

**BETRIEBSRATS  
WAHL**  
**FÜR**  
**UNS**

**WAHLLLEITFADEN**  
VEREINFACHTES 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

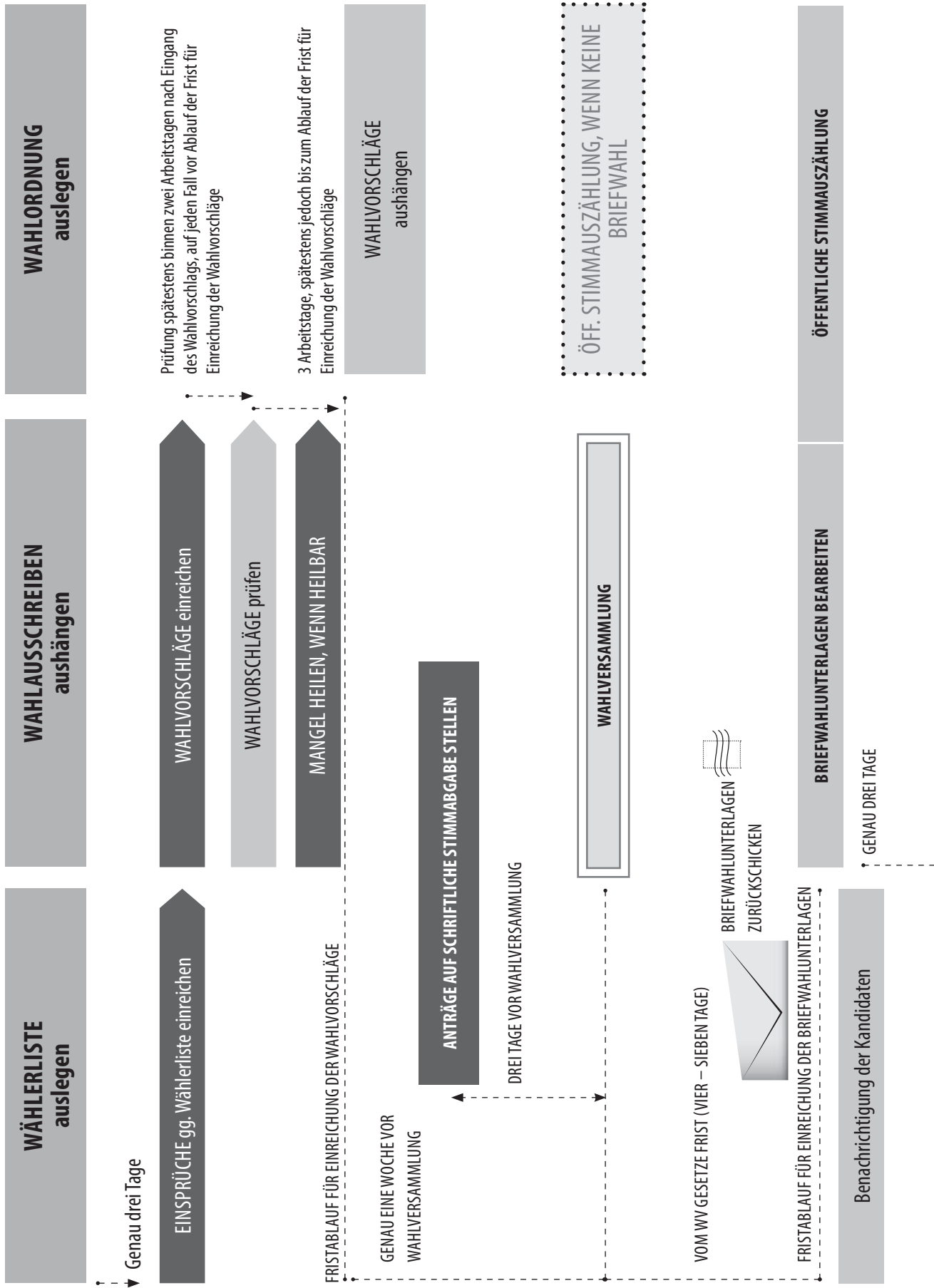
**BETRIEBSRATS  
WAHL**  
**FÜR**  
**UNS**

**WAHLEITFADEN**  
VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

ARBEITSHILFE FÜR WAHLVORSTÄNDE

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

# Ablauf des vereinfachten einstufigen Wahlverfahrens im groben Überblick



MÖGLICHKEIT DER ABLEHNUNG DES AMTES

BEKANNTMACHUNG WAHLERGEBNIS

EINLADUNG ZUR KONSTITUIERENDEN SITZUNG

MAX. EINE WOCHE NACH STIMMAUSZÄHLUNG

## Berechnung von Fristen

In der Wahlordnung finden sich zum einen Vorwärts- und Rückwärtsfristen und zum anderen Wochen- und Arbeitsstagesfristen.

Eine **Vorwärtsfrist** ist eine solche, bei der ein maßgebendes Ereignis am Anfang steht und ab diesem eine Zeitspanne läuft. Beispiel ist § 36 Abs. 1 i.V.m. § 30 Abs. 2 WO: „**Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können ... nur vor Ablauf von drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens eingelegt werden.**“ Maßgebendes Ereignis ist der Erlass des Wahlausschreibens. Ab hier laufen drei (Kalender-)Tage vorwärts.

Bei einer **Rückwärtsfrist** wird von einem maßgebenden Ereignis aus in die Vergangenheit gerechnet. Beispiel ist § 36 Abs. 3 Nr. 2 WO: „... **die Wahlvorschläge [sind] spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung einzureichen.**“ Maßgebendes Ereignis ist der Tag der Wahlversammlung. Von hier aus ist rückwärts eine Woche zu berechnen.

**Wochenfristen** umfassen alle sieben Kalendertage von Montag bis Sonntag.

**Arbeitsstagesfristen** umfassen die Wochentage (Montag bis Sonntag), an denen die ganz überwiegende Mehrheit der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht. Die ganz überwiegende Mehrheit der Beschäftigten sind 80 Prozent. Das gilt auch für Kurzarbeitstage. Befinden sich an einem Tag mehr als mindestens 80 Prozent der Belegschaft in „Kurzarbeit Null“, ist dieser Tag kein Arbeitstag mehr. Es zählt der nächstfolgende Arbeitstag, an dem die ganz überwiegende Mehrheit der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht.

Folgendes Vorgehen schlagen wir bei der Fristberechnung vor:

1. Bestimmen, ob es sich um eine **Wochen- oder eine Arbeitsstagesfrist** und um eine Vorwärts- oder eine Rückwärtsfrist handelt.
2. Bestimmen der Dauer der Frist

### Bei der Vorwärtsfrist:

3. **Fristbeginn:** Der Tag, in den das maßgebende Ereignis fällt; **zählt nicht mit.** Bei Berechnung der Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste zählt daher der Tag des Aushangs des Wahlausschreibens nicht mit. Die Frist beginnt ab dem auf den Tag des maßgebenden Ereignisses **folgenden Tag zu laufen.** Dies ist Tag 1. Dabei ist beim Fristbeginn (aber nur bei diesem) unerheblich, ob es sich hierbei um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag handelt.

4. **Fristende:** Die Frist endet am letzten Zähltag um 24:00 Uhr. Ist dieser Tag ein Samstag, Sonntag oder Feiertag, springt der Fristablauf auf den nächstfolgenden Werktag. Etwas anderes gilt nur, wenn es sich um eine Arbeitsstagesfrist handelt. Diese kann auch an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag enden, wenn es sich hierbei um einen Arbeitstag handelt.

Der Wahlvorstand hat das Recht, das Fristende von 24:00 Uhr auf das Ende der Dienststunden vorzulegen. Das Ende der Dienststunden liegt auf dem Zeitpunkt, zu dem 80 Prozent der Mitarbeiter Feierabend haben und nur noch 20 Prozent maximal anwesend sind. Verlassen also beispielsweise 60 Prozent der Mitarbeiter um 16:00 Uhr den Betrieb und weitere 20 Prozent um 18:00 Uhr, darf der Wahlvorstand die Vorwärtsfristen auf 18:00 Uhr abkürzen. Das verhindert, dass der Wahlvorstand bis um 24:00 Uhr an den Tagen vor Vorwärtsfristenbläufen anwesend sein muss.

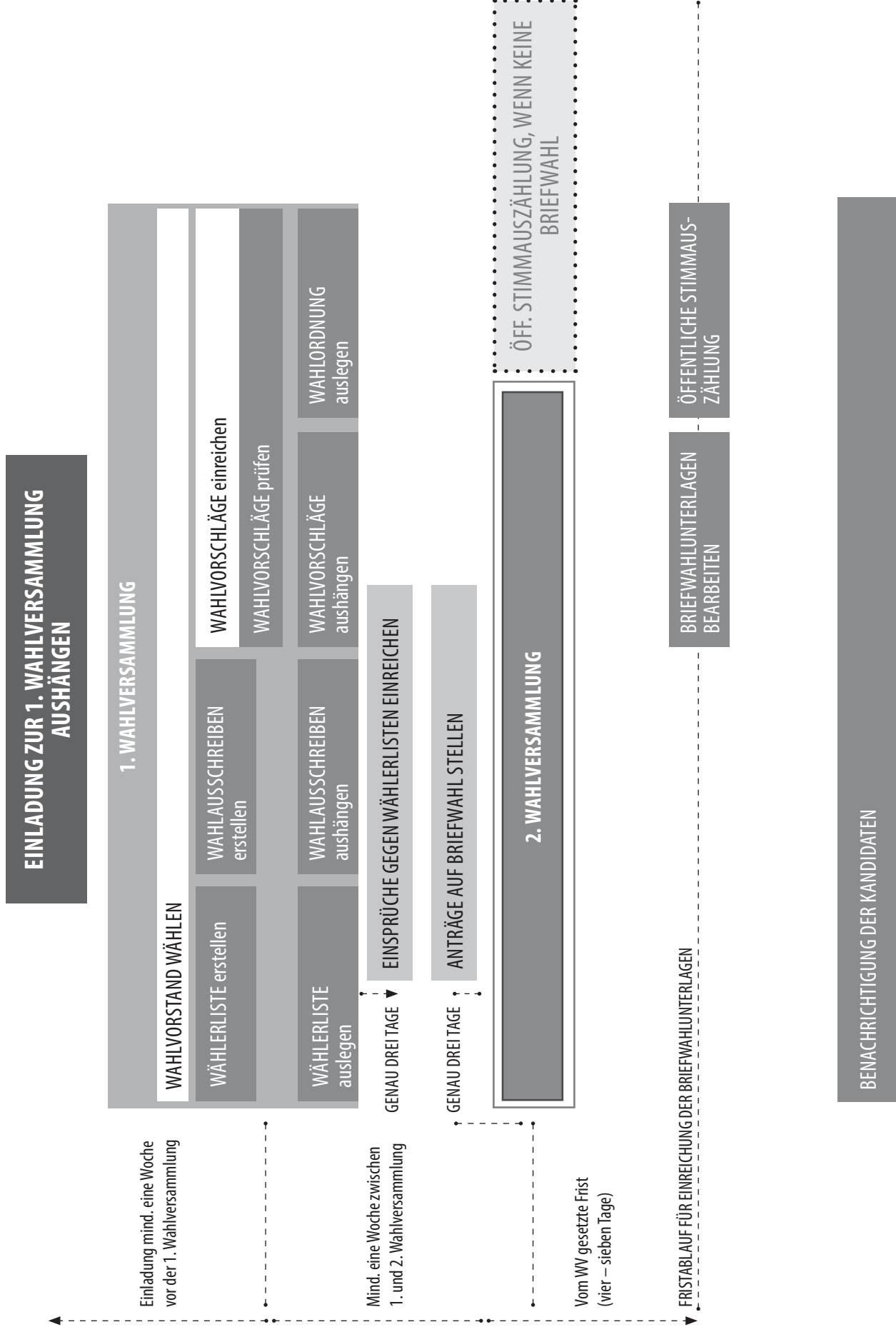
### Bei der Rückwärtsfrist:

3. **Fristbeginn:** Der Tag, in den das maßgebende Ereignis fällt; **zählt nicht mit.** Bei der Berechnung der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zählt daher der Tag der Wahl nicht mit. Die Frist beginnt ab dem **vor dem** Tag des maßgebenden Ereignisses **liegenden Tages zu laufen.** Dies ist Tag 1. Dabei ist beim Fristbeginn (aber nur bei diesem) unerheblich, ob es sich hierbei um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag handelt.

4. **Fristende:** Die Rückwärtsfrist endet am letzten Zähltag um 0:00 Uhr. Das bedeutet, dass die Handlung am Tag davor bis spätestens 24:00 Uhr vorzunehmen ist.

**Beispiel:** Findet die Wahlversammlung zum Beispiel am Mittwoch 16. Mai 2018 statt, läuft die Wochenfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen vom Dienstag 15. Mai 2018 um 24:00 Uhr rückwärts bis zum 9. Mai 2018 um 0:00 Uhr. Wahlvorschläge müssen also spätestens am Dienstag 8. Mai 2018 um 24:00 Uhr eingereicht werden. Handelt es sich bei diesem Tag, an dem die Handlung vorzunehmen ist, um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, springt der Fristablauf auf den vorhergehenden Werktag.

# Ablauf des vereinfachten zweistufigen Wahlverfahrens im groben Überblick



GENAU DREI TAGE

MÖGLICHKEIT DER  
ABLEHNUNG DES AMTES

BEKANNTMACHUNG  
WAHLERGEBNIS

MAX. EINE WOCHE  
NACH STIMMAUSZÄHLUNG

EINLADUNG ZUR KONSTITUIERENDEN SITZUNG

# 1. Inhalt

Einleitende Benutzerhinweise .....	8
<b>A. Wo sind Betriebsräte zu wählen?</b> .....	8
<b>I. Vereinfachtes und normales Wahlverfahren</b> .....	8
<b>II. Wechsel zwischen den Verfahrensarten</b> .....	9
<b>III. Mindestgröße des Betriebs</b> .....	10
<b>III. Der Begriff des „Betriebs“</b> .....	10
<b>1) Betrieb</b> .....	11
<b>2) Gemeinschaftsbetrieb</b> .....	12
<b>3) Betriebsteil</b> .....	12
<b>4) Zuordnung des Betriebsteils</b> .....	13
<b>5) Kleinstbetrieb</b> .....	14
<b>6) Besonderheiten im Filialunternehmen</b> .....	14
<b>7) Zusammenfassung und Übersicht</b> .....	14
<b>B. Wie verläuft das einstufige Wahlverfahren bis zur Stimmabgabe? (Betriebsratswahl mit bestelltem Wahlvorstand)</b> .....	15
<b>I. Wer organisiert und leitet die Wahl?</b> .....	15
<b>1. Bestellung des Wahlvorstands</b> .....	15
a) Betriebe mit Betriebsrat .....	16
aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands .....	16
bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats .....	17
b) Betriebsratslose Betriebe .....	18
<b>2. Zusammensetzung des Wahlvorstands</b> .....	19
<b>3. Geschäftsführung des Wahlvorstands</b> .....	19
<b>II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?</b> .....	21
<b>1. Information der ausländischen Arbeitnehmer</b> .....	21
<b>2. Aufstellen der Wählerliste</b> .....	22
<b>3. Feststellung der Wahlberechtigung</b> .....	24
a) Wahlberechtigte Arbeitnehmer gemäß § 7 S.1 BetrVG .....	24
aa) Grundsätze .....	24
bb) Einzelne Fallgruppen .....	25
cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG) .....	27
dd) Leitende Angestellte .....	28
ee) Übersicht .....	28
b) Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern (und andere Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes gem. § 7 S. 2 BetrVG) .....	29
c) Feststellung der Wählbarkeit .....	30
<b>4. Feststellung der Größe des Betriebsrats</b> .....	31
a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG .....	31
b) Regelbelegschaftsstärke .....	31
<b>5. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit</b> .....	33
<b>6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens</b> .....	35
a) Inhalt des Wahlausschreibens .....	35
b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens .....	38
c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens .....	39
<b>III. Was muss der Wahlvorstand nach dem Erlass des Wahlausschreibens beachten?</b> .....	40
<b>1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste</b> .....	40
<b>2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste</b> .....	40
<b>3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste</b> .....	41
<b>4. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen</b> .....	41
a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen .....	42
aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten .....	42
bb) Wahlvorschläge, die von den Gewerkschaften eingebracht werden .....	43
b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge .....	44
c) Prüfung der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand – Allgemeines .....	44
d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln .....	45
e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften .....	46
f) Prüfung des Kennwortes .....	47
<b>5. Bekanntmachung der Wahlvorschläge</b> .....	48
<b>6. Technische Vorbereitung der Wahlversammlung</b> .....	48
<b>C. Wie verläuft das zweistufige Wahlverfahren bis zur Stimmabgabe? (Betriebsratswahl mit gewähltem Wahlvorstand)</b> .....	49
<b>I. Wer organisiert und leitet die Wahl?</b> .....	49
<b>1. Wahl des Wahlvorstands auf der ersten Wahlversammlung</b> .....	50
<b>2. Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht</b> .....	53
<b>3. Zusammensetzung des Wahlvorstands</b> .....	53
<b>4. Geschäftsführung des Wahlvorstands</b> .....	54



<b>II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl auf der ersten Wahlversammlung ein?</b> .....	55
<b>1. Information der ausländischen Arbeitnehmer</b> .....	55
<b>2. Aufstellen der Wählerliste</b> .....	56
<b>3. Feststellung der Wahlberechtigung</b> .....	57
a) Wahlberechtigte Arbeitnehmer gemäß § 7 S.1 BetrVG .....	57
aa) Grundsätze .....	57
bb) Einzelne Fallgruppen .....	58
cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG) .....	60
dd) Leitende Angestellte .....	61
ee) Übersicht .....	62
b) Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern (und andere Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes gem. § 7 S. 2 BetrVG) .....	62
c) Feststellung der Wählbarkeit .....	63
<b>4. Feststellung der Größe des Betriebsrats</b> .....	64
a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG .....	64
b) Regelbelegschaftsstärke .....	64
<b>5. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit</b> .....	66
<b>6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens</b> .....	67
a) Inhalt des Wahlausschreibens .....	67
b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens .....	70
c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens .....	70
<b>7. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen</b> .....	71
a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen .....	71
aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten .....	71
bb) Wahlvorschläge, die von den Gewerkschaften eingebracht werden .....	72
b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge .....	73
c) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen .....	73
d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln .....	74
<b>8. Checkliste für die Durchführung der ersten Wahlversammlung</b> .....	75
<b>III. Was hat der Wahlvorstand nach der ersten Wahlversammlung zu beachten?</b> .....	78
<b>1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste</b> .....	78
<b>2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste</b> .....	78
<b>3. Bekanntmachung der Wahlvorschläge</b> .....	80
<b>4. Technische Vorbereitung der zweiten Wahlversammlung</b> .....	80
<b>D. Wie verlaufen das ein- und zweistufige Wahlverfahren von der Stimmabgabe bis zur Konstituierung des neuen Betriebsrats?</b> .....	81
<b>I. Findet immer eine Personenwahl statt?</b> .....	81
<b>II. Wie erfolgt die Stimmabgabe?</b> .....	81
<b>1. Wahl auf der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats</b> .....	81
<b>2. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)</b> .....	82
a) Briefwahl auf Antrag des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit (§ 24 Abs. 1 WO) .....	83
b) Briefwahl aufgrund von Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses (§ 24 Abs. 2 WO) .....	84
c) Briefwahl in räumlich weit entfernten Betriebsteilen/Kleinstbetrieben (§ 24 Abs. 3 WO) .....	85
d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk .....	86
e) Abgabe der Briefwahlstimmen .....	86
f) Bekanntmachung des Orts und des Zeitpunkts der Öffnung der Freiumsschläge .....	87
<b>3. Versiegelung der Urne und Aufbewahrung der Stimmzettel</b> .....	88
<b>III. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?</b> .....	88
<b>1. Stimmauszählung in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands</b> .....	88
<b>2. Öffnung der Briefwahl-Freiumsschläge in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands</b> .....	88
<b>3. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen</b> .....	89
<b>4. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten</b> .....	90
<b>IV. Was bleibt noch zu tun?</b> .....	91
<b>1. Anfertigung der Wahlniederschrift</b> .....	91
<b>2. Benachrichtigung der neugewählten Betriebsratsmitglieder</b> .....	91
<b>3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder</b> .....	92
<b>4. Konstituierung des Betriebsrats</b> .....	92
<b>E. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?</b> .....	93
<b>I. Kündigungsschutz</b> .....	93
<b>II. Besonderer Schutz von Auszubildenden</b> .....	94
<b>III. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl</b> .....	94
<b>Anhang</b> .....	96
Terminplan für das vereinfachte einstufige Wahlverfahren .....	96
Terminplan für das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren .....	100
Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare, Beschlüsse und Checkliste) .....	104
Wahlordnung .....	157
Register .....	168

# 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 eine 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 gesondert darauf hingewiesen, wenn bestimmte Fragen möglicherweise einer Klärung im Einzelfall bedürfen.

Der Wahlleitfaden ist für das vereinfachte Wahlverfahren konzipiert, das in den Betrieben Anwendung findet, in denen in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig sind. Wenn dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand freiwillig vereinbart wird, findet auch in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung, so dass dann ebenfalls mit dem vorliegenden Wahlleitfaden gearbeitet werden kann. Wenn eine solche Vereinbarung nicht zustande kommt, findet in Betrieben dieser Größenordnung das „normale Wahlverfahren“ Anwendung, für das ein spezieller Wahlleitfaden existiert.

Beim vereinfachten Wahlverfahren sind das einstufige und das zweistufige Verfahren zu unterscheiden: Das vereinfachte Wahlverfahren wird als einstufiges Verfahren durchgeführt, wenn ein Betriebsrat, ein Gesamtbetriebsrat oder ein Konzernbetriebsrat existiert. Eines dieser Gremien bestellt dann den Wahlvorstand, der die Betriebsratswahl durchführt. Das Verfahren wird als „einstufig“ bezeichnet, denn es findet nur eine Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats statt. Wenn weder Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat noch Konzernbetriebsrat existieren oder Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat keinen Wahlvorstand bestellen, wird das vereinfachte Wahlverfahren als zweistufiges Verfahren durchgeführt. Der Wahlvorstand wird dann auf einer (ersten) Wahlversammlung von den Beschäftigten gewählt. Später wählen die Beschäftigten in einer zweiten Wahlversammlung den Betriebsrat. Dieses Verfahren wird als „zweistufig“ bezeichnet, da zwei Wahlversammlungen durchgeführt werden.

Der vorliegende Wahlleitfaden ist so aufgebaut, dass in den **Teilen A., D. und E. diejenigen Fragen behandelt werden, die sowohl für das einstufige als auch für das zweistufige Wahlverfahren** Bedeutung haben. Im **Teil B.** werden die Besonderheiten des **einstufigen Wahlverfahrens** behandelt. Im **Teil C.** werden die Besonderheiten des **zweistufigen Wahlverfahrens** erläutert. Die Passagen B. und C. können deshalb jeweils je nach Bedarf des Lesers übersprungen werden.

Noch eine Anmerkung: Es wird in dieser Broschüre wegen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Schreibweise benutzt. Mit der männlichen Schreibweise ist jedoch alles andere als ein Werturteil verbunden: Dieser Wahlleitfaden soll selbstverständlich gerade auch Arbeitnehmerinnen ansprechen und motivieren, sich in Wahlvorständen und Betriebsräten zu engagieren, um den immer noch viel zu geringen Frauenanteil in diesen Gremien zu erhöhen.

## A. Wo sind Betriebsräte zu wählen?

### I. 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. Dieses vereinfachte Wahlverfahren ist Gegenstand dieses Wahlleitfadens.

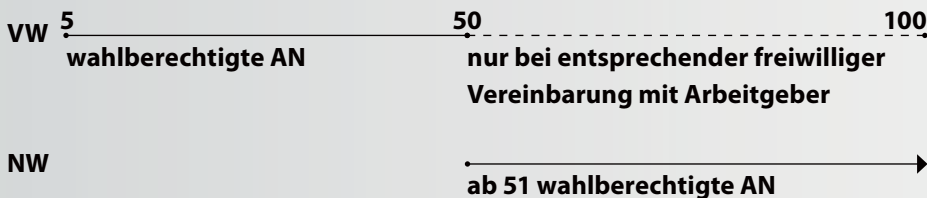
Der Wahlvorstand hat nach § 14a Abs. 5 BetrVG die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die **Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu vereinbaren**, wenn in dem Betrieb in der Regel zwischen **51 und 100 wahlberechtigte Beschäftigte** sind (VE M 01a). Eine solche

Vereinbarung ist jedoch nicht erzwingbar. Sie 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. Wenn die Vereinbarung nicht zustande kommt, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden. Dieses wird in dem gesonderten Wahlleitfaden „Normales Wahlverfahren“ dargestellt.

## Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

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 den Gliederungspunkten B. II. 4 b) sowie C. II. 4. 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 B. II. 3. a) und b) sowie C. II. 3 a) und b) erklärt. Leiharbeitnehmer zählen unter bestimmten Voraussetzungen mit [hierzu eingehend: B. II 4. b) und C. II. 4. b)].

## Vereinfachtes oder normales Wahlverfahren?



## II. 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 im einstufigen Wahlverfahren noch davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes 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 nach Abschluss dieser Vereinbarung 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 im zweistufigen Wahlverfahren davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes 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. 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 diese Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht zustande kommt, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden.

### Wechsel vom vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren in das vereinfachte einstufige bzw. normale Wahlverfahren

Es empfiehlt sich, den Wechsel der Art des Wahlverfahrens im Betrieb durch Aushang und/oder elektronische Kommunikationsmittel bekannt zu machen.

Wird der Fehler in Bezug auf die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer erst nach Erlass des Wahlausschreibens entdeckt, ist das Wahlverfahren abzubrechen. Vor Erlass eines neuen Wahlausschreibens kann der Wahlvorstand versuchen, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens abzuschließen. Ist der Arbeitgeber mit einer solchen Vereinbarung einverstanden, wird das Wahlverfahren als vereinfachtes einstufiges Verfahren durchgeführt. Anderenfalls ist das normale Wahlverfahren durchzuführen.

### III. 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.

#### Betriebsrat wählbar ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern

Diese Voraussetzungen sind immer dann erfüllt, 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 unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls mit [zu den Einzelheiten siehe unter Gliederungspunkt B II. 4. b) und C. II. 4. b)]. **Aushilfskräfte und Saisonarbeiter** zählen nur dann mit, wenn diese zusätzlichen Arbeitsplätze mindestens 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 B. II. 4. b) sowie C. II. 4. 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 B. II. 3. a) und b) und C. II. 3. a) und b) erklärt. Der Begriff der „Wählbarkeit“ wird unter den Gliederungspunkten B. II. 3. c) sowie C. II. 3. c) erläutert.

### IV. 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 Betriebes.

#### 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 Beachtung der strengen Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) BetrVG die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats vereinbart oder es können nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) BetrVG mehrere Betriebe zu einem Betrieb zusammengefasst werden. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Bildung von Spartenbetriebsräten festgelegt oder es können 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 auf Basis eines Tarifvertrages oder auf Basis einer Betriebsvereinbarung entsprechende Regelungen existieren.

Wenn es weder einen Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung nach § 3 BetrVG gibt, 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 Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg) projektförmig organisiert wird. Weiterhin scheinen sich

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

infolge moderner Managementmethoden und insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung flacher Entscheidungshierarchien die klassischen Betriebsleitungsstrukturen aufzulösen. Sofern mit Blick auf die Vermeidung eines betriebsratslosen Zustands ausreichend Zeit vorhanden ist, kann zur Klärung der rechtlichen Streitfragen auch ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht geführt werden (§ 18 Abs. 2 BetrVG).

## 1) Betrieb

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. Das Unternehmen kann einen oder mehrere Betriebe haben.

Das Unternehmen 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 der betrieblichen 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.

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.

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.

### Definition des Betriebsbegriffs

### Einheitlicher Leitungsapparat

### Zuständigkeit für personelle und soziale Angelegenheiten



### Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen

## 2) 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.

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 sogenannte **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.

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 also trotz der Unternehmensspaltung 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.

## 3) Betriebsteil

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Begriff des „Betriebs“ oben unter 1. 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.

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.

**Kein selbstständiger betriebsverfassungsrechtlicher Leitungsapparat**

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 ständig mindestens fünf 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 vorschnelle Zuordnungen fehlerhaft 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 Personennahverkehrsnetz 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 verbunden waren.

**Räumlich weite Entfernung des Betriebsteils vom Hauptbetrieb**

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 sehr schweren Handhabbarkeit der Vorschrift wird geraten, Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär zu nehmen, wenn die Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils auf diese Vorschrift gestützt werden soll.

**Eigenständigkeit des Betriebsteils im Aufgabenbereich und in der Organisation**

#### 4) Zuordnung des Betriebsteils

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

**Arbeitnehmer entscheiden über Zuordnung des Betriebsteils**

Betriebsrat des Hauptbetriebs zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten dieselben Grundsätze, wie hier dargelegt. Ein Widerruf wirkt erst zum Ende der Amtszeit des im Hauptbetrieb gewählten Betriebsrats.

## 5) 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 Hauptverwaltung 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.

## 6) Besonderheiten im Filialunternehmen

### Sind Filialen eigenständige Betriebe oder Kleinstbetriebe?

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 **Leistungsapparat** sitzt, der die Kernkompetenzen in den personellen und sozialen Angelegenheiten ausübt und für welche Mitarbeiter dieser Leistungsapparat 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.

## 7) 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 tarifliche Regelung, 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.**



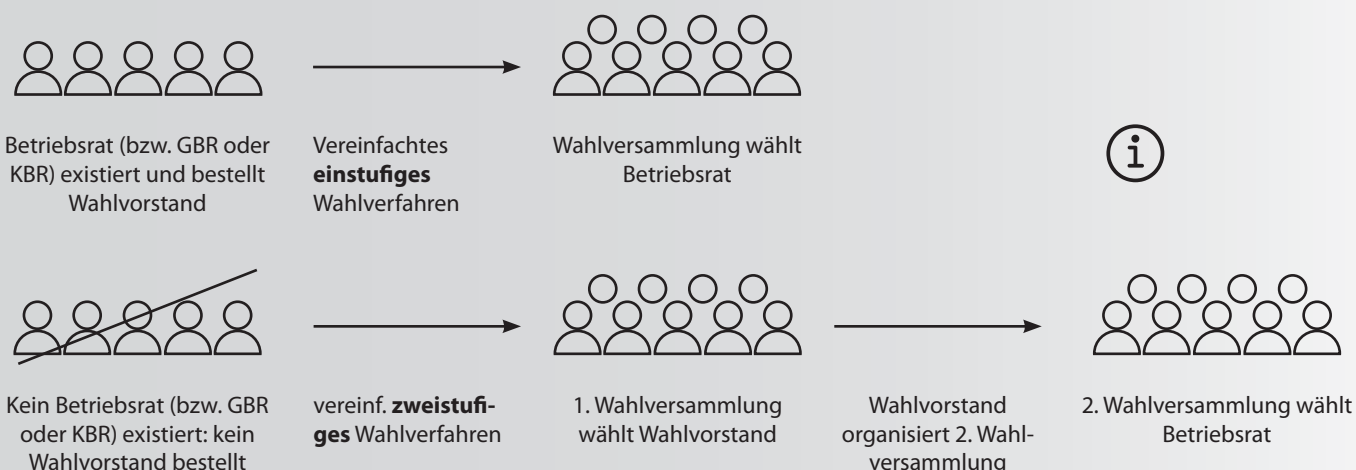


## B. Wie verläuft das einstufige Wahlverfahren bis zur Stimmabgabe? (Betriebsratswahl mit bestelltem Wahlvorstand)

Es sind zwei Varianten des vereinfachten Wahlverfahrens zu unterscheiden: das einstufige und das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren. Das einstufige vereinfachte Wahlverfahren wird durchgeführt, wenn ein Betriebsrat, ein Gesamtbetriebsrat oder ein Konzernbetriebsrat existiert und eines dieser Gremien dann den Wahlvorstand, der die Betriebsratswahl organisiert und durchführt, bestellt. Das Verfahren wird als einstufig bezeichnet, da nur eine Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats stattfindet. Der Ablauf des einstufigen Wahlverfahrens bis zur Stimmabgabe wird im Folgenden in diesem Abschnitt B. geschildert. Die Ausführungen unter Abschnitt C. sind unbeachtlich und können übersprungen werden, wenn im einstufigen Verfahren gewählt wird.

Wenn weder ein Betriebsrat, ein Gesamtbetriebsrat oder ein Konzernbetriebsrat existiert oder im Fall der Nichtexistenz eines Betriebsrats der vorhandene Gesamtbetriebsrat und der vorhandene Konzernbetriebsrat keinen Wahlvorstand bestellen, wird das vereinfachte Wahlverfahren als zweistufiges Wahlverfahren durchgeführt. Der Wahlvorstand wird dann auf einer ersten Wahlversammlung von den Beschäftigten gewählt. Später wählen die Beschäftigten in einer zweiten Wahlversammlung den Betriebsrat. Der Verlauf dieses zweistufigen Wahlverfahrens bis zur Stimmabgabe wird in Abschnitt C. beschrieben. Die Ausführungen unter Abschnitt B. sind unbeachtlich und können übersprungen werden, wenn im zweistufigen Verfahren gewählt wird.

**Kein Betriebsrat, GBR oder KBR:  
zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren**



## I. 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 des Wahlvorstands

Wenn bereits ein Betriebsrat besteht, bestellt dieser den Wahlvorstand. Gibt es keinen Betriebsrat, können auch der Gesamtbetriebsrat oder – falls dieser nicht besteht – der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Existiert ein Gesamtbetriebsrat und bleibt dieser untätig, so kann ein existenter Konzernbetriebsrat nicht den Wahlvorstand bestellen. Das ist nur möglich, wenn ein Gesamtbetriebsrat im Unternehmen nicht existiert. Unter bestimmten Voraussetzungen ist es auch möglich, dass der Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht bestellt wird.

Im Folgenden wird der Ablauf des **einstufigen Wahlverfahrens** beginnend mit der Bestellung des Wahlvorstands dargestellt.

### a) Betriebe mit Betriebsrat

#### Regelmäßiger Wahlzeitraum und vorzeitige Neuwahlen

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 dann 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).

#### Besonderheit: Übergangsmandat

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 wird, 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.

#### Bestellung durch Beschluss des Betriebsrats

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. 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 (VE M 01b, 01d und 01e). Aus der Mitte der Wahlvorstandsmitglieder bestimmt der Betriebsrat einen Wahlvorstandsvorsitzenden. Hat der Betriebsrat dies versäumt, holt er die Bestimmung des Wahlvorstandsvorsitzenden nach, solange er noch im Amt ist. Ist der Betriebsrat nicht mehr im Amt, wählt der Wahlvorstand selbst den Vorsitzenden.

#### Bestellung von Ersatzmitgliedern

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

#### aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands

Bei der Durchführung der Betriebsratswahl hat der Wahlvorstand verschiedene Fristen zu beachten. Wie diese Fristen berechnet werden, wird im Folgenden jeweils anhand von Beispielen erläutert. Vorab soll an dieser Stelle nur kurz darauf hingewiesen werden, dass es sich dabei um unterschiedliche Arten von Fristen handelt. So gibt es vorwärts und rückwärts zu berechnende Fristen sowie nach Kalendertagen, Wochen und Arbeitstagen zu berechnende Fristen.

Bei einer vorwärts zu berechnenden Frist steht das maßgebende Ereignis am Anfang und die Frist wird ab diesem Ereignis in die Zukunft hinein berechnet, wobei der Tag, auf den das maßgebende Ereignis fällt, nicht mitgezählt wird. Bei einer rückwärts zu berechnenden Frist wird von einem maßgebenden Ereignis aus in die Vergangenheit gerechnet. Auch hier zählt der Tag, an dem das maßgebende die Frist auslösende Ereignis stattfindet, nicht mit.

Bei nach Kalendertagen oder Wochen zu berechnenden Fristen sind alle Kalendertage von Montag bis Sonntag mitzuzählen. Nur wenn das Fristende auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, verschiebt sich das Fristende auf den nächsten Werktag. Bei nach Arbeitstagen zu berechnenden Fristen zählen nur die Tage mit, an denen die ganz überwiegende Mehrheit der Belegschaft regelmäßig im oder für den Betrieb tätig ist. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten liegt bei einer Größenordnung von 80 Prozent.

Im Folgenden wird bei der Berechnung der Fristen jeweils darauf hingewiesen, ob es sich um vorwärts oder rückwärts zu berechnende Fristen oder um nach Kalendertagen oder Wochen oder Arbeitstagen zu berechnende Fristen handelt. Es finden sich jeweils Fristberechnungsbeispiele im Text.

Bei Ablauf der regulären Amtszeit hat der alte Betriebsrat den Wahlvorstand spätestens am dem Tag zu bestellen, der um vier Wochen zurückgerechnet dem Tag entspricht, an dem seine Amtszeit abläuft. Es handelt sich hierbei um eine rückwärts zu berechnende Wochenfrist.

#### **Amtszeitende maßgebend**

*Beispiel: Die Amtszeit des alten Betriebsrats läuft am 15. Mai 2018 ab. Am 24. April 2018 hat der Betriebsrat spätestens den Wahlvorstand für die Durchführung der Neuwahl zu bestellen.*

Allerdings ist die Bestellung des Wahlvorstands auch zu einem früheren Zeitpunkt nicht nur zulässig, sondern unbedingt zu empfehlen, damit ausreichend Zeit für die umfangreichen Wahlvorbereitungen bleibt. Eine **betriebsratslose Zeit** sollte vermieden werden, damit die Belegschaft nicht auf den Schutz durch einen Betriebsrat verzichten muss. Deshalb sollte nach Möglichkeit mindestens schon **sechs Wochen vor dem Ende der Amtszeit** der Wahlvorstand bestellt werden.

#### **bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats**

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.

#### **Ermittlung des Endes der Amtszeit**

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, begann die Amtszeit am 16. April 2010 um 12:00 Uhr und endet regulär am 16. April 2018 um 24:00 Uhr.*

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 gegeben. Es entsteht eine betriebsratslose Zeit. Diese 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.*

#### **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**

##### **Bei Untätigkeit: GBR oder KBR können Wahlvorstand bestellen**

Hat der Betriebsrat die Frist von vier Wochen zur Bestellung des Wahlvorstands versäumt und besteht drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats immer noch kein Wahlvorstand, können auf Grundlage des § 17a Nr. 1 BetrVG i. V. m. § 16 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auch der Gesamtbetriebsrat oder – falls ein solcher nicht besteht – der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen (VE M 01c, 01d und 01e). Besteht ein Gesamtbetriebsrat und bestellt dieser in dieser Konstellation keinen Wahlvorstand, so darf ein existierender Konzernbetriebsrat keinen Wahlvorstand bestellen. Das ist nur zulässig, wenn im Unternehmen kein Gesamtbetriebsrat existiert.

##### **Bestellung beim Arbeitsgericht**

Ebenso können mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung des Wahlvorstands beim **Arbeitsgericht** beantragen (§ 17a Nr. 1 BetrVG i. V. m. § 16 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), wenn drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats noch kein Wahlvorstand bestellt wurde. 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.

#### **b) Betriebsratslose Betriebe**

##### **Mentorenprinzip: GBR oder KBR können Wahlvorstand bestellen**

Nach § 17a BetrVG i. V. m. § 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 (VE M 01c, 01d und 01e). Die Mitglieder des bestellten Wahlvorstandes müssen Angehörige des Betriebes sein, in dem der Betriebsrat gewählt werden soll.

Wenn kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat existiert oder dieser nicht tätig wird, wird der Wahlvorstand auf einer ersten Wahlversammlung von der Mehrheit der dort anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Es finden dann die Regelungen des vereinfachten zweistufigen Wahlverfahrens Anwendung (Weiteres hierzu unten im Abschnitt C. I.).

## 2. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Nach §§ 17a, 16 Abs. 1 BetrVG besteht der Wahlvorstand aus **drei Wahlberechtigten**. Die **Zahl der Wahlvorstandsmitglieder** kann im vereinfachten Wahlverfahren **nicht erhöht** werden. Es können auch Mitglieder eines bestehenden Betriebsrats oder Wahlbewerber dem Wahlvorstand angehören, weil allein die Wahlberechtigung für die Mitgliedschaft entscheidend ist. Der Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht haben gleichzeitig ein Mitglied des Wahlvorstands zum 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 Vorsitzender ist erforderlich, damit der Wahlvorstand handeln kann. So lädt der Vorsitzende 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.

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.

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 (sogenannte „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 Wahlvorschlägen.

Der Wahlvorstandsvorsitzende lädt zu den Sitzungen ein. Für die Einladung zur Sitzung gibt es keine bestimmten Fristen. Eine Tagesordnung muss vorab nicht verschickt werden.

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 sind zwei Ja-Stimmen erforderlich. Stimmenthaltungen wirken als Nein-Stimmen. Es müssen bei der Beschlussfassung nicht alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein. Jedoch müssen alle Mitglieder und im Falle von deren Verhinderung die jeweiligen Ersatzmitglieder eingeladen und mindestens zwei Wahlvorstandsmitglieder bzw. Ersatzmitglieder anwesend sein. Begehrt ein Wahlvorstandsmitglied die Durchführung einer Sitzung, muss der Vorsitzende diese einberufen.

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.

Die Sitzungen des Wahlvorstands sind **nicht öffentlich**. Der Wahlvorstand kann jedoch beschließen, andere Personen (Auskunftspersonen, Sachverständige, Gewerkschaftssekretäre, Schreibkräfte) zu seinen nicht-öffentlichen Sitzungen hinzuzuziehen. Die Öffnung der Briefwahlfreiumschräge, die Stimmauszählung und die Feststellung des Wahlergebnisses müssen dagegen öffentlich erfolgen (§ 36 Abs. 4 WO i. V. m. § , § 35 Abs. 3 WO und § 34 Abs. 3 WO). Über jede Sitzung des Wahlvorstands muss eine Niederschrift angefertigt werden, die vom Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu **un-**

### Aufgaben des Vorsitzenden des Wahlvorstands

### Entsendung eines Gewerkschaftsbeauftragten in den Wahlvorstand

### Wirksamkeit von Beschlüssen

### Über jede Sitzung muss eine Niederschrift angefertigt werden



**terzeichnen** 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 sogenannten „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 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.

Standardtagesordnungspunkte 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;

#### **Geschäftsordnung zweckmäßig**

Der Wahlvorstand kann sich eine **schriftliche Geschäftsordnung** geben (VE M 02). Dies ist zweckmäßig, um Streit über formale Fragen zu vermeiden, die sich regelmäßig wiederholen (Einladung, Sitzungsleitung, Beschlussfassung etc.).

#### **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 Erklärungen 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 E-Mail können allerdings nur solche Erklärungen zugehen, die nicht der Schriftform bedürfen. Wahlvorschläge können daher nicht per E-Mail oder Fax übersendet werden, Anträge auf Briefwahl hingegen schon.

Der Wahlvorstand muss sicherstellen, dass insbesondere am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Einsprüchen gegen die Wählerliste sowie am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen die Voraussetzungen dafür geschaffen sind, dass ihm die Einsprüche und Wahlvorschläge auch tatsächlich zugehen können. Ferner muss er sicherstellen, dass bei Zugang schriftlicher Erklärungen unterscheidbar ist, welche Dokumente fristgerecht an der Betriebsadresse oder im Postfach oder Wahlvorstandsbriefkasten eingegangen sind und welche verspätet waren. Darüber hinaus muss der Wahlvorstand am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen in der Lage sein, die an diesem Tag eingehenden Wahlvorschläge unverzüglich – d. h. sofort – zu prüfen.

## II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?



### 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



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.

**Wahlvorstand organisiert das gesamte Wahlverfahren**

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 immer 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, § 36 Abs. 1 WO i. V. m. §§ 2 ff. WO). Der Wahlvorstand muss daher ohne unnötiges Warten das Wahlausschreiben aushängen (§ 36 Abs. 2 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 muss der Wahlvorstand jedoch einige wichtige Aufgaben erledigen, um diese Dokumente mit einem richtigen Inhalt zu erlassen. 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 zum 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.

**Aushang des Wahlausschreibens ohne unnötiges Warten**

Der Wahlvorstand hat bei der Durchführung der Betriebsratswahl eine Reihe von **Fristen** einzuhalten. 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 [siehe oben zu den verschiedenen Fristen und der Art der Berechnung allgemein: B. I. 1) a) aa)]. Wie diese Fristen jeweils berechnet werden, wird im Zusammenhang mit der jeweils anwendbaren Frist anhand von Beispielen erläutert.

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

### 1. Information der ausländischen Arbeitnehmer

Der Wahlvorstand muss zwingend vor der Einleitung der Betriebsratswahl die ausländischen Arbeitnehmer, die der **deutschen Sprache nicht mächtig** sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wählerliste und die Einreichung von Wahlvorschlägen, 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

**Ausländische Arbeitnehmer müssen informiert werden**

### Gewerkschaft stellt Übersetzungen in diversen Sprachen zur Verfügung

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 zu veröffentlichen. Obwohl dies gesetzlich nicht vorgegeben ist, wird vielfach eine entsprechende Verpflichtung des Wahlvorstands angenommen. Übersetzungen in diversen Sprachen sind auf einem USB-Stick enthalten, die in Ergänzung zu diesem Wahlleitfaden über die jeweils zuständige DGB-Gewerkschaft erhältlich ist. Wegen der Bedeutung des aktiven und passiven Wahlrechts, das selbstverständlich auch ausländischen Beschäftigten zusteht, muss das Erfordernis der 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. Entscheidend ist vielmehr, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um die zum Teil komplizierten Wahlvorschriften und vor allem auch den Inhalt eines Wahlausschreibens verstehen zu können.

### Unterrichtung der Sehbehinderten?

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 Sehbehinderung im Betrieb beschäftigt werden 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“ unter B. II. 3.) 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 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 Leiharbeiter (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG), denen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 7 Satz 2 BetrVG ggf. nur das aktive und nicht das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zusteht, müssen zur erleichterten Aufstellung von Wahlvorschlägen in der Wählerliste gesondert gekennzeichnet werden (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WO). Es empfiehlt sich, auch alle anderen Beschäftigten zu kennzeichnen, die nur ein aktives und kein passives Wahlrecht besitzen. Hierzu zählen z. B. Beschäftigte, die am Tag der Durchführung der Wahlversammlung noch nicht sechs Monate dem Unternehmen bzw. Konzern angehören und daher nur 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. Der Wahlvorstand sollte den Arbeitgeber schriftlich mit Fristsetzung auffordern, die notwendigen Informationen zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (VE M 03). 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, der die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten soll, ist vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe **im Betrieb an einer oder mehreren Stellen auszulegen** (siehe unten B. III. 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 Durchführung der Wahlversammlung **neu eintretende wahlberechtigte Beschäftigte** sind der Wählerliste **hinzuzufügen**. Verlassen Beschäftigte das Unternehmen vor der Durchführung der Wahlversammlung endgültig, sind diese von der Wählerliste zu streichen (siehe unten III.3.).



## 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 28).**

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 dauert bzw. dauern soll
Personen, die auf Basis eines Werkvertrags im Betrieb tätig sind	Nein	
Leitende Angestellte	Nein	
Arbeitnehmer/innen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	Ja	



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

### 3. Feststellung der Wahlberechtigung

#### Wählerliste gibt Auskunft über aktive und passive 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 a) erläutert.

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 b).

**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 Voraussetzung auch wählbar, obwohl ihnen das aktive Wahlrecht nicht mehr zusteht. **Leiharbeitnehmer** sind im Einsatzbetrieb **niemals wählbar**.

#### a) Wahlberechtigte Arbeitnehmer gemäß § 7 S. 1 BetrVG

##### aa) Grundsätze

#### Definition des Arbeitnehmerbegriffs

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. § 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.

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 Bewertungszeitpunkt für das Vorliegen der drei Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach § 7 S. 1 BetrVG ist der **Tag der Durchführung der Wahlversammlung**. 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung seinen 18. Geburtstag hat.

Arbeitnehmer, die spätestens am Tag der Durchführung der Wahlversammlung ihre Tätigkeit aufnehmen, sind wahlberechtigt, soweit sie in die Wählerliste eingetragen sind. Wenn der Arbeitsvertrag vor dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung abgeschlossen wurde, die Arbeit aber erst nach dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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 Tag der Durchführung Wahlversammlung bereits beschäftigt ist.

Auch **befristet Beschäftigte** sind aktiv wahlberechtigt, sofern das befristete Arbeitsverhältnis am Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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 b)]. Daher sind auch befristet eingestellte Aushilfsarbeitskräfte unabhängig von der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses betriebszugehörige Arbeitnehmer und als solche wahlberechtigt, wenn sie am Tag der Durchführung der Wahlversammlung zur Wahl eines Betriebsrats 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 mutterschutzrechtlichen 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 werden. Der Zweck des reinen Ausbildungsbetriebs beschränkt sich darauf, die Auszubildenden für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. In einen solchen Betrieb sind die Auszubildenden keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG und damit nicht wahlberechtigt, 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 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 eingliedert 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.). Ggf. muss hier Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär genommen werden.

**Werkstudenten** sind Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG. Auch Studierende in sogenannten 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 Entscheidung über die Arbeitnehmerereignis dieser Personen unerheblich, wie diese Beschäftigten 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.

Sog. „**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. 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 aktive Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiterbeschäftigt werden. 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:

- 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, Ordensschwwestern, 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, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden (z.B. Menschen mit Behinderung, Alkoholranke, Rauschgiftsüchtige);
- der **Ehegatte**, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben (Ehe- und Lebenspartner; 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 sog. „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.

**Hilfskriterien und Auslegungsregeln:  
Wer ist leitender Angestellter?**

In § 5 Abs. 4 BetrVG werden Hilfskriterien und Auslegungsregeln bei der Festlegung des Personenkreises der leitenden Angestellten benannt. Niemals 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).

**ee) 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



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

§ 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 Arbeitgeber stehen, in dessen Eigentum sich der Wahl-Betrieb befindet, 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:

- Einsatz von Leiharbeitnehmern, die auf Grundlage des AÜG zeitlich begrenzt für die Höchstdauer von 18 Monaten bzw. aufgrund von Tarifverträgen oder auf deren Basis abgeschlossener Betriebsvereinbarungen zur Höchstüberlassungsdauer ggf. auch darüber hinaus eingesetzt werden.
- Einsatz von Beschäftigten eines anderen Arbeitgebers, die normalerweise im Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingesetzt werden und von diesem 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 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 VE M 03). 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.

**Länger als drei Monate zur Arbeitsleistung überlassen**

**Einzelheiten zum „Drittpersonaleinsatz“**

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

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 gleichen Tätigkeiten wie bisher.

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

#### In Zweifelsfällen Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär

In Zweifelsfällen sollte **Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär** genommen werden, da die genannten 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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.

#### c) Feststellung der Wählbarkeit

#### Wählerliste gibt auch Auskunft über passives Wahlrecht

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.

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 6 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 am Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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, sollten diese in der Wählerliste gesondert gekennzeichnet werden.

Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** sind ebenfalls **wählbar** und können somit kandidieren. Werden Jugend- und Auszubildendenvertreter zum ordentlichen Betriebsratsmitglied gewählt und nehmen sie 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 sind nicht wählbar

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.

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 nicht



rechtskräftig abgeschlossen ist, steht zum Zeitpunkt der Durchführung der Wahlversammlung im Streit, ob das Arbeitsverhältnis fort dauert. Das Bundesarbeitsgericht hat für diesen Fall festgestellt, dass diese Beschäftigten nicht aktiv 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.

**Gekündigte, deren Kündigungsschutzklage noch anhängig ist, dürfen gewählt werden**

**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.

## 4. 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 (allein) auf der Basis der Anzahl von Beschäftigten erfolgen, die in der Wählerliste ausgewiesen sind.

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

### a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG

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. 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 einem Betrieb 90 Arbeitnehmer tätig, werden fünf Betriebsratsmitglieder gewählt, wenn von den 90 Arbeitnehmern wenigstens 51 Arbeitnehmer wahlberechtigt sind.) Die jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren zählen nicht mit. Leitende Angestellte zählen nicht mit, da es sich nicht um Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG handelt.

Die für das **vereinfachte Wahlverfahren** relevante 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

### 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 (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 i.V.m. § 36 Abs. 3 Satz 1 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 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 identisch sein mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer. Vielmehr ist zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen 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 Saisonarbeiter 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 einer Verpflichtung zur Erbringung von 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 arbeitstäglich im Betrieb tätig ist.

#### **Teilzeitbeschäftigte zählen mit**

**Teilzeitbeschäftigte** zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot unterliegen, 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 ihr 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 anwendbar auf alle Vertretungssituationen unabhängig von ihrem Anlass (Abwesenheitszeiten wegen Mutterschutz, längerer Erkrankung eines Mitarbeiters, Sonderurlaubs etc.).

#### **Leiharbeitnehmer zählen unter bestimmten Voraussetzungen mit**

Leiharbeitnehmer und andere überlassene Beschäftigte in Konstellationen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ werden gem. § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG grundsätzlich bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats mitgezählt, sofern die nachfolgend beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind.

#### **Dauerarbeitsplatz als Voraussetzung**

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 einer „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.

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 unvorhersehbarer Personalengpässe eingesetzt werden.

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.

#### **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 in Betrieben dieser Größenordnung wahlberechtigt sein im Sinne des § 7 BetrVG.

Wahlberechtigt sind Leiharbeitnehmer und andere überlassene Beschäftigte in Konstellationen des sog. „**Drittpersonaleinsatzes**“ 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 kumulativ 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 Leiharbeiter ein, die auf regulären Planstellen eingesetzt werden. Auf drei Arbeitsplätzen sind die Leiharbeiter jeweils vier Monate tätig. Die übrigen zwölf Arbeitsplätze werden regelmäßig mit Leiharbeitern besetzt, die alle zwei Monate ausgetauscht werden. Nur die drei Arbeitsplätze, auf denen Leiharbeiter länger als drei Monate beschäftigt werden, sind hier bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats mitzuzählen. Es ist ein dreiköpfiger Betriebsrat zu wählen.*

Der Wahlvorstand in einem kleineren Betrieb muss auch diese tatsächlichen weiteren Voraussetzungen erfragen beim Arbeitgeber und diese prüfen (vgl. Formular VE M 03). Ihm steht bei der Bewertung dieser Tatsachen allerdings ein Beurteilungsspielraum zu.

Die gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG in Betriebe privatrechtlich organisierter Unternehmen überlassenen 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, wenn die Stelle nachbesetzt werden soll, was regelmäßig der Fall ist.

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 ob er 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 den Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens ankommt. Der Wahlvorstand darf deshalb auch die im Wahlausschreiben angegebene Größe des Betriebsratsgremiums nicht mehr verändern.

**Bei Unklarheit über Regelbelegschaftsstärke: Wahlvorstand hat Beurteilungsspielraum**

## 5. 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 Wahlberechtigte 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 werden 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 (§ 36 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 31 Abs. 1 Satz 3 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“ beschäftigten Mitarbeiter unabhängig von ihrer (geplanten) Einsatzzeit mitgezählt. Sie werden mitgezählt unabhängig davon, ob sie 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 für die Ermittlung der Minderheitengeschlechtsquote maßgeblichen Anzahl von der Anzahl 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 einer 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 die Frauen wie auch die Männer sein können, erhält am Ende so viele Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen darauf entfallen.

*Beispiel: Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 19 Frauen. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt drei Betriebsratssitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:*

30 Männer : 1 = <u>30</u>	19 Frauen : 1 = <u>19</u>
30 Männer : 2 = <u>15</u>	19 Frauen : 2 = 9,5
30 Männer : 3 = 10	19 Frauen : 3 = 6,33

Da in diesem Beispielsfall auf das Geschlecht in der Minderheit – die Frauen – eine der drei **Höchstzahlen** (unterstrichene Zahlen) entfallen, ist dem Geschlecht in der Minderheit hier ein Sitz zuzusprechen. Sollten auf das Geschlecht in der Minderheit nach der Stimmabgabe mehr Stimmen entfallen, als für einen Sitz benötigt werden, erhält es entsprechend der Anzahl der Stimmen mehr Sitze als den garantierten einen Sitz, soweit genug Mitglieder des Geschlechts in der Minderheit kandidieren und am Ende die Wahl auch annehmen.

#### Losentscheid bei gleichen Höchstzahlen

Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, entscheidet das Los darüber, ob dieser Sitz dem Minderheitengeschlecht zufällt oder nicht.

### Wahlausschreiben

#### Das ist zwingender Bestandteil des Wahlausschreibens

- Datum des Erlasses und Aushangs
- Ort der Auslage Wahlausschreiben und Wählerliste
- Hinweis: Nur wer in Wählerliste steht, darf wählen oder gewählt werden; Einsprüche gegen die Wählerliste nur binnen 3 Tagen nach Aushang des Wahlausschreibens
- 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, an dem die Wahlvorschläge aushängen
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile, für die Briefwahl beschlossen ist
- Hinweis: Beschäftigte, die nicht an der Wahlversammlung teilnehmen können, haben die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe; Antrag spätestens 3 Tage vor der Wahlversammlung; Fristablauf ist zu datieren
- Ort, an dem Einsprüche gegen Wählerliste, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen abzugeben sind
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung



## 6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

### a) Inhalt des Wahlausschreibens

Der Erlass und der Aushang eines Wahlausschreibens werden in § 36 Abs. 2 i. V. m. § 31 Abs. 1 WO zwingend vorgeschrieben. (VE M 04). Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. 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 (§§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 i. V. m. 36 Abs. 3 Satz 1 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 Betriebsstätten neben dem Hauptbetrieb (Betriebsteile, 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 lediglich ergänzend eine Bekanntmachung in elektronischer Form erfolgen soll.
- Den **Ort, an dem die Wahlvorschläge** bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen sollen (§§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 10 i. V. m. 36 Abs. 3 Satz 1 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 an einer oder mehreren Stellen ausgehängt, sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen jeweils auszuhängen. Ist eine ergänzende elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens erfolgt, müssen auch die Wahlvorschläge ergänzend elektronisch bekannt gemacht werden.
- Den **Ort, der Tag und die Zeit der Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe, § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG, § 36 Abs. 3 Satz 1 WO). Bei Existenz eines Betriebsrats soll die Wahlversammlung spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft, um eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden. Sehr viel besser ist es jedoch, einen Zeitraum von mindestens drei bis vier Wochen zu veranschlagen.

Bei der **Terminierung der Wahlversammlung** ist Folgendes zu beachten: In entsprechender Anwendung des § 28 Abs. 1 WO ist das Wahlausschreiben mindestens eine Woche vor Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen auszuhängen. So haben die Beschäftigten ausreichend Gelegenheit, das Wahlausschreiben zur Kenntnis zu nehmen und Wahlvorschläge aufzustellen und einzureichen. In Betrieben mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten, der nur an einzelnen Wochentagen tätig ist, oder in denen Schichtsysteme mit mehrtägigen Freischichten zur Anwendung kommen oder in denen Beschäftigte sich häufig jenseits des Betriebs aufhalten (z. B. Außendienst) und nicht kurzfristig elektronisch informiert werden können, empfiehlt es sich unbedingt, das Wahlausschreiben deutlich mehr als sieben Tage vor Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen auszuhängen, um allen Beschäftigten die Teilnahme an der Wahlversammlung zu ermöglichen.

**Mit Wahlausschreiben wird Wahl eingeleitet**

**Beschlussfassung über wichtige Fragen**

### 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; niemand darf Zugriff auf Inhalt haben



Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen läuft wiederum eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung ab. Zwischen dem Tag des Aushangs des Wahlausschreibens und dem Tag der Wahlversammlung haben somit mindestens 16 Tage zu liegen.

*Beispiel: Wird die Wahlversammlung auf Mittwoch, den 25. April 2018 terminiert, läuft die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen am Dienstag, den 17. April 2018 ab. Das Wahlausschreiben ist spätestens am Montag, den 9. April auszuhängen.*

Der Sache nach handelt es sich bei der „Wahlversammlung“ nicht um eine echte Versammlung, bei der die Beschäftigten gleichzeitig anwesend sind, um gemeinsam den Betriebsrat zu wählen. Vielmehr wird die „Wahlversammlung“ dergestalt durchgeführt, dass für eine bestimmte Zeitdauer ein Wahllokal eröffnet wird, in dem die Beschäftigten in geheimer Wahl ihre Stimme abgeben können. Die Dauer dieser „Wahlversammlung“, d. h. der Zeitraum, in der die Beschäftigten ihre Stimme abgeben können, muss so bestimmt 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 zum Beginn oder zum Ende ihrer Schicht ihre Stimme während der Arbeitszeit abgeben können (schichtübergreifende Terminierung der „Wahlversammlung“).

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.

- Beschließt der Wahlvorstand für Betriebsteile und Kleinbetriebe die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** gemäß § 24 Abs. 3 WO (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO), sind diese **Betriebsteile und Kleinbetriebe im Wahlausschreiben zu benennen**. Ebenso ist anzugeben, an welchem Ort und bis zu welchem Tag und welcher Zeit die Briefwahlstimmen abgegeben werden können. Gibt es Beschäftigte, die aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses an der zweiten Wahlversammlung nicht teilnehmen können (§ 24 Abs. 2 WO), muss der Wahlvorstand ebenfalls Ort sowie den Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bestimmen. Dieser Zeitpunkt sollte zwischen vier und sieben Tagen nach dem Zeitpunkt der zweiten Wahlversammlung liegen. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann auch eine längere Frist festgesetzt werden; siehe hierzu ausführlich unter D. II. 2.
- Der **Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 14 i. V. m. § 36 Abs. 3 Satz 1 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 Schichtarbeitnehmer und nicht im Betrieb Beschäftigte 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.
- Der **Ort, der Tag und der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung**. Die Stimmauszählung ist unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung vorzunehmen (§ 34 Abs. 3 i. V. m. § 36 Abs. 4 WO). Soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe in der Wahlversammlung für den Wahlvorstand unzumutbar ist, muss die Auszählung spätestens an dem auf den Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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. Hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe beschlossen (§ 24 Abs. 3 WO) oder sind bestimmte Arbeitnehmer im Betrieb vertreten, die wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses am Tag der Versammlung abwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 WO), muss der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe liegen. Kommt es nur deshalb zu einer nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe, weil zumindest ein Beschäftigter einen entsprechenden Antrag stellt (§ 24 Abs. 1 WO), hat der Wahlvorstand den im Wahlausschreiben festgelegten Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 35 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 WO neu festzulegen und ggf. muss auch der Ort neu festgelegt werden. Der Wahlvorstand muss sodann Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung in derselben Form wie das Wahlausschreiben selbst im Betrieb bekannt machen (Musteranhang VEZ M 11).

- 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 im Falle der Abgabe von Briefwahlstimmen nach § 24 Abs. 2 und 3 WO (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe von bestimmten am Tag der Durchführung der zweiten Wahlversammlung betriebsabwesenden Arbeitnehmern oder von Arbeitnehmern, die in Betriebsteilen bzw. Kleinstbetrieben, für die die Briefwahl beschlossen wurde, beschäftigt sind) **die Briefwahl-Freiumschräge geöffnet** werden, bereits im Wahlausschreiben bekannt zu machen. Der Zeitpunkt soll nach Ablauf der Rücklauffrist und vor dem Zeitpunkt der Durchführung der Wahlvorstandssitzung liegen, in der die öffentliche Stimmauszählung erfolgt. Wird nach erfolgter Antragstellung gem. § 24 Abs. 1 WO den Antragstellern die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ermöglicht und sodann der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 35 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 WO verschoben und werden dann Ort, Tag und Zeitpunkt der Stimmauszählung in derselben Form wie das Wahlausschreiben selbst bekannt gemacht, sollte in dieser Bekanntmachung auch der Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Wahlvorstandssitzung bekannt gemacht werden, in der die Briefwahl-Freiumschräge geöffnet werden. Meist werden die beiden öffentlichen Wahlvorstandssitzungen, in denen zum einen die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge und zum anderen die Stimmauszählung erfolgt, am selben Ort und zeitlich direkt nacheinander durchgeführt, was zulässig ist.

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 (VE M 04). Das Wahlausschreiben muss nach § 31 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. § 36 Abs. 3 WO zwingend folgenden Inhalt haben:

### Zwingender Inhalt des Wahlausschreibens

1. Das **Datum des Aushangs des Wahlausschreibens**. An diesem Tag beginnt der Lauf der Fristen, die von diesem Datum an berechnet werden.
2. Den **Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung** ausliegen und eingesehen werden können, sowie der Ort und die Art der Bekanntmachung in elektronischer Form, wenn ergänzend oder ausschließlich eine Bekanntmachung in dieser Form erfolgen soll.
3. Den Hinweis, dass nur Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die **Wählerliste eingetragen** sind, und dass **Einsprüche gegen die Wählerliste** (§ 30 Abs. 2 WO) **nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens** schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist. Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der dem Aushang des Wahlausschreibens folgt. Sie wird durch Wochenenden und Feiertage sowie Samstage und Sonntage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab. Die Frist endet um 24 Uhr. Das Fristende kann am letzten Tag der Frist auf das Ende der Dienststunden gelegt werden, wenn die Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt endet. Die Frist darf nur vorverlegt werden, wenn mindestens 80 Prozent der Beschäftigten nicht mehr im oder für den Betrieb tätig sind. In diesem Fall ist die Uhrzeit konkret im Wahlausschreiben anzugeben. Will der Wahlvorstand das Fristende vorverlegen, muss er sorgfältig prüfen, ob die genannten Voraussetzungen zu der angedachten Zeit tatsächlich erfüllt sind und ob im Streitfall nachgewiesen werden kann, dass nach Fristablauf nur noch maximal 20 Prozent der Beschäftigten im Betrieb beschäftigt sind. Ist unsicher, ob ein solcher Nachweis gelingen kann, muss auf eine Vorverlegung der Frist verzichtet werden.
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 VE M 04 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: Die 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. 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. In Betrieben mit **in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern** genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte.

Daraus folgt: Wird in einem Betrieb ein einköpfiger Betriebsrat gewählt, weil dort in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig sind, müssen zwei Wahlberechtigte den Wahlvorschlag unterzeichnen. Wird ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt, weil im Betrieb in der Regel bis zu fünfzig Wahlberechtigte beschäftigt werden, müssen drei Wahlberechtigte den Wahlvorschlag unterzeichnen. Wird für einen Betrieb, in dem in der Regel 51 bis 100 Wahlberechtigte beschäftigt sind, das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart, ist folgende Anzahl von Stützunterschriften erforderlich: bei 51 bis 60 Wahlberechtigten sind drei Stützunterschriften, bei 61 bis 80 Wahlberechtigten sind vier Stützunterschriften, bei 81 bis 100 Wahlberechtigten sind fünf Stützunterschriften notwendig.

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

8. Den Hinweis, dass **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand spätestens **vor Ablauf einer Woche** vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats **einzureichen** sind (§ 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Der letzte Tag der Einreichungsfrist ist im Wahlausschreiben konkret anzugeben.

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

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

11. Den **Ort, der Tag und die Zeit der Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe, § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG).

12. Den Hinweis, dass wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur **schriftlichen Stimmabgabe** gegeben wird (§ 14a Abs. 4 BetrVG). Das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt werden [zur Berechnung dieser Frist siehe unten Abschnitt D. II. 2. a)].

13. Den **Ort, der Tag und die Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe** sowie die **Betriebsteile und Kleinbetriebe**, für die die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3 WO) beschlossen ist.

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

15. Den Ort, der Tag und die Zeit der **öffentlichen Stimmauszählung**.

## b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens

### Aushang des Wahlausschreibens

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird Bestandteil der so genannten „Wahlakte“. Ein Abdruck oder eine Kopie des Wahlausschreibens ist 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. Es soll noch einmal deutlich hervorgehoben werden: Soweit neben dem Hauptbetrieb noch 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 und es muss vom Wahlvorstand (zum Beispiel durch Kontrollgänge oder Kontrollanrufe) sichergestellt werden, 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, wenn alle Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand und nicht etwa auch von Systemadministratoren oder anderen Personen vorgenommen werden können (z.B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind).

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



### c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

Wenn das Wahlausschreiben fehlerhaft erlassen wurde, stellt sich die Frage, ob das Wahlausschreiben nachträglich korrigiert werden kann oder ob die Betriebsratswahl abgebrochen werden muss.

Das Wahlausschreiben kann nur unter engen Voraussetzungen nach seinem Erlass geändert werden. Ein offensichtlicher Schreib- oder Rechenfehler, der für den Leser leicht erkennbar ist, kann jederzeit korrigiert werden (*Beispiel: Im Wahlausschreiben ist ein Wahlzeitpunkt im Jahre 2038 angegeben worden und nicht im erkennbar richtigen Jahr 2018*). Es dürfen niemals Fristen verlängert oder verkürzt werden. 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.

**Korrektur möglich bei offensichtlicher Unrichtigkeit**

Grundsätzlich gilt im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren: Wenn die Frist für die Bekanntgabe der Wahlvorschläge von sieben Tagen vor Durchführung der Wahlversammlung und die Wochenfrist für die Einreichung der Wahlvorschläge in entsprechender Anwendung des § 28 WO nicht (kumulativ) eingehalten werden können, muss die Wahl abgebrochen und ein neues Wahlausschreiben erlassen werden.

Eine **Berichtigung** kann unter Beachtung dieser zeitlichen Vorgaben zulässig sein, solange noch keine Wahlvorschläge eingereicht worden sind. Es spricht viel dafür, dass selbst nach Einreichung von Wahlvorschlägen noch eine Berichtigung erfolgen kann, soweit die beiden oben genannten Wochenfristen noch eingehalten werden können und noch mindestens 14 volle Tage bis zur Durchführung der Wahlversammlung zur Verfügung stehen. In diesem Fall müssen die Vertreter der bereits eingereichten Wahlvorschläge 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 Wahlvorschläge haben kann bzw. der Wahlvorschlag ggf. anders zusammengestellt worden wäre, wenn das Wahlausschreiben schon bei Erlass einen anderen Inhalt gehabt hätte.

Soweit eine betriebsratslose Zeit nicht zu befürchten ist, empfiehlt sich im Falle der Fehlerhaftigkeit des Wahlausschreibens der Abbruch des Wahlverfahrens und der Aushang eines Wahlausschreibens in nachgebesselter Form, wobei alle Fristen wie bei einem erstmaligen Aushang zu berechnen sind. In diesem Fall sind die bereits eingereichten Wahlvorschläge als existent und bereits beim Wahlvorstand ordnungsgemäß eingereicht anzusehen. Soweit noch nicht geschehen, ist die Zulässigkeit dieser eingereichten Wahlvorschläge unverzüglich zu prüfen.

Es sind beim Wahltag Besonderheiten zu beachten: Der **Tag der Durchführung der Wahlversammlung darf nie geändert werden**. Soll hier eine Änderung erfolgen, ist der Neuerlass des Wahlausschreibens zwingend erforderlich und eine Berichtigung ist nicht zulässig. Der Zeitpunkt des Beginns der Wahlversammlung kann nur geändert werden, wenn zwingende Gründe hierfür vorliegen und zweifelsfrei alle wahlberechtigten Beschäftigten davon Kenntnis erlangen.

In Zweifelsfällen sollte immer im Hinblick auf viele ungeklärte Rechtsfragen eine Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär genommen werden.

Ein Fall der späteren **Änderung der Modalitäten des Wahlverfahrens** ist von der nur eingeschränkten Möglichkeit der Korrektur des fehlerhaften Wahlausschreibens zu unterscheiden: Die Wahlordnung sieht gem. § 35 Abs. 2 WO ausdrücklich vor, dass Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nachträglich bekannt gemacht werden, wenn das Wahlausschreiben ursprünglich nur die Urnenwahl vorsah und später nach Aushang des Wahlausschreibens ein Antrag auf schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) von zumindest einem Mitarbeiter gem. § 24 Abs. 1 WO gestellt wurde. Der Wahlvorstand muss den Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung in derselben Form dann bekannt machen wie das Wahlausschreiben selbst. In dieser Bekanntmachung werden dann auch Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Wahlvorstandssitzung festgelegt, in der die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgt.

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

### 1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

#### Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung an geeigneter Stelle

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 bzw. in **Betrieben mit mehreren Betriebsstätten** in jeder Betriebsstätte an jeweils geeigneter Stelle **zur Einsichtnahme auszulegen** (§ 36 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. § 2 Abs. 4 WO). 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 die entsprechenden Ausführungen zur Bekanntmachung des Wahlausschreibens: II. c. 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 drei Tagen ab Aushang des Wahlausschreibens** schriftlich Einspruch einlegen, wenn er meint, dass die Wählerliste nicht richtig ist. Diese Einsprüche muss der Wahlvorstand prüfen und mit Mehrheitsbeschluss entscheiden, ob diese berechtigt sind oder nicht. Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der dem Tag des Aushangs folgt. Sie wird durch Samstage, Sonntage und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

Der Wahlvorstand kann festlegen, dass am **letzten Tag der Einspruchsfrist** diese mit der Beendigung der Dienststunden endet, soweit die **Arbeitszeit des weit überwiegenden Teils** der Belegschaft zu diesem Zeitpunkt endet. Mehr als 80 Prozent der Beschäftigten dürfen zu diesem Zeitpunkt nicht mehr im oder für den Betrieb tätig sein. Der Zeitpunkt des Fristendes muss unter Angabe der genauen Uhrzeit im Wahlausschreiben angegeben werden.

*Beispiel: Der Wahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben und hängt dieses aus und legt zeitgleich die Wählerliste am Mittwoch, den 28. März 2018 aus. Die Einspruchsfrist läuft eigentlich am Sonnabend, den 31. März 2018, ab. Da an diesem Sonnabend, am darauffolgenden Sonntag und am darauffolgenden Montag, den 2. April 2018 (Ostermontag), die Frist ebenfalls von Rechts wegen nicht ablaufen kann, läuft sie am nächsten Werktag – Dienstag, den 3. April 2018 – ab. Der Wahlvorstand kann das Fristende an diesem Tag auf den Zeitpunkt der Beendigung der Dienststunden des weit überwiegenden Teils der Beschäftigten festlegen (z. B. 18:00 Uhr).*

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. 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. Diese Vorkehrungen müssen auch bei einer Verkürzung der Frist getroffen werden, denn der Wahlvorstand muss sicherstellen, dass er verspätet eingegangene Einsprüche von fristgerecht eingelegten klar und gerichtsfest unterscheiden kann.

Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb bzw. in weiteren Betriebsstätten ordnungsgemäß ausgehängt, ist das **Datum der tatsächlichen Vornahme des letzten Aushangs** für die korrekte Berechnung des Fristbeginns maßgebend.

Der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben kein Einspruchsrecht. Über Einsprüche gegen die Wählerliste muss der Wahlvorstand **unverzüglich**, also so schnell wie möglich „ohne schuldhaftes Zögern“, entscheiden. Er muss sich jedoch die Zeit für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung nehmen. Der Wahlvorstand entscheidet über den Einspruch durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer, der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden (VE M 05). Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber unter Befriedigungsgesichtspunkten zweckmäßig. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer ebenfalls so schnell wie möglich, spätestens aber am Tage vor der Wahl zugehen. Der Wahlvorstand prüft die Berechtigung des Einspruchs. Er legt dabei die in diesem Wahlleitfaden erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob der Einspruch in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt ist. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar sowie die eventuell elektronisch bekannt gemachte Version der Wählerliste zu berichtigen.

### 3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste

Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Zeitpunkt der Stimmabgabe in der Wahlversammlung 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 unverzüglich 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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.

Die Veränderung der Wählerliste nach dem Erlass des Wahlausschreibens hat aber keinen Einfluss auf die bereits ermittelte Verteilung der Betriebsratssitze für das Minderheitengeschlecht und auch nicht auf die Anzahl der Betriebsratssitze insgesamt.

**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 des Wahlvorschlags ...
- Kandidatur auf Wahlvorschlag ...
- 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 von Wahlvorschlägen

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 [hierzu oben II. 3. c)].

### a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen

Die Wahl des Betriebsrats erfolgt im vereinfachten Wahlverfahren aufgrund von Wahlvorschlägen, die aus dem Kreise der Belegschaft (vgl. Formular VE M 06a) oder von einer Gewerkschaft (vgl. Formular VE M 06b) beim Wahlvorstand eingereicht werden können. Die Wahlvorschläge können bis **spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung** zur Wahl eines Betriebsrats beim Wahlvorstand eingereicht werden (§ 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG, § 36 Abs. 5 Satz 1 WO). Diese beiden Arten von Wahlvorschlägen, die nach dem Urheber unterschieden werden, müssen streng auseinandergelassen werden.

#### aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten

Die Wahlvorschläge der Beschäftigten (vgl. VE M 06a) 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).

**Empfohlen: doppelt so viele Kandidierende wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind**

Die Kandidierenden sind mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Jeder Wahlvorschlag 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 einem Wahlvorschlag weniger Kandidierende als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist beispielsweise auch ein Wahlvorschlag mit nur einem Bewerber. Auch nach oben ist die Anzahl der Kandidierenden auf einem Wahlvorschlag nicht begrenzt.

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. Der Bewerber kann später jedoch die Annahme der Wahl ablehnen.

**Erforderliche Anzahl von Stützunterschriften**

Ein Wahlvorschlag der Beschäftigten ist gemäß §§ 14a Abs. 3 letzter HS, 14 Abs. 4 BetrVG **von einem Zwanzigstel (= fünf Prozent)** der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten zu unterzeichnen, wenigstens jedoch von drei wahlberechtigten Beschäftigten (Stützunterschriften). Ergibt die Berechnung von fünf Prozent (1/20) der wahlberechtigten Beschäftigten keine volle Zahl, so ist diese immer auf die nächste volle Zahl aufzurunden.

*Beispiel: In einem Betrieb sind 64 wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig.  $64 : 20 = 3,2$ . Da stets auf die nächste volle Zahl aufzurunden ist, muss ein Wahlvorschlag von vier Arbeitnehmern unterzeichnet werden.*

In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten reicht die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. Auch Mitglieder des Wahlvorstands, eines amtierenden Betriebsrats und Wahlbewerber selbst können einen Wahlvorschlag durch ihre Unterschrift unterstützen.

**Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer** [dazu oben II. 3. a)] **dürfen Stützunterschriften leisten**. Auch Mitglieder des Wahlvorstands, eines amtierenden Betriebsrats und die Wahlbewerber selbst können Wahlvorschläge durch ihre Unterschrift unterstützen. Auch Leiharbeiter und andere in Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ tätige Beschäftigte [vgl. Gliederungspunkt II. 3 b)], 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 Wahlvorschläge. 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 der Wahlvorschlag 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 Vorschlagsvertreter klären, ob Bewerber hinzugefügt wurden, nachdem die erste Stützunterschrift bereits geleistet worden ist. In einem solchen Fall ist der Vorschlagsvertreter unverzüglich über die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste zu informieren. Die Erklärungen des Vorschlagsvertreters sind in der Wahlakte zu protokollieren.

Der Wahlvorschlag ist eine **einheitliche Urkunde**. Die Stützunterschriften und der Kandidatenteil 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.

## **Wahlbewerber und Stützunterschriften auf einer Urkunde**

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 des Unterschriftenteils zum Kandidatenteil ergibt, ist der Wahlvorschlag unwirksam, soweit sich nicht per Befragung des Vorschlagsvertreters die Unregelmäßigkeiten aufklären lassen.

Auch in einem solchen Fall ist der Vorschlagsvertreter unverzüglich über die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste zu informieren.

Es können zudem auch mehrere identische Ausfertigungen eines Vorschlags 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 des Wahlvorschlags vor.

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

Jeder Wahlvorschlag hat ein Kennwort. Wenn der eingereichte Vorschlag nicht mit einem Kennwort versehen ist, hat der Wahlvorstand den Wahlvorschlag mit Familienname und Vorname der beiden an erster Stelle Benannten zu bezeichnen.

### **bb) Wahlvorschläge, die von den Gewerkschaften eingebracht werden (Gewerkschaftsvorschläge)**

Von den Wahlvorschlägen, die aus dem Kreise der Beschäftigten herrühren, sind die Gewerkschaftsvorschläge gem. § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG scharf zu unterscheiden (vgl. Formular VE M 06b). Nur diese „echten“ Gewerkschaftsvorschläge sind berechtigt, den Namen der Gewerkschaft in ihrem Kennwort zu führen. Diese Gewerkschaftsvorschläge können nur **von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften** eingebracht werden. An den Kandidatenteil eines Gewerkschaftsvorschlags sind dieselben formalen Anforderungen zu stellen, die auch für diejenigen Wahlvorschläge gelten, die aus dem Kreise der Beschäftigten herrühren. Es müssen zudem mindestens **zwei Gewerkschaftsbeauftragte** diesen Wahlvorschlag unterzeichnen. Die Beauftragten müssen satzungsrechtlich zur Unterzeichnung des Gewerkschaftsvorschlags 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 „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 eines unwirksamen Wahlvorschlags anfechtbar ist, wenn sich später herausstellt, dass eine ordnungsgemäße Beauftragung durch ein satzungsrechtlich hierzu befugtes Gewerkschaftsorgan nicht vorlag.

### **Nur Gewerkschaftsvorschläge mit Namen der Gewerkschaft**

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

Wahlvorschläge der Gewerkschaften bedürfen **nicht der Unterzeichnung durch Stützunterschriftleistende**.

Es ist jedoch zu beachten: In der Praxis werden Wahlvorschläge aus dem Kreise der Belegschaft gerne mit dem Kennwort einer Gewerkschaft versehen. Das ist dann zulässig, wenn eine Gewerkschaft diesen Wahlvorschlag dadurch autorisiert, dass (auch) zwei von der Gewerkschaft beauftragte Personen diesen Wahlvorschlag unterzeichnen. Es handelt sich dann um einen Gewerkschaftsvorschlag gem. § 14a BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 5 BetrVG. Um dieser Praxis gerecht zu werden, enthält das entsprechende Formular VE M 06b daher auch Platz für derartige Stützunterschriften.



Zu beachten ist weiterhin: Sollten die Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten im Einzelfall bei einem als „Gewerkschaftsvorschlag“ bezeichneten Wahlvorschlag fehlen oder nicht wirksam sein (z. B. weil eine Beauftragung nicht wirksam erfolgt ist), kann ein mit Stützunterschriften eingereichter Gewerkschaftsvorschlag als Wahlvorschlag aus dem Kreise der Belegschaft (§ 14a Abs. 3 BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 4 BetrVG) durchaus wirksam sein, wenn ausreichend Stützunterschriften vorhanden sind. Sofern das Kennwort den Namen der Gewerkschaft enthält, muss der Wahlvorstand dieses Kennwort allerdings streichen und durch die Namen der beiden ersten Kandidierenden ersetzen (dazu unten Abschnitt f.).

### b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge

#### Wahlvorstand muss Einreichung des Wahlvorschlags und Zeitpunkt schriftlich bestätigen

Der Wahlvorstand muss demjenigen, der den Wahlvorschlag überbringt, den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen (VE M 07a). Es ist notwendig, sowohl das Tagesdatum wie auch die Uhrzeit zu bestätigen, und es empfiehlt sich, auch einen entsprechenden Vermerk direkt auf dem Wahlvorschlag anzubringen. Dies gilt auch, wenn der Wahlvorschlag in einer anderen Weise als durch persönliche Übergabe eingereicht wird. Dann muss der Zeitpunkt der Einreichung dem Vertreter des Wahlvorschlags gegenüber – ggf. im Wege der Werkspost – bestätigt werden (§ 36 Abs. 5 Satz 3 i. V. m. 7 Abs. 1 WO).

### c) Prüfung der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand – Allgemeines

Wenn ein Wahlvorschlag eingereicht wurde, ist der Wahlvorstand verpflichtet, diesen 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 denen 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**. Wenn **aus sachlichen Gründen** (z.B. wegen einer notwendigen Rückfrage bei dem Wahlvorschlagsvertreter und/oder wegen der notwendigen Einholung einer Rechtsauskunft) 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 den eingereichten Wahlvorschlag auf Fehler überprüfen und eine eventuelle Beanstandung muss er dem Wahlvorschlagsvertreter unverzüglich mitgeteilt werden. Diese schnelle Prüfung soll es ermöglichen, dass gegebenenfalls ein neuer bzw. nachgebesserter und nunmehr mangelfreier Wahlvorschlag eingereicht wird. Wenn Aufklärungsmaßnahmen ergriffen und/oder eine Rechtsauskunft eingeholt werden soll, muss in einem solchen Fall der Vorschlagsvertreter unverzüglich über die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste informiert werden.

Um die unverzügliche Prüfung der Wahlvorschläge zu ermöglichen, ist der Wahlvorstandsvorsitzende unmittelbar nach Eingang eines Wahlvorschlags zu informieren. Er muss sodann zu einer Sitzung einladen, in der über die Wirksamkeit des Wahlvorschlags entschieden wird. Es ist ebenfalls notwendig, dass Briefkästen, die der Wahlvorstand zur Entgegennahme von Erklärungen im Wahlausschreiben ausgewiesen hat, mindestens täglich, kurz vor Fristende auch mehrmals täglich auf Posteingänge geprüft werden.

#### Wahlvorstand muss Wahlvorschläge umgehend prüfen

Der Wahlvorstand muss organisatorische Vorkehrungen treffen, um am Tag vor dem Ablauf der 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** zusammen zu kommen. Am Tag des Fristablaufs empfiehlt es sich, dass der Wahlvorstand spätestens vier Stunden vor Fristablauf zusammenkommt und bis zum Fristablauf zusammen bleibt, um eine sofortige Prüfung eingehender Wahlvorschläge zu ermöglichen und um unmittelbar nach Fristablauf die für gültig befundenen Wahlvorschläge auszuhängen. 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 einen oder ggf. mehrere existente Briefkästen geworfen wurden, sofern der Wahlvorstand solche im Wahlausschreiben für die Entgegennahme für Erklärungen ausgewiesen hat. Der Wahlvorstand muss in der Lage sein, verspätet eingegangene Wahlvorschläge von fristgerecht eingegangenen gerichtsfest nachweisbar zu unterscheiden.



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

Es ist umstritten, ob bei Feststellung von Fehlern der Wahlvorschlag auf dessen Wunsch im Original an den Vorschlagsvertreter herausgegeben werden darf, um z. B. noch fehlende weitere Stützunterschriften einzuholen. Es empfiehlt sich, zu Beweis Zwecken das Original des Wahlvorschlags nicht herauszugeben, sondern in der Wahlakte zu belassen. Sollte der Wahlvorstand entgegen dieser Empfehlung das Original des Vorschlags 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 der ursprünglich eingereichte Wahlvorschlag aufwies.

#### d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob ein Wahlvorschlag unheilbare Mängel aufweist. Unheilbar bedeutet, dass es **keine Möglichkeit** gibt, den Mangel im Wege der **Nachbesserung** zu beseitigen. Der Vertreter des Wahlvorschlags hat jedoch die Möglichkeit, einen weiteren Wahlvorschlag einzureichen, wenn die Frist hierfür noch nicht abgelaufen ist. Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies dem Vertreter des Wahlvorschlags unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden gemäß § 36 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 7 Abs. 2 Satz 2 WO (VE M 07c).

#### Unheilbare Mängel führen zu ungültigen Wahlvorschlägen

Ein Wahlvorschlag hat einen unheilbaren Mangel, wenn er **nicht fristgerecht** eingereicht worden ist oder aber nicht die erforderliche Zahl von Stützunterschriften aufweist (§ 8 Abs. 1 WO). Auf die Reihenfolge der Bewerber kommt es im vereinfachten Wahlverfahren nicht an, da eine Personenwahl durchgeführt wird. Daher stellt es keinen Mangel dar, wenn die Reihenfolge im Wahlvorschlag nicht erkennbar ist.

Reicht die Anzahl der **Stützunterschriften** nicht aus, stellt sich die Frage, ob Zustimmungserklärungen von Bewerbern ebenfalls als Stützunterschriften zu werten sind. Besteht ein Wahlvorschlag nur aus einem einzigen Kandidaten, ist dies zu bejahen. Für den Fall, dass sich mehrere Bewerber auf einem Wahlvorschlag finden, ist diese Frage höchstrichterlich 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 einem bereits eingereichten Wahlvorschlag zurücknehmen wolle, hat diese Erklärung keinerlei Konsequenzen. Die Rücknahme der Stützunterschrift ist nicht möglich und die Gültigkeit des Wahlvorschlags wird durch diese Erklärung nicht berührt. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil der Beschäftigte zunächst mehrere Wahlvorschläge unterstützt hat und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für einen der Vorschläge entscheiden musste (§ 6 Abs. 5 WO), 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 **ein nicht wählbarer Beschäftigter auf einem Wahlvorschlag** aufgeführt wird. Der Wahlvorschlag ist in diesem Fall insgesamt ungültig. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den nicht wählbaren Kandidaten zu streichen. Nur im Fall des Ausscheidens oder des Todes eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt, den nicht mehr wählbaren Bewerber zu streichen.

Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn der Teil 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. oben III. 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 die erste Stützunterschrift 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, einen Wahlvorschlag für ungültig zu erklären. Der Wahlvorstand muss jedoch im Fall des Vorliegens äußerlicher Auffälligkeiten des Wahlvorschlags durch eine Rückfrage beim Listenvertreter versuchen, eine Aufklärung des Sachverhaltes herbeizuführen.

#### Unheilbarer Mangel: Wahlvorschlag und Stützunterschriften keine einheitliche Urkunde

Gleichzeitig muss er den Wahlvorschlagsvertreter vorsorglich auf die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste hinweisen, auch wenn er noch weitere Recherchen anstellen will und muss.

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 den Wahlvorschlag nicht vorliegt oder aber, infolge der Streichung

oder Rücknahme einer Stützunterschrift im Fall des mehrfachen Unterzeichnens eines Wahlvorschlags, dieser nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften nicht mehr aufweist (§ 8 Abs. 2 WO). In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies unverzüglich schriftlich unter Angabe von Gründen dem Vertreter des Wahlvorschlags mitzuteilen (VE M 07d).

### Heilbare Mängel können (innerhalb von drei Arbeitstagen) beseitigt werden

Die heilbaren Mängel können nunmehr binnen einer Frist von genau drei Arbeitstagen **geheilt** werden. Ein Arbeitstag ist ein Tag, 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. 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. Es ist zu beachten, dass die Drei-Arbeitstage-Frist für die Heilung eines Mangels **nicht die Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge von einer Woche** vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats überschreiten darf (§ 36 Abs. 5 Satz 2 WO). Ggf. muss die Drei-Arbeitstage-Frist abgekürzt werden, wenn ansonsten die Wochenfrist zwischen der Bekanntgabe der Wahlvorschläge nicht eingehalten werden könnte.

*Beispiel: In einem Betrieb wird am Donnerstag, den 22. März 2018 gewählt. Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen läuft am Mittwoch, den 14. März ab. Der Wahlvorstand erhält am Montag, den 12. März einen Wahlvorschlag, den er noch am selben Tag prüft. Er stellt einen heilbaren Mangel fest, den er dem Vertreter des Vorschlags noch am selben Tag per Boten mitteilen kann. Die Frist von Drei-Arbeitstagen für die Heilung des Mangels würde am Freitag, den 16. März ablaufen. Da die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen jedoch bereits am Mittwoch, den 14. März abläuft, endet die Frist zur Heilung des Mangels ebenfalls am Mittwoch, den 14. März. Dies ist dem Vorschlagsvertreter entsprechend mitzuteilen.*

### e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften

Die Stützunterschrift eines Wahlberechtigten zählt immer nur für einen Wahlvorschlag (§§ 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. 6 Abs. 5 WO). Hat ein Wahlberechtigter mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet, hat der Wahlvorstand diesen Arbeitnehmer aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, gemäß § 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. § 6 Abs. 5 WO zu erklären, welche Unterschrift er aufrecht erhält (VE M 07b). Auch bei dieser Fristsetzung ist zu berücksichtigen, dass auf keinen Fall die gesetzliche Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge überschritten werden darf. Die Frist von drei Arbeitstagen muss also abgekürzt werden, wenn ansonsten die Wochenfrist zwischen der Bekanntgabe der Wahlvorschläge und der Durchführung der Wahlversammlung nicht eingehalten werden könnte.

*Beispiel: Das Aufforderungsschreiben des Wahlvorstands geht dem Wahlbewerber, der mehrere Wahlvorschläge unterstützt hat, am Donnerstag, den 29. März 2018 (Gründonnerstag vor Ostern), zu. Der Wahlvorstand hat dem Wahlbewerber eine Frist von drei Arbeitstagen gesetzt. Wenn in dem Betrieb in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet wird, läuft die Erklärungsfrist am Donnerstag, den 5. April 2018 ab, da von Karfreitag bis Ostermontag in diesem Betrieb nicht gearbeitet wird. Die Frist müsste jedoch abgekürzt werden, wenn die Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge vor dem 5. April 2018 abläuft.*

Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, wird der Name des Beschäftigten auf dem zuerst eingereichten Wahlvorschlag als Stützunterschrift gezählt und auf den übrigen Wahlvorschlägen gestrichen. Sind **mehrere Wahlvorschläge mit dem Namen des Beschäftigten** zeitgleich eingereicht worden, entscheidet das Los. Für die Beantwortung der Frage, ob eine zeitgleiche Einreichung von Wahlvorschlägen vorliegt, ist es erforderlich, dass der Wahlvorstand auch die Uhrzeit der Einreichung notiert und dem einreichenden Vertreter des Wahlvorstands bestätigt hat. Wird der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand nicht persönlich übergeben, ist der Zeitpunkt der Herausnahme des Wahlvorschlags aus dem Briefkasten bzw. Postfach zu notieren. Kann es infolge der Streichung der Stützunterschrift von einem der Wahlvorschläge dazu kommen, dass die Anzahl von Stützunterschriften unter die Zahl der erforderlichen Stützunterschriften absinkt, sollte der Wahlvorstand den Vertreter des betreffenden Wahlvorschlags auf diesen Umstand aufmerksam machen, so dass noch ausreichend Zeit zur Beibringung weiterer Stützunterschriften vor Ablauf der Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge besteht.

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass ein Bewerber seine **schriftliche Zustimmung** zur Bewerbung auf einem Wahlvorschlag erteilen muss (§ 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. § 6 Abs. 3 WO). Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 Satz 2 WO handelt es sich um einen heilbaren Mangel, wenn die schriftliche Zustimmung nicht vorliegt.

Es ist unschädlich, wenn der Bewerber seine Zustimmung zu mehreren Wahlvorschlägen erteilt, da im vereinfachten Wahlverfahren stets eine Personenwahl durchgeführt wird und der Bewerber nur einmal auf dem Stimmzettel erscheint.

## f) Prüfung des Kennwortes

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

Irreführend und damit unzulässig ist auch die Verwendung der Bezeichnung der Gewerkschaft im Kennwort eines Wahlvorschlags, wenn es sich dabei nicht um einen „echten“ von zwei Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder von zwei hierzu von Satzungsorganen der Gewerkschaft Beauftragten unterzeichneten Wahlvorschlag handelt. Ein Wahlvorschlag darf nur dann die Bezeichnung der Gewerkschaft in ihrem Namen führen, wenn es sich um einen solchen „echten“ Gewerkschaftsvorschlag im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG handelt.

Die **Verwendung eines unzulässigen Kennworts** führt jedoch nie zu einer Unwirksamkeit des Wahlvorschlags. Der Wahlvorstand hat lediglich das unzulässige Kennwort durch die Namen und Vornamen der ersten beiden Kandidierenden 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.

**Kennwort muss zulässig sein**

### Checkliste: Prüfung von Wahlvorschlägen

1. Frist für die Einreichung eingehalten?  
Wenn nein: unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig.
2. Alle Kandidaten wählbar (§ 8 BetrVG)?  
Wenn nein: unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig.
3. Keine offenkundige nachträgliche Ergänzung des Kandidatenteils?  
Wenn doch: unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig; hat der Wahlvorstand lediglich Zweifel, ob nachträglich ergänzt wurde, muss er prüfen (Erkundigung bei Vorschlagsvertreter) und vorsorglich den Vorschlagsvertreter auf mögliche Unwirksamkeit des Vorschlags hinweisen.
4. Ausreichend Stützunterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern oder Unterschriften von zwei Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft?  
Bei Wahlvorschlag der Beschäftigten: Wahlberechtigung der Unterstützer anhand der Wählerliste prüfen. Wenn nicht ausreichend wirksame Stützunterschriften: unheilbarer Fehler – Vorschlag ist ungültig; Bei Gewerkschaftsvorschlag prüfen, ob die Unterschriften von zwei hierzu befugten Beauftragten bzw. eine Vollmacht eines hierzu befugten Gewerkschaftsorgans vorliegen; bei Zweifeln über die Vollmacht kann Nachweis der Bevollmächtigung verlangt werden.
5. Kandidatenteil und Stützunterschriften/Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten eindeutig aufeinander bezogen?  
Wenn nein: Unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig. Eine eindeutige optische Verbindung des Kandidatenteils und des Unterschriftenteils genügt, z. B. durch Seitenzahlen.
6. Dieselbe Stützunterschrift auch auf anderem Wahlvorschlag vorhanden?  
a) Unterstützer auffordern, binnen Frist (max. drei Arbeitstage, längstens jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen) 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 Vorschlagsvertreter ist Frist von genau drei Arbeitstagen, maximal jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Heilung zu setzen). Erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig.
7. Alle Angaben zu Kandidierenden vorhanden?  
Wenn nicht: heilbarer Fehler (dem Vorschlagsvertreter ist Frist von genau drei Arbeitstagen, maximal jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Heilung zu setzen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)
8. Alle Zustimmungserklärungen der Kandidierenden vorhanden?  
Wenn nicht: heilbarer Fehler (dem Vorschlagsvertreter ist eine Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen, maximal jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)
9. Vorschlagskennwort in Ordnung? (insb. keine unzulässige Verwendung eines Gewerkschaftsnamens durch einen Wahlvorschlag etc.). Wenn nicht: Kennwort wird ersetzt durch die Namen der ersten beiden Kandidaten (Wahlvorschlag ist gültig!)

## 5. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

### Abbruch der Wahl, wenn keine gültigen Wahlvorschläge eingereicht wurden

Wurden spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung **keine gültigen Wahlvorschläge** eingereicht, ist vom Wahlvorstand bekannt zu geben, dass eine **Wahl nicht stattfindet** (§ 36 Abs. 6 Satz 1 WO). Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben zu erfolgen (VE M 08).

### Aushang der als gültig anerkannten Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand hat nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge und vor Durchführung der Wahlversammlung die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 36 Abs. 5 Satz 3 WO), (VEZ M 09). Das bedeutet, dass die Wahlvorschläge an denselben Orten auszuhängen sind, an denen auch das Wahlausschreiben hängt. Wurde das Wahlausschreiben darüber hinaus elektronisch bekannt gemacht, sind auch die Wahlvorschläge elektronisch zu veröffentlichen. Die Wahlvorschläge sollen unmittelbar nach Ablauf der Einreichungsfrist bei einer auf das Ende der Dienststunden vorverlegten Einreichungsfrist vom Wahlvorstand geprüft und noch vor 24 Uhr desselben Tags bekannt gemacht werden, damit zwischen Bekanntmachung und Stimmabgabe **möglichst eine volle Woche** liegt.

*Beispiel: Ist die Wahlversammlung auf Donnerstag, den 19. April 2018 festgesetzt worden, sind die Wahlvorschläge spätestens am Mittwoch, den 11. April 2018, einzureichen. Ist die Frist für die Einreichung auf 18 Uhr festgesetzt worden, muss der Wahlvorstand noch vor 24 Uhr die Wahlvorschläge prüfen und die anerkannten Wahlvorschläge bekannt machen.*

Endet die Einreichungsfrist um 24 Uhr, sollen die Wahlvorschläge spätestens am darauffolgenden Tag so früh wie möglich bekannt gemacht werden.

*Beispiel: Ist die Wahlversammlung auf Donnerstag, den 19. April 2018 festgesetzt worden, sind die Wahlvorschläge spätestens am Mittwoch, den 11. April 2018, einzureichen. Ist die Frist für die Einreichung auf 24 Uhr festgesetzt worden, muss der Wahlvorstand prüfen, ob bis zu diesem Zeitpunkt noch Wahlvorschläge eingegangen sind, und diese nach Möglichkeit unverzüglich prüfen und bekanntgeben. Um die Problematik einer nächtlichen Prüfung zu vermeiden, empfiehlt sich die Festlegung einer früheren Uhrzeit als Fristende. Dies setzt jedoch voraus, dass zu der betreffenden Uhrzeit regelmäßig maximal 20 Prozent der Beschäftigten noch im Betrieb tätig sind, was in Schichtbetrieben regelmäßig nicht der Fall sein wird.*

Die Wahlvorschläge sollen die **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten und die Art der Beschäftigung im Betrieb** der Bewerber enthalten. Die Bekanntmachung muss in der gleichen Weise an den gleichen Stellen im Betrieb bzw. in den Betriebsstätten erfolgen, an denen bereits das Wahlausschreiben bekannt gemacht worden ist. Die Stützunterschriften und die Zustimmungserklärungen der Bewerber 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.

## 6. Technische Vorbereitung der Wahlversammlung

### Urne und Wahllokal

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, auf denen die **Bewerber alphabetisch aufgelistet** sind. Wahlumschläge sind ebenso zu beschaffen wie Wahlurnen. Es bedarf einer Urne und einer nicht einsehbaren Wahlkabine bzw. eines Wahllokals, in dem eine unbeobachtete Stimmabgabe möglich ist, auch wenn die Wahl auf einer Wahlversammlung durchgeführt wird. Die Urne muss 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**. Gerade wenn zwischen dem Tag der Wahlversammlung und den Termin für den Rücklauf der Briefwahlstimmen mehrere Tage liegen, muss für eine ordnungsgemäße Versiegelung der Urne gesorgt werden. Für eine ordnungsgemäße Versiegelung ist es ausreichend, wenn die Einwurfsöffnung der Urne mit (ggf. mehreren) Klebestreifen zugleibt und von mindestens zwei, besser jedoch von allen im Wahllokal anwesenden Mitgliedern des Wahlvorstands unterzeichnet wird, sodass 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 des Wahlvorstands die Urne ohne Unterbrechung bewachen. Der Verzicht auf die Versiegelung kommt insbesondere bei kurzen zeitlichen Lücken zwischen der Beendigung der Wahlversammlung (Schließung des Wahllokals) und der Durchführung der Stimmauszählung bzw. bei einem möglichen Transport der Urne in Betracht.

## Technik und Infrastruktur am Wahltag – Aufgaben des Wahlvorstands



Stimmzettel anfertigen und vervielfältigen



Wahlumschläge beschaffen



Briefwahlunterlagen anfertigen und verschicken



Wahlurne beschaffen



Einrichtung des Wahllokals



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 D. II. 2.), 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 D. II. 2. d) mit Verweis auf die jeweiligen Muster und Vordrucke.

## C. Wie verläuft das zweistufige Wahlverfahren bis zur Stimmabgabe? (Betriebsratswahl mit gewähltem Wahlvorstand)

### I. Wer organisiert und leitet die Wahl?

Eine Betriebsratswahl muss **genau und umfassend vorbereitet und 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 die Wahl nichtig.

**Wahlvorstand führt Wahl durch**

**Gibt es bereits einen Betriebsrat** oder einen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, bestellen diese den Wahlvorstand (siehe dazu oben Abschnitt B I. 1.). Existiert ein Gesamtbetriebsrat und bleibt dieser untätig, so kann ein möglicherweise existierender Konzernbetriebsrat keinen Wahlvorstand bestellen. Existiert keines dieser Gremien oder bestellt der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat keinen Wahlvorstand, wird der Wahlvorstand von den Beschäftigten in einer Betriebsversammlung, die im vereinfachten Wahlverfahren „erste Wahlversammlung“ genannt wird, gewählt.

Das vereinfachte Wahlverfahren umfasst dann **zwei Stufen**: die erste Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats. Die erste Wahlversammlung muss umfassend vorbereitet werden. Der dort gewählte Wahlvorstand muss noch in dieser Versammlung Wählerliste und Wahlausschreiben erlassen. Die Beschäftigten unterbreiten in dieser Versammlung ihre Wahlvorschläge.



## 1. Wahl des Wahlvorstands auf der ersten Wahlversammlung

### Drei Wahlberechtigte oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft können einladen

Zur **ersten Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes** können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen (§§ 17a Nr. 3, 17 Abs. 3 BetrVG, § 28 WO). Wer wahlberechtigt ist, wird in Abschnitt C. II. 3. näher erläutert. Ob die Einladung durch die Gewerkschaft oder durch drei Beschäftigte ausgesprochen wird, muss unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls mit dem Gewerkschaftssekretär besprochen und entschieden werden.

Die **Einladungsfrist** beträgt mindestens **sieben Tage**. Die Frist berechnet sich als Rückwärtsfrist so, dass der Tag der ersten Wahlversammlung nicht mitgezählt wird und sodann sieben volle Tage zurückgerechnet wird.

*Beispiel: Soll die erste Wahlversammlung am Mittwoch, den 16. Mai 2018, durchgeführt werden, ist die Einladung zur ersten Wahlversammlung spätestens am Dienstag, den 8. Mai 2018, im Betrieb bekannt zu machen.*

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

*Beispiel: Soll die erste Wahlversammlung am Dienstag, den 10. April 2018, durchgeführt werden, müsste eigentlich am Montag, den 2. April 2018 die Einladung zur ersten Wahlversammlung im Betrieb bekannt gemacht werden. Da es sich aber um den Ostermontag handelt und der vorangehende Sonntag und Sonnabend und Karfreitag als Tage des Fristablaufs ausscheiden, muss am Donnerstag, den 29. März 2018 spätestens die Einladung zur ersten Wahlversammlung im Betrieb bekannt gemacht werden.*

### Bekanntmachung an mehreren Orten

Maßgeblich für die Einhaltung der Frist ist der Zeitpunkt, in dem der letzte Aushang der Einladung im Betrieb angebracht wird. Es ist daher darauf zu achten, dass im Falle der Bekanntmachung der Einladung an mehreren Orten **sämtliche Aushänge am selben Tag** angebracht werden. In solchen Betrieben, in denen nicht alle Beschäftigten ständig im Betrieb anwesend sind, empfiehlt es sich, die Einladung länger als eine Woche vor der ersten Wahlversammlung auszuhängen, damit möglichst alle von dieser Kenntnis nehmen können.

Die **Einladung** (VZ M 01) muss **zwingend** gemäß § 28 WO folgende Inhalte enthalten:

- Ort, Tag und Zeitpunkt der ersten Wahlversammlung;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats bis zum Ende der ersten Wahlversammlung gemacht werden können;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge der 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;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats, die erst in der ersten Wahlversammlung gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen.

Die Einladung muss so erfolgen, dass alle **Arbeitnehmer hiervon Kenntnis nehmen können** und dadurch die Möglichkeit erhalten, an der Betriebsversammlung teilzunehmen. Die Einladung ist daher zunächst durch Aushang im Betrieb bekannt zu machen. Der Aushang ist so anzubringen, dass sämtliche Beschäftigte diesen zur Kenntnis nehmen können. Insbesondere wenn Beschäftigte unterschiedliche Eingänge nutzen und in verschiedenen Arbeitsbereichen tätig sind, muss der Aushang an mehreren Stellen veröffentlicht werden, damit er durch alle Beschäftigten zur Kenntnis genommen werden kann. Wenn neben dem Hauptbetrieb noch **eine oder mehrere weitere Betriebsstätten** existieren (Betriebssteile, Kleinstbetriebe), muss zwingend ein Aushang der Einladung auch an einer oder mehreren geeigneten Stellen in diesen Betriebsstätten erfolgen.

### Aushang in allen Betriebsteilen



In Betrieben, in denen nicht alle Beschäftigten regelmäßig von Aushängen Kenntnis erlangen, z. B. in Betrieben mit **Außendienstmonteuren** oder im Vertrieb beschäftigten Außendienstmitarbeitern ist durch **persönliche Schreiben** bzw. mehreren Aushänge sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über Ort und Zeit der ersten Wahlversammlung **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. 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.

## Bekanntmachung der Einladung



Aushang gut sichtbar an einer oder mehreren Stellen, an denen die Beschäftigten regelmäßig vorbeikommen; in allen Betriebsstätten



Versand per E-Mail oder Intranet sowie ggf. per Post



wenn ausschließlich digitale Übermittlung: Alle Beschäftigten müssen Kenntnis erlangen können

Die Einladung kann auch statt durch Aushang mittels der im Betrieb vorhandenen **Informations- und Kommunikationsmittel (z. B. Intranet)** bekannt gemacht werden. Soll die Einladung ausschließlich auf diesem Weg veröffentlicht werden, soll also auf Aushänge in Papierform verzichtet werden, ist dies nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig: Erstens müssen alle Beschäftigten von der Einladung 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 Einladung nur von den Einladenden vorgenommen werden können. In der Praxis werden diese Anforderungen kaum einmal erfüllt sein.

**Ergänzend** kann die Einladung auch ohne Vorliegen dieser (engen) Voraussetzungen mittels der vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

Wenn die Gewerkschaft einlädt, ist dieser der Zugang zum Intranet ebenfalls zu ermöglichen.

Die **Wahlversammlung** 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 Ort muss möglichst nah am Betriebsgelände liegen, damit alle Beschäftigten die Gelegenheit zur Teilnahme an der Versammlung haben. 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 beim Arbeitsgericht durchsetzen. Die Zeit der Teilnahme an der ersten Wahlversammlung ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu **vergüten** einschließlich eventuell zusätzlicher **Wegezeiten** und entstehender zusätzlicher Fahrtkosten. An der Wahlversammlung können auch die **noch nicht volljährigen und damit nicht wahlberechtigten Arbeitnehmer** des Betriebs teilnehmen und auch den Wahlvorstand mitwählen. Auch die im Betrieb beschäftigten **Leiharbeiternehmer** können unabhängig von deren Einsatzdauer und der Frage, ob sie auf einer Dauerstelle beschäftigt werden, an einer Versammlung teilnehmen. Das Recht abzustimmen und entsprechend auch den Wahlvorstand mitwählen, haben sie nach hier vertretener Auffassung auch dann, wenn sie nicht länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden sollen. Dies ist höchstgerichtlich allerdings noch nicht geklärt. **Leitende Angestellte** haben kein Teilnahmerecht.

## Teilnahme an der Wahlversammlung

Auch der Arbeitgeber ist nach gut begründbarer Rechtsauffassung **nicht zur Teilnahme an der Wahlversammlung 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 Wahlversammlung 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.

Die Wahlversammlung muss 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 Wahlversammlung** sollten sich die Einladenden vorher verständigen, wer die Wahlversammlung leiten soll, und der Wahlversammlung ihren Vorschlag zu Beginn der Versammlung unterbreiten.

Der Wahlvorstand besteht gemäß § 17a Nr. 2 BetrVG **zwingend aus drei Mitgliedern**.

**Einladende sollten sich vorher Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands überlegen**

Nach § 17a Abs. 3 BetrVG wird der Wahlvorstand von der **Mehrheit der anwesenden wahlberechtigten Arbeitnehmer gewählt**. Wahlberechtigt sind mit Ausnahme der leitenden Angestellten alle Arbeitnehmer, die an der Wahlversammlung teilnehmen. Die zur Wahlversammlung Einladenden sollten sich sinnvoller Weise in Vorbereitung der Wahlversammlung Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands überlegen und diese der Wahlversammlung 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 drei Stimmen, die sie auf die Kandidaten verteilen können. Die Abgabe mehrerer Stimmen für einen Kandidaten ist unzulässig. Der Versammlungsleiter muss sicherstellen, dass die Teilnehmer nicht mehr als maximal drei Stimmen abgeben. Notwendig ist, dass die Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer den jeweiligen Kandidaten ihre Stimmen gibt.

Sowohl eine **schriftliche** oder gar eine **geheime Abstimmung** als auch eine **Abstimmung durch Handaufheben** sind **zulässig**. Es empfiehlt sich, je nach Lage der Umstände die Wahl als geheime oder zumindest als schriftliche Wahl durchzuführen, um eine unbeeinflusste Stimmabgabe im geschützten Rahmen zu ermöglichen. Auch sprechen praktische Gründe für die Durchführung einer schriftlichen Wahl, wenn mehr als drei Kandidaten sich bewerben. Die schriftlich abgegebenen Stimmen können leichter ausgezählt 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 Ermessen 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.

In der ersten Wahlversammlung muss auch ein Beschluss darüber gefasst werden, ob und in welcher Weise **Ersatzmitglieder** gewählt werden sollen. Da das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren nur von kurzer Dauer ist und der Eintritt eines Verhinderungsfalls während dieser Zeit eher unwahrscheinlich ist, genügt es, wenn ein oder zwei Ersatzmitglieder gewählt werden, die sämtliche Wahlvorstandsmitglieder im Falle von deren Verhinderung vertreten. Es kann auch auf die Wahl von Ersatzmitgliedern verzichtet werden.

**Risiko, wenn Wahlvorstandsmitglieder und Ersatzmitglieder in einem Wahlgang gewählt werden**

Die Versammlung muss 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 Checkliste auf den Seiten 75 bis 78.**

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

Da immer wieder von stimmberechtigten Arbeitnehmern – aus welchen Gründen auch immer – versucht wird, die Wahl eines Wahlvorstands auf der Wahlversammlung zu verhindern, sollte auf Grundlage **einer Checkliste** (Seite 77) die Wahlversammlung sorgfältig vorbereitet werden. Insbesondere sollte im Vorhinein geklärt werden, welche Beschäftigten leitende Angestellte sind und damit nicht an der Wahlversammlung teilnehmen dürfen. Ferner ist für den Fall der Durchführung einer schriftlichen oder geheimen Abstimmung zu klären, dass später am Ort der Wahlversammlung das Material für die Anfertigung von Stimmzetteln vorliegt und eine Vervielfältigung der Stimmzettel technisch möglich ist. Ebenso muss überlegt werden, ob die räumlichen Kapazitäten am geplanten Ort ausreichen, so dass ein geordneter Ablauf

der Wahlversammlung gewährleistet ist, oder ob ggf. ein anderer Ort gewählt werden muss. Der **Versammlungsleiter** übt während der Wahlversammlung 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 Wahlversammlung zu sorgen.

#### Versammlungsleiter übt Hausrecht aus

Die Wahlversammlung sollte unbedingt zusammen mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär **intensiv vorbereitet** werden, und es sollte besprochen werden, wann und wie auf mögliche Störungen angemessen reagiert werden kann.

**Der Arbeitgeber** hat nach § 28 Abs. 2 WO unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung den Einladenden **alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen** in einem verschlossenen Umschlag auszuhändigen, die von den Einladenden angefordert werden müssen (VZ M 02). Verweigert der Arbeitgeber seine notwendigen Mitwirkungshandlungen zur Einladung (z. B. dadurch, dass er die Einladung im Betrieb nicht aushängen lässt) oder händigt er die notwendigen Unterlagen den Einladenden nicht aus, muss er arbeitsgerichtlich – ggf. mit Beantragung einer einstweiligen Verfügung durch die Einladenden – zur Mitwirkung gezwungen werden.

#### Übergabe der notwendigen Unterlagen für die Wählerliste an die Einladenden

Die Einladenden haben dem Wahlvorstand den verschlossenen Umschlag auf der ersten Wahlversammlung zu übergeben. Stellt sich beim Öffnen des Umschlages durch den Wahlvorstand heraus, dass dieser **nicht (vollständig)** die erforderlichen Angaben zur Anfertigung der Wählerliste enthält, **ist die Wahlversammlung zu unterbrechen**, bis der Arbeitgeber – ggf. auf Grundlage einer einstweiligen Verfügung – die Unterlagen ordnungsgemäß dem Wahlvorstand aushändigt. Wenn die Unterlagen vollständig vorhanden sind, ist die Wahlversammlung fortzusetzen. Im Fall der Durchführung eines Gerichtsverfahrens – ggf. durch zwei Instanzen – kann diese Fortsetzung unter Umständen erst nach einigen Wochen erfolgen. Im Fall der Fortsetzung ist erneut zur ersten Wahlversammlung unter Einhaltung der Formalien nach § 28 WO einzuladen (vgl. C. I. 1.).

## 2. Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht

Sofern die Wahlversammlung trotz Einladung nicht stattgefunden hat oder auf der Versammlung kein Wahlvorstand gewählt wurde, ist eine gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands gemäß §§ 17a Nr. 4 und 17 Abs. 4 BetrVG möglich.

Das Arbeitsgericht wird **allerdings nur auf Antrag** tätig. Antragsberechtigt sind drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Zu den antragsberechtigten Arbeitnehmern zählen auch die Leiharbeiter, soweit sie nach § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind. Die Antragsteller können dem Gericht Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands machen, wobei bei mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern im Betrieb auch externe Gewerkschaftsbeauftragte in den Wahlvorstand bestellt werden können, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich ist.

Hat das Arbeitsgericht den Wahlvorstand eingesetzt, wird im einstufigen Verfahren gewählt. Das Wahlverfahren folgt dann den oben unter B. II. und III. dargestellten Regeln.

## 3. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Nach §§ 17a, 16 Abs. 1 BetrVG besteht der Wahlvorstand aus **drei Wahlberechtigten**. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann im vereinfachten Wahlverfahren **nicht erhöht** werden. Es können auch die Einladenden oder Wahlbewerber dem Wahlvorstand angehören, weil allein die Wahlberechtigung für die Mitgliedschaft entscheidend ist. Aus den gewählten Mitgliedern des Wahlvorstandes wählt die Wahlversammlung den Vorsitzenden des Wahlvorstands. Auch hierfür ist es notwendig, dass die Mehrheit der Anwesenden mit „Ja“ für eine bestimmte Person stimmt.

Ist kein Wahlvorstandsvorsitzender bestellt worden, wählt der Wahlvorstand seinen Vorsitzenden selbst. Ein Vorsitzender ist erforderlich, damit der Wahlvorstand handeln kann. So lädt der **Vorsitzende** zu den Wahlvorstandssitzungen ein, legt die Tagesordnung fest, 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.

#### Aufgaben des Wahlvorstandsvorsitzenden

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.

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörigen Beauftragten als **nicht stimmberechtigtes Mitglied** in den Wahlvorstand entsenden. Dies ist aber dann



**Aufgaben des Wahlvorstands  
auf einen Blick:**  
> Infobox auf Seite 21

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 (siehe auch unter B. I. 2., Seite 21).

## 4. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand ist nur als Organ handlungsfähig. Alle seine Entscheidungen müssen durch Beschluss getroffen werden. Die **Beschlussfassung per Telefonkonferenz** oder im Wege einer umlaufenden Unterschriftenliste ist nicht zulässig. Jeder Beschluss muss in einer Sitzung gefasst werden, bei der die Mitglieder des Wahlvorstands in einem Raum zusammen kommen.

Der **Wahlvorstandsvorsitzende** lädt zu den Sitzungen ein. Für die Einladung zur Sitzung gibt es keine bestimmten Fristen. Eine Tagesordnung muss vorab nicht verschickt werden.

### Wirksamkeit von Beschlüssen

Für die Wirksamkeit von Beschlüssen sind **zwei Ja-Stimmen** erforderlich. Stimmenthaltungen wirken als Nein-Stimmen. Es müssen bei der Beschlussfassung nicht alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein. Jedoch müssen alle Mitglieder eingeladen und mindestens zwei der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder anwesend sein. Begehrt ein Wahlvorstandsmitglied die Durchführung einer Sitzung, muss der Vorsitzende diese einberufen.

Ein **Ersatzmitglied** ist zu den Sitzungen und zur Arbeit des Wahlvorstands heranzuziehen, wenn ein ordentliches Mitglied verhindert ist. Das Ersatzmitglied rückt in den Wahlvorstand nach, wenn das ordentliche Mitglied gänzlich aus dem Wahlvorstand ausscheidet.

Alle Sitzungen des Wahlvorstands finden **während der Arbeitszeit** statt. Für diese Zeit muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Sonstige Nachteile dürfen den Mitgliedern des Wahlvorstands ebenfalls nicht entstehen.

Die Sitzungen des Wahlvorstands sind **nicht öffentlich**. Der Wahlvorstand kann jedoch andere Personen (Auskunftspersonen, Sachverständige, Gewerkschaftssekretäre, Schreibkräfte) zu seinen Sitzungen hinzuziehen. Die Stimmauszählung und die Feststellung des Wahlergebnisses müssen dagegen öffentlich erfolgen (§ 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 sogenannten „Wahlakte“.

### 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 Erklärungen 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 E-Mail** können allerdings nur solche Erklärungen zugehen, die **nicht der Schriftform bedürfen**. Wahlvorschläge können daher nicht per E-Mail oder Fax übersendet werden, Anträge auf Briefwahl hingegen schon.

**Wahlvorschläge dürfen nicht per E-Mail zugesendet werden**

Der Wahlvorstand muss sicherstellen, dass insbesondere am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Einsprüchen gegen die Wählerliste die Voraussetzungen dafür geschaffen sind, dass ihm die Einsprüche auch tatsächlich zugehen können. Ferner muss er sicherstellen, dass bei Zugang schriftlicher Erklärungen unterscheidbar ist, welche Dokumente fristgerecht an der Betriebsadresse oder im Postfach oder Wahlvorstandsbriefkasten eingegangen sind und welche verspätet waren.

## II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl auf der ersten Wahlversammlung ein?

Der Wahlvorstand, der in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gewählt wurde, muss noch auf dieser ersten Wahlversammlung das Wahlausschreiben erlassen (§ 31 WO), mit dem die Betriebsratswahl förmlich eingeleitet wird. Vor dem Erlass des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand jedoch einige wichtige Aufgaben erledigen, um das Wahlausschreiben mit einem richtigen Inhalt zu erlassen. Die einzelnen im Folgenden im gesamten Teil C. erläuterten Aufgaben müssen **noch auf der ersten Wahlversammlung erledigt** werden, so dass es zwingend geboten ist, sich schon vor der Einladung zur ersten Wahlversammlung auf die einzelnen Aufgaben unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb sorgfältig in enger Zusammenarbeit mit dem betreuenden **Gewerkschaftssekretär** vorzubereiten. Dies kann und sollte auf Grundlage der sich im Anhang befindenden Checkliste geschehen (VZ M 04). Nur dann kann eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 19 BetrVG) vermieden werden.

**Wahlausschreiben muss auf der ersten Wahlversammlung erlassen werden**

Im Folgenden werden zunächst die einzelnen **Vorbereitungshandlungen** bis zum Erlass des Wahlausschreibens dargestellt, die noch in der ersten Wahlversammlung erledigt werden müssen.

### 1. Information der ausländischen Arbeitnehmer

Der Wahlvorstand **muss zwingend** auf der ersten Wahlversammlung vor Erlass des Wahlausschreibens die **ausländischen Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind**, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wählerliste und die Einreichung der Wahlvorschläge, 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. Es empfiehlt sich daher, **Dolmetscher** zur ersten Wahlversammlung einzuladen oder **Merkblätter** über den Ablauf der Betriebsratswahl in einer oder mehreren ausländischen Sprachen auszuteilen. Wegen der Merkblätter 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, die in Ergänzung zu diesem Wahlleitfaden über die jeweils zuständige DGB-Gewerkschaft erhältlich ist. Wegen der Bedeutung des aktiven und passiven Wahlrechts, das selbstverständlich auch ausländischen Beschäftigten zusteht, muss das Erfordernis der 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. Entscheidend ist vielmehr, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um die zum Teil komplizierten Wahlvorschriften und vor allem auch den Inhalt eines Wahlausschreibens verstehen zu können. Den Wahlvorstand trifft eine Nachforschungspflicht, ob ein ausländischer Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse verfügt.

**Ausländische Arbeitnehmer müssen informiert werden**

Es ist bislang nicht höchstgerichtlich entschieden, ob der Wahlvorstand auch dazu verpflichtet ist, **sehbehinderte Beschäftigte** in geeigneter Form auf der ersten Wahlversammlung über die Betriebsratswahl zu informieren. Es empfiehlt sich, dass die Einladenden nach Aushang der Einladung beim **Arbeitgeber anfragen**, ob Menschen mit einer Sehbehinderung im Betrieb beschäftigt werden und diesen dann die Information über das Stattfinden der Wahlversammlung und den Ablauf der Betriebsratswahl sowie später die jeweiligen Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerliste, Vorschlagslisten) mit deren Veröffentlichung auch in geeigneter Form zukommen zu lassen.

**Unterrichtung der Sehbehinderten?**





**Wahlberechtigung  
auf einen Blick**  
> Infobox auf Seite 23

## 2. Aufstellen der Wählerliste

Der Wahlvorstand hat noch in der ersten Wahlversammlung eine **Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer** zu erstellen (§ 30 Abs. 1 Satz 2 WO). 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“ unter C. II. 3. erläutert. Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da nur diejenigen Beschäftigten wählen können (**aktives Wahlrecht**), die in diese Liste eingetragen wurden. Auch sind Beschäftigte nur wählbar (**passives Wahlrecht**), wenn sie in die Wählerliste eingetragen wurden. Allerdings verschafft die Eintragung in die Liste einem Beschäftigten kein aktives oder passives Wahlrecht, wenn ihm dieses nach den Vorschriften des BetrVG nicht zusteht.

In die Wählerliste sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer **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 Leiharbeiter (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG), denen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 7 Satz 2 BetrVG ggf. nur das aktive und nicht das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zusteht, müssen zur erleichterten Aufstellung von Wahlvorschlägen in der Wählerliste gesondert gekennzeichnet werden (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WO). Es empfiehlt sich, auch alle anderen Beschäftigten zu kennzeichnen, die zwar aktiv, aber nicht passiv wahlberechtigt sind. Zu diesen Beschäftigten gehören beispielsweise diejenigen, die am Wahltag noch nicht sechs Monate dem Unternehmen bzw. Konzern angehören und daher aktiv wahlberechtigt sind, aber (noch) nicht wählbar sind. Das Original der Wählerliste bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands.

Den drei einladenden wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der einladenden im Betrieb vertretenen Gewerkschaft steht bereits nach Aushang der Einladung zur ersten Wahlversammlung ein Anspruch darauf zu, dass der Arbeitgeber alle für die Erstellung der Wählerliste **erforderlichen Unterlagen** in einem **versiegelten Umschlag** unverzüglich nach dem Aushang der Einladung diesen überreicht (§ 28 Abs. 2 WO). Der Umschlag darf von den Einladenden nicht geöffnet werden, sondern muss nach der Wahl des Wahlvorstands dem Wahlvorstand verschlossen übergeben werden (§ 30 Abs. 1 Satz 3 WO).

### Unterbrechung und Fortsetzung der ersten Wahlversammlung

Sollte sich bei der Öffnung des Briefumschlags durch den Wahlvorstand in der ersten Wahlversammlung herausstellen, dass dieser leer ist oder aber die **vom Arbeitgeber erteilten Auskünfte** für die Erstellung einer Wählerliste **nicht ausreichen**, ist die erste Wahlversammlung zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen. Der Wahlvorstand muss einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen, wenn er die erste Wahlversammlung unterbrechen will.

### Neue Einladung bei Fortsetzung

Zur **Fortsetzung der ersten Wahlversammlung** muss der Wahlvorstand die Beschäftigten rechtzeitig nach Erteilung der notwendigen Auskünfte durch den Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 28 WO erneut förmlich unter entsprechender Einhaltung der Wochenfrist einladen und alle zwingenden Inhalte der Einladung beachten (vgl. C. I. 1.) Es ist der Beschluss über die Unterbrechung, der Zeitpunkt der Fortsetzung der Wahlversammlung, der erneute Hinweis auf die notwendige Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen sowie der Hinweis auf die Möglichkeit der Einreichung von Wahlvorschlägen – in mündlicher Form in der Wahlversammlung selbst – bis zum Ende der (fortzusetzenden) Wahlversammlung durch Aushang im Betrieb bekannt zu machen gemäß § 28 Abs. 1 Satz 5 lit. b), c) und d). Der Aushang muss an der Stelle bzw. an den Stellen im Betrieb bzw. in weiteren Betriebsstätten bekannt gemacht werden, an denen auch die Einladung zur ersten Wahlversammlung ausgehängt wurde.

Die Frist von sieben Tagen für die Einladung muss allerdings nicht eingehalten werden, da lediglich die bereits begonnene erste Wahlversammlung fortgesetzt wird. Es wird jedoch empfohlen, die Frist von sieben Tagen dennoch einzuhalten, um Streitigkeiten über die Rechtzeitigkeit der Bekanntmachung und eine mögliche Anfechtung zu vermeiden.

Der Wahlvorstand sollte im Fall fehlender oder nicht ausreichender **Auskünfte** 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 Sekretär der betreuenden Gewerkschaft wegen der möglichen Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rücksprache genommen werden.

Nachdem die Wählerliste in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands aufgestellt wurde, sollte diese laut verlesen und die anwesenden Beschäftigten um Hinweise bezüglich der Richtigkeit der Wählerliste gebeten werden. Die Geburtsdaten der einzelnen auf der Wählerliste aufgeführten Beschäftigten dürfen nicht verlesen werden.



Sollte der Wahlvorstand feststellen, dass **mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer** bis zu maximal 100 Arbeitnehmer im Betrieb tätig sind, kann er noch in der Wahlversammlung oder zu einem späteren Zeitpunkt eine (freiwillige) Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Durchführung des **vereinfachten Wahlverfahrens** abschließen. In diesem Fall kann der Wahlvorstand die Mustervereinbarung nutzen, die im Zusammenhang mit der Durchführung des einstufigen Verfahrens hier empfohlen wird (VE M 01a). Das Wahlverfahren wird dann im vereinfachten einstufigen Verfahren fortgesetzt (§ 37 WO). Es richtet sich dann nach den Ausführungen des Abschnittes B. dieses Leitfadens.

Kommt keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zustande, wird die Wahl im normalen Wahlverfahren fortgesetzt. Einer Neuwahl des Wahlvorstandes bedarf es nicht (vgl. zu dieser Problematik Abschnitt A. II).

Ein Abdruck der Wählerliste, der die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten darf, ist vom Tage des Erlasses bzw. Aushangs des Wahlausschreibens bis zur Beendigung der zweiten Wahlversammlung im Betrieb an einer Stelle auszulegen, die es den Beschäftigten ermöglicht, Einblick zu nehmen (hierzu ausführlich unten Abschnitt C. II).

Die **Wählerliste** ist ein „**lebendes**“ **Dokument**. Sie muss vom Tag des Aushangs bis zum Tag vor der Wahl 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.

### 3. 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 a) erläutert.

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 b).

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 Voraussetzung auch wählbar, obwohl ihnen das aktive Wahlrecht nicht mehr zusteht. Leiharbeitnehmer sind im Einsatzbetrieb niemals wählbar.

#### a) Wahlberechtigte Arbeitnehmer gemäß § 7 S. 1 BetrVG

##### aa) Grundsätze

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. § 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.

#### Sonderfall: mehr wahlberechtigte Arbeitnehmer als erwartet

#### Aktiv und passiv Wahlberechtigte



**Wahlberechtigung  
auf einen Blick  
> Infobox auf Seite 23**

#### Definition des Arbeitnehmerbegriffs

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.

#### **Eingegliedert in mehrere Betriebe gleichzeitig**

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.

#### **Wahlberechtigt ist, wer am Tag der Wahlversammlung das 18. Lebensjahr vollendet hat**

**Maßgeblicher Bewertungszeitpunkt** für das Vorliegen der drei Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach § 7 S. 1 BetrVG ist der **Tag der Durchführung der Wahlversammlung**. 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung seinen 18. Geburtstag hat.

Arbeitnehmer, die am Tag der Durchführung der Wahlversammlung ihre Tätigkeit aufnehmen, sind wahlberechtigt, soweit sie in die Wählerliste eingetragen sind. Wenn der Arbeitsvertrag vor dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung abgeschlossen wurde, die Arbeit aber erst nach dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung bereits beschäftigt ist.

Auch **befristet Beschäftigte** sind aktiv wahlberechtigt, sofern das befristete Arbeitsverhältnis am Tag der Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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 b)]. Daher sind auch befristet eingestellte Aushilfsarbeitskräfte unabhängig von der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses betriebszugehörige Arbeitnehmer und als solche wahlberechtigt, wenn sie am Tag der Durchführung der Wahlversammlung in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

**Telearbeitnehmer** sind ebenfalls nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer anzusehen. Erfasst werden 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 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 werden. Der Zweck des reinen Ausbildungsbetriebs beschränkt sich darauf, die Auszubildenden für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. In einen solchen Betrieb sind die Auszubildenden keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG und damit nicht wahlberechtigt, 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 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.). Ggf. muss hier Rücksprache mit dem betreuenden Gewerkschaftssekretär genommen werden.

**Werkstudenten** sind Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG. Auch Studierende in sogenannten 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 Entscheidung über die Arbeitnehmereigenschaft dieser Personen unerheblich, wie diese Beschäftigten 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.

Sogenannte „**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. 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 aktive Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiterbeschäftigt werden. 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:

- 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, **Ordensschwwestern**, 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, sittlichen Besserung 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 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.

**Leitende Angestellte sind nicht wahlberechtigt**

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.

**Generalvollmacht/Prokura**

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 sog. „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. Niemals 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).



**ee) Übersicht****Übersicht zum Arbeitnehmerbegriff**

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

- Auszubildende
- Außendienstmitarbeiter, Telearbeitnehmer, in der Hauptsache für den Betrieb tätige Heimarbeitnehmer
- Teilzeitbeschäftigte
- Anlernlinge, in der Probezeit sich befindende Beschäftigte, Praktikanten, Volontäre, Umschüler

Problemfälle, die einer genauen Prüfung bedürfen:

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

**b) 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 Arbeitgeber stehen, in dessen Eigentum sich der Wahl-Betrieb befindet, 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.

**Einzelheiten zum „Drittpersonaleinsatz“**

Hierzu zählen im Einzelnen folgende Fallgruppen:

- Einsatz von Leiharbeitnehmern, die auf Grundlage des AÜG zeitlich begrenzt für die Höchstdauer von 18 Monaten bzw. aufgrund von Tarifverträgen oder auf deren Basis abgeschlossener Betriebsvereinbarungen zur Höchstüberlassungsdauer ggf. auch darüber hinaus eingesetzt werden.
- Einsatz von Beschäftigten eines anderen Arbeitgebers, die normalerweise im Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingesetzt werden und von diesem 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 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 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 eine Prognose zu treffen, ob eine Gesamtüberlassungsdauer von mehr als drei Monaten zu erwarten ist. Der Wahlvorstand muss für jeden einzelnen Leiharbeitnehmer prüfen, 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 VZ M 02). 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.

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

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 gleichen Tätigkeiten 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 die genannten 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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**

### c) 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 6 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 Leiharbeitnehmer** 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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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, sollten diese 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 sie 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 sind nicht wählbar

**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.

#### Gekündigte, deren Kündigungsschutzklage noch anhängig ist, dürfen gewählt werden

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 nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, steht zum Zeitpunkt der Durchführung der Wahlversammlung 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.

## 4. Feststellung der Größe des Betriebsrats

Um das Wahlausschreiben noch in der ersten Wahlversammlung erstellen zu können, muss der Wahlvorstand die Größe des zukünftigen Betriebsrats feststellen. 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. 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*). Die jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren zählen nicht mit. Leitende Angestellte zählen nie mit, da es sich nicht um Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG handelt.

Die für das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren relevante 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

### 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 (§ 31 Abs. 1 Satz 3 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 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 identisch sein mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer. Vielmehr sind zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung erforderlich. Konkrete Personalabbau- oder 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.

**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 einer Verpflichtung zur Erbringung von 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 arbeitstäglich im Betrieb tätig ist.

**Teilzeitbeschäftigte** zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot unterliegen, 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 Anzahl 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 auf alle Vertretungssituationen anwendbar, unabhängig von deren Anlass (Abwesenheitszeiten wegen Mutterschutz, längerer Erkrankung eines Mitarbeiters, Sonderurlaub etc.).

**Leiharbeitnehmer** und andere überlassene Beschäftigte in Konstellationen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ werden gem. § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG grundsätzlich bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats mitgezählt, sofern die nachfolgend beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind.

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 einer „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.

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 unvorhersehbarer Personalengpässe eingesetzt werden.

Darüber hinaus muss der Arbeitsplatz (wie bei der Besetzung mit Saison- und Aushilfsarbeitkräften auch) über **sechs Monate im Jahr existieren und mit überlassenen Beschäftigten besetzt 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 in Betrieben dieser Größenordnung wahlberechtigt sein im Sinne des § 7 BetrVG.

## **Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und Einschätzung der zukünftigen Entwicklung**

## **Leiharbeitnehmer zählen unter bestimmten Voraussetzungen mit**

## **Dauerarbeitsplatz als Voraussetzung**

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 kumulativ 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. Es ist ein dreiköpfiger Betriebsrat zu wählen.*

Die Einladenden zur ersten Wahlversammlung müssen die notwendigen **Informationen beim Arbeitgeber** abfragen, damit der Wahlvorstand über die Größe des Betriebsrats entscheiden kann (vgl. Formular VZ M 02). Ihm steht bei der Bewertung der Tatsachen allerdings ein Beurteilungsspielraum zu.

Die gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG in Betriebe 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 Regelbelegschaftsgröße 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 den Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens ankommt.

## 5. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

#### Vertretung des Minderheitengeschlechts

Wenn der Betriebsrat aus drei 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 werden würde. Das Wahlausschreiben darf hierzu keine Angaben machen.

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 (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 WO). Erforderlich ist zunächst, dass der Wahlvorstand die Größe der Gesamtbelegschaft und die Anzahl der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer ermittelt. Stichtag ist der Tag der ersten Wahlversammlung, 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 „Drittpersonaleinsatzes“ beschäftigten Mitarbeiter unabhängig von ihrer (geplanten) Einsatzzeit mitgezählt. Sie werden mitgezählt unabhängig davon, ob gem. § 7 Satz 2 BetrVG diese 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 für die Ermittlung des Minderheitengeschlechts maßgeblichen Anzahl von der Anzahl der Männer und Frauen kommen, die in der Wählerliste als wahlberechtigt ausgewiesen sind.

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 einer Reihe nebeneinander gestellt. Beide Zahlen werden durch 1, 2, 3, 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 die Frauen wie auch die Männer sein können, erhält am Ende so viele Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen darauf entfallen.

*Beispiel: Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 19 Frauen. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt drei Betriebsratssitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:*

30 Männer : 1 = <u>30</u>	19 Frauen : 1 = <u>19</u>
30 Männer : 2 = <u>15</u>	19 Frauen : 2 = 9,5
30 Männer : 3 = 10	19 Frauen : 3 = 6,33

Da in diesem Beispielfall auf das Geschlecht in der Minderheit – die Frauen – eine der drei Höchstzahlen (unterstrichene Zahlen) entfallen, ist dem Geschlecht in der Minderheit hier ein Sitz zuzusprechen. Sollten auf das Geschlecht in der Minderheit nach der Stimmabgabe mehr Stimmen entfallen, als für einen Sitz benötigt werden, erhält es entsprechend der Anzahl der Stimmen mehr Sitze als den garantierten einen Sitz, soweit genug Mitglieder des Geschlechts in der Minderheit kandidieren und am Ende 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.

## 6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

### a) Inhalt des Wahlausschreibens

Der Erlass und der Aushang eines Wahlausschreibens werden in § 31 Abs. 1 WO zwingend vorgeschrieben (VZ M 05). Der Wahlvorstand muss das Wahlausschreiben **noch auf der ersten Wahlversammlung** im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlassen, wobei eine **Unterbrechung** der Wahlversammlung nicht notwendig ist. Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet.

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 (§ 31 Abs. 1 Satz 3 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 neben dem Hauptbetrieb (Betriebsteile, Kleinbetriebe) 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 muss auch dann festgelegt werden, wenn lediglich ergänzend eine Bekanntmachung in elektronischer Form erfolgen soll.

### Ermittlung der Mindestsitze

### Losentscheid bei gleichen Höchstzahlen

### Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

- Den **Ort, an dem die Wahlvorschläge** bis zum Abschluss der Stimmabgabe **aushängen** sollen (§ 31 Abs. 1 Satz 3 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 an einer oder mehreren Stellen ausgehängt, sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen jeweils auszuhängen.
- Den **Ort, den Tag und die Zeit der zweiten Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe, § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG, § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO). Zwischen der ersten und der zweiten Wahlversammlung muss ein Zeitraum von einer Woche liegen. Bei der Berechnung der Wochenfrist zählt der Tag der ersten Wahlversammlung nicht mit, und es müssen sieben volle Tage vergehen, bis die zweite Versammlung durchgeführt werden darf.

*Beispiel: Wenn die erste Wahlversammlung am Dienstag, den 6. März 2018 stattfindet, darf die zweite Wahlversammlung erst am Mittwoch, den 14. März 2018, stattfinden; fällt dieser Tag auf einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, muss am nächsten Werktag die zweite Wahlversammlung durchgeführt werden.*

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.

- Beschließt der Wahlvorstand für Betriebsteile und Kleinbetriebe die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** entsprechend § 24 Abs. 3 BetrVG (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO) sind diese Betriebsteile und Kleinbetriebe im Wahlausschreiben zu benennen. Ebenso ist anzugeben, an welchem Ort und bis zu welchem Tag und bis zu welchem Zeitpunkt die Briefwahlstimmen abgegeben werden können. Gibt es Beschäftigte, die aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses an der zweiten Wahlversammlung nicht teilnehmen können (§ 24 Abs. 2 WO), muss der Wahlvorstand ebenfalls Ort sowie den Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bestimmen. Dieser Zeitpunkt sollte zwischen vier und sieben Tagen nach dem Zeitpunkt der zweiten Wahlversammlung liegen. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann auch eine längere Frist festgesetzt werden.
- Den **Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 14 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 und nicht im Betrieb Beschäftigte 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, den Tag und den Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung**. Die Stimmauszählung ist unverzüglich nach Abschluss der zweiten Wahlversammlung vorzunehmen (§ 34 Abs. 3). Soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe in der zweiten Wahlversammlung für den Wahlvorstand unzumutbar ist, muss die Auszählung spätestens an dem auf den Tag der Durchführung der zweiten Wahlversammlung 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. Hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe beschlossen (§ 24 Abs. 3 WO) oder sind bestimmte Arbeitnehmer im Betrieb vertreten, die wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses am Tag der Versammlung abwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 WO), muss der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe liegen. Kommt es nur deshalb zu einer nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe, weil zumindest ein Beschäftigter einen entsprechenden Antrag stellt (§ 24 Abs. 1 WO), hat der Wahlvorstand den im Wahlausschreiben festgelegten Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 35 Abs. 2 WO neu festzulegen und ggf. muss auch der Ort neu festgelegt werden. Der Wahlvorstand muss sodann Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung in derselben Form wie das Wahlausschreiben selbst im Betrieb bekannt machen (Musteranhang VEZ M 11).

- 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 im Falle der Abgabe von **Briefwahlstimmen** nach § 24 Abs. 2 und 3 WO (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe von bestimmten am Tag der Durchführung der zweiten Wahlversammlung betriebsabwesenden Arbeitnehmern oder von Arbeitnehmern, die in Betriebsteilen bzw. Kleinstbetrieben, für die die Briefwahl beschlossen wurde, beschäftigt sind) **die Briefwahl-Freiumschläge geöffnet** werden, bereits im Wahlausschreiben bekannt zu machen. Der Zeitpunkt soll nach Ablauf der Rücklauffrist und vor dem Zeitpunkt der Durchführung der Wahlvorstandssitzung liegen, in der die öffentliche Stimmauszählung erfolgt. Wird nach erfolgter Antragstellung gem. § 24 Abs. 1 WO den Antragstellern die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ermöglicht und sodann der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 35 Abs. 2 WO verschoben und werden dann Ort, Tag und Zeitpunkt der Stimmauszählung in derselben Form wie das Wahlausschreiben selbst bekannt gemacht, sollte in dieser Bekanntmachung auch der Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Wahlvorstandssitzung bekannt gemacht werden, in der die Briefwahl-Freiumschläge geöffnet werden. Meist werden die beiden öffentlichen Wahlvorstandssitzungen, in denen zum einen die Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge und zum anderen die Stimmauszählung erfolgt, am selben Ort und zeitlich direkt nacheinander durchgeführt, was zulässig ist.

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 Beschlüsse gefasst worden sind, kann das Wahlausschreiben ebenfalls durch Beschluss des Wahlvorstands erlassen werden (VZ M 05). Das Wahlausschreiben muss nach § 31 Abs. 1 Satz 3 WO zwingend folgenden Inhalt haben:

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

2. Den **Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen und eingesehen** werden können sowie der Ort und die Art der Bekanntmachung in elektronischer Form, wenn ergänzend oder ausschließlich eine Bekanntmachung in dieser Form erfolgen soll.

3. Den Hinweis, dass nur **Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden** können, die in die **Wählerliste** eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 30 Abs. 2 WO i. V. m. § 4 WO) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist. Die **Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist** und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der dem Aushang des Wahlausschreibens folgt. Sie wird durch Wochenenden und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab. Das Fristende kann am letzten Tag der Frist auf das Ende der Dienststunden gelegt werden, wenn die Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt endet. Die Frist darf nur vorverlegt werden, wenn mindestens 80 Prozent der Beschäftigten nicht mehr im oder für den Betrieb tätig sind. In diesem Fall ist die Uhrzeit konkret im Wahlausschreiben anzugeben.

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). Der Anteil der Geschlechter an der Gesamtbelegschaft muss konkret ausgerechnet werden.

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, und der Hinweis, dass Wahlvorschläge, die erst auf der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands eingereicht werden, nicht der Schriftform bedürfen. Die Mindestzahl von Arbeitnehmern ist konkret anzugeben. Nach § 14 Abs. 4 i. V. m. § 14a Abs. 3 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.

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

8. Den Hinweis, dass **Wahlvorschläge** beim Wahlvorstand **bis zum Abschluss der Wahlversammlung** zur Wahl des Wahlvorstands einzureichen sind (§ 14a Abs. 2 BetrVG). Sofern es

## Zwingender Inhalt des Wahlausschreibens



**Inhalt des Wahlausschreibens  
auf einen Blick**  
> Seite 34

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

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

11. Den **Ort, den Tag und die Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats** (Tag der Stimmabgabe, § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG).

12. Den Hinweis, dass wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur **schriftlichen Stimmabgabe** gegeben wird (§ 14a Abs. 4 BetrVG). Das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt werden [zur Berechnung dieser Frist siehe unten D. II. 2.a)].

13. Den **Ort, den Tag und die Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe** sowie die **Betriebsteile** und Kleinbetriebe, für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3 WO) beschlossen ist.

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

15. Den **Ort, den Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung**.

Das Wahlausschreiben wird **noch in der ersten Wahlversammlung** zur Wahl des Wahlvorstands **erlassen**. Es ist dem Wahlvorstand zu empfehlen, das Wahlausschreiben nach seinem Erlass laut zu verlesen und gesondert auf die Inhalte des Wahlausschreibens hinzuweisen, die das Einbringen von Wahlvorschlägen noch während der laufenden Versammlung betreffen. Es ist wichtig, dass nach dem Erlass des Wahlausschreibens der Wahlvorstand es den Teilnehmern der Wahlversammlung ermöglicht, Wahlvorschläge nebst mündlichen Stützerklärungen von wahlberechtigten Arbeitnehmern und mündlichen Zustimmungserklärungen der Bewerber einzubringen.

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird **Bestandteil der sogenannten „Wahlakte“**.

## b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens

### Aushang des Wahlausschreibens

Ein Abdruck oder eine Kopie des Wahlausschreibens ist vom Tage des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten und den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen im Betrieb vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es soll noch einmal deutlich hervorgehoben werden: Soweit neben dem Hauptbetrieb noch 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 und vom Wahlvorstand (z. B. durch Kontrollgänge oder Kontrollanrufe) sichergestellt werden, 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.

### Bekanntmachung mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnik

Das Wahlausschreiben kann ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn **alle Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen** können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand und nicht etwa auch von Systemadministratoren oder anderen Personen vorgenommen werden können (z. B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind). **Ergänzend** kann das Wahlausschreiben auch ohne Vorliegen dieser (engen) Voraussetzungen mittels der vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

## c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

### Korrektur möglich bei offensichtlicher Unrichtigkeit

Wenn das Wahlausschreiben fehlerhaft erlassen wurde, stellt sich die Frage, ob es 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 (*Beispiel: im Wahlausschreiben ist ein Wahlzeitpunkt im Jahre 2038 angegeben und nicht im erkennbar richtigen Jahr 2018*). Ansonsten dürfen keine

Änderungen und Ergänzungen vorgenommen werden. Die Wahl muss abgebrochen und sodann im einstufigen vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden (vgl. II. 6. ff.), wenn das Wahlausschreiben fehlerhaft erlassen wurde und ein neues Wahlausschreiben erlassen werden.

Ein Fall der späteren Änderung der Modalitäten des Wahlverfahrens ist von der nur eingeschränkten Möglichkeit der Korrektur des fehlerhaften Wahlausschreibens zu unterscheiden: Die Wahlordnung sieht gem. § 35 Abs. 2 WO ausdrücklich vor, dass Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nachträglich bekannt gemacht werden, wenn das Wahlausschreiben ursprünglich nur die Urnenwahl vorsah und später nach Aushang des Wahlausschreibens ein Antrag auf schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) von zumindest einem Mitarbeiter gem. § 24 Abs. 1 WO gestellt wurde. Der Wahlvorstand muss den Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung in derselben Form dann bekannt machen wie das Wahlausschreiben selbst. In dieser Bekanntmachung wird dann auch Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Wahlvorstandssitzung festgelegt, in der die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgt.

## 7. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen

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] hierzu oben II. 3. c]. Die Wahlvorschläge sind bis **spätestens zum Ende der ersten Wahlversammlung** mündlich beim Wahlvorstand vorzubringen oder schriftlich bei diesem einzureichen.

### a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen

Die Wahl des Betriebsrats erfolgt im vereinfachten Wahlverfahren aufgrund von Wahlvorschlägen, die aus dem Kreise der Belegschaft (vgl. Formular VZ M 06a) oder von einer Gewerkschaft (vgl. Formular VZ M 06b) beim Wahlvorstand eingereicht werden können. Diese beiden Arten von Wahlvorschlägen, die nach dem Urheber unterschieden werden, müssen streng auseinandergehalten werden.

#### aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit **bis zum Ende der ersten Wahlversammlung** Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen. Wahlvorschläge, die auf dieser ersten Wahlversammlung eingereicht werden, bedürfen nicht der Schriftform.

**Beschäftigte können in der Wahlversammlung Wahlvorschläge einreichen**

Insbesondere auch die **Zustimmungserklärung** der Bewerber und die Stützerklärungen der Beschäftigten können **mündlich** eingebracht werden. Sie sind vom Wahlvorstand entsprechend zu protokollieren.

Die Beschäftigten haben auch die Möglichkeit, bereits **im Vorfeld der ersten Wahlversammlung Wahlvorschläge in schriftlicher Form zu erstellen**, z. B. weil sie am Tag der ersten Wahlversammlung nicht anwesend sind. Sie können ihren schriftlichen Wahlvorschlag treuhänderisch anderen Beschäftigten zur Einreichung beim Wahlvorstand auf der ersten Wahlversammlung überlassen. Diese Wahlvorschläge bedürfen dann zwingend der Schriftform. Die Anforderungen an einen schriftlichen Wahlvorschlag werden weiter unten ausführlich beschrieben.

In dem mündlichen oder schriftlichen Wahlvorschlag sind der oder die Wahlbewerber mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung** im Betrieb zu bezeichnen bzw. aufzuführen. Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass ein Wahlvorschlag weniger Bewerber als zu wählende Betriebsratsmitglieder enthält. Möglich ist auch ein Wahlvorschlag mit nur einem Bewerber.

Ein mündlicher oder schriftlicher Wahlvorschlag ist grundsätzlich gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG i. V. m. § 14a Abs. 3 BetrVG von einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten zu unterstützen, wenigstens jedoch von drei wahlberechtigten Beschäftigten (Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen). Zu den wahlberechtigten Beschäftigten gehören auch die **Leiharbeitnehmer**, die gemäß § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind. Ergibt die Berechnung von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten keine volle Zahl, so ist immer auf die nächste volle Zahl aufzurunden.

**Stützunterschriften erforderlich: 5 Prozent der Wahlberechtigten, mindestens jedoch drei Wahlberechtigte**

*Beispiel: In einem Betrieb sind 64 wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig.  $64 : 20 = 3,2$ . Da stets auf die nächste volle Zahl aufzurunden ist, muss ein Wahlvorschlag von vier Arbeitnehmern unterzeichnet bzw. durch mündliche Erklärung unterstützt werden.*



**Auch Mitglieder des Wahlvorstands können Wahlvorschlag unterstützen**

In Betrieben **mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten** reicht die Unterzeichnung durch bzw. **Erklärung von zwei Wahlberechtigten**. Auch Mitglieder des Wahlvorstands können einen Wahlvorschlag durch Unterschriften oder Erklärungen auf der ersten Wahlversammlung unterstützen. Ebenso ist es Wahlbewerbern möglich, (z. B. ihre eigenen) Wahlvorschläge zu unterstützen. Sie müssen dann deutlich machen, dass sie einerseits die Zustimmung zu ihrer Kandidatur erteilen und andererseits eine Stützerklärung bzw. Stützunterschrift abgeben.

Die auf der ersten Wahlversammlung eingereichten mündlichen Wahlvorschläge sollten nebst Zustimmungs- und Stützerklärungen ordentlich vom **Wahlvorstand in der ersten Wahlversammlung geprüft, laut vorgelesen** und sodann schriftlich protokolliert werden, damit mehrfache Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen vom Wahlvorstand rechtzeitig bemerkt werden.

Soweit schriftliche Wahlvorschläge eingebracht werden, muss beachtet werden, dass sich diese aus einem Teil, der die Bewerbervorschläge enthält, und einem Teil, der die Unterzeichner des Wahlvorschlags beinhaltet, zusammensetzen. Die Unterzeichner unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Unterschrift (Stützunterschrift).

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 der Wahlvorschlag **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 Vorschlagsvertreter klären, ob Bewerber oder Bewerberinnen hinzugefügt wurden, nachdem die Stützunterschriften bereits geleistet waren. Die Erklärungen des Vorschlagsvertreters sind in der Wahlakte zu protokollieren.

**Wahlvorschlag ist einheitliche Urkunde: Klammer oder fortlaufende Seitenzahlen**

Der schriftliche Wahlvorschlag selbst ist eine einheitliche Urkunde. Die Stützunterschriften und der Kandidatenteil müssen nicht **unbedingt eine körperlich feste Verbindung** der Blätter haben, beispielsweise durch Zusammenheftung. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z. B. aus einer fortlaufenden Seitenzählung, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der graphischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennworts des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können zudem auch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Vorschlags unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein Wahlvorschlag gelten.

Die **schriftliche Zustimmung jedes Bewerbers** zur Aufnahme in den schriftlichen Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 33 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 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 der Bewerber beides mit seiner Unterschrift ausdrücken wollte. Bei nicht eindeutiger Zuordnung der Unterschrift gilt sie im Zweifel nur als Stützunterschrift. Die Zustimmungserklärung zur Bewerbung kann nicht zurückgenommen werden. Es ist allenfalls die Nichtannahme der Wahl durch den vorgeschlagenen Bewerber möglich.

Einer der **Unterstützer** eines mündlich oder schriftlich eingebrachten Wahlvorschlags ist als Vertreter des Wahlvorschlags **berechtigt und verpflichtet**, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein Vertreter als solcher bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand den an erster Stelle im Protokoll aufgenommenen Unterstützer bzw. den auf dem Wahlvorschlag an erster Stelle benannten Unterzeichner als Vertreter des Wahlvorschlags ansehen.

**bb) Wahlvorschläge, die von den Gewerkschaften eingebracht werden (Gewerkschaftsvorschläge)****Gewerkschaftsvorschlag immer schriftlich einreichen**

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann einen Wahlvorschlag direkt einbringen. Dieser Vorschlag muss immer in schriftlicher Form gemäß § 33 Abs. 2 Satz 3 WO i. V. m. § 27 WO eingebracht werden. Es müssen **mindestens zwei Gewerkschaftsbeauftragte diesen Wahlvorschlag unterzeichnen** (vgl. Formular VZ M 06b). Die Beauftragten müssen satzungsgemäß zur Unterzeichnung der Gewerkschaftsliste befugt sein bzw. die Unterzeichner müssen eine Beauftragung von solchen zur Unterzeichnung satzungsgemäß 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.

Gewerkschaften dürfen nur dann Wahlvorschläge einbringen, wenn sie im Betrieb vertreten sind. Dies ist dann der Fall, wenn **mindestens ein Mitglied der Gewerkschaft im Betrieb** beschäftigt wird. Bestehen in Ausnahmefällen Zweifel, ob ein Mitglied der Gewerkschaft im Betrieb beschäftigt wird, und/oder ob es sich bei einer Organisation wirklich um eine Gewerkschaft handelt, bedarf es einer genaueren Überprüfung dieser Voraussetzungen durch den Wahlvorstand (vgl. hierzu B. III. 4a) bb).

## b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand muss demjenigen, der den mündlichen oder schriftlichen Wahlvorschlag auf der ersten Wahlversammlung einreicht, den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen. Es ist notwendig, sowohl das **Tagesdatum**, d. h. das Datum der Durchführung der ersten Wahlversammlung wie auch die konkrete Uhrzeit zu bestätigen, und es empfiehlt sich, auch einen entsprechenden Vermerk direkt auf dem schriftlichen Wahlvorschlag anzubringen. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn der Wahlvorschlag mündlich auf der Versammlung eingereicht wird (§ 33 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. 7 Abs. 1 WO), wobei die entsprechenden Daten im Protokoll vermerkt werden.

**Wahlvorstand muss Einreichung schriftlich bestätigen**

Dem Erfordernis der schriftlichen Bestätigung wird Genüge getan, wenn der Wahlvorstand dem jeweiligen Vertreter eines Wahlvorschlags am Ende der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands eine Kopie des vom Wahlvorstand angefertigten Protokolls der Wahlversammlung oder ein anderes Dokument überreicht oder – ggf. mit der Werkspost – übermittelt, aus dem sich der Zeitpunkt der Einreichung (Datum und konkrete Uhrzeit) des eingereichten Wahlvorschlags im Einzelnen ergibt.

## c) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen

Die Stützunterschrift bzw. mündliche Stützerklärung eines Wahlberechtigten auf der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands zählt immer nur für einen Wahlvorschlag (§ 33 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 6 Abs. 5 WO).

**Stützerklärung bzw. Stützunterschrift zählt nur für einen Wahlvorschlag**

Ein Wahlberechtigter, der Stützunterschriften bzw. **Stützerklärungen für mehrere verschiedene Wahlvorschläge** abgegeben hat, muss sich auf Aufforderung des Wahlvorstands noch in der **ersten Wahlversammlung** erklären, **welche Unterstützung er aufrechterhält**.

Es empfiehlt sich für den Wahlvorstand, diesen Vorgang zu protokollieren. Die Erklärung kann im Fall eines schriftlich eingereichten Wahlvorschlags auch nur schriftlich erfolgen. Im Fall eines mündlich eingereichten Wahlvorschlags reicht die Abgabe einer mündlichen Erklärung, die jedoch vom Wahlvorstand sorgfältig zu protokollieren ist.

Unterbleibt die Erklärung auf der ersten Wahlversammlung, wird der Name des Beschäftigten auf dem **zuerst eingereichten Wahlvorschlag** als Stützunterschrift bzw. Stützerklärung gezählt und auf den übrigen Wahlvorschlägen **gestrichen**. Wenn mehrere Wahlvorschläge mit dem Namen des Beschäftigten zeitgleich eingereicht worden sind, entscheidet das Los. Für die Frage, ob zeitgleich Wahlvorschläge eingereicht worden sind, ist die notierte und dem Vertreter des Wahlvorschlags bestätigte Uhrzeit maßgebend.

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass ein Bewerber seine **schriftliche Zustimmung** für eine Bewerbung erteilen muss (§ 33 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 6 Abs. 3 WO), soweit der Wahlvorschlag in schriftlicher Form eingebracht wird. Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO i. V. m. § 33 Abs. 3 Satz 2 WO handelt es sich um einen heilbaren Mangel, wenn die schriftliche Zustimmungserklärung nicht vorliegt. Jedoch muss dann die Zustimmungserklärung in schriftlicher Form bis zum Ende der Wahlversammlung nachgereicht werden. Eine Erklärung per Fax oder E-Mail reicht aus.

Im Fall mündlich eingereichter Wahlvorschläge kann die **mündliche Zustimmungserklärung** noch bis zum Ende der Wahlversammlung **nachgeholt** werden.

Es ist aber unschädlich, wenn der Bewerber seine (schriftliche oder mündliche) Zustimmung zur Kandidatur auf **mehreren Wahlvorschlägen** erteilt, da im vereinfachten Wahlverfahren obligatorisch eine Personenwahl durchgeführt wird und der Bewerber nur einmal auf dem Stimmzettel erscheint.

## d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

### Prüfungspflicht durch Wahlvorstand

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, **unverzüglich** nach Einreichung der Wahlvorschläge diese **noch in der ersten Wahlversammlung** zu prüfen. Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob ein Wahlvorschlag **unheilbare Mängel** aufweist. Unheilbar bedeutet, dass es keine Möglichkeit gibt, den Mangel im Wege der Nachbesserung zu beseitigen. Der Vertreter des Wahlvorschlags hat jedoch die Möglichkeit, einen weiteren Wahlvorschlag einzureichen, solange die Wahlversammlung noch nicht abgeschlossen ist. Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies dem Vertreter des Wahlvorschlags unter Angabe der Gründe noch auf der Wahlversammlung unverzüglich mitgeteilt werden (§ 33 Abs. 3 Satz 1 und i. V. m. § 7 Abs. 2 Satz 2 WO). Nach dem Ende der Versammlung sollte dem **Vertreter des ungültigen Wahlvorschlags ein Protokoll** der Wahlversammlung überlassen werden, das auch eine Begründung für die Unheilbarkeit des Mangels des Wahlvorschlags enthalten sollte. Wenn ein unheilbarer Mangel erst nach dem Ende der ersten Wahlversammlung festgestellt wird, ist dies dem Vertreter des Wahlvorschlags schriftlich mit Begründung zur Kenntnis zu geben.

### Unheilbare Mängel führen zu ungültigen Wahlvorschlägen

Ein eingereicherter Wahlvorschlag hat einen **unheilbaren Mangel**, wenn er nicht fristgerecht eingereicht worden ist oder aber der Wahlvorschlag nicht die erforderliche Zahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen aufweist (§ 8 Abs. 1 i. V. m. § 33 Abs. 3 Satz 2 WO). Erklärt ein Arbeitnehmer, dass er seine Stützunterschrift auf einem bereits eingereichten Wahlvorschlag zurücknehmen wolle, hat diese Erklärung keine Wirkung. Die Gültigkeit des Vorschlags wird durch diese Erklärung nicht berührt. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil der Beschäftigte zunächst mehrere Wahlvorschläge unterstützt hat und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für einen Wahlvorschlag entscheiden musste, führt dies nicht zu einem unheilbaren Mangel, sondern zu einem heilbaren Mangel nach § 8 Abs. 2 i. V. m. § 33 Abs. 3 Satz 2 WO.

Weitere im Gesetz nicht aufgeführte unheilbare Mängel liegen dann vor, wenn ein nicht wählbarer Beschäftigter auf einem Wahlvorschlag aufgeführt wird. Der Wahlvorschlag ist in diesem Fall insgesamt ungültig. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den nicht wählbaren Kandidaten zu streichen. Nur im Fall des Ausscheidens oder des Todes eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt, den nicht mehr wählbaren Bewerber von dem Wahlvorschlag zu streichen.

Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn der Teil des Wahlvorschlags 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. III 4 a) aa)].

Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn sich die Stützunterschriften in einem schriftlichen Wahlvorschlag **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, einen Wahlvorschlag für ungültig zu erklären. Der Wahlvorstand muss jedoch im Fall des Vorliegens äußerlicher Auffälligkeiten des Wahlvorschlags durch eine Rückfrage beim Vertreter des Wahlvorschlags versuchen, eine Aufklärung des Sachverhaltes herbeizuführen. Gleichzeitig muss er den Vertreter des Wahlvorschlags vorsorglich auf die mögliche Unwirksamkeit des Wahlvorschlags hinweisen.

### Heilbare Mängel können beseitigt werden

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, die schriftliche bzw. mündliche Zustimmung des Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag nicht vorliegt oder aber infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift bzw. Stützerklärung im Fall des mehrfachen Unterzeichnens eines Wahlvorschlags bzw. der Abgabe mehrfacher Stützerklärungen für einen Wahlvorschlag dieser nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen nicht mehr aufweist (§ 33 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 8 Abs. 2 WO). In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies unter Angabe von Gründen dem Vertreter des Wahlvorschlags **unverzüglich noch auf der ersten Wahlversammlung** mitzuteilen (§ 33 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 7 Abs. 2 Satz 2 WO). Der Vertreter des Wahlvorschlags ist darauf hinzuweisen, dass **nur bis zum Ende der ersten Wahlversammlung der Mangel beseitigt** werden kann.

Nach dem Ende der ersten Wahlversammlung sollte dem Vertreter des Wahlvorschlags ein Protokoll der Wahlversammlung überlassen werden, das auch eine Begründung für die Beanstandung etwaiger heilbarer Mängel von Wahlvorschlägen enthalten sollte.

Der beanstandete heilbare Mangel kann nur in der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands beseitigt werden. **Nach diesem Zeitpunkt** ist eine Heilung des Mangels **nicht mehr möglich** (§ 33 Abs. 3 Satz 2 WO).

Werden spätestens bis zum Ende der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands keine gültigen Wahlvorschläge eingereicht, ist vom Wahlvorstand gemäß § 33 Abs. 5 Satz 1 WO bekannt zu geben, dass eine Wahl nicht stattfindet (VZ M 07). Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben zu erfolgen.

**Ggf. Abbruch der Wahl**

## 8. Checkliste für die Durchführung der ersten Wahlversammlung

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

**1. Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Teilnehmer durch Einladende**

Knappe Erläuterung:

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

**2. Optional [ggf. im Interesse einer zügigen Versammlungsdurchführung überspringen]:**

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

**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. Ggf. Verlesung der Definition eines „leitenden Angestellten“ gem. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

**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.

**Leiharbeitnehmer**, 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. Leiharbeitnehmer, 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 höchststrichtrichlich noch nicht geklärt, ob sie auch stimmberechtigt sind. Nach der hier vertretenen Auffassung ist das Stimmrecht zu bejahen.

**6. Beschluss über die Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitgliedern**

Es ist stets ein dreiköpfiger Wahlvorstand zu wählen. In Anbetracht der Kürze des vereinfachten Wahlverfahrens ist die Wahl von Ersatzmitgliedern unter praktischen Gesichtspunkten nicht zwingend, aber durchaus zu empfehlen.

Sollen Ersatzmitglieder gewählt werden, empfiehlt sich folgender Beschlussvorschlag:

*Die regulären Mitglieder und die Ersatzmitglieder werden in zwei unterschiedlichen und voneinander getrennten Wahlgängen gewählt.*

*Die Anzahl der Ersatzmitglieder wird auf zwei begrenzt.*

*Die Ersatzmitglieder kommen für alle regulären Mitglieder zum Einsatz und sind nicht einzeln einem regulären Mitglied zugeordnet.*

*Die Reihenfolge des Einsatzes im Verhinderungsfall ergibt sich aus der Anzahl der Stimmen, die der einzelne Kandidat im Wahlgang erlangt hat, wobei nur derjenige Kandidat gewählt ist, der mehr als die Hälfte der Stimmen der Anwesenden auf sich vereinigen kann.*

*Soweit sich nur so viele Kandidaten aufstellen lassen, wie jeweils Plätze zu vergeben sind, kann in beiden Wahlgängen „im Paket“ gewählt werden. Die 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.*

### 7. 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.

### 8. Kurze Vorstellung der Kandidaten

### 9. 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.

### 10. 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 drei Kreuze machen
- Bei Ausgabe leerer Wahlzettel in Versammlungen, in denen keine Stimmzettel gedruckt werden können: Jede bzw. jeder darf maximal drei Namen angeben; mehrfache Nennung einer Person ist unzulässig.
- Jeder muss seinen Zettel persönlich ausfüllen! Er darf nicht an andere weitergegeben werden; Abweichungen stellen eine Behinderung der Wahl dar!
- Jeder darf nur einen Zettel abgeben.



### 11. Auszählung der Stimmen

- Die Auszählung muss öffentlich erfolgen! Ggf. ca. 1,50 m Abstand zu Auszählischen durch Absperrung gewährleisten;
- Die Versammlungsleitung entscheidet, ob Stimmen (eventuell) ungültig sind:
  - o Anzahl Kreuze übersteigt Anzahl der Stimmen/Mitglieder des Wahlvorstands
  - o Kreuze/Markierungen sind nicht eindeutig
  - o Der Stimmzettel enthält weitere Merkmale
- Gewählt ist nur, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden bekommt.

### 12. 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.

### 13. Sofern Ersatzmitglieder gewählt werden: 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.

### 14. Durchführung der Wahl der Ersatzmitglieder und Auszählung der Stimmen

Dasselbe Verfahren wie bei der Wahl der Mitglieder des Wahlvorstands (Ziffer 10. und 11.)

### 15. Übergabe des versiegelten Umschlags an den Wahlvorstand

Die Einladenden übergeben dem Wahlvorstand den versiegelten Umschlag des Arbeitgebers mit den für die Erstellung der Wählerliste notwendigen Informationen.



#### 16. Der Wahlvorstand erstellt die Wählerliste:

- Basis sind die vom Arbeitgeber übergebenen Informationen; weichen diese von Kenntnissen der Wahlvorstandsmitglieder ab, sollte nach Möglichkeit aus der Versammlung heraus eine schnelle Klärung erfolgen.
  - Wählerliste alphabetisch sortiert, nach Geschlechtern getrennt.
  - Die Wählerliste wird nach deren Erstellung laut verlesen
- Die Versammlungsteilnehmer werden gebeten, Einwände gegen die Wählerliste sofort geltend zu machen.

#### 17. Der Wahlvorstand bereitet den Erlass des Wahlausschreibens vor:

- Die für den Erlass des Wahlausschreibens erforderlichen Entscheidungen, insbesondere
- Festlegung der genauen Wahl- und Stimmauszählungsdaten
  - Bestimmung der Wahlvorstandsadresse
  - Bestimmung der Größe des Betriebsrats
  - Bestimmung des Minderheitengeschlechts
  - Ggf. Bestimmung einer Frist für die Abgabe der ausgefüllten Briefwahlunterlagen
- machen eine Unterbrechung der Wahlversammlung nicht notwendig, sondern werden auf der Wahlversammlung selbst getroffen.

#### 18. Erlass des Wahlausschreibens:

- Der Wahlvorstand fasst formalen Beschluss über das Wahlausschreiben.
- Das Wahlausschreiben wird laut verlesen.
- Wahlvorstand weist besonders auf die Möglichkeit hin, noch während der laufenden Wahlversammlung mündlich Wahlvorschläge einreichen zu können.

Nach Abschluss der Wahlversammlung: Aushang des Wahlausschreibens an einer oder mehreren geeigneten Stellen im Betrieb sowie ggf. in weiteren Betriebsstätten.

#### 19. Entgegennahme der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand:

Schriftliche Wahlvorschläge, die außerhalb der Wahlversammlung aufgestellt worden sind, oder direkt auf der Wahlversammlung getätigte Vorschläge in mündlicher Form werden vom Wahlvorstand entgegengenommen.

- Protokollierung der Namen der vorgeschlagenen Kandidaten
- Protokollierung der der Namen der Beschäftigten, die auf der Wahlversammlung mündlich einen Wahlvorschlag unterstützen (Stützerklärung),
- Protokollierung der mündlichen Zustimmungserklärungen der vorgeschlagenen Bewerber.

Die Vertreter der Wahlvorschläge erhalten nach Abschluss der Wahlversammlung eine Kopie bzw. Durchschrift von dem Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Einreichung des Wahlvorschlags ergibt.

Wahlvorschläge der Gewerkschaften können nur in schriftlicher Form eingereicht werden.

#### 20. Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand:

Der Wahlvorstand prüft das Vorliegen mehrfacher Stützunterschriften und Stützerklärungen, ggf. werden die wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgefordert, noch in der laufenden Wahlversammlung sich für einen Wahlvorschlag (mündlich) zu entscheiden. Die Entscheidung ist zu protokollieren.

Bei schriftlichen Wahlvorschlägen muss eine Erklärung in schriftlicher Form bis zum Ende der Wahlversammlung abgegeben werden.

Der Wahlvorstand prüft unheilbare Mängel

- nicht ausreichende Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen wahlberechtigter Beschäftigter
- nicht wählbare Beschäftigte als Kandidierende auf dem Wahlvorschlag.
- Bei schriftlichen Wahlvorschlägen: Ausreichende Verbindung Kandidatenteil und Stützunterschriften?

Erforderlich ist die sofortige mündliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses an den Wahlvorschlagsvertreter. Nach Abschluss der Wahlversammlung erhält dieser ein Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Prüfung und die Begründung für die Ungültigkeit des Wahlvorschlags ergeben.

Der Wahlvorstand prüft heilbare Mängel wie

- die fehlende Angabe von Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb,
- fehlende schriftliche oder mündliche Zustimmung des Bewerbers (im Fall eines schriftlichen Wahlvorschlags kann die fehlende Zustimmung auch nur in schriftlicher Form bis zum Ende der Wahlversammlung nachgereicht werden),





- keine ausreichende Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen infolge Streichens einer Stützunterschrift, die für verschiedene Wahlvorschläge abgegeben worden war.

Erforderlich ist die sofortige mündliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses an den Wahlvorschlagsvertreter oder bei seiner Nichtanwesenheit an den Stellvertreter. Hinweis auf die Möglichkeit, bis zum Ende der Wahlversammlung den Mangel zu beseitigen.

Nach Abschluss der Wahlversammlung erhalten diese ein Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Beanstandung des Mangels ergibt.

### 21. Schlusswort des Wahlvorstandsvorsitzenden:

Hinweis auf die zweite Wahlversammlung und deren genaue zeitliche Lage; eventuell Hinweis auf die Möglichkeit, die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bis drei Tage vor der zweiten Wahlversammlung zu beantragen. Dank und Verabschiedung.

## III. Was hat der Wahlvorstand nach der ersten Wahlversammlung zu beachten?

### 1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

#### Auslegen der Wählerliste und Wahlordnung an geeigneter Stelle

Ein Abdruck der in der ersten Wahlversammlung aufgestellten Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tag der ersten Wahlversammlung bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb bzw. in jeder Betriebsstätte an jeweils geeigneter Stelle **zur Einsichtnahme auszulegen** (§ 30 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 2 Abs. 4 WO). 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 muss jetzt auch eine Auslegung erfolgen. Soweit neben dem Hauptbetrieb noch eine oder mehrere **weitere Betriebsstätten** (Betriebsteile und Kleinstbetriebe) existieren, muss in ein Exemplar der Wählerliste und der Wahlordnung jeweils an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme ausgelegt werden.

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

Sowohl die Wählerliste wie auch die Wahlordnung können ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen **Informations- und Kommunikationstechnik** bekannt gemacht werden, wenn alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (z. B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind).

**Ergänzend** kann die Wählerliste auch ohne Vorliegen dieser (engen) Voraussetzungen mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

### 2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

#### Jeder Arbeitnehmer ist einspruchsberechtigt

Jeder Arbeitnehmer des Betriebs kann gegen die Wählerliste binnen einer **Frist von drei Tagen** ab Aushang des Wahlausschreibens **schriftlich Einspruch** einlegen, wenn er meint, dass die Wählerliste nicht richtig ist. Diese Einsprüche muss der Wahlvorstand prüfen und mit Mehrheitsbeschluss entscheiden, ob diese berechtigt sind oder nicht. Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Bei der Berechnung der Frist wird der Tag, an dem die erste Wahlversammlung stattfindet und das Wahlausschreiben ausgehängt wird, nicht mitgezählt. Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb ausgehängt, ist das Datum des letzten Aushangs im Betrieb maßgebend. Die Frist wird durch Samstage, Sonntage und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

Der Wahlvorstand kann festlegen, dass am letzten Tag der **Einspruchsfrist** diese mit der **Beendigung der Dienststunden endet**, soweit die Arbeitszeit des weit überwiegenden Teils der Belegschaft zu diesem Zeitpunkt endet. Es dürfen dann zu diesem Zeitpunkt über 80 Prozent der Beschäftigten keine Tätigkeit mehr im oder für den Betrieb erbringen. Der Zeitpunkt des Fristendes muss jedoch unter Angabe der genauen Uhrzeit im Wahlausschreiben angegeben werden.

*Beispiel: Der Wahlvorstand legt die Wählerliste am Dienstag, den 10. April 2018 aus. Die Einspruchsfrist läuft am Freitag, den 13. April 2018 ab. Ggf. kann der Wahlvorstand das Fristende auf das Ende der Dienststunden des weit überwiegenden Teils der Beschäftigten vorverlegen unter Angabe der konkreten Uhrzeit im Wahlausschreiben (z. B. 18:00 Uhr).*

Wird die Frist nicht verkürzt, muss der Wahlvorstand dafür Sorge tragen, dass Erklärungen der Beschäftigten ihm bis **24:00 Uhr** zugehen können. Dies kann dadurch geschehen, dass **zumindest ein Mitglied des Wahlvorstandes** anwesend ist, um Erklärungen entgegenzunehmen. 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. Der Wahlvorstand muss in organisatorischer Hinsicht sicherstellen, dass er gerichtsfest darlegen kann, welche Erklärungen ihn innerhalb der Frist erreicht haben und welche nicht.

Der **Arbeitgeber** und die im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** haben **kein Einspruchsrecht**. Über Einsprüche muss der Wahlvorstand **unverzüglich**, also so schnell wie möglich („ohne schuldhaftes Zögern“), entscheiden. Er muss sich jedoch die Zeit für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung nehmen. Ggf. müssen noch Recherchen angestellt oder eine Rechtsauskunft eingeholt werden. Der Wahlvorstand entscheidet über den Einspruch durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer, der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden (VZ M 08). Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber zu Befriedigungszwecken zweckmäßig. Die **Entscheidung** muss dem Arbeitnehmer ebenfalls so schnell wie möglich, **spätestens aber am Tage vor der zweiten Wahlversammlung**, zugehen. Der Wahlvorstand prüft die Berechtigung des Einspruchs. Er legt dabei die in diesem Wahlleitfaden erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob der Einspruch in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt ist. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar zu berichtigen. Sollte die Wählerliste (ergänzend) in elektronischer Form veröffentlicht worden sein, muss auch diese veröffentlichte Liste berichtigt werden.

Der Wahlvorstand muss von Amts wegen bei Schreibfehlern und offensichtlichen Unrichtigkeiten laufend berichtigen oder ergänzen, auch wenn ein Einspruch nicht vorliegt. Eine offensichtliche Unrichtigkeit liegt auch vor, wenn der Wahlvorstand sich bei der Aufnahme oder der Nichtberücksichtigung eines Beschäftigten aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ganz offenbar geirrt hat.

**Laufende Ergänzung  
und Berichtigung notwendig**

Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Zeitpunkt der Stimmabgabe in der zweiten Wahlversammlung können – auch wenn dieser Zeitraum nur sehr kurz ist – Arbeitnehmer **eingestellt** oder Beschäftigungsverhältnisse **(fristlos) beendet** 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, die zum Zeitpunkt der zweiten Wahlversammlung nicht mehr Arbeitnehmer des Betriebs sein werden, **berichtigen oder ergänzen**, auch wenn ein Einspruch nicht vorliegt. Die Berichtigung und Ergänzung kann nur auf der Basis von Beschlüssen des Wahlvorstands erfolgen. Die Personalverwaltung ist von den Einladenden aufgefordert worden, dem Wahlvorstand unverzüglich aktuelle Informationen über Ein- und Austritte von Beschäftigten zukommen zu lassen (Formular VZ M 02). Letztmalig darf und muss die Wählerliste am Tag vor dem Tag der Durchführung der zweiten Wahlversammlung 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.

Die Veränderung der Wählerliste nach dem Erlass des Wahlausschreibens hat keinen Einfluss auf die bereits ermittelte Verteilung der Betriebsratssitze für das Minderheitengeschlecht und auch nicht auf die Anzahl der Betriebsratssitze insgesamt.

*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). 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
- Briefwahl beantragt am (Datum)
- Briefwahl von Amts wegen
- 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.

### 3. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

#### Aushang der als gültig anerkannten Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand hat **unmittelbar nach Abschluss der ersten Wahlversammlung** zur Wahl des Wahlvorstands und insoweit noch am selben Tage die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise und an den gleichen Stellen im Betrieb bzw. weiteren Betriebsstätten bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (VEZ M 09). Diese Regelung stellt sicher, dass zwischen der Bekanntmachung der Wahlvorschläge und der Stimmabgabe mindestens eine volle Woche liegt. Wurde das Wahlausschreiben auch elektronisch bekannt gemacht, müssen auch die Wahlvorschläge auf diesem Weg veröffentlicht werden.

Die Wahlvorschläge sollen die **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten und die Art der Beschäftigung** im Betrieb der Bewerber enthalten. Die Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen und die mündlichen und schriftlichen Zustimmungserklärungen der Bewerber werden nicht bekannt gemacht.



**Technik und Infrastruktur am Wahltag  
auf einen Blick**  
> Seite 49

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.

### 4. Technische Vorbereitung der zweiten Wahlversammlung

Der Wahlvorstand muss in der Woche zwischen der ersten und der zweiten Wahlversammlung sämtliche technische Wahlvorbereitungen für die Wahl des Betriebsrats treffen. Es müssen **Stimmzettel** angefertigt und vervielfältigt werden, auf denen die **Bewerber alphabetisch aufgelistet** sind. **Wahlumschläge** sind ebenso zu beschaffen wie **Wahlurnen**. Es bedarf einer **Urne** und einer nicht einsehbaren **Wahlkabine** bzw. eines Wahllokals, in dem eine **unbeobachtbare Stimmabgabe** möglich ist, auch wenn die Wahl auf einer Wahlversammlung durchgeführt wird. Die Urne muss 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. Es müssen verschließbare Wahlurnen aufgestellt werden. Als Verschluss eignen sich Klebeband mit Siegelack, eine Plombe oder ein plombiertes Schloss. Gerade dann, wenn zwischen dem Tag der zweiten Wahlversammlung und den Termin für den Rücklauf der Briefwahlstimmen im Fall der Durchführung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe – so wie es zwingend vorgesehen ist – mehrere Tage liegen, muss für eine ordnungsgemäße Versiegelung der Urne gesorgt werden.

#### Wahlurnen müssen verschließbar sein

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 unterzeichnet wird, sodass 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 des Wahlvorstands die Urne ohne Unterbrechung bewachen. Der Verzicht auf die Versiegelung kommt insbesondere bei kurzen zeitlichen Lücken zwischen der Beendigung der zweiten Wahlversammlung und der Durchführung der Stimmauszählung bzw. beim Transport der Urne in Betracht.

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 D. II. 2.), 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 und 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 D. II. 2. d) mit Verweis auf die jeweiligen Muster und Vordrucke).

# D. Wie verlaufen das ein- und zweistufige Wahlverfahren von der Stimmabgabe bis zur Konstituierung des neuen Betriebsrats?

## I. Findet immer eine Personenwahl statt?

Der Wähler kann im vereinfachten Wahlverfahren seine Stimme nur für solche Bewerber abgeben, die in einem Wahlvorschlag benannt und auf dem Stimmzettel aufgelistet sind. Die Wahl findet immer als Personenwahl statt. Der Wähler gibt also einzelnen Kandidaten seine Stimme und nicht etwa einer Liste von Kandidaten. Der Wähler kann auf dem Stimmzettel so viele Bewerber ankreuzen wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Auf dem Stimmzettel werden die in den gültigen Wahlvorschlägen genannten Bewerber in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Für andere Personen, die nicht auf dem Stimmzettel stehen, darf der Wähler seine Stimme nicht abgeben.

## II. Wie erfolgt die Stimmabgabe?

### 1. Wahl auf der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats

Der Betriebsrat wird sowohl im einstufigen als auch im zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren auf einer sogenannten „**Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats**“ gewählt. Im zweistufigen Wahlverfahren handelt es sich dabei um die zweite Wahlversammlung, die der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nachfolgt. Ort, Tag und Zeitpunkt der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ergeben sich aus dem vom Wahlvorstand bekannt gegebenen Wahlausschreiben. Der Sache nach handelt es sich bei der Wahlversammlung zur Wahl eines Betriebsrats nicht um ein zeitgleiches Zusammenkommen der Beschäftigten, sondern um ein Wahllokal, in dem die Beschäftigten in einem bestimmten Zeitraum in geheimer Wahl ihre Stimme abgeben können. Das hat die praktische Bedeutung, dass auch derjenige noch wählen kann, der erst nach Beginn der Versammlung am Versammlungsort erscheint, solange er vor Beendigung der Versammlung den Wahlumschlag mit dem darin enthaltenen Stimmzettel noch in die Urne werfen kann.

#### Wahlversammlung

Zur Vorbereitung der Wahlversammlung hat der Wahlvorstand daher sicherzustellen, dass diese geheime Wahl möglich ist. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit der **unbeobachteten Stimmabgabe**, was durch Wahlkabinen, Stellwände oder sonstige Vorrichtungen sichergestellt wird. Es muss unbedingt gewährleistet werden, dass die Stimmabgabe nicht eingesehen werden kann. Es müssen immer mindestens zwei Wahlvorstandsmitglieder ohne Unterbrechungszeiten die Urne bewachen.

#### Geheime Stimmabgabe auch auf der Wahlversammlung

Es ist 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, um unzulässigen Druck auf Mitarbeiter auszuüben, die bislang noch nicht gewählt haben. Das muss vom Wahlvorstand verhindert werden.

Der Wahlvorstand hat außerdem eine ausreichende Zahl von **Stimmzetteln** vorzubereiten, die identisch sein müssen mit den Stimmzetteln für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe. Auf den einheitlichen Stimmzetteln sind die Wahlbewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familiennamen, Vornamen und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen (VEZ M 13). Neben jedem Namen ist für die Stimmabgabe ein Kreis oder Kästchen aufzunehmen, welches angekreuzt werden kann, damit zweifelsfrei der Wählerwille ermittelbar ist. Außerdem sollten genügend Schreibstifte vorhanden sein.

Es muss für die Stimmabgabe eine versiegelbare **Wahlurne** vorhanden sein, die Manipulationen ausschließt.

Für die Stimmabgabe wird jedem wahlberechtigten Arbeitnehmer ein Stimmzettel ausgehändigt. Dabei ist vom Wahlvorstand **namentlich festzuhalten**, wer einen Stimmzettel erhalten hat. In welcher Form dies geschieht, entscheidet der Wahlvorstand. Auf den Stimmzetteln

#### Stimmabgabe



sollte der Hinweis enthalten sein, dass nicht mehr Kandidaten angekreuzt werden dürfen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, damit der Stimmzettel als gültig anerkannt wird. Es ist zu empfehlen, dass hierauf der Wahlvorstand in der Wahlversammlung nochmals mündlich hinweist. Der Wähler kreuzt in einer **Wahlkabine** auf dem Stimmzettel die Kandidaten an, denen er seine Stimme geben möchte. Er steckt dann 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 machen. 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.

#### Hilfestellung durch Vertrauensperson

Wer infolge seiner **Behinderung** bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine Person seines Vertrauens bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Dies soll von dem behinderten Beschäftigten dem Wahlvorstand mitgeteilt werden. Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden. Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers zur Stimmabgabe. Die Vertrauensperson darf gemeinsam mit dem Wähler die Wahlkabine aufsuchen. Die Vertrauensperson ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung zur Stimmabgabe erlangt hat. Die hier dargelegten Grundsätze gelten entsprechend für **des Lesens unkundige Wähler** (§ 34 Abs. 1 Satz 4 WO und § 36 Abs. 4 WO i. V. m. § 12 WO).

## 2. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Wahlberechtigter seine Stimme schriftlich abgeben (Briefwahl). Im vereinfachten Wahlverfahren wird dies als „nachträgliche schriftliche Stimmabgabe“ bezeichnet, da die Briefwahlstimmen auch noch nach dem Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats binnen einer vom Wahlvorstand festgelegten Frist eingehen können. Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ist in §§ 35, 36 Abs. 4 WO i. V. m. §§ 24 und 25 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 **Kleinstbetriebe** die Briefwahl beschlossen hat (§ 24 Abs. 3 WO).



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.

Die Frist, innerhalb deren die Briefwahlstimmen beim Wahlvorstand nach der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand eingereicht werden müssen, wird **vom Wahlvorstand festgelegt**. Sie ist gesetzlich nicht vorgegeben. Es empfiehlt sich, das Fristende auf einen Zeitpunkt vier bis sieben Tage nach der zweiten Wahlversammlung festzulegen.

Gibt es Briefwähler, denen der Wahlvorstand die **Briefwahlunterlagen von Amts wegen zusenden** muss [Briefwahl gem. § 24 Abs. 2 und Abs. 3 WO, dazu unten b) und c)] ist über den Zeitpunkt des Fristendes bereits mit Erlass des Wahlausschreibens zu beschließen. Im Anschluss an den Fristablauf kann nach der öffentlichen Öffnung der Briefwahl-Freiumsschläge sodann direkt danach die öffentliche Stimmauszählung stattfinden. Der Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung ist zwingend im Wahlausschreiben anzugeben. Der Zeitpunkt der öffentlichen Öffnung der Freiumsschläge sollte bereits im Wahlausschreiben angegeben werden, wenn Briefwähler nach § 24 Abs. 2 und 3 WO existent sind.

Gibt es keine Beschäftigten, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zusenden muss, bzw. hat er nicht für bestimmte Betriebsteile und Kleinbetriebe die Briefwahl beschlossen, muss der Wahlvorstand die **Frist** für die späteste Einreichung der Briefwahlstimmen erst dann beschließen, wenn ein **Antrag auf Briefwahl nach § 24 Abs. 1 WO von einem Wahlberechtigten gestellt** wird. Gleichzeitig muss er dann gem. § 35 Abs. 2 WO beschließen, dass die öffentliche Stimmauszählung auf einen Zeitpunkt nach Ablauf dieser Frist verschoben wird (VEZ M 11). Der neue Zeitpunkt der Stimmauszählung ist in derselben Art und Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben. Mit dieser Bekanntmachung wird auch der Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Wahlvorstandssitzung bekannt gemacht, in der die Briefwahl-Freiumsschläge geöffnet werden (VEZ M 11).

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

Voraussetzung für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe auf Antrag eines Beschäftigten 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.

Der Briefwahantrag bzw. „Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe“ kann mündlich oder schriftlich gestellt werden (Beispiel für schriftlichen Antrag: VEZ M 10). Die Unterlagen sollen dem Beschäftigten im Betrieb übergeben oder, wenn dies nicht möglich ist, **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.

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 die Arbeitsversion der Wählerliste (siehe oben Abschnitt III.2.) eine Spalte aufzunehmen, in der vermerkt wird, wenn ein Wahlberechtigter einen Antrag auf Briefwahl gestellt hat.

Der Antrag des Arbeitnehmers muss **spätestens drei Tage vor der Durchführung der zweiten Wahlversammlung** beim Wahlvorstand eingehen. Diese Frist wird rückwärts gerechnet. Es müssen drei volle Tage zwischen dem Tag der Antragstellung und dem Tag der zweiten Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats liegen. Fällt der letzte Tag der rückwärts gerechneten Frist auf einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, ist der vorangehende Werktag maßgebend.

**Briefwahantrag schriftlich und mündlich möglich**

**Mündliche Antragstellung in Wahlakte vermerken**

*Beispiel: Soll die zweite Wahlversammlung am Freitag, den 11. Mai 2018 stattfinden, muss der Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe spätestens am Montag, den 7. Mai 2018, beim Wahlvorstand gestellt werden. Soll die zweite Wahlversammlung am Mittwoch, den 9. Mai 2018, stattfinden, muss der Antrag bereits am Freitag, den 4. Mai 2018, gestellt werden. Rechnerisch liefe die Frist am Sonnabend, dem 5. Mai 2018 ab. Da an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen keine Frist ablaufen kann, muss der Briefwahlantrag spätestens am Freitag, den 4. Mai gestellt werden.*

Der Wahlvorstand entscheidet als Gremium in seinen Sitzungen über die jeweils eingegangenen Briefwahlunterlagen. Die Entscheidung wird protokolliert.

### **Bekanntgabe der Verschiebung der öffentlichen Stimmauszählung und der Öffnung der Freiumschräge**

Hat der Wahlvorstand im Wahlausschreiben mitgeteilt, dass die öffentliche Auszählung der Stimmen unmittelbar nach Beendigung der zweiten Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats erfolgen wird, und wird nun die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gem. § 24 Abs. 1 WO beantragt, hat der Wahlvorstand die sich dadurch **verschiebende öffentliche Auszählung der Stimmen** unter Angabe des Ortes, des Tages und des Zeitpunkts in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (VEZ M 11). Mit dieser Bekanntmachung wird ebenfalls mit dem gleichen Formularmuster der Ort, Tag und Zeitpunkt bestimmt, zu dem die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgen soll in öffentlicher Wahlvorstandssitzung. Diese Bekanntmachung ist unbedingt an denselben Stellen auszuhängen, an denen das Wahlausschreiben aushängt. Ist das Wahlausschreiben (zumindest zusätzlich auch) in elektronischer Form bekannt gemacht worden, muss auch diese Bekanntmachung der Änderung des Ort, Tags und Zeitpunkts der öffentlichen Stimmauszählung wie die erstmalige Festlegung des Ort, Tags und Zeitpunkts der öffentlichen Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge in dieser Form erfolgen.

Der Wahlvorstand muss durch **zeitnahe Entscheidung über den Antrag** und zügige Übersendung bzw. Übergabe der Briefwahlunterlagen sicherstellen, dass die Stimme noch fristgemäß abgegeben werden kann.

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 Formulare VE M 04 und VZ M 05, die jeweils einen solchen Hinweis enthalten). 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**

#### **Zustellung der Briefwahlunterlagen von Amts wegen**

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: VEZ M 12).

#### **Mitarbeiter im Außendienst, Tele- und Heimarbeiternehmer**

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 Heimarbeiternehmer**. Typischerweise zählen hierzu auch **Montagearbeiter** im Außendienst und diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich an andere Arbeitgeber überlassen sein werden (Leiharbeiternehmer). 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 **Urlaubs, 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.

Für das vereinfachte einstufige Wahlverfahren wird hier empfohlen, den **genannten betriebsabwesenden Beschäftigten** das **Wahlausschreiben** unmittelbar nach seinem Ausgang **zuzusenden** und sie in einem Anschreiben ausdrücklich auf die Möglichkeit eines Briefwahlantrages nach § 24 Abs. 1 WO aufmerksam zu machen.

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

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 beigelegte Wahlausschreiben, das am... im Betrieb ausgehängt wurde. Die Betriebsratswahl findet am ... auf einer Wahlversammlung 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 nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (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 wird dann festlegen, bis zu welchem Zeitpunkt die Briefwahlstimme an den Wahlvorstand zurück geschickt werden muss. Der Wahlvorstand ist 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.

Im **zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren** ist eine Zusendung des Wahlausschreibens an die Briefwähler nach § 24 Abs. 2 WO mit einem entsprechenden Hinweis auf die Möglichkeit der **Beantragung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe** nicht erforderlich, da diese bereits aufgrund der Zusendung der Einladung zur ersten Betriebsversammlung die Möglichkeit hatten, sich aktiv an der Wahl zu beteiligen und nach der ersten Wahlversammlung keine Möglichkeit mehr besteht, einen Wahlvorschlag einzubringen.

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. Die Formulare VE M 03 und VZ M 02 enthalten die entsprechenden Anfragen an den Arbeitgeber.

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

Der Wahlvorstand kann für einzelne Betriebsteile oder Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, die schriftliche Stimmabgabe beschließen. Im **Wahlausschreiben** muss darauf hingewiesen werden, für welche Betriebsteile und Kleinstbetriebe die Briefwahl beschlossen wurde.

**Beschluss für Betriebsteile und Kleinstbetriebe**

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.

Eine Entfernung in der Größenordnung zwischen ca. 2,5 und 4 Km ist auf Grundlage der Instanzrechtsprechung 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).

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

Beschließt der Wahlvorstand die Briefwahl für bestimmte weit entfernte Betriebsteile oder Kleinstbetriebe, sind den dort Beschäftigten die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen** zu übermitteln. 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.

### 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 (VE M 04; VZ M 05),
- die Wahlvorschläge,
- der Stimmzettel (VEZ M 13),
- der Wahlumschlag,
- eine vorgedruckte, vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat (VEZ M 14), sowie ein größerer Freiumsschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt und frankiert ist.

Der Wahlvorstand soll dem Briefwähler ferner ein **Merkblatt** über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden (VEZ M 15).

Damit die zurückgesendeten Freiumsschläge in der Poststelle sofort erkennbar sind und nicht versehentlich geöffnet werden, empfiehlt sich eine **auffällige Färbung**. Die Wahlumschläge und Stimmzettel müssen nach Art und Färbung genau die gleichen sein, die auch bei der Urnenwahl genutzt werden.

Die Briefwahlunterlagen sind den Beschäftigten möglichst **frühzeitig** nach dem Aushang der Wahlvorschläge zu übermitteln. Der Wahlvorstand muss daher zeitnah nach der Durchführung der ersten Wahlversammlung (zweistufiges Verfahren) bzw. nach Ablauf der Frist für die Einreichung von Vorschlagslisten (einstufiges Verfahren) die Stimmzettel erstellen und diese den Briefwählern gemeinsam mit den übrigen Wahlunterlagen zukommen lassen. Werden kurz vor Ablauf der Frist zur Beantragung der Briefwahl noch entsprechende Anträge gestellt, ist unverzüglich über diese zu entscheiden und die unverzügliche Übermittlung der Briefwahlunterlagen zu veranlassen.

Ist eine **persönliche Aushändigung** der Briefwahlunterlagen **nicht möglich**, werden diese 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.

Der Arbeitgeber muss die **Kosten für das Porto** übernehmen für die Übersendung der Briefwahlunterlagen und auch für die frankierten Freiumsschläge. Die Portokosten für ein Anschreiben muss er nach überwiegender Auffassung nicht übernehmen.

#### **Briefwahlunterlagen unter Verschluss halten**

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

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

#### **Auch bei Briefwahl: geheime Wahl**

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 (VEZ M 14).

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 und Wahlvorstandsmitglieder 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.

#### **Briefwahlumschlag muss vor Ablauf der gesetzten Frist beim Wahlvorstand eingegangen sein**

Der Freiumsschlag mit dem Stimmzettel sowie die unterschriebene Erklärung über die persönliche Stimmabgabe müssen vor Ablauf der vom Wahlvorstand gesetzten Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe 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 des Fristablaufs Vorkehrungen getroffen haben, um **rechtssicher prüfen zu können**, ob noch **rechtzeitig Briefwahlstimmen** ihn erreicht haben oder ob diese ggf. verspätet eingegangen sind.

Es ist wichtig, dass der Wahlvorstand die an ihn zurückgeschickten Freiumschräge **registriert** und entsprechend mit **Datum und Uhrzeit des Eingangs** versieht. Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Freiumschräge 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 Freiumschräge vor dem Wahltag geöffnet.

Kommen die Freiumschräge **geöffnet** beim Wahlvorstand an, so sind die Stimmen **ungültig**. Es empfiehlt sich, über diesen Sachverhalt und die vom Wahlvorstand ausgegebenen farbigen Freiumschräge mit den Beschäftigten der Poststelle rechtzeitig zu sprechen und diese entsprechend vorzubereiten.

Auch wenn Freiumschräge geöffnet beim Wahlvorstand ankommen und damit als ungültig zu bewerten sind, müssen sie verwahrt werden. Das Eingehen eines bereits geöffneten Freiumschrägs ist in der Wahlakte zu vermerken. Über die Gültigkeit ist erst in der öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands zur Stimmauszählung zu beschließen.

Gehen Wahlbriefe dem Wahlvorstand zu spät, d. h. **nach Fristablauf**, zu, versieht der Wahlvorstand den ungeöffneten Freiumschräge 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.

**Verspätet eingegangene Freiumschräge kommen in die Wahlakte**

Sind die Beschäftigten, die gemäß § 24 Abs. 1 WO die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragt haben oder denen die Unterlagen von Amts wegen zugesandt wurden, am Tag der Durchführung der Wahlversammlung **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 während der Wahlversammlung nutzen. Auch wenn der Wahlberechtigte die Unterlagen nicht bei sich trägt, z. B. weil sich sein Freiumschräge 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 **Briefwahlfreiumschräge** von Beschäftigten, die ihre Stimme dann später persönlich abgegeben haben, **aussortiert** werden. Hierüber wird zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung, wenn im ersten Schritt die Freiumschräge geprüft werden, ein Beschluss gefasst. Die Freiumschräge der Wähler, die bereits persönlich ihre Stimme abgegeben haben, sind sodann ungeöffnet zur Wahlakte zu nehmen. Es empfiehlt sich die Anbringung eines Vermerks auf dem Umschlag („Stimme bereits persönlich abgegeben“) und das Handzeichen eines Wahlvorstandsmitglieds, das die Kennzeichnung vorgenommen hat.

#### **f) Bekanntmachung des Orts und des Zeitpunkts der Öffnung der Freiumschräge**

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 Freiumschräge 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.

**Briefwahlstimmen versiegelt aufbewahren**

Nach dem Wortlaut des § 35 Abs. 3 WO öffnet dann der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe die bis zu diesem Zeitpunkt bei ihm eingegangenen Freiumschräge und entnimmt ihnen die Wahlumschräge und die persönlichen Erklärungen der Briefwähler.

Mit Blick auf Tendenzen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung empfiehlt sich dringend, den **konkreten Ort, den Tag und den konkreten Zeitpunkt der öffentlichen Wahlvorstandssitzung**, in der die Freiumschräge geöffnet werden, im Betrieb rechtzeitig – Empfehlung: spätestens 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 Freiumschräge 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.

**Rechtsprechung: Termin der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, in der Briefwahlumschräge geöffnet werden, zwei Wochen vorher bekannt machen**

In dem Formularmuster „Wahlausschreiben“ (VE M 04 und VZ M 05) ist die Angabe des Orts, Tags und des Zeitpunkts der öffentlichen Wahlvorstandssitzung, in der die Freiumschräge geöffnet werden, aufgenommen, damit der Wahlvorstand die rechtzeitige Bekanntmachung nicht vergisst.

Auch das Formular VEZ M 11, in dem die nach § 35 Abs. 2 WO erforderliche Mitteilung der Änderung des Orts, Tags und Zeitpunkts der öffentlichen Stimmauszählung nach Beantragung der Briefwahl auch nur durch einen Wahlberechtigten enthalten ist, sieht die Mitteilung des Orts, Tags und Zeitpunkts der öffentlichen Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge vor.

Diese **öffentliche Wahlvorstandssitzung** ist nicht mit der Sitzung, in der die Stimmen ausgezählt werden, zu verwechseln. Gem. § 35 Abs. 4 WO schließt sich an die öffentliche Wahlvorstandssitzung, in der die Stimmen ausgezählt werden, unmittelbar die öffentliche Wahlvorstandssitzung an, in der die Freiumschräge geöffnet werden.

### 3. Versiegelung der Urne und Aufbewahrung der Stimmzettel

Wenn es zwischen der Beendigung der Wahlversammlung und der öffentlichen Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge und der öffentlichen Stimmauszählung eine **zeitliche Lücke** gibt, ist die **Wahlurne zu versiegeln und sicher aufzubewahren**. Eine solche zeitliche Lücke kann entstehen, weil aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls die Stimmauszählung ausnahmsweise nicht unmittelbar im Anschluss an die Wahlversammlung stattfinden kann oder weil eine Briefwahl (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) durchgeführt wird, was dann noch die Vorschaltung der öffentlichen Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erforderlich macht. 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 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 des Wahlvorstands die Urne ohne Unterbrechung bewachen. Der Verzicht auf die Versiegelung kommt insbesondere bei kurzen zeitlichen Lücken zwischen Wahlversammlung und Stimmauszählung bzw. bei dem Transport der Urne in Betracht.

## III. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Wie überzeugend die **Kandidaten des Wahlvorschlags der Gewerkschaft** den Wahlkampf für ihren Wahlvorschlag 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. Stimmauszählung in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands

#### Öffentliche Stimmauszählung in Anwesenheit der Wahlvorstandsmitglieder

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. Ort und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung, die im Rahmen einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung vorgenommen wird, sind im Betrieb vorher bekannt zu machen und auch den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen. Die Bekanntmachung des Ortes, Tags und des Zeitpunkts der öffentlichen Stimmauszählung erfolgt bereits im Wahlausschreiben [siehe oben B. II. 6. a) und C. II. 6. a)]. Die Angaben sind ggf. gemäß § 35 Abs. 2 WO zu ändern und durch gesonderten Aushang bekannt zu machen, wenn ein Arbeitnehmer einen Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gem. § 24 Abs. 1 WO stellt und die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe nicht ohnehin vorgesehen war (siehe oben D. II. 2.). Die öffentliche Stimmauszählung kann erst zu der im Wahlausschreiben bzw. der im Aushang genannten Zeit beginnen und erst dann, wenn der **gesamte Wahlvorstand** nach entsprechender Ladung durch den Wahlvorstandsvorsitzenden anwesend ist. Sind einzelne Wahlvorstandsmitglieder verhindert, müssen – soweit vorhanden – Ersatzmitglieder hinzugezogen werden.

### 2. Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands

Hat eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) auch nur eines Wahlberechtigten stattgefunden, ist vor der öffentlichen Stimmauszählung die öffentliche Öffnung und Prüfung der Briefwahl-Freiumschräge durchzuführen. Auch diese findet **im Rahmen einer regulären Wahlvorstandssitzung** statt, zu der der Vorsitzende einlädt.

Der Wahlvorstand kontrolliert, ob

- der reguläre Freiumsschlag genutzt wurde,
- ob der Freiumsschlag verschlossen ist,
- ob der auf dem Freiumsschlag 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 **Freiumsschlag aussortieren**. Hierüber ist ein Beschluss zu fassen.

Sind die vier genannten Voraussetzungen erfüllt, wird der **Freiumsschlag 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 Absender auf dem Freiumsschlag 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.

Der Wahlumschlag muss nicht (fest) verschlossen sein.

Der Wahlvorstand legt den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne, in der auch die persönlich abgegebenen Stimmen liegen. Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig. Der Wahlvorstand nimmt die Freiumsschläge und die persönlichen Erklärungen der Briefwähler sodann zur Wahlakte.

**Verspätet** eingegangene Freiumsschläge 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.

### 3. Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen

Welcher Stimmzettel gültig ist, **entscheidet allein der Wahlvorstand**. Es 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 wegen fehlenden Wahlumschlags“).

Es sind dann **sämtliche Wahlumschläge zu zählen**. Die Zahl der Wahlumschläge ist in der Wahl Niederschrift 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 Stimmabgabevermerke und der Zahl der abgegebenen Stimmen gibt.

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

**Freiumsschlag darf nur geöffnet werden, wenn vier Voraussetzungen erfüllt sind**

**Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig**

**Bei Zweifel an deren Gültigkeit müssen Stimmzettel aussortiert werden**

Stimmzettel, können diese mit als Nr. x a) und Nr. x b) gekennzeichnet werden. Welcher Stimmzettel gültig ist, entscheidet allein der Wahlvorstand. Ungültige Stimmzettel müssen mit den Wahlunterlagen (Wahlakte) aufbewahrt werden.

### Stimmzettel sind dann ungültig, wenn



- sie nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurden,
- sie ein besonderes Merkmal, einen Zusatz, eine Einschränkung zum angekreuzten Kandidaten haben,
- nicht einwandfrei festgestellt werden kann, wie der Wähler abstimmen wollte,
- der Stimmzettel unterschrieben ist,
- mehr Kandidaten 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. Weichen die Stimmzettel voneinander ab, ist die gesamte Stimmabgabe ungültig. Liegen in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, von denen nur einer angekreuzt ist, ist die Stimme gültig.

Sämtliche Stimmzettel sind in der Wahlakte zu verwahren.

## 4. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

Die Feststellung der Gewählten erfolgt gemäß § 34 Abs. 3 u. 4 WO in Verbindung mit §§ 22 u. 23 WO.

### Zuerst Verteilung der Sitze für das Minderheitengeschlecht

Ist danach **nur ein Betriebsratsmitglied** zu wählen, so ist der Bewerber gewählt, der die meisten Stimmen erhalten hat. Bei **Stimmgleichheit** entscheidet das Los. Sind mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen, hat der Wahlvorstand 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. Nach der **Verteilung der Sitze des Minderheitengeschlechts** erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit den Bewerbern, unabhängig vom ihrem 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 Mehrheitsgeschlechts.

*Erstes Beispiel: Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 19 Frauen. Die Berechnung hatte ergeben, dass von den drei Betriebsratssitzen mindestens einer den Frauen zusteht. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge der Kandidaten entsprechend den erhaltenen Stimmen):*

M1 45 Stimmen	F = Weiblicher Kandidat
M2 8 Stimmen	M = Männlicher Kandidat
F1 27 Stimmen	
M3 8 Stimmen	
M4 5 Stimmen	

*F1 erhält als Frau den Sitz für das Minderheitengeschlecht. Die übrigen zwei Sitze erhalten M1 und M2 (nach Auslosung zwischen M2 und M3).*

*Zweites Beispiel: Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 19 Frauen. Die Berechnung hatte ergeben, dass von den drei Betriebsratssitzen mindestens einer den Frauen zusteht. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge der Kandidaten entsprechend den erhaltenen Stimmen):*

M1 40 Stimmen	F = Weiblicher Kandidat
M2 38 Stimmen	M = Männlicher Kandidat
M3 19 Stimmen	
F1 8 Stimmen	
M4 2 Stimmen	

*Die Kandidatin F1 (obwohl sie erst an 4. Stelle aufgrund ihres Stimmergebnisses mit 8 Stimmen steht) erhält den Sitz des Minderheitengeschlechts. M1 und M2 erhalten die übrigen Sitze. Obwohl M3 mehr Stimmen erhalten hat als F1 und an dritter Stelle steht, wird M3 nur Ersatzmitglied.*

## IV. Was bleibt noch zu tun?

### 1. Anfertigung der Wahlniederschrift

Wenn das Wahlergebnis feststeht, muss der Wahlvorstand eine Wahlniederschrift erstellen (VEZ M 16). Sie muss von dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied **unterschrieben** werden. Sie ist gemeinsam mit den Wahlakten 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 jeder Person zugefallenen Stimmenzahlen;
- die Zahl der ungültigen Stimmen;
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber;
- ggf. besondere während der Wahlversammlung bzw. der Betriebsratswahl aufgetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.



Eine **Kopie der Wahlniederschrift** schickt der Wahlvorstand an die im **Betrieb vertretenen Gewerkschaften und den Arbeitgeber** (VEZ M 17).

Es kann ein Auszug aus der Wahlniederschrift bereits vor der förmlichen Bekanntmachung des Wahlergebnisses bzw. vor der Bekanntgabe der Gewählten gem. § 34 Abs. 3 Satz 1 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 Bekanntgabe 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 unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses **schriftlich** die **neu gewählten Betriebsratsmitglieder** von ihrer Wahl **unterrichten** gemäß §§ 17 u. 23 WO i.V.m. § 34 Abs. 3 Satz 2 WO und § 36 Abs. 4 WO (VEZ M 18). Eine mündliche oder telefonische Mitteilung genügt nicht. Ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied kann **binnen drei Arbeitstagen** ab Zugang der Benachrichtigung erklären, dass es die Wahl **nicht 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**

Ein Arbeitstag ist ein Tag, 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 Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen. In Schichtbetrieben ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten zwischen Beginn und Ende der Frist drei volle Schichten gearbeitet haben müssen.

*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.*

Ein Kandidat, der keine einzige Stimme erhalten hat, ist nicht gewählt und kann damit auch nicht den Sitz für das Minderheitengeschlecht erhalten.

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

Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, tritt an seine Stelle der nicht gewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl. Gehört der Gewählte dem Minderheitengeschlecht an, tritt an seine 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 zustehende Mindestsitze erhalten würde.



### 3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder

#### Wahlergebnis steht nach Ablauf der Drei-Tages-Frist fest

Das Ergebnis der Betriebsratswahl bzw. die Gewählten müssen förmlich nach § 34 Abs. 3 Satz 1 WO bekannt gemacht werden (VEZ M 19). Diese **Bekanntmachung** erfolgt **an den gleichen Stellen**, an denen auch das **Wahlausschreiben** aushängt. Wurde das Wahlausschreiben ergänzend elektronisch veröffentlicht, muss auch die Bekanntmachung des Wahlergebnisses ergänzend auf diesem Weg erfolgen. 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. Die Bekanntmachung muss vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein.

Wenn der **Wahlvorschlag der Gewerkschaft** 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 dem Wahlvorschlag der Gewerkschaft ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

#### Bekanntgabe des Wahlergebnisses setzt Anfechtungsfrist in Gang

Mit der Bekanntmachung des Wahlergebnisses beginnt der **Lauf wichtiger Fristen**. Die Anfechtung der Betriebsratswahl ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntmachung des Wahlergebnisses möglich (§ 19 Abs. 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.

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 (VEZ M 20 und 21). 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 neuen Betriebsratsvorsitzenden

War die Einberufung 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 neue 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.

# E. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?

Die Betriebsratswahl steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz.

## I. 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 nach § 15 Abs. 3 u. 3a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) 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 stärkeren 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 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.

**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 Monaten nach Ende des Verhinderungsfalls 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 ggf. eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung unvermeidbar. Der betreuende Gewerkschaftssekretär hilft bei der Frage, welche rechtlichen Schritte ggf. einzuleiten sind.*

## II. 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.

## III. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl

Zusätzlich zum Kündigungsschutz ist 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 Vergünstigungen für den Fall der **Nichtdurchführung einer Betriebsratswahl** verspricht, liegt eine unzulässige Wahlbeeinflussung vor. Im Übrigen liegt auch dann 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 keinen Wahlräume zur Verfügung oder verweigert er erforderliche Vorschüsse für Sachmittel (Stimmzettel, Wahlumschläge, Wahlurne etc.), liegt auch darin ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

### Bei Wahlbehinderung durch Arbeitgeber muss schnell reagiert werden

Wenn der Arbeitgeber die Wahl behindert oder beeinflusst, muss schnell reagiert werden. Ggf. 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 bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft 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. Die Gewerkschaft übernimmt hiervon keine Kosten. Sie bezahlt nur den Wahlkampf für ihre Kandidaten.

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 die 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.

### Auch wiedergewählte Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung

Dem Anspruch auf Teilnahme an einer Wahlvorstandsschulung kann vom Arbeitgeber nicht entgegen gehalten 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.

## 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**

# Anhang: Terminplan für das vereinfachte einstufige Wahlverfahren

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 Gesamt-, Konzernbetriebsrat oder Arbeits-

gericht 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 sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit	§ 17 a Nr. 1 i.V.m. § 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; § 36 Abs. 1 Satz 1 WO		
4.	<p>Maßnahmen zur Einleitung der Wahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufstellung der Wählerliste einschließlich der überlassenen Arbeitnehmer, getrennt nach den Geschlechtern</li> <li>• Feststellung der Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmer und Festlegung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder</li> <li>• Festlegung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht</li> <li>• Festlegung von Ort, Tag und Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe</li> <li>• Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats</li> <li>• Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung</li> </ul>	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens	<p>§§ 36 Abs. 1, 2 Abs. 1 WO § 7 BetrVG</p> <p>§§ 9 und 11 BetrVG</p> <p>§§ 36 Abs. 4, 32 und 5 WO; § 15 Abs. 2 BetrVG</p> <p>§§ 36 Abs. 3, 35, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO</p> <p>§§ 36 Abs. 3, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO</p> <p>§§ 36 Abs. 3, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 15, 34 Abs. 3 WO</p>		
5.	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Der Wahlvorstand erlässt unverzüglich das Wahlausschreiben	§§ 36 Abs. 3 Satz 2, 31 Abs. 2 WO		
6.	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	§§ 36 Abs. 1, 2 Abs. 4 WO		
7.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste	Drei Tage nach Aushang des Wahlausschreibens	§§ 36 Abs. 1, 30 Abs. 2 WO		



Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
8.	Letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen	Spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	§ 36 Abs. 5 Satz 1 WO i.V.m. § 14 a Abs. 3 Satz 2 BetrVG		
9.	Schriftliche Bestätigung der Einreichung und Prüfung der Wahlvorschläge	Unverzüglich, Prüfung möglichst binnen zwei Arbeitstagen nach Einreichung der Wahlvorschläge, aber noch vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge	§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 7 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 WO		
10. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Unterschrift bei Unterzeichnung mehrerer Wahlvorschläge aufrechterhalten werden soll; Setzung einer angemessenen Frist von längstens drei Arbeitstagen	Unverzüglich nach Feststellung, aber noch vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge	§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 6 Abs. 5 WO		
11. *)	Mitteilung der Ungültigkeit oder Beanstandung von Wahlvorschlägen gegenüber dem jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags	Unverzüglich nach Feststellung; Beanstandung setzt Mängelbeseitigungsfrist von drei Arbeitstagen in Lauf; aber noch vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge	§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 7 Abs. 2 Satz 2, 8 Abs. 1 und 2, 27 WO		
12.	Bekanntmachung der Wahlvorschläge durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	§ 36 Abs. 5 Satz 3 WO		
13.	Technische Wahlvorbereitungen: Anfertigung des Stimmzettels (Bewerber in alphabetischer Reihenfolge) und der Wahlumschläge sowie Beschaffung von Wahlurnen, Einrichtung des Wahllokals	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 1 Satz 2 und 4, 11 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2, 12 Abs. 1 WO		
14.	Letzter Tag der Beantragung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe durch Beschäftigte, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können	Drei Tage vor der Wahlversammlung	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 WO		
15.	Versendung der Wahlunterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	So rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe möglich ist	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 Satz 3, 24 Abs. 1 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
16. *)	Neue Bekanntgabe des Orts, des Tags und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung wegen Beantragung nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe	Unverzüglich nach dem Fristablauf für die Antragstellung	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 2 WO		
17.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen die Wählerliste	Spätestens am Tag vor der Wahlversammlung	§§ 36 Abs. 1 Satz 3, 30 Abs. 2 Satz 2, 4 Abs. 2 Satz 5 WO		
18.	Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats	§§ 36 Abs. 3, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO		
	Abschluss der persönlichen Stimmabgabe Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe		§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 1 Satz 3 und 4, 12 Abs. 4		
	Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe		§§ 34 Abs. 2, 36 Abs. 2 Satz 3 WO		
19. *)	Letzter Tag der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe	Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats unter Berücksichtigung der Postlaufzeiten bei der Rücksendung der Wahlunterlagen	§§ 36 Abs. 4, 35 WO; § 14 a Abs. 4 BetrVG; § 36 Abs. 2 Satz 3 WO		
20. *)	Öffnung der Freiumschräge und Entnahme der Wahlumschräge der Briefwähler in einer öffentlichen Sitzung	Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 3 WO		
21.	Öffentliche Stimmauszählung	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe auf der Wahlversammlung bzw. unmittelbar nach Ende der Rücklauffrist für die Briefwahlstimmen	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3, 35 Abs. 4 WO		
22.	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmauszählung	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3, 16 und 23 Abs. 1 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
23.	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1, 17 Abs. 1 Satz 1 WO		
24.	Abnahme bzw. Löschung bisheriger Bekanntmachungen	Am Tag nach der Wahlversammlung	§§ 36 Abs. 3 Satz 2, 31 Abs. 2, 36 Abs. 5 Satz 3, 2 Abs. 4 Satz 1 WO		
25.	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 5, 23 Abs. 2 WO		
26.	Bekanntmachung der Gewählten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 WO		
27.	Übersendung je einer Abschrift der Wahlniederschrift an den Arbeitgeber sowie an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 2 WO		
28.	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats	Vor Ablauf von einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung	§ 36 Abs. 2 Satz 3 WO; § 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	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 1 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 Aufbewahrung der Wahlakten durch den Betriebsrat	Mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des gewählten Betriebsrats	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 19 WO i.V.m. § 21 BetrVG		

\*) falls erforderlich

# Terminplan für das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren

Der Terminplan ist als Arbeitshilfe gedacht. 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.	Einladung zur ersten Wahlversammlung u.a. mit dem Hinweis, dass nur bis zum Ende der ersten Wahlversammlung Wahlvorschläge gemacht werden können, durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Spätestens sieben Tage vor der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands	§§ 17 a Nr. 3, 14 a Abs. 1 BetrVG; § 28 WO; § 14 a Abs. 2 BetrVG; § 33 Abs. 1 WO		
1a.	Aufforderung an den Arbeitgeber, die für die Erstellung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen	Nach Aushang der Einladung zur ersten Wahlversammlung	§ 28 Abs. 2 WO		
2.	Erste Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands		§§ 14 a Abs. 1, 17 a Nr. 3 BetrVG; § 29 WO		
3.	Maßnahmen des Wahlvorstands zur Einleitung der Wahl: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufstellung der Wählerliste einschließlich der überlassenen Arbeitnehmer, getrennt nach den Geschlechtern</li> <li>• Feststellung der Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmer und Festlegung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder</li> <li>• Festlegung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht</li> <li>• Festlegung von Ort, Tag und Zeit der zweiten Wahlversammlung</li> <li>• Festlegung von Ort, Tag und Zeit der schriftlichen, nachträglichen Stimmabgabe</li> <li>• Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung</li> </ul>	Während der ersten Wahlversammlung	§ 30 Abs. 1 Satz 3 WO §§ 9 und 11 BetrVG §§ 32 und 5 WO; § 15 Abs. 2 BetrVG § 14 a Abs. 1 BetrVG; § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO § 14 a Abs. 4 BetrVG; §§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13, 35 Abs. 1 WO §§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 15, 34 Abs. 3, 35 Abs. 4 WO		
4.	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Auf der ersten Wahlversammlung	§ 31 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 WO		
5.	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	§§ 30 Abs. 1 Satz 6, 2 Abs. 4 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
6.	Letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen	Bis zum Ende der ersten Wahlversammlung	§ 33 Abs. 1 Satz 2 WO		
7.	Schriftliche Bestätigung der Einreichung und Prüfung der Wahlvorschläge	Während der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 2 und 3, 7 Abs. 1 und 2 WO		
8. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Stützerklärung/Stützunterschrift bei Unterstützung mehrerer Wahlvorschläge aufrechterhalten werden soll	Unverzüglich nach Feststellung auf der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 2 Satz 2, 6 Abs. 5 Satz 2 WO		
9. *)	Mitteilung der Ungültigkeit oder Beanstandung von Wahlvorschlägen gegenüber dem jeweiligen Vertreter des Wahlvorschlags	Unverzüglich nach Feststellung auf der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 3, 7 Abs. 2 Satz 2, 8 Abs. 1 und 2, 27 WO		
10.	Bekanntmachung der Wahlvorschläge durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Unmittelbar nach Abschluss der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 4, 31 Abs. 2 WO		
11.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste	Drei Tage nach Aushang des Wahlausschreibens	§ 30 Abs. 2 WO		
12.	Technische Wahlvorbereitungen: Anfertigung des Stimmzettels (Bewerber in alphabetischer Reihenfolge) und der Wahlumschläge sowie Beschaffung von Wahlurnen, Einrichtung des Wahllokals	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	§§ 34 Abs. 1 Satz 2 und 4, 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 12 Abs. 1 WO		
13.	Letzter Tag der Beantragung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe durch Beschäftigte, die an der zweiten Wahlversammlung nicht teilnehmen können	Spätestens drei Tage vor der zweiten Wahlversammlung	§ 35 Abs. 1 WO		
14.	Versendung der Wahlunterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	So rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe möglich ist	§§ 35 Abs. 1 Satz 3, 24 Abs. 1 WO		
15. *)	Neue Bekanntgabe des Orts, des Tags und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung wegen nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe	Unverzüglich nach dem Fristablauf für die Antragstellung	§ 35 Abs. 2 WO		
16.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen die Wählerliste	Spätestens am Tag vor der zweiten Wahlversammlung	§§ 30 Abs. 2 Satz 2, 4 Abs. 2 Satz 4 WO		



Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
17.	<p>Tag der zweiten Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats</p> <p>Abschluss der persönlichen Stimmabgabe</p> <p>Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe</p>	Eine Woche nach der ersten Wahlversammlung	<p>§ 14 a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG; § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO §§ 34 Abs. 1 Satz 3 und 4, 12 Abs. 4 WO § 34 Abs. 2 WO</p>		
18. *)	Letzter Tag der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe vom Wahlvorstand festzulegen	Rechtzeitig im Anschluss an die zweite Wahlversammlung, aber unter Berücksichtigung der Postlaufzeiten bei der Rücksendung der Wahlunterlagen	§ 14 a Abs. 4 BetrVG; § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO		
19. *)	Öffnung der Freiumschräge und Entnahme der Wahlumschräge der Briefwähler in einer öffentlichen Sitzung	Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	§ 35 Abs. 3 WO		
20.	Öffentliche Stimmauszählung	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe auf der Wahlversammlung bzw. unmittelbar nach Ende der Rücklauffrist für die Briefwahlstimmen	§§ 34 Abs. 3, 35 Abs. 4 WO		
21.	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmauszählung	§§ 34 Abs. 3, 35 Abs. 4, 21, 34 Abs. 4 und 5, 22, 23 WO		
22.	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 35 Abs. 4, 23 Abs. 1, 17 Abs. 1 WO		
23.	Abnahme bzw. Löschung bisheriger Bekanntmachungen	Am Tag nach der zweiten Wahlversammlung	§§ 31 Abs. 2, 33 Abs. 4, 2 Abs. 4 Satz 1 WO		
24.	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	§§ 34 Abs. 4 Satz 3, Abs. 5, 23 Abs. 2 WO		
25.	Bekanntmachung der Gewählten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Erledigungsvermerke
26.	Übersendung je einer Abschrift der Wahl Niederschrift an den Arbeitgeber sowie an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 2 WO		
27.	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats	Vor Ablauf von einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung	§ 29 Abs. 1 BetrVG		
28.	Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl	Zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG		
29.	Abnahme der Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder	Am Tag nach dem Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 1 WO		
30.	Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist	§ 26 Abs. 2 Satz 2 WO		
31.	Übergabe der Wahlakten an den Betriebsrat und Aufbewahrung der Wahlakten durch den Betriebsrat	Mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des gewählten Betriebsrats	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 19 WO i.V.m. § 21 BetrVG		

\*) falls erforderlich

# Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare, Beschlüsse und Checkliste)

## 1. Nur einstufiges Wahlverfahren (Betriebsratswahl mit bestelltem Wahlvorstand):

- VE M 01a: Mustervereinbarung: Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit 51 bis 100 Wahlberechtigten
- VE M 01b: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR
- VE M 01c: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR
- VE M 01d: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung
- VE M 01e: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands
- VE M 02: Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands
- VE M 03: Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste
- VE M 04: Musteraushang: Wahlausschreiben
- VE M 05: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste
- VE M 06a: Musterformular: Wahlvorschlag aus dem Kreis der Beschäftigten
- VE M 06b: Musterformular: Wahlvorschlag einer Gewerkschaft
- VE M 07a: Musterschreiben für Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung eines Wahlvorschlags
- VE M 07b: Musterschreiben: Mitteilung an Unterzeichner/in eines Wahlvorschlags wegen mehrfacher Stützunterschriften
- VE M 07c: Musterschreiben: Mitteilung an Wahlvorschlagsvertreter/in wegen eines unheilbaren Mangels eines Wahlvorschlags
- VE M 07d: Musterschreiben: Mitteilung an Wahlvorschlagsvertreter/in wegen eines heilbaren Mangels des Wahlvorschlags
- VE M 08: Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann

## 2. Nur zweistufiges Wahlverfahren (Betriebsratswahl mit gewähltem Wahlvorstand):

- VZ M 01: Musteraushang: Einladung zur ersten Wahlversammlung
- VZ M 02: Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über die Durchführung der ersten Wahlversammlung und Bitte um Aushändigung der Unterlagen nach § 28 Abs. 2 WO
- VZ M 03: Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands
- VZ M 04: Mustercheckliste: Durchführung der ersten Wahlversammlung
- VZ M 05: Musteraushang: Wahlausschreiben
- VZ M 06a: Musterformular: Wahlvorschlag aus dem Kreis der Beschäftigten
- VZ M 06b: Musterformular: Wahlvorschlag einer Gewerkschaft
- VZ M 07: Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann
- VZ M 08: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste

## 3. Ein- und zweistufiges Wahlverfahren:

- VEZ M 09: Musteraushang: Bekanntmachung der Wahlvorschläge
- VEZ M 10: Musterschreiben: Antrag eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe)
- VEZ M 11: Musteraushang: Bekanntmachung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe nach § 35 Abs. 2 WO und von Ort und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung
- VEZ M 12: Musterbegleitschreiben an Briefwähler
- VEZ M 13: Musterstimmzettel
- VEZ M 14: Musterformular: Persönliche Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe
- VEZ M 15: Musterformular: Merkblatt Briefwahl
- VEZ M 16: Musterformular: Wahl Niederschrift
- VEZ M 17: Musterbegleitschreiben an den Arbeitgeber/die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei Übersendung der Wahl Niederschrift
- VEZ M 18: Musterschreiben: Benachrichtigung der gewählten BR-Mitglieder
- VEZ M 19: Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder
- VEZ M 20: Musterschreiben: Einladung der gewählten BR-Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des BR
- VEZ M 21: Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des BR

# 1. Nur einstufiges Wahlverfahren (Betriebsratswahl mit bestelltem Wahlvorstand)

**VE M 01a: Mustervereinbarung: Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit 51 bis 100 Wahlberechtigten – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren**

## Vereinbarung

**zur Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zur Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb**

..... nach § 14a Abs. 5 BetrVG

zwischen

dem Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats  
in dem Betrieb .....

vertreten durch den/die Wahlvorstandsvorsitzende/n .....

..... (Adresse)

(im Folgenden: Wahlvorstand)

und

der .....

vertreten durch den/die Geschäftsführer/in .....

..... (Adresse)

(im Folgenden: Arbeitgeber)

1. Der Wahlvorstand und der Arbeitgeber stimmen überein, dass im Betrieb ..... in der Regel wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen in einer Größenordnung von 51 bis maximal 100 beschäftigt sind.
2. Der Wahlvorstand und der Arbeitgeber vereinbaren für die Betriebsratswahl im Betrieb ..... hiermit die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens gemäß § 14a Abs. 5 BetrVG.
3. Dieser Vereinbarung kommt keine Dauerwirkung zu. Sie gilt nur für die Betriebsratswahl, die als erste nach Abschluss dieser Vereinbarung durchgeführt wird.

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....  
(Arbeitgeber)

### **VE M 01b: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR – Vereinfachtes einstufiges 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, 17a Nr. 1 u. 2 BetrVG hat der Betriebsrat spätestens vier 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.

### **Daher bestellt der Betriebsrat einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand.**

Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

- Frau/Herr ..... (Vorsitzende/r)
- Frau/Herr ..... (stellv. Vorsitzende/r)
- 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

*\*Zutreffendes bitte ankreuzen*

.....  
(Betriebsratsvorsitzende/r)

.....  
(weiteres Betriebsratsmitglied/Schriftführer/in)

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Betriebsratsmitglieds)



**VE M 01c: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR – Vereinfachtes einstufiges 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, 17a Nr. 1 u. 2 BetrVG hat der Betriebsrat spä-  
 testens vier Wochen vor Ablauf dieses Termins, spätestens am ....., einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten  
 bestehenden Wahlvorstand und eine/n von ihnen als Vorsitzende/n zu bestellen. Gemäß §§ 16 Abs. 3, 17a Nr. 1, 17 Abs. 1 BetrVG kann  
 auch der Gesamtbetriebsrat\*/Konzernbetriebsrat\* einen Wahlvorstand bestellen, falls drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Be-  
 trieberrats kein Wahlvorstand besteht. Dieser Zeitpunkt ist nunmehr am ..... abgelaufen, ohne dass ein Wahlvorstand  
 vom Betriebsrat bestellt worden ist.

(Betriebsratslose Betriebe) Der Gesamtbetriebsrat\*/Konzernbetriebsrat\* stellt fest, dass in dem Betrieb ..... noch kein  
 Betriebsrat besteht. Nach § 17a BetrVG i.V.m. § 17 Abs. 1 BetrVG bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht,  
 der Konzernbetriebsrat einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand.

**Daher bestellt der Gesamtbetriebsrat\*/Konzernbetriebsrat\* einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden  
 Wahlvorstand. Dieser darf ausschließlich aus betriebsangehörigen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen bestehen.**

Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

Frau/Herr ..... (Vorsitzende/r)  
 Frau/Herr ..... (stellv. Vorsitzende/r)  
 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*

(Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsvorsitzende/r)

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

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Gesamtbetriebsrats-\*/Konzernbetriebsrats-Mitglieds\*)

### VE M 01d: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung – Vereinfachtes einstufiges 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. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden bestellt:

Frau/Herr .....

Frau/Herr .....

Frau/Herr .....

2. 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 .....

3. 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\*)

# VE M 01e: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands – Vereinfachtes einstufiges 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. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:

Frau/Herr .....

Frau/Herr .....

Frau/Herr .....

2. 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 .....

3. Frau/Herr ..... wurde als Vorsitzende/r und

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

Mit freundlichen Grüßen

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

**VE M 02: Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands – Vereinfachtes einstufiges 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 Wahlvorschlagsvertreter/innen (§§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 2 WO) oder an andere Wahlberechtigte (§ 6 Abs. 5 WO) gerichtet werden, sind Durchschriften anzufertigen. Die Durchschriften sind zu den Wahlakten zu nehmen.
5. 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) Wahlvorschläge entgegenzunehmen,
  - d) und die Eingangszeit (Datum und Uhrzeit) auf ihnen zu vermerken,
  - e) die Eingangsbestätigung für die Wahlvorschlagsvertreter/in auszustellen und zu unterschreiben – von der Eingangsbestätigung ist eine Durchschrift anzufertigen und die Durchschrift ist dem Wahlvorschlag beizuheften,
  - f) das Verlangen des Wählers/der Wählerin auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe in einer gesonderten Liste aufzunehmen, wobei die Anschrift, unter der die Wahlunterlagen dem Wähler/der Wählerin zuzustellen sind, einzutragen ist,
  - g) den Vorsitzenden/die Vorsitzende des Wahlvorstands – falls er/sie nicht anwesend ist – über alle wichtigen Vorkommnisse laufend zu unterrichten.
6. Für jeden Wahlvorschlag ist ein Aktenhefter zu verwenden. Alle den Wahlvorschlag betreffenden Schriftstücke sind diesem beizuheften.
7. Alle Wahlunterlagen sind in einem verschließbaren Schrank aufzubewahren. Außer den Wahlvorstandsmitgliedern darf niemand den Schlüssel zum Schrank besitzen.

8. Wenn wegen der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe die Auszählung der Stimmen nicht unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung vorgenommen werden kann, werden die Urnen am Ende der Wahlversammlung im Wahllokal versiegelt (§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 2, 35 Abs. 3 Satz 2, 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. Den Stempel bestellt der/die Vorsitzende rechtzeitig.

9. Der/Die Vorsitzende sorgt dafür, dass Wahlumschläge und gedruckte Stimmzettel in ausreichender Zahl rechtzeitig zur Verfügung stehen.
10. Kein Wahlvorstandsmitglied darf Einsprüche, Wahlvorschläge 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)



### **VE M 03: Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste – Vereinfachtes einstufiges 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 wurden. 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 **Heimarbeitnehmer/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, dass auch **Praktikanten**, mit denen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, benannt werden müssen sowie **Werkstudenten** und **Beschäftigte**, die sich in **Elternzeit** befinden oder deren Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht. Gleiches gilt für die **von einem anderen Arbeitgeber überlassenen Beschäftigten** (z.B. echte und unechte **Leiharbeitnehmer/innen**,

auf Grundlage einer **Konzernleihe** überlassene Beschäftigte), 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 die Leiharbeitnehmer/innen i.S.d. § 14 AÜG. . 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. Ggf. 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 Zwecke 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 (§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 Satz 3 WO i.V.m. 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 ..... (Datum/Uhrzeit) zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

## **VE M 04: Musteraushang: Wahlausschreiben – Vereinfachtes einstufiges 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 auf einer Wahlversammlung am .....  
(Datum) von ..... (Uhrzeit) bis ..... (Uhrzeit) in ..... (Ort, Betrieb, Raum) statt.**

Arbeitnehmer/innen, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, haben die Möglichkeit ihre Stimme schriftlich abzugeben; das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss dem Wahlvorstand bis spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung, d. h. bis zum .....(Datum/ggf. Uhrzeit) mitgeteilt werden.

Für folgenden Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe gemäß §§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1, 24 Abs. 3 WO beschlossen: .....

Den dort Beschäftigten werden Briefwahlunterlagen unaufgefordert zugesandt. *(wenn kein Beschluss für schriftliche Stimmabgabe in Betriebs-  
teil bzw. Kleinbetrieb gefasst wurde, bitte streichen)*

Arbeitnehmer/innen, die wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahlversammlung voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, erhalten die Briefwahlunterlagen zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe unaufgefordert zuge-  
sandt. *(wenn es keine solchen Arbeitnehmer/innen gibt, bitte streichen)*

Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss durch Einreichung der Briefwahlstimmen beim Wahlvorstand unter oben genannter Betriebsadresse bis zum ..... (Datum/ggf. Uhrzeit) erfolgen. Die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgt gemäß §§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 3 Satz 1 WO in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung in ..... (Ort, Betrieb, Raum) am ..... (Datum) ab ..... (Uhrzeit). *(wenn unzutreffend bitte streichen; unzutreffend ist dieser Absatz, wenn die beiden vorangehenden Absätze zur schriftlichen Stimmabgabe der Beschäftigten in Betriebsteilen bzw. Kleinbetrieben sowie zu den Beschäftigten, die aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich betriebsabwesend sein werden, gestrichen wurden).*

Nach erfolgter Stimmabgabe erfolgt die öffentliche Stimmauszählung in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung am ..... (Datum) ab ..... (Uhrzeit) in ..... (Ort, Betrieb, Raum).

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, so können Sie gegen diese nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich Einspruch einlegen, eingehend beim Wahlvorstand unter der oben genannten Betriebsadresse bis spätestens zum ..... (Datum/ggf. Uhrzeit). Ein verspätet oder nur mündlich eingelegerter Einspruch kann nicht berücksichtigt werden.

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat 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 (*Unzutreffendes bitte streichen*) entfallen ..... Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

Gewählt werden können weiter nur diejenigen Arbeitnehmer/innen, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen wurden. Ein ordnungsgemäßer 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 Wahlvorschläge müssen weiter schriftlich bis spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand unter der oben genannten Betriebsadresse eingereicht werden. Der letzte Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen ist der ..... (Datum/ggf. Uhrzeit).

Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen 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 zum Abschluss der Stimmabgabe aus: ..... (Ort) bzw. können in elektronischer Form (ergänzend) ..... (Medium/Zugang) zur Kenntnis genommen werden (*Unzutreffendes bitte streichen*).

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....  
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

## **VE M 05: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste – Vereinfachtes einstufiges 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 Richtigkeit der 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)

**VE M 06a: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren**
**Wahlvorschlag aus dem Kreis der Beschäftigten**
**Betriebsratswahl (Datum):** .....

**Betrieb:** .....

**Unternehmen:** .....

**Kennwort:**.....

**Wahlvorschlagsvertreter/in:** .....

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

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht (m/w)	Geburtsdatum	Beschäftigungs- art im Betrieb	Zustimmung zur Bewer- bung (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.	Familienname	Vorname	Unterschrift
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			



## Hinweise für die Einreichung eines gültigen Wahlvorschlags

1. Die Wahlbewerber/innen sind auf dem Wahlvorschlag mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum** und der **Art der Beschäftigung** im Betrieb aufzuführen. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.
2. Jeder Wahlvorschlag soll **mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber** aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.
3. Die **schriftliche Zustimmung** jeder Bewerberin/jedes Bewerbers 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.
4. Ein Wahlvorschlag setzt sich aus einem Teil, der die Bewerber/innen, und einem Teil, der die **Stützunterschriften** für den Wahlvorschlag enthält, zusammen. Die Unterzeichner/innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Stützunterschrift. Die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag ergibt sich aus dem ausgehängten Wahlausschreiben.
5. Der Wahlvorschlag selbst ist eine **einheitliche Urkunde**. Der Teil, der die Bewerber/innen enthält, und der Teil, der Stützunterschriften enthält, müssen nicht unbedingt fest körperlich verbunden sein. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z.B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der grafischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennwortes des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können jedoch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Wahlvorschlags unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein einheitlicher Wahlvorschlag gelten.
6. Eine/r der Unterzeichner/innen eines Wahlvorschlags ist als **Vertreter/in** berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Wahlvorschlagsvertreter/in von den Unterzeichnern/Unterzeichnerinnen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die/den an erster Stelle den Wahlvorschlag Unterzeichnende/n als Wahlvorschlagsvertreter/in ansehen.

**VE M 06b: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren**

**Wahlvorschlag einer Gewerkschaft (im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)**

**Betriebsratswahl (Datum):** .....

**Betrieb:** .....

**Unternehmen:** .....

**Kennwort des Wahlvorschlags:** .....

**Wahlvorschlagsvertreter/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 beigefügt.**

## Fortsetzung Wahlvorschlag einer Gewerkschaft (im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)

**Kennwort des Wahlvorschlags:**

**Stützunterschriften**

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

### VE M 07a: Musterschreiben für Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung eines Wahlvorschlags – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

.....  
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....  
(Ort, Datum)

#### – Der Wahlvorstand –

An  
Frau/Herrn

.....

.....  
(Straße)

.....  
(Ort)

### Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung eines Wahlvorschlags

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....

(Bestätigung gegenüber Überbringer/in eines Wahlvorschlags) Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie am ..... um .....  
Uhr einen Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht haben\*.

(Bestätigung gegenüber Wahlvorschlagsvertreter/in, wenn Wahlvorschlag nicht überbracht wird) Wir teilen Ihnen mit, dass ein  
Wahlvorschlag, dessen Vertreter/in Sie sind, beim Wahlvorstand am ..... um ..... Uhr eingegangen ist\*.

*\*Zutreffendes bitte ankreuzen*

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

## **VE M 07b: Musterschreiben: Mitteilung an Unterzeichner/in eines Wahlvorschlags wegen mehrfacher Stützunterschriften – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

### **– Der Wahlvorstand –**

An

Frau/Herrn

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

## **Stützunterschriften auf verschiedenen Wahlvorschlägen**

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....,

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

Sie haben folgende Wahlvorschläge unterzeichnet:

1. Wahlvorschlag mit den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern .....,  
eingereicht am .....
2. Wahlvorschlag mit den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern .....,  
eingereicht am .....
3. Wahlvorschlag mit den ersten beiden aufgeführten Bewerberinnen/Bewerbern .....,  
eingereicht am .....

Gemäß §§ 6 Abs. 5, 36 Abs. 5 Satz 2 WO zählt die Unterschrift einer/eines Wahlberechtigten nur für einen Wahlvorschlag.

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

Sollte innerhalb dieser Frist keine Erklärung Ihrerseits dem Wahlvorstand vorliegen, wird Ihr Name auf dem zuerst eingereichten Wahlvorschlag gezählt. Sind mehrere von Ihnen unterzeichnete Wahlvorschläge gleichzeitig eingereicht worden, entscheidet das Los darüber, auf welchem Wahlvorschlag Ihre Unterschrift zählt.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

## VE M 07c: Musterschreiben: Mitteilung an Wahlvorschlagsvertreter/in wegen eines unheilbaren Mangels eines Wahlvorschlags – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

### – Der Wahlvorstand –

An

Frau/Herrn

.....

(Vertreter/in des Wahlvorschlags)

.....

(Straße)

.....

(Ort)

## Unheilbarer Mangel des eingereichten Wahlvorschlags

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....,

der Wahlvorstand hat den am ..... eingereichten Wahlvorschlag, deren/dessen Vertreter/in Sie sind, geprüft und festgestellt, dass dieser Wahlvorschlag unheilbar ungültig ist (§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 8 Abs. 1 WO).

Begründung\*:

*\*Zutreffendes bitte ankreuzen*

Der Wahlvorschlag ist nicht fristgerecht eingereicht worden. Er hätte spätestens am ..... eingereicht werden müssen. Tatsächlich ist er erst am ..... eingereicht worden.

Der Wahlvorschlag weist nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG auf. Entsprechend dem Wahlausschreiben sind ..... Stützunterschriften notwendig. Der Wahlvorschlag weist jedoch nur ..... Stützunterschriften auf.

Anderer unheilbarer Mangel: .....

Der Wahlvorschlag kann aus den vorgenannten Gründen nicht bei der Betriebsratswahl berücksichtigt werden.

Es steht Ihnen frei, einen gültigen Wahlvorschlag innerhalb der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen einzureichen.

Diese Frist läuft entsprechend dem Wahlausschreiben am ..... ab.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)



## **VE M 07d: Musterschreiben: Mitteilung an Wahlvorschlagsvertreter/in wegen eines heilbaren Mangels des Wahlvorschlags – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

### **– Der Wahlvorstand –**

An

Frau/Herrn

.....

(Vertreter/in des Wahlvorschlags)

.....

(Straße)

.....

(Ort)

## **Heilbarer Mangel des eingereichten Wahlvorschlags**

Sehr geehrte/r Frau/Herr .....,

der Wahlvorstand hat den am ....., eingereichten Wahlvorschlag, dessen Vertreter/in Sie sind, geprüft und festgestellt, dass dieser Wahlvorschlag ungültig und aus diesem Grunde zu beanstanden ist (§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 8 Abs. 2 WO).

Begründung\*:

*\*Zutreffendes bitte ankreuzen*

- Die Bewerber/innen auf dem Wahlvorschlag sind nicht unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb bezeichnet worden.
- Die schriftliche Zustimmung aller Bewerber/innen ist dem Wahlvorschlag nicht beigelegt worden.
- Der Wahlvorschlag weist infolge der Streichung nach §§ 6 Abs. 5, 36 Abs. 5 Satz 2 WO nicht mehr die erforderliche Zahl von Stützunterschriften auf.
- Anderer heilbarer Mangel: .....

Der beanstandete Mangel kann bis zum ....., ..... Uhr geheilt werden. Wird innerhalb der Frist der Mangel nicht geheilt, ist der Wahlvorschlag unheilbar ungültig.

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

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

– Anlage –

## VE M 08: Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

### Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist.

Eine Betriebsratswahl kann **nicht stattfinden**.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands ist damit beendet.

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

## 2. Nur zweistufiges Wahlverfahren (Betriebsratswahl mit gewähltem Wahlvorstand)

### VZ M 01: Musterschreiben: Einladung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur ersten Wahlversammlung – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

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

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

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

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

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

*\*Unzutreffendes bitte streichen*

### An alle im Betrieb Beschäftigten

Sehr geehrte Damen und Herren,

es besteht in unserem Betrieb bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Daher laden wir **alle im Betrieb Beschäftigten** zu einer

### (ersten) Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands

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 Kreise 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 Kreise der Beschäftigten eingebracht werden.
3. Aufstellen der Wählerliste durch den Wahlvorstand.
4. Erlass des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand.
5. Einreichung von Wahlvorschlägen für die Betriebsratswahl und Prüfung der Gültigkeit der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand.
6. Verschiedenes

**Wichtige Hinweise:**

1. Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats können nur **bis zum Ende dieser ersten Wahlversammlung** zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden. Der Betriebsrat wird auf einer zweiten Wahlversammlung gewählt, die eine Woche nach der ersten Wahlversammlung stattfindet. **Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats** müssen **mindestens von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten** unterzeichnet sein. In Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten reicht die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. **Wahlvorschläge, die erst in der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform.**
2. Die Teilnahme an dieser Versammlung darf gemäß § 20 BetrVG von niemandem behindert werden. Der Arbeitgeber hat gemäß § 14a BetrVG i.V.m. § 44 Abs. 1 BetrVG den Beschäftigten die Kosten der Versammlung zu tragen und auch die Zeit der Teilnahme an dieser Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten 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)

## VZ M 02: **Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über die Durchführung der ersten Wahlversammlung und Bitte um Aushändigung der Unterlagen nach § 28 Abs. 2 WO – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren**

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

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

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

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

.....  
 (Ort, Datum)

*\*Unzutreffendes bitte streichen*

### **An den Arbeitgeber**

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

## **Erforderliche Auskünfte für die Erstellung der Wählerliste**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem Betrieb besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Wir wollen diesen Zustand ändern und haben daher alle im Betrieb Beschäftigten zu einer ersten Wahlversammlung gemäß §§ 14a Abs. 1, 17a Nr. 3 BetrVG eingeladen. Eine Kopie der Einladung zu dieser ersten Wahlversammlung fügen wir bei.

Gemäß § 28 Abs. 2 WO bitten wir Sie, uns in einem versiegelten Umschlag, den wir dem Wahlvorstand nach seiner Wahl auf der ersten Wahlversammlung übergeben werden, **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**

zu übergeben.

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, dass auch **Praktikanten**, mit denen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, benannt werden müssen sowie **Werkstudenten** und **Beschäftigte**, die sich in **Elternzeit** befinden oder deren Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht. Auskünfte sind auch zu erteilen bezüglich der **von einem anderen Arbeitgeber überlassenen Beschäftigten** (z.B. echte und unechte **Leiharbeiter/innen**, auf Grundlage einer **Konzernleihe** überlassene Beschäftigte), 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 zu wählende 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. Ggf. fügen Sie bitte Unterlagen (Organigramme, Stellenbeschreibungen etc.) bei, aus denen sich der Status der Beschäftigten zweifelsfrei ergibt.

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

Wir bitten weiterhin darum, dass der Wahlvorstand – nach seiner Wahl – **unverzüglich** zum Zwecke 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 bitten wir darum, dass dem zu wählenden Wahlvorstand umgehend 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 (§§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO i.V.m. 24 Abs. 2 WO). Diese Beschäftigten werden den Betriebsrat im Wege der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe 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 Kur-aufenthalts, 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 den versiegelten Umschlag unverzüglich zukommen lassen, spätestens bis zum .....

Mit freundlichen Grüßen

.....

.....

.....

(Unterschriften von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen des Betriebs oder eines Vertreters/einer Vertreterin einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft)



**VZ M 03: Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands – Vereinfachtes zweistufiges 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 Wahlvorschlagsvertreter/innen (§ 7 Abs. 1 und § 8 Abs. 2 WO) oder an andere Wahlberechtigte (§ 6 Abs. 5) gerichtet werden, sind Durchschriften anzufertigen. Die Durchschriften sind zu den Wahlakten zu nehmen.
5. Das jeweils im Büro des Wahlvorstands Dienst versiehende 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) das Verlangen des Wählers/der Wählerin auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe in einer gesonderten Liste aufzunehmen, wobei die Anschrift, unter der die Wahlunterlagen dem Wähler/der Wählerin zuzustellen sind, einzutragen ist,
  - d) den Vorsitzenden/die Vorsitzende des Wahlvorstands – falls er/sie nicht anwesend ist – über alle wichtigen Vorkommnisse laufend zu unterrichten.
6. Für jeden Wahlvorschlag ist ein Aktenhefter zu verwenden. Alle die den Wahlvorschlag betreffenden Schriftstücke sind diesem beizuheften.
7. Alle Wahlunterlagen sind in einem verschließbaren Schrank aufzubewahren. Außer den Wahlvorstandsmitgliedern darf niemand den Schlüssel zum Schrank besitzen.
8. Wenn wegen der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe die Auszählung der Stimmen nicht unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung vorgenommen werden kann, werden die Urnen am Ende der Wahlversammlung im Wahllokal versiegelt (§§ 34 Abs. 2, 35 Abs. 3 Satz 2, 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 händigen 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. Den Stempel bestellt der/die Vorsitzende rechtzeitig.

9. Der/Die Vorsitzende sorgt dafür, dass Wahlumschläge und gedruckte Stimmzettel in ausreichender Zahl rechtzeitig zur Verfügung stehen.
10. Kein Wahlvorstandsmitglied darf Einsprüche, Wahlvorschläge 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)/Schriftföhre/in

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Wahlvorstandsmitglieds)

**VZ M 04: Mustercheckliste: Durchführung der ersten Wahlversammlung – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren****Checkliste**

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

**1. Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Teilnehmer durch Einladende**

Knappe Erläuterung:

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

**2. Optional [ggf. im Interesse einer zügigen Versammlungsdurchführung überspringen]:**

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

**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. Ggf. Verlesung der Definition eines „leitenden Angestellten“ gem. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

**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 höchststrichterlich noch nicht geklärt, ob sie auch stimmberechtigt sind. Nach der hier vertretenen Auffassung ist das Stimmrecht zu bejahen.

**6. Beschluss über die Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitgliedern**

Es ist stets ein dreiköpfiger Wahlvorstand zu wählen. In Anbetracht der Kürze des vereinfachten Wahlverfahrens ist die Wahl von Ersatzmitgliedern unter praktischen Gesichtspunkten nicht zwingend, aber durchaus zu empfehlen.

Sollen Ersatzmitglieder gewählt werden, empfiehlt sich folgender Beschlussvorschlag:

*Die regulären Mitglieder und die Ersatzmitglieder werden in zwei unterschiedlichen und voneinander getrennten Wahlgängen gewählt.*

*Die Anzahl der Ersatzmitglieder wird auf zwei begrenzt.*

*Die Ersatzmitglieder kommen für alle regulären Mitglieder zum Einsatz und sind nicht einzeln einem regulären Mitglied zugeordnet.*

*Die Reihenfolge des Einsatzes im Verhinderungsfall ergibt sich aus der Anzahl der Stimmen, die der einzelne Kandidat im Wahlgang erlangt hat, wobei nur derjenige Kandidat gewählt ist, der mehr als die Hälfte der Stimmen der Anwesenden auf sich vereinigen kann.*

*Soweit sich nur so viele Kandidaten aufstellen lassen, wie jeweils Plätze zu vergeben sind, kann in beiden Wahlgängen „im Paket“ gewählt werden. Die 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.*

**7. 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.

## 8. Kurze Vorstellung der Kandidaten

## 9. 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.

## 10. 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 drei Kreuze machen
- Bei Ausgabe leerer Wahlzettel in Versammlungen, in denen keine Stimmzettel gedruckt werden können: Jede bzw. jeder darf maximal drei Namen angeben; mehrfache Nennung einer Person ist unzulässig.
- Jeder muss seinen Zettel persönlich ausfüllen! Er darf nicht an andere weitergegeben werden; Abweichungen stellen eine Behinderung der Wahl dar!
- Jeder darf nur einen Zettel abgeben.

## 11. Auszählung der Stimmen

- Die Auszählung muss öffentlich erfolgen! Ggf ca. 1,50 m Abstand zu Auszählischen durch Absperrung gewährleisten;
- Die Versammlungsleitung entscheidet, ob Stimmen (eventuell) ungültig sind:
  - o Anzahl Kreuze übersteigt Anzahl der Stimmen/Mitglieder des Wahlvorstands
  - o Kreuze/Markierungen sind nicht eindeutig
  - o Der Stimmzettel enthält weitere Merkmale
- Gewählt ist nur, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden bekommt.

## 12. 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.

## 13. Sofern Ersatzmitglieder gewählt werden: 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.

## 14. Durchführung der Wahl der Ersatzmitglieder und Auszählung der Stimmen

Dasselbe Verfahren wie bei der Wahl der Mitglieder des Wahlvorstands (Ziffer 10. und 11.)

## 15. Übergabe des versiegelten Umschlags an den Wahlvorstand

Die Einladenden übergeben dem Wahlvorstand den versiegelten Umschlag des Arbeitgebers mit den für die Erstellung der Wählerliste notwendigen Informationen.

## 16. Der Wahlvorstand erstellt die Wählerliste:

- Basis sind die vom Arbeitgeber übergebenen Informationen; weichen diese von Kenntnissen der Wahlvorstandsmitglieder ab, sollte nach Möglichkeit aus der Versammlung heraus eine schnelle Klärung erfolgen.
  - Wählerliste alphabetisch sortiert, nach Geschlechtern getrennt.
  - Die Wählerliste wird nach deren Erstellung laut verlesen
- Die Versammlungsteilnehmer werden gebeten, Einwände gegen die Wählerliste sofort geltend zu machen.

## 17. Der Wahlvorstand bereitet den Erlass des Wahlausschreibens vor:

Die für den Erlass des Wahlausschreibens erforderlichen Entscheidungen, insbesondere

- Festlegung der genauen Wahl- und Stimmauszählungsdaten
  - Bestimmung Wahlvorstandsadresse
  - Bestimmung der Größe des Betriebsrats
  - Bestimmung des Minderheitengeschlechts
  - Ggf. Bestimmung einer Frist für die Abgabe der ausgefüllten Briefwahlunterlagen
- machen eine Unterbrechung der Wahlversammlung nicht notwendig, sondern werden auf der Wahlversammlung selbst getroffen.

## 18. Erlass des Wahlausschreibens:

- Der Wahlvorstand fasst formalen Beschluss über das Wahlausschreiben
- Das Wahlausschreiben wird laut verlesen.
- Wahlvorstand weist besonders auf die Möglichkeit hin, noch während der laufenden Wahlversammlung mündlich Wahlvorschläge einreichen zu können.

Nach Abschluss der Wahlversammlung: Aushang des Wahlausschreibens an einer oder mehreren geeigneten Stellen im Betrieb sowie ggf. in weiteren Betriebsstätten.

**19. Entgegennahme der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand:**

Schriftliche Wahlvorschläge, die außerhalb der Wahlversammlung aufgestellt worden sind, oder direkt auf der Wahlversammlung getätigte Vorschläge in mündlicher Form werden vom Wahlvorstand entgegen genommen.

- Protokollierung der Namen der vorgeschlagenen Kandidaten
- Protokollierung der der Namen der Beschäftigten, die auf der Wahlversammlung mündlich einen Wahlvorschlag unterstützen (Stützerklärung),
- Protokollierung der mündlichen Zustimmungserklärungen der vorgeschlagenen Bewerber.

Die Vertreter der Wahlvorschläge erhalten nach Abschluss der Wahlversammlung eine Kopie bzw. Durchschrift von dem Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Einreichung des Wahlvorschlags ergibt;

Wahlvorschläge der Gewerkschaften können nur in schriftlicher Form eingereicht werden.

**20. Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand:**

Der Wahlvorstand prüft das Vorliegen mehrfacher Stützunterschriften und Stützerklärungen: ggf. werden die wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgefordert, noch in der laufenden Wahlversammlung sich für einen Wahlvorschlag (mündlich) zu entscheiden. Die Entscheidung ist zu protokollieren.

Bei schriftlichen Wahlvorschlägen muss eine Erklärung in schriftlicher Form bis zum Ende der Wahlversammlung abgegeben werden.

Der Wahlvorstand prüft unheilbare Mängel

- nicht ausreichende Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen wahlberechtigter Beschäftigter
- nicht wählbare Beschäftigte als Kandidierende auf dem Wahlvorschlag.
- Bei schriftlichen Wahlvorschlägen: Ausreichende Verbindung Kandidatenteil und Stützunterschriften?

Erforderlich ist die sofortige mündliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses an den Wahlvorschlagsvertreter. Nach Abschluss der Wahlversammlung erhalten diese ein Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Prüfung und die Begründung für die Ungültigkeit des Wahlvorschlags ergeben.

Der Wahlvorstand prüft heilbare Mängel wie

- die fehlende Angabe von Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb,
- fehlende schriftliche oder mündliche Zustimmung des Bewerbers (im Fall eines schriftlichen Wahlvorschlags kann die fehlende Zustimmung auch nur in schriftlicher Form bis zum Ende der Wahlversammlung nachgereicht werden),
- keine ausreichende Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen infolge Streichens einer Stützunterschrift, die für verschiedene Wahlvorschläge abgegeben worden war.

Erforderlich ist die sofortige mündliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses an den Wahlvorschlagsvertreter oder bei seiner Nichtanwesenheit an den Stellvertreter. Hinweis auf die Möglichkeit, bis zum Ende der Wahlversammlung den Mangel zu beseitigen.

Nach Abschluss der Wahlversammlung erhalten diese ein Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Beanstandung des Mangels ergibt.

**21. Schlusswort des Wahlvorstandsvorsitzenden:**

Hinweis auf die zweite Wahlversammlung und deren genaue zeitliche Lage; eventuell Hinweis auf die Möglichkeit, die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bis drei Tage vor der zweiten Wahlversammlung zu beantragen. Dank und Verabschiedung.

## VZ M 05: Musteraushang: Wahlausschreiben – Vereinfachtes zweistufiges 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  
..... in der ersten Wahlversammlung den Erlass folgenden Wahlausschreibens beschlossen hat:

**Die Betriebsratswahl findet auf einer zweiten Wahlversammlung am ..... (Datum) von ..... (Uhrzeit)  
bis ..... (Uhrzeit) in ..... (Ort, Betrieb, Raum) statt.**

Arbeitnehmer/innen, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, haben die Möglichkeit ihre Stimme schriftlich abzugeben; das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss dem Wahlvorstand bis spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung, d. h. bis zum .....(Datum/ggf. Uhrzeit) mitgeteilt werden.

Für folgenden Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe gemäß §§ 35 Abs. 1 und 24 Abs. 3 WO beschlossen: .....

Den dort Beschäftigten werden Briefwahlunterlagen unaufgefordert zugesandt. *(wenn kein Beschluss für schriftliche Stimmabgabe in Betriebs-  
teil bzw. Kleinbetrieb gefasst wurde, bitte streichen)*

Arbeitnehmer/innen, die wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahlversammlung voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, erhalten die Briefwahlunterlagen zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe unaufgefordert zuge-  
sandt. *(wenn es keine solchen Arbeitnehmer/innen gibt, bitte streichen)*

Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss durch Einreichung der Briefwahlstimmen beim Wahlvorstand unter oben genannter Be-  
triebsadresse bis zum ..... (Datum/ggf. Uhrzeit) erfolgen. Die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgt gemäß § 35 Abs. 3  
Satz 1 WO in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung in ..... (Ort, Betrieb, Raum) am ..... (Datum) ab .....  
(Uhrzeit). *(wenn unzutreffend, diesen Absatz bitte streichen; unzutreffend ist dieser Absatz, wenn die beiden vorangehenden Absätze zur schriftli-  
chen Stimmabgabe der Beschäftigten in Betriebsteilen bzw. Kleinbetrieben sowie zu den Beschäftigten, die aufgrund der Eigenart ihres Beschäfti-  
gungsverhältnisses voraussichtlich betriebsabwesend sein werden, gestrichen wurden)*

Nach erfolgter Stimmabgabe erfolgt die öffentliche Stimmauszählung in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung am ..... (Datum) ab  
..... (Uhrzeit) in ..... (Ort, Betrieb, Raum).



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, so können Sie gegen diese nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich Einspruch einlegen, eingehend beim Wahlvorstand unter der oben genannten Betriebsadresse bis spätestens zum ..... (Datum/ggf. Uhrzeit). Ein verspätet oder nur mündlich eingelegerter Einspruch kann nicht berücksichtigt werden.

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat 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 (*Unzutreffendes bitte streichen*) entfallen ..... Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

Gewählt werden können weiter nur diejenigen Arbeitnehmer/innen, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen wurden. Ein ordnungsgemäßer 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) und muss immer in schriftlicher Form eingereicht werden.

Die Wahlvorschläge sind bis zum Ende der ersten Wahlversammlung beim Wahlvorstand einzureichen. Soweit die Vorschläge in der ersten Wahlversammlung eingereicht werden, bedürfen sie (auch in Bezug auf die Stützerklärungen und die Zustimmung der Bewerber/innen) nicht der Schriftform. Sind sie vorher aufgestellt worden, müssen sie in Schriftform eingereicht werden. Es können nur Wahlvorschläge berücksichtigt werden, die bis spätestens zum Ende der ersten Wahlversammlung eingereicht worden sind.

Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen 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 zum Abschluss der Stimmabgabe aus: .....(Ort) bzw. können in elektronischer Form (ergänzend) ..... (Medium/Zugang) zur Kenntnis genommen werden (*Unzutreffendes bitte streichen*).

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....  
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

## VZ M 06a: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

### Wahlvorschlag aus dem Kreise der Beschäftigten

(Schriftlicher Wahlvorschlag, der außerhalb der Wahlversammlung erstellt wird)

**Betriebsratswahl (Datum):** .....

**Betrieb:** .....

**Unternehmen:** .....

**Kennwort:** .....

**Wahlvorschlagsvertreter/in:** .....

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

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht (m/w)	Geburtsdatum	Beschäftigungs- art im Betrieb	Zustimmung zur Bewer- bung (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.	Familienname	Vorname	Unterschrift
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

## Hinweise für die Einreichung eines gültigen Wahlvorschlags

1. Auf der ersten Wahlversammlung können Wahlvorschläge mündlich eingebracht werden. Dieses Musterformular für einen Wahlvorschlag sollte genutzt werden, wenn außerhalb der Wahlversammlung ein schriftlicher Wahlvorschlag erstellt wird, der sodann von Beschäftigten in der Wahlversammlung dem Wahlvorstand übergeben werden soll.
2. Die Wahlbewerber/innen sind auf dem Wahlvorschlag mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum** und der **Art der Beschäftigung** im Betrieb aufzuführen. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.
3. Jeder Wahlvorschlag soll **mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber** aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.
4. Die **schriftliche Zustimmung** jeder Bewerberin/jedes Bewerbers 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. Ein Wahlvorschlag setzt sich aus einem Teil, der die Bewerber/innen, und einem Teil, der die **Stützunterschriften** für den Wahlvorschlag enthält, zusammen. Die Unterzeichner/innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Stützunterschrift. Die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag ergibt sich aus dem ausgehängten Wahlausschreiben.
6. Der Wahlvorschlag selbst ist eine **einheitliche Urkunde**. Der Teil, der die Bewerber/innen enthält, und der Teil, der Stützunterschriften enthält, müssen nicht unbedingt fest körperlich verbunden sein. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z.B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der grafischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennwortes des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können jedoch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Wahlvorschlags unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein einheitlicher Wahlvorschlag gelten.
7. Eine/r der Unterzeichner/innen eines Wahlvorschlags ist als **Vertreter/in** berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Wahlvorschlagsvertreter/in von den Unterzeichnern/Unterzeichnerinnen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die/den an erster Stelle den Wahlvorschlag Unterzeichnende/n als Wahlvorschlagsvertreter/in ansehen.

**VZ M 06b: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren**

**Wahlvorschlag einer Gewerkschaft (im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)**

**Betriebsratswahl (Datum):** .....

**Betrieb:** .....

**Unternehmen:** .....

**Kennwort des Wahlvorschlags:** .....

**Wahlvorschlagsvertreter/in:** .....

**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.						

.....  
 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 beigefügt.**

## Fortsetzung Wahlvorschlag einer Gewerkschaft (im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)

**Kennwort des Wahlvorschlags:**

**Stützunterschriften**

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

**VZ M 07: Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann  
– Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

## Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist.

Eine Betriebsratswahl kann **nicht stattfinden**.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands ist damit beendet.

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)



**VZ M 08: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste  
– Vereinfachtes zweistufiges 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 Richtigkeit der 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)

## 3. Ein- und zweistufiges Wahlverfahren

### VEZ M 09: Musteraushang: Bekanntmachung der Wahlvorschläge – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

.....

.....

.....  
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....  
(Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

### Bekanntmachung

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Wahlvorstand hat die gültigen Wahlvorschläge und die darin 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 in der Reihenfolge, wie sie auf dem beim Wahlvorstand eingereichten Wahlvorschlag aufgeführt sind. Mögliche Mehrfachnennungen von Bewerber/innen sind möglich, aber unschädlich, da eine Personenwahl stattfindet und die Bewerber/innen auf dem Stimmzettel jeweils nur einmal aufgeführt werden. Die Zustimmungserklärungen der Bewerber/innen und die Stützunterschriften werden nicht bekannt gemacht.

**Die gültigen Wahlvorschläge werden hiermit wie folgt bekannt gemacht:**

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

Wahlvorschlag 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)

.....  
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

## VEZ M 10: Musterschreiben: Antrag eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

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

.....  
(Straße)

.....  
(Ort)

.....  
(Ort, Datum)

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

### Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin zum Zeitpunkt der Wahl am ..... wegen ..... (Begründung)  
nicht im Betrieb anwesend und kann daher meine Stimme nicht persönlich abgeben. Ich bitte aus diesem Grund darum, mir

1. eine Ausfertigung des Wahlausschreibens,
2. die Wahlvorschläge,
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)

**VEZ M 11: Musteraushang: Bekanntmachung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe nach § 35 Abs. 2 WO und von Ort und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum des Aushangs)

**– Der Wahlvorstand –**

## **Bekanntmachung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

beim Wahlvorstand wurde die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gemäß § 35 Abs. 1 WO i.V.m. § 24 Abs. 1 WO beantragt.

Die Briefwahlunterlagen müssen bis zum ..... um ..... Uhr beim Wahlvorstand eingegangen sein.

**Die öffentliche Stimmauszählung findet nunmehr statt am ..... (Datum)**

**um ..... Uhr (Zeit)**

**im Raum ..... (Ort)**

Vor der öffentlichen Stimmauszählung werden in öffentlicher Wahlvorstandssitzung gem. § 26 WO die Briefwahl-Freiumschräge geöffnet.

Diese Sitzung findet statt in ... (Ort) am ... (Tag) um ... (Zeit).

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....

(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

## VEZ M 12: Musterbegleitschreiben an Briefwähler – Vereinfachtes ein- und zweistufiges 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 i.V.m. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO die schriftliche Stimmabgabe verlangt\*.
- Gemäß § 24 Abs. 2 i.V.m. § 35 Abs. 1 Satz 1 WO gehören Sie zu denjenigen Beschäftigten, die nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses im 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 i.V.m. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO)\*.

Der Wahlvorstand übersendet Ihnen in der Anlage aus dem vorgenannten Grund eine Ausfertigung des Wahlausschreibens, die Wahlvorschläge, 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 Freiumschlag 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 stehen Ihnen die Wahlvorstandsmitglieder zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
 (Wahlvorstandsvorsitzende/r)



## VEZ M 13: Musterstimmzettel Wahlvorschlag – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

## Stimmzettel

für die Wahl eines Betriebsrats im Betrieb .....  
 des Unternehmens .....  
 am .....

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.

## VEZ M 14: Musterformular: Persönliche Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

Frau/Herr

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

### Persönliche Erklärung des Briefwählers

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

.....

(Ort/Datum)

.....

(Unterschrift)

**VEZ M 15: Musterformular: Merkblatt Briefwahl – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren**

# Merkblatt Briefwahl

**So wählen Sie richtig:**

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

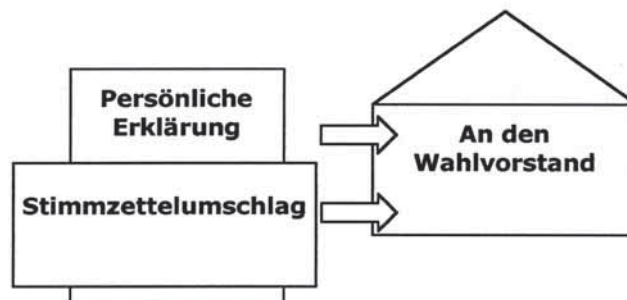


2. Legen Sie den **Stimmzettel** in den **Stimmzettelumschlag** und verschließen Sie ihn.

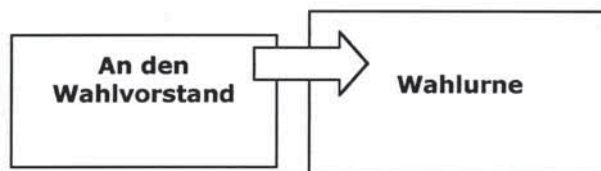


3. Legen Sie den **Stimmzettelumschlag** und die **persönliche Erklärung** in den großen Umschlag, adressiert:

„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!



## VEZ M 16: Musterformular: Wahl Niederschrift – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

.....  
 .....  
 .....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....  
 (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

### Wahl Niederschrift

1. Der Wahlvorstand hat am ..... die öffentliche Stimmauszählung 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
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 .....:
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\*.

*\*Nur Zutreffendes ankreuzen*

Begründung:

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

.....  
 (Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....  
 (weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

## **VEZ M 17: Musterbegleitschreiben an den Arbeitgeber/die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei Übersendung der Wahl- niederschrift – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....  
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....  
(Ort, Datum)

### **– Der Wahlvorstand –**

An  
die im Betrieb vertretene Gewerkschaft\*:

.....

.....

.....

An  
.....

.....

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

*\* Unzutreffendes bitte streichen*

## **Abschrift der Wahlniederschrift**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage erhalten Sie eine Abschrift der Wahlniederschrift, die auf der öffentlichen Stimmauszählung der am .....  
durchgeführten Betriebsratswahl beruht.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

### VEZ M 18: Musterschreiben: Benachrichtigung der gewählten BR-Mitglieder – Vereinfachtes ein- und zweistufiges 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 .....

hiermit setzt Sie 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.

**Sie können binnen drei Arbeitstagen ab Zugang dieser Benachrichtigung die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand unter der oben angegebenen Betriebsadresse ablehnen.**

**Die Frist läuft am ..... ab. Wenn Sie sich nicht binnen der Frist von drei Arbeitstagen erklären, gilt die Wahl als angenommen.**

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Wahlvorstandsvorsitzende/r)



## **VEZ M 19: Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum des Aushangs)

**– Der Wahlvorstand –**

### **Bekanntmachung der Gewählten**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Wahlvorstand gibt hiermit die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder bekannt, welche die Wahl auch angenommen haben. Es handelt sich um folgende Beschäftigte:

1. Frau/Herr .....

2. Frau/Herr .....

3. Frau/Herr .....

4. Frau/Herr .....

.

5. 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 Einblicknahme aus. Der Niederschrift lassen sich die Einzelheiten der Stimmauszählung entnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende/r)

.....

(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

**VEZ M 20: Musterschreiben: Einladung der gewählten Betriebsratsmitglieder zur konstituierenden Sitzung des BR  
– Vereinfachtes ein- und zweistufiges 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)

## **VEZ M 21: Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des BR – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren**

.....

.....

.....  
(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....  
(Ort, Datum)

**– Der Wahlvorstand –**

An

.....

.....

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

## **Mitteilung des Zeitpunkts 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, offenbaren 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 Wahlausschreiben 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 Mitgliedsitze 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 Freiumschlag, 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 Freiumschlag 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 Freiumschläge 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 gegeben 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 Kleinbetriebe, 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 Betriebsratswahlen

## Vereinfachtes Wahlverfahren (VWV)

## Register • Stichwortverzeichnis

<b>Arbeitnehmer</b> .....	<b>8, 9, 10, 12, 13, 14, 21-33, 35, 37, 38, 40, 42, 46, 49, 50, 55-58, 61-65, 69, 70, 71, 73, 78, 79, 81-87</b>
• aktives Wahlrecht (ausländische) .....	22
• aktives Wahlrecht (ausschließlich) .....	22
• aktives Wahlrecht (Wählerliste) .....	24, 56
• andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen .....	10
• Arbeitnehmerentscheid über Zuordnung des Betriebsteils .....	13
• Arbeitsverträge (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
• Aushilfskräfte .....	10
• Auszubildende (besonderer Kündigungsschutz) .....	94
• Auszubildende (Wahlberechtigung) .....	25, 26, 28
• befristet beschäftigte (Wahlberechtigung) .....	25
• betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der .....	10
• Betriebsversammlung als erste Wahlversammlung (vereinfachtes Wahlverfahren) .....	49
• Betriebszugehörigkeit (Wahlberechtigung) .....	24, 58
• Betriebszuordnung (Wahlberechtigung) .....	24
• Briefwahl beantragen .....	83-87
• Dauerarbeitsplätze .....	10
• Dauerarbeitsplätze (Größe des Betriebsrats feststellen) .....	32, 65
• Drittpersonaleinsatz (Wahlberechtigung) .....	62, 63
• Definition des Begriffs (Wahlberechtigung) .....	24, 57, 62
• deutsche Sprachkenntnisse, nicht ausreichende (Information durch Wahlvorstand) .....	21
• Einladung zur Wahlversammlung .....	50
• Einspruch gegen Wählerlisten .....	40, 78, 79
• einspruchsberechtigt (Einspruch gegen Wählerlisten) .....	40, 78, 79
• Eintrag in Wählerliste (Wahlberechtigung und Wählbarkeit) .....	37, 69
• Ermittlung der wahlberechtigten .....	9
• Fehler bzgl. der Zahl der wahlberechtigten A. vor oder nach Erlass des Wahlausschreibens .....	10
• Heimarbeitnehmer (Wahlberechtigung) .....	25
• Identitätsnachweis (Vorlage bei Stimmabgabe) .....	82
• Information ausländischer .....	21, 22, 55
• Information der mit nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen (Wahlvorstand) .....	21, 22, 55
• Information sehbehinderter .....	22, 55
• keine (nicht wahlberechtigte) .....	27, 28
• Kündigungsschutz .....	93, 94
• Kündigungsschutz (Auszubildende) .....	94
• Leiharbeitnehmer .....	9, 10
• Leiharbeitnehmer in Wählerliste gesondert kennzeichnen .....	22
• Leiharbeitnehmer (Wahlberechtigung) .....	24, 29, 30, 57, 62, 63, 71
• leitende Angestellte, Definition (keine Wahlberechtigung) .....	28, 61, 62
• Nachforschungspflicht des Wahlvorstands, ob ausreichend deutsche Sprachkenntnisse vorhanden .....	21, 22
• passives Wahlrecht (ausländische) .....	22
• passives Wahlrecht (Leiharbeitnehmer) .....	30
• passives Wahlrecht (Wählerliste) .....	24, 56, 63
• persönliche Abhängigkeit des vom Arbeitgeber .....	24, 57
• Regelbelegschaft .....	9
• Regelbelegschaftsstärke .....	31, 32, 64, 65
• Merkblatt in der jeweiligen Landessprache (Information ausländischer) .....	22
• Mindestzahl der Unterschriften von wahlberechtigten unter einen Wahlvorschlag .....	37, 38, 69
• Saisonarbeitnehmer .....	10
• Schichtarbeitnehmer (Einsicht in Wählerliste und Wahlordnung) .....	35
• Stimmabgabe, geheim .....	81, 82
• Stimmabgabe (gebunden an; Hinweis in Wahlausschreiben) .....	38, 70
• Stützunterschriften leisten (für Wahlvorschläge) .....	42, 71, 72
• Stützunterschriften, mehrfache .....	46, 73
• Teilnahmeberechtigte an Wahlversammlung .....	51
• Teilzeitbeschäftigte .....	10
• Teilzeitbeschäftigte (Wahlberechtigung) .....	25
• Telearbeitnehmer (Wahlberechtigung) .....	25
• Versammlung für ausländische (Information über Betriebsratswahl) .....	22
• volljährige .....	10
• wählbare .....	10, 14, 63, 64, 69
• wählbare (Betriebsteil) .....	13
• wählbare (Kleinstbetrieb) .....	14
• wahlberechtigte .....	8, 9, 10, 14, 32, 37, 69
• wahlberechtigte (Betriebsteil) .....	13
• wahlberechtigte (Kleinstbetrieb) .....	14
• wahlberechtigte (Sonderfall) .....	57
• wahlberechtigte (Stützunterschriften) .....	42, 71, 72
• wahlberechtigte (Wahl des Wahlvorstands) .....	52
• Wahlberechtigung der .....	23, 24, 25, 26, 27, 28, 56, 63, 69
• Wahlberechtigung (keine) .....	27, 28, 56, 74
• Wahlberechtigung (maßgeblich: Tag der Durchführung der Wahlversammlung) .....	24, 58
• Wahlberechtigung, Info-Box .....	21
• Wahlberechtigung (Übersicht) .....	28, 29, 30
• Wahlberechtigung und Wählbarkeit von Arbeitnehmern (Hinweis zwingend in Wahlausschreiben) .....	37, 69
• Wahlversammlung (Teilnahmeberechtigte) .....	51
• Wahlvorschlag: Mindestzahl der Unterschriften von wahlberechtigten .....	37, 38

• Wahlvorschlag, ungültiger, von nicht wahlberechtigten Beschäftigten (unheilbarer Mangel) .....	74
• Zahl der wahlberechtigten .....	8, 10, 32
<b>Arbeitgeber</b> .....	<b>8, 9, 10, 12, 20, 22, 24, 41, 51, 53, 55, 56, 57, 79, 91, 94</b>
• Anfrage an (sehbehinderte Beschäftigte) .....	22, 55
• Arbeitgeberverbände (betriebliche Einheit) .....	10
• Auskunftspflicht (Anfertigung der Wählerliste) .....	22, 53
• Beschlussverfahren (Behinderung der Betriebsratswahl durch A.) .....	94
• Einladung zur ersten Wahlversammlung/Betriebsversammlung (Pflicht) .....	51
• Einspruchsberechtigung gegen Wählerliste (keine) .....	41, 79
• einstweilige Verfügung (Behinderung der Betriebsratswahl durch A.) .....	94
• einstweilige Verfügung (Weigerung des A., Einladung zur Betriebsversammlung/ersten Wahlversammlung zu verschicken) .....	51
• einstweilige Verfügung (Weigerung des A., Informationen und Unterlagen herauszugeben für Wählerliste) .....	22, 53
• Gast bei Wahlversammlung .....	51
• Kostenübernahme der Betriebsratswahl .....	94
• Kostenübernahme der Schulung des Wahlvorstands .....	94
• Mitteilung an über Zeiten der Wahlvorstandssitzungen .....	20
• Mitwirkungshandlungen, notwendige (Einladung zur Betriebsversammlung) .....	51
• Mitwirkungshandlungen, notwendige (Unterlagen zur Anfertigung der Wählerlisten) .....	53
• persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom .....	24
• Schulung des Wahlvorstands (Kostenübernahme durch) .....	94
• Schweigen des .....	9
• Tarifverträge (betriebliche Einheit) .....	10
• Teilnahme (nicht berechtigt) an Wahlversammlung .....	51
• Unterlagen, unvollständige, zur Anfertigung von Wählerlisten (Unterbrechung der Wahlversammlung) .....	53, 56
• Unterlagen zur Verfügung stellen (erforderliche für Wählerliste) .....	22, 53, 56
• Verbot der Wahlbehinderung .....	94
• Vereinbarung über Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens (nicht erzwingbar) .....	8, 9, 10, 57
• Vermutungstatbestände des BetrVG (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
• Wahlniederschrift (von Wahlvorstand) .....	91
• Weisungsrecht des .....	24, 57
<b>Arbeitsgericht</b> .....	<b>11, 12, 15, 16, 18, 22, 51, 53, 56, 94</b>
• Anfechtung des Arbeitgebers der Vermutungstatbestände des BetrVG (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
• Auflösung des Betriebsrats durch gerichtliche Entscheidung (Neuwahl) .....	16
• Beschlussverfahren bei Behinderung der Betriebsratswahl durch Arbeitgeber .....	94
• Bestellung des Wahlvorstands bei Untätigkeit des Betriebsrats .....	18
• Bestellung des Wahlvorstands (einstufiges Wahlverfahren) .....	15
• Bestellung des Wahlvorstands (zweistufiges Wahlverfahren) .....	53
• einstweilige Verfügung (Behinderung der Betriebsratswahl durch Arbeitgeber) .....	94
• einstweilige Verfügung (Weigerung des Arbeitgebers, Einladung zur Betriebsversammlung/ersten Wahlversammlung zu verschicken) .....	51
• einstweilige Verfügung (fehlende oder unvollständige Auskünfte des Arbeitgebers zur Fortsetzung der Wahlversammlung) .....	56
• einstweilige Verfügung (unvollständige Unterlagen vom Arbeitgeber zur Anfertigung von Wählerlisten) .....	53, 56
• einstweilige Verfügung (Weigerung des Arbeitgebers, Informationen und Unterlagen herauszugeben für Wählerliste) .....	22, 53
• Verfahren vor dem wegen Klärung rechtlicher Streitfragen .....	11
<b>Betrieb</b> .....	<b>10, 11, 12, 13, 14, 18, 24, 32, 33, 36, 58, 62, 63, 64, 65,</b>
• Arbeitsmittel .....	11
• arbeitstechnische Zwecke .....	11, 12, 13
• Betriebsleitung .....	11
• Betriebsmittel (materielle und immaterielle) .....	11, 12
• betriebsratsloser .....	18
• betriebsratsloser Zustand .....	11
• Betriebsstätte .....	11
• Betriebsteil .....	12
• Betriebsteil (Definition) .....	13
• Betriebsteile als selbstständige Betriebe (Ausnahme des BetrVG) .....	13
• Betriebsteil (Anbindung an Hauptbetrieb durch öffentlichen Personennahverkehr) .....	13
• Betriebsteil (Eigenständigkeit) .....	13
• Betriebsteil (Zuordnung durch Arbeitnehmerentscheid) .....	13
• Betriebsteile benennen im Wahlausschreiben (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) .....	36, 68
• Betriebsvereinbarung (betriebliche Einheit) .....	10
• betriebsverfassungsrechtlicher Leitungsapparat .....	13
• Betriebsversammlung als erste Wahlversammlung (vereinfachtes Wahlverfahren) .....	49
• Betriebszugehörigkeit (Wahlberechtigung) .....	24, 58
• Betriebszuordnung (Wahlberechtigung) .....	24
• Dauerarbeitsplätze .....	10, 32, 65
• Dauer des .....	11
• Definition des Begriffs .....	10, 11
• Drittpersonaleinsatz (Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit) .....	33
• Drittpersonaleinsatz (Größe des Betriebsrats feststellen) .....	32
• Drittpersonaleinsatz (Wahlberechtigung) .....	62, 63
• Einheit von Arbeitsmitteln .....	11
• einheitliche Leitung (Kernkompetenzen) .....	11, 12, 13, 14
• einheitlicher Leitungsapparat .....	11, 12, 13
• einheitlicher Leitungsapparat (Fehlen eines) .....	13
• Filialstrukturen .....	10, 14
• Gemeinschaftsbetrieb .....	12
• Grenzen des .....	10
• Hauptbetrieb (Betriebsteil) .....	13
• Hauptverwaltung eines Unternehmens .....	11
• im Sinne des § 1 BetrVG .....	10
• Kleinbetrieb (Definition) .....	14
• Kleinbetriebe benennen im Wahlausschreiben (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) .....	36, 68
• Konzerne .....	10

• Leitungsapparat (Filialunternehmen, Kleinstbetriebe) .....	14
• menschliche Arbeitskraft .....	11
• Mindestgröße .....	10
• mitbestimmungspflichtige Entscheidungen (einheitliche Leitung) .....	11
• moderne Managementmethoden .....	11
• öffentlicher Personennahverkehr (Anbindung Hauptbetrieb und Betriebsteil) .....	13
• Organisationseinheit .....	10, 11
• projektförmige Arbeitsorganisation über Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg .....	10
• räumliche Entfernung (Betriebsteil zum Hauptbetrieb) .....	13
• räumliche Entfernung (Filialen zum Hauptbetrieb) .....	14
• räumliche Nähe .....	11, 12
• rechtliche Vereinbarung der Unternehmen zur gemeinsamen Führung des .....	12
• Regelbelegschaftsstärke .....	31, 32, 64, 65
• Umfang des .....	10
• Unternehmen (im Unterschied zu) .....	11
• Unternehmen mit internationaler Matrix-Organisation .....	10
• Vermeidung betriebsratslosen .....	11
• Vermutungstatbestände des BetrVG (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
• Zahl der Beschäftigten (Größe des Betriebsrats feststellen) .....	32, 33
• Zusammenfassung und Übersicht .....	14
• Zuschnitt der betrieblichen Einheit (Tarifvertrag) .....	10
<b>Betriebsrat</b> .....	<b>8-13, 15-18, 21, 31-34, 36, 39, 49, 64-67, 69, 90, 91-94</b>
• Ablauf der regulären Amtszeit (Bestellung des Wahlvorstands) .....	17
• Ablauf der regulären Amtszeit (Berechnung) .....	17
• Ablehnung des Betriebsratsamtes .....	92
• aktives Wahlrecht (ausschließlich) .....	22
• Amtszeit des neuen .....	92
• andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen .....	10
• Anteil der Geschlechter im Betrieb ermitteln .....	33, 69
• Arbeitnehmerentscheid über Zuordnung des Betriebsteils .....	13
• Auszubildende (besonder Kündigungsschutz) .....	94
• Beginn der Amtszeit (Berechnung des Endes der Amtszeit) .....	17
• Bekanntgabe des Wahlergebnisses (Beginn der Amtszeit) .....	17
• Bestellung Ersatzmitglieder des Wahlvorstands .....	16
• Bestellung des Wahlvorstands .....	15, 49
• Bestellung des Wahlvorstands (Frist) .....	17
• Bestellung des Wahlvorstands (Neuwahl) .....	16
• Bestellung des Wahlvorstands durch Arbeitsgericht (bei Untätigkeit des) .....	18
• Bestellung des Wahlvorstands durch Beschluss des .....	16
• betriebsratslose Zeit .....	17, 18
• betriebsratslose Zeit (fehlerhaftes Wahlausschreiben) .....	39
• betriebsratsloser Zustand .....	11
• betriebsverfassungsrechtliche Gremien .....	10
• betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer .....	10
• Betriebsratsvorsitzenden, Wahl des neuen .....	92
• d'Hondtsches Höchstzahlprinzip .....	67
• Einladung zur ersten Sitzung des neuen Betriebsrats (durch Wahlvorstand) .....	92
• Ende der regulären Amtszeit (Berechnung) .....	17
• Ermittlung der Größe des .....	9
• erste Sitzung des neuen Betriebsrats (Einladung durch Wahlvorstand) .....	92
• Feststellung der Größe des (Wahlvorstand) .....	21, 31, 32, 33, 64-66
• Feststellung der Mindestsitze (Minderheitengeschlecht) .....	21, 33, 34
• Frist für die Bestellung des Wahlvorstands (einstufiges Wahlverfahren) .....	16
• gemeinsamer (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
• Gesamtbetriebsrat .....	8
• Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene .....	11
• Gesamtbetriebsrat (Bestellung des Wahlvorstands) .....	15, 49
• Gesamtbetriebsrat (Bestellung des Wahlvorstands bei betriebsratslosem Betrieb) .....	18
• Gesamtbetriebsrat (Bestellung des Wahlvorstands bei Untätigkeit des) .....	18
• Geschlechteranteil im Betrieb ermitteln .....	33, 69
• gewählte Betriebsratsmitglieder (schriftlich benachrichtigt durch Wahlvorstand) .....	91
• Größe des feststellen (Wahlvorstand) .....	31, 32, 33, 64-66
• kein (oder kein GBR oder KBR): zweistufiges Wahlverfahren .....	15
• Konstituierung des .....	92
• Konzernbetriebsrat .....	8
• Konzernbetriebsrat (Bestellung des Wahlvorstands bei betriebsratslosem Betrieb) .....	18
• Konzernbetriebsrat (Bestellung des Wahlvorstands bei Untätigkeit des) .....	18
• Konzernbetriebsrat (Bestellung des Wahlvorstands, zweistufiges Wahlverfahren) .....	49
• Kosten der .....	94
• Kündigungsschutz .....	93, 94
• Kündigungsschutz Auszubildende .....	94
• Minderheitengeschlecht (Berechnung der Mindestsitze) .....	21, 33, 34, 66, 67, 69, 90
• Mindestsitze, Berechnung der (Minderheitengeschlecht) .....	21, 33, 34, 66, 67, 69, 90
• Neuwahl (einstufiges Wahlverfahren) .....	16
• Neuwahl (infolge Spaltung des Betriebs oder Zusammenlegung von Betrieben) .....	16
• Neuwahl (Übergangsmandat) .....	16
• Neuwahl (vorzeitig) .....	16
• Nichtannahme der Wahl .....	92
• Rücktritt des .....	16
• Schutz der .....	93, 94
• Sitzverteilung .....	90
• Spartenbetriebsräte .....	10
• Übergangsmandat (Neuwahl) .....	16
• Untätigkeit des (Bestellung Wahlvorstand) .....	18

• Vermeidung betriebsratslosen Betriebs	11
• Wählbarkeit (Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer)	10
• Wahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums	18
• Wahlversammlung zur Wahl des	36
• Wahlvorstandsvorsitzender, Bestimmung durch (Neuwahl)	16
• Wahlzeitraum (regelmäßiger)	16
• Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (in Wahlausschreiben nennen)	37, 69
• Zahlenstaffel (Feststellung der Größe des)	21
• zweistufiges Wahlverfahren, wenn kein (oder kein GBR oder KBR)	15

<b>Betriebsratswahl</b>	<b>8, 10, 12-18, 21-40, 42, 43, 46, 48, 49, 55-64, 68, 70, 71, 73, 75, 81-88, 91, 92</b>
• Abbruch der (fehlende gültige Wahlvorschläge)	48, 75
• Abbruch der (fehlerhaftes Wahlausschreiben)	39
• Abdruck der Wählerliste auslegen (ohne Geburtsdaten der Wahlberechtigten)	22
• aktives Wahlrecht (ausländische Arbeitnehmer)	22
• aktives Wahlrecht (Wählerliste)	24, 56
• Anfechtbarkeit/Nichtigkeit vermeiden	21
• Anfechtung (Neuwahl)	16
• Anfechtung/Unwirksamkeit (Grenzen des Betriebs)	10
• Arbeitnehmerentscheid über Zuordnung des Betriebsteils	13
• Aushang des Wahlausschreibens (Datum: Beginn der Fristen)	37
• Auszubildende (Sonderfall Wahlberechtigung)	26, 28
• Bekanntgabe des Wahlergebnisses (Beginn der Amtszeit)	17, 18
• Bekanntmachung der öffentlichen Stimmauszählung	70, 88
• Betriebszugehörigkeit (Wahlberechtigung)	24
• Betriebszuordnung (Wahlberechtigung)	24
• Briefwahl	82-87
• Briefwahl-Freiumschräge öffnen (öffentliche Wahlvorstandssitzung)	37, 88
• Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ (Wahlberechtigung)	24
• Durchführung	8
• einstufiges Wahlverfahren zur	15
• erfolgreiche als Regelfall	21
• förmliche Einleitung (Wahlvorstand)	21
• Größe des Betriebsrats feststellen (Wahlvorstand)	31, 32, 33
• Identitätsnachweis (zur Vorlage in der Wahlversammlung)	36
• in einem Gemeinschaftsbetrieb	12
• Information ausländischer Arbeitnehmer (Wahlvorstand)	21, 22, 55
• Information der mit nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen (Wahlvorstand)	21, 22, 55
• Information sehbehinderter Beschäftigte	22, 55
• Kleinstbetrieb	14
• Leitung der Wahl	21
• Mindestsitze, Berechnung der (Minderheitengeschlecht)	21, 33, 34
• Mindestzahl der Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern unter einen Wahlvorschlag	37, 38, 69
• nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	36, 37, 70, 82-87
• Neuwahl (einstufiges Wahlverfahren)	16
• Neuwahl (infolge Spaltung des Betriebs oder Zusammenlegung von Betrieben)	16
• Neuwahl (Übergangsmandat)	16
• Neuwahl (vorzeitig)	16
• Neuwahl nach erfolgreicher Anfechtung	16
• Nichtigkeit/Anfechtbarkeit vermeiden	21
• organisieren und vorbereiten (umfassend)	15
• Ort und Zeit der (Beschluss des Wahlvorstands)	35
• passives Wahlrecht (ausländische Arbeitnehmer)	22
• passives Wahlrecht (Wählerliste)	24, 56
• Personenwahl	81
• Prüfung des Umfangs des Betriebs	10
• Regelfall: erfolgreiche	21
• Stimmabgabe (gebunden an Wahlvorschläge)	38, 70
• Stimmabgabe (geheim)	81, 82
• Stimmauszählung, öffentlich (nach Abschluss der Wahlversammlung)	36, 68, 88
• Stimmauszählung, öffentlich (Ort, Tag, Zeitpunkt bekannt machen)	36, 37, 68, 88
• Stützunterschriften	42, 43, 71
• Stützunterschriften, mehrfache	46, 73
• Verbot der Wahlbehinderung	94
• Versammlung für ausländische Arbeitnehmer (Information über)	22
• vorbereiten und organisieren (umfassend)	15
• Wählbarkeit	10, 13, 14, 63, 64, 69
• Wählerliste, Auslegen der (Ort)	37
• Wahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums	18
• Wahlbehinderung verboten	94
• Wahl des neuen Betriebsratsvorsitzenden	92
• Wahlberechtigung der Arbeitnehmer	23, 24, 25, 26, 27, 56-63, 69
• Wahlberechtigung, Info-Box	21
• Wahlberechtigung (keine)	27, 28, 56
• Wahlberechtigung (Leiharbeitnehmer)	24, 29
• Wahlberechtigung (maßgeblich: Tag der Durchführung der Wahlversammlung)	24
• Wahlberechtigung (Übersicht)	28, 29, 30
• Wahlberechtigung und Wählbarkeit von Arbeitnehmern (Hinweis zwingend in Wahlausschreiben)	37, 69
• Wahlergebnis feststellen	88, 91
• Wahlleitung	21
• Wahlniederschrift	91
• Wahlordnung, Auslegen an geeigneter Stelle	40
• Wahlordnung, Auslegen der	35, 37
• Wahlversammlung, erste, bei zweistufigem Wahlverfahren	75
• Wahlversammlung bei einstufigem Wahlverfahren	15



• Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats .....	36
• Wahlversammlung, zweite, zur Wahl des Betriebsrats .....	68
• Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (in Wahlausschreiben nennen) .....	37, 69
• Zeit und Ort der (Beschluss des Wahlvorstands) .....	35
• zweistufiges Wahlverfahren .....	49
• zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats .....	68
<b>Betriebsverfassungsgesetz</b> .....	<b>12, 13</b>
• Ausnahme: Betriebsteile als selbstständige Betriebe .....	13
• betriebsverfassungsrechtlicher Leitungsapparat (Fehlen bei Betriebsteil) .....	13
• Vermutungstatbestände (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
<b>d'Hondtsches Höchstzahlprinzip</b> .....	<b>67</b>
<b>Einladung</b> .....	<b>50, 51, 56, 92</b>
• als persönliches Schreiben (Außendienstmitarbeiter) .....	51
• an mehreren Orten .....	50
• Arbeitgeber (Pflicht zur schriftlichen Einladung) .....	51
• Aushang .....	50
• Aushang in allen Betriebsteilen .....	50, 51
• Bekanntmachung .....	50
• durch wahlberechtigte Arbeitnehmer oder Gewerkschaft (erste Wahlversammlung) .....	50
• einstweilige Verfügung bei Weigerung des Arbeitgebers, E. zu verschicken .....	51
• erste Sitzung des neuen Betriebsrats (durch Wahlvorstand) .....	92
• Fortsetzung der unterbrochenen Wahlversammlung (neue E.) .....	56
• Frist für die (erste Wahlversammlung) .....	50
• Informations- und Kommunikationsmittel .....	51
• Inhalte (zwingend) .....	50
• Intranet .....	51
• neue, zur Fortsetzung der unterbrochenen Wahlversammlung .....	56
• Versand per E-Mail oder Internet .....	51
<b>Fristen</b> .....	<b>16, 17, 21, 35, 36, 37, 38, 40, 44, 46, 50, 55, 68, 69, 78, 79</b>
• Ablauf der Einspruchsfrist (gegen Wählerlisten) .....	40
• Ablauf der für die Einreichung von Wahlvorschlägen .....	35
• Aushang des Wahlausschreibens (Datum: Beginn der Fristen) .....	37, 69
• beachten durch Wahlvorstand .....	21
• Berechnungsbeispiele .....	17
• Bestellung des Wahlvorstands (einstufiges Wahlverfahren) .....	16, 17
• Drei-Tage-Frist (Einspruch gegen Wählerliste) .....	78, 79
• Drei-Tage-Frist (zwingend) .....	69
• Drei-Tage-Frist (Wahlergebnis) .....	92
• Einladungsfrist (erste Wahlversammlung) .....	50
• Einsprüche gegen Wählerlisten .....	20, 37, 40
• für den Tag der Wahlversammlung (Wahl des Betriebsrats) .....	36
• für den Tag der zweiten Wahlversammlung (Wahl des Betriebsrats) .....	68
• für die Einreichung von Einsprüchen beim Wahlvorstand (gegen Wählerlisten) .....	20, 37, 55
• für die Einreichung von Wahlvorschlägen beim Wahlvorstand .....	20, 36, 38
• für heilen heilbarer Mängel .....	46
• nach Arbeitstagen .....	16, 17, 21
• nach Kalendertagen .....	16, 17, 21
• nach Wochen .....	16, 17, 21
• rückwärts zu berechnende .....	16, 17, 21
• Wahlvorstandssitzung vor Ablauf (Einreichung von Wahlvorschlägen) .....	44
• vorwärts zu berechnende .....	16, 17, 21
<b>Gesamtbetriebsrat</b> .....	<b>8, 11, 15, 18, 49</b>
• auf Unternehmensebene .....	11
• Bestellung des Wahlvorstands .....	15
• Bestellung des Wahlvorstands, zweistufiges Wahlverfahren .....	49
• Bestellung des Wahlvorstands bei betriebsratslosem Betrieb .....	18
• Bestellung des Wahlvorstands bei Untätigkeit des Betriebsrats .....	18
<b>Gewerkschaft</b> .....	<b>10, 19, 22, 38, 41, 43, 50, 51, 53, 69, 72, 79, 91, 92</b>
• Antrag beim Arbeitsgericht auf Bestellung eines Wahlvorstands .....	53
• betriebliche Einheit .....	10
• Einladung zur Wahlversammlung .....	50
• Einspruchsberechtigung gegen Wählerliste (keine) .....	41, 79
• Entsendung eines Gewerkschaftsbeauftragten in den Wahlvorstand .....	19
• Gewerkschaftsvorschläge .....	43
• Information über Betriebsratswahl in der jeweiligen Landessprache .....	22
• Tarifverträge (betriebliche Einheit) .....	10
• Teilnahmeberechtigung des Gewerkschaftsbeauftragten an Wahlversammlung .....	51
• Unterzeichnung der Gewerkschaftsvorschläge .....	43
• Wahlergebnis des Gewerkschaftsvorschlags .....	92
• Wahlniederschrift (von Wahlvorstand) .....	91
• Wahlvorschläge durch Gewerkschaften .....	43, 72
• Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen .....	38, 43, 69, 72
<b>Gewerkschaftssekretär</b> .....	<b>8, 10, 12, 13, 14, 19, 22, 30, 51, 52, 53, 55, 56, 63</b>
• Fragen zum Wahlverfahren rechtzeitig klären .....	8
• Hinzuziehung zu Wahlvorstandssitzungen .....	19
• Rücksprache mit:	
- Drittpersonaleinsatz (Wahlberechtigung) .....	63
- Einleitung einer einstweiligen Verfügung (fehlende oder unvollständige Auskünfte des Arbeitgebers) .....	56

- bei Problemen mit Bestimmung des Betriebs (Umfang, Grenzen) .....	10
- Fallkonstruktionen bei Filialunternehmen .....	14
- Merkblatt in der jeweiligen Landessprache (Information ausländischer Arbeitnehmer) .....	22, 55
- ob Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes gegeben sind .....	12
- Betriebsratsfähigkeit eines Betriebsteils .....	13
- Teilnahmeberechtigung des Arbeitgebers auf Wahlversammlung .....	51
- Zuordnung eines Kleinbetriebes .....	14
- Zweifelsfälle bei Wahlberechtigung .....	30
• Versammlungsleiter der Wahlversammlung .....	52
• Vorbereitung der ersten Wahlversammlung .....	53, 55
<b>Höchstzahlprinzip, d'Hondtsches .....</b>	<b>67</b>
Konzernbetriebsrat .....	8, 18, 49
• Bestellung des Wahlvorstands bei betriebsratslosem Betrieb .....	18
• Bestellung des Wahlvorstands bei Untätigkeit des Betriebsrats .....	18
• Bestellung des Wahlvorstands (zweistufiges Wahlverfahren) .....	49
<b>Unternehmen .....</b>	<b>10, 11, 12</b>
• Gemeinschaftsbetrieb mehrerer .....	12
• Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene .....	11
• Hauptverwaltung eines .....	11
• Inhaber (natürliche oder juristische Person oder Personengesamtheit) .....	11
• rechtliche Vereinbarung der zur gemeinsamen Führung des Betriebs .....	12
• Unternehmen (im Unterschied zu) .....	11
• Unternehmen mit internationaler Matrix-Organisation .....	10
• wirtschaftliche und rechtliche verfasste Einheit .....	11
<b>Wählerliste .....</b>	<b>21-24, 35, 37, 40, 41, 55, 56, 57, 63, 64, 67, 68, 69, 78, 79</b>
• Abdruck der (ohne Geburtsdaten der Wahlberechtigten) .....	22, 35, 40
• aktives Wahlrecht .....	24, 56
• aktives Wahlrecht ausschließlich (gesondert kennzeichnen) .....	22
• Aktualisierung der (fortlaufend durch Wahlvorstand) .....	22, 41, 57
• alphabetische Reihenfolge .....	22
• Arbeitnehmer (Definition) .....	22, 24
• „Arbeitsversion“ der Wählerliste .....	41, 79
• Aufstellen der (Wahlvorstand) .....	21, 22, 56
• Auskünfte erteilen (Arbeitgeber) .....	22, 56
• Auskunft über Wahlberechtigung .....	24, 63, 64
• Auslegen (am Tag der förmlichen Einleitung der Betriebsratswahl) .....	21, 35
• Auslegen (für Schichtarbeitnehmer) .....	35
• Auslegen (Ort) .....	37, 40, 67, 68, 69, 78
• austretende wahlberechtigte Beschäftigte (streichen) .....	22
• Bekanntmachung der W. und der Wahlordnung (auch elektronisch) .....	42, 69
• Berichtigung der (fortlaufend durch Wahlvorstand) .....	41
• einstweilige Verfügung (Weigerung des Arbeitgebers, Informationen und Unterlagen herauszugeben für Wählerliste) .....	22
• Einsprüche gegen .....	37, 40, 55
• einspruchsberechtigt .....	40, 78
• Einspruchsberechtigung (keine) .....	41, 79
• Eintrag in getrennt nach Frauen und Männern .....	22
• Eintrag in (Wahlberechtigung und Wahlbarkeit) .....	37, 69
• Informations- und Kommunikationstechnik: zur Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung .....	40, 69, 78
• Kennzeichnung, gesonderte, von Arbeitnehmern nur mit aktivem Wahlrecht und Leiharbeitnehmern .....	22
• Leiharbeiter gesondert kennzeichnen .....	22
• leitender Angestellter (Definition) .....	22
• neu eintretende wahlberechtigte Beschäftigte (hinzufügen) .....	22
• Offensichtliche Unrichtigkeit .....	41
• Original der (Wahlvorstand) .....	22
• Ort, auslegen der .....	35, 69
• passives Wahlrecht .....	24
• Unterlagen zur Verfügung stellen (von Arbeitgeber) .....	22, 56
• vorlesen der auf Wahlversammlung .....	56
• Wahlbarkeit .....	63, 64, 69
• wahlberechtigt .....	22, 56
• Wahlberechtigung der Arbeitnehmer .....	23, 24, 56, 57-63, 69
<b>Wahlausschreiben .....</b>	<b>10, 20, 21, 22, 31-40, 48, 55, 67, 68, 69, 70</b>
• Abbruch der Betriebsratswahl (fehlerhaftes) .....	39
• Anteil der Geschlechter (konkrete Anzahl von Frauen und Männern) .....	37
• Aushang (Datum: Beginn der Fristen) .....	37, 69, 70
• Aushang (Wahlvorstand) .....	21, 33, 35, 36, 38, 67, 68, 70
• Auslegen der Wahlordnung und Wählerliste an geeigneter Stelle .....	40
• Bekanntmachung des .....	35, 38
• Bekanntmachung des (Ort) .....	48
• Bekanntmachung der öffentlichen Stimmauszählung .....	70
• Bekanntmachung der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zum Öffnen der Briefwahl-Freiumschränke (konkreter Ort und Zeitpunkt) .....	37, 69
• Bekanntmachung mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnik .....	70
• Berichtigung des (vor Einreichung von Wahlvorschlägen) .....	39
• Bestandteil des (Checkliste) .....	34, 35
• Betriebsadresse nennen .....	20, 36, 54, 68, 70
• Briefkasten (Standort/e bekanntgeben) .....	20, 36, 54, 68
• elektronische Bekanntmachung .....	35, 38
• Erlass (Inhalt zwingend) .....	37
• Erlass (Wahlvorstand) .....	21, 35, 55, 67, 68, 70
• Erlass (Tag maßgeblich für Feststellung der Größe des Betriebsrats) .....	31

• Erlass (Tag maßgeblich für Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit) .....	33
• Fehler bzgl. der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer vor oder nach Erlass des .....	10
• Identitätsnachweis zur Vorlage in der Wahlversammlung .....	36, 68
• Information über Betriebsratswahl in der jeweiligen Landessprache .....	22
• Inhalt des .....	35, 67, 68, 69
• Inhalt (zwingend), Info-Box .....	32
• Korrektur, nachträgliche, des .....	39, 70
• Mindestzahl der Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern unter einen Wahlvorschlag .....	37, 38, 69
• nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Hinweis in) .....	38, 70
• Neuerlass des (Änderung des Wahltags) .....	39
• offensichtliche Unrichtigkeit des (nachträgliche Korrektur) .....	39, 70
• schriftliche Stimmabgabe (Hinweis in) .....	38
• Stimmabgabe gebunden an Wahlvorschlag (Hinweis in) .....	38, 70
• Stimmauszählung, öffentliche (Hinweis in) .....	38
• Unterschrift .....	35
• Wählerliste auslegen an geeigneter Stelle .....	40
• Wahlberechtigung und Wählbarkeit von Arbeitnehmern (Hinweis zwingend in) .....	37, 69
• Wahlordnung auslegen an geeigneter Stelle .....	40
• Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft .....	38, 69
• Wahlvorschläge einreichen .....	38
• Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nennen .....	37, 69
<b>Wahlberechtigung</b> .....	<b>8, 9, 10, 14, 22-30, 32, 37, 52, 56-63, 71, 72, 73, 74, 83-87</b>
• aktives Wahlrecht (ausländische Arbeitnehmer) .....	22
• aktives Wahlrecht (ausschließliche) .....	22
• aktives Wahlrecht (Wählerliste) .....	24, 56
• Antrag auf Briefwahl .....	83-87
• Auszubildende .....	59
• Briefwahl beantragen .....	83-87
• der Arbeitnehmer .....	23, 24, 25, 26, 27, 28, 56-61
• Drittpersonaleinsatz .....	62, 63
• Info-Box .....	21
• keine .....	27, 28, 56, 60, 61, 74
• Leiharbeiter .....	62, 71
• maßgeblich: Tag der Durchführung der Wahlversammlung .....	24, 58
• nicht wahlberechtigt .....	60, 61
• Stützunterschriften .....	42, 43, 71
• Stützunterschriften, mehrfache .....	46, 73
• Übersicht .....	28, 29, 30
• ungültige Wahlvorschläge von nicht wahlberechtigten Beschäftigten (unheilbarer Mangel) .....	74
• Wählbarkeit von Arbeitnehmern (Hinweis zwingend in Wahlausschreiben) .....	37, 63, 64
• wahlberechtigte Arbeitnehmer .....	8, 9, 10, 14, 32, 37
• wahlberechtigte Arbeitnehmer (Betriebsteil) .....	13
• wahlberechtigte Arbeitnehmer (Kleinstbetrieb) .....	14
• wahlberechtigte Arbeitnehmer (Sonderfall) .....	57
• wahlberechtigte Arbeitnehmer (Stützunterschriften) .....	42, 71, 72
• wahlberechtigte (Wahl des Wahlvorstands) .....	52
<b>Wahlordnung</b> .....	<b>35, 37, 40, 67, 68, 69, 78</b>
• auslegen an geeigneter Stelle (und Wählerliste) .....	40, 67, 68, 69, 78
• Ausliegen der .....	35, 37, 69
• Bekanntmachung der W. und der Wählerliste (auch elektronisch) .....	40, 69
• Identitätsnachweis zur Vorlage in der Wahlversammlung (keine Vorschrift) .....	36, 68
• Informations- und Kommunikationstechnik: zur Bekanntmachung der W. und der Wählerliste .....	40, 69, 78
<b>Wahltag</b> .....	<b>39, 47, 49, 80, 87</b>
• Änderung (nur durch Neuerlass des Wahlausschreibens) .....	39
• Briefwahlstimmen aufbewahren (versiegelte Urne) .....	87
• Technik und Infrastruktur .....	49, 80
• Technik und Infrastruktur am Wahltag, Info-Box .....	47
• Wahllokal .....	49
<b>Wahlverfahren</b> .....	<b>8, 9, 10, 15, 16, 21, 31, 49-81</b>
• Ablauf, ordnungsgemäßer (Aufgabe des Wahlvorstands) .....	21
• Abbruch des .....	10
• Bekanntmachung über den Wechsel der Wahlverfahrensarten .....	9
• Durchführung der ersten Wahlversammlung bei zweistufigem .....	75
• einstufiges Verfahren .....	8, 15-49
• normales Wahlverfahren .....	8, 9
• ordnungsgemäßer Ablauf des (Aufgabe des Wahlvorstands) .....	21
• Personenwahl .....	81
• überwachen (Wahlvorstand) .....	21
• vereinfachtes Verfahren .....	8, 9, 49, 57, 81
• vereinfachtes (Größe des Betriebsrats feststellen) .....	31
• Wahlleitung .....	21
• Wechsel der Wahlverfahrensarten .....	9
• Wechsel vom normalen ins einstufige vereinfachte Wahlverfahren .....	9
• Zahlenstafel (Feststellung Größe des Betriebsrats) .....	31
• zweistufiges Verfahren .....	8, 15, 49-80
<b>Wahlversammlung</b> .....	<b>8, 9, 15, 16, 18, 24, 35, 36, 37, 39, 48-53, 55, 56, 67-72, 74-78, 80, 81</b>
• Abbruch der ersten bei Wechsel der Wahlverfahrensarten .....	9
• Abbruch der Betriebsratswahl bei Fehlen gültiger Wahlvorschläge bis Ende der ersten .....	75
• Abschluss der: bis dahin Wahlvorschläge einreichen .....	69, 71, 74
• Abschluss der: unverzügliche, öffentliche Stimmauszählung .....	36, 68



• Arbeitgeber als Gast auf .....	51
• Arbeitgeber nicht teilnahmeberechtigt auf .....	51
• Betriebsversammlung als erste Wahlversammlung (vereinfachtes Wahlverfahren) .....	49
• erste: Wahl des Wahlvorstands .....	8, 49
• bei einstufigem Wahlverfahren .....	15
• Beschäftigte wählen Wahlvorstand (wenn kein BR/GBR/KBR) .....	15, 49
• Checkliste für die Durchführung der ersten (zweistufiges Wahlverfahren) .....	75-78
• Durchführung der (Tag maßgeblich für Wahlberechtigung) .....	24
• Durchführung der ersten bei zweistufigem Wahlverfahren .....	75
• Einladung, neue, zur Fortsetzung der unterbrochenen .....	56
• Einladung zur (wahlberechtigte Arbeitnehmer oder Gewerkschaft) .....	50
• Frist für den Tag der Wahlversammlung (Wahl des Betriebsrats) .....	36, 68
• Gewerkschaftssekretär als Versammlungsleiter .....	52
• Hausrecht (Versammlungsleiter) .....	53
• Identitätsnachweis (zur Vorlage in der) .....	36
• Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer .....	56
• Ort, Tag und Zeit .....	51, 52, 53
• Ort Tag und Zeit (zweite) .....	68
• Stimmabgabe, geheim .....	81
• Stimmauszählung, öffentliche .....	36, 68
• Tag, Ort und Zeit der (Wahl des Betriebsrats) .....	35, 36, 48
• Tag, Ort und Zeit der zweiten (Wahl des Betriebsrats) .....	68
• Teilnehmer an der .....	51
• Unterbrechung der (unvollständige Unterlagen vom Arbeitgeber zur Anfertigung von Wählerlisten) .....	53, 56
• Versammlungsleiter bestimmen .....	52
• Versammlungsleiter (Hausrecht) .....	53
• vorbereiten (mit Gewerkschaftssekretär) .....	53, 55
• vorbereiten (technisch) .....	48, 80
• vorlesen der Wählerliste auf .....	56
• Wählerliste vorlesen .....	56
• Wahl des Wahlvorstands (betriebsratsloser Betrieb ohne GBR und KBR) .....	18
• Wahlausschreiben erlassen .....	55, 67, 70
• Wahlberechtigung (maßgeblich: Tag der Durchführung der) .....	24
• Wahltag (Änderung nur durch Neuerlass des Wahlausschreibens) .....	39
• Wahltag (Technik und Infrastruktur) .....	47, 49, 80
• Wahlurne .....	48, 80
• Wahlvorschläge einreichen (bis Abschluss der) .....	69, 71, 72, 74
• zweite beschließen: Ort, Tag, Zeit (Wahlvorstand) .....	68
• zweite: Wahl des Betriebsrats .....	8, 49
• zweite: nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (betriebsabwesende Arbeitnehmer) .....	37
• Zeit, Tag und Ort der .....	51, 52, 53
• Zeit, Tag und Ort der zweiten .....	68
<b>Wahlvorschlag .....</b>	<b>20, 35, 36, 37, 38, 39, 41-48, 68-74, 80</b>
• Abbruch der Betriebsratswahl (fehlende gültige Wahlvorschläge) .....	48, 75
• abgeben an Wahlvorstand .....	36, 71
• Ablauf der Frist für die Einreichung von .....	35, 36, 38
• Allgemeines .....	42, 71
• Aushang .....	35, 48, 68, 80
• Bekanntmachung .....	48, 68
• Bekanntmachung in elektronischer Form .....	48, 68
• Berichtigung des Wahlausschreibens (vor Einreichung von) .....	39
• Beschluss über Prüfung (Wahlvorstand) .....	45
• Bestätigung der Einreichung von Wahlvorschlägen (Wahlvorstand) .....	44, 73
• einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (Hinweis in Wahlausschreiben) .....	38, 69
• Einreichen bis Abschluss der Wahlversammlung .....	69, 70, 71, 72, 74
• Entgegennahme von durch Wahlvorstand .....	20, 71, 72
• erforderliche Anzahl von Stützunterschriften .....	42
• Frist für heilen heilbarer Mängel .....	46
• Gewerkschaftsvorschläge .....	43, 72
• gültige Wahlvorschläge, fehlende (Abbruch der Betriebsratswahl) .....	48
• heilbare Mängel .....	45, 46, 74
• Kandidierende .....	42, 43
• Kennwort .....	42, 46
• Kennwort durch Wahlvorstand .....	42
• Kennwort einer Gewerkschaft .....	43, 44, 46
• Mindestzahl der Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern .....	37, 38
• mündlich oder schriftlich abgeben .....	71, 72
• prüfen durch Wahlvorstand .....	41, 44, 45, 71, 72, 74
• Prüfung der Wahlvorschläge (Checkliste) .....	47
• Stimmabgabe (gebunden an; Hinweis in Wahlausschreiben) .....	38, 70
• Stützunterschriften .....	42, 43, 71
• Stützunterschriften, mehrfache .....	46, 73
• ungültiger (unheilbarer Mangel) .....	74
• ungültiger von nicht wahlberechtigten Beschäftigten (unheilbarer Mangel) .....	74
• unheilbare Mängel .....	45, 46, 74
• Unwirksamkeit durch mehrfache Heftung .....	43
• Urkunde, einheitliche .....	43, 45, 72
• von Beschäftigten .....	42
• Vorschlagsvertreter .....	42, 43
• wahlberechtigte Arbeitnehmer (Stützunterschriften) .....	42
• Wahlvorschläge durch Gewerkschaften .....	43, 69
• Wahlvorschlagsvertreter .....	42, 43
• Wahlvorstandssitzung vor Fristablauf .....	44
• Wahlvorstandssitzung zur Prüfung von eingereichtem .....	44

<b>Wahlvorstand</b> .....	<b>8, 9, 10, 12, 15, 16, 18-24, 31-49, 52-61, 63-94</b>
• Abbruch der Betriebsratswahl (fehlende gültige Wahlvorschläge) .....	48, 75
• Abbruch der Betriebsratswahl (fehlerhaftes Wahlausschreiben) .....	39
• Abdruck der Wählerliste auslegen (ohne Geburtsdaten der Wahlberechtigten) .....	22, 57
• Ablauf der Amtszeit .....	92
• Ablauf der Einspruchsfrist .....	40
• Aktualisierung der Wählerliste fortlaufend .....	22, 57
• Amtsende .....	92
• Anfechtbarkeit/Nichtigkeit der Betriebsratswahl vermeiden .....	21
• Anfrage an Arbeitgeber (sehbehinderte Beschäftigte) .....	22
• Anwesenheit des (am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Einsprüchen und Wahlvorschlägen) .....	20
• Anwesenheitsliste (Niederschrift/Protokoll) .....	20
• Anteil der Geschlechter im Betrieb ermitteln .....	33, 69
• Anteil der Geschlechter in Wahlausschreiben nennen (konkrete Anzahl von Frauen und Männern) .....	37
• Arbeitgeber: Auskunftspflicht (Anfertigung der Wählerliste) .....	22
• Arbeitgeber: Mitteilung über Zeiten der Wahlvorstandssitzungen .....	20
• Arbeitgeber: Unterlagen zur Verfügung stellen (Anfertigung der Wählerliste) .....	22
• „Arbeitsversion“ der Wählerliste .....	41, 79
• Aufgabe des .....	15, 21, 49
• Aufgaben des Wahlvorstandsvorsitzenden .....	19
• Aufstellen der Wählerliste .....	21, 22, 56
• Aushang der Wahlvorschläge .....	35, 48, 68
• Aushang des Wahlausschreibens .....	21, 35, 36, 57, 67, 68, 70
• Aushang des Wahlausschreibens (Datum: Beginn der Fristen) .....	37
• Auslegen der Wählerliste (Ort) .....	35, 67, 68, 78
• Auslegen der Wahlordnung (Ort) .....	37, 67, 68, 78
• außerhalb der Betriebsadresse (Erklärungen gegenüber Wahlvorstandsvorsitzenden) .....	20
• außerhalb des Betriebs (Entgegennahme von Erklärungen ablehnen) .....	20
• Stimmauszählung, öffentliche (Ort, Tag, Zeitpunkt wie Wahlausschreiben bekannt machen) .....	36, 37, 68
• Bekanntmachung der Wahlvorschläge .....	48, 68
• Bekanntmachung der öffentlichen Stimmauszählung .....	70, 88
• Bekanntmachung der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zum Öffnen der Briefwahl-Freiumschräge (konkreter Ort und Zeitpunkt) .....	37, 69, 87
• Bekanntmachung des Wahlausschreibens mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnik .....	70
• Bekanntmachung des Wahlergebnisses und der Gewählten .....	91, 92
• Benachrichtigung, schriftlich, der gewählten Betriebsratsmitglieder .....	91
• Berechnung der Mindestsitze (Minderheitengeschlecht) .....	21
• Beschäftigte wählen (wenn kein BR/GBR/KBR) .....	15, 49
• Beschlüsse (Wirksamkeit) .....	54
• Beschluss (Entscheidungen treffen) .....	19
• Beschluss (Prüfung der Wahlvorschläge) .....	45
• Beschluss über nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Betriebssteile und Kleinbetriebe benennen) .....	36
• Beschlussfassung (persönliche Anwesenheit der Mitglieder) .....	19
• Beschlussfassung (Zeit und Ort der Betriebsratswahl) .....	35, 67
• Beschlussverfahren einleiten (Behinderung der Betriebsratswahl durch Arbeitgeber) .....	94
• Bestätigung der Einreichung von Wahlvorschlägen .....	44, 73
• Bestandteil des Wahlausschreibens (Checkliste) .....	34
• Bestellung des .....	8, 15
• Bestellung des (Frist) .....	17
• Bestellung des durch Arbeitsgericht (einstufiges Wahlverfahren) .....	15
• Bestellung des durch Arbeitsgericht (zweistufiges Wahlverfahren) .....	53
• Bestellung des durch Betriebsrat, Gesamt- oder Konzernbetriebsrat (zweistufiges Wahlverfahren) .....	49
• Bestellung des (einstufiges Wahlverfahren) .....	15
• Bestellung des (Untätigkeit des Betriebsrats) .....	18
• Bestellung des (zweistufiges Wahlverfahren) .....	49
• Bestellung von Ersatzmitgliedern durch Betriebsrat (Neuwahl) .....	16
• Bestimmung des Wahlvorstandsvorsitzenden durch Betriebsrat (Neuwahl) .....	16
• Betriebsadresse .....	20, 36, 54, 68, 70
• Betriebsratsmitglieder, gewählte (schriftlich benachrichtigen) .....	91
• Briefkasten .....	20, 36, 54, 68
• Briefwahl .....	82-87
• Briefwahl-Freiumschräge öffnen (öffentliche Wahlvorstandssitzung) .....	37, 69, 87, 88, 89
• Briefwahlstimmen aufbewahren (versiegelte Urne) .....	87
• Briefwahlunterlagen .....	49, 83, 86
• Checkliste für die Durchführung der ersten Wahlversammlung (zweistufiges Wahlverfahren) .....	75-78
• Checkliste: Prüfung von Wahlvorschlägen .....	47
• Dauerarbeitsplatz (prüfen) .....	66
• d'Hondtsches Höchstzahlprinzip .....	67
• Dolmetscher beauftragen (Information ausländischer Arbeitnehmer) .....	22, 55
• Drittpersonaleinsatz (Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit) .....	33
• Drittpersonaleinsatz (Größe des Betriebsrats feststellen) .....	32
• einladen zur ersten Sitzung des neu gewählten Betriebsrats .....	92
• E-Mail .....	20, 55
• Einsprüche einreichen (gegen Wählerlisten) .....	20, 36, 55
• Einsprüche entgegennehmen .....	20, 54, 68, 70
• Einsprüche prüfen .....	40, 41, 78
• Einsprüche gegen Wählerlisten (Frist) .....	37, 40, 78
• einstweilige Verfügung (Behinderung der Betriebsratswahl durch Arbeitgeber) .....	94
• einstweilige Verfügung (Weigerung des Arbeitgebers, Informationen und Unterlagen herauszugeben für Wählerliste) .....	22
• Entgegennahme von Wahlvorschlägen .....	20, 71, 72
• entscheiden über gültige und ungültige Stimmen .....	89
• Entscheidungen treffen (Beschluss fassen) .....	19
• Entsendung eines Gewerkschaftsbeauftragten in den .....	19
• Entsendung eines Gewerkschaftsbeauftragten in den (Prüfung des Gewerkschaftsstatus) .....	19
• erfolgreiche Betriebsratswahl als Regelfall .....	21

• Erklärungen entgegennehmen	20, 54, 68, 70
• Erklärungen entgegennehmen (Ablauf der Einspruchsfrist)	40
• Erklärungen gegenüber Wahlvorstandsvorsitzenden (außerhalb der Betriebsadresse)	20, 54
• Erklärungen gegenüber Wahlvorstandsvorsitzenden (Entgegennahme ablehnen außerhalb des Betriebs)	20, 54
• Erlass des Wahlausschreibens	21, 35, 55, 57, 67, 68
• Erlass des Wahlausschreibens: Inhalt (zwingend)	37
• Erlass des Wahlausschreibens (Tag maßgeblich für Feststellung der Größe des Betriebsrats)	31
• Erlass des Wahlausschreibens (Tag maßgeblich für Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit)	33
• Faxnummer	20, 55
• Feststellung der Größe des Betriebsrats	21, 31, 32, 33, 64-66
• Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit	33, 34, 66, 67
• Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit (Stichtag)	33
• Feststellung der Wählbarkeit	63
• Feststellung der Wahlberechtigung	24, 57
• förmliche Einleitung der Betriebsratswahl	21
• Freistellung der Wahlvorstandsmitglieder (bezahlt)	19
• Fristen beachten	21
• Frist für den Tag der Wahlversammlung (Wahl des Betriebsrats)	36
• Frist für die Bestellung des Wahlvorstands (einstufiges Wahlverfahren)	16
• Frist für die Einreichung von Einsprüchen (gegen Wählerlisten)	20, 55
• Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen	36, 38
• Frist für heilen heilbarer Mängel	46
• geheime Stimmabgabe	81
• Geschäftsführung des	19, 54
• Geschäftsordnung (schriftlich)	20
• Geschlechteranteil im Betrieb ermitteln	33, 69
• gewählte Betriebsratsmitglieder (schriftlich benachrichtigen)	91
• Gewerkschaftsvorschläge	43
• Gewerkschaftsvorschläge prüfen (tatsächlich Gewerkschaft, Betriebsmitgliedschaft gegeben)	43
• Größe des Betriebsrats feststellen	31, 32, 33, 64-66
• Gültigkeit von Stimmen entscheiden	89
• heilbare Mängel (Wahlvorschläge)	45, 46, 74
• Hinzuziehung anderer Personen zu Wahlvorstandssitzungen	19
• Höchstzahlensystem (Berechnung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht)	21
• Identitätsnachweis zur Vorlage in der Wahlversammlung (Hinweis im Wahlausschreiben)	36, 82
• Information ausländischer Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind (zwingend)	21, 22, 55
• Information sehbehinderte Beschäftigte	22, 55
• Informations- und Kommunikationstechnik: zur Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung	40, 69, 78
• Inhalt des Wahlausschreibens	35, 69
• Inhalt des Wahlausschreibens (zwingend), Info-Box	32
• Kennwort prüfen	47
• Kennwort streichen	44
• Kennzeichnung, gesonderte, in Wählerliste (Arbeitnehmer nur mit aktivem Wahlrecht und Leiharbeiter)	22
• Korrektur, nachträgliche, des Wahlausschreibens	39, 70
• Kündigungsschutz	93, 94
• Leitung der Wahl	21, 49
• Mentorenprinzip	18
• Merkblatt in der jeweiligen Landessprache (Information ausländischer Arbeitnehmer)	22, 55
• Minderheitengeschlecht (Berechnung der Mindestsitze)	21, 33, 34, 66, 67, 69, 90
• Mindestsitze, Berechnung der (Minderheitengeschlecht)	21, 33, 34, 66, 67, 69, 90
• Mindestzahl der Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern unter einen Wahlvorschlag (in Wahlausschreiben nennen)	37, 38
• Nachforschungspflicht (ausreichende deutsche Sprachkenntnisse)	21, 55
• nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (in zweiter Wahlversammlung wegen betriebsabwesender Arbeitnehmer)	37, 70, 82-87
• nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Betriebsteile und Kleinbetriebe benennen)	36, 68, 70, 82-87
• neu bestellen bzw. wählen bei Wechsel der Wahlverfahrensarten	9
• Nichtigkeit/Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl vermeiden	21
• nicht-öffentliche Sitzungen des	19, 54
• Niederschrift über Wahlvorstandssitzung	19, 20, 54
• normales Wahlverfahren	9
• öffentliche Sitzung (Briefwahl-Freiumschräge öffnen)	37
• öffentliche Sitzungen	19
• öffentliche Stimmauszählung	36, 37, 68, 88
• offensichtliche Unrichtigkeit des Wahlausschreibens (nachträgliche Korrektur)	39, 70
• Original der Wählerliste	22
• Postfach	20, 54
• Protokoll über Wahlvorstandssitzung	20, 54
• Prüfung der betrieblichen Einheit (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag)	10
• Prüfung der Dauerarbeitsplätze	66
• Prüfung der Wahlvorschläge	20, 71, 72, 74
• Prüfung der Wahlvorschläge (Checkliste)	47
• Prüfung des Gewerkschaftsstatus (Entsendung eines Gewerkschaftsbeauftragten in den)	19, 73
• Regelbelegschaftsstärke	31, 32, 33, 64-66
• Regelfall erfolgreiche Betriebsratswahl	21
• Schulung des	94
• Schutz der Betriebsratswahl	93, 94
• Sitzverteilung	90
• Standardtagesordnungspunkte	20
• Stimmabgabe, geheim	81
• Stimmabgabevermerk	82
• Stimmauszählung, öffentlich (nach Abschluss der Wahlversammlung)	36, 68, 88
• Stimmauszählung, öffentlich (Ort, Tag, Zeitpunkt bekannt machen)	36, 37, 68, 88
• Stimmzettel aufbewahren	88
• Stimmzettel vorbereiten	81
• Technik und Infrastruktur am Wahltag	49, 80
• Technik und Infrastruktur am Wahltag, Info-Box	47

• ungültige Wahlvorschläge von nicht wahlberechtigten Beschäftigten (unheilbarer Mangel) .....	74
• Ungültigkeit von Stimmen entscheiden .....	89
• unheilbare Mängel (Wahlvorschläge) .....	45, 46, 74
• Untätigkeit des Betriebsrats bei Bestellung des .....	18
• Urkunde, einheitliche (Wahlvorschlag und Stützunterschriften) .....	43, 45
• Verbot der Behinderung der Betriebsratswahl durch Arbeitgeber .....	94
• Vereinbarung mit Arbeitgeber über Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens (nicht erzwingbar) .....	8, 9, 10, 57
• Vermutungstatbestände des BetrVG (Gemeinschaftsbetrieb) .....	12
• Versammlung für ausländische Arbeitnehmer (Information über Betriebsratswahl) .....	22
• Vorab-Information sehbehinderter Beschäftigter .....	22
• Vorab-Unterrichtung gem. § 2 Abs. 5 WO .....	22
• Vorbereitung auf die Betriebsratswahl .....	21
• Vorbereitung auf die erste Wahlversammlung (mit Gewerkschaftssekretär) .....	55
• Vorbereitungshandlungen .....	21
• Wählerliste aufstellen .....	56, 57
• Wählerliste berichtigen (fortlaufend) .....	41, 79
• Wählerliste und Wahlordnung auslegen .....	40, 67, 78
• Wahl der Wahlvorstandsmitglieder und Ersatzmitglieder .....	52
• Wahl des auf einer Wahlversammlung (einzeln oder „im Paket“) .....	52
• Wahl des auf einer Wahlversammlung (betriebsratsloser Betrieb ohne GBR und KBR) .....	18
• Wahl des Wahlvorstandsvorsitzenden auf der Wahlversammlung .....	52
• Wahl des Wahlvorstandsvorsitzenden (wenn nicht geschehen durch BR, GBR, KBR, Betriebsversammlung oder Arbeitsgericht) .....	19
• Wahlakte .....	20, 54, 70
• Wahlausschreiben: Bekanntgeben der öffentlichen Stimmauszählung .....	70
• Wahlausschreiben: Bekanntgeben der öffentlichen Wahlvorstandssitzung (Briefwahl-Freiumschräge öffnen) .....	37
• Wahlausschreiben (Erlass auf erster Wahlversammlung) .....	55, 70
• Wahlausschreiben: Hinweis auf Identitätsnachweis zur Vorlage in der Wahlversammlung .....	36
• Wahlausschreiben (nachträgliche Korrektur) .....	39
• Wahlausschreiben: Inhalt (zwingend) .....	37, 69
• Wahlausschreiben: Inhalt (zwingend), Info-Box .....	32
• Wahlausschreiben, Neuerlass (Änderung des Wahltags) .....	39
• Wahlberechtigung der Arbeitnehmer .....	23-30, 56, 57- 61
• Wahlberechtigung der Arbeitnehmer, Info-Box .....	21
• Wahlberechtigung und Wählbarkeit von Arbeitnehmern (Hinweis zwingend in Wahlausschreiben) .....	37
• Wahlergebnis feststellen .....	88, 91
• Wahlleitung .....	21
• Wahllokal .....	49
• Wahlniederschrift .....	91
• Wahlordnung und Wählerliste auslegen .....	40, 67, 78
• Wahltag (Änderung nur durch Neuerlass des Wahlausschreibens) .....	39
• Wahltag (Technik und Infrastruktur) .....	49
• Wahlurne .....	48
• Wahlurne versiegeln .....	88
• Wahlversammlung, erste, Checkliste (zweistufiges Wahlverfahren) .....	75-78
• Wahlversammlung, zweite, beschließen (Ort, Tag, Zeit) .....	68
• Wahlversammlung vorbereiten (technisch) .....	48
• Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (Frist) .....	36
• Wahlversammlung zur Wahl des (betriebsratsloser Betrieb ohne GBR und KBR) .....	18
• Wahlvorschläge durch Gewerkschaften .....	43, 72
• Wahlvorschläge, Bestätigung der Einreichung .....	44, 73
• Wahlvorschläge einreichen .....	36, 38, 69, 70, 71
• Wahlvorschläge einreichen bis Abschluss der Wahlversammlung .....	69, 70, 71
• Wahlvorschläge entgegennehmen .....	20, 68, 70, 72
• Wahlvorschläge prüfen .....	41, 71, 72, 74
• Wahlvorschläge prüfen (Allgemeines) .....	44, 71
• Wahlvorschläge von Gewerkschaften prüfen (tatsächlich Gewerkschaft, Betriebsmitgliedschaft gegeben) .....	43
• Wahlvorschlag mit Kennwort versehen .....	43
• Wahlvorschlag, ungültiger, von nicht wahlberechtigten Beschäftigten (unheilbarer Mangel) .....	74
• Wahlvorschlagsvertreter .....	42, 43
• Wahlvorstandsschulung .....	21
• Wahlvorstandsvorsitzender (Aufgaben) .....	19, 54
• Wahlvorstandsvorsitzender (Info-Box über Aufgaben) .....	19
• Wahlvorstandsvorsitzender, Bestimmung des durch Betriebsrat (Neuwahl) .....	16
• Wahlvorstandsvorsitzender (Unterschrift des Wahlausschreibens) .....	35
• Wahlvorstandssitzung vor Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen .....	44
• Wahlvorstandssitzung, öffentliche, (Briefwahl-Freiumschräge öffnen) .....	37, 69, 88
• Wahlvorstandssitzung zur Prüfung von Wahlvorschlägen .....	44
• Wahlvorstandssitzungen (nicht öffentlich) .....	19, 54
• Zahl der Beschäftigten (Größe des Betriebsrats feststellen) .....	32
• Zahl der Wahlvorstandsmitglieder .....	19, 52
• Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (in Wahlausschreiben nennen) .....	37
• Zahlenstaffel (Feststellung der Größe des Betriebsrats) .....	21, 31
• Zusammensetzung .....	19
• zweistufiges Wahlverfahren .....	49
• zweite Wahlversammlung beschließen (Ort, Tag, Zeit) .....	68
• zwingend: Information ausländischer Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind .....	21, 22

### **Adressen der IG BCE-Landesbezirke**

Landesbezirk Baden-Württemberg  
Willi-Bleicher-Straße 20  
70174 Stuttgart  
Tel.: 0711 22916-0  
[www.baden-wuerttemberg.igbce.de](http://www.baden-wuerttemberg.igbce.de)  
[lb.bawue@igbce.de](mailto:lb.bawue@igbce.de)

Landesbezirk Bayern  
Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Tel.: 089 51404-100  
[www.bayern.igbce.de](http://www.bayern.igbce.de)  
[lb.bayern@igbce.de](mailto:lb.bayern@igbce.de)

Landesbezirk Hessen/Thüringen  
Mainzer Straße 81  
65189 Wiesbaden  
Tel.: 0611 988499-0  
[www.hessen-thueringen.igbce.de](http://www.hessen-thueringen.igbce.de)  
[lb.hessen@igbce.de](mailto:lb.hessen@igbce.de)

Landesbezirk Nord  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Tel.: 0511 7631-500  
[www.nord.igbce.de](http://www.nord.igbce.de)  
[lb.nord@igbce.de](mailto:lb.nord@igbce.de)

Landesbezirk Nordost  
Inselstraße 6  
10179 Berlin  
Tel.: 030 278713-3  
[www.nordost.igbce.de](http://www.nordost.igbce.de)  
[lb.nordost@igbce.de](mailto:lb.nordost@igbce.de)

Landesbezirk Nordrhein  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 179376-0  
[www.nordrhein.igbce.de](http://www.nordrhein.igbce.de)  
[lb.nordrhein@igbce.de](mailto:lb.nordrhein@igbce.de)

Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland  
Kaiserstraße 26-30  
55116 Mainz  
Tel.: 06131 28728-0  
[www.rps.igbce.de](http://www.rps.igbce.de)  
[lb.rps@igbce.de](mailto:lb.rps@igbce.de)

Landesbezirk Westfalen  
Alte Hattinger Straße 19  
44789 Bochum  
Tel.: 0234 319-0  
[www.westfalen.igbce.de](http://www.westfalen.igbce.de)  
[lb.westfalen@igbce.de](mailto:lb.westfalen@igbce.de)

**BETRIEBSRATS  
WAHL**

**FÜR**

**GUTE  
ARBEIT**