gewährleisten, dass die Wahlberechtigten die Gelegenheit haben, für eine bestimmte (Mindest-)Zeitdauer von dem ausgehängten Wahlausschreiben Kenntnis zu nehmen, bevor die Wahl stattfindet. Bei der Berechnung der Rückwärtsfrist wird vom (ersten) Tag der Stimmabgabe aus in die Vergangenheit gerechnet. Der Tag, an dem die Stimmabgabe stattfindet, zählt dabei nicht mit. Während der gesamten sechs Wochen sollen die Wahlberechtigten die Gelegenheit haben, das ausgehängte Wahlausschreiben zur Kenntnis zu nehmen, wobei **eine Woche sieben Kalendertagen** entspricht. Zwischen dem Tag des Aushangs und dem (ersten) Tag der Stimmabgabe müssen also mindestens 42 volle Kalendertage liegen. Damit dies gewährleistet ist, muss der Aushang an dem Wochentag erfolgen, der seinem Namen nach dem Tag vor dem (ersten) Tag der Stimmabgabe entspricht (siehe Beispiel 1). Fällt der so berechnete Tag des Aushangs auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, muss der Aushang bereits am vorherigen Werktag (Montag bis Freitag) erfolgen (siehe Beispiel 2).

Beispiel 1: Der Wahlvorstand hat entschieden, dass die Betriebsratswahl am Mittwoch, den 25. April 2018, stattfinden soll. Das Wahlausschreiben muss spätestens am Dienstag, den 13. März 2018, ausgehängt werden.

Beispiel 2: Der Wahlvorstand hat entschieden, dass die Betriebsratswahl am Montag, den 7. Mai 2018 stattfinden soll. Rechnerisch ergibt sich, dass das Wahlausschreiben am Sonntag, den 25. März 2018 ausgehängt werden müsste. Da die Rückwärtsfrist nicht an einem Samstag oder Sonntag enden kann, muss der Aushang bereits am Freitag, den 23. März 2018 erfolgen.

Um Berechnungsprobleme auszuschließen, empfiehlt es sich, ein paar Tage mehr als die mindestens notwendigen 42 Kalendertage zu veranschlagen.

Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet.

Beschlussfassung über wichtige Fragen

Der Wahlvorstand muss vor bzw. zeitgleich mit dem Erlass des Wahlausschreibens in Form eines oder mehrerer Beschlüsse eigene Entscheidungen darüber treffen, wie die Betriebsratswahl in zeitlicher und örtlicher Hinsicht gestaltet werden soll. Der Wahlvorstand muss in diesem Zusammenhang **Folgendes festlegen**:

- **Den Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen sollen**, sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von der Wählerliste und der Wahlordnung (ggf. ergänzend) Kenntnis genommen werden kann (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 WO). Zweckmäßig ist die Auslegung des Abdrucks der Wählerliste und der Wahlordnung im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder am Arbeitsplatz des Vorsitzenden des Wahlvorstands oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Eine Auslegung mehrerer Abdrucke an mehreren Stellen des Betriebs ist zulässig und in Betrieben mit einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten (Betriebssteile, Kleinstbetriebe) auch in jeder Betriebsstätte notwendig. Es muss daran gedacht werden, dass auch Schichtarbeiter (insbesondere die nur in Nachtschicht tätigen) die Möglichkeit haben müssen, die Wählerliste und die Wahlordnung einzusehen. Der Ort und die Art der elektronischen Bekanntmachung müssen auch dann festgelegt werden, wenn diese lediglich ergänzend erfolgen soll.
- **Den Ort, an dem die Wahlvorschläge (Vorschlagslisten) bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen sollen** (§ 3 Abs. 2 Nr. 10 WO), sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von den Wahlvorschlägen Kenntnis (ggf. ergänzend) genommen werden kann. Die endgültigen Wahlvorschläge sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben selbst bekannt zu machen. Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen des Betriebs oder in einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten ausgehängt, sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen auszuhängen. Die Wahlvorschläge wie auch das Wahlausschreiben sind in Betrieben mit weiteren Betriebsstätten (Betriebssteile, Kleinstbetriebe) auch in diesen zwingend auszuhängen.
- **Den Ort, den Tag und die Zeit der Stimmabgabe** sowie die Betriebssteile und Kleinstbetriebe, in denen eine schriftliche Stimmabgabe (vgl. Ausführungen unter Ziffer V. 10. c)) erfolgen soll (§ 3 Abs. 2 Nr. 11 WO). Zwischen dem Tag der Stimmabgabe und dem Aushang des Wahlausschreibens muss ein Zeitraum von mindestens sechs Wochen liegen, und der

Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Ablauf der Amtszeit eines bestehenden Betriebsrats liegen, um eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden. In großen Betrieben kommt eine Stimmabgabe über mehrere Tage in Betracht. Das Wahllokal muss so lange geöffnet sein, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit zu einer persönlichen Stimmabgabe haben. In Schichtbetrieben sind die Öffnungszeiten so zu gestalten, dass die Beschäftigten aller Schichten zumindest zu Beginn oder Ende ihrer Schicht ihre Stimme während der Arbeitszeit abgeben können (schichtübergreifende Öffnung des Wahllokals). Ort und Uhrzeit der Wahl können ausnahmsweise in einem besonderen Aushang rechtzeitig vor der Wahl bekannt gemacht werden, wenn dies am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens noch nicht möglich ist. Auf diese besondere Bekanntmachung muss dann aber bereits im Wahlausschreiben hingewiesen werden. Will der Wahlvorstand mehrere Wahllokale parallel einrichten, müssen diese im Wahlausschreiben genau benannt werden. Sollen Beschäftigte den einzelnen Wahllokalen in diesem Fall zugeordnet werden, muss auch diese Zuordnung deutlich dargestellt werden. Sollen bei Eröffnung mehrerer Wahllokale Wahlscheine an die Wähler ausgegeben werden, die beim Urnengang vorgelegt werden müssen, so muss hierauf im Wahlausschreiben deutlich hingewiesen und erläutert werden, wie die Beschäftigten in den Besitz der Wahlscheine gelangen. Sind den Wahlvorstandsmitgliedern die Beschäftigten nicht alle namentlich bekannt, sollte die Vorlage eines Identitätsnachweises (Ausweis, Kreditkarte etc.) verlangt werden. In diesem Fall ist unbedingt zu empfehlen, bereits im Wahlausschreiben auf die Notwendigkeit des Mitbringens eines solchen Identitätsnachweises in das Wahllokal hinzuweisen. Die Wahlordnung enthält hierzu allerdings keine Vorschriften und es existiert hierzu noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Es müssen weiterhin diejenigen Betriebsteile und Kleinbetriebe bestimmt werden, die wegen der räumlich weiten Entfernung vom Hauptbetrieb an der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) teilnehmen sollen, weil ein Aufsuchen des Wahllokals im Hauptbetrieb für die Beschäftigten unzumutbar ist (§ 24 Abs. 3 WO).

Bekanntmachung des Wahlausschreibens



Aushang gut sichtbar an einer oder mehreren Stellen, an denen die Beschäftigten regelmäßig vorbeikommen



Versand per E-Mail oder Intranet



wenn ausschließlich digitale Übermittlung:
Alle Beschäftigten müssen Kenntnis erlangen können

- **Den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 3 Abs. 2 Nr. 12 WO). Zweckmäßig ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Es sollte immer auch angegeben werden, wann das Geschäftszimmer geöffnet ist bzw. wann das Wahlvorstandsmitglied an seinem Arbeitsplatz angetroffen werden kann. Es muss daran gedacht werden, dass auch Schichtarbeiter die Möglichkeit haben müssen, Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Installiert der Wahlvorstand zusätzlich einen Briefkasten, um die Abgabe von Erklärungen für die Beschäftigten auch jenseits der Zeiten zu ermöglichen, an denen unter der Betriebsadresse Wahlvorstandsmitglieder anzutreffen sind, ist der genaue Standort des Briefkastens ergänzend zur Betriebsadresse im Wahlausschreiben zu erwähnen.
- **Den Ort und den Zeitpunkt der Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge:** Mit Blick auf entsprechende Tendenzen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung empfiehlt es sich dringend, den konkreten Ort und den konkreten Zeitpunkt des Beginns der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, in der die Freiumschräge geöffnet werden, bereits im Wahlausschreiben bekannt zu machen. Der Zeitpunkt soll unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe liegen. Aus Praktikabilitätsgründen empfiehlt es sich jedoch, den Beginn der Sitzung zur Öffnung der Freiumschräge erst auf einen Zeitpunkt unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe festzulegen. Als Ort bietet sich das Wahllokal an, was aber nicht zwingend ist. Meist werden die beiden öffentlichen Wahlvorstandssitzungen, in denen zum einen die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge und zum anderen die Stimmauszählung erfolgen, am selben Ort und zeitlich direkt nacheinander durchgeführt.

- **Den Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung:** Die Stimmauszählung erfolgt in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung und ist unverzüglich nach Abschluss der Wahl vorzunehmen (§ 13 WO). Soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe für den Wahlvorstand und die Wahlhelfer unzumutbar ist, muss sie spätestens an dem auf den Wahltag folgenden Arbeitstag erfolgen. Der Raum muss den an der Auszählung Interessierten einen ungehinderten Zugang und eine ungehinderte Sicht auf die Urnenöffnung und den Auszählungsvorgang ermöglichen.

Zwingender Inhalt des Wahlausschreibens

Selbstverständlich können die einzelnen Beschlüsse (nicht zuletzt zur Entlastung des Protokollführers aus arbeitsökonomischen Gründen) mit dem Beschluss über den Erlass des Wahlausschreibens als ein einziger Beschluss gefasst werden.

Nachdem diese Entscheidungen durch Beschluss des Wahlvorstands getroffen worden sind, kann das Wahlausschreiben ebenfalls durch Beschluss des Wahlvorstands erlassen werden. Das Wahlausschreiben muss nach § 3 Abs. 2 WO zwingend folgenden Inhalt haben:

1. Das **Datum des Erlasses und Aushangs** des Wahlausschreibens. Am Tag des Aushangs beginnt der Lauf der Fristen, die von diesem Datum an berechnet werden.

2. Der **Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung** ausliegen und eingesehen werden können. Im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form den Ort und die Möglichkeit der Kenntnisnahme.

3. Der **Hinweis**, dass nur Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die **Wählerliste** eingetragen sind, und dass **Einsprüche gegen die Wählerliste** (§ 4 WO) nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist. Die **Zwei-Wochen-Frist ist eine zwingende Frist** und kann nicht verlängert werden. Bei der Berechnung der Einspruchsfrist bleibt der Tag des Aushangs des Wahlausschreibens außer Betracht. Eine Woche entspricht sieben Kalendertagen. Die Frist wird durch Samstage, Sonntage und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Der Tag des Fristendes entspricht im Regelfall seinem Namen nach dem Tag, an dem das Wahlausschreiben ausgehängt wird. Ist der Tag des Fristablaufs jedoch ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag (Montag bis Freitag) ab.

Beispiel: Der Wahlvorstand erlässt am Freitag, den 16. März 2018 das Wahlausschreiben, hängt es aus und legt die Wählerliste aus. Die Einspruchsfrist läuft eigentlich am Freitag, den 30. März 2018 ab. Da dieser Tag aber Karfreitag ist und die Frist weder am Samstag, Sonntag oder Ostermontag (Feiertag) ablaufen kann, endet sie erst am Dienstag, den 3. April 2018.

Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb bzw. in weiteren Betriebsstätten ausgehängt, ist das Datum des letzten Aushangs für die Berechnung der Zwei-Wochen-Frist maßgebend. Es empfiehlt sich daher, alle Aushänge an einem im Voraus festgelegten Tag anzubringen und auf dieser Basis das Ende der Zwei-Wochen-Frist im Wahlausschreiben zu berechnen. Wenn nichts anderes bestimmt ist, endet die Frist am Tag des **Fristablaufs um 24:00 Uhr**. Der Wahlvorstand kann allerdings festlegen, dass die Einspruchsfrist am Tag des Fristendes bereits zu einem bestimmten Zeitpunkt vor 24:00 Uhr abläuft, wenn die Arbeitszeit des weit überwiegenden Teils der Belegschaft zu diesem Zeitpunkt beendet ist. Es darf dabei nur ein Zeitpunkt gewählt werden, zu dem mehr als 80 Prozent der Belegschaft nicht mehr im oder für den Betrieb tätig sind. Der Zeitpunkt des Fristendes muss unter Angabe der genauen Uhrzeit im Wahlausschreiben angegeben werden.

Wird die Frist nicht verkürzt, muss der Wahlvorstand dafür Sorge tragen, dass Erklärungen der Beschäftigten ihm bis 24:00 Uhr bzw. bei vorzeitiger vollständiger Schließung des Betriebsgebäudes bis zu diesem Zeitpunkt zugehen können. Dies kann dadurch geschehen, dass zumindest ein Mitglied des Wahlvorstandes anwesend ist, um Erklärungen entgegenzunehmen. Da gleichzeitig mit der Frist für die Einreichung von Einsprüchen gegen die Wählerliste auch die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen abläuft (siehe unten Nr. 8), muss der Wahlvorstand ferner dafür Sorge tragen, dass alle Mitglieder schnell zusammenkommen können, um eingehende Erklärungen zu prüfen. Können Erklärungen auch in einem Briefkasten oder einem Postfach des Wahlvorstands hinterlegt werden, müssen diese unmittelbar mit Fristablauf geleert werden, um sicherzustellen, dass nur fristgemäß eingegangene Erklärungen Berücksichtigung finden.

4. Den **Anteil der Geschlechter** und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betrieb mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG). Es empfiehlt sich, die konkrete Anzahl der Männer sowie die konkrete Anzahl der Frauen im Wahlausschreiben zu benennen. Das Formular M10 sieht diese Angaben vor.

5. Die **Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder** (§ 9 BetrVG) sowie die **auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze** im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

6. Die **Mindestzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen ein Wahlvorschlag unterschrieben sein muss**, damit er gültig ist. Diese Mindestzahl von Arbeitnehmern ist konkret anzugeben. Nach § 14 Abs. 4 BetrVG ist jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer von mindestens einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten, zu unterzeichnen. In Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Bei der Ermittlung der genauen Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften sind die Beschäftigten, die als Leiharbeiter bzw. in anderen Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ für mehr als drei Monate beschäftigt werden (sollen) und damit wahlberechtigt sind (§ 7 Satz 2 BetrVG) mitzuzählen.

7. Der Hinweis, dass der Wahlvorschlag **einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft** von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 BetrVG).

8. Der Hinweis, dass **Wahlvorschläge beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten** vor Ablauf einer Frist von zwei Wochen seit dem Aushang des Wahlausschreibens eingereicht werden müssen, wenn mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Der letzte Tag der Frist ist im Wahlausschreiben anzugeben. Im Übrigen gelten dieselben Grundsätze wie bei der Berechnung der Frist für die Einsprüche gegen die Wählerliste oben unter Nr. 3. Beide Fristen laufen am selben Tag ab. Sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen.

9. Der Hinweis, dass die **Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden** ist und nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die entsprechend Nr. 8 des Wahlausschreibens fristgerecht eingereicht worden sind.

10. Der **Ort, an dem die Wahlvorschläge** bis zum Abschluss der Stimmabgabe **aushängen**.

11. Der **Ort, der Tag und die Zeit der Stimmabgabe** sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3 BetrVG) beschlossen ist.

12. Der **Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben werden können (Betriebsadresse des Wahlvorstands).

13. Der **Ort, der Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung**.

b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird **Bestandteil der so genannten „Wahlakte“**. Kopien des Wahlausschreibens sind vom Tage des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und bis zum Ende des Wahlverfahrens in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Wichtig ist, dass alle Beschäftigten vom Wahlausschreiben Kenntnis erlangen können. Die Orte des Aushangs müssen daher so gewählt werden, dass sämtliche Beschäftigten regelmäßig dort vorbeikommen. Soweit neben dem Hauptbetrieb noch eine oder mehrere weitere Betriebsstätten (Betriebsteile und Kleinbetriebe: Außenstellen, Filialen etc.) existieren, muss in **jeder Betriebsstätte ein Exemplar des Wahlausschreibens** jeweils an einer oder mehreren geeigneten Stellen gut einsehbar ausgehängt werden. Es ist vom Wahlvorstand (z. B. durch Kontrollgänge oder Kontrollanrufe) sicherzustellen, dass in jeder Betriebsstätte das Wahlausschreiben bis zum Ende des Wahlverfahrens lesbar ist. Das Wahlausschreiben ist entsprechend gegen Verschmutzung, Verstaubung und Verblässen der Schrift zu schützen.

Das Wahlausschreiben kann auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Soll das Wahlausschreiben ausschließlich auf diesem Weg veröffentlicht werden, will der Wahlvorstand also auf Aushänge des Wahlausschreibens in Papierform verzichten, ist dies nur unter **sehr engen Voraussetzungen** zulässig: Erstens müssen **alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen** können, d. h. sämtliche Beschäftigten müssen ohne Weiteres Zugang zu den elektronischen Informations- und Kommunikationssystemen haben. Zweitens müssen Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand und nicht etwa auch von Systemadministratoren oder anderen Personen vorgenommen werden können.

Ergänzend zum Aushang des Wahlausschreibens kann das Wahlausschreiben auch ohne Vorliegen dieser (engen) Voraussetzungen mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

Aushang des Wahlausschreibens

Bekanntmachung mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnik

Wahlausschreiben

Das ist zwingender Bestandteil des Wahlausschreibens



- Datum des Erlasses und Aushangs
- Ort der Auslage Wahlausschreiben und Wählerliste
- Ort, an dem die Wahlvorschläge aushängen
- Hinweis: Nur wer in der Wählerliste steht, darf wählen oder gewählt werden
- Anteil der Geschlechter im Betrieb
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und Sitze für das Minderheitengeschlecht
- Mindestzahl der Unterzeichnenden eines Wahlvorschlages
- Hinweis: Wahlvorschlag der Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet werden
- Hinweis: Einreichung Wahlvorschlagslisten zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens; Fristablauf ist zu datieren
- Hinweis: Nur solche Wahlvorschläge gültig, die fristgerecht eingereicht worden sind
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile, für die Briefwahl beschlossen ist
- Ort, an dem Einsprüche gegen Wählerliste, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen abzugeben sind
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung

Da in der Praxis die sehr engen Voraussetzungen für eine ausschließliche Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf rein elektronischem Weg kaum erfüllbar sind, empfiehlt es sich, das Wahlausschreiben **immer auch in Papierform** zu veröffentlichen und die elektronische Veröffentlichung ergänzend vorzunehmen.

Werden in dem Betrieb **blinde oder sehbehinderte Menschen** beschäftigt, ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen das Wahlausschreiben ebenfalls zur Kenntnis gebracht wird.

Werden **ausländische Mitarbeiter** beschäftigt, die **nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache** verfügen, um den Inhalt des Wahlausschreibens zu erfassen, sollte zusätzlich zu der Vorab-Unterrichtung gem. § 2 Abs. 5 WO auch das Wahlausschreiben in den jeweiligen Sprachen dieser Mitarbeiter veröffentlicht werden. Obwohl dies gesetzlich nicht vorgegeben ist, wird vielfach eine entsprechende Verpflichtung des Wahlvorstands angenommen. Übersetzungen in diversen Sprachen sind auf einem USB-Stick enthalten, der in Ergänzung dieses Wahlleitfadens über die Gewerkschaft erhältlich ist.

c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

Korrektur bei offensichtlicher Unrichtigkeit

Wenn das Wahlausschreiben fehlerhaft erlassen worden ist, stellt sich die Frage, ob dieses nachträglich korrigiert werden kann oder ob die Betriebsratswahl abgebrochen werden muss. Ein **offensichtlicher Schreib- oder Rechenfehler**, der für den Leser leicht erkennbar ist, kann jederzeit korrigiert werden. Die leichte Erkennbarkeit eines Fehlers ist nur dann zu bejahen, wenn offenkundig ist, welche Angabe korrekt wäre (Beispiel: im Wahlausschreiben ist ein Wahlzeitpunkt im Jahre 2028 angegeben worden und nicht im erkennbar richtigen Jahr 2018).

Ansonsten kann das Wahlausschreiben nach überwiegender Ansicht grundsätzlich nur dann berichtigt werden, wenn die **Änderung bzw. Ergänzung so rechtzeitig erfolgt**, dass der Wählerwille nicht über eine Einschränkung des Wahlrechts der Wahlberechtigten beeinflusst wird und das Wahlverfahren noch ordnungsgemäß ablaufen kann. Das ist grundsätzlich bei wichtigen und für die Vorschlagslisten relevanten Inhalten des Wahlausschreibens nur innerhalb der ersten zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens denkbar.

Eine Berichtigung ist innerhalb der ersten zwei Wochen jedenfalls dann zulässig, **solange noch keine Vorschlagslisten eingereicht** worden sind. Liegt zwischen der Bekanntgabe der Änderung des Wahlausschreibens und dem Tag des Fristablaufs für die Einreichung der Wahlvorschläge keine volle Woche mehr, muss der Wahlvorstand eine Nachfrist von einer Woche in entsprechender Anwendung des § 9 Abs. 1 Satz 1 WO setzen.

Es spricht viel dafür, dass selbst nach Einreichung von Vorschlagslisten noch eine Berichtigung erfolgen kann. Auch hier muss eine **Nachfrist von einer Woche** gesetzt werden, wenn zwischen der Bekanntmachung der Änderung und dem Ablauf der Einreichungsfrist für die Vorschlagslisten keine volle Woche mehr liegt. Zudem müssen in diesem Fall die Listenvertreter über die Änderung bzw. Ergänzung des Wahlausschreibens sofort unterrichtet werden, da die Änderung bzw. Ergänzung des Wahlausschreibens (z. B. die Änderung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht, der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften, der Anzahl der Betriebsratssitze) Auswirkungen auf die Zulässigkeit der bereits eingereichten Vorschlagslisten haben können bzw. die Listen anders zusammengestellt worden wären, wenn das Wahlausschreiben schon bei Erlass einen anderen Inhalt gehabt hätte.

Für die **Korrektur von Fehlern bei der Berechnung der Frist** für Einreichung Wahlvorschläge und Wählerliste bedeutet die Anwendung der eben dargestellten Grundsätze Folgendes: Wurde die Frist ursprünglich fehlerhaft zu kurz bemessen, kann das Wahlausschreiben korrigiert werden. Erfolgt die Korrektur erst in der zweiten Woche nach Aushang ist analog § 9 Abs. 1 S. 1 WO eine Nachfrist von einer Woche zu setzen, beginnend mit dem korrekt berechneten Ende der Zwei-Wochen-Frist.

Wurde die **Frist ursprünglich fehlerhaft zu lang bemessen**, kann das Wahlausschreiben ebenfalls korrigiert werden. Erfolgt die Korrektur weniger als eine Woche vor Ablauf des korrigierten Fristendes, muss analog § 9 Abs. 1 S. 1 WO eine Nachfrist von einer Woche gesetzt werden, beginnend mit dem korrekt berechneten Ende der Zwei-Wochen-Frist.

Für die **Korrektur der Betriebsadresse des Wahlvorstands, der Größe des Betriebsrats, der Anzahl der Sitze für das Geschlecht in der Minderheit oder die Anzahl der Stützunterschriften** bedeutet dies: In der ersten Woche nach Aushang des Wahlausschreibens kann dieses unter Beachtung der Hinweispflicht korrigiert werden. Erfolgt die Korrektur erst in der zweiten Woche nach Aushang, ist analog § 9 Abs. 1 S. 1 WO eine Nachfrist von einer Woche zu setzen.

Der Tag der Stimmabgabe darf nie geändert werden. Soll hier eine Änderung erfolgen, ist der Neuerlass des Wahlausschreibens zwingend erforderlich und eine Berichtigung nicht zulässig. Die Zeit der Stimmabgabe am Wahltag kann geändert werden, wenn zwingende Gründe hierfür vorliegen und zweifelsfrei alle wahlberechtigten Beschäftigten davon Kenntnis erlangen. Dasselbe gilt für eine Änderung des Ortes.

Wichtig ist: Die Änderung des Wahlausschreibens kann nur auf der Basis eines entsprechenden Wahlvorstandsbeschlusses erfolgen. Die **Änderung muss zudem für die Beschäftigten als solche klar erkennbar** gemacht werden. Das korrigierte Wahlausschreiben ist an denselben Orten im Betrieb und ggf. elektronisch bekannt zu machen wie das ursprüngliche Wahlausschreiben mit dem ausdrücklichen Hinweis: Korrektur des Wahlausschreibens. Wurde das Wahlausschreiben in anderen Sprachen veröffentlicht, sind die Korrekturen des Wahlausschreibens ebenfalls in diesen Sprachen bekannt zu machen.

In **Zweifelsfällen** sollte immer im Hinblick auf viele ungeklärte Rechtsfragen eine Rücksprache mit dem betreuenden **Gewerkschaftssekretär** genommen werden. Das Risiko einer Anfechtung und die Gefahr einer betriebsratslosen Zeit müssen bei der Entscheidung über die Korrektur des Wahlausschreibens bzw. den Abbruch der Wahl und den Aushang eines neuen Wahlausschreibens gegeneinander abgewogen werden.

Unter Umständen ist Berichtigung auch nach Einreichung von Vorschlagslisten noch möglich

Korrektur unter Umständen auch möglich, wenn Frist fehlerhaft zu lang bemessen wurde

Änderung nur auf Basis eines entsprechenden Beschlusses des Wahlvorstands

Immer Einzelfallentscheidung: Abbruch oder Korrektur

V. Was muss der Wahlvorstand nach dem Erlass des Wahlausschreibens beachten?

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

Auslegen an geeigneter Stelle im Betrieb

Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen (§ 2 Abs. 4 WO). Es ist zweckmäßig, die Wählerliste und die Wahlordnung im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder gegebenenfalls am Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds oder an anderer geeigneter Stelle auszulegen. Im Fall weiterer vom Hauptbetrieb getrennter Betriebsteile und Kleinstbetriebe ist es erforderlich, **in jeder Betriebsstätte einen Abdruck der Wählerliste** an jeweils geeigneter Stelle zur **Einsichtnahme** auszulegen. Auch der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, in die Wählerliste Einblick zu nehmen.

Im Zusammenhang mit dem Erlass des Wahlausschreibens hat der Wahlvorstand beschlossen, wo die Wählerliste und die Wahlordnung ausgelegt werden sollen. Dies wurde dann entsprechend auch in das Wahlausschreiben aufgenommen. An diesem Ort bzw. diesen Orten muss jetzt auch eine Auslegung erfolgen.

Es muss daran gedacht werden, dass die veröffentlichte Wählerliste die **Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten** soll, es sei denn, dass dies zur eindeutigen Identifizierung des Beschäftigten notwendig ist.

Unter sehr strengen Voraussetzungen [vgl. hierzu oben IV. 5. b)] ist es dem Wahlvorstand erlaubt, die Wählerliste wie auch die Wahlordnung ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt zu machen (z. B. Bekanntmachung nur im Intranet). Da diese Voraussetzungen in der Praxis kaum erfüllbar sind, ist unbedingt zu empfehlen, die Wählerliste und die Wahlordnung auch in Papierform auszulegen. Ergänzend zu dieser in Papierform ausliegenden Wählerliste ist eine Veröffentlichung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik auch ohne Vorliegen der sehr engen Voraussetzungen möglich.

2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

Jeder Arbeitnehmer ist einspruchsberechtigt

Jeder Arbeitnehmer des Betriebs kann gegen die Wählerliste binnen einer Frist von zwei Wochen ab Aushang des Wahlausschreibens schriftlich Einspruch einlegen, wenn er meint, dass die Liste nicht richtig ist. Diese Einsprüche muss der Wahlvorstand prüfen und mit Mehrheitsbeschluss entscheiden, ob diese berechtigt sind oder nicht.

Der **Arbeitgeber** und die im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** haben **kein Einspruchsrecht** gegen die Wählerliste. Über Einsprüche muss der Wahlvorstand unverzüglich, also so schnell wie möglich, entscheiden. Er muss sich jedoch die Zeit für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung nehmen. Der Wahlvorstand legt dabei die in diesem Wahlleitfaden erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob der Einspruch in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt ist. Wenn er den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Der Wahlvorstand entscheidet über den Einspruch durch **Mehrheitsbeschluss**. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer, der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden (M 11). Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber zweckmäßig. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer ebenfalls **so schnell wie möglich**, spätestens aber am Tage vor der Wahl zugehen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar sowie die elektronisch bekannt gemachte Version der Wählerliste zu korrigieren.

3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste

Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Zeitpunkt der Stimmabgabe können Arbeitnehmer eingestellt oder gekündigt werden. Der Wahlvorstand kann aber auch feststellen, dass er einen Beschäftigten übersehen hat. Der Wahlvorstand muss deshalb von Amts wegen die Wählerliste im Fall des Ein- und Austritts von Mitarbeitern berichtigen oder ergänzen, auch wenn ein Einspruch nicht vorliegt. Die **Berichtigung und Ergänzung kann nur auf der Basis von Beschlüssen des Wahlvorstands** erfolgen. Es empfiehlt sich, die Personalverwaltung aufzufordern, dem Wahlvorstand in regelmäßigen Abständen (mindestens einmal pro Woche) aktuelle Informationen über Ein- und Austritte von Beschäftigten zukommen zu lassen und in regelmäßigen Sitzungen des Wahlvorstands die notwendigen Streichungen und Ergänzungen zu beschließen. Letztmalig darf und muss die Wählerliste am Tag vor dem ersten Wahltag den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst werden. An diesem

Tag ist eine Sitzung des Wahlvorstands durchzuführen, um bei Bedarf durch Beschluss die notwendigen Änderungen der Wählerliste vornehmen zu können.

Eine Berichtigung der Wählerliste ist nicht nur bei Ein- und Austritten von Beschäftigten, sondern auch bei **offensichtlicher Unrichtigkeit** vorzunehmen. Eine solche liegt vor bei Schreibfehlern oder wenn der Wahlvorstand sich bei der Aufnahme oder der Nichtberücksichtigung eines Beschäftigten aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ganz offenbar geirrt hat.

Praxistipp: Der Wahlvorstand sollte intern eine „Arbeitsversion“ der Wählerliste mit zusätzlichen Spalten führen, in denen Folgendes vermerkt werden kann:

- Hinzugefügt/gestrichen durch Beschluss am (Datum einfügen). Wichtig: Streichungen aus der Wählerliste sind so vorzunehmen, dass der gestrichene Name lesbar bleibt, um im Streitfall einen Nachweis über die korrekte Anpassung der Wählerliste führen zu können
- Unterstützung der Liste ...
- Kandidatur auf Liste ...
- Briefwahl beantragt am (Datum)
- Briefwahl von Amts wegen
- Wahlausschreiben verschickt am (Datum)
- Briefwahlunterlagen verschickt am (Datum)
- Freiumschlag eingegangen am (Datum)
- Stimmabgabevermerk



Wichtig ist, dass der Wahlvorstand nach einer **Veränderung der Wählerliste das ausliegende Exemplar entsprechend anpasst**. Liegen mehrere Exemplare aus, sind die Aktualisierungen in allen Exemplaren vorzunehmen. Hat der Wahlvorstand sich für eine ergänzende elektronische Veröffentlichung der Wählerliste entschieden, muss er jedoch unbedingt beachten, dass bei Streichungen und Ergänzungen der Wählerliste auch das elektronische Dokument entsprechend angepasst wird.

4. Entgegennahme und Prüfung der Vorschlagsliste/n

In den Betriebsrat werden Kolleginnen und Kollegen gewählt, die aus dem Kreis der Belegschaft oder von Gewerkschaften für dieses Amt vorgeschlagen werden. Es können nur Beschäftigte vorgeschlagen werden, die wählbar und als solche in der Wählerliste aufgeführt sind.

a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten)

Im normalen Wahlverfahren erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten, die aus dem Kreise der Belegschaft (vgl. Formular M12a) oder von einer Gewerkschaft (vgl. Formular M12b) beim Wahlvorstand eingereicht werden können. Diese sind spätestens **innerhalb einer Frist von zwei Wochen** nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Diese beiden Arten von Vorschlagslisten, die nach dem Urheber unterschieden werden, müssen streng auseinandergehalten werden.

aa) Vorschlagslisten aus dem Kreise der Beschäftigten

Die Vorschlagslisten der Beschäftigten (vgl. Formular M12a) setzen sich aus **zwei Teilen** zusammen: einem Teil, der die **Wahlbewerber** enthält (im Folgenden: Kandidierende), und einem Teil, der die Unterschriften der Unterstützer des Wahlvorschlags beinhaltet (**Stützunterschriften**).

Die Kandidierenden sind **in erkennbarer Reihenfolge** auf der Vorschlagsliste unter fortlaufender Nummer mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Kandidierende aufweisen, wie in dem Wahlvorgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass auf einer Vorschlagsliste weniger Kandidierende als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist beispielsweise auch eine Vorschlagsliste mit nur einer Bewerberin. Auch nach oben ist die Anzahl der Kandidierenden auf einer Vorschlagsliste nicht begrenzt.

Kandidierende müssen in erkennbarer Reihenfolge genannt sein

Die **schriftliche Zustimmung der Kandidierenden** zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung. Wenn die Zustimmung zur Bewerbung in dem Wahlvorschlag selbst erfolgt, kann sie zugleich auch eine Stützunterschrift für die eigene Bewerbung sein. Dann muss aber eindeutig erkennbar sein, dass beides mit der Unterschrift ausgedrückt werden sollte. Die Zustimmungserklärung zur Bewerbung kann nicht zurückgenommen werden. Eine allgemeine Vorschlagsliste ist gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von einem Zwanzigstel

Stützunterschriften: 5 Prozent der wahlberechtigten Belegschaft

(= 5 Prozent) der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten zu unterzeichnen, wenigstens jedoch von drei wahlberechtigten Beschäftigten (Stützunterschriften). Ergibt die Berechnung von 5 Prozent (1/20) der wahlberechtigten Beschäftigten eine ungerade Zahl, so ist diese immer aufzurunden.

Beispiel: In einem Betrieb sind 85 wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig. $85 : 20 = 4,25$. Da stets aufzurunden ist, muss ein Wahlvorschlag von 5 Arbeitnehmern unterzeichnet werden.

Auch Leiharbeiter (ab drei Monaten Beschäftigung im Betrieb) dürfen Stützunterschrift leisten

Es ist **immer ausreichend, wenn 50 Arbeitnehmer unterschreiben**. Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer [dazu oben IV. 2b)] dürfen Stützunterschriften leisten. Auch Mitglieder des Wahlvorstands, eines amtierenden Betriebsrats und die Wahlbewerber selbst können Vorschlagslisten durch ihre Unterschrift unterstützen. Auch Leiharbeiter und andere in Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ tätige Beschäftigte [vgl. Gliederungspunkt IV. 1 c)], die mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (sollen) und somit gem. § 7 Satz 2 BetrVG das aktive Wahlrecht besitzen, sind berechtigt, Stützunterschriften zu leisten.

Die Stützunterschriftenleistenden sind in formaler Hinsicht die Urheber der Vorschlagslisten. Da mit einer **Stützunterschrift die Zustimmung zu dem gesamten Wahlvorschlag** zum Ausdruck gebracht wird, muss der Kandidatenteil abgeschlossen sein, bevor die Unterstützer ihre Unterschrift leisten. Werden Bewerber hinzugefügt, nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden, ist die Vorschlagsliste ungültig. Dies gilt nach höchstrichterlicher Rechtsprechung selbst dann, wenn die Anzahl von Stützunterschriften, die erst nach Hinzufügung des letzten Bewerbers geleistet werden, die notwendige Anzahl von Stützunterschriften überschreitet.

Hat der Wahlvorstand aufgrund konkreter Umstände **Zweifel** daran, ob der Kandidatenteil **nachträglich ergänzt** wurde, muss er in Rücksprache mit dem Listenvertreter klären, ob Bewerber oder Bewerberinnen hinzugefügt wurden, nachdem die Stützunterschriften bereits geleistet waren. Die Erklärungen des Listenvertreters sind in der Wahlakte zu protokollieren.

Wahlvorschlag ist einheitliche Urkunde: Klammer oder fortlaufende Seitenzahlen

Der Wahlvorschlag ist eine einheitliche Urkunde. Die Stützunterschriften und die Kandidatenliste müssen zur Herstellung der Einheitlichkeit **nicht unbedingt fest körperlich verbunden** sein, z. B. durch Zusammenheftung. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z. B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der graphischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennworts des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern.

Eine **mehrfache Heftung bzw. Unregelmäßigkeiten bei der Heftung** – z. B. wenn erkennbar **Klammern gelöst** und eine oder mehrere erneute Heftungen vorgenommen wurden – sind problematisch. Wenn sich in einem solchen Fall nicht aus anderen oben genannten Merkmalen die Bezugnahme zum Kandidatenteil ergibt, ist die Vorschlagsliste unwirksam, soweit sich nicht per Befragung des Listenführers die Unregelmäßigkeiten aufklären lassen. In einem solchen Fall – wie bei allen in Gang gesetzten Aufklärungsmaßnahmen des Wahlvorstands bei möglicher Unwirksamkeit einer Vorschlagsliste – ist der Listenführer unverzüglich über die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste zu informieren.

Es können zudem auch **mehrere identische Ausfertigungen** eines Vorschlages unter den Beschäftigten umlaufen, die dann jeweils von Unterstützern unterzeichnet und später als ein Wahlvorschlag eingereicht werden. Ein einheitlicher Wahlvorschlag liegt in diesem Fall jedoch nur bei völliger Identität der Vorschlagslisten vor. Insbesondere die Reihenfolge der Bewerber darf auf den umlaufenden Vorschlagslisten nicht unterschiedlich sein.

Der Listenvertreter einer Vorschlagsliste ist berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein Listenvertreter von den Unterzeichnern als solcher bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand den an erster Stelle auf der Liste benannten Unterzeichner (Stützunterschriftleistender) als Listenvertreter ansehen.

Jede Vorschlagsliste hat ein Kennwort. Wenn die eingereichte Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, hat der Wahlvorstand die eingereichte Vorschlagsliste mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerber (Kandidaten Nr. 1 und Nr. 2) zu bezeichnen.

bb) Vorschlagslisten, die von den Gewerkschaften eingebracht werden (Gewerkschaftlisten)

Von den Vorschlagslisten, die aus dem Kreise der Beschäftigten herrühren, sind die Gewerkschaftslisten gem. § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG scharf zu unterscheiden (vgl. Formular M 12b). Nur diese „echten“ Gewerkschaftslisten sind berechtigt, den Namen der Gewerkschaft in ihrem Kennwort zu führen. Diese Gewerkschaftslisten können nur von den im Betrieb vertretenen

Gewerkschaften eingebracht werden. An den Kandidatenteil einer Gewerkschaftsliste sind dieselben formalen Anforderungen zu stellen, die auch für diejenigen Listen gelten, die aus dem Kreise der Beschäftigten herrühren. Es müssen zudem mindestens zwei Gewerkschaftsbeauftragte diese Vorschlagsliste unterzeichnen. Die Beauftragten müssen satzungsrechtlich zur Unterzeichnung der Gewerkschaftsliste befugt sein bzw. die Unterzeichner müssen eine Beauftragung von solchen zur Unterzeichnung satzungsrechtlich legitimierten Personen erteilt bekommen haben. Zumindest dann, wenn Zweifel bestehen, ob die Unterzeichner als bevollmächtigte „Beauftragte“ einer Gewerkschaft anzusehen sind, ist der Wahlvorstand berechtigt, sich einen Nachweis der Beauftragung vorlegen zu lassen. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Wahl wegen der Zulassung einer unwirksamen Liste anfechtbar ist, wenn sich später herausstellt, dass eine ordnungsgemäße Beauftragung durch ein satzungsrechtlich hierzu befugtes Gewerkschaftsorgan nicht vorlag.

Eine Gewerkschaft ist dann im Betrieb vertreten, wenn mindestens ein Mitglied im Betrieb beschäftigt wird. Wer Beauftragter der Gewerkschaft ist, regelt die Satzung der Gewerkschaft. Bestehen in Ausnahmefällen Zweifel, ob eine Gewerkschaft ein Mitglied im Betrieb hat oder ob es sich bei einer Organisation wirklich um eine Gewerkschaft handelt, bedarf es einer genaueren Überprüfung dieser Voraussetzungen durch den Wahlvorstand.

Gewerkschaftslisten bedürfen **nicht der Unterzeichnung durch Stützunterschriftleistende**. Es ist jedoch zu beachten: In der Praxis werden Listen aus dem Kreise der Belegschaft gerne mit dem Kennwort einer Gewerkschaft versehen. Das ist dann zulässig, wenn eine Gewerkschaft diese **Liste dadurch autorisiert**, dass (auch) **zwei von der Gewerkschaft beauftragte Personen** die Liste unterzeichnen. Es handelt sich dann um eine Gewerkschaftsliste gem. § 14 Abs. 5 BetrVG. Um dieser Praxis gerecht zu werden, enthält das entsprechende Formular M 12b daher auch Platz für Stützunterschriften.

Zu beachten ist weiterhin: Sollten die Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten im Einzelfall bei einer als „Gewerkschaftsliste“ bezeichneten Liste fehlen oder nicht wirksam sein (z. B. weil eine Beauftragung nicht wirksam erfolgt ist), kann eine mit Stützunterschriften eingereichte Gewerkschaftsliste als Liste aus dem Kreise der Belegschaft (§ 14 Abs. 4 BetrVG) durchaus wirksam sein, wenn ausreichend Stützunterschriften vorhanden sind. Sofern das Kennwort den Namen der Gewerkschaft enthält, muss der Wahlvorstand dieses allerdings dann streichen und durch die Namen der beiden ersten Kandidierenden ersetzen (dazu unten Abschnitt f.).

b) Bestätigung der Einreichung und Bezeichnung der Vorschlagslisten

Der Wahlvorstand muss demjenigen, der die Vorschlagsliste bzw. den Wahlvorschlag überbringt, den **Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen** (M 13).

Dies gilt auch, wenn die Liste in einer anderen Weise eingereicht wird. Dann muss der Zeitpunkt der Einreichung dem Listenvertreter gegenüber bestätigt werden (§ 7 Abs. 1 WO). Wird die Vorschlagsliste beim Wahlvorstand nicht persönlich abgegeben, so ist der Zeitpunkt der Herausnahme des Wahlvorschlags aus dem Briefkasten bzw. dem Postfach zu notieren und dem Listenvertreter gegenüber zu bestätigen.

c) Prüfung der eingereichten Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand – Allgemeines

Wenn die Vorschlagsliste eingereicht wurde, ist der Wahlvorstand verpflichtet, diese unverzüglich, möglichst **innerhalb von zwei Arbeitstagen** im Rahmen einer Sitzung zu **prüfen**. Die Frist zur Prüfung von Wahlvorschlägen unterscheidet sich von den bisher dargestellten Fristen insofern, als bei der Fristberechnung lediglich Arbeitstage, nicht sämtliche Kalendertage zu berücksichtigen sind. Arbeitstage sind Tage, an dem im Betrieb gearbeitet wird, auch wenn es sich um einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag handelt. Es muss an diesem Tag aber die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaftsmitglieder regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen.

Die Frist zur Prüfung von Wahlvorschlägen ist bezüglich ihrer Länge keine absolut zwingende Frist. In § 47 Abs. 2 WO heißt es, dass die Überprüfung „möglichst“ binnen zwei Arbeitstagen erfolgen soll. Wenn aus sachlichen Gründen (z. B. wegen einer notwendigen Rückfrage bei dem Listenvertreter) eine abschließende Prüfung innerhalb von zwei Arbeitstagen nicht möglich ist, ist auch eine Überschreitung der Frist ausnahmsweise zulässig. Umgekehrt kann der Wahlvorstand auch zwingend verpflichtet sein, die Prüfung bereits deutlich vor Ablauf von zwei Arbeitstagen durchzuführen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Wahlvorschlag wenige Tage vor dem oder sogar erst am Tag des Ablaufs der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen eingereicht wird. Der Wahlvorstand muss dann schnellstmöglich die eingereichte Liste auf Fehler überprüfen und eine eventuelle Beanstandung der Liste muss dem

Nur Gewerkschaftsliste mit Namen der Gewerkschaft

Gewerkschaftsliste auch ohne Stützunterschriften möglich

Wahlvorstand muss Listeneinreichung und Zeitpunkt schriftlich bestätigen

Wahlvorstand muss innerhalb von zwei Arbeitstagen prüfen

Listenvertreter unverzüglich mitgeteilt werden. Diese schnelle Prüfung soll es ermöglichen, dass gegebenenfalls ein neuer bzw. nachgebesserter und nunmehr mangelfreier Wahlvorschlag eingereicht wird.

Um die unverzügliche Prüfung der Vorschlagsliste zu ermöglichen, ist der Wahlvorstandsvorsitzende unmittelbar nach Eingang einer Vorschlagsliste zu informieren. Er kann sodann zu einer **Sitzung** einladen, in der über die **Wirksamkeit der Vorschlagsliste** entschieden wird. Es ist ebenfalls notwendig, dass Briefkästen, die der Wahlvorstand zur Entgegennahme von Erklärungen im Wahlausschreiben ausgewiesen hat, während der Zwei-Wochen-Frist mindestens täglich, vor Fristende auch mehrmals täglich auf Posteingänge geprüft werden.

Wahlvorstand muss organisatorische Vorkehrungen treffen, um umgehende Prüfung der Wahlvorschläge zu ermöglichen

Der Wahlvorstand muss organisatorische Vorkehrungen treffen, um am Tag vor dem Ablauf der Zwei-Wochen-Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen und am Tag des Ablaufes dieser Frist eine unverzügliche Prüfung zu ermöglichen. Das bedeutet, dass die Wahlvorstandsmitglieder in der Lage sein müssen, binnen kurzer Zeit zu einer Sitzung zusammenzukommen. Dies kann dadurch gewährleistet werden, dass der Wahlvorstand spätestens vier Stunden vor Fristablauf zusammenkommt und bis zum Fristablauf (sofern die Frist nicht verkürzt wurde bis 24 Uhr) wartet, um eine sofortige Prüfung eingehender Wahlvorschläge zu ermöglichen. Kommen nicht alle Wahlvorstandsmitglieder vor Fristablauf zusammen, müssen diese zumindest in der Lage sein, auf eine Benachrichtigung des Wahlvorstandsvorsitzenden hin kurzfristig zu einer Sitzung zu erscheinen. Es ist zudem darauf zu achten, dass genau zum Zeitpunkt des Fristablaufs noch einmal geprüft wird, ob Wahlvorschläge in den/die Briefkästen geworfen wurden, sofern der Wahlvorstand solche im Wahlausschreiben für die Entgegennahme für Erklärungen ausgewiesen hat.

Der Wahlvorstand hält das Ergebnis der Prüfung in Form eines **Beschlusses** fest.

Es ist umstritten, ob bei Feststellung von Fehlern die Vorschlagsliste auf dessen Wunsch an den Listenvertreter herausgegeben werden darf. Es empfiehlt sich, das Original der Liste nicht herauszugeben, sondern in der Wahlakte zu belassen. Es darf aber eine Kopie der Liste herausgegeben werden. Fehlen Stützunterschriften, reicht es nach hier verretener Auffassung aus, wenn auf der Kopie die noch fehlenden Stützunterschriften gesammelt und binnen der Zwei-Wochen-Frist in Ergänzung des bereits vorliegenden Wahlvorschlags eingereicht werden. Rechtsprechung gibt es hierzu bislang allerdings nicht. Sollte der Wahlvorstand entgegen dieser Empfehlung das Original der Liste herausgeben, muss im Vorfeld unbedingt eine Kopie gefertigt und zur Wahlakte genommen werden, da sonst im Falle einer späteren Wahlanfechtung kein Nachweis darüber geführt werden kann, welchen Fehler die ursprünglich eingereichte Liste aufwies.

d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Unheilbare Mängel führen zu ungültigen Listen

Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob eine Vorschlagsliste unheilbare Mängel aufweist. Unheilbar bedeutet, dass es keine Möglichkeit gibt, den Mangel im Wege der Nachbesserung zu beseitigen. Der Listenvertreter hat jedoch die Möglichkeit, eine weitere Liste einzureichen, wenn die Fristen hierfür noch nicht abgelaufen sind. Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies dem Listenvertreter **unverzüglich schriftlich** unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden (M 16).

Eine eingereichte Vorschlagsliste hat einen **unheilbaren Mangel**, wenn sie **nicht fristgerecht** eingereicht worden ist, die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt worden sind oder aber die Liste nicht die erforderliche Zahl von Stützunterschriften aufweist (§ 8 Abs. 1 WO).

Reicht die **Anzahl der Stützunterschriften** nicht aus, stellt sich die Frage, ob Zustimmungserklärungen von Bewerbern ebenfalls als Stützunterschriften zu werten sind. Besteht eine Vorschlagsliste nur aus einem einzigen Kandidaten, ist dies zu bejahen. Für den Fall, dass sich mehrere Bewerber auf einer Vorschlagsliste finden, ist diese Frage höchststrichlich noch nicht entschieden. Es könnten allenfalls solche Zustimmungserklärungen als Stützunterschriften gewertet werden, die nach Schließung des Kandidatenteils abgegeben wurden. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass es für die Bewertung auch auf die konkrete Ausgestaltung des Formulars ankommt und zudem ungeklärte Rechtsfragen zu beantworten sind, empfiehlt sich eine Rücksprache mit dem Gewerkschaftssekretär.

Erklärt ein Arbeitnehmer, dass er seine **Stützunterschrift** auf einer bereits eingereichten Liste **zurücknehmen** wolle, hat diese Erklärung **keinerlei Konsequenzen**. Die Gültigkeit der Vorschlagsliste wird durch diese Erklärung nicht berührt. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil der Beschäftigte zunächst mehrere Vorschlagslisten unterstützt hat und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für eine Liste entscheiden musste, führt dies nicht zu einem unheilbaren, sondern zu einem heilbaren Mangel nach § 8 Abs. 2 WO. Weitere im Gesetz nicht aufgeführte **unheilbare Mängel** liegen dann vor, wenn Vorschlags-

listen von **nicht wahlberechtigten Beschäftigten** eingebracht werden oder ein nicht wählbarer Beschäftigter auf einer Vorschlagsliste aufgeführt wird. Nur im Fall des Ausscheidens oder des Todes eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt, den nicht mehr wählbaren Bewerber von der Liste zu streichen. Sie muss aber dennoch als gültig angesehen und zugelassen werden, sofern noch weitere Bewerber auf der Liste vorgeschlagen wurden.

Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn der Listenteil mit den Namen der Wahlbewerber und dem Teil der Stützunterschriften nicht im Sinne einer **einheitlichen Urkunde** verbunden ist, wobei es nicht auf eine körperliche Verbindung ankommt [vgl. 4. a) aa)].

Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn sich die Stützunterschriften nicht auf den vollständigen Kandidatenteil beziehen, was z. B. dann der Fall ist, wenn der **Kandidatenteil noch ergänzt bzw. verändert** wurde, nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden und die Unterstützer hierzu nicht erkennbar ihre Zustimmung erteilt haben. Der bloße Verdacht einer nachträglichen Ergänzung oder Veränderung allein berechtigt den Wahlvorstand allerdings nicht, eine Liste für ungültig zu erklären. Der Wahlvorstand muss jedoch im Fall des Vorliegens äußerlicher Auffälligkeiten der Vorschlagsliste durch eine Rückfrage beim Listenvertreter versuchen, eine Aufklärung des Sachverhaltes herbeizuführen. Gleichzeitig muss er den Listenführer vorsorglich auf die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste hinweisen, auch wenn er noch weitere Recherchen anstellen will und muss.

Unheilbarer Mangel: Liste und Stützunterschriften keine einheitliche Urkunde

Ein **heilbarer Mangel** liegt vor, wenn die Bewerber nicht unter Angabe ihres **Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums und/oder ihrer Art der Beschäftigung im Betrieb** bezeichnet worden sind. An die Angabe der Art der Beschäftigung sind keine hohen Anforderungen zu stellen. Sie dient vorrangig der Identifizierung der Bewerberinnen und Bewerber.

Ein heilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn **die schriftliche Zustimmung des Bewerbers** zur Aufnahme in die Vorschlagsliste **nicht vorliegt** oder aber, infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift im Fall des mehrfachen Unterzeichnens einer Vorschlagsliste, diese nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften nicht mehr aufweist [§ 8 Abs. 2 WO, dazu unter V.3.c)]. In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies unverzüglich schriftlich unter Angabe von Gründen dem Listenvertreter mitzuteilen (M 17).

Die heilbaren Mängel können nunmehr binnen einer **Frist von genau drei Arbeitstagen** beseitigt werden. Diese Frist wird genauso berechnet wie die Frist bei der Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen [(vgl. nachfolgend V. 4. e)]. Die Frist zur Mängelbeseitigung darf jedoch nicht verkürzt werden.

Heilbare Mängel können (innerhalb von drei Arbeitstagen) beseitigt werden

e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen

Die Stützunterschrift eines Wahlberechtigten zählt immer nur auf einer Vorschlagsliste (§ 6 Abs. 5 WO). Hat ein Wahlberechtigter **mehrere Vorschlagslisten** unterzeichnet, hat der Wahlvorstand diesen Arbeitnehmer aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält (M 14). Der Wahlvorstand kann eine kürzere Frist festsetzen, wenn diese angemessen ist.

Bei der drei Arbeitstage dauernden Frist handelt es sich um eine vorwärts zu berechnende Frist, die beginnt, wenn dem Mehrfachunterzeichner das Aufforderungsschreiben des Wahlvorstands zugeht. Bei der Berechnung der Frist wird der Tag des Zugangs des Aufforderungsschreibens nicht mitgezählt. Es zählen bei der Berechnung der Länge der Frist nur Arbeitstage mit, d.h. Tage, an dem im Betrieb gearbeitet wird, auch wenn es sich um einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag handelt. Es muss an diesem Tag aber die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaftsmitglieder regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen.

Beispiel: Das Aufforderungsschreiben geht dem Arbeitnehmer, der mehr als eine Liste unterstützt hat, am Donnerstag, den 29. März 2018 (Gründonnerstag vor Ostern) zu. In dem Betrieb wird in einer Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag gearbeitet. An Feiertagen haben die Beschäftigten frei. Die Erklärungsfrist läuft am Donnerstag, den 5. April 2018 ab, da die Tage von Karfreitag bis Ostermontag in diesem Betrieb keine Arbeitstage sind und daher nicht mitzählen.

In Schichtbetrieben ist Vorsicht bei der Berechnung der Frist geboten: Die Frist muss so bemessen sein, dass sie erst dann abläuft, wenn für die ganz überwiegende Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer seit Fristbeginn drei Arbeitstage abgelaufen sind. Es müssen bei Ende der Frist drei Früh-, Mittags- und Nachtschichten, mithin neun Schichten, gearbeitet worden sein.

Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, wird der Name des Beschäftigten auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste als Stützunterschrift gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen. Wenn mehrere Vorschlagslisten mit dem Namen des Beschäftigten zeitgleich eingereicht worden sind, entscheidet das Los. Für die Frage der zeitgleichen Einreichung ist es erforderlich, dass der Wahlvorstand auch die Uhrzeit der Einreichung notiert und dem einreichenden Listenvertreter bestätigt hat.

Kandidatur nur auf einer Vorschlagsliste

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass ein Bewerber nur für die **Kandidatur auf einer Vorschlagsliste** seine Zustimmung erteilen kann (§ 6 Abs. 7 WO). Auch im Fall einer Mehrfachkandidatur hat der Wahlvorstand den Bewerber aufzufordern zu erklären, welche Bewerbung er aufrechterhält (M 15). Diese Aufforderung setzt eine Frist von genau drei Arbeitstagen in Lauf, innerhalb derer sich der Bewerber erklären muss. Die Frist wird berechnet wie die Erklärungsfrist im Zusammenhang mit einer mehrfach geleisteten Stützunterschrift. Es ist auch hier streng darauf zu achten, dass es auf den **Ablauf von drei Arbeitstagen** und nicht auf den Ablauf von drei Kalendertagen ankommt. Zudem ist zu beachten, dass die Frist zur Erklärung bei Mehrfachkandidaturen anders als die Frist zur Erklärung bei Mehrfachstützunterschriften genau drei Arbeitstage beträgt und nicht verkürzt werden kann.

Unterbleibt die fristgerechte Erklärung des Wahlbewerbers, ist der Bewerber auf sämtlichen Listen zu streichen.

f) Prüfung des Kennwortes**Kennwort muss zulässig sein**

Jede eingereichte Liste ist mit einem Kennwort zu versehen. Trägt eine Liste kein Kennwort, bezeichnet der Wahlvorstand sie mit Namen und Vornamen der ersten beiden Kandidierenden auf der Liste. Trägt die Liste ein Kennwort, ist zu prüfen, ob dieses zulässig ist. Kennwörter können insbesondere dann unzulässig sein, wenn sie strafbaren, diskriminierenden, beleidigenden oder irreführenden Charakter haben. Auch darf durch Kennwörter keine Verwechslungsgefahr zwischen mehreren Vorschlagslisten eintreten.

Irreführend und damit unzulässig ist auch die Verwendung der **Bezeichnung der Gewerkschaft** im Kennwort einer Liste, wenn es sich dabei nicht um eine „echte“ von zwei Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder von zwei hierzu von Satzungsorganen der Gewerkschaft Beauftragten unterzeichnete Liste handelt. Eine Liste darf nur dann die Bezeichnung der Gewerkschaft in ihrem Namen führen, wenn es sich um eine solche „echte“ Gewerkschaftsliste im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG handelt.

Die Verwendung eines unzulässigen Kennworts führt jedoch **nie zu einer Unwirksamkeit** der Liste. Der Wahlvorstand hat lediglich das unzulässige Kennwort durch die Namen und Vornamen der ersten beiden Kandidierenden auf der Liste zu ersetzen. Hierzu ist er jedoch zwingend verpflichtet, weil ansonsten nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts der Wähler irregeführt wird und die Betriebsratswahl dann sogar anfechtbar ist.

5. Nachfrist**Nachfrist zur Einreichung von Listen: eine Woche**

Wenn innerhalb der Zwei-Wochen-Frist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird, muss der Wahlvorstand eine Nachfrist von einer Woche setzen und diese gemäß § 9 Abs. 1 WO **in gleicher Weise bekannt machen wie das Wahlausschreiben** (M 18). In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird. Bei der Berechnung der Wochenfrist zählt der Tag der Bekanntmachung nicht mit. Innerhalb der Frist liegende Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage verlängern die Frist nicht. Fällt das Ende der Frist auf einen der vorgenannten Tage, endet die Frist mit Ablauf des nächsten Werktages. Die Nachfrist muss spätestens am Tag nach dem Ablauf der Einreichungsfrist bzw. gegebenenfalls nach Ablauf der Mängelbeseitigungsfrist nach § 8 Abs. 2 WO bekannt gemacht werden.

Abbruch der Wahl

Beispiel: Die Zwei-Wochen-Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen endet am 4. April 2018. Es wird kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht. Der Wahlvorstand verlängert die Frist am 5. April 2018 und hängt die Bekanntmachung an diesem Tage aus. Sie läuft am 12. April 2018 ab, wobei wiederum das Ende der Arbeitszeit des weit überwiegenden Teils der Beschäftigten als Zeitpunkt des Fristablaufs vom Wahlvorstand festgesetzt werden kann (z. B.: 18:00 Uhr).

Werden innerhalb der Wochenfrist keine gültigen Vorschlagslisten eingereicht, ist vom Wahlvorstand bekannt zu geben, dass eine **Wahl nicht stattfindet** (M 19).

Werden binnen der regulären Zwei-Wochen-Frist Vorschlagslisten eingereicht, unterschreitet die gesamte Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber jedoch die Anzahl der Betriebsratssitze, ist nach überwiegender Ansicht in der Rechtsprechung keine Nachfrist von einer Woche in entsprechender Anwendung von § 9 WO zu setzen. Mit Blick auf den Wortlaut von § 9 WO wird empfohlen, dieser Rechtsprechung zu folgen und auf die Nachfristsetzung zu verzichten, auch wenn in der Kommentarliteratur die Ansicht vertreten wird, dass eine Nachfrist zu setzen sei. Analog § 11 BetrVG ist ein kleinerer Betriebsrat zu wählen, wenn nicht genügend Bewerber und Bewerberinnen kandidieren. Dieser muss immer eine ungerade Anzahl von Mitgliedern haben. Gibt es beispielsweise für sieben Betriebsratssitze nur vier Kandidaturen, wird ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt.

Checkliste: Prüfung von Vorschlagslisten

1. Frist für die Einreichung eingehalten?

Wenn nein: unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig.

2. Alle Kandidaten wählbar (§ 8 BetrVG)?

Wenn nein: unheilbarer Fehler - Vorschlagsliste ist ungültig.

3. Reihenfolge der Kandidaten erkennbar?

Wenn nein: unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig.

4. Keine offenkundige nachträgliche Ergänzung des Kandidatenteils?

Wenn doch: unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig; hat der Wahlvorstand lediglich Zweifel, ob nachträglich ergänzt wurde, muss er prüfen (Erkundigung bei Listenvertreter).

5. Ausreichend Stützunterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern oder Unterschriften von zwei Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft?

Bei Vorschlagsliste der Beschäftigten: Wahlberechtigung der Unterstützer anhand der Wählerliste prüfen. Wenn nicht ausreichend wirksame Stützunterschriften: unheilbarer Fehler - Vorschlag ist ungültig; Bei Gewerkschaftsliste prüfen, ob die Unterschriften von zwei hierzu befugten Beauftragten bzw. eine Vollmacht eines hierzu befugten Gewerkschaftsorgans vorliegen; bei Zweifeln über die Beauftragung kann ein Nachweis verlangt werden; trägt Gewerkschaftsliste Stützunterschriften, kann sie auch als Liste der Beschäftigten gültig sein



6. Kandidatenteil und Stützunterschriften/Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten eindeutig aufeinander bezogen?

Wenn nein: Unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig. Eine eindeutige optische Verbindung des Kandidatenteils und der Unterschriftenseiten genügt, z. B. durch Seitenzahlen.

7. Dieselbe Stützunterschrift auch auf anderem Wahlvorschlag vorhanden?

a) Unterstützer auffordern, binnen First (max. drei Arbeitstage) zu erklären, welche Unterschrift gelten soll
b) Erfolgt keine Erklärung: Streichung der Unterschrift auf dem zuletzt eingereichten Wahlvorschlag
c) Wenn in Folge der Streichung ein Wahlvorschlag zu wenig Unterschriften hat: heilbarer Fehler (dem Listenvertreter ist Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen). Erfolgt keine Heilung: Vorschlag ungültig.

8. Mehrfachkandidatur: Kandidierende auf anderen Vorschlagslisten aufgelistet?

a) Kandidat auffordern, binnen First (genau drei Arbeitstage) zu erklären, welche Kandidatur er aufrechterhält.
b) Erfolgt keine Erklärung: Streichung des Kandidaten auf beiden Wahlvorschlägen

9. Alle Angaben zu Kandidierenden vorhanden?

Wenn nicht: heilbarer Fehler (dem Listenvertreter ist Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)

10. Alle Zustimmungserklärungen der Kandidierenden vorhanden?

Wenn nicht: heilbarer Fehler (dem Listenvertreter ist eine Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)

11. Listenkennwort in Ordnung? (Keine Verwechslungsgefahr, keine unzulässige Verwendung eines Gewerkschaftsnamens durch eine Belegschaftsliste etc.)

Wenn nicht: Kennwort wird ersetzt durch die Namen der ersten beiden Kandidatinnen und Kandidaten (Vorschlagsliste ist gültig!)

6. Durchführung einer Personen- oder einer Listenwahl?

Mehrere Vorschlagslisten: Listenwahl zwingend

Der Wahlvorstand hat keinen Einfluss darauf, ob eine Personen- oder eine Listenwahl durchgeführt wird. Werden mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, findet automatisch eine Listenwahl statt. Der einzelne Beschäftigte kann seine Stimme nur für eine Liste abgeben. Der Wähler hat keine Möglichkeit, die Liste durch Streichungen oder Hinzufügungen zu verändern. Solche Änderungen machen den Stimmzettel ungültig. Wurde lediglich **eine einzige gültige Vorschlagsliste** eingereicht, findet eine **Personenwahl** statt. Der Wähler kann seine Stimme für eine oder mehrere Personen abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind. Gewählt wird also hier im Unterschied zur Listenwahl keine Liste, sondern Personen. Der Wähler darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Er darf aber weniger Bewerber ankreuzen. Er kann jedoch nicht einen Bewerber mehrfach ankreuzen. Für andere Personen, die nicht auf der Liste stehen, darf der Wähler seine Stimme nicht abgeben.

7. (Ggf.) Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung und zur Auslosung der Ordnungsnummern

Losentscheid über Reihenfolge auf Wahlzettel

Nachdem die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen, gegebenenfalls die Frist für die Nachbesserung von beanstandeten Wahlvorschlägen und eventuell die Nachfrist nach § 9 Abs. 1 WO abgelaufen sind, ermittelt der Wahlvorstand durch das Los die Reihenfolge der Ordnungsnummern, die den eingereichten Vorschlagslisten zugeteilt werden (Liste 1 usw.). Dies gilt natürlich nur, wenn **mehrere gültige Vorschlagslisten** eingereicht worden sind (§ 10 Abs. 1 Satz 1 WO). Der Losentscheid geschieht formlos. Es ist zu empfehlen, über den Vorgang eine Niederschrift anzufertigen und diese zu den Unterlagen des Wahlvorstands (Wahlakte) zu nehmen. Die Auslosung muss rechtzeitig vor der Bekanntmachung der als gültig anerkannten Vorschlagslisten erfolgen, die wiederum spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe zu erfolgen hat.

Zuvor sind die einzelnen **Listenvertreter rechtzeitig zur Auslosung einzuladen** (M 20). Diese sollen an dem Vorgang der Auslosung teilnehmen. Die Einladung sollte aus Gründen der Beweisbarkeit schriftlich erfolgen. Rechtzeitig ist die Einladung dann, wenn die Listenvertreter ohne Schwierigkeit an der Auslosung teilnehmen können. Dies hängt von den betrieblichen Umständen ab. Wenn einige Tage vor der Auslosung nachweislich die Einladung den Listenvertretern zugegangen ist, ist dies auf jeden Fall rechtzeitig.

Listenvertreter ist, wer als solcher auf der Vorschlagsliste benannt wurde. Fehlt es an einer ausdrücklichen Benennung, ist der erste Unterstützer Listenvertreter.

8. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Aushang der als gültig anerkannten Liste

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand nach § 10 Abs. 2 WO die als gültig anerkannte/n Vorschlagsliste/n bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (M 21a und M 21b). Das bedeutet, dass die Vorschlagslisten an denselben Orten auszuhängen sind, an denen auch das Wahlausschreiben hängt. Wurde das Wahlausschreiben darüber hinaus elektronisch bekannt gemacht, sind auch die Vorschlagslisten elektronisch zu veröffentlichen. Zwischen Bekanntmachung und Stimmabgabe muss mindestens eine volle Woche liegen. Die Frist berechnet sich als Rückwärtsfrist so, dass der Tag der Stimmabgabe nicht mitgezählt wird und sodann sieben volle Tage zurückgerechnet wird.

Beispiel: Ist die Stimmabgabe auf Mittwoch, den 18. April 2018, festgesetzt worden, sind die gültigen Vorschlagslisten spätestens am Dienstag, den 10. April 2018, bekannt zu machen.

Fällt der letzte Tag der zurückgerechneten Frist auf einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, tritt an diese Stelle der vorhergehende Werktag.

Beispiel: Ist die Stimmabgabe auf Dienstag, den 10. April 2018, festgesetzt worden, wären die gültigen Vorschlagslisten eigentlich am Montag, den 2. April 2018, bekannt zu geben. Da der 2. April 2018 jedoch ein Feiertag (Ostermontag) ist und davor ein Sonnabend, Sonntag und auch der Karfreitag als Feiertag liegen, sind die Vorschlagslisten spätestens am Donnerstag, den 29. März 2018, bekannt zu machen.

Eine **frühere Bekanntmachung ist nicht ausgeschlossen** und wird empfohlen, da die Beschäftigten möglichst frühzeitig informiert werden sollen. Die Vorschlagsliste/n ist/sind in vollständiger Form bekannt zu machen: Reihenfolge der Bewerber so wie beim Wahlvorstand eingereicht – unter Angabe der ausgelosten Ordnungsnummern und des Kennwortes bzw. der an die Stelle des Kennwortes tretenden Namen und Vornamen der beiden an erster Stelle auf der Liste genannten

Bewerber. Die bekannt zu machenden Listen sollen die Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten und Berufsbezeichnungen aller Bewerber enthalten. Die einzelnen Stützunterschriften und die Zustimmungserklärungen der Bewerber werden nicht bekannt gemacht.

Stützunterschriften werden nicht bekannt gemacht

Soweit der Wahlvorstand die Wahlvorschläge aushängt und mit Bildern der Bewerber versieht, ist das Neutralitätsgebot zwingend zu beachten. Der Wahlvorstand muss in diesem Fall allen Kandidaten ermöglichen, **Bilder ihrer Person auszuhängen**. Bedacht werden muss, dass die Kosten für die Erstellung und die Vervielfältigung der Bilder nicht zu den erforderlichen Wahlkosten nach § 20 Abs. 3 BetrVG gehören. Der Arbeitgeber muss insoweit nicht für die Kosten aufkommen.

9. Technische Vorbereitung der Wahl des Betriebsrats

Der Wahlvorstand muss in der Zeit nach dem Erlass des Wahlausschreibens sämtliche technischen Wahlvorbereitungen für die Wahl des Betriebsrats treffen. Es müssen **Stimmzettel** angefertigt und vervielfältigt werden. **Wahlumschläge** sind ebenso zu beschaffen wie **Wahlurnen**. Das **Wahllokal** ist so einzurichten, dass eine geheime Abgabe der Stimmen möglich ist. Erfüllen einzelne Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Durchführung der Briefwahl (dazu unter V. 10.), müssen die **Briefwahlunterlagen** angefertigt und verschickt werden. Zu den Briefwahlunterlagen zählen eine Kopie des Wahlausschreibens, die Wahlvorschläge, der Stimmzettel und der Wahlumschlag. Zu den Briefwahlunterlagen zählen ferner eine vorgedruckte vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat, sowie ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt. Der Betriebsrat sollte den Briefwahlunterlagen darüber hinaus ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe beifügen (zu den Briefwahlunterlagen siehe Teil V. 10. d) mit Verweis auf die jeweiligen Muster und Vordrucke).

Briefwahlunterlagen

Technik und Infrastruktur am Wahltag

Aufgaben des Wahlvorstands



Stimmzettel anfertigen und vervielfältigen



Wahlumschläge beschaffen



Briefwahlunterlagen anfertigen und verschicken



Wahlurne beschaffen



Einrichtung des Wahllokals



10. Wahlraum, Wahlurne und Stimmzettel

Rechtzeitig vor dem Wahltag muss der Wahlraum vorbereitet werden. Ob mehrere Wahlräume erforderlich sind, entscheidet der Wahlvorstand. Jeder Wahlberechtigte des Betriebes muss ohne Schwierigkeiten das Wahllokal erreichen können. Der Wahlraum muss so gestaltet sein, dass eine geheime und demokratische Wahl möglich ist. Jeder Wähler muss daher seine Stimme unbeobachtet abgeben können. Es empfiehlt sich, **Wahlkabinen oder Wandschirme** aufzustellen. In jedes Wahllokal gehört eine Wahlurne. Die Urnen müssen so beschaffen sein, dass die Stimmzettel nicht manipuliert werden können. Die Stimmzettel dürfen aus der Wahlurne nicht herausgenommen werden können, ohne dass hierfür die Wahlurne geöffnet werden muss. Als Verschluss eignen sich Klebeband mit Siegelack, eine Plombe oder ein plombiertes Schloss.

Soll an mehreren Tagen gewählt werden, müssen die Wahlurnen zwischen den Öffnungszeiten der Wahllokale **versiegelt** und in einem verschlossenen Raum untergebracht werden, zu dem nur

Wahlvorstandsmitglieder Zutrittsberechtigt sein dürfen. Für eine ordnungsgemäße Versiegelung ist es ausreichend, wenn die Einwurfsöffnung der Urne mit (ggf. mehreren) Klebestreifen zugeklebt und von mindestens zwei, besser jedoch von allen im Wahllokal anwesenden Mitgliedern des Wahlvorstands bzw. Wahlhelfern unterzeichnet wird, so dass die Öffnung der Urne nicht ohne Beschädigung des Klebestreifens und/oder Erzeugung von Auffälligkeiten bei den Unterschriften vorgenommen werden kann. Auf eine Versiegelung kann verzichtet werden, sofern gewährleistet ist, dass zwei Mitglieder bzw. ein Mitglied des Wahlvorstands gemeinsam mit einem Wahlhelfer die Urne ohne Unterbrechung bewachen. Der Verzicht auf die Versiegelung kommt insbesondere bei kurzen zeitlichen Lücken zwischen der Schließung des Wahllokals und der Durchführung der Stimmauszählung bzw. beim Transport der Urne in Betracht. Der Wahlvorstand muss dafür sorgen, dass die einheitlich gestalteten Stimmzettel rechtzeitig zur Verfügung stehen.

Stimmzettel bei Listenwahl: Reihenfolge der Ordnungsnummern

Wenn eine **Listenwahl** (Verhältnisswahl) durchgeführt wird, d. h., wenn mehr als eine Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) eingereicht wurde, sind auf den Stimmzetteln die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungsnummern (die vorher durch Los ermittelt werden) aufzuführen. Es müssen und dürfen auf einem Stimmzettel nur die beiden Bewerber, die an erster Stelle auf der Vorschlagsliste stehen, mit Familiennamen, Vornamen und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufgeführt werden. Es dürfen auf keinen Fall weitere Kandidaten der Vorschlagsliste auf dem Stimmzettel aufgeführt werden. Wenn die Liste zusätzlich ein Kennwort hat, muss dieses ebenfalls auf dem Stimmzettel angegeben werden (M 24).

Wenn eine **Personenwahl** (Mehrheitswahl) durchgeführt wird, d. h., wenn nur eine Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) eingereicht wurde, erscheinen auf dem Stimmzettel alle Bewerber. Es müssen jeweils der Familienname, der Vorname und die Art der Beschäftigung im Betrieb genannt werden. Die Reihenfolge der Bewerber auf dem Stimmzettel richtet sich ausschließlich nach der Reihenfolge auf der eingereichten Vorschlagsliste (M 25).

11. Leitung und Überwachung des Wahlvorgangs

Wahlvorstand leitet und überwacht Wahlvorgang

Der Wahlvorstand ist für die **ordnungsgemäße Durchführung** des eigentlichen Wahlaktes gemäß den §§ 11 und 12 der WO verantwortlich. Er führt die Aufsicht im Wahllokal. Es müssen zu jedem Zeitpunkt mindestens zwei Personen die Aufsicht im Wahllokal führen. Dies können entweder zwei Mitglieder des Wahlvorstands sein oder ein Mitglied des Wahlvorstands und Wahlhelfer. Die Wahlhelfer müssen vor der Wahl durch Beschluss des Wahlvorstands bestellt werden. Es empfiehlt sich, im Vorfeld der Wahl einen Plan zu erstellen, in dem genau ausgewiesen wird, welche Personen das Wahllokal zu welchen Zeiten besetzen. Es ist dabei zu beachten, dass auf während eventueller Kurzpausen von Wahlvorstandsmitgliedern oder Wahlhelfern stets eine Besetzung durch zwei Personen gewährleistet sein muss.

Die eigentliche Wahlhandlung läuft wie bei Wahlen allgemein üblich ab: Der Wähler kommt in das Wahllokal. Jeder Wähler erhält einen Stimmzettel und einen Wahlumschlag, nachdem überprüft wurde, ob er in der Wählerliste steht. Jeder Wähler muss unbeobachtet wählen können. Der Wahlvorstand hat darauf zu achten, dass die Wahl **geheim** bleibt. So ist es dem Wahlvorstand nicht gestattet, Dritten (z. B. einzelnen Wahlbewerbern) Einsicht in die mit Stimmabgabevermerken versehenen Wählerlisten zu gewähren. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse könnten genutzt werden, unzulässigen Druck auf Mitarbeiter auszuüben, die bislang noch nicht gewählt haben. Das muss vom Wahlvorstand verhindert werden. Mit dem Ankreuzen auf dem Stimmzettel ist die Wahl vollzogen. Der Wähler steckt den angekreuzten Stimmzettel in den Wahlumschlag und begibt sich zur Wahlurne. Dort nennt er seinen Namen. Sind den Wahlvorstandsmitgliedern die Beschäftigten nicht alle namentlich bekannt, sollte die Vorlage eines **Identitätsnachweises** (Ausweis, Kreditkarte etc.) verlangt werden. In diesem Fall ist unbedingt zu empfehlen, bereits im **Wahlausschreiben** auf die Notwendigkeit des Mitbringens eines solchen Identitätsnachweises in das Wahllokal hinzuweisen. Die Wahlordnung enthält hierzu allerdings keine Vorschriften und es existiert hierzu noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Es ist unbedingt erforderlich, bei der Stimmabgabe, d. h. unmittelbar vor Einwurf des Stimmzettels in die Urne einen **Stimmabgabevermerk** in der Wählerliste zu fertigen. Dann darf der Wähler den Wahlumschlag in die Urne werfen. Das Wahlvorstandsmitglied muss dabei den Einwurf in die Urne überwachen. Die Wahlurne darf selbst dann **nicht unbeaufsichtigt** sein, wenn kein Wähler im Wahlraum anwesend ist. Gewählt werden kann nur in der Zeit, die im Wahlausschreiben angegeben ist. Das gilt sowohl für die einzelnen Tage wie für die konkrete Uhrzeit. Ist z. B. für die Schließung des Wahllokals 18:00 Uhr als Zeitpunkt angegeben, kann unmittelbar nach 18:00 Uhr nicht mehr gewählt werden. Wenn die Stimmauszählung nicht unmittelbar nach dem Ende der Wahl beginnt, muss der Wahlvorstand die Wahlurne versiegeln und die Wahlurne in einem **verschlossenen Raum** untergebracht werden, zu dem nur Wahlvorstandsmitglieder Zutrittsberechtigt sind. Gleiches gilt, wenn die Stimmabgabe unterbrochen wird, insbesondere wenn sie an mehreren Tagen erfolgt. Eine unterstützende Person nach § 12 Abs. 4 WO i. V. m. § 25 Satz 2 WO muss die Wünsche des Wählers zur Stimmabgabe erfüllen; sie darf gemeinsam mit dem Wähler die Wahlzelle aufsuchen. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung zur Stimmabgabe erlangt hat. Hat der Wahlvorstand **mehrere Wahllokale** eingerichtet, muss er durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass kein Wähler seine Stimme

mehrfach abgeben kann. Die Beschäftigten können – was im Wahlausschreiben verständlich dargelegt werden muss – einzelnen Wahllokalen zugewiesen werden, oder es können Wahlscheine ausgegeben werden, die zur Wahl berechtigen. In diesem Fall muss der Wahlvorstand jedoch sicherstellen, dass alle wahlberechtigten Beschäftigten tatsächlich einen Wahlschein erhalten und dass das Wahlrecht nicht entfällt, wenn ein Wähler seinen Wahlschein verloren hat. In diesem Fall muss ggf. per Telefonat sichergestellt werden, dass in allen parallel geöffneten Wahllokalen der Wähler nach Einwurf des Wahlumschlags in die Urne in den jeweils dort genutzten Arbeitsversionen der Wählerliste mit einem Stimmabgabevermerk gekennzeichnet wird. Wenn die **Wählerliste elektronisch** geführt wird und in allen Wahllokalen die dort anwesenden Wahlvorstandsmitglieder zeitgleich den Zugriff auf diese elektronisch geführte Wählerliste und die dortigen Eintragungen haben, ist dies ausreichend und sehr vorteilhaft, weil keine weiteren Vorkehrungen (Zuordnung der Mitarbeiter zu Wahllokalen im Wahlausschreiben, Ausgabe von Wahlscheinen) getroffen werden müssen.

Der Wahlvorstand muss auch während der Wahl strikt das Neutralitätsgebot beachten. Daher ist es ihm nicht gestattet, Wähler aufsuchen, die bislang keine Stimme abgegeben haben, und diese zur Teilnahme an der Wahl aufzufordern. Dies wäre ein Form unzulässiger Wahlbeeinflussung.

Neutralitätsgebot des Wahlvorstands

12. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Wahlberechtigter seine Stimme schriftlich abgeben (Briefwahl). Die Voraussetzungen, unter denen eine solche Briefwahl für den Einzelnen möglich ist, sind in den §§ 24 bis 26 WO geregelt.

Da bei der Betriebsratswahl wegen der Bedeutung des Wahlgeheimnisses und der Gefahr von Unregelmäßigkeiten die Abgabe der Stimme an der Wahlurne der Normalfall ist, muss und darf eine schriftliche Stimmabgabe **ausschließlich** dann erfolgen, wenn

- einzelne Beschäftigte dies verlangen, weil sie am Wahltag wegen der **Abwesenheit vom Betrieb** nicht ihre Stimme persönlich abgeben können (§ 24 Abs. 1 WO),
- dem Wahlvorstand bekannt ist, dass Beschäftigte zum Zeitpunkt der Wahl wegen der **Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses** voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 WO) oder
- der Wahlvorstand für **einzelne Betriebsteile oder Kleinbetriebe** die Briefwahl beschlossen hat (§ 24 Abs. 3 WO).

Briefwahl nur in drei Fällen möglich

Auf keinen Fall dürfen **außerhalb der drei in der Wahlordnung genannten Fallgruppen** Beschäftigte ihre Stimme per Briefwahl abgeben, auch wenn dies dem Wahlvorstand praktikabel erscheinen mag. Eine „Briefwahl für alle“ darf der Wahlvorstand selbst dann nicht beschließen, wenn der weit überwiegende Teil der Beschäftigten von Gesetzes wegen zur Briefwahl berechtigt ist und eine Urnenwahl nur für einige wenige Beschäftigte in Betracht kommt. Vereinzelt wurde zwar in der Instanzrechtsprechung die Auffassung vertreten, dass in einem solchen Fall der Wahlvorstand die generelle Durchführung der Briefwahl anordnen darf. Diese Auffassung wurde bislang nicht von der höchstrichterlichen Rechtsprechung bestätigt. Da diese stets den Ausnahmecharakter der Briefwahl hervorhebt und sich eng an dem Wortlaut der gesetzlichen Voraussetzungen orientiert, ist von einer solchen Anordnung der „Briefwahl für alle Beschäftigten“ dringend abzuraten.

Schriftliche Stimmabgabe ist möglich ...

- wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen am Wahltag (an den Wahltagen) abwesend ist
- wenn der Arbeitnehmer wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses am Wahltag (an den Wahltagen) abwesend ist
- wenn Betriebsteile/Kleinbetriebe räumlich weit entfernt sind vom Hauptbetrieb

Das müssen die Briefwahlunterlagen enthalten

- Kopie des Wahlausschreibens
- Wahlvorschläge
- Stimmzettel
- Wahlumschlag
- Vordruck der vom Briefwähler zu unterzeichnenden Erklärung
- Größerer Freiumschlag mit Adresse des Wahlvorstands und Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“
- Merkblatt mit Erläuterungen



a) Briefwahl auf Antrag des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit gemäß § 24 Abs. 1 WO

Voraussetzung für die schriftliche Stimmabgabe auf Antrag nach § 24 Abs. 1 WO ist, dass der Wahlberechtigte an der **persönlichen Stimmabgabe** (Urnenwahl) **nicht teilnehmen** und seine Stimme nicht persönlich abgeben kann, weil er sich an diesem Tag aller Voraussicht nach nicht im Betrieb aufhalten wird.

Briefwahantrag schriftlich und mündlich möglich

Es ist höchstrichterlich noch nicht geklärt, ob dem Briefwahantrag auch dann stattzugeben ist, wenn der Wähler **nur zeitweilig verhindert** ist, das Wahllokal aufzusuchen. Wenn sich die Wahl über mehrere Tage erstreckt und der Wahlberechtigte nur an einem dieser Tage verhindert ist, stellt sich die gleiche Frage. Um die Teilnahme an der Wahl für diesen Wahlberechtigten nicht zu erschweren, ist auch in diesem Fall von einem Recht zur Briefwahl auszugehen, so dass auf entsprechenden Antrag des Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen ihm zu übersenden sind. Der Briefwahantrag kann mündlich oder schriftlich gestellt werden (Beispiel für schriftlichen Antrag: M 22).

Die Unterlagen sollen dem Beschäftigten **nach Hause geschickt** werden, es sei denn, dem Wahlvorstand wurde eine andere Nachsendeadresse mitgeteilt. Es empfiehlt sich eine gezielte Nachfrage beim Antragsteller, wenn erkennbar ist, dass weder im Betrieb die Unterlagen übergeben noch diese an die häusliche Adresse zugesandt werden können.

Der Arbeitnehmer soll in dem Antrag kurz **stichwortartig begründen**, warum er am Tag der Wahl nicht im Betrieb anwesend sein wird. Es kann persönliche oder betriebliche Gründe für die Nichtanwesenheit des Wahlberechtigten im Betrieb am Tag der Durchführung der Wahl geben. Zu den betrieblichen Gründen zählen etwa Dienstreisen oder Montagearbeit. Zu den persönlichen Gründen zählen z. B. Krankheit, Schulungsmaßnahmen, Urlaub, Arbeitsbefreiung. Auch Mitarbeiter, die sich in Mutterschutzzeit, Elternzeit, Pflegezeit befinden oder aufgrund lang andauernder Krankheit am Tag der Wahl im Betrieb nicht anwesend sein werden, können einen Antrag auf Zusendung der Briefwahlunterlagen beim Wahlvorstand stellen.

Es wird vielfach die Auffassung vertreten, dass der Wahlvorstand nachfragen muss, wenn der Antragswähler keinen Grund für seine Abwesenheit nennt. Wenn auf Nachfrage kein Grund (stichwortartig) genannt wird, muss der Wahlvorstand nach dieser Auffassung den Antrag ablehnen. Wird ein Grund angegeben, besteht keine Nachforschungspflicht des Wahlvorstands zum Wahrheitsgehalt der Angaben.

Hier wird empfohlen, auch dann die Wahlunterlagen zu übersenden bzw. zu übergeben, wenn ein Grund nicht genannt wird, sondern lediglich die Abwesenheit am Wahltag bzw. an einem der Wahltage behauptet wird. Hintergrund ist, dass auch dann, wenn im Ergebnis zu Unrecht die Wahlunterlagen herausgegeben worden sein sollten, ein Anfechtungsgrund nach § 19 BetrVG nicht vorliegt, weil der Verstoß das Wahlergebnis nicht beeinflusst. Wenn der Antragsteller jedoch offenkundig am Wahltag bzw. an allen Wahltagen im Betrieb anwesend ist, dürfen die Briefwahlunterlagen nicht übersandt bzw. übergeben werden.

Mündliche Antragstellung

Bei **mündlicher Antragstellung** fertigt der Wahlvorstand hierüber einen **Vermerk** an und nimmt diesen zur Wahlakte. Die schriftlich gestellten Anträge werden ebenfalls zur Wahlakte genommen. Es empfiehlt sich zur besseren Übersicht über die Briefwahanträge in der Arbeitsversion der Wählerliste (siehe oben Abschnitt V.3.) eine Spalte aufzunehmen, in der vermerkt wird, wenn ein Wahlberechtigter einen Antrag auf Briefwahl gestellt hat.

Es gibt **keine Frist, bis wann Briefwähler einen Antrag gestellt haben müssen**. Im Eigeninteresse sollten sie den Antrag so früh wie möglich stellen. Der Wahlvorstand darf einen Antrag auch dann nicht automatisch zurückweisen, wenn er erst sehr spät – ggf. auch erst nach Öffnung des Wahllokals – gestellt wurde. Besteht noch die Möglichkeit – ggf. unter Einschaltung eines Boten –, dass die Briefwahlstimme rechtzeitig beim Wahlvorstand vor Schließung des Wahllokals eingeht, muss der Antrag bearbeitet und müssen die Briefwahlunterlagen – ggf. unter Einschaltung eines Boten – dem Antragsteller übersandt bzw. übergeben werden. Die Kosten für den Transport trägt im Rahmen der Erforderlichkeit der Arbeitgeber.

Der Wahlvorstand entscheidet als Gremium in seinen Sitzungen über die jeweils eingegangenen Briefwahanträge. Die Entscheidung wird protokolliert. Die Entscheidungsbefugnis kann nach überwiegender Auffassung auch nicht auf den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Wahlvorstands delegiert werden.

Der Wahlvorstand muss durch **rechtzeitige Entscheidung über den Antrag** und rechtzeitige Übersendung bzw. Übergabe der Briefwahlunterlagen sicherstellen, dass die Stimme noch rechtzeitig abgeben werden kann. Der Wahlvorstand sollte nach Möglichkeit vor dem Tag der Abwesenheit dem Antragsteller die Wahlunterlagen überreichen. Die Unterlagen sollten grundsätzlich spätestens im Zeitpunkt der Bekanntgabe der für gültig befundenen Listen an

die Wähler übersandt werden. Wahlvorstandsmitglieder und Wahlhelfer dürfen als Bote fungieren. Der Wahlvorstand darf aber nicht Beschäftigte als Boten einsetzen. Da regelmäßig die Beschäftigten nicht wissen, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit haben, ihre Stimme per Briefwahl abzugeben, empfiehlt es sich, im Wahlausschreiben einen entsprechenden Hinweis zu geben (siehe Formular M 10, das diesen Hinweis enthält). Es verbietet sich jedoch ein Aufsuchen der Beschäftigten am Arbeitsplatz durch Mitglieder des Wahlvorstands, um potentielle Briefwähler zur Antragstellung zu animieren. Das ist mit der Neutralitätspflicht des Wahlvorstands nicht zu vereinbaren.

b) Briefwahl aufgrund von Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 24 Abs. 2 WO

Ist dem Wahlvorstand bekannt, dass ein in die Wählerliste eingetragener Wahlberechtigter am Tag der Wahl wegen der Eigenart seines Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein wird, sendet er diesem Beschäftigten die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zu (Anschreiben: M 23).

Zu den Arbeitnehmern, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuzusenden hat, zählen gemäß § 24 Abs. 2 WO insbesondere Mitarbeiter im Außendienst sowie Tele- und Heimarbeiter. Typischerweise zählen hierzu auch Montagearbeiter im Außendienst und diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich an andere Arbeitgeber überlassen sein werden (Leiharbeiter). Auch Beschäftigte, die in **Kurzarbeit „Null“** beschäftigt sind, zählen zu dieser Gruppe der Briefwähler.

Eine Pflicht zur Übergabe bzw. Übersendung der Briefwahlunterlagen an Beschäftigte, die zu diesen Mitarbeitergruppen gehören, besteht nur dann nicht, wenn der Wahlvorstand mit Sicherheit weiß, dass der Beschäftigte am Tag der Stimmabgabe im Betrieb anwesend sein wird.

Beschäftigte, die am Wahltag wegen **Urlaub, Freischicht** o. Ä. zufällig nicht im Betrieb anwesend sind, gehören **nicht** zu den in § 24 Abs. 2 WO genannten Arbeitnehmern. Ebenso wenig sind die Briefwahlunterlagen von Amts wegen an Arbeitnehmer zu verschicken, die am Wahltag in Nacht- oder Spätschicht eingeplant sind.

Es finden sich vereinzelt Gerichtsentscheidungen, wonach der Wahlvorstand auch Beschäftigten, die sich in Mutterschutz oder in Elternzeit befinden oder die aus anderen Gründen (z. B. wegen länger andauernder Erkrankung) zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich betriebsabwesend sein werden, die Briefwahlunterlagen in entsprechender Anwendung des § 24 Abs. 2 WO von Amts wegen zuzusenden hat. Dem Wortlaut des § 24 Abs. 2 WO lässt sich eine solche Verpflichtung jedoch nicht entnehmen, sodass in Ermangelung höchstrichterlicher Rechtsprechung dringend davon abgeraten wird, diesen Beschäftigten von Amts wegen die Briefwahlunterlagen zuzusenden.

Es wird hier empfohlen, den eben genannten **betriebsabwesenden Beschäftigten das Wahlausschreiben unmittelbar nach seinem Aushang zuzusenden** und sie in einem Anschreiben ausdrücklich auf die Möglichkeit eines Briefwahlantrages nach § 24 Abs. 1 WO aufmerksam zu machen. Es muss jedoch an dieser Stelle deutlich darauf hingewiesen werden, dass ein solcher Hinweis in dem Anschreiben in Bezug auf die Möglichkeit eines Briefwahlantrags nicht unumstritten ist und die Auffassung vertreten wird, dass ein solcher Hinweis die Pflicht des Wahlvorstands zur Wahrung der Neutralität verletzt und eine unzulässige Einflussnahme darstellt. Wenn ein hohes Anfechtungsrisiko besteht, sollte genau überdacht werden, ob ein solcher Hinweis in das Anschreiben aufgenommen wird.

Textvorschlag: „Der Wahlvorstand übersendet Ihnen das in der Anlage beigegefügte Wahlausschreiben, das am... im Betrieb ausgehängt wurde. Die Betriebsratswahl findet am ... statt. Dem Wahlausschreiben können Sie alle für die Durchführung der Betriebsratswahl wichtigen Einzelheiten entnehmen. Wir machen Sie besonders darauf aufmerksam, dass Sie gem. § 24 Abs. 1 der Wahlordnung die Möglichkeit haben, die Briefwahl zu beantragen. Ein solcher Antrag kann mündlich und/oder schriftlich beim Wahlvorstand gestellt werden. Die Briefwahlunterlagen werden Ihnen sodann zugeschickt oder können Ihnen persönlich im Betrieb übergeben werden. Der Wahlvorstand ist postalisch und/oder telefonisch wie folgt erreichbar: ...“

Wird dieser Weg beschritten, ist darauf zu achten, dass sämtliche betriebsabwesenden Betroffenen angeschrieben werden und es nicht zu einer Ungleichbehandlung kommt. Im Zweifel sollte Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär genommen werden.

Gibt es Beschäftigte, denen der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 2 WO die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuzusenden hat, empfiehlt es sich unbedingt, sämtlichen dieser Beschäftigten das Wahlausschreiben bereits kurz nach dessen Aushang per Post zukommen zu lassen. Nur auf diese Weise ist gewährleistet, dass alle diese Beschäftigten so rechtzeitig von der Be-

Zustellung der Briefwahlunterlagen von Amts wegen: Mitarbeiter im Außendienst, Tele- und Heimarbeiter

Empfohlen bei betriebsabwesenden Arbeitnehmern: Zustellung des Wahlausschreibens und Hinweis auf Briefwahl

etriebsratswahl Kenntnis erhalten, dass sie sich auch an der Aufstellung einer Vorschlagsliste beteiligen und als Kandidat aufstellen lassen können.

Briefwahlunterlagen rechtzeitig übersenden

Die Briefwahlunterlagen sind den Beschäftigten rechtzeitig zu übergeben oder zu übersenden. Rechtzeitig ist die Übermittlung dann, wenn sie spätestens im Zeitpunkt der Bekanntgabe der für gültig befundenen Vorschlagsliste/n erfolgt. Ggf. empfiehlt sich eine Übersendung per Boten, um dem Wähler eine rechtzeitige Rücksendung zu ermöglichen.

Verfügt der Wahlvorstand nicht über die zur Klärung einer möglichen „Eigenart des Arbeitsverhältnisses“ **notwendigen Informationen**, kann er vom Arbeitgeber hierzu Auskunft verlangen. Ggf. benötigt er auch die Privatanschriften oder die Einsatzadressen der Beschäftigten, um diesen die Briefwahlunterlagen zukommen zu lassen. Das Formular M 7 enthält die entsprechenden Anfragen an den Arbeitgeber.

c) Briefwahl in räumlich weit entfernten Betriebsteilen/Kleinstbetrieben gemäß § 24 Abs. 3 WO

Beschluss für einzelne Betriebsteile und Kleinstbetriebe

Der Wahlvorstand kann für einzelne Betriebsteile oder Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, die schriftliche Stimmabgabe beschließen.

Es ist bei der Bewertung der Entfernung darauf abzustellen, ob es den Arbeitnehmern **zumutbar** ist, im Hauptbetrieb ihre Stimme persönlich bei der Urnenwahl abzugeben. Dem Wahlvorstand wird bei der Ermittlung der Zumutbarkeit ein Beurteilungsspielraum zugebilligt. Bei der Bewertung der Zumutbarkeit ist der zeitliche Aufwand für Hinfahrt, gegebenenfalls für die Parkplatzsuche, die Stimmabgabe und die Rückfahrt zu berücksichtigen.

Entfernung von 2,5 bis 4 Kilometern: „weit“

Eine Entfernung in der Größenordnung zwischen ca. 2,5 und 4 km ist auf Grundlage der In-stanzrechtsprechung bereits als „weit“ einzuordnen, wobei es auch auf die **konkreten Verkehrsverhältnisse und die Erreichbarkeit mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln** oder die vom Arbeitgeber zusätzlich angebotenen Transportmöglichkeiten ankommt (z. B. Pendelbus).

Beschließt der Wahlvorstand die Briefwahl für bestimmte weit entfernte **Betriebsteile oder Kleinstbetriebe**, sind den dort Beschäftigten die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen zuzusenden**. Die Durchführung einer Briefwahl in einem weit entfernten Betriebsteil ändert nichts daran, dass dort das Wahlausschreiben zum selben Zeitpunkt zu veröffentlichen ist, wie im Hauptbetrieb.

Die Briefwahlunterlagen sind den Beschäftigten, die in dem Betriebsteil oder Kleinstbetrieb tätig sind, rechtzeitig zu übergeben. Rechtzeitig ist die Übermittlung dann, wenn sie im Zeitpunkt der Bekanntgabe der für gültig befundenen Vorschlagsliste/n erfolgt. Ggf. empfiehlt sich eine Übersendung per Boten, um dem Wähler eine rechtzeitige Rücksendung zu ermöglichen. Ist die **persönliche Aushändigung nicht möglich**, werden die Briefwahlunterlagen dem Arbeitnehmer per Post an seine Privatanschrift oder eine betriebliche Anschrift übersandt. Es ist nicht zulässig, die Unterlagen an einen im Betriebsteil bzw. Kleinstbetrieb tätigen Vorgesetzten zu schicken mit der Bitte, die Unterlagen dann an die Beschäftigten zu verteilen.

Die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde, müssen im Wahlausschreiben (M 10) benannt werden.

d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk

Der Wahlvorstand übermittelt den Wahlberechtigten, die schriftlich ihre Stimme abgeben können, die **Briefwahlunterlagen** mit einem Anschreiben zu (M 23). Dazu gehören zwingend:

- eine Kopie des Wahlausschreibens (M 10),
- die Vorschlagsliste/n (M 21a oder M 21b),
- der Stimmzettel (M 24 oder M 25),
- der Wahlumschlag,
- eine vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat (M 26),
- sowie ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt und als einfacher Brief frankiert sein muss.

Der Wahlvorstand soll dem Briefwähler ferner ein **Merkblatt** über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden (M 27).

Damit die zurückgesendeten Freiumschläge in der Poststelle sofort erkennbar sind und nicht versehentlich geöffnet werden, empfiehlt sich eine auffällige Färbung. Die Wahlum-

schläge und Stimmzettel müssen nach Art und Färbung genau die gleichen sein, die auch bei der Urnenwahl genutzt werden.

Der Arbeitgeber muss die Kosten für das Porto übernehmen für die Übersendung der Briefwahlunterlagen und auch für die frankierten Freiumsschläge. Die Portokosten für ein Einschreiben muss er nach überwiegender Auffassung nicht übernehmen. Die Kosten für einen Boten können im Einzelfall und mit Blick auf eine möglicherweise vorhandene Eilbedürftigkeit erforderlich sein.

Diese Briefwahlunterlagen sollen sorgfältig unter Verschluss gehalten werden, um zu verhindern, dass sie ohne Beschlussgrundlage des Wahlvorstands an Unbefugte herausgegeben werden können.

Briefwahlunterlagen unter Verschluss halten

Der Wahlvorstand sollte die Aushändigung oder Versendung der Briefwahlunterlagen in der „Arbeitsversion“ der Wählerliste mit einer Datumsangabe und dem Kürzel des damit beauftragten Wahlvorstandsmitglieds vermerken. Nur so kann er später die ordnungsgemäße Durchführung der Briefwahl nachweisen.

e) Abgabe der Briefwahlstimmen

Für die Briefwahl gelten **dieselben Grundsätze wie für die Urnenwahl**: Es muss geheim gewählt werden. Auch der Briefwähler muss daher unbeobachtet und unbeeinflusst seine Stimme abgeben. Diesen Vorgang dokumentiert der Briefwähler in der persönlichen Erklärung (M 26).

Auch bei Briefwahl: geheime Wahl

Personen, die infolge ihrer **Behinderung** bei der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, können eine Person ihres Vertrauens bestimmen, die bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Der Name dieser Person muss dem Wahlvorstand mitgeteilt werden. Wahlbewerber, Wahlvorstandsmitglieder sowie Wahlhelfer dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 12 Abs. 4 WO i. V. m. § 25 WO). Diese Grundsätze gelten auch für Personen, die **des Lesens unkundig** sind.

Der Wahlumschlag mit dem Stimmzettel sowie die unterschriebene Erklärung über die persönliche Stimmabgabe (M 26) müssen vor **Abschluss der Stimmabgabe, d. h. bis zur Schließung des Wahllokals am (letzten) Wahltag beim Wahlvorstand eingehen**. Wird der Wahlbrief mit der Post befördert, ist der **Eingang des Wahlbriefes beim Wahlvorstand ausschlaggebend** und nicht der Poststempel. Der Wahlvorstand muss an seiner Betriebsadresse und an allen Orten, an denen ihm wirksam Erklärungen zugehen können (Postfach, Briefkästen) zum Zeitpunkt der Schließung des Wahllokals Vorkehrungen getroffen haben, um rechtssicher prüfen zu können, ob noch rechtzeitig Briefwahlstimmen ihn erreicht haben oder ob diese ggf. verspätet eingegangen sind. Ggf. müssen Wahlhelfer herangezogen werden, um kurz vor Schließung des Wahllokals an den genannten Orten präsent zu sein und genau bis zum Zeitpunkt der Schließung zu warten, ob noch Briefwahlunterlagen eingehen.

Briefwahlumschlag muss vor Abschluss der Stimmabgabe eingegangen sein

Es ist wichtig, dass der Wahlvorstand die an ihn zurückgeschickten Freiumsschläge registriert und entsprechend mit Datum und Uhrzeit des Eingangs versieht. Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Freiumsschläge ungeöffnet sicher zu verwahren. Zu empfehlen ist die Aufbewahrung in einer versiegelten Urne. Es dürfte als Alternative zur Versiegelung ausreichen, die Urne einbruchssicher wegzuschließen. Keinesfalls werden die Freiumsschläge vor dem Wahltag geöffnet.

Freiumsschläge sind ungeöffnet sicher zu verwahren

Kommen die Freiumsschläge geöffnet beim Wahlvorstand an, so sind die Stimmen ungültig. Es empfiehlt sich, über diesen Sachverhalt und die vom Wahlvorstand ausgegebenen farbigen Freiumsschläge mit den Beschäftigten der Poststelle rechtzeitig zu sprechen und diese entsprechend vorzubereiten. Auch wenn Freiumsschläge geöffnet beim Wahlvorstand ankommen und damit als ungültig zu bewerten sind, müssen diese verwahrt werden. Das Eingehen eines bereits geöffneten Freiumschrags ist in der Wahlakte zu vermerken. Über die Gültigkeit ist erst in der öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands nach Schließung der Wahllokale ein Beschluss zu fassen.

Gehen **Wahlbriefe dem Wahlvorstand zu spät**, d. h. nach Schließung des Wahllokals am Wahltag, zu, versieht der Wahlvorstand den ungeöffneten Freiumschrags mit Datum und Uhrzeit des Eingangs und dem Handzeichen eines Wahlvorstandsmitglieds und nimmt den Umschlag zur **Wahlakte**. Die Stimme gilt in diesem Fall als **nicht abgegeben**.

Sind die Beschäftigten, die gemäß § 24 Abs. 1 WO die schriftliche Stimmabgabe beantragt haben oder denen die Unterlagen gemäß § 24 Abs. 2 WO wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses von Amts wegen zugesandt wurden, am **Wahltag wider Erwarten doch persönlich anwesend**, steht es ihnen frei, persönlich an der Wahlurne ihre Stimme abzugeben. Völlig unproblematisch ist dieser Vorgang, wenn die Beschäftigten die ihnen übersandten Briefwahlunterlagen mitgebracht haben und diese dem Wahlvorstand zurückgeben

oder für die Stimmabgabe nutzen. Auch wenn der Wahlberechtigte die Unterlagen nicht bei sich trägt, z. B. weil sich sein Freiumschlag mit den ausgefüllten Briefwahlunterlagen schon beim Wahlvorstand befindet oder der Wahlberechtigte die Unterlagen zu Hause vergessen hat, ist die **Teilnahme an der Urnenwahl zu gestatten**. Allerdings muss der Wahlvorstand später unbedingt dafür Sorge tragen, dass die übermittelten Briefwahlfreiumschläge von Beschäftigten, die ihre Stimme dann später persönlich abgegeben haben, aussortiert werden. Hierüber wird in der Wahlvorstandssitzung, in der die Freiumschläge geöffnet werden, ein Beschluss gefasst. Diese Freiumschläge sind sodann ungeöffnet zur Wahlakte zu nehmen. Es empfiehlt sich die Anbringung eines Vermerks auf dem Umschlag („Stimme bereits persönlich abgegeben“) und das Handzeichnen eines Wahlvorstandsmitglieds, das die Kennzeichnung vorgenommen hat.

f) Bekanntmachung des Orts und des Zeitpunkts der Öffnung der Freiumschläge

Briefwahlstimmen versiegelt aufbewahren

Die Briefwahlstimmen werden bis zum Wahltag in einer versiegelten bzw. sicher verwahrten Urne aufbewahrt. Es ist ausreichend, wenn ein hierzu beauftragtes Mitglied des Wahlvorstands die Versiegelung vornimmt und dessen Unversehrtheit kontrolliert, wenn die Urne für den Einwurf weiterer Freiumschläge wieder geöffnet wird. Es ist auch ausreichend, wenn die Urne in einem abgeschlossenen Raum verwahrt wird, zu dem nur die Mitglieder des Wahlvorstands Zugang haben.

Nach dem Wortlaut des § 26 Abs. Satz 1 WO öffnet dann der Wahlvorstand in **öffentlicher Sitzung unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe** die bis zu diesem Zeitpunkt bei ihm eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge und die persönlichen Erklärungen der Briefwähler.

Diese gesetzliche Vorgabe ist in zeitlicher Hinsicht nur schwer zu erfüllen, da sehr oft nicht einschätzbar ist, wie lange das Öffnen aller Freiumschläge dauern wird. Es ist mithin allgemein anerkannt, dass sich die öffentliche Wahlvorstandssitzung auch über die Schließung des Wahllokals hinaus erstrecken bzw. erst direkt nach Schließung des Wahllokals beginnen kann. Letzteres ist zum Beispiel dann der Fall, wenn es mehrere zeitgleich geöffnete Wahllokale gibt und in jedem der Wahllokale bis zu dessen Schließung mindestens ein Wahlvorstandsmitglied anwesend sein muss.

Rechtsprechung: Termin der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, in der Briefwahlumschläge geöffnet werden, zwei Wochen vorher bekanntmachen

Mit Blick auf Tendenzen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung empfiehlt sich dringend, den **konkreten Ort und den konkreten Zeitpunkt** des Beginns der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, in der die Freiumschläge geöffnet werden, im Betrieb rechtzeitig – Empfehlung: ca. zwei Wochen vor dem Ereignis – **bekannt zu machen** an den Orten, an denen auch das **Wahlausschreiben** aushängt. Hintergrund ist, dass das Gebot der Öffentlichkeit der Wahl ein tragendes Wahlprinzip ist und die Beschäftigten die Möglichkeit haben müssen, bei der Öffnung der Freiumschläge anwesend zu sein. Der Zeitpunkt des Beginns der Sitzung sollte kurze Zeit vor der Schließung bzw. unmittelbar nach Schließung des Wahllokals bzw. der Wahllokale liegen. In dem Formulärmuster „Wahlausschreiben“ (M 10) ist die Angabe des Orts und des Zeitpunkts der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, in der die Freiumschläge geöffnet werden, aufgenommen, damit der Wahlvorstand die rechtzeitige Bekanntmachung nicht vergisst.

Diese öffentliche Wahlvorstandssitzung ist **nicht** mit der Sitzung, in der die Stimmen ausgezählt werden, **zu verwechseln**. Es bietet sich in der Praxis an, dass sich die öffentliche Wahlvorstandssitzung, in der die Stimmen ausgezählt werden, **unmittelbar an die öffentliche Wahlvorstandssitzung** anschließt, in der die Freiumschläge geöffnet werden.

g) Öffnung der Freiumschläge in öffentlicher Wahlvorstandssitzung und Prüfung durch den Wahlvorstand

Der Wahlvorstand kontrolliert in der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, ob

- der reguläre Freiumschlag genutzt wurde,
- ob der Freiumschlag verschlossen ist,
- ob der auf dem Freiumschlag genannte Absender (noch) als wahlberechtigt in die Wählerliste eingetragen ist und
- ob der wahlberechtigte Arbeitnehmer seine Stimme noch nicht persönlich abgegeben hat (Stimmabgabevermerk in der Wählerliste)

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, muss der Wahlvorstand den Freiumschlag aussortieren. Hierüber ist ein Beschluss zu fassen.

Sind die vier genannten Voraussetzungen erfüllt, **wird der Freiumschlag geöffnet**. Der Wahlvorstand prüft sodann, ob die persönliche Erklärung über die schriftliche Stimmabgabe in unterzeichneter Form vorliegt und ob die Person des Unterzeichnenden mit dem Absen-

der auf dem Freiumschlag identisch ist. Die persönliche Erklärung wird sodann zur Wahlakte genommen.

Der Wahlvorstand prüft auch, ob der Wahlumschlag ein Kennzeichen trägt, das auf die Person des Wählers Rückschlüsse zulässt. Ist das der Fall, ist die Stimmabgabe ungültig. Die Ungültigkeit muss durch Beschluss festgestellt werden.

Ungültigkeit muss per Beschluss festgestellt werden

Der Wahlumschlag muss **nicht (fest) verschlossen** sein.

Der Wahlvorstand legt den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne.

Der Wahlvorstand nimmt Freiumschläge und die persönlichen Erklärungen der Briefwähler sodann zur Wahlakte.

Verspätet eingegangene Freiumschläge werden ebenfalls mit Datum und Uhrzeit und Handzeichen eines Wahlvorstandsmitglieds versehen und ungeöffnet zur Wahlakte genommen. Die Stimmen sind in der Niederschrift als ungültige Stimmen zu dokumentieren. Sie werden nicht dem Wähler zurückgegeben. Sie sind nach Ablauf eines Monats nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, es sei denn, die Wahl ist angefochten worden. Die Vernichtung wird vom Betriebsrat durchgeführt, da zum Zeitpunkt des Fristablaufs der Wahlvorstand nicht mehr im Amt ist. Der Betriebsrat hat hierüber einen Vermerk anzufertigen.

Verspätet eingegangene Umschläge: ungeöffnet in Wahlakte

Es werden dann in einer weiteren sich in der Praxis zumeist direkt anschließenden **öffentlichen Wahlvorstandssitzung die Wahlumschläge**, die sich in der Wahlurne befinden, **geöffnet** und die Stimmen werden insgesamt ausgezählt. Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig. Die Auszählung erfolgt immer nur zusammen mit den persönlich abgegebenen Stimmen.

VI. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Wie überzeugend die Kandidaten der Gewerkschaftsliste den Wahlkampf für ihre Liste geführt haben, stellt sich jetzt heraus. Denn nun müssen die Stimmen ausgezählt werden. Und dabei wird deutlich, welchen Kollegen das meiste Vertrauen entgegengebracht wird.

1. Öffentliche Stimmauszählung

Die Stimmauszählung ist in den §§ 13 und 14 WO geregelt. Die Auszählung soll möglichst unmittelbar im Anschluss an die Öffnung der Freiumschläge der Briefwähler erfolgen, die wiederum unmittelbar vor bzw. nach Schließung der Wahllokale stattfindet. Wenn das technisch nicht möglich ist, müssen die Wahlurnen versiegelt in einem verschlossenen Raum aufbewahrt werden. Die Auszählung ist öffentlich, womit nicht eine allgemeine, sondern die **Betriebsöffentlichkeit** gemeint ist. Daher dürfen die Arbeitnehmer des Betriebs und Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei der Stimmauszählung dabei sein. Die Bekanntmachung des Ortes, des Tages und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung muss bereits im Wahlausschreiben erfolgt sein (§ 3 Abs. 2 Nr. 13 WO). Die Stimmauszählung muss durch den gesamten Wahlvorstand erfolgen. Wenn **in mehreren Wahllokalen gewählt** wurde, darf die Auszählung der in den einzelnen Urnen enthaltenen Stimmen nicht in den jeweiligen Wahllokalen erfolgen. Alle Wahlurnen müssen versiegelt nebst Inhalt in den im Wahlausschreiben bezeichneten, für die betriebliche Öffentlichkeit frei zugänglichen Raum gebracht werden. Die Auszählung kann erst beginnen, wenn der gesamte Wahlvorstand anwesend ist. Sind einzelne Wahlvorstandsmitglieder verhindert, müssen – soweit vorhanden – Ersatzmitglieder hinzugezogen werden. Eine Auszählung der Stimmen durch einzelne Mitglieder des Wahlvorstands ist, auch wenn dafür Wahlhelfer mitwirken, unzulässig. Wie ausgezählt wird, entscheidet der Wahlvorstand allein. Er kann erst alle Stimmzettel auf deren Gültigkeit prüfen und dann die Stimmen auszählen oder erst zählen und dann die ungültigen Stimmen aussortieren.

Öffentliche Stimmauszählung mit gesamtem Wahlvorstand

2. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen

Welcher Stimmzettel **gültig ist, entscheidet allein der Wahlvorstand**. Da dieser gerade in großen Betrieben bei der Auszählung der Stimmen Wahlhelfer hinzuziehen wird, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Zunächst werden die **Urnen geleert**. Sollten sich in der Urne Stimmzettel befinden, die nicht in einem Wahlumschlag stecken, sind diese auszusortieren. **Der Wahlvorstand muss einen Beschluss darüber fassen, dass diese Stimmzettel ungültig sind**. Sie werden **gesondert verwahrt** (z. B. in einem Umschlag mit dem Hinweis: „ungültig wg. fehlenden Wahlumschlags“).

Es sind dann sämtliche Wahlumschläge zu zählen. Die Zahl der Wahlumschläge ist in der Wahlniederschrift anzugeben.

Danach werden aus den Wahlumschlägen die Stimmzettel entnommen. Sollten leere Wahlumschläge abgegeben worden sein, werden diese aussortiert und gesondert verwahrt (z. B. in einem großen Umschlag mit dem Hinweis: Wahlumschläge, die keinen Stimmzettel enthielten). Nur durch diese Form der genauen Dokumentation kann der Wahlvorstand sicherstellen, dass es später keine unerklärlichen Abweichungen zwischen der Zahl der Stimmafbgabevermerke und der Zahl der abgegebenen Stimmen gibt.

Bei Zweifeln an der Gültigkeit von Stimmzetteln: aussortieren für spätere Entscheidung des Wahlvorstands

Stimmzettel, an deren Gültigkeit Zweifel bestehen, sind von den Auszählenden auszusortieren, damit der Wahlvorstand später über jeden einzelnen dieser Stimmzettel einen Beschluss fassen kann. Die Auszählenden sind im Vorfeld darüber in Kenntnis zu setzen, dass sie sämtliche Stimmzettel aussortieren müssen, wenn

- zu viele Kreuze gemacht wurden
- Kreuze/Zeichen nicht ganz eindeutig sind (Streichung etc.)
- Kreuze/Zeichen an dafür nicht vorgesehenen Stellen gemacht wurden
- Kandidierende hinzugefügt wurden, die nicht zur Wahl standen
- Irgendwelche zusätzlichen Zeichen/Angaben gemacht wurden
- Mehrere Stimmzettel in einem Wahlumschlag liegen

Der Wahlvorstand muss über die Gültigkeit jedes Stimmzettels, der aussortiert wurde, einen Beschluss fassen. Um die Beschlüsse den Stimmzetteln zuordnen zu können, sollten diese mit durchnummerierten Klebezetteln versehen werden. Enthielt ein Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, können diese mit als Nr. x a) und Nr. x b) gekennzeichnet werden.

Stimmzettel sind ungültig, wenn



- sie nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurden,
- ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder eine Einschränkung zum angekreuzten Kandidaten (bzw. zu der Liste) haben,
- nicht einwandfrei festgestellt werden kann, wie der Wähler abstimmen wollte,
- der Stimmzettel unterschrieben ist,
- mehr Kandidaten oder Listen angekreuzt werden, als zu wählen sind.

Wenn in einem **Wahlumschlag mehrere Stimmzettel** liegen, gibt es zwei Möglichkeiten: Stimmen die Stimmzettel völlig überein, werden sie als eine Stimme gewertet (§ 14 Abs. 2 WO). Weichen die Stimmzettel voneinander ab, ist die gesamte Stimmafbgabe ungültig. Liegen in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, von denen nur einer angekreuzt ist, ist die Stimme gültig.

Sämtliche Stimmzettel müssen mit den Wahlunterlagen (sog. „Wahlakte“) aufbewahrt werden.

3. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

Bei der **Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand** ist zwischen der Personenwahl, geregelt in § 22 WO, und der Listenwahl, geregelt in § 15 WO, zu unterscheiden.

a) Personenwahl

Der Wahlvorstand hat zunächst die dem **Geschlecht in der Minderheit** zustehenden Mindestsitze zu verteilen. Dazu werden die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze mit den Bewerbern dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Zu beachten ist, dass ein Kandidat, der keine einzige Stimme erhalten hat, nicht gewählt ist und deshalb auch nicht einen Sitz für das Minderheitengeschlecht erhalten kann. Nach der Verteilung der Sitze des Minderheitengeschlechts erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit den Bewerbern, unabhängig vom deren Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Können wegen fehlender Kandidaten des Minderheitengeschlechts die Mindestsitze durch das Minderheitengeschlecht nicht besetzt werden, gehen die Sitze an das Mehrheitsgeschlecht.

Beispiel 1: Ein Betrieb hat insgesamt 150 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer und 40 Frauen. Die Berechnung der Mindestsitze hat ergeben, dass von den sieben Betriebsratssitzen mindestens zwei den Frauen zustehen. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge entsprechend den erhaltenen Stimmen):

F1	140 Stimmen	F = weiblicher Kandidat
M1	128 Stimmen	M = männlicher Kandidat
M2	119 Stimmen	
M3	118 Stimmen	
M4	111 Stimmen	
M5	109 Stimmen	
F2	102 Stimmen	
M6	99 Stimmen	

Zunächst werden die zwei Sitze der Minderheit auf F1 und F2 verteilt.
Die übrigen fünf Sitze erhalten M1 bis M5.

Zuerst Verteilung der Sitze für das Minderheitengeschlecht

Beispiel 2: Ein Betrieb hat insgesamt 150 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer und 40 Frauen. Die Berechnung der Mindestsitze hat ergeben, dass von den sieben Betriebsratssitzen mindestens zwei den Frauen zustehen. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge entsprechend den erhaltenen Stimmen):

F1	140 Stimmen	F = weiblicher Kandidat
M1	128 Stimmen	M = männlicher Kandidat
M2	119 Stimmen	
M3	118 Stimmen	
M4	111 Stimmen	
M5	109 Stimmen	
M6	100 Stimmen	
F2	90 Stimmen	

Die Kandidatinnen F1 und F2 (obwohl F2 die achte Stelle aufgrund ihres Stimmergebnisses mit 90 Stimmen einnimmt) erhalten die zwei Sitze des Minderheitengeschlechts. Die männlichen Kandidaten M1 bis M5 erhalten die übrigen Sitze. Obwohl M6 mehr Stimmen erhalten hat als F2 und die siebte Stelle in der Reihenfolge des Stimmergebnisses einnimmt, wird M6 nur Ersatzmitglied.

Ggf. Korrektur zugunsten des Minderheitengeschlechts

b) Listenwahl

Bei einer Listenwahl ist gemäß § 15 WO wie folgt zu verfahren: Im ersten Schritt hat der Wahlvorstand die auf die jeweilige Liste entfallenden Mandate nach dem Höchstzahlensystem zu ermitteln. Im zweiten Schritt ist dann festzustellen, ob das Minderheitengeschlecht über alle Listen hinweg die vorgeschriebene Mindestanzahl oder mehr an Sitzen erreicht hat. Ist dies der Fall, verbleibt es bei dem Ergebnis.

Beispiel 1: Ein Betrieb hat insgesamt 150 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer (M) und 40 Frauen (F). Bei sieben Betriebsratssitzen sind zwingend zwei auf das Minderheitengeschlecht der Frauen zu verteilen. Das Wahlergebnis stellt sich wie folgt dar:

1. Liste: 90 Stimmen	2. Liste: 60 Stimmen		
F1	90,0	M2	60,0 :1
M1	45,0	F2	30,0 :2
M3	30,0	M5	20,0 :3
M4	22,5	M7	15,0 :4
M6	18,0	M8	12,0 :5
F3	15,0	M9	10,0 :6
F4	12,8	M10	8,5 :7

Schritt 1: Nach der Berechnung mittels des Höchstzahlensystems entfallen vier Mandate auf Liste 1 und drei Mandate auf Liste 2.

Schritt 2: Das konkrete Ergebnis zeigt, dass die zwei Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht auch tatsächlich von Kandidaten dieses Geschlechts eingenommen werden. In diesem Beispiel fallen zwei Mandate für die F1 und die F2 auf das Minderheitengeschlecht unter Berücksichtigung aller Listen. Damit ist eine Korrektur durch den Wahlvorstand nicht vorzunehmen.

Falls das Minderheitengeschlecht nicht die vorgeschriebene Mindestanzahl von Sitzen erreicht, verliert der Bewerber des Mehrheitsgeschlechts, dem die niedrigste Höchstzahl zugeordnet ist, seinen Sitz. Diesen erhält der in derselben Liste in der Reihenfolge nach ihm benannte Bewerber des Minderheitengeschlechts. Der Bewerber, der aufgrund dieser Regelung nicht Vollmitglied des Betriebsrats wird, ist Ersatzmitglied. Enthält die Liste des Bewerbers, dem die niedrigste Höchstzahl zugeordnet ist, keinen Bewerber des Geschlechts in der Minderheit, geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Bewerbern des Minderheitengeschlechts über. Entfällt die folgende

Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

Beispiel 2: Ein Betrieb hat insgesamt 150 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer und 40 Frauen. Bei sieben Betriebsratssitzen sind zwingend zwei auf das Minderheitengeschlecht der Frauen (F) zu verteilen.

Das Wahlergebnis stellt sich wie folgt dar:

1. Liste:	2. Liste:
90 Stimmen	60 Stimmen

Die Listen sind jedoch in diesem Beispiel wie folgt und anders als in dem ersten Beispiel zusammengesetzt:

F1	90,0	M2	60,0	:1
M1	45,0	M4	30,0	:2
M3	30,0	M6	20,0	:3
M5	22,5	M8	15,0	:4
M7	18,0	M9	12,0	:5
F2	15,0	M10	10,0	:6
F3	12,8	M11	8,5	:7

Schritt 1: Nach der Berechnung mittels des Höchstzahlensystems entfallen vier Mandate auf Liste 1 und drei Mandate auf Liste 2. Nur die Kandidatin F1 erhält einen Sitz als Vertreterin des Minderheitengeschlechts. Dieses Ergebnis muss in einem zweiten Schritt korrigiert werden, da nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat durch die Wahl besetzt worden sind.

Schritt 2: Für M6 (Bewerber mit der niedrigsten Höchstzahl 20, der einen Sitz erhalten hätte) wären zunächst weibliche Kandidaten der Liste 2 zu berücksichtigen. Die Liste 2 weist jedoch keine weiblichen Kandidaten auf. Daher geht dieser Minderheitensitz auf Liste 1 über, da die folgende noch nicht berücksichtigte Höchstzahl auf die Liste 1 entfällt (M7, Höchstzahl 18), die zugleich über weibliche Kandidaten verfügt (F2 und F3). F2 als Frau mit der größten Höchstzahl erhält somit dann den Minderheitensitz. Im Ergebnis verfügt Liste 1 über fünf Mandate und die Liste 2 lediglich über zwei Mandate.

Es sollten genügend Kandidaten des Minderheitengeschlechts auf der Liste stehen

An diesem Beispiel wird deutlich, dass schon bei der Aufstellung der Kandidatenliste das Minderheitengeschlecht entsprechend berücksichtigt werden sollte, da ansonsten die Gefahr besteht, dass von einer anderen Liste die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestmandate besetzt werden und somit der Liste Mandate verloren gehen.

VII. Was bleibt noch zu tun?

1. Anfertigung der Wahlniederschrift

Wenn das Wahlergebnis feststeht, muss der Wahlvorstand eine **Wahlniederschrift** (§§ 16 und 23 WO) erstellen. Sie muss von dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied unterschrieben werden (M 28a und M 28b). Sie ist gemeinsam mit der so genannten „Wahlakte“ mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des neuen Betriebsrats aufzubewahren.

Die Wahlniederschrift muss enthalten:



- die Gesamtheit der abgegebenen Wahlumschläge und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
- die Zahl der ungültigen Stimmen;
- die jeder Person bzw. jeder Liste zugefallenen Stimmzahlen;
- die berechneten Höchstzahlen;
- die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber und
- ggf. besondere während der Betriebsratswahl aufgetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse;
- Unterschrift des Vorsitzenden und eines weiteren Mitglieds

Eine Kopie der Wahl Niederschrift schickt der Wahlvorstand an die im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** und den **Arbeitgeber** (M 29).

Kopie der Wahl Niederschrift an Gewerkschaft(en) und Arbeitgeber

Es kann ein Auszug aus der Wahl Niederschrift bereits vor der förmlichen Bekanntmachung des Wahlergebnisses bzw. vor der Bekanntgabe der Gewählten gem. § 18 WO im Sinne eines „**vorläufigen Wahlergebnisses**“ bekannt gemacht werden, da sehr oft ein entsprechendes **Informationsbedürfnis** auf Seiten der Belegschaft besteht. Es sollte jedoch deutlich gemacht werden, dass diese Bekanntmachung nicht mit der förmlichen Bekanntmachung der Gewählten zu verwechseln ist, weil diese förmliche Bekanntmachung die Anfechtungsfrist gem. § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in Gang setzt.

2. Benachrichtigung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder

Der Wahlvorstand muss gemäß §§ 17 und 23 Abs. 1 WO unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses die neu gewählten Betriebsratsmitglieder von deren Wahl schriftlich unterrichten (M 30). Eine mündliche oder telefonische Mitteilung genügt nicht. Ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied kann binnen **drei Arbeitstagen ab Zugang der Benachrichtigung** erklären, dass es die Wahl annimmt. Erklärt der Gewählte nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass er die Wahl ablehnt, **gilt die Wahl als angenommen**.

Neu Gewählte müssen schriftlich benachrichtigt werden

Diese Frist wird genauso berechnet, wie unter V. 3. b) cc) bei der Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen dargestellt.

Beispiel: Ein gewählter Bewerber erhält die Benachrichtigung des Wahlvorstands am Donnerstag, den 29. März 2018 (Gründonnerstag vor Ostern). Wenn in dem Betrieb in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet wird, läuft die Frist, am Donnerstag, den 5. April 2018 ab, da von Karfreitag bis Ostermontag in diesem Betrieb nicht gearbeitet wird.

Es ist auch möglich, dass der Wahlbewerber auch schon vor der Benachrichtigung über seine Wahl schriftlich darauf verzichtet, die Wahl abzulehnen.

Lehnt bei der Listenwahl ein Gewählter die Wahl ab, tritt an dessen Stelle der in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihm benannte nicht gewählte Bewerber. Gehört der Gewählte dem Minderheitengeschlecht an, tritt an dessen Stelle der in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihm benannte Bewerber des Minderheitengeschlechts, wenn ansonsten das Minderheitengeschlecht die ihm zustehenden Mindestsitze nicht mehr erhalten würde. Finden sich in diesem Fall auf der Vorschlagsliste keine Vertreter des Minderheitengeschlechts, rückt der Vertreter des Minderheitengeschlechts nach der Liste mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl nach.

Folgen der Ablehnung auf die Sitze des Minderheitengeschlechts

Lehnt bei der Personenwahl ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an dessen Stelle der nicht gewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl. Gehört der Gewählte dem Minderheitengeschlecht an, tritt an dessen Stelle der nicht gewählte Bewerber des Minderheitengeschlechts mit der nächsthöchsten Stimmenzahl, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehenden Mindestsitze erhalten würde.

3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder

Das Ergebnis der Betriebsratswahl bzw. die Gewählten müssen förmlich nach § 18 WO bekannt gemacht werden. Diese Bekanntmachung erfolgt **an den gleichen Stellen, an denen auch das Wahlausschreiben aushängt**. Der Wahlvorstand muss die personelle Zusammensetzung des neuen Betriebsrats sofort bekannt geben, wenn das endgültige Wahlergebnis feststeht. Das Wahlergebnis steht fest, wenn die Drei-Tages-Frist, innerhalb derer die Gewählten die Nichtannahme der Wahl erklären können, abgelaufen ist.

Bekanntgabe des Wahlergebnisses am Ort des Aushangs des Wahlausschreibens

Die Bekanntmachung muss vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein (M 31a und M 31b).

Wenn die **Gewerkschaftsliste** ein gutes Wahlergebnis erringen konnte, sollte dies auch den Beschäftigten von Seiten der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb mitgeteilt werden. Dies gilt unabhängig davon, dass der Wahlvorstand das Wahlergebnis bekannt machen muss. Die Mitteilung des Ergebnisses durch die Gewerkschaftsmitglieder sollte auch mit einem Dank an die Beschäftigten verbunden werden, die der Gewerkschaftsliste ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

Mit der Bekanntmachung des Wahlergebnisses beginnt der **Lauf wichtiger Fristen**. Eine Anfechtung der Betriebsratswahl ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntmachung des Wahlergebnisses möglich (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Wenn der alte Betriebsrat nicht mehr im Amt ist, beginnt die Amtszeit eines neuen Betriebsrats erst jetzt. Deshalb ist es wichtig, alle bereits genannten Fristen zu beachten, damit keine betriebsratslose Zeit eintritt.

Bekanntgabe setzt Anfechtungsfrist in Gang

Das Amt des Wahlvorstands ist beendet. Er hat jedoch noch den **neuen Betriebsrat zu konstituieren**.

4. Konstituierung des Betriebsrats

Wahlvorstand lädt ein In der ersten Sitzung des neuen Betriebsrats wählt der Betriebsrat den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Zur ersten Sitzung des Betriebsrats muss der Wahlvorstand einladen (M 32 und M 33). Spätestens eine Woche nach dem (letzten) Wahltag soll die Einladung durch den Wahlvorstand erfolgen. Es ist jedoch nicht notwendig, dass die Konstituierung in dieser Wochenfrist stattfindet. Die Einladung kann auch erst später erfolgen, etwa weil gewählte Bewerber von ihrem Recht zur Ablehnung des Betriebsratsamtes Gebrauch gemacht haben und daraufhin die nachfolgenden Bewerber über ihre Wahl zu informieren und ihnen Gelegenheit zur Ablehnung des Amtes zu geben war. Die konstituierende Sitzung ist auch dann innerhalb einer Wochenfrist einzuberufen, wenn die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats noch nicht beendet ist. Die **Amtszeit des neuen Betriebsrats beginnt aber erst nach Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats**. Auf jeden Fall sollte die konstituierende Sitzung so rechtzeitig stattfinden, dass eine nahtlose Amtsfortführung gewährleistet ist.

Sitzungsleitung bis zur Wahl des Betriebsratsvorsitzenden War die Einberufung der konstituierenden Sitzung ordnungsgemäß erfolgt, ist aber **nicht wenigstens die Hälfte der neu gewählten Betriebsratsmitglieder** erschienen, muss der Wahlvorstand **erneut** zur konstituierenden Sitzung **einberufen**. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet zunächst die erste Sitzung des Betriebsrats. Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Wahlleiter. Der Vorsitzende des Wahlvorstands kann nicht zum Wahlleiter gewählt werden, wenn er nicht gleichzeitig in den Betriebsrat gewählt worden ist. Wenn der Wahlleiter gewählt ist, übernimmt er die weitere Leitung der Sitzung. Der Vorsitzende des Wahlvorstands verlässt nun den Sitzungsraum, wenn er nicht gleichzeitig in den Betriebsrat gewählt worden ist. Der Wahlleiter lässt den Betriebsratsvorsitzenden wählen, der dann die Leitung der weiteren konstituierenden Sitzung übernimmt. In dem Moment, in dem der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gewählt sind, ist der Betriebsrat konstituiert und voll handlungsfähig, es sei denn, dass die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats noch nicht abgelaufen ist. In diesem Fall bleibt der bisherige Betriebsrat bis zum Ende seiner Amtszeit tätig. Der neu gewählte Betriebsrat kann während dieser Zeit keine Beschlüsse fassen oder sonstige Tätigkeiten entfalten. Erst mit Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrates wird der neue Betriebsrat, der sich bereits konstituiert hat, voll handlungsfähig.

VIII. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?

Die Betriebsratswahl steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz.

1. Kündigungsschutz

Einladende Arbeitnehmer zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, Antragsteller beim Arbeitsgericht zur Bestellung des Wahlvorstands, Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber (auch diejenigen, die nicht gewählt wurden) haben einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser ist unterschiedlich stark ausgeprägt: Die Beschäftigten, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen und die Antragsteller beim Arbeitsgericht zur Bestellung des Wahlvorstands dürfen ab ordnungsgemäßer Bekanntmachung der Einladung bzw. ab Antragstellung nicht ordentlich (unter Einhaltung der Kündigungsfrist) gekündigt werden (§ 15 Abs. 3a KSchG). Ebenso sind Änderungskündigungen selbst dann unzulässig, wenn diese im Rahmen von sogenannten Massenänderungskündigungen herbeigeführt werden sollen.

Allenfalls außerordentliche Kündigung möglich

Die besonders geschützten Beschäftigten können allenfalls außerordentlich gekündigt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine außerordentliche Kündigung auch durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die Ausnahmefälle beschränkt ist, in denen sie als wirklich letztes Mittel notwendig ist. Dieses Verbot ordentlicher Kündigungen der Einladenden bzw. der Antragsteller gilt bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn keine Wahlen durchgeführt werden, für drei Monate ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung der Einladung bzw. der Antragstellung beim Arbeitsgericht.

Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber genießen einen stärken besonderen Kündigungsschutz. Wie die Einladenden und die Antragsteller dürfen sie vom Arbeitgeber nicht ordentlich gekündigt werden. Darüber hinaus ist eine außerordentliche (in der Regel fristlos ausgesprochene) Kündigung ist bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses für Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber nur dann möglich, wenn

- der Betriebsrat dieser Kündigung gemäß § 103 BetrVG zustimmt oder
- die Zustimmung des Betriebsrats auf Antrag des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt wird.

Übersicht zum Umfang des besonderen Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG

Wer?	Stufe 1 ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen	Stufe 2 Arbeitgeber muss vor Kündigung besondere Zustimmung einholen	Nachwirkender Kündigungsschutz*
drei Einladende	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder falls kein Betriebsrat gewählt wird: drei Monate nach ordnungsgemäßer Einladung	nein	nein
vierter, fünfter usw. Einladende	nein	nein	nein
drei Antragstellende im Verfahren zur gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	nein	nein
Kandidierende für den Wahlvorstand	nein	nein	nein
Wahlvorstandsmitglieder	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Ersatzmitglieder des Wahlvorstands, die noch nicht zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	nein
Wahlvorstand-Ersatzmitglieder, die zuvor bereits einmal in einem Verhinderungsfall zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	ja, sechs Monate**
Kandidierende für den Betriebsrat (BR) – benannt auf Wahlvorschlag mit ausreichend Stützunterschriften oder unterzeichnet von 2 Gewerkschaftsbeauftragten	ja	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Betriebsratsmitglieder	ja	ja, Zustimmung des BR oder bei Versagung Ersetzung durch das ArbG	ja, ein Jahr nach Beendigung des Einsatzes im Betriebsrat
BR-Ersatzmitglieder – sofern sie nicht gerade aufgrund eines Verhinderungsfalls zeitweilig in den Betriebsrat nachgerückt sind	nein	nein	ja, jedoch nur für die Dauer eines Jahres, nachdem sie aufgrund eines Verhinderungsfalls in den Betriebsrat nachgerückt waren

* immer einstufig: ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, jedoch keine Zustimmung zur Kündigung erforderlich

** das zeitl. Ende des besonderen Kündigungsschutzes wird unterschiedlich berechnet. Bundesarbeitsgericht: 6 Monate nach Ende Verhinderungsfall; andere Ansicht: 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Besteht noch kein Betriebsrat oder betrifft die außerordentliche Kündigung das einzige Betriebsratsmitglied, dessen Ersatzmitglied bereits aus dem Betrieb ausgeschieden ist, muss der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Bei **Wahlvorstandsmitgliedern** beginnt der verstärkte Kündigungsschutz mit Bestellung der Mitglieder und endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Bei Wahlbewerbern beginnt der Kündigungsschutz, wenn die Vorschlagsliste die mindestens erforderliche Anzahl von Stützunterschriften oder die Unterschriften von zwei Gewerkschaftsbeauftragten aufweist und zu diesem Zeitpunkt bereits ein Wahlvorstand existiert. Die Einreichung der Vorschlagsliste ist keine Voraussetzung für die Entstehung des Kündigungsschutzes. Auch hier endet der Vollschutz mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Ab diesem Zeitpunkt genießen **Wahlbewerber und Wahlvorstandsmitglieder** einen **nachwirkenden Kündigungsschutz** für die Dauer von sechs Monaten gemäß § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Es handelt sich hierbei jedoch nur noch um einen einfachen Kündigungsschutz, d. h. , der Arbeitgeber darf nur noch aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB außerordentlich kündigen, wobei es jedoch nicht gemäß § 103 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bzw. der gerichtlichen Ersetzung der versagten Zustimmung durch das Arbeitsgericht bedarf. Diejenigen Wahlbewerber und Wahlvorstandsmitglieder, die in den Betriebsrat gewählt wurden, genießen als **Betriebsratsmitglieder für die Dauer der Amtszeit den starken Vollschutz** vor Kündigungen.

Für **Ersatzmitglieder des Wahlvorstands**, die nur zeitweilig im Fall der Verhinderung zum Einsatz kommen, wie auch für Wahlvorstandsmitglieder, die ihr Amt vorzeitig niederlegen, greift nach Beendigung des Einsatzes bzw. nach Amtsniederlegung ebenfalls der nachwirkende Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG ein. Dieser nachwirkende Schutz erstreckt sich jedenfalls über einen Zeitraum von sechs Monate nach Ende des Verhinderungsfalles bzw. nach Niederlegung des Amtes. Zum Teil wird auch vertreten, dass er erst sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses endet.

Fazit: Bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl brauchen die Akteure keine Angst zu haben, denn diese Aktivitäten sind kündigungsschutzrechtlich umfassend geschützt. Wenn es dennoch zu Konflikten kommt, ist gegebenenfalls eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung unvermeidbar. Der betreuende Gewerkschaftssekretär hilft bei der Frage, welche rechtlichen Schritte gegebenenfalls einzuleiten sind.

2. Besonderer Schutz von Auszubildenden

Übernahmeanspruch für Auszubildende

Auszubildende, die in den Betriebsrat gewählt sind, haben zusätzlich zu dem beschriebenen – auf den Ausbildungszeitraum beschränkten – **Kündigungsschutz nach Beendigung ihrer Ausbildung** gemäß § 78a BetrVG einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber kann sich nur durch Entscheidung des Arbeitsgerichts von diesem Übernahmeanspruch befreien lassen. Der Übernahmeanspruch besteht auch noch innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats. Aber Achtung: Der Auszubildende muss innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses (Bestehen der Abschlussprüfung) seine Übernahme schriftlich vom Arbeitgeber verlangen, sonst entfällt der Anspruch.

3. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl

Zusätzlich zum Kündigungsschutz sind in § 20 BetrVG der weitere gesetzliche Schutz der Betriebsratswahl und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber geregelt.

Verbot der Wahlbehinderung

Die Betriebsratswahl darf zum einen **nicht behindert oder beeinflusst werden** und zum anderen darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden (§ 20 Abs. 1 BetrVG). Des Weiteren darf die Wahl nicht durch die Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden (§ 20 Abs. 2 BetrVG). Die Behinderung und Beeinflussung sind ausdrücklich verboten und strafbar und dies nicht nur unmittelbar im Zusammenhang mit dem Wahltag. Das Verbot gilt für den gesamten Zeitraum, während dessen versucht wird, einen neuen oder überhaupt erstmals einen Betriebsrat zu wählen. Zu den geschützten Handlungen gehören auch das Sammeln von Unterschriften für Wahlvorschläge, die Einsetzung eines Wahlvorstands oder die Abstimmung über gemeinsame Wahl. Ein **Verstoß gegen dieses Behinderungsverbot** liegt beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer anweist, nicht als Wahlvorstandsmitglied zur Verfügung zu stehen, keinen Wahlvorschlag zu unterzeichnen, nicht als Wahlbewerber anzutreten oder seine Stimme nicht abzugeben. Auch wenn der Arbeitgeber eine Gruppe von Wahlbewerbern durch tatsächliche und finanzielle Mittel unterstützt, liegt darin eine unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl. Auch wenn der Arbeitgeber ein höheres Weihnachtsgeld oder die Gewährung anderer Vergünsti-

gungen für den Fall der Nichtdurchführung einer Betriebsratswahl verspricht, liegt eine unzulässige Wahlbeeinflussung vor. Im Übrigen liegt auch dann die Behinderung der Wahl vor, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Wahl bestimmte Handlungen unterlässt, zu denen er aber nach den gesetzlichen Wahlbestimmungen verpflichtet ist. Stellt er beispielsweise keine Wahlräume zur Verfügung oder verweigert er erforderliche Vorschüsse für Sachmittel (Stimmzettel, Wahlumschläge, Wahlurne etc.), liegt auch darin ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Wenn der Arbeitgeber die Wahl behindert oder beeinflusst, muss schnell reagiert werden. Gegebenenfalls kommt die Einleitung eines Beschlussverfahrens bzw. im Eilfall auch die Beantragung einer einstweiligen Verfügung durch den Wahlvorstand vor dem zuständigen Arbeitsgericht in Betracht. Daher sollte schleunigst die im Betrieb vertretene Gewerkschaft eingeschaltet werden, die dann weiterhelfen kann. Wenn jemand die Wahl des Betriebsrats behindert oder beeinflusst, kann er mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe belegt werden. Auch die Gewerkschaft kann eine entsprechende Strafanzeige erstatten (§ 119 BetrVG).

Alle Kosten, die mit der Betriebsratswahl zusammenhängen, **hat der Unternehmer zu tragen**. Darunter fallen z. B. die Kosten für Aushänge, Stimmzettel, Briefwahlunterlagen, Wahlurnen, Wahlkabinen, Formulare, Ausfallzeiten für Wahlvorstand und Wahlhelfer. Die Gewerkschaft übernimmt hiervon keine Kosten. Sie bezahlt nur den Wahlkampf für ihre Kandidaten.

Arbeitgeber trägt die Kosten der Wahl

Wahlvorstandsmitglieder müssen sich erst informieren. Niemand kann alles wissen und alles richtig machen. Die Gewerkschaften führen geeignete **Seminare und Schulungen** durch. Jedes Mitglied des Wahlvorstands hat einen Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung. Der Arbeitgeber hat alle für die Teilnahme an der Schulung entstehenden Kosten zu tragen und unterliegt der Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung. Den Beschluss, dass die Wahlvorstandsmitglieder an einer Schulung der Gewerkschaft teilnehmen, fasst der Wahlvorstand. Sollte der Arbeitgeber die Erforderlichkeit bestreiten und eine Kostenübernahme ablehnen, sollte die Beantragung einer einstweiligen Verfügung (ausnahmsweise) in Betracht gezogen werden, um die Entstehung einer betriebsratslosen Zeit zu verhindern.

Dem Anspruch auf Teilnahme an einer Wahlvorstandsschulung kann vom Arbeitgeber nicht entgegengehalten werden, dass das Wahlvorstandsmitglied bereits vor vier Jahren Mitglied des Wahlvorstands war und schon damals geschult wurde. Das Wahlrecht ist komplex und wird durch die Rechtsprechung ständig fortentwickelt und konkretisiert. Da das in der Schulung erworbene Wissen daher nicht mehr aktuell ist und nach Abschluss der Wahlen auch nicht mehr zur Anwendung gebracht wurde, kann sich ein **Wahlvorstandsmitglied jedenfalls nach vier Jahren erneut zum Wahlrecht schulen lassen**.

Schulungsanspruch für Wahlvorstandsmitglieder

Anhang – Terminplan für die Betriebsratswahl

Der Terminplan ist als Arbeitshilfe gedacht. Der Plan geht in den Ziffern 1 und 2 von einem Betrieb mit bestehendem Betriebsrat aus, der ordnungsgemäß einen Wahlvorstand bestellt. Besteht kein Betriebsrat oder bestellt dieser den Wahlvorstand nicht, kann nach Bestellung des Wahlvorstands durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht dem Terminplan ab Ziffer 3 gefolgt werden. In die Spalte „Termine“ muss der für die konkrete Wahldurchführung maßgebliche Kalendertag eingetragen werden. In der Spalte „Erledigungsvermerke“ ist der Stand der Bearbeitung der Aufgaben einzutragen.

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
1.	Feststellung des Endes der Amtszeit		§ 21 BetrVG		
2.	Bestellung des Wahlvorstands durch den bisherigen Betriebsrat möglichst zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit	§ 16 Abs. 1 BetrVG		
3.	Erste Sitzung des Wahlvorstands, Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans	Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands	§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG		
4.	Maßnahmen zur Einleitung der Wahl: <ul style="list-style-type: none"> • Aufstellung der Wählerliste einschließlich der überlassenen Arbeitnehmer, getrennt nach den Geschlechtern • Feststellung der Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmer und Festlegung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder • Festlegung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht • Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe • Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung 	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens	§ 2 Abs. 1 WO; § 7 BetrVG §§ 9 und 11 BetrVG § 5 WO i. V. m. § 15 Abs. 2 BetrVG § 3 Abs. 2 Nr. 11 WO § 3 Abs. 2 Nr. 13 WO		
5.	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe	§ 3 Abs. 1 Satz 1 WO		
6.	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	§ 2 Abs. 4 WO		
7.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste	Zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens	§ 4 Abs. 1 WO		
8.	Letzter Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten	Zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens	§§ 6 Abs. 1 Satz 2, 27 Abs. 1 WO		
9.	Schriftliche Bestätigung der Einreichung und Prüfung der Vorschlagslisten	Unverzüglich, Prüfung möglichst binnen zwei Arbeitstagen nach Einreichung	§ 7 Abs. 1 und 2 Satz 2 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungs- vermerke
10. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Unterschrift bei Unterzeichnung mehrerer Vorschlagslisten aufrechterhalten werden soll; Setzung einer angemessenen Frist von längstens drei Arbeitstagen	Unverzüglich nach Feststellung	§ 6 Abs. 5 Satz 2 WO		
11. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Kandidatur bei Bewerbung auf mehreren Vorschlagslisten aufrechterhalten werden soll	Unverzüglich nach Feststellung; Aufforderung setzt Erklärungsfrist von drei Arbeitstagen in Lauf	§§ 6 Abs. 7, 27 WO		
12. *)	Mitteilung der Ungültigkeit oder der Beanstandung von Vorschlagslisten gegenüber dem jeweiligen Listenvertreter	Möglichst zwei Tage nach Feststellung; Beanstandung setzt Mängelbeseitigungsfrist von drei Arbeitstagen in Lauf	§§ 7 Abs. 2 Satz 2, 8 Abs. 1 und 2, 27 WO		
13. *)	Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung über die Reihenfolge der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten, falls mehrere gültige Listen eingegangen sind	Rechtzeitig nach Ablauf der (ggf. um Nachfristen verlängerten) Einreichungsfrist	§ 10 Abs. 1 Satz 2 WO		
14. *)	Auslosung der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	§ 10 Abs. 1 Satz 1 WO		
15.	Bekanntmachung der Vorschlagslisten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	§ 10 Abs. 2 WO		
16.	Technische Wahlvorbereitungen: Anfertigung von Stimmzetteln und Wahlumschlägen sowie Beschaffung von Wahlurnen und Einrichtung des Wahllokals	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	§§ 11 Abs. 2, 20 Abs. 2 und 12 Abs. 1 WO		
17.	Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe	So rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der Stimmabgabe möglich ist	§ 24 WO		
18.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen die Wählerliste	Spätestens am Tag vor Beginn der Stimmabgabe	§ 4 Abs. 2 Satz 5 WO		
19.	Tag der Wahl	Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats	§§ 3 Abs. 1 Satz 3, 11, 12 und 20 WO		
20.	Öffnung der Freiumsschläge und Entnahme der Wahlumschläge der Briefwähler in einer öffentlichen Sitzung	Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe	§ 26 Abs. 1 WO		
21.	Öffentliche Stimmauszählung	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	§§ 13, 14, 15, 21, 22 WO		
22.	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmauszählung	§§ 16, 23 Abs. 1 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungs- vermerke
23.	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§§ 17 Abs. 1 Satz 1, 23 Abs. 1 WO		
24.	Abnahme bzw. Löschung bisheriger Bekanntmachungen	Am Tag nach dem letzten Tag der Stimmabgabe	§§ 2 Abs. 4, 3 Abs. 4, 9 Abs. 1, 10 Abs. 2 WO		
25.	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	§§ 17 und 23 WO		
26.	Bekanntmachung der Gewählten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 18 Satz 1, 23 Abs. 1 Satz 2 WO		
27.	Übersendung je einer Abschrift der Wahl-niederschrift an den Arbeitgeber sowie an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften	Unverzüglich nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 18 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2 WO		
28.	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats	Vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag	§ 29 Abs. 1 BetrVG		
29.	Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl	Zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG		
30.	Abnahme der Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder	Am Tag nach dem Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang	§§ 18 Satz 1, 23 Abs. 1 Satz 2 WO		
31.	Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist	§ 26 Abs. 2 Satz 2 WO		
32.	Übergabe der Wahlakten an den Betriebsrat und deren Aufbewahrung durch den Betriebsrat	Mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des gewählten Betriebsrats	§§ 19, 23 Abs. 1 Satz 2 WO i. V. m. § 21 BetrVG		

* falls erforderlich

Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare und Beschlüsse)

- M 1a:** Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR
- M 1b:** Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR
- M 2:** Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung
- M 3:** Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands
- M 4:** Musterschreiben: Einladung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Versammlung
- M 5:** Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über die Durchführung einer Versammlung
- M 6:** Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands
- M 7:** Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste
- M 8:** Musterschreiben des BR-Wahlvorstands an den Wahlvorstand zur Wahl eines Sprecherausschusses bzw. an den Sprecherausschuss wegen Status von Beschäftigten als leitende Angestellte
- M 9:** Musterschreiben des BR-Wahlvorstands an den Wahlvorstand zur Wahl eines Sprecherausschusses bzw. an den Sprecherausschuss wegen Einladung zur gemeinsamen Sitzung und Person der/des Vermittlerin/Vermittlers
- M 10:** Musteraushang: Wahlausschreiben
- M 11:** Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste
- M 12a:** Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) – Normales Wahlverfahren
- M 12b:** Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) Gewerkschaftsliste – Normales Wahlverfahren
- M 13:** Musterschreiben für Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung einer Vorschlagsliste
- M 14:** Musterschreiben: Mitteilung an Unterzeichner/in einer Vorschlagsliste wegen mehrfacher Stützunterschrift
- M 15:** Musterschreiben: Mitteilung an Bewerber/in wegen mehrfacher Zustimmungserklärung zur Bewerbung
- M 16:** Musterschreiben: Mitteilung an Listenvertreter/in wegen eines unheilbaren Mangels der Vorschlagsliste
- M 17:** Musterschreiben: Mitteilung an Listenvertreter/in wegen eines heilbaren Mangels der Vorschlagsliste
- M 18:** Musteraushang: Bekanntmachung einer Nachfrist für Einreichung von Vorschlagslisten
- M 19:** Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann
- M 20:** Musterschreiben: Einladung der Listenvertreter/in zur Losentscheidung über die den Vorschlagslisten zuzuordnenden Ordnungsnummern
- M 21a:** Musteraushang: Bekanntmachung der Vorschlagslisten bei Listenwahl

- M 21b:** Musteraushang: Bekanntmachung der Bewerber/innen bei Personenwahl
- M 22:** Musterschreiben: Antrag eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (schriftliche Stimmabgabe)
- M 23:** Musterbegleitschreiben an Briefwähler
- M 24:** Musterstimmzettel bei mehreren Vorschlagslisten (Listenwahl)
- M 25:** Musterstimmzettel bei nur einer Vorschlagsliste (Personenwahl)
- M 26:** Musterformular: Persönliche Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe
- M 27:** Musterformular: Merkblatt Briefwahl
- M 28a:** Musterformular: Wahlniederschrift bei Listenwahl
- M 28b:** Musterformular: Wahlniederschrift bei Personenwahl
- M 29:** Musterbegleitschreiben an den Arbeitgeber/die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei Übersendung der Wahlniederschrift
- M 30:** Musterschreiben: Benachrichtigung der gewählten BR-Mitglieder
- M 31a:** Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Listenwahl
- M 31b:** Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Personenwahl
- M 32:** Musterschreiben: Einladung der gewählten Betriebsratsmitglieder zur konstituierenden Sitzung des BR
- M 33:** Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des BR

M 1a: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR – Normales Wahlverfahren

.....

.....

(Adresse des Betriebsrats)

(Ort, Datum)

– Der Betriebsrat –

Beschluss Nr.: ____/20__

Der Betriebsrat stellt fest, dass seine Amtszeit am enden wird. Gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG hat er spätestens zehn Wochen vor Ablauf dieses Termins, spätestens am, einen aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand und eine/n von ihnen als Wahlvorstandsvorsitzende/n zu bestellen. Der Betriebsrat kann auch einen größeren Wahlvorstand bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern bestehen.

Aus diesem Grund beschließt der Betriebsrat:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen*
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt*
 Enthaltungen

2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

Frau/Herr

Frau/Herr

Frau/Herr

Zu Ersatzmitgliedern werden folgende Wahlberechtigte bestellt, die in der Reihenfolge ihrer Auflistung für alle regulären Mitglieder des Wahlvorstands nachrücken können:

Frau/Herr

Frau/Herr

Frau/Herr

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen*
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt*
 Enthaltungen

3. Frau/Herr wird als Vorsitzende/r und
 Frau/Herr wird als ihre/sein Stellvertreter/in bestellt.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen*
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt*
 Enthaltungen

(Betriebsratsvorsitzende/r)

(weiteres Betriebsratsmitglied/Schriftführer/in)

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Betriebsratsmitglieds)

M 1b: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR – Normales Wahlverfahren

.....

.....
 (Unternehmens- bzw. Konzernadresse)

.....
 (Ort, Datum)

– Der Gesamtbetriebsrat* –/– Der Konzernbetriebsrat* –

Beschluss Nr.: ____/20__

- (Betriebe mit Betriebsrat:) Der Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* stellt fest, dass die Amtszeit des Betriebsrats in dem Betrieb am enden wird. Gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf dieses Termins, spätestens am, einen aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand und eine/n von ihnen als Vorsitzende/n zu bestellen. Gemäß § 16 Abs. 3 BetrVG kann auch der Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* einen Wahlvorstand bestellen, falls acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand besteht. Dieser Zeitpunkt ist nunmehr am abgelaufen, ohne dass ein Wahlvorstand vom Betriebsrat bestellt wurde**.
- (Betriebsratslose Betriebe:) Der Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* stellt fest, dass in dem Betrieb noch kein Betriebsrat besteht. Nach § 17 Abs. 1 BetrVG bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand. Dieser darf ausschließlich aus betriebsangehörigen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen bestehen**.

Der Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* kann einen aus mehr als drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.

Aus diesem Grund beschließt der Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat*:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.
- Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen**
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt**
 Enthaltungen

2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

Frau/Herr
 Frau/Herr
 Frau/Herr

Zu Ersatzmitgliedern werden folgende Wahlberechtigte bestellt, die in der Reihenfolge ihrer Auflistung für alle regulären Mitglieder des Wahlvorstands nachrücken können:

Frau/Herr
 Frau/Herr
 Frau/Herr

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen**
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt**
 Enthaltungen

*Unzutreffendes bitte streichen
 **Zutreffendes bitte ankreuzen

3. Frau/Herr wird als Vorsitzende/r und

Frau/Herr wird als ihre/sein Stellvertreter/in bestellt.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen**

..... Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt**

..... Enthaltungen

***Zutreffendes bitte ankreuzen*

.....
(Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsvorsitzende/r)

.....
(weiteres Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsmitglied/Schriftführer/in)

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Betriebsratsmitglieds)

M 2: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernadresse)

.....

(Ort, Datum)

– Der Betriebsrat* –/– Der Gesamtbetriebsrat* –/– Der Konzernbetriebsrat* –

**Unzutreffendes bitte streichen*

An

Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mitteilung über Ihre Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstands

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

der Betriebsrat*/Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* teilt Ihnen mit, dass Sie zum Mitglied des Wahlvorstands zur Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb gewählt worden sind. Er hat in seiner Sitzung am folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.
2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden bestellt:
Frau/Herr
Frau/Herr
Frau/Herr
3. Zu Ersatzmitgliedern wurden folgende Wahlberechtigte bestellt, die in der Reihenfolge ihrer Auflistung für alle regulären Mitglieder des Wahlvorstands nachrücken können:
Frau/Herr
Frau/Herr
Frau/Herr
4. Frau/Herr wurde als Vorsitzende/r und
Frau/Herr wurde als ihre/sein Stellvertreter/in bestellt.

Der Betriebsrat*/Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* gratuliert Ihnen zu Ihrer Bestellung und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Mitarbeit im Wahlvorstandsgremium.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Betriebsrats-*/Gesamtbetriebsrats-*/Konzernbetriebsratsvorsitzende/r*)

M 3: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernadresse)

.....

(Ort, Datum)

– Der Betriebsrat* –/– Der Gesamtbetriebsrat* –/– Der Konzernbetriebsrat* –

**Unzutreffendes bitte streichen*

An

die im Betrieb vertretene Gewerkschaft:

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mitteilung über die Bestellung eines Wahlvorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat*/Gesamtbetriebsrat*/Konzernbetriebsrat* teilt Ihnen mit, dass er für die Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb einen Wahlvorstand bestellt hat. Er hat in seiner Sitzung am folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.
2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:
Frau/Herr
Frau/Herr
Frau/Herr
3. Frau/Herr wird als Vorsitzende/r und
Frau/Herr wird als ihre/sein Stellvertreter/in bestellt.

Zu Ersatzmitgliedern werden folgende Wahlberechtigte bestellt, die in der Reihenfolge ihrer Auflistung für alle regulären Mitglieder des Wahlvorstands nachrücken können:

Frau/Herr

Frau/Herr

Frau/Herr

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Betriebsrats-*/Gesamtbetriebsrats-*/Konzernbetriebsratsvorsitzende/r*)

M 4: Musterschreiben: Einladung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Versammlung – Normales Wahlverfahren

.....
(Name der/des ersten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)*

.....
(Name der/des zweiten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)*

.....
(Name der/des dritten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)*

.....
(Ort, Datum des Aushangs im Betrieb)

.....
(Im Betrieb vertretene Gewerkschaft)*

**Unzutreffendes bitte streichen*

An alle im Betrieb Beschäftigten

Sehr geehrte Damen und Herren,

leider besteht in unserem Betrieb bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Wir wollen dies ändern und laden daher **alle im Betrieb Beschäftigten** zu einer

Versammlung

am: (Datum)

um: (Zeit)

in: (Ort) ein.

Tagesordnung:

1. Ein/e Gewerkschaftssekretär/in wird die Bedeutung eines Betriebsrats für die Belegschaft und das Verfahren der Betriebsratswahl erläutern.
2. Es wird ein Wahlvorstand aus dem Kreis der Beschäftigten gewählt, der die Betriebsratswahl durchführt. Weiterhin wird ein/e Vorsitzende/r des Wahlvorstands von der Versammlung gewählt. Es wird der Versammlung von den Einladenden/der einladenden Gewerkschaft ein Vorschlag bezüglich der Zusammensetzung des Wahlvorstands und der Person des/der Vorsitzenden unterbreitet werden. Weitere Vorschläge können auf der Versammlung aus dem Kreis der Beschäftigten eingebracht werden.

Wichtiger Hinweis: Die Teilnahme an dieser Versammlung darf gemäß § 20 BetrVG von niemandem behindert werden. Der Arbeitgeber hat gemäß § 17 i. V. m. § 44 Abs. 1 BetrVG die Kosten der Versammlung zu tragen und auch die Zeit der Teilnahme an dieser Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten den Beschäftigten wie Arbeitszeit zu vergüten. Auch hat der Arbeitgeber die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme entstehen, zu erstatten.

In der Hoffnung auf ein möglichst zahlreiches Erscheinen und auf eine erfolgreiche Betriebsratswahl verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

.....
(Unterschriften der einladenden Arbeitnehmer/innen bzw. einer/eines Vertreterin/Vertreters der einladenden Gewerkschaft)

M 5: Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über die Durchführung einer Versammlung – Normales Wahlverfahren

.....
(Name der/des ersten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)*

.....
(Name der/des zweiten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)*

.....
(Name der/des dritten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)*

.....
(Ort, Datum)

.....
(Im Betrieb vertretene Gewerkschaft)*

**Unzutreffendes bitte streichen*

An den Arbeitgeber

.....

.....

(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung)

Benachrichtigung über die Durchführung einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem Betrieb existiert bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Um die Wahl eines Betriebsrats in die Wege zu leiten, laden wir alle Beschäftigten des Betriebs unabhängig von ihrem Wahlrecht und ihrer Wählbarkeit auf Grundlage des § 17 Abs. 3 BetrVG zu einer Versammlung am (Datum) um Zeit) in (Ort) ein.

Wir bitten Sie zu gewährleisten, dass auch tatsächlich alle im Betrieb Beschäftigten an dieser Versammlung teilnehmen können und die Räumlichkeiten für die Betriebsversammlung zur Verfügung stehen.

In der **Anlage** erhalten Sie Einladungsschreiben für die oben genannte Versammlung, die Sie bitte auf Ihre Kosten allen nicht im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen (Außendienst- und Montagearbeiter/innen, Telearbeiter/innen, Heimarbeiter/innen) zuleiten mögen.

Obwohl wir nicht daran zweifeln, dass Sie uns bei unserem Vorhaben unterstützen werden, möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass gemäß § 20 BetrVG niemand die Wahl eines Betriebsrats behindern darf. Der Arbeitgeber hat gemäß § 17 i. V. m. § 44 Abs. 1 BetrVG die Kosten der Betriebsversammlung zu tragen und auch die Zeit der Teilnahme an dieser Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten den Beschäftigten wie Arbeitszeit zu vergüten. Auch hat der Arbeitgeber die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme entstehen, zu erstatten.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Unterschriften der einladenden Arbeitnehmer/innen bzw. einer/eines Vertreterin/Vertreters der einladenden Gewerkschaft)

Anlage

M 6: Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands).....
(Ort, Datum)**– Der Wahlvorstand –****Beschluss Nr.:** ____/20__Der Wahlvorstand beschließt, sich folgende schriftliche **Geschäftsordnung** zu geben:

1. Die Sitzung beruft der/die Vorsitzende ein. Die Einladung kann schriftlich, mündlich oder telefonisch erfolgen. Sie ist rechtzeitig erfolgt, wenn zwischen der Einladung und dem Beginn ein Zeitraum liegt, in dem es jedem Mitglied möglich ist, das Büro des Wahlvorstands aufzusuchen. Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit im Büro des Wahlvorstands (Betriebsadresse des Wahlvorstands) statt.
2. Die Tagesordnung wird zu Beginn der Sitzung festgelegt.
3. Die Sitzungsniederschrift fertigt der/die Schriftführer/in (stimmberechtigtes Mitglied) an.
4. Die beantragten Beschlüsse werden in ihrem Wortlaut schriftlich abgefasst und sodann zur Abstimmung gestellt. Zur Wirksamkeit eines Beschlusses ist die einfache Stimmenmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder ausreichend. Die Beschlüsse sind von dem/der Vorsitzenden und dem/der Schriftführer/in (stimmberechtigtes Mitglied) zu unterschreiben und als Anlage der Sitzungsniederschrift beizufügen. Von Schriftstücken, die an die Listenvertreter (§§ 7, 8 und 10 WO) oder an andere Wahlberechtigte (§ 6 Abs. 5 und 7 WO) gerichtet werden, sind Durchschriften anzufertigen. Die Durchschriften sind zu den Wahlakten zu nehmen.
5. Vom Aushang des Wahlausschreibens an bis zum Ablauf der Zwei-Wochen-Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste und für die Einreichung der Vorschlagslisten ist in der Zeit von Uhr bis Uhr, an Tagen mit Fristablauf bis Uhr, das Büro ständig besetzt und offen zu halten. Die Wahlvorstandsmitglieder einigen sich jeweils rechtzeitig, wer den Dienst im Büro zu versehen hat.
6. Das jeweils im Büro des Wahlvorstands Dienst versehende stimmberechtigte Wahlvorstandsmitglied hat die laufenden Geschäfte zu erledigen, und zwar:
 - a) die Einsicht in die Wählerlisten und in die Wahlordnung zu gewähren,
 - b) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste entgegenzunehmen,
 - c) Vorschlagslisten (Wahlvorschläge) entgegenzunehmen,
 - d) sie gemäß § 7 Abs. 2 WO zu bezeichnen und die Eingangszeit (Datum und Uhrzeit) darauf zu vermerken,
 - e) die Eingangsbestätigung für die Listenvertreter/in auszustellen und zu unterschreiben – von der Eingangsbestätigung ist eine Durchschrift anzufertigen und der Vorschlagsliste beizuheften,
 - f) das Verlangen der Wähler auf schriftliche Stimmabgabe gemäß § 24 Abs. 1 WO in einer gesonderten Liste aufzunehmen, wobei die Anschrift, unter der die Wahlunterlagen dem Wähler zuzustellen sind, einzutragen ist,
 - g) die Erklärungen entgegenzunehmen, die Unterzeichner/innen mehrerer Listen gemäß § 6 Abs. 5 und Bewerber gemäß § 6 Abs. 7 WO abgeben,

h) den Vorsitzenden/die Vorsitzende des Wahlvorstands – falls er/sie nicht anwesend ist – über alle wichtigen Vorkommnisse laufend zu unterrichten.

7. Für jede Vorschlagsliste ist ein Aktenhefter zu verwenden. Alle die Liste betreffenden Schriftstücke sind dieser beizuheften.
8. Alle Wahlunterlagen sind in einem verschließbaren Schrank aufzubewahren. Außer den Wahlvorstandsmitgliedern darf niemand den Schlüssel zum Schrank besitzen.
9. Wenn die Stimmabgabe unterbrochen werden muss oder die Auszählung der Stimmen nicht unmittelbar nach Schluss der Stimmabgabe vorgenommen werden kann, werden die Urnen im Wahllokal versiegelt (§ 12 Abs. 5 WO) und sodann im aufbewahrt. Der Schlüssel zum Verwahrungsraum wird bei hinterlegt, der ihn nur zwei stimmberechtigten Mitgliedern des Wahlvorstands gemeinsam wieder aushändigen darf.

Für die Versiegelung werden Klebestreifen in einer Breite, dass sie den Schlitz der Urne und die Schlüsselöffnung des Schlosses ganz verschließen, verwendet und mit Unterschriften versehen.
10. Der/Die Vorsitzende sorgt dafür, dass Wahlumschläge und gedruckte Stimmzettel in ausreichender Zahl rechtzeitig zur Verfügung stehen.
11. Kein Wahlvorstandsmitglied darf Einsprüche, Wahlvorschläge, Vorschlagslisten und Erklärungen, die dem Wahlvorstand gegenüber abzugeben sind, außerhalb des Wahlvorstandsbüros entgegennehmen. Soweit Wahlberechtigte außerhalb des Büros des Wahlvorstands eine Entgegennahme vorgenannter Schriftstücke durch Mitglieder des Wahlvorstands wünschen, sind sie auf die Betriebsadresse des Wahlvorstands und die Öffnungszeiten dieses Büros ausdrücklich hinzuweisen.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen*

..... Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt*

..... Enthaltungen

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....
(weiteres Wahlvorstandsmitglied/Schriftführer/in)

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Wahlvorstandsmitglieds)

M 7: Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An
.....

.....
(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung)

Erforderliche Auskünfte für die Erstellung der Wählerliste

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir teilen Ihnen mit, dass wir zum Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb

bestellt bzw. gewählt wurden. Der Wahlvorstand besteht aus Mitgliedern. Der Wahlvorstand besteht aus den Mitgliedern

Frau/Herr

Frau/Herr

Frau/Herr

Die/Der Vorsitzende des Wahlvorstands ist Frau/Herr

Zum/Zur Stellvertreter/in wurde Frau/Herr bestellt.

Gemäß § 18 Abs. 1 BetrVG hat der Wahlvorstand nun die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen.

Als Erstes hat der Wahlvorstand die **Wählerliste** entsprechend § 2 Abs. 1 WO aufzustellen. Hierzu benötigen wir entsprechend § 2 Abs. 2 WO Ihre Mithilfe und bitten Sie daher, uns eine **vollständige Aufstellung aller volljährigen und nicht volljährigen im Betrieb Beschäftigten**

- **getrennt nach Geschlechtern,**
 - **jeweils in alphabetischer Reihenfolge,**
 - **unter Nennung der Familien- und Vornamen sowie**
 - **mit Angabe der Geburtsdaten und**
 - **unter Nennung des jeweiligen Eintrittsdatums in den Konzern bzw. das Unternehmen bzw. den Betrieb**
- zur Verfügung zu stellen.

Bitte denken Sie daran, dass nicht nur die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden, sondern insbesondere auch die **im Außendienst** und mit **Telearbeit** Beschäftigten und die in der Hauptsache für den Betrieb tätigen **Heimarbeiter/innen** in die Wählerliste aufgenommen werden müssen und auch in Bezug auf diese Beschäftigten die notwendigen Auskünfte zu erteilen sind (§ 5 BetrVG). Bitte bedenken Sie auch, dass **Praktikanten**, mit denen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, ebenfalls benannt werden müssen sowie **Werkstudenten** und **Beschäftigte**, die sich in **Elternteilzeit** befinden oder deren Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht. Gleiches gilt für **die von einem anderen Arbeitgeber überlassenen Beschäftigten** (z. B. echte und unechte Leiharbeiter/innen, auf Grundlage einer Konzernleihe überlassene Beschäftigte etc.), für die Sie bitte im Einzelnen zusätzlich die Rechtsgrundlage der Überlassung, den Zeitpunkt des erstmaligen Einsatzes und die voraussichtliche Dauer ihres Einsatzes im Betrieb mitteilen mögen (§ 7 Satz 2 BetrVG). Kennzeichnen Sie bitte gesondert diese von einer Fremdfirma überlassenen Beschäftigten.

Weiterhin benötigt der Wahlvorstand eine Aufstellung derjenigen Beschäftigten, die Sie als **leitende Angestellte** ansehen. Bitte begründen Sie im Einzelnen, warum diese Beschäftigten nach Ihrer Auffassung leitende Angestellte sein sollen. Gegebenenfalls fügen Sie bitte Unterlagen (Organigramme, Stellenbeschreibungen etc.) bei, aus denen sich der Status der Beschäftigten zweifelsfrei ergibt.

Der Wahlvorstand behält sich vor, in Zweifelsfällen zur Klärung der Arbeitnehmereigenschaft, der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit der Beschäftigten **in Unterlagen** wie Organigramme, Stellenbeschreibungen etc. **Einblick zu nehmen**.

Der Wahlvorstand bittet weiterhin darum, dass er **unverzüglich** zum Zweck der Ergänzung bzw. Änderung der Wählerliste auch über

- **Beschäftigte, die aus dem Betrieb ausscheiden,**
- **den Eintritt von Beschäftigten in den Betrieb und**
- **leitende Angestellte, die nicht mehr als solche oder in Zukunft als solche beschäftigt werden,**

bis zum Tag der Stimmabgabe unaufgefordert laufend informiert wird, da die Wählerliste auch nach Erlass des Wahlausschreibens auf dem aktuellen Stand gehalten werden muss.

Weiterhin bittet der Wahlvorstand darum, dass ihm mitgeteilt wird, welche Beschäftigten aufgrund der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig, überwiegend oder gar ständig **nicht im Betrieb anwesend** sind und voraussichtlich am Tag der Wahl ebenfalls nicht anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 WO). Diese Beschäftigten werden den Betriebsrat im Wege der **Briefwahl** mitwählen. Der Wahlvorstand wird wegen der Privatanschriften dieser Beschäftigten zum Zweck der Übersendung der Briefwahlunterlagen noch einmal auf Sie zukommen, sofern eine direkte Übergabe der Briefwahlunterlagen nicht stattfinden kann.

Der Wahlvorstand wird Beschäftigten, die sich voraussichtlich während der Dauer des Wahlverfahrens wegen einer Erkrankung, eines Kurzaufenthalts, einer Elternzeit oder einer Zeit des Mutterschutzes etc. nicht im Betrieb aufhalten werden, das Wahlausschreiben übersenden. Bitte teilen Sie uns zu diesem Zwecke die Privatanschriften dieser Beschäftigten mit.

Bitte teilen Sie uns auch mit, welche Beschäftigten der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, um die Wahlvorschriften und den Inhalt des Wahlausschreibens zu verstehen, und – soweit Ihnen bekannt – welche Muttersprache diese Beschäftigten sprechen. Bitte teilen Sie uns auch mit, welche Beschäftigten aufgrund einer möglichen Sehbehinderung nicht in der Lage sind, das Wahlausschreiben sowie weitere Bekanntmachungen des Wahlvorstandes lesen zu können.

Um einen ordnungsgemäßen Ablauf der bevorstehenden Betriebsratswahl zu gewährleisten, sind wir darauf angewiesen, dass Sie uns sämtliche angeforderten Informationen spätestens bis zum zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 8: Musterschreiben des BR-Wahlvorstands an den Wahlvorstand zur Wahl eines Sprecherausschusses bzw. an den Sprecherausschuss wegen Status von Beschäftigten als leitende Angestellte – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....
(Betriebsadresse des Sprecherausschusses)

– Der Wahlvorstand zur Wahl des Sprecherausschusses –*

(bei zeitgleicher Einleitung der Wahl zum Sprecherausschuss)

– Der Sprecherausschuss –*

(bei bestehendem Sprecherausschuss)

**Unzutreffendes bitte streichen*

Status einzelner Beschäftigter als leitende Angestellte

Sehr geehrte Damen und Herren,

angesichts der bevorstehenden Wahl/en besteht die Notwendigkeit, dass wir uns über den Status einzelner Beschäftigter als leitende Angestellte verständigen. Wir teilen Ihnen daher mit, dass wir nach eingehender Prüfung zu der Auffassung gelangt sind, dass (nur) die folgenden Personen leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wir bitten Sie darum, uns mitzuteilen, ob Sie unsere Auffassung teilen oder ob Sie eine andere Auffassung zum Status dieser Beschäftigten vertreten. Sollten wir uns nicht einig sein, müssen wir in einer gemeinsamen Sitzung versuchen, eine Einigung herbeizuführen (§ 18a Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 9: Musterschreiben des BR-Wahlvorstands an Wahlvorstand zur Wahl eines Sprecherausschusses bzw. an den Sprecherausschuss wg. Einladung zur gemeinsamen Sitzung u. Person der Vermittlerin/des Vermittlers – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....
(Betriebsadresse des Sprecherausschusses)

– Der Wahlvorstand zur Wahl des Sprecherausschusses –*

(bei zeitgleicher Einleitung der Wahl zum Sprecherausschuss)

– Der Sprecherausschuss –*

(bei bestehendem Sprecherausschuss)

*Unzutreffendes bitte streichen

Einladung zur gemeinsamen Sitzung zur Erzielung von Einvernehmen über den Status einzelner Beschäftigter als leitende Angestellte, Person eines Vermittlers für den Fall der Nichteinigung

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem Sie uns mit Schreiben vom mitgeteilt haben, welche Angestellten nach Ihrer Auffassung leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind, hat sich herausgestellt, dass wir unterschiedliche Auffassungen bezüglich des Status einzelner Beschäftigter vertreten. Gemäß § 18a Abs. 1 Satz 2 BetrVG haben wir nun in einer gemeinsamen Sitzung eine Einigung zu versuchen, zu der wir hiermit

am:

um:

in: einladen.

Wir hoffen, dass sich in dieser gemeinsamen Sitzung ein Einvernehmen erzielen lässt.

Vorsorglich für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, schlagen wir für die Person einer Vermittlerin/eines Vermittlers, die/der dann bis spätestens eine Woche vor der Einleitung der Wahl/en eine Verständigung zu versuchen hat, folgende Personen vor, wobei nach unserer Auffassung der Arbeitgeber oder ein Vertreter des Arbeitgebers kein/e geeignete/r Vermittler/in sein kann:

Frau/Herr

Frau/Herr

Frau/Herr

Sollten Sie keine der genannten Personen als Vermittler/in akzeptieren, müsste die Entscheidung gemäß § 18a Abs. 3 Satz 3 BetrVG durch Los getroffen werden. In diesem Fall werden wir lediglich

Frau/Herrn vorschlagen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 10: Musteraushang: Wahlausschreiben – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
 (Betriebsadresse des Wahlvorstands / ggf. Büro des Wahlvorstands /
 ggf. Arbeitsplatz des Wahlvorstandsvorsitzenden oder eines anderen
 Wahlvorstandsmitglieds / ggf. Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz)

.....
(Datum des Erlasses).....
(Datum des Aushangs)**– Der Wahlvorstand –****Wahlausschreiben**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass der Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats im Betrieb
 in seiner Sitzung am den Erlass folgenden Wahlausschreibens beschlossen hat:

**Die Betriebsratswahl findet am (Datum) von (Uhrzeit) bis (Uhrzeit)
 in (Ort: Betrieb, Raum) statt.**

Ausgenommen hiervon sind die folgenden Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe gemäß § 24 Abs. 3 WO
 beschlossen wurde:

Wahlberechtigte, die am Wahltag/an den Wahltagen aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht in der Lage sind, ihre Stimme
 persönlich abzugeben, können beim Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beantragen. Der Briefwahl-Freiumsschlag muss
 dem Wahlvorstand bis zum Ende der Stimmabgabe (siehe oben) zugegangen sein.

Äußerst wichtig ist, dass nur diejenigen Arbeitnehmer/innen wahlberechtigt und wählbar sind, die in die Wählerliste eingetragen sind. Die
 Wählerliste und die Wahlordnung liegen in (Ort) zur Einsicht aus bzw. können in elektronischer Form
 (ergänzend) (Medium/Zugang) zur Kenntnis genommen werden. (Unzutreffendes bitte streichen)

Sollten Sie der Auffassung sein, dass die Wählerliste fehlerhaft ist, können Sie gegen diese schriftlich nur vor Ablauf von zwei Wochen seit
 dem Aushang des Wahlausschreibens Einspruch einlegen, eingehend beim Wahlvorstand unter der oben genannten Betriebsadresse bis
 spätestens zum (Datum/ggf. Uhrzeit). Ein verspätet oder nur mündlich eingelegter Einspruch kann nicht berücksichtigt
 werden.

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebs-
 rat vertreten sein, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG). In unserem Betrieb sind Frauen
 und Männer beschäftigt.

Der Betriebsrat hat aus Mitgliedern zu bestehen. Auf das Geschlecht in der Minderheit der Frauen/Männer entfallen
 Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 BetrVG). (Unzutreffendes bitte streichen)

Gewählt werden können weiter nur diejenigen Arbeitnehmer/innen, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen wurden. Ein ordnungsge-
 mäßiger Wahlvorschlag setzt voraus, dass dieser gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von mindestens wahlberechtigten Arbeitnehmern bzw.
 Arbeitnehmerinnen unterzeichnet worden ist (Stützunterschriften). Der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss von

zwei Beauftragten unterzeichnet worden sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG).

Die Stimmabgabe ist an die Wahlvorschläge gebunden. Die Wahlvorschläge müssen schriftlich in Form von Vorschlagslisten vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang dieses Wahlausschreibens beim Wahlvorstand unter der oben genannten Betriebsadresse des Wahlvorstands eingereicht werden. Der letzte Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten ist der (Datum/ggf. Uhrzeit).

Bei der Aufstellung von Vorschlagslisten sollen das Geschlecht in der Minderheit, die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden. Nicht fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Die Wahlvorschläge hängen an folgenden Orten/am folgenden Ort bis um Abschluss der Stimmabgabe aus: (Ort) bzw. können in elektronischer Form (ergänzend) (Medium/Zugang) zur Kenntnis genommen werden. (Unzutreffendes bitte streichen)

Der Wahlvorstand öffnet in öffentlicher Sitzung die Briefwahl-Freiwahlvorschläge (§ 26 Abs. 1 Satz 1 WO). Diese Sitzung findet statt am (Datum) ab Uhr (Uhrzeit) in (Ort, Betrieb, Raum).

Die öffentliche Stimmauszählung erfolgt am (Datum) ab (Uhrzeit) in (Ort, Betrieb, Raum).

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 11: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An
Frau/Herrn

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Einspruch gegen die Wählerliste

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

Sie haben mit Schreiben vom, beim Wahlvorstand eingegangen am, Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt.

- Wir teilen Ihnen mit, dass der Wahlvorstand beschlossen hat, auf Ihren Einspruch hin die Wählerliste zu ändern, da der Wahlvorstand Ihren Einspruch für begründet erachtet.*
- Wir teilen Ihnen mit, dass der Wahlvorstand beschlossen hat, Ihren Einspruch als unbegründet zurückzuweisen und die Wählerliste auf Ihren Einspruch hin nicht zu ändern.*

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

Begründung:

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 12a: Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) – Normales Wahlverfahren

Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) aus dem Kreise der Beschäftigten

Betriebsratswahl (Datum):

Betrieb:

Unternehmen:

Kennwort der Liste:

Listenvertreter/in:

1. Teil: Bewerber/innen mit Zustimmungserklärung eines jeden einzelnen Bewerbers/einer jeden einzelnen Bewerberin

lfd. Nr.	Familiename	Vorname	Geschlecht (m/w)	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb	Zustimmung zur Bewerbung (Unterschrift)
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

2. Teil: Stützunterschriften (fest mit dem 1. Teil verbunden oder auf diesen Teil erkennbar bezogen)

lfd. Nr.	Familiename	Vorname	Unterschrift
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

Hinweise für die Einreichung einer gültigen Vorschlagsliste (Wahlvorschlag):

1. Die Wahlbewerber/innen sind in **erkennbarer Reihenfolge** auf der Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) unter fortlaufender Nummer mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum** und der **Art der Beschäftigung im Betrieb** aufzuführen. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.
2. Jede Vorschlagsliste soll **mindestens doppelt so viele Bewerber/innen** aufweisen, wie bei der Wahl Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass auf einer Vorschlagsliste weniger Bewerber/innen als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist auch eine Vorschlagsliste mit nur einem Bewerber/einer Bewerberin.
3. Jede Vorschlagsliste sollte über eine ausreichende Anzahl von **Bewerber/innen des Geschlechts in der Minderheit** verfügen. Ausreichend ist diese Anzahl von Bewerber/innen des Minderheitengeschlechts dann, wenn diese Liste unter der Voraussetzung, dass sie alle Sitze erlangen würde, alle Sitze des Geschlechts in der Minderheit besetzen könnte. Jede eingereichte Liste sollte für sich allein die Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit besetzen können.
4. Die **schriftliche Zustimmung** jedes Bewerbers/jeder Bewerberin zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung. Aus Gründen der Praktikabilität sollte die Zustimmungserklärung in dem Wahlvorschlag selbst enthalten sein.
5. Eine Vorschlagsliste setzt sich aus einem Teil, der die Bewerber/innen, und einem Teil, der die **Stützunterschriften** für die Vorschlagsliste enthält, zusammen. Die Unterzeichner/innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Stützunterschrift. Die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften für eine Vorschlagsliste ergibt sich aus dem ausgehängten Wahlausschreiben.
6. Die Vorschlagsliste selbst ist eine **einheitliche Urkunde**. Die Stützunterschriften und der Teil der Bewerber/innen müssen nicht unbedingt fest körperlich verbunden sein, z. B. durch Zusammenheftung. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z. B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der graphischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennworts des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können auch mehrere **völlig identische Ausfertigungen einer Vorschlagsliste** unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein einheitlicher Wahlvorschlag gelten. Aber: Nicht einmal die Reihenfolge der Bewerber/innen darf auf den umlaufenden Vorschlagslisten dann unterschiedlich sein.
7. Einer der Unterzeichner/innen einer Vorschlagsliste ist als **Listenvertreter/in** berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Listenvertreter/in von den Unterzeichnern/Unterzeichnerinnen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die/den an erster Stelle auf der Liste benannten Arbeitnehmer/in, der/die eine Stützunterschrift geleistet hat, als Listenvertreter/in ansehen.
8. Die eingereichte Vorschlagsliste sollte mit einem **Kennwort** versehen sein. Wenn dies nicht der Fall ist, bezeichnet der Wahlvorstand die eingereichte Liste mit den beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerbern/Bewerberinnen. Das benutzte Kennwort darf nicht sittenwidrig oder irreführend sein.

M 12b: Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) Gewerkschaftsliste – Normales Wahlverfahren
Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) einer Gewerkschaft (Gewerkschaftsliste im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)
Betriebsratswahl (Datum):

Betrieb:

Unternehmen:

Kennwort der Liste:

Listenvertreter/in:

Bewerber/innen mit Zustimmungserklärung eines jeden einzelnen Bewerbers/einer jeden einzelnen Bewerberin

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht (m/w)	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb	Zustimmung zur Bewerbung (Unterschrift)
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

.....

Gewerkschaftsbeauftragter 1, ggf. Funktion (bei Hauptamtlichen)

.....

Gewerkschaftsbeauftragter 2, ggf. Funktion (bei Hauptamtlichen)

Zum Nachweis der ordnungsgemäßen Beauftragung der o. g. Gewerkschaftsbeauftragten ist die Satzung/die Beauftragung beigelegt.

**Fortsetzung Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) einer Gewerkschaft
(Gewerkschaftsliste im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)****Kennwort der Liste:****Stützunterschriften**

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Unterschrift
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

M 13: Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung einer Vorschlagsliste

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An Frau/Herrn

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung einer Vorschlagsliste

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

(Bestätigung gegenüber Überbringer der Liste) Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie am um Uhr eine Vorschlagsliste beim Wahlvorstand eingereicht haben*.

(Bestätigung gegenüber Listenvertreter/in, wenn Liste nicht überbracht wird). Wir teilen Ihnen mit, dass eine Vorschlagsliste, deren Listenvertreter/in gem. § 6 Abs. 4 Satz 1 WO Sie sind, beim Wahlvorstand am um Uhr eingegangen ist*.

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 14: Musterschreiben: Mitteilung an den/die Unterzeichner/in einer Vorschlagsliste wegen mehrfacher Stützunterschrift – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mehrfache Stützunterschriften auf verschiedenen Vorschlagslisten

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

dem Wahlvorstand liegen mehrere Vorschlagslisten vor, denen Sie als wahlberechtigte/r Arbeitnehmer/in Ihre Stützunterschrift gegeben haben.

Sie haben folgende Vorschlagslisten unterzeichnet:

1. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern
....., eingereicht am
2. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern
....., eingereicht am
3. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern
....., eingereicht am

Gemäß § 6 Abs. 5 WO zählt die Unterschrift einer/eines Wahlberechtigten nur auf einer Vorschlagsliste.

Sie werden hiermit aufgefordert, unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen, bis zum,, Uhr, zu erklären, welche Unterschrift Sie aufrechterhalten.

Sollte innerhalb der Frist von drei Arbeitstagen keine Erklärung Ihrerseits dem Wahlvorstand vorliegen, wird Ihr Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt.

Sind mehrere von Ihnen unterzeichnete Vorschlagslisten gleichzeitig eingereicht worden, entscheidet das Los darüber, auf welcher Vorschlagsliste Ihre Unterschrift zählt.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 15: Musterschreiben: Mitteilung an den/die Bewerber/in wegen mehrfacher Zustimmungserklärung zur Bewerbung – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mehrfache Zustimmungserklärung zur Bewerbung auf verschiedenen Vorschlagslisten

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

dem Wahlvorstand liegen mehrere Vorschlagslisten vor, in denen Sie als Bewerber/in für die Betriebsratswahl aufgeführt sind und denen jeweils eine Zustimmungserklärung Ihrerseits beiliegt. Sie haben zur Bewerbung auf folgenden Vorschlagslisten Ihre schriftliche Zustimmung erklärt:

1. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern
....., eingereicht am
2. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern
....., eingereicht am
3. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern
....., eingereicht am

Gemäß § 6 Abs. 7 WO kann ein/e Bewerber/in nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden.

Sie werden hiermit aufgefordert, innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen bis zum,
Uhr, zu erklären, auf welcher Vorschlagsliste Sie kandidieren wollen.

Sollte innerhalb der Frist von drei Arbeitstagen keine Erklärung Ihrerseits dem Wahlvorstand vorliegen, müssen Sie auf allen Vorschlagslisten als Bewerber/in gestrichen werden.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 16: Musterschreiben: Mitteilung an die/den Listenvertreter/in wegen eines unheilbaren Mangels der Vorschlagsliste – Normales Wahlverfahren

.....
.....
.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An Frau/Herrn

.....
(Listenvertreter/in)

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Unheilbarer Mangel der eingereichten Vorschlagsliste

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

der Wahlvorstand hat die am eingereichte Vorschlagsliste, deren Listenvertreter/in Sie sind, geprüft und festgestellt, dass diese Vorschlagsliste unheilbar ungültig ist (§ 8 Abs. 1 WO).

Begründung*:

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

- Die Liste ist nicht fristgerecht eingereicht worden. Sie hätte spätestens am eingereicht werden müssen. Tatsächlich ist sie erst am eingereicht worden.
- Die Bewerber sind auf der Liste nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt.
- Die Liste weist nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG auf. Entsprechend den Angaben im Wahlausschreiben sind Stützunterschriften notwendig. Die Liste weist jedoch nur Stützunterschriften auf.
- Anderer unheilbarer Mangel:
.....

Die Vorschlagsliste kann aus den vorgenannten Gründen nicht bei der Betriebsratswahl berücksichtigt werden.

Es steht Ihnen frei, eine gültige Vorschlagsliste innerhalb der Frist für die Einreichung von Vorschlagslisten einzureichen.

Diese Frist läuft entsprechend den Angaben im Wahlausschreiben am ab.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 17: Musterschreiben: Mitteilung an die/den Listenvertreter/in wegen eines heilbaren Mangels der Vorschlagsliste – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An Frau/Herrn

.....

(Listenvertreter/in)

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Heilbarer Mangel der eingereichten Vorschlagsliste

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

der Wahlvorstand hat die am eingereichte Vorschlagsliste, deren Listenvertreter/in Sie sind, geprüft und festgestellt, dass diese Vorschlagsliste ungültig und aus diesem Grunde zu beanstanden ist (§ 8 Abs. 2 WO).

Begründung*:

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

Die Bewerber/innen auf der Liste sind nicht unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb bezeichnet worden (§ 6 Abs. 3 WO).

Die schriftliche Zustimmung aller Bewerber/innen ist der Liste nicht beigefügt worden.

Die Liste weist infolge der Streichung nach § 6 Abs. 5 WO nicht mehr die erforderliche Zahl von Stützunterschriften auf.

Anderer heilbarer Mangel:

.....

Der beanstandete Mangel kann innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen, also bis zum, Uhr geheilt werden. Wird innerhalb der Frist der Mangel nicht geheilt, ist die Vorschlagsliste unheilbar ungültig.

Die Behebung des Mangels ist dem Wahlvorstand innerhalb der Frist von drei Arbeitstagen mitzuteilen und nachzuweisen.

Um Ihnen die Behebung des Mangels zu erleichtern, wird Ihnen in der **Anlage** eine Kopie der von Ihnen eingereichten Liste überreicht.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

Anlage

M 18: Musteraushang: Bekanntmachung einer Nachfrist für die Einreichung von Vorschlagslisten – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum des Aushangs)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass innerhalb der regulären Zwei-Wochen-Frist nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens keine gültige Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) beim Wahlvorstand eingereicht worden ist. Aus diesem Grunde hat der Wahlvorstand beschlossen, für die Einreichung von Vorschlagslisten (Wahlvorschläge) eine

Nachfrist

von einer Woche bis zum (Datum/ggf. Uhrzeit) zu setzen.

Der Wahlvorstand weist darauf hin, dass die Betriebsratswahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) eingereicht worden ist.

Für weitere Rückfragen insbesondere im Zusammenhang mit der Einreichung von gültigen Vorschlagslisten stehen alle Mitglieder des Wahlvorstands Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 19: Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum des Aushangs)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass innerhalb der gesetzten Nachfrist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden ist. Gemäß § 9 Abs. 2 WO kann deshalb eine Betriebsratswahl **nicht** stattfinden.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands ist damit beendet.

Der Wahlvorstand weist ausdrücklich darauf hin, dass jederzeit durch Bestellung eines neuen Wahlvorstands ein neues Wahlverfahren eingeleitet werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 20: Musterschreiben: Einladung der Listenvertreter/in zur Losentscheidung über die den Vorschlagslisten zuzuordnenden Ordnungsnummern – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An
1. Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

(Listenvertreter/in der Liste mit dem Kennwort/den ersten beiden Bewerbern/Bewerberinnen)

An
2. Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

(Listenvertreter/in der Liste mit dem Kennwort/den ersten beiden Bewerbern/Bewerberinnen)

An
3. Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

(Listenvertreter/in der Liste mit dem Kennwort/den ersten beiden Bewerbern/Bewerberinnen)

Losentscheid über die Reihenfolge der Ordnungsnummern im Fall mehrerer eingereichter gültiger Vorschlagslisten (Listenwahl)

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

der Wahlvorstand muss nunmehr nach Einreichung von insgesamt gültigen Vorschlagslisten die den jeweiligen Vorschlagslisten zuzuordnenden Ordnungsnummern durch Losentscheid gemäß § 10 Abs. 1 WO ermitteln. Dieser Losentscheid soll am um in vorgenommen werden.

Sie werden hiermit zur Teilnahme an diesem Losentscheid eingeladen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 21a: Musteraushang: Bekanntmachung der Vorschlagslisten bei Listenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
 (Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
 (Ort, Datum des Aushangs)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 10 Abs. 2 WO hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt zu machen. Die Vorschlagslisten werden in vollständiger Form in der Reihenfolge der ermittelten Ordnungsnummern unter Nennung des Kennwortes bzw. der Familiennamen und Vornamen der ersten beiden Bewerber/Bewerberinnen auf der Liste bekannt gegeben. Die ausgehängten Vorschlagslisten müssen darüber hinaus alle Wahlbewerber/innen mit Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geschlechts, Geburtsdatums und der Art der Beschäftigung im Betrieb enthalten. Die Zustimmungserklärungen der Bewerber/innen und die Stützunterschriften werden nicht bekannt gegeben.

Die gültigen Vorschlagslisten werden hiermit bekannt gemacht:

Liste 1			Kennwort:		
Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Liste 2			Kennwort:		
Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 21b: Musteraushang: Bekanntmachung der Bewerber/innen bei Personenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
 (Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
 (Ort, Datum des Aushangs)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 10 Abs. 2 WO hat der Wahlvorstand die auf Grundlage einer als gültig anerkannten Vorschlagsliste benannten Bewerber/innen bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt zu machen. Die Bewerber/innen werden unter Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geschlechts, Geburtsdatums und der Art der Beschäftigung im Betrieb bekannt gemacht. Die Zustimmungserklärungen der Bewerber/innen und die Stützunterschriften werden nicht bekannt gemacht.

Folgende Bewerber/innen werden hiermit bekannt gemacht:

Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Mit freundlichen Grüßen

.....
 (Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 22: Musterschreiben: Antrag eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (schriftliche Stimmabgabe) – Normales Wahlverfahren

.....
(Name der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers)

.....
(Straße)

.....
(Ort)

.....
(Ort, Datum)

An

.....
.....
.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin zum Zeitpunkt der Wahl am wegen Abwesenheit auf Grund von (stichwortartige Benennung des Abwesenheitsgrundes, z. B. Urlaub, Dienstreise, Krankheit) vom Betrieb verhindert, meine Stimme persönlich abzugeben, und bitte aus diesem Grunde darum, mir

1. eine Ausfertigung des Wahlausschreibens,
2. die Vorschlagsliste/n,
3. den Stimmzettel und den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag),
4. eine vorgedruckte Erklärung über die persönliche Stimmabgabe,
5. einen größeren Freiumschlag (versehen mit der Anschrift des Wahlvorstands, meinem Namen und meiner Anschrift und dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“)
6. sowie ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe

an die oben genannte Adresse zu übersenden, damit ich meine Stimme schriftlich abgeben kann.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Arbeitnehmer/in)

M 23: Musterbegleitschreiben an Briefwähler – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Briefwahlunterlagen

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

- Sie haben gemäß § 24 Abs. 1 WO die schriftliche Stimmabgabe verlangt*.
- Gemäß § 24 Abs. 2 WO gehören Sie zu denjenigen Beschäftigten, die nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden*.
- Der Wahlvorstand hat – wie im Wahlausschreiben bekannt gegeben – für den Betriebsteil/Kleinstbetrieb, in dem Sie tätig sind, die schriftliche Stimmabgabe beschlossen (§ 24 Abs. 3 WO)*.

Der Wahlvorstand übersendet Ihnen in der Anlage aus dem vorgenannten Grund eine Ausfertigung des Wahlausschreibens, die Vorschlagsliste/n, den Stimmzettel und den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag) und eine vorgedruckte Erklärung über die persönliche Stimmabgabe. Weiterhin erhalten Sie einen größeren Freiumschlag (versehen mit der Anschrift des Wahlvorstands, Ihrem Namen und Ihrer Anschrift und dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“) sowie ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe.

Beachten Sie bitte, dass bis zum Ihr Umschlag mit dem besonderen Stimmzettelumschlag und dem Stimmzettel sowie Ihre persönliche Erklärung beim Wahlvorstand unter seiner oben angegebenen Betriebsadresse eingegangen sein müssen.

Sie können insbesondere dem Merkblatt entnehmen, was Sie bei der schriftlichen Stimmabgabe im Einzelnen beachten müssen.

Für Rückfragen steht Ihnen der Wahlvorstand zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 24: Musterstimmzettel bei mehreren Vorschlagslisten (Listenwahl) – Normales Wahlverfahren

Stimmzettel

für die Wahl eines Betriebsrats im Betrieb
 des Unternehmens
 am

(Listenwahl)

<input type="radio"/>	Kennwort:		Liste 1
	Nr.	Name, Vorname	Art der Beschäftigung
	1.		
	2.		

<input type="radio"/>	Kennwort:		Liste 2
	Nr.	Name, Vorname	Art der Beschäftigung
	1.		
	2.		

Der/Die Wähler/in hat nur eine Stimme, die er/sie nur einer Liste geben kann. Er/Sie kennzeichnet die von ihm/ihr gewählte Vorschlagsliste durch Ankreuzen an der dafür vorgesehenen Stelle (Kreis).

M 25: Musterstimmzettel bei nur einer Vorschlagsliste (Personenwahl) – Normales Wahlverfahren

Stimmzettel

für die Wahl eines Betriebsrats im Betrieb
 des Unternehmens
 am

(Personenwahl)

Nr.	Name, Vorname	Art der Beschäftigung	Stimmzeichen
1.			<input type="radio"/>
2.			<input type="radio"/>
3.			<input type="radio"/>
4.			<input type="radio"/>
5.			<input type="radio"/>
6.			<input type="radio"/>
7.			<input type="radio"/>
8.			<input type="radio"/>
9.			<input type="radio"/>
10.			<input type="radio"/>
11.			<input type="radio"/>

Der/Die Wähler/in kennzeichnet die von ihr/ihm gewünschten Bewerber/innen durch Ankreuzen an der hierfür vorgesehenen Stelle. Es dürfen nicht mehr Bewerber/innen angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Angekreuzt werden können mithin höchstens bis zu Bewerber/innen.

M 26: Musterformular: Persönliche Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe – Normales Wahlverfahren

Frau/Herrn

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Persönliche Erklärung des Briefwählers

Hiermit erkläre ich ausdrücklich, dass ich den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

.....
(Ort/Datum)

.....
(Unterschrift)

Merkblatt Briefwahl

So wählen Sie richtig:

1. Füllen Sie den **Stimmzettel** und die **persönliche Erklärung** ordnungsgemäß aus.

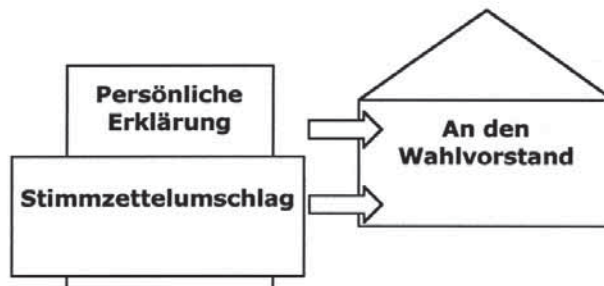


2. Legen Sie den **Stimmzettel** in den **Stimmzettelumschlag** und verschließen Sie ihn.

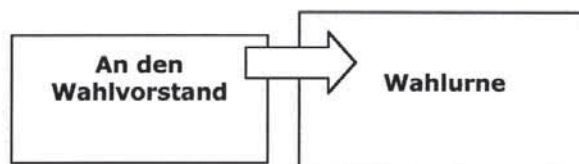


3. Legen Sie den **Stimmzettelumschlag** und die **persönliche Erklärung** in den großen Umschlag, adressiert:

„An den **Wahlvorstand**“
(Betriebsadresse),
und verschließen Sie ihn.



4. Schicken Sie den Umschlag rechtzeitig **an den Wahlvorstand** (er muss spätestens am dort eingegangen sein) und denken Sie an die Postlaufzeiten!



M 28a: Musterformular: Wahl Niederschrift bei Listenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

**Wahl Niederschrift
(Listenwahl)**

1. Der Wahlvorstand hat am die öffentliche Stimmauszählung gemäß § 13 WO durchgeführt und festgestellt, dass insgesamt Wahlumschläge abgegeben worden sind. Insgesamt sind gültige Stimmen abgegeben worden.

2. Auf die einzelnen Vorschlagslisten entfielen folgende Stimmen:

Vorschlagsliste 1 (Kennwort): Stimmen

Vorschlagsliste 2 (Kennwort): Stimmen

Vorschlagsliste 3 (Kennwort): Stimmen

Vorschlagsliste 4 (Kennwort): Stimmen

3. Der Wahlvorstand hat folgende Höchstzahlen berechnet:

4. Die Höchstzahlen verteilen sich auf die einzelnen Listen wie folgt:

5. Die Zahl der ungültigen Stimmen beläuft sich auf Stimmen.

6. Die Namen der in den Betriebsrat gewählten Personen lauten:

a) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

b) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

c) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

d) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

e) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

f) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

g) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

h) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

i) Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

7. Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen Betriebsratssitze, so dass damit das Geschlecht in der Minderheit entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist*.

Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen Betriebsratssitze, so dass damit das Geschlecht in der Minderheit nicht entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist*.

**Unzutreffendes bitte streichen*

Begründung:

8. Besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle und sonstige Ereignisse:

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 28b: Musterformular: Wahl Niederschrift bei Personenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

**Wahl Niederschrift
(Personenwahl)**

1. Der Wahlvorstand hat am die öffentliche Stimmauszählung gemäß § 13 WO durchgeführt und festgestellt, dass insgesamt Wahlumschläge abgegeben worden sind. Insgesamt sind gültige Stimmen abgegeben worden.

2. Auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber entfielen folgende Stimmen:

Bewerberin/Bewerber 1: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 2: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 3: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 4: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 5: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 6: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 7: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 8: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 9: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 10: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 11: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 12: Frau/Herr: Stimmen

Bewerberin/Bewerber 13: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 14: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 15: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 16: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 17: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 18: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 19: Frau/Herr Stimmen

Bewerberin/Bewerber 20: Frau/Herr Stimmen

3. Die Zahl der ungültigen Stimmen beläuft sich auf Stimmen.

4. Die Namen der in den Betriebsrat gewählten Personen lauten:

a) Frau/Herr

b) Frau/Herr

c) Frau/Herr

d) Frau/Herr

e) Frau/Herr

f) Frau/Herr

g) Frau/Herr

h) Frau/Herr

i) Frau/Herr

5. Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen Betriebsratssitze, so dass damit das Geschlecht in der Minderheit entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist*.

Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen Betriebsratssitze, so dass damit das Geschlecht in der Minderheit nicht entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist*.

**Unzutreffendes bitte streichen*

Begründung:

6. Besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle und sonstige Ereignisse:

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 29: Musterbegleitschreiben an den Arbeitgeber/die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei Übersendung der Wahl Niederschrift – Normales Wahlverfahren

.....
.....
.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An
die im Betrieb vertretene Gewerkschaft*:
.....
.....
.....

An
.....
.....
.....
(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung*)

**Unzutreffendes bitte streichen*

Abschrift der Wahl Niederschrift

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage erhalten Sie gemäß § 18 Satz 2 WO eine Abschrift der Wahl Niederschrift, die auf der öffentlichen Stimmauszählung vom der am durchgeführten Betriebsratswahl beruht.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 30: Musterschreiben: Benachrichtigung der gewählten BR-Mitglieder – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Benachrichtigung der gewählten Bewerberin/des gewählten Bewerbers

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

auf Grundlage des § 17 Abs. 1 Satz 1 WO setzt Sie hiermit der Wahlvorstand davon in Kenntnis, dass Sie zum Mitglied des Betriebsrats bei der am durchgeführten Betriebsratswahl gewählt worden sind.

Der Wahlvorstand gratuliert Ihnen zu dieser Wahl in den Betriebsrat und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Arbeit in diesem Gremium.

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 WO können Sie binnen drei Arbeitstagen ab Zugang dieser Benachrichtigung die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand unter der oben angegebenen Betriebsadresse ablehnen.

Die Frist läuft amum..... Uhr ab. Wenn Sie sich nicht binnen der Frist von drei Arbeitstagen erklären, gilt die Wahl entsprechend § 17 Abs. 1 Satz 2 WO als angenommen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

M 31a: Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Listenwahl – Normales Wahlverfahren

.....
.....
.....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum des Aushangs)

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung der Gewählten

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Grundlage des § 18 Satz 1 WO gibt der Wahlvorstand hiermit die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder bekannt, welche die Wahl auch angenommen haben. Es handelt sich um folgende Beschäftigte:

- 1. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 2. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 3. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 4. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 5. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 6. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 7. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 8. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- 9. Frau/Herr (Vorschlagsliste /Kennwort:)

Der Wahlvorstand gratuliert den gewählten Beschäftigten und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Betriebsratsarbeit!

Die Wahl Niederschrift liegt im Geschäftszimmer des Wahlvorstands (Betriebsadresse) für interessierte Beschäftigte zur Einsicht aus. Der Niederschrift lassen sich die Einzelheiten der Stimmauszählung entnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 31b: Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Personenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Datum des Aushangs)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung der Gewählten

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Grundlage des § 18 Satz 1 WO gibt der Wahlvorstand hiermit die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder bekannt. Die Gewählten haben die Wahl angenommen. Es handelt sich um folgende Beschäftigte:

1. Frau/Herr
2. Frau/Herr
3. Frau/Herr
4. Frau/Herr
5. Frau/Herr
6. Frau/Herr
7. Frau/Herr
8. Frau/Herr
9. Frau/Herr

Der Wahlvorstand gratuliert den gewählten Beschäftigten und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Betriebsratsarbeit!

Die Wahlniederschrift liegt im Geschäftszimmer des Wahlvorstands (Betriebsadresse) für interessierte Beschäftigte zur Einsicht aus. Der Niederschrift lassen sich die Einzelheiten der Stimmauszählung entnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....

(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 32: Musterschreiben: Einladung der gewählten Betriebsratsmitglieder zur konstituierenden Sitzung des BR – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Einladung zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats und Mitteilung der Tagesordnung

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

der Wahlvorstand stellt fest, dass Sie Ihre Wahl in den Betriebsrat nicht abgelehnt haben, und lädt Sie nunmehr gemäß § 29 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 26 Abs. 1 BetrVG zu einer konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats am um Uhr in ein.

Der Wahlvorstand hat folgende **Tagesordnung** festgesetzt:

1. Begrüßung der neu gewählten Mitglieder des Betriebsrats durch die/den Vorsitzende/n des Wahlvorstands
2. Bestellung einer Wahlleiterin/eines Wahlleiters aus der Mitte der Sitzungsteilnehmer/innen
3. Wahl der/des Betriebsratsvorsitzende/n und ihres/seines Stellvertreters
4. Übergabe der Wahlakten durch die/den Vorsitzende/n des Wahlvorstands an die/den Vorsitzende/n des Betriebsrats zur Aufbewahrung gemäß § 19 WO
5. Verschiedenes

Sie werden gebeten, dem Wahlvorstand unverzüglich mitzuteilen, wenn Sie an der Teilnahme an der konstituierenden Sitzung gehindert sind, damit rechtzeitig ein Ersatzmitglied eingeladen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

**M 33: Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des BR –
Normales Wahlverfahren**

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....

.....

(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung)

Verständigung über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir teilen Ihnen mit, dass wir die gewählten Mitglieder des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats nach § 29 Abs. 1 BetrVG i. V.m. § 26 Abs. 1 und 2 BetrVG am um Uhr in eingeladen haben und entsprechend zu diesem Zeitpunkt am angegebenen Ort die Sitzung durchführen werden.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

Wahlordnung 2001 (WO)

Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Dezember 2001 (BGBl. I 3494), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. Juni 2004 (BGBl. I 1393)

Erster Teil. Wahl des Betriebsrats

(§ 14 des Gesetzes)

Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Wahlvorstand

- (1) Die Leitung der Wahl obliegt dem Wahlvorstand.
- (2) Der Wahlvorstand kann sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben. Er kann Wahlberechtigte als Wahlhelferinnen und Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung heranziehen.
- (3) Die Beschlüsse des Wahlvorstands werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Über jede Sitzung des Wahlvorstands ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen.

§ 2 Wählerliste

- (1) Der Wahlvorstand hat für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Geschlechtern, aufzustellen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht passiv Wahlberechtigten sind in der Wählerliste auszuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er hat den Wahlvorstand insbesondere bei Feststellung der in § 5 Abs. 3 des Gesetzes genannten Personen zu unterstützen.
- (3) Das aktive und passive Wahlrecht steht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen sind. Wahlberechtigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes steht nur das aktive Wahlrecht zu (§ 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes).
- (4) Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck dieser Verordnung sind vom Tage der Einleitung der Wahl (§ 3 Abs. 1) bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. Der Abdruck der Wählerliste soll die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten. Ergänzend können der Abdruck der Wählerliste und die Verordnung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Die Bekanntmachung ausschließlich in elektronischer Form ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.
- (5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

§ 3 Wahlausschreiben

- (1) Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Der erste Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft.
- (2) Das Wahlausschreiben muss folgende Angaben enthalten:
 1. das Datum seines Erlasses;
 2. die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen, sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form (§ 2 Abs. 4 Satz 3 und 4) wo und wie von der Wählerliste und der Verordnung Kenntnis genommen werden kann;
 3. dass nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;

4. den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
 5. die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Gesetzes) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
 6. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes);
 7. dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 des Gesetzes);
 8. dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, wenn mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;
 9. dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nr. 8) eingereicht sind;
 10. die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
 11. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3) beschlossen ist;
 12. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
 13. Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.
- (3) Sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft des Betriebs zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen.
- (4) Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Ergänzend kann das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 4 Einspruch gegen die Wählerliste

- (1) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Betriebsratswahl nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden.
- (2) Über Einsprüche nach Absatz 1 hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Der Einspruch ist ausgeschlossen, soweit er darauf gestützt wird, dass die Zuordnung nach § 18a des Gesetzes fehlerhaft erfolgt sei. Satz 2 gilt nicht, soweit die nach § 18a Abs. 1 oder 4 Satz 1 und 2 des Gesetzes am Zuordnungsverfahren Beteiligten die Zuordnung übereinstimmend für offensichtlich fehlerhaft halten. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wählerliste zu berichtigen. Die Entscheidung des Wahlvorstands ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, die oder der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich schriftlich mitzuteilen; die Entscheidung muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer spätestens am Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen.
- (3) Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Wählerliste nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. Im Übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Wählerliste nur bei Schreibfehlern, offensibaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 5 Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

- (1) Der Wahlvorstand stellt fest, welches Geschlecht von seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist. Sodann errechnet der Wahlvorstand den Mindestanteil der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Zu diesem Zweck werden die Zahlen der am Tage des Erlasses des Wahlausschreibens im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer in einer Reihe nebeneinander gestellt und beide durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen.
- (2) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf es entfallen. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welchem Geschlecht dieser Sitz zufällt.

Zweiter Abschnitt. Wahl von mehr als drei Betriebsratsmitgliedern (aufgrund von Vorschlagslisten)

Erster Unterabschnitt. Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten

§ 6 Vorschlagslisten

- (1) Sind mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten. Die Vorschlagslisten sind von den Wahlberechtigten vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.
- (2) Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.
- (3) In jeder Vorschlagsliste sind die einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.
- (4) Wenn kein anderer Unterzeichner der Vorschlagsliste ausdrücklich als Listenvertreter bezeichnet ist, wird die oder der an erster Stelle Unterzeichnete als Listenvertreterin oder Listenvertreter angesehen. Diese Person ist berechtigt und verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Beseitigung von Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands entgegenzunehmen.
- (5) Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einer Vorschlagsliste. Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstands binnen einer ihm gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen; sind mehrere Vorschlagslisten, die von demselben Wahlberechtigten unterschrieben sind, gleichzeitig eingereicht worden, so entscheidet das Los darüber, auf welcher Vorschlagsliste die Unterschrift gilt.
- (6) Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist unzulässig.
- (7) Eine Bewerberin oder ein Bewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden. Ist der Name dieser Person mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Vorschlagslisten aufgeführt, so hat sie auf Aufforderung des Wahlvorstands vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung sie aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so ist die Bewerberin oder der Bewerber auf sämtlichen Listen zu streichen.

§ 7 Prüfung der Vorschlagslisten

- (1) Der Wahlvorstand hat bei Überbringen der Vorschlagsliste oder, falls die Vorschlagsliste auf eine andere Weise eingereicht wird, der Listenvertreterin oder dem Listenvertreter den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich zu bestätigen.
- (2) Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten, wenn die Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle Benannten zu bezeichnen. Er hat die Vorschlagsliste unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang, zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

§ 8 Ungültige Vorschlagslisten

- (1) Ungültig sind Vorschlagslisten,
 1. die nicht fristgerecht eingereicht worden sind,
 2. auf denen die Bewerberinnen oder Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind,
 3. die bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes) aufweisen. Die Rücknahme von Unterschriften auf einer eingereichten Vorschlagsliste beeinträchtigt deren Gültigkeit nicht; § 6 Abs. 5 bleibt unberührt.
- (2) Ungültig sind auch Vorschlagslisten,
 1. auf denen die Bewerberinnen oder Bewerber nicht in der in § 6 Abs. 3 bestimmten Weise bezeichnet sind,
 2. wenn die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder der Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt,
 3. wenn die Vorschlagsliste infolge von Streichung gemäß § 6 Abs. 5 nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweist,
 falls diese Mängel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt werden.

§ 9 Nachfrist für Vorschlagslisten

- (1) Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 genannten Frist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekannt zu machen wie das Wahlaus-

schreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Vorschlagslisten zu setzen. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird.

- (2) Wird trotz Bekanntmachung nach Absatz 1 eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand sofort bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet.

§ 10 Bekanntmachung der Vorschlagslisten

- (1) Nach Ablauf der in § 6 Abs. 1, § 8 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 genannten Fristen ermittelt der Wahlvorstand durch das Los die Reihenfolge der Ordnungsnummern, die den eingereichten Vorschlagslisten zugeteilt werden (Liste 1 usw.). Die Listenvertreterin oder der Listenvertreter sind zu der Losentscheidung rechtzeitig einzuladen.
- (2) Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 4).

Zweiter Unterabschnitt. Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten

(§ 14 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes)

§ 11 Stimmabgabe

- (1) Die Wählerin oder der Wähler kann ihre oder seine Stimme nur für eine der als gültig anerkannten Vorschlagslisten abgeben. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in den hierfür bestimmten Umschlägen (Wahlumschlägen).
- (2) Auf den Stimmzetteln sind die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerberinnen oder Bewerber mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufzuführen; bei Listen, die mit Kennworten versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben. Die Stimmzettel für die Betriebsratswahl müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Das Gleiche gilt für die Wahlumschläge.
- (3) Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihr oder ihm gewählte Vorschlagsliste durch Ankreuzen an der im Stimmzettel hierfür vorgesehenen Stelle.
- (4) Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille der Wählerin oder des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt oder die andere Angaben als die in Absatz 1 genannten Vorschlagslisten, einen Zusatz oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 12 Wahlvorgang

- (1) Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. Die Wahlurne muss vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne dass die Urne geöffnet wird.
- (2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellt (§ 1 Abs. 2), so genügt die Anwesenheit eines stimmberechtigten Mitglieds des Wahlvorstands und einer Wahlhelferin oder eines Wahlhelfers.
- (3) Die Wählerin oder der Wähler gibt ihren oder seinen Namen an und wirft den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne ein, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.
- (4) Wer infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine Person seines Vertrauens bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll, und teilt dies dem Wahlvorstand mit. Wahlbewerberinnen oder Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfer dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden. Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin oder des Wählers zur Stimmabgabe; die Person des Vertrauens darf gemeinsam mit der Wählerin oder dem Wähler die Wahlzelle aufsuchen. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung zur Stimmabgabe erlangt hat. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wählerinnen und Wähler.
- (5) Nach Abschluss der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird. Gleiches gilt, wenn die Stimmabgabe unterbrochen wird, insbesondere wenn sie an mehreren Tagen erfolgt.

§ 13 Öffentliche Stimmauszählung

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das aufgrund der Auszählung sich ergebende Wahlergebnis bekannt.

§ 14 Verfahren bei der Stimmauszählung

- (1) Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel den Wahlumschlägen und zählt die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammen. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.

- (2) Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel (§ 11 Abs. 3), so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

§ 15 Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten

- (1) Die Betriebsratssitze werden auf die Vorschlagslisten verteilt. Dazu werden die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmenzahlen in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen.
- (2) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. Entfällt die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.
- (3) Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Mitgliedersitze auf die folgenden Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über.
- (4) Die Reihenfolge der Bewerberinnen oder Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung.
- (5) Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes, so gilt Folgendes:
1. An die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, tritt die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit.
 2. Enthält diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über. Entfällt die folgende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.
 3. Das Verfahren nach den Nummern 1 und 2 ist solange fortzusetzen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes erreicht ist.
 4. Bei der Verteilung der Sitze des Geschlechts in der Minderheit sind auf den einzelnen Vorschlagslisten nur die Angehörigen dieses Geschlechts in der Reihenfolge ihrer Benennung zu berücksichtigen.
 5. Verfügt keine andere Vorschlagsliste über Angehörige des Geschlechts in der Minderheit, verbleibt der Sitz bei der Vorschlagsliste, die zuletzt ihren Sitz zu Gunsten des Geschlechts in der Minderheit nach Nummer 1 hätte abgeben müssen.

§ 16 Wahl Niederschrift

- (1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen:
1. die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
 2. die jeder Liste zugefallenen Stimmenzahlen;
 3. die berechneten Höchstzahlen;
 4. die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
 5. die Zahl der ungültigen Stimmen;
 6. die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerberinnen und Bewerber;
 7. gegebenenfalls besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.
- (2) Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben.

§ 17 Benachrichtigung der Gewählten

- (1) Der Wahlvorstand hat die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Erklärt die gewählte Person nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass sie die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen.
- (2) Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht gewählte Person. Gehört die gewählte Person dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an ihre Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht gewählte Person desselben Geschlechts, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes zustehenden Mindestsitze erhält. § 15 Abs. 5 Nr. 2 bis 5 gilt entsprechend.

§ 18 Bekanntmachung der Gewählten

Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 4). Je eine Abschrift der Wahlniederschrift (§ 16) ist dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unverzüglich zu übersenden.

§ 19 Aufbewahrung der Wahlakten

Der Betriebsrat hat die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren.

Dritter Unterabschnitt. Wahlverfahren bei nur einer Vorschlagsliste**(§ 14 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz des Gesetzes)****§ 20 Stimmabgabe**

- (1) Ist nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann die Wählerin oder der Wähler ihre oder seine Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind.
- (2) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen oder Bewerber unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie auf der Vorschlagsliste benannt sind.
- (3) Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihr oder ihm gewählten Bewerberinnen oder Bewerber durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle; es dürfen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 und 3, Abs. 4, §§ 12 und 13 gelten entsprechend.

§ 21 Stimmauszählung

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel den Wahlumschlägen und zählt die auf jede Bewerberin und jeden Bewerber entfallenden Stimmen zusammen; § 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 22 Ermittlung der Gewählten

- (1) Zunächst werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) verteilt. Dazu werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze mit Angehörigen dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt.
- (2) Nach der Verteilung der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit nach Absatz 1 erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit Bewerberinnen und Bewerbern, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt.
- (3) Haben in den Fällen des Absatzes 1 oder 2 für den zuletzt zu vergebenden Betriebsratssitz mehrere Bewerberinnen oder Bewerber die gleiche Stimmzahl erhalten, so entscheidet das Los darüber, wer gewählt ist.
- (4) Haben sich weniger Angehörige des Geschlechts in der Minderheit zur Wahl gestellt oder sind weniger Angehörige dieses Geschlechts gewählt worden, als ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes Mindestsitze zustehen, so sind die insoweit überschüssigen Mitgliedersitze des Geschlechts in der Minderheit bei der Sitzverteilung nach Absatz 2 Satz 2 zu berücksichtigen.

§ 23 Wahlniederschrift, Bekanntmachung

- (1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, in der außer den Angaben nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 5 bis 7 die jeder Bewerberin und jedem Bewerber zugefallenen Stimmzahlen festzustellen sind. § 16 Abs. 2, § 17 Abs. 1, §§ 18 und 19 gelten entsprechend.
- (2) Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person mit der nächsthöchsten Stimmzahl. Gehört die gewählte Person dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person dieses Geschlechts mit der nächsthöchsten Stimmzahl, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes zustehenden Mindestsitze erhalten würde. Gibt es keine weiteren Angehörigen dieses Geschlechts, auf die Stimmen entfallen sind, geht dieser Sitz auf die nicht gewählte Person des anderen Geschlechts mit der nächsthöchsten Stimmzahl über.

Dritter Abschnitt. Schriftliche Stimmabgabe**§ 24 Voraussetzungen**

- (1) Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, hat der Wahlvorstand auf ihr Verlangen
 1. das Wahlausschreiben,
 2. die Vorschlagslisten,
 3. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,

4. eine vorgedruckte von der Wählerin oder dem Wähler abzugebende Erklärung, in der gegenüber dem Wahlvorstand zu versichern ist, dass der Stimmzettel persönlich gekennzeichnet worden ist, sowie
 5. einen größeren Freiumsschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der oder des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt, auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand soll der Wählerin oder dem Wähler ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe (§ 25) aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen in der Wählerliste zu vermerken.
- (2) Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte), erhalten die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf.
- (3) Für Betriebsteile und Kleinbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschließen. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 25 Stimmabgabe

Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass die Wählerin oder der Wähler

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in dem Wahlumschlag verschließt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Orts und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in dem Freiumsschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

Die Wählerin oder der Wähler kann unter den Voraussetzungen des § 12 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine Person des Vertrauens verrichten lassen.

§ 26 Verfahren bei der Stimmabgabe

- (1) Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumsschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), so legt der Wahlvorstand den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne.
- (2) Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

Vierter Abschnitt. Wahlvorschläge der Gewerkschaften

§ 27 Voraussetzungen, Verfahren

- (1) Für den Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 14 Abs. 3 des Gesetzes) gelten die §§ 6 bis 26 entsprechend.
- (2) Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft ist ungültig, wenn er nicht von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§ 14 Abs. 5 des Gesetzes).
- (3) Die oder der an erster Stelle unterzeichnete Beauftragte gilt als Listenvertreterin oder Listenvertreter. Die Gewerkschaft kann hierfür eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer des Betriebs, die oder der Mitglied der Gewerkschaft ist, benennen.

Zweiter Teil. Wahl des Betriebsrats im vereinfachten

Wahlverfahren (§ 14a des Gesetzes)

Erster Abschnitt. Wahl des Betriebsrats im zweistufigen Verfahren

(§ 14a Abs. 1 des Gesetzes)

Erster Unterabschnitt. Wahl des Wahlvorstands

§ 28 Einladung zur Wahlversammlung

- (1) Zu der Wahlversammlung, in der der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 des Gesetzes (§ 14a Abs. 1 des Gesetzes) gewählt wird, können drei Wahlberechtigte des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen (einladende Stelle) und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Die Einladung muss mindestens sieben Tage vor dem Tag der Wahlversammlung erfolgen. Sie ist durch Aushang an geeigneten Stellen im Betrieb bekannt zu machen. Ergänzend kann die Einladung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht wer-

- den; § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend. Die Einladung muss folgende Hinweise enthalten:
- a) Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands;
 - b) dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden können (§ 14a Abs. 2 des Gesetzes);
 - c) dass Wahlvorschläge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Wahl des Betriebsrats mindestens von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten reicht die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte;
 - d) dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats, Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen.
- (2) Der Arbeitgeber hat unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung nach Absatz 1 der einladenden Stelle alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen (§ 2) in einem versiegelten Umschlag auszuhändigen.

§ 29 Wahl des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand wird in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewählt (§ 17a Nr. 3 Satz 1 des Gesetzes). Er besteht aus drei Mitgliedern (§ 17a Nr. 2 des Gesetzes). Für die Wahl der oder des Vorsitzenden des Wahlvorstands gilt Satz 1 entsprechend.

Zweiter Unterabschnitt. Wahl des Betriebsrats

§ 30 Wahlvorstand, Wählerliste

- (1) Unmittelbar nach seiner Wahl hat der Wahlvorstand in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands die Wahl des Betriebsrats einzuleiten. § 1 gilt entsprechend. Er hat unverzüglich in der Wahlversammlung eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Geschlechtern, aufzustellen. Die einladende Stelle hat dem Wahlvorstand den ihr nach § 28 Abs. 2 ausgehändigten versiegelten Umschlag zu übergeben. Die Wahlberechtigten sollen in der Wählerliste mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. § 2 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (2) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Betriebsratswahl nur vor Ablauf von drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden. § 4 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 31 Wahlausschreiben

- (1) Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlässt der Wahlvorstand in der Wahlversammlung das Wahlausschreiben, das von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Das Wahlausschreiben muss folgende Angaben enthalten:
1. das Datum seines Erlasses;
 2. die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form (§ 2 Abs. 4 Satz 3 und 4) wo und wie von der Wählerliste und der Verordnung Kenntnis genommen werden kann;
 3. dass nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;
 4. den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
 5. die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Gesetzes) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
 6. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes), und den Hinweis, dass Wahlvorschläge, die erst in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen (§ 14a Abs. 2 zweiter Halbsatz des Gesetzes);
 7. dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 des Gesetzes);
 8. dass Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen sind (§ 14a Abs. 2 erster Halbsatz des Gesetzes);
 9. dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nr. 8) eingereicht sind;
 10. die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
 11. Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe – § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 des Gesetzes);
 12. dass Wahlberechtigten, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe ge-

geben wird (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes); das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt werden;

13. Ort, Tag und Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes) sowie die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe entsprechend § 24 Abs. 3 beschlossen ist;
 14. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
 15. Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.
- (2) Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Ergänzend kann das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 32 Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Besteht der zu wählende Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern, so hat der Wahlvorstand den Mindestanteil der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) gemäß § 5 zu errechnen.

§ 33 Wahlvorschläge

- (1) Die Wahl des Betriebsrats erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen. Die Wahlvorschläge sind von den Wahlberechtigten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen. Wahlvorschläge, die erst in dieser Wahlversammlung gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform (§ 14a Abs. 2 des Gesetzes).
- (2) Für Wahlvorschläge gilt § 6 Abs. 2 bis 4 entsprechend. § 6 Abs. 5 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass ein Wahlberechtigter, der mehrere Wahlvorschläge unterstützt, auf Anforderung des Wahlvorstands in der Wahlversammlung erklären muss, welche Unterstützung er aufrechterhält. Für den Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gilt § 27 entsprechend.
- (3) § 7 gilt entsprechend. § 8 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass Mängel der Wahlvorschläge nach § 8 Abs. 2 nur in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands beseitigt werden können.
- (4) Unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen, wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2).
- (5) Ist in der Wahlversammlung kein Wahlvorschlag zur Wahl des Betriebsrats gemacht worden, hat der Wahlvorstand bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet. Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2) zu erfolgen.

§ 34 Wahlverfahren

- (1) Die Wählerin oder der Wähler kann ihre oder seine Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgeben, die in einem Wahlvorschlag benannt sind. Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen oder Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihm Gewählten durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle; es dürfen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 und 3, Abs. 4 und § 12 gelten entsprechend.
- (2) Im Fall der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (§ 35) hat der Wahlvorstand am Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats die Wahlurne zu versiegeln und aufzubewahren.
- (3) Erfolgt keine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe, hat der Wahlvorstand unverzüglich nach Abschluss der Wahl die öffentliche Auszählung der Stimmen vorzunehmen und das sich daraus ergebende Wahlergebnis bekannt zu geben. Die §§ 21, 23 Abs. 1 gelten entsprechend.
- (4) Ist nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, so ist die Person gewählt, die die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.
- (5) Sind mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen, gelten für die Ermittlung der Gewählten die §§ 22 und 23 Abs. 2 entsprechend.

§ 35 Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe

- (1) Können Wahlberechtigte an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen, um ihre Stimme persönlich abzugeben, können sie beim Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragen (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes). Das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss die oder der Wahlberechtigte dem Wahlvorstand spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats mitgeteilt haben. Die §§ 24, 25 gelten entsprechend.
- (2) Wird die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe aufgrund eines Antrags nach Absatz 1 Satz 1 erforderlich, hat dies der Wahlvorstand unter Angabe des Orts, des Tags und der

- Zeit der öffentlichen Stimmauszählung in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2).
- (3) Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), so legt der Wahlvorstand den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste in die bis dahin versiegelte Wahlurne.
- (4) Nachdem alle ordnungsgemäß nachträglich abgegebenen Wahlumschläge in die Wahlurne gelegt worden sind, nimmt der Wahlvorstand die Auszählung der Stimmen vor. § 34 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.

Zweiter Abschnitt. Wahl des Betriebsrats im einstufigen Verfahren (§ 14a Abs. 3 des Gesetzes)

§ 36 Wahlvorstand, Wahlverfahren

- (1) Nach der Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht (§§ 14a Abs. 3, 17a des Gesetzes) hat der Wahlvorstand die Wahl des Betriebsrats unverzüglich einzuleiten. Die Wahl des Betriebsrats findet auf einer Wahlversammlung statt (§ 14a Abs. 3 des Gesetzes). Die §§ 1, 2 und § 30 Abs. 2 gelten entsprechend.
- (2) Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben, das von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, soll der letzte Tag der Stimmabgabe (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft.
- (3) Das Wahlausschreiben hat die in § 31 Abs. 1 Satz 3 vorgeschriebenen Angaben zu enthalten, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist:
1. Abweichend von Nummer 6 ist ausschließlich die Mindestzahl von Wahlberechtigten anzugeben, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes).
 2. Abweichend von Nummer 8 hat der Wahlvorstand anzugeben, dass die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand einzureichen sind (§ 14a Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes); der letzte Tag der Frist ist anzugeben.
- Für die Bekanntmachung des Wahlausschreibens gilt § 31 Abs. 2 entsprechend.
- (4) Die Vorschriften über die Bestimmung der Mindestsitze nach § 32, das Wahlverfahren nach § 34 und die nachträgliche Stimmabgabe nach § 35 gelten entsprechend.
- (5) Für Wahlvorschläge gilt § 33 Abs. 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Wahlvorschläge von den Wahlberechtigten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand schriftlich einzureichen sind (§ 14a Abs. 3 Satz 2 zweiter Halbsatz des Gesetzes). § 6 Abs. 2 bis 5 und die §§ 7 und 8 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die in § 6 Abs. 5 und § 8 Abs. 2 genannten Fristen nicht die gesetzliche Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge nach § 14a Abs. 3 Satz 2 erster Halbsatz des Gesetzes überschreiten dürfen. Nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (Absatz 3).
- (6) Ist kein Wahlvorschlag zur Wahl des Betriebsrats gemacht worden, hat der Wahlvorstand bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet. Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben (Absatz 3) zu erfolgen.

Dritter Abschnitt. Wahl des Betriebsrats in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Wahlberechtigten (§ 14a Abs. 5 des Gesetzes)

§ 37 Wahlverfahren

Haben Arbeitgeber und Wahlvorstand in einem Betrieb mit in der Regel 51 bis 100 Wahlberechtigten die Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren vereinbart (§ 14a Abs. 5 des Gesetzes), richtet sich das Wahlverfahren nach § 36.

Dritter Teil. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 38 Wahlvorstand, Wahlvorbereitung

Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 5 über den Wahlvorstand, die Wählerliste, das Wahlausschreiben und die Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit entsprechend. Dem Wahlvorstand muss mindestens eine nach § 8 des Gesetzes wählbare Person angehören.

§ 39 Durchführung der Wahl

- (1) Sind mehr als drei Mitglieder zur Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen, so erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten. § 6 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 4 bis 7, die §§ 7 bis 10 und § 27 gelten entsprechend. § 6 Abs. 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass in jeder Vorschlagsliste auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber aufzuführen ist.
- (2) Sind mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, so kann die Stimme nur für eine Vorschlagsliste abgegeben werden. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 und 4, die §§ 12 bis 19 gelten entsprechend. § 11 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auf den Stimmzetteln auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber aufzuführen ist.
- (3) Ist nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann die Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgegeben werden, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind. § 20 Abs. 3, die §§ 21 bis 23 gelten entsprechend. § 20 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auf den Stimmzetteln auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerber aufzuführen ist.
- (4) Für die schriftliche Stimmabgabe gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

§ 40 Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren

- (1) In Betrieben mit in der Regel 5 bis 50 der in § 60 Abs. 1 des Gesetzes genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren gewählt (§ 63 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes). Für das Wahlverfahren gilt § 36 entsprechend mit der Maßgabe, dass in den Wahlvorschlägen und auf den Stimmzetteln auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber aufzuführen ist. § 38 Satz 2 gilt entsprechend.
- (2) Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend, wenn in einem Betrieb mit in der Regel 51 bis 100 der in § 60 Abs. 1 des Gesetzes genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitgeber und Wahlvorstand die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart haben (§ 63 Abs. 5 des Gesetzes).

Vierter Teil. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 41 Berechnung der Fristen

Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung.

§ 42 Bereich der Seeschifffahrt

Die Regelung der Wahlen für die Bordvertretung und den Seebetriebsrat (§§ 115 und 116 des Gesetzes) bleibt einer besonderen Rechtsverordnung vorbehalten.

§ 43 Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 16. Januar 1972 (BGBl. I S. 49), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. Januar 1995 (BGBl. I S. 43), außer Kraft.
- (2) (Aufgehoben)

Wahlleitfaden Normales Wahlverfahren

Register • Stichwortverzeichnis

Amtszeit (Betriebsrat)	13, 14
• Ablauf der Amtszeit des Betriebsrates	13
• Ausnahme für Betriebsräte bei Ende der Amtszeit	14
• Beginn der Amtszeit	14
• Berechnung des Endes der Amtszeit (Beispiele)	14
• Ermittlung des Beginns der Amtszeit	14
• nahtlose Aufeinanderfolge der Amtszeiten	14
• Vermeidung von betriebsratslosen Zeiten	14
Arbeitgeber	15, 16, 18, 21, 22, 24, 26
• Auskunft erteilen und Unterlagen zur Verfügung stellen (Wählerliste)	24
• Auskunft über sehbehinderte Arbeitnehmer	24
• Kostenübernahme für Wahlhelfer	22
• Mitteilung des Wahlvorstands über Zeiten der Sitzungen	21
• Störungen durch (Verzicht auf Bestellung von Wahlhelfern)	22
• Teilnahmeberechtigung bei Betriebsversammlung (Bestellung des Wahlvorstands)	16, 18
• Unzulässigkeit zur Betriebsversammlung einzuladen (Bestellung des Wahlvorstands)	16
• Verpflichtung zur Kostenerstattung (Einladung zur Betriebsversammlung zum Zwecke der Bestellung des Wahlvorstands)	15
• Weisungsrecht (Wahlberechtigung der Arbeitnehmer)	26
Arbeitnehmer	6, 7, 9, 10, 11, 20, 23, 24, 26, 29, 32, 33, 41, 42, 46
• aktives Wahlrecht	23, 24, 26, 29, 32
• Arbeitnehmernaustausch	10
• Aushilfskräfte	7
• ausländische (zwingende Information durch Wahlvorstand)	23, 42
• Auszubildende (Wahlberechtigung)	26
• Betriebszugehörigkeit	24
• Betriebszugehörigkeit (mehrfache)	26
• deutsche Sprachkenntnisse ausländischer (Nachforschungspflicht des Wahlvorstands)	23
• drei wahlberechtigte als Antragsteller einer arbeitsgerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands	20
• Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers (Wahlberechtigung)	26
• gekündigte (Wahlberechtigung)	26
• im Gemeinschaftsbetrieb	9
• keine im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes	29
• Leiharbeitnehmer	7
• Leiharbeitnehmer (gesonderte Kennzeichnung in Wählerliste)	24
• Leiharbeitnehmer (Stützunterschriften)	46
• Leiharbeitnehmer (Wahlberechtigung)	26, 32
• Mindestzahl von wahlberechtigten (Wahlausschreiben)	41
• nicht wahlberechtigte	29
• passives Wahlrecht	23, 24, 26, 33
• persönliche Abhängigkeit (Wahlberechtigung)	26
• Saisonarbeitnehmer	7
• sehbehinderte	24, 42
• ständig wahlberechtigte	7
• Teilzeitbeschäftigte	7, 26
• volljährig Beschäftigte	7
• Vollendung des 18. Lebensjahres	24
• wahlberechtigte (Wählerliste)	24
• wahlberechtigte (Wahlverfahren)	6
• wahlberechtigte (in einem selbstständigen Betriebsteil)	11
• Zuordnung zu einem Betrieb (Wahlberechtigung)	26
Arbeitsgericht	8, 10, 15, 16, 19, 20
• arbeitsgerichtliche Bestellung des Wahlvorstands	20
• arbeitsgerichtliche Bestellung des Wahlvorstands nur auf Antrag	20
• arbeitsgerichtliches Bestellungsverfahren für den Wahlvorstand (fehlende Mehrheit bei der Mehrheit der Kandidaten für den Wahlvorstand auf einer Betriebsversammlung)	19
• arbeitsgerichtliches Bestellungsverfahren für den Wahlvorstand (Untätigkeit des Betriebsrates)	15
• einstweilige Verfügung bei Anmietung eines Raums außerhalb des Betriebes zur Durchführung der Betriebsversammlung (Bestellung Wahlvorstand)	16
• einstweilige Verfügung (Weigerung des Arbeitgebers Betriebsversammlung bekannt zu geben)	15
• Verfahren wegen Bestimmung des Betriebs	8, 10
Bekanntgabe der Wahlergebnisse	14
• maßgebender Zeitpunkt bei Besonderheit einer Betriebsratswahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums (Beispiel)	14
• Zeitpunkt des Beginns der Amtszeit des Betriebsrats	14
Betrieb	7, 8, 9, 10, 11, 12, 26,
• arbeitstechnische Zwecke	8, 9
• betriebliche Einheit	8
• Betriebsbegriff	8
• Betriebseinrichtungen (zentrale gemeinsame)	10
• Betriebsmindestgröße	7
• Betriebsmittel (gemeinsame Nutzung)	10
• Betriebsstätte	9
• Betriebsteil	9
• Betriebsteil (Zuordnung zum Hauptbetrieb)	10
• Betriebsvereinbarung	8
• Betriebszugehörigkeit (mehrfache)	26
• Einheit von Arbeitsmitteln	8
• einheitliche Leitung	8, 9

• Gemeinschaftsbetrieb (Definition)	9
• Hauptbetrieb	11
• Hauptverwaltung	9, 11
• immaterielle Betriebsmittel	9
• kaufmännische Leitung	9
• Kernkompetenzen der Betriebsleitung	9
• Kleinstbetrieb (Definition)	11
• Leitungsapparat	9
• materielle Betriebsmittel	9
• menschliche Arbeitskraft	8
• mitbestimmungspflichtige Entscheidungen	9
• Organisationseinheit	8, 9
• räumliche Nähe	10
• räumliche Trennung	9, 11
• Tarifvertrag	8
• technische Leitung	9
• umwandlungsrechtliche Aufspaltung, Abspaltung oder Ausgliederung	10
• Unternehmensorgane (Personenidentitäten)	10
• Unternehmensspaltung	10
• Zuordnung zu einem Betrieb (Wahlberechtigung)	26
• Zusammenfassung	12
• Zweck	8, 9
Betrieb mit Betriebsrat	13
• reguläre Neuwahl	13
• vorzeitige Neuwahl	13
Betrieb ohne Betriebsrat	13, 15
• Bestellung des Wahlvorstands	13
• betriebsratslose Betriebe	15
• Mentorenprinzip	15
Betriebsrat	7, 13, 14, 15, 34, 35
• Ablauf der Amtszeit	13
• Amtszeit	13
• Ausnahme für Betriebsräte bei Ende der Amtszeit	14
• Beginn der Amtszeit (Ermittlung)	14
• Berechnung des Endes der Amtszeit	14
• betriebsratslose Zeit	14, 15
• Ende der Amtszeit	14
• Bestellung der Wahlvorstandsmitglieder	13
• Bestellung des Wahlvorstandes	13
• Bestimmung des Wahlvorstandsvorsitzenden	13
• Betriebsratsbeschluss für Bestellung des Wahlvorstands	13
• Feststellung der Größe	34, 35
• Fristversäumnis bei Bestellung des Wahlvorstands	15
• Größe des Betriebsrates ermitteln	7
• Übergangsmandat (Wahrnehmung und Ende)	13
• Untätigkeit bei Bestellung des Wahlvorstandes	15
Betriebsräte	8, 10
• eigene für Betriebsteile	10
• Spartenbetriebsräte	8
Betriebsratswahl	8, 13, 14, 22, 23, 24, 30, 37, 38, 45
• aktives Wahlrecht	23
• Anfechtbarkeit und Nichtigkeit vermeiden	22, 23
• anfechten	8
• Aufgaben des Wahlvorstands	23
• Aufstellen der Wählerliste	23
• Aushang des Wahlausschreibens	23, 38
• Auslegen der Wählerliste	23
• Besonderheit bei Wahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums	14
• Dolmetscher (Information ausländischer Arbeitnehmer)	23
• Durchführung durch Wahlvorstand	23
• Einleitung	23
• Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit	37
• Feststellung des Wahlergebnisses	23
• förmliche Einleitung	23
• Information der ausländischen Arbeitnehmer (zwingend)	23
• Merkblatt (Information ausländischer Arbeitnehmer)	23
• Nachforschungspflicht des Wahlvorstands (Deutschkenntnisse ausländischer Arbeitnehmer)	23, 24
• Neuwahl (reguläre und außerhalb des regelmäßigen Vierjahreszeitraumes)	13
• organisieren, vorbereiten und durchführen	13
• passives Wahlrecht	23
• Stützunterschriften (Vorschlagslisten)	45
• unwirksam	8
• Verfahren zur Feststellung, wer leitende/r Angestellte ist	30
• Vermeidung von betriebsratslosen Zeiten	14
• Vorbereitungshandlungen (bis Erlass des Wahlausschreibens)	23
• Vorschlagslisten der Beschäftigten	45
• Vorschlagslisten einreichen	45
• Wahlausschreiben aushängen	23
• Wahlbewerber	45
• Wahlvorschläge einreichen	45

• Zuständigkeit des Wahlvorstands	13
Betriebsteil	10, 11, 12
• Abstimmung über Eigenständigkeit durch Arbeitnehmer	11
• als Filiale	12
• als selbstständiger Betrieb	10
• Betriebsrat des Hauptbetriebs (Initiative für Abstimmung über Eigenständigkeit wegen Kündigungsschutz)	11
• Definition	10, 11
• Definiton Entfernung (Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln)	11
• echte Betriebsleitung	11
• Eigenständigkeit in Aufgabenbereich und Organisation	11
• Erreichbarkeit der Betriebsratsmitglieder für Beschäftigte	11
• Hauptbetrieb	11
• Hilfsfunktion	10
• Kündigungsschutz (Abstimmung über Eigenständigkeit)	11
• Leitungsmacht	11
• Mindestzahl ständige, wahlberechtigte Arbeitnehmer	11
• Unterschriftensammlung (als Form der Abstimmung über Eigenständigkeit)	11
• Vorgesetztenfunktion (Leitung Betriebsteil)	10
• Zusammenfassung	12
Betriebsverfassungsgesetz	10, 29, 30, 34
• Betriebsteil als selbstständiger Betrieb	10
• keine Arbeitnehmer, deshalb nicht wahlberechtigt	29
• Verfahren zur Feststellung, wer leitende/r Angestellte ist	30
• Vermutungstatbestände zum Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs	10
• Zahlenstaffel (Größe des Betriebsrats)	34
Betriebsversammlung	15, 16, 17, 18, 19
• Abbruch (fehlende Mehrheit bei der Mehrheit der Kandidaten bei der Wahl zum Wahlvorstand)	19
• Anmietung eines Raums außerhalb des Betriebs	16
• Arbeitgeber (Kostenerstattung, Pflicht zum Aushang)	15
• Ausstattung (Papier, Mikrofon, Wahlkabinen etc.)	17
• Auszählung der Stimmen durch Wahlhelfer	18
• Auszählung der Stimmen (öffentlich)	19
• Beschluss über Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitglieder (Beschlussvorschlag)	18
• Beschluss über Wahlvorgang (Mitglieder und Ersatzmitglieder Wahlvorstand)	17
• Bestellung des Wahlvorstands	15
• Bestimmung von Wahlhelfern (Bestellung des Wahlvorstands)	18
• Checkliste zur Wahl des Wahlvorstands	17
• Durchführung (während Arbeitszeit)	16
• Einladung (Bestellung des Wahlvorstands)	15
• einstweilige Verfügung bei Weigerung des Arbeitgebers die Einladung auszuhängen (Bestellung des Wahlvorstands)	15
• einstweilige Verfügung bei Anmietung eines Raums außerhalb des Betriebs	16
• Eröffnung	17
• gerichtliches Bestellungsverfahren	19
• Ort	16
• Protokollführer (bei Bestellung eines Wahlvorstands)	18
• rechtzeitige Information (auch für Außendienstmitarbeiter oder Beschäftigte in Elternzeit)	15
• Teilnahmeberechtigung (Bestellung Wahlvorstand)	16
• Teilnahmeberechtigung (Arbeitgeber)	16, 18
• Vergütung der Arbeitszeit	16
• Versammlungsleiter	16
• Versammlungsleiter (Hausrecht)	17
• Vorbereitung (Checkliste - Wahl des Wahlvorstands)	17
• Wahl der Vollmitglieder (Wahlvorstand)	19
• Wahl des Wahlvorstandsvorsitzenden	17
• Wahl einer Versammlungsleitung	18
• Weigerung des Arbeitgebers (Aushang Einladung)	15
• Zahl der stimmberechtigten Anwesenden erfassen	19
d'Hondtsches Höchstzahlprinzip	39
Einstweilige Verfügung	15, 16, 24
• bei Anmietung eines Raums außerhalb des Betriebes zur Durchführung der Betriebsversammlung (Bestellung Wahlvorstand)	16
• bei Weigerung des Arbeitgebers Betriebsversammlung bekannt zu geben (Bestellung des Wahlvorstands)	15
• bei Weigerung des Arbeitgebers Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen (Wählerliste)	24
Filialen	12
• Besonderheiten	12
• Definiton	12
• Entfernung vom Hauptbetrieb	12
• gemeinsamer Betriebsteil mit benachbarten Filialen	12
• Kernkompetenzen in personellen und sozialen Angelegenheiten	12
• Sitz des Leitungsapparates	12
Frist	13, 15, 23, 24, 38, 40
• Arbeitstagefrist	23
• für die Bestellung des Wahlvorstands	13
• Fristsetzung, schriftlich zur Auskunftserteilung für Wählerliste (Arbeitgeber)	24
• Fristversäumnis des Betriebsrats bei Bestellung des Wahlvorstands	15
• Kalendertagefrist	23
• Rückwärtsfrist	23, 38
• Vorwärtsfrist	23
• Wochenfrist	23, 40

Gemeinschaftsbetrieb	9
• Definition	9
Gesamtbetriebsrat	8, 13, 15
• auf Unternehmensebene	8
• Bestellung des Wahlvorstands	13, 15
Gewerkschaft	15, 16, 20, 46
• Antragsteller einer arbeitsgerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands	20
• Einladung zur Betriebsversammlung (Bestellung des Wahlvorstands)	15
• Entsendung eines dem Betrieb angehörenden Gewerkschaftsbeauftragten als zusätzliches nicht stimmberechtigtes Mitglied im Wahlvorstand	20
• externe Gewerkschaftsbeauftragte für den Wahlvorstand	20
• Gewerkschaftlisten (Wahlvorschläge/Vorschlagslisten)	46
• Prüfung des Gewerkschaftsbeauftragten durch den Wahlvorstand	20
• Prüfung des Gewerkschaftsstatus durch den Wahlvorstand	20
• Teilnahmerecht des Gewerkschaftsbeauftragten bei Betriebsversammlung (Bestellung des Wahlvorstands)	16
Gewerkschaftssekretär	8, 10, 11, 12, 16, 17, 23, 24, 33, 43
• gemeinsame Vorbereitung der Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands	17
• Rücksprache wegen:	
- Beantragung einer einstweiligen Verfügung bei Weigerung des Arbeitgebers Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen (Wählerliste)	24
- Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils	11
- Filialunternehmen	12
- Korrektur bei offensichtlicher Unrichtigkeit des Wahlausschreibens	43
- Merkblatt in den Landessprachen der ausländischen Arbeitnehmer	23
- Teilnahmeberechtigung des Arbeitgebers bei Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstandes	16
- Umfang und Grenzen des Betriebs	8
- Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs	10
- Zuordnung eines Kleinstbetriebs	12
- Zweifelsfälle bei Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern	33
• Versammlungsleiter bei Betriebsversammlung (Bestellung des Wahlvorstands)	16
Kleinstbetrieb	11
• Definition	11
Konzernbetriebsrat	13, 15
• Bestellung des Wahlvorstands	13, 15
Kündigungsschutz	11, 22
• keinen besonderen für Beschäftigte bei Abstimmung über Eigenständigkeit	11
• keinen besonderen für freiwillige Wahlhelfer	22
Neuwahl des Betriebsrats	13
• Auflösung durch gerichtliche Entscheidung	13
• außerhalb des regelmäßigen Vierjahreszeitraumes	13
• bei Spaltung des Betriebs	13
• bei Zusammenlegung des Betriebs	13
• erfolgreiche Anfechtung	13
• Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder sinkt unter vorgeschriebener Zahl	13
• reguläre	13
• Rücktritt des Betriebsrates	13
• Übergangsmandat des Betriebsrats	13
Sprecherausschuss	30, 31
• Wahl zum (Gleichzeitigkeit mit Betriebsratswahl)	30, 31
• Zuordnungsverfahren von leitenden Angestellten	30, 31
Übergangsmandat	13
• des Betriebsrates (abgespaltener Betriebsteil oder neu geschaffener Betrieb)	13
• Ende	13
Unternehmen	8, 9, 10
• juristische Person	8
• natürliche Person	8
• Personengesamtheit	8
• Unternehmensorgane (Gemeinschaftsbetrieb)	10
• Unterschied zu Betrieb	8
• Vereinbarung zur gemeinsamen Führung	9
Vorschlagslisten (Wahlvorschläge)	45, 46, 47, 48
• allgemeines	45
• bestätigen	47
• einheitliche Urkunde	46
• Gewerkschaftlisten	46
• Kandidierende	45
• Prüfung durch Wahlvorstand	47
• schriftliche Zustimmung der Kandidierenden	45
• Stützunterschriften	45, 46, 47
• ungültig	48
• unheilbare Mängel prüfen	48
• Wirksamkeit	48
Wählerliste	7, 24, 39, 40, 41, 44, 45
• Abdruck ohne Geburtsdaten	24, 44
• Abweichung bei aktivem und passivem Wahlrecht (Kennzeichnung)	24

• aktives Wahlrecht	24
• Aktualisierung (fortlaufend)	24, 44
• alphabetische Reihenfolge	24
• Arbeitgeber: Auskunft erteilen und Unterlagen zur Verfügung stellen	24
• Arbeitsversion	45
• Aufstellung	7, 24
• Auslegen	44
• Berichtigung und Ergänzung	44
• Einspruch	39, 40, 44
• Feststellung der Wahlberechtigung	24
• getrennt nach Frauen und Männern	24
• Mindestzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmern	41
• Leiharbeiter (gesonderte Kennzeichnung)	24
• offensichtliche Unrichtigkeit	45
• passives Wahlrecht	24
• Prüfung der Einsprüche	44
• Wahlberechtigung	24
Wahlausschreiben	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44
• Anteil der Geschlechter	40
• Aushang (Dauer und Ort)	38, 41
• Auslegen im Betrieb	44
• Bekanntmachung	39, 41
• Erlass	38, 40, 44
• Inhalt (zwingend)	40, 42
• Korrektur bei offensichtlicher Unrichtigkeit	42, 43
• Mindestzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmern	41
• Original	41
• Stimmabgabe (Ort, Tag, Zeit)	38
• Unterschriften	38
• Wahlakte	41
• Wählerliste	38
• Wahlordnung	38
• Wahlvorschläge (Vorschlagslisten)	38
• Wahlvorschläge einreichen	41
• Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder	40
• Zwei-Wochen-Frist	40
Wahlberechtigung	6, 11, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 32, 33
• aktives Wahlrecht	23, 24, 25
• Arbeitnehmer	24, 25, 26
• Auszubildende	26
• Betriebszugehörigkeit	24, 25
• Betriebszugehörigkeit (mehrfache)	26
• Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers	26
• Feststellung der Wählbarkeit	33
• gekündigte Arbeitnehmer	26
• keine Arbeitnehmer i.S. des BetrVG	29
• Leiharbeiter	7, 24, 26, 32
• nicht wahlberechtigt	29
• passives Wahlrecht	23, 24, 26, 33
• persönliche Abhängigkeit	26
• Verfahren zur Feststellung, wer leitende/r Angestellte ist	30
• Vollendung des 18. Lebensjahres	24, 25, 26
• Wählbarkeit	33
• wahlberechtigte (Wählerliste)	24
• wahlberechtigte (Wahlverfahren)	6
• wahlberechtigte (in einem selbstständigen Betriebsteil)	11
• Zuordnung zu einem Betrieb	26
Wahlverfahren	6, 7
• Abbruch	7
• ein- bzw. zweistufiges	6
• normales	6
• vereinfachtes	6
Wahlvorschläge (Vorschlagslisten)	45, 46, 47, 48
• allgemeines	45
• bestätigen	47
• einheitliche Urkunde	46
• Gewerkschaftslisten	46
• Kandidierende	45
• Leiharbeiter (Stützunterschriften)	46
• Prüfung durch Wahlvorstand	47
• schriftliche Zustimmung der Kandidierenden	45
• Stützunterschriften	45, 46, 47, 48
• ungültig	48
• unheilbare Mängel prüfen	48
• Wirksamkeit	48
Wahl zum Wahlvorstand	6, 7, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22
• Abbruch der Wahlversammlung	7
• Abstimmung über Wahlvorstand („im Paket“ gemeinsam oder einzeln)	16
• Art der Abstimmung (geheim, schriftlich oder Handaufheben)	16
• Art der Abstimmung im Ermessen der Versammlungsleitung	16, 17

• Auszählung der Stimmen (Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands)	19
• Beschluss über Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitgliedern	18
• Bestimmung eines Wahlvorstandsvorsitzenden	13
• Betriebsratswahl einleiten, durchführen, organisieren	13
• Bestellung	6, 13
• Bestellung als Tagesordnungspunkt in Einladung zur Betriebsratssitzung	13
• Bestellung der Wahlvorstandsmitglieder	13
• Bestellung durch Betriebsratsbeschluss	13
• Bestellung durch Betriebsversammlung	15
• Bestellung durch Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat (Mentorenprinzip)	15
• Bestellung durch Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Betriebsversammlung oder Arbeitsgericht	13, 15
• Checkliste Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands	17
• Durchführung der Wahl der Ersatzmitglieder	19
• Durchführung der Wahl der Vollmitglieder	19
• Einladung zur Betriebsversammlung (Bestellung des Wahlvorstands)	15
• Frist für die Bestellung des Wahlvorstands	13
• Fristversäumnis des Betriebsrats bei Bestellung des Wahlvorstands	15
• Kandidaten zum Wahlvorstand (Zahl)	16
• Kandidatenvorschläge für Wahlvorstand (Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands)	19
• Mentorenprinzip	15
• Protokollführer (Betriebsversammlung zur Bestellung eines Wahlvorstands)	18
• Schlusswort des Versammlungsleiters	19
• Stichwahl (fehlende Mehrheit bei einzelnen Kandidaten)	19
• Stimmberechtigung (Wahl zum Wahlvorstand)	16
• Teilnahmberechtigung	16, 18
• Teilnahmberechtigung (Arbeitgeber)	16, 18
• ungültige Stimmen (Auszählung der Stimmen)	19
• Vergrößerung des Wahlvorstands	16, 18
• Versammlungsleiter (Aufgaben)	17
• Versammlungsleiter (Hausrecht)	17
• Versammlungsleiter (Schlusswort)	19
• Versammlungsleitung (Art der Abstimmung)	16, 17
• Wahl	6, 16, 19
• Wahlausschreiben (Angabe der Betriebsadresse)	22
• Wahl der Ersatzmitglieder	19
• Wahl der Vollmitglieder	19
• Wahl des Wahlvorstandsvorsitzenden durch Wahlvorstand	13
• Wahl einer Versammlungsleitung	18
• Wahl von Ersatzmitgliedern	17
• Wahlergebnis feststellen	13
• Wahlversammlung abbrechen	7
• Wahlvorgang Mitglieder und Ersatzmitglieder (Beschluss der Betriebsversammlung)	17
Wahlvorstand	20, 21, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48
• Ablehnung der Entgegennahme von Erklärungen außerhalb des Betriebs	22
• aktives Wahlrecht	24
• Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Wahl vermeiden	22, 23
• Anwesenheitsliste	21
• Arbeitgeber: Auskunft erteilen, Unterlagen zur Verfügung stellen (Wählerliste)	24
• Arbeitgeber (über Termine der Sitzungen des Wahlvorstands informieren)	21
• Arbeitnehmereigenschaft feststellen	23
• Arbeitsversion der Wählerliste anfertigen	45
• auf anderen Wegen (Zugang von Erklärungen außerhalb der Betriebsadresse)	22
• Aufgaben des Wahlvorstands	23
• Aufgaben des Wahlvorstandsvorsitzenden	20
• Aufstellen der Wählerliste	24
• Aushang des Wahlausschreibens	23
• ausländische Arbeitnehmer (Informationspflicht)	23, 24, 42
• Auslegen des Wahlausschreibens	44
• Auslegen der Wählerlisten (Betriebsratswahl)	23
• außerhalb des Betriebs (Entgegennahme von Erklärungen ablehnen)	22
• außerhalb der Betriebsadresse (Entgegennahme von Erklärungen)	22
• Bekanntmachung des Wahlausschreibens	39
• Berechnung der Mindestsitze (Minderheitengeschlecht)	23
• Beschlüsse (nicht zulässige)	21
• Beschlüsse (Wirksamkeit)	21
• Beschluss bei Änderung/Korrektur des Wahlausschreibens	43
• Beschluss über Berichtigung und Änderung der Wählerliste	44
• Beschluss über Hinzuziehen von freiwilligen Wahlhelfern	22
• Beschlussfassung	21
• Beschlussfassung über Aushang des Wahlausschreibens	38, 39, 40
• Beschlussfassung über Erlass des Wahlausschreibens	38, 40
• Bestätigung der Einreichung von Vorschlagslisten/Wahlvorschlägen	47
• Bestellung von Ersatzmitgliedern	20
• Betriebsadresse	22
• Beurteilungsspielraum (Feststellung der Regelbelegschaftsstärke)	36
• Delegationsbeschluss	21
• Delegationsregelung (in der Geschäftsordnung)	21
• Dolmetscher (Information ausländischer Arbeitnehmer)	23
• Durchführung der Wahl	22, 23
• E-Mail	22
• Einleitung der Betriebsratswahl	23
• einstweilige Verfügung bei Weigerung des Arbeitgebers, Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen (Wählerliste)	24
• Entscheidungen als Beschlüsse	21
• erfolgreiche Wahl als Regelfall	22

• Erlass des Wahlausschreibens	23, 44
• Faxnummer	22
• Feststellung der Größe des Betriebsrats	23, 34, 35
• Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit	37
• Feststellung des Wahlergebnisses (Betriebsratswahl)	23
• Feststellung von unheilbaren Mängeln (Vorschlagslisten/Wahlvorschläge)	48
• förmliche Einleitung der Betriebsratswahl	23
• Freistellung (bezahlte, von der Arbeit für Wahlvorstandsmitglieder)	22
• Fristen berechnen	23
• Fristsetzung zur Auskunftserteilung (Arbeitgeber)	24
• Geschäftsführung	21
• Geschäftsordnung	21
• Gewerkschaftsbeauftragter als zusätzliches nicht stimmberechtigtes Mitglied	20
• Hinzuziehung von Personen zur nichtöffentlichen Sitzung	21
• Höchstzahlensystem (Berechnung der Mindestsitze des Minderheitengeschlechts)	23
• Kosten für Wahlhelfer (vom Arbeitgeber zu ersetzen)	22
• Leitung der Wahl (gem. § 1 Abs. 1 WO)	22
• Losentscheid (Unstimmigkeit bei Zuordnungsverfahren)	31
• Merkblatt (Information ausländischer Arbeitnehmer)	23
• Nachforschungspflicht (deutsche Sprachkenntnisse ausländischer Arbeitnehmer)	23, 24
• Niederschrift (Sitzungsprotokoll)	21
• passives Wahlrecht	24
• Pflichten (weitere des Wahlvorstands)	23
• Postfach	22
• Prüfung der Einsprüche (Wahlausschreiben)	44
• Prüfung des Gewerkschaftsbeauftragten	20
• Prüfung des Gewerkschaftsstatus	20
• Prüfung der Gewerkschaft (betriebsangehörig)	20
• Prüfung der Vorschlagslisten/Wahlvorschläge	47, 48
• Quotierung Frauen und Männer	20
• rechtsfehlerhafte Maßnahmen korrigieren	22
• Regelbelegschaftsstärke	35, 36
• sehbehinderte Arbeitnehmer informieren	24, 42
• Sitzungen (Häufigkeit)	21
• Sitzungen (nicht öffentlich)	21
• Sitzungen (Standard-Tagesordnungspunkte)	21
• Stellvertreter des Wahlvorstandsvorsitzenden (Pflicht zur Entgegennahme von Erklärungen auch außerhalb der Betriebsadresse)	22
• unheilbare Mängel der Vorschlagslisten/Wahlvorschläge prüfen	48
• Unterzeichnung der Niederschrift	21
• Verfahren zur Feststellung, wer leitende/r Angestellte ist	30
• Vermeidung von Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Wahl	22
• Vermittler (Unstimmigkeit bei Zuordnungsverfahren)	31
• Vorbereitungshandlungen (bis Erlass des Wahlausschreibens)	23
• Vorschlagslisten/Wahlvorschläge entgegennehmen und prüfen	45
• Vorschlagslisten/Wahlvorschläge bestätigen	47
• Vorschlagslisten/Wahlvorschläge (Wirksamkeit)	48
• Wählerliste aufstellen	24
• Wahlausschreiben (in verschiedenen Sprachen)	23
• Wählerliste auslegen (Betriebsratswahl)	23
• Wahlakte	21
• Wahlausschreiben	38
• Wahlausschreiben aushängen (Betriebsratswahl)	23, 38
• wahlberechtigte Arbeitnehmer (Wählerliste)	24
• Wahlberechtigung feststellen	23, 24
• Wahlhelfer (freiwillige, Hinzuziehen bei Durchführung der Stimmabgabe und Stimmauszählung)	22
• Wahlvorschläge einreichen	41, 45
• Wahlvorstandsschulung	23
• Wahlvorstandsvorsitzender (Pflicht zur Entgegennahme von Erklärungen auch außerhalb der Betriebsadresse)	22
• Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen	20
• Zugang von Erklärungen außerhalb der Betriebsadresse auf anderen Wegen	22
• Zusammensetzung	20
Wechsel des Wahlverfahrens	7
• bekannt machen	7
• Vereinbarung mit Arbeitgeber	7
Zahl der Betriebsratsmitglieder	13
• Neuwahl (bei Gesamtzahl unter der vorgeschriebenen Zahl)	13

Adressen der IG BCE-Landesbezirke

Landesbezirk Baden-Württemberg
Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
Tel.: 0711 22916-0
www.baden-wuerttemberg.igbce.de
lb.bawue@igbce.de

Landesbezirk Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel.: 089 51404-100
www.bayern.igbce.de
lb.bayern@igbce.de

Landesbezirk Hessen/Thüringen
Mainzer Straße 81
65189 Wiesbaden
Tel.: 0611 988499-0
www.hessen-thueringen.igbce.de
lb.hessen@igbce.de

Landesbezirk Nord
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511 7631-500
www.nord.igbce.de
lb.nord@igbce.de

Landesbezirk Nordost
Inselstraße 6
10179 Berlin
Tel.: 030 278713-3
www.nordost.igbce.de
lb.nordost@igbce.de

Landesbezirk Nordrhein
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 179376-0
www.nordrhein.igbce.de
lb.nordrhein@igbce.de

Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland
Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz
Tel.: 06131 28728-0
www.rps.igbce.de
lb.rps@igbce.de

Landesbezirk Westfalen
Alte Hattinger Straße 19
44789 Bochum
Tel.: 0234 319-0
www.westfalen.igbce.de
lb.westfalen@igbce.de

**BETRIEBSRATS
WAHL**

FÜR

**GUTE
ARBEIT**