

#BRWAHL

ARBEITSHILFE
FÜR WAHLVORSTÄNDE

LEIT  FADEN

**NORMALES
WAHLVERFAHREN**



WWW.VERDI.DE

ver.di

Herausgeber:

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesvorstand
Resort 6, Bereich Mitbestimmung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Redaktion und Gestaltung:

A1 Medienbüro UG, Remscheid/Köln

Konzept Titel: Hansen Kommunikation GmbH, Köln

Autor*innen:

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

Juristisches Lektorat:

Tjark Menssen, DGB Rechtsschutz GmbH, Frankfurt am Main

Stand: November 2021

WAHLEITFADEN NORMALES WAHLVERFAHREN

ARBEITSHILFE FÜR WAHLVORSTÄNDE

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

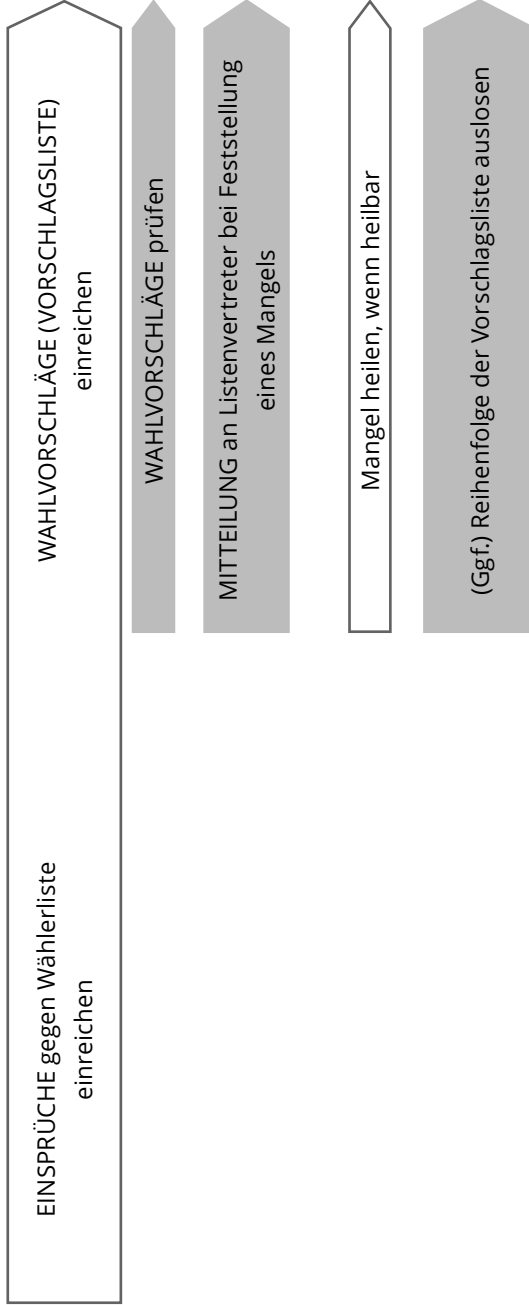
Wahleleitfaden Stand November 2021

Überblick über den Ablauf des Normalen Wahlverfahrens



spätestens 6 Wochen vor (erstem) Wahltag

ERSTE WOCHE ZWEITE WOCHE DRITTE WOCHE VIERTE WOCHE



spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens

unverzüglich, möglichst binnen 2 Arbeitstagen nach Einreichung des Wahlvorschlags

Frist: 3 Arbeitstage ab Mitteilung des Mangels

FÜNFTE WOCHE

SECHSTE WOCHE

GÜLTIGE VORSCHLAGSLISTEN aushängen

mindestens 1 Woche

WAHLTAG: STIMMAUSZÄHLUNG

BENACHRICHTIGUNG DER GEWÄHLTEN
(unverzüglich)

binnen 3 Arbeitstagen

MÖGLICHKEIT DER ABLEHNUNG
DER GEWÄHLTEN

BEKANNTGABE DES WAHLERGEBNISSES

Anfechtungsfrist: 2 Wochen

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

1. Inhalt

I. Einleitende Benutzerhinweise	8
II. Wo sind Betriebsräte zu wählen?	10
1. Vereinfachtes und normales Wahlverfahren	10
2. Wechsel zwischen den Verfahrensarten	11
3. Mindestgröße des Betriebs	12
4. Der Begriff des „Betriebs“	12
a) Betrieb	13
b) Gemeinschaftsbetrieb	14
c) Betriebsteil	16
d) Zuordnung eines betriebsratslosen selbstständigen Betriebsteils zum Hauptbetrieb	17
e) Kleinstbetrieb	17
f) Besonderheiten im Filialunternehmen	18
g) Zusammenfassung und Übersicht	18
III. Wer organisiert und leitet die Wahl?	19
1. Bestellung und Wahl des Wahlvorstands	19
a) Betriebe mit Betriebsrat	19
aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands	20
bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats	20
cc) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht	22
b) Betriebsratslose Betriebe	23
aa) Bestellung des Wahlvorstands durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat	23
bb) Bestellung des Wahlvorstands durch die Betriebsversammlung	23
cc) Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht	29
2. Zusammensetzung des Wahlvorstands	29
3. Geschäftsführung des Wahlvorstands	31
IV. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?	39
1. Information der ausländischen Arbeitnehmer*innen	39
2. Aufstellen der Wählerliste	42
a) Feststellung der Wahlberechtigung	43
b) Wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen gemäß § 7 S. 1 BetrVG	44
aa) Grundsätze	44
bb) Einzelne Fallgruppen	46
cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs	50
dd) Leitende Angestellte	51
ee) Durchführung des Zuordnungsverfahrens	52
c) Wahlberechtigung von Leiharbeiter*innen (und Beschäftigten im „Drittpersonaleinsatz“)	53
d) Feststellung der Wählbarkeit	55
3. Feststellung der Größe des Betriebsrats	57
a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG	57
b) Regelbelegschaftsstärke	57
4. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit	60
5. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens	61
a) Inhalt des Wahlausschreibens	61
b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens	67
c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens	69
V. Was muss der Wahlvorstand nach Erlass des Wahlausschreibens beachten?	71
1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste	71
2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste	71
3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste	72
4. Entgegennahme und Prüfung der Vorschlagsliste/n	73
a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten)	73
aa) Vorschlagslisten aus dem Kreise der Beschäftigten	73
bb) Vorschlagslisten, die von den Gewerkschaften eingebracht werden	75
b) Bestätigung der Einreichung und Bezeichnung der Vorschlagslisten	76
c) Prüfung der eingereichten Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand – Allgemeines	76

d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln	78
e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen	79
f) Prüfung des Kennwortes	80
5. Nachfrist	81
6. Durchführung der Wahl bei zu geringer Zahl von Kandidat*innen	81
7. Durchführung einer Personen- oder einer Listenwahl?	83
8. (Ggf.) Einladung der Listenvertreter*in zur Losentscheidung und zur Auslosung der Ordnungsnummern	83
9. Bekanntmachung der Wahlvorschläge	84
10. Technische Vorbereitung der Wahl: Wahlraum, Wahlurne und Stimmzettel	84
11. Leitung und Überwachung des Wahlvorgangs	87
12. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)	89
a) Briefwahl auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit (§ 24 Abs. 1 WO)	90
b) Briefwahl aufgrund von Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses oder längerfristiger Abwesenheit aufgrund persönlicher Umstände gemäß § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO	92
aa) § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO - Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses	92
bb) § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO - Langzeitabwesende	93
cc) Vorab-Übersendung des Wahlausschreibens	94
dd) Änderung der Umstände	94
c) Briefwahl in räumlich weit entfernten Betriebsteilen/Kleinstbetrieben (§ 24 Abs. 3 WO)	95
d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk	95
e) Abgabe der Briefwahlstimmen	97
f) Entgegennahme und Aufbewahrung von Briefwahlstimmen	97
g) Persönliche Stimmabgabe an der Urne durch Briefwähler*innen	98
h) Öffnung der Freiumschräge zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung und Prüfung durch den Wahlvorstand	99
VI. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?	101
1. Öffentliche Stimmauszählung	101
a) Das Verfahren bei der Stimmauszählung	102
b) Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen	102
c) Auszählung der gültigen Stimmzettel	103
2. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten	103
a) Personenwahl	103
b) Listenwahl	105
VII. Was bleibt noch zu tun?	107
1. Anfertigung der Wahl Niederschrift	107
2. Benachrichtigung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder	107
3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder	108
4. Konstituierung des Betriebsrats	108
VIII. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten?	109
1. Kündigungsschutz	109
2. Besonderer Schutz von Auszubildenden	111
3. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl	111
Anhang	114
Terminplan für die Betriebsratswahl	114
Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare und Beschlüsse)	118
Wahlordnung (zuletzt geändert im Oktober 2021)	180

Auf einen Blick

Das ändert sich bei den Betriebsratswahlen 2022

16

Wählen darf, wer Arbeitnehmer*in ist und (am letzten) Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet hat.

*(vorher: ... Arbeitnehmer*innen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Wählbar ist weiterhin, wer am (letzten) Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat.)*

Siehe Seiten 44 und 46

5 – 100

Gewählt wird im VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN, wenn im Betrieb in der Regel zwischen fünf bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen (AN) beschäftigt werden. Bei in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

(vorher: 5 bis 50 AN, bzw. Vereinbarung bei 51 bis 100 AN)

Siehe Seite 10

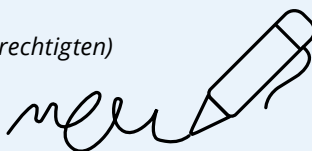


NUR VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN: Stützunterschriften
(bei in der Regel wahlberechtigten Beschäftigten > Stützunterschriften Wahlberechtigter)

- bis zu 20 > keine Stützunterschriften
- 21 bis 100 > mindestens zwei Stützunterschriften
- mehr als 100 > 1/20 der Wahlberechtigten

(vorher:

- *bis zu 20 > 2 Wahlberechtigte*
- *21 bis 50 > 1/20, mindestens aber von 3 Wahlberechtigten)*



Anfechtung der Betriebsratswahl

... durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen ist ausgeschlossen, wenn nicht zuvor aus demselben Grund **Einspruch** gegen die Richtigkeit der Wählerliste von den Anfechtenden eingelegt wurde.

... durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn die Unrichtigkeit auf den Angaben des Arbeitgebers beruht.



Kündigungsschutz (1)

Wer konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Errichtung eines Betriebsrats unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass die Absicht besteht, einen Betriebsrat zu errichten (sog. „Vorfeld-Wahlinitiator*innen“), ist bis zu dem Zeitpunkt der Einladung zur Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, längstens jedoch für drei Monate, vor dem Ausspruch einer verhaltens- oder personenbedingten ordentlichen Kündigung geschützt.

(vorher: kein Kündigungsschutz)

Siehe Seiten 109 und 110

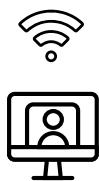


Kündigungsschutz (2)

Die ersten sechs Beschäftigten, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen, können ab dem Zeitpunkt der Einladung zu dieser Betriebsversammlung nicht ordentlich gekündigt werden.

*(vorher: Kündigungsschutz nur für die ersten drei Beschäftigten, die zu einer Betriebsversammlung einladen; für die Antragsteller*innen eines gerichtlichen Bestellungsverfahrens nach § 17 Abs. 4 BetrVG ändert sich nichts)*

Siehe Seite 110



Sitzungen und Beschlussfassungen des Wahlvorstands sind jetzt auch per Video- und Telefonkonferenz möglich. Ob und in welcher Form dies umgesetzt wird, entscheidet allein der Wahlvorstand. Der Arbeitgeber kann dies (z.B. aus Kostengründen) nicht verlangen. Es gibt allerdings eine „**Negativliste**“ von Themen, bei denen eine Video- und Telefonbeschlussfassung nicht zulässig ist:

- die **Prüfung eingereicherter Wahlvorschläge/Vorschlagslisten** sowie eine etwaige Nachprüfung
- die Durchführung des **Losverfahrens** zur Ermittlung der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten im normalen Wahlverfahren
- die **öffentliche Stimmauszählung** einschließlich der Bearbeitung der **Briefwahlstimmen**
- und die **erste Wahlversammlung** im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren

(vorher: Video- oder Telefonkonferenz unzulässig)

Siehe Seite 31



Bei der Urnenwahl (Präsenzwahl) ist nicht mehr vorgesehen, dass die Stimmzettel in **Wahlumschlägen** abgegeben werden müssen. Die Stimmzettel müssen nun so gefaltet werden, dass **nicht erkennbar** ist, wie gewählt wurde.

(vorher: Verwendung eines Wahlumschlags zwingend vorgeschrieben)

Siehe Seite 86



Übersendung des Wahlausschreibens an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO (§ 3 Abs. 4 Satz 4 WO)

Siehe Seiten 68 und 94

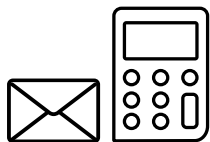
(vorher: umstritten, ob eine solche Pflicht besteht)



Korrekturen an der **Wählerliste** sind noch bis zum Abschluss der Stimmabgabe zulässig.

Siehe Seite 72

(vorher: Änderungen zulässig nur bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe)



Die per Briefwahl abgegebenen Stimmen werden **zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung** bearbeitet und damit nach Abschluss der Stimmabgabe.

(vorher: Die Bearbeitung der per Briefwahl abgegebenen Stimmen musste unmittelbar **vor** Abschluss der Stimmabgabe erfolgen)

Siehe Seite 99



Der Wahlvorstand muss Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich im gesamten Wahlzeitraum, d.h. vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl, ruht (z.B. wegen Elternzeit) oder die in diesem Zeitraum voraussichtlich arbeitsunfähig sind oder aus anderen Gründen abwesend sind, die **Briefwahlunterlagen zusenden**. Die Pflicht zur Übersendung der Briefwahlunterlagen an Beschäftigte im Außendienst und in Telearbeit bleibt unverändert.

(vorher: Es war umstritten, ob Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis im Wahlzeitraum ruht oder die aus sonstigen Gründen nicht arbeiten, die Briefwahlunterlagen zugeschickt werden müssen)

Siehe Seiten 93 und 94



Der Wahlvorstand kann die Uhrzeit bestimmen, bis zu der ihm **Wahlvorschläge, Einsprüche gegen die Wählerliste** und weitere Erklärungen am Tag des Fristendes zugehen müssen. Die frühest mögliche Uhrzeit ist das Ende der Arbeitszeit der **Mehrheit der Beschäftigten** an diesem konkreten Tag.

(Mit der Neuregelung werden die Grundsätze übernommen, die das Bundesarbeitsgericht zur Festlegung des Fristendes entwickelt hat)

Siehe Seiten 38 und 65



Beschäftigte, die zwar wählen dürfen, aber nicht **wählbar** sind, müssen in der **Wählerliste** ausgewiesen werden. Auszuweisen sind folglich: Leiharbeiter*innen, Beschäftigte, die 16 oder 17 Jahre alt sind, Beschäftigte, die noch nicht sechs Monate beschäftigt werden.

(vorher: Die Wahlordnung sah nur eine Pflicht zur Kennzeichnung der Leiharbeiter*innen vor)

Siehe Seite 42

I. Einleitende Benutzerhinweise

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

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

Der vorliegende Wahlleitfaden ist für das normale Wahlverfahren konzipiert, das in Betrieben Anwendung findet, in denen in der Regel mehr als 100 Beschäftigte tätig sind. In Betrieben mit in der Regel bis zu 100 wahlberechtigten Beschäftigten findet das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung, für das ein spezieller Wahlleitfaden existiert. Auch in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten kann das vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung kommen, wenn dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand vereinbart wird. Auch dann muss mit dem speziellen Wahlleitfaden für das vereinfachte Wahlverfahren gearbeitet werden.

Das Wahlrecht hat durch das **Betriebsrätemodernisierungsgesetz** im Jahr 2021 verschiedene Änderungen erfahren:

- Der **Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens** wurde ausgeweitet. In Betrieben mit in der Regel bis zu 100 Wahlberechtigten ist nun zwingend die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren durchzuführen. In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 Wahlberechtigten kann die Durchführung der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren vereinbart werden.
- Die **Altersgrenze** für die Wahlberechtigung gem. § 7 BetrVG, d.h. das aktive Wahlrecht, wurde von 18 Jahre auf 16 Jahre abgesenkt. Daraus folgt, dass Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, im Wahlverfahren diverse Rechte zustehen, die das aktive Wahlrecht voraussetzen:
 - Sie können zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen (gemeinsam mit mindestens zwei weiteren Wahlberechtigten).
 - Sie können einen Antrag auf gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands stellen (gemeinsam mit mindestens zwei weiteren Wahlberechtigten).
 - Sie können Mitglied des Wahlvorstands werden.
 - Sie können einen Wahlvorschlag unterstützen.
 - Sie zählen bei der Ermittlung von Schwellwerten, die auf die Wahlberechtigung abstellen, mit.

Wenn in diesem Leitfaden von „Wahlberechtigten“ die Rede ist, schließt dies nunmehr alle Personen ein, die das **16. Lebensjahr** vollendet haben.

Beachte: Das passive Wahlrecht steht weiterhin nur Beschäftigten zu, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Wahl erst 16 oder 17 Jahre alt sind, können also nicht für den Betriebsrat kandidieren.

- Die Zahl der erforderlichen **Stützunterschriften** für Wahlvorschläge wurde für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten reduziert. In Betrieben mit bis zu 20

Wahlberechtigten müssen keine Stützunterschriften mehr vorliegen, in Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten erfolgt eine pauschale Absenkung auf mindestens zwei unterstützende Unterschriften. Diese Änderung ist für das normale Wahlverfahren, welches Gegenstand dieses Leitfadens ist, nicht relevant.

- Die **Anfechtung von Betriebsratswahlen** wegen Fehlern in der Wählerliste wird eingeschränkt. Wahlanfechtungen von Beschäftigten, die sich auf eine angeblich fehlerhafte Wählerliste beziehen, sind nur noch zulässig, wenn zuvor fristgemäß Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt wurde. Dem Arbeitgeber ist eine Anfechtung wegen angeblicher Fehler in der Wählerliste untersagt, wenn die Unrichtigkeit der Liste auf seinen eigenen Angaben beruht.
- Bei der Neugründung eines Betriebsrats wird der Kündigungsschutz erweitert:
 - Die Zahl der gegen ordentliche Kündigungen besonders geschützten Einladenden zu einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands wird von drei auf sechs erhöht.
 - Es wird ein **besonderer Kündigungsschutz** gegen ordentliche verhaltens- oder personenbezogene Kündigungen für Arbeitnehmer*innen eingeführt, die ihre Absicht zur Gründung eines Betriebsrats in einer öffentlich beglaubigten Erklärung dokumentieren und Handlungen zur Vorbereitung der Wahl unternehmen, die noch vor der Einladung zur Wahlversammlung liegen.

Im Oktober 2021 wurde auch die **Wahlordnung** geändert. Insbesondere wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- Der Wahlvorstand kann seine **nicht-öffentlichen** Sitzungen auch als **Video- oder Telefonkonferenz** durchführen bzw. einzelnen Mitgliedern die Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz gestatten. Dies setzt voraus, dass der Wahlvorstand einen entsprechenden Beschluss gefasst hat (§ 1 Abs. 4 WO). Bestimmte Sitzungen müssen auch weiterhin als Präsenzsitzungen (d.h. ohne die Möglichkeit der Zuschaltung einzelner Mitglieder des Wahlvorstands) durchgeführt werden:
 - die Sitzungen zur Prüfung von Vorschlagslisten und zur Nachprüfung von Vorschlagslisten bei Vorliegen heilbarer Mängel gem. § 6 Abs. 5 und Abs. 7 WO, § 8 Abs. 2 WO;
 - die Sitzung zur Ermittlung der Reihenfolge der Ordnungsnummern mehrerer gültiger Listen.
- Auch die öffentlichen Sitzungen des Wahlvorstands sind stets als Präsenzsitzungen durchzuführen.
- Es wird klargestellt, dass der Wahlvorstand das **Ende von Fristen** auf das Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler am Tag des Fristendes legen kann; die entsprechende Uhrzeit ist jeweils anzugeben (§ 41 Abs. 2 WO).
- In der Wählerliste müssen Beschäftigte, die zwar wählen dürfen, aber nicht wählbar sind, ausgewiesen werden (§ 2 Abs. 3 WO). Auszuweisen sind folglich: Leiharbeiter*innen, Beschäftigte, die 16 oder 17 Jahre alt sind, Beschäftigte, die noch nicht sechs Monate im Betrieb/Unternehmen/Konzern beschäftigt werden.
- Die **Wählerliste** ist bis zum Abschluss der Stimmabgabe zu aktualisieren (§ 4 Abs. 3 S. 2 WO). Bisher erfolgte die letzte Änderung am Tag vor Beginn der Stimmabgabe.
- Im Wahlausschreiben ist ein Hinweis auf die **Anfechtungsausschlussgründe** nach § 19 Abs. 3 S. 1 und 2 BetrVG erforderlich (§ 3 Ziff. 3 WO). Es muss also deutlich gemacht werden, dass Wahlanfechtungen von Beschäftigten, die sich auf eine angeblich fehlerhafte Wählerliste beziehen, nur noch zulässig sind, wenn zuvor fristgemäß Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt wurde.
- Bei der persönlichen Stimmabgabe (Urnenwahl) sind keine Wahlumschläge mehr zu verwenden. Die Stimmzettel sind von den Wahlberechtigten so zu falten, dass ihre Stimme nicht erkennbar ist (§ 11 Abs. 3 WO). Bei der Briefwahl

sind weiterhin Wahlumschläge zu verwenden. Diese müssen alle die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben.

- Die **Gruppe der Briefwähler*innen** gem. § 24 Abs. 2 WO wird erweitert um Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen als den bereits bisher genannten Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 2 WO).
- Den Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO muss der Wahlvorstand das Wahlausschreiben ergänzend zu dessen Veröffentlichung **postalisch oder elektronisch** übermitteln (§ 3 Abs. 4 S. 4 WO); der Arbeitgeber muss die dafür erforderlichen Informationen bereitstellen (§ 24 Abs. 2 S. 2 WO).
- Die **Prüfung der Briefwahlstimmen** findet zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung statt (§ 13 S. 2 WO; § 26 WO). Diese ist unverzüglich nach Abschluss der Wahl durchzuführen. Wenn die Prüfung der Briefwahlstimme positiv ausfällt, dann ist der Stimmzettel dem Wahlumschlag zu entnehmen und in die Urne zu werfen (Stimmabgabevermerk nicht vergessen!). Nur wenn ein Wahlumschlag mehrere Stimmzettel enthält, verbleiben diese im Wahlumschlag und dieser ist in die Urne zu werfen.

Im Folgenden werden die Änderungen im Kontext mit dem jeweiligen Themenkomplex ausführlich erläutert.

II. Wo sind Betriebsräte zu wählen?

1. Vereinfachtes und normales Wahlverfahren

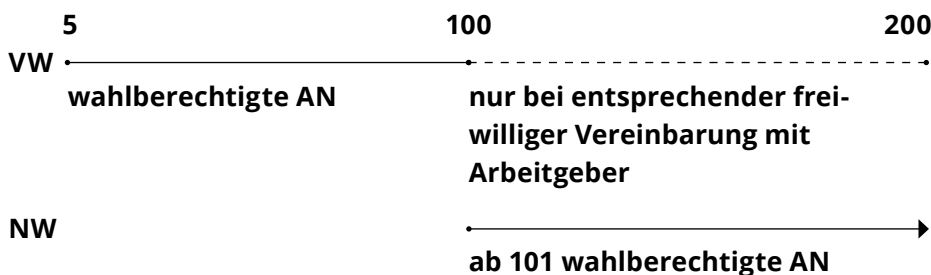
Es müssen zunächst zwei grundsätzlich verschiedene Wahlverfahren unterschieden werden, deren Anwendbarkeit von der Betriebsgröße abhängig ist: Das vereinfachte Wahlverfahren und das normale Wahlverfahren. Der Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens wurde im Jahr 2021 erweitert. Es gilt seither Folgendes:

Wenn in der Regel zwischen fünf und 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen in einem Betrieb beschäftigt werden, findet das vereinfachte ein- bzw. zweistufig ausgestaltete Wahlverfahren nach § 14a Abs. 1 BetrVG Anwendung.

Das in dem vorliegenden Wahlleitfaden erläuterte **normale Wahlverfahren** muss durchgeführt werden, wenn in einem Betrieb in der Regel mehr als 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen tätig sind.



Vereinfachtes oder normales Wahlverfahren?



Jedoch hat der Wahlvorstand die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die **Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu vereinbaren**, wenn in dem Betrieb in der Regel zwischen 101 und 200 wahlberechtigte Beschäftigte tätig sind (§ 14a Abs. 5 BetrVG). Das Muster einer solchen Vereinbarung findet sich im Leitfaden „Vereinfachtes Wahlverfahren“ als Formular VE M 01a. Eine solche Vereinbarung ist jedoch nicht erzwingbar, sondern kann nur freiwillig zustande kommen. Es empfiehlt sich aus Beweisgründen, die Vereinbarung schriftlich niederzulegen, obwohl das Gesetz kein Formerfordernis enthält. Das Schweigen des Arbeitgebers auf eine Mitteilung über die geplante Durchführung der Wahl im vereinfachten Verfahren genügt nicht.

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

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 Wahlberechtigte im Sinne des Gesetzes handelt, die zudem zur Regelbelegschaft zu zählen sind. Der Rechtsbegriff „in der Regel“ wird im Zusammenhang mit der Ermittlung der Größe des Betriebsrats unter dem Gliederungspunkt IV. 3. b) erläutert. Die Begriffe „Arbeitnehmer*in“ und „Wahlberechtigung“ werden im Zusammenhang mit den Aufgaben des Wahlvorstands bei der Aufstellung der Wählerliste unter den Gliederungspunkten IV. 2. b) und c) erklärt.

2. Wechsel zwischen den Verfahrensarten

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

Wechsel vom normalen ins einstufige vereinfachte Wahlverfahren

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 100 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 vereinfachten einstufigen ins normale Wahlverfahren

Wurde bei der Bestellung des Wahlvorstandes noch davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren durchzuführen ist, und stellt sich nun heraus, dass 101 bis 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, kann der Wahlvorstand versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens abzuschließen und anschließend das einstufige vereinfachte Wahlverfahren fortsetzen. Gelingt dies nicht, ist das Wahlverfahren als normales Wahlverfahren durchzuführen.

Wechsel vom vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren ins vereinfachte einstufige oder normale Wahlverfahren

Wurde bei der Vorbereitung der ersten Wahlversammlung davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren durchzuführen ist, und stellt sich nach der Wahl des Wahlvorstandes heraus, dass mehr als 100 Wahlberechtigte beschäftigt werden, ist die erste Wahlversammlung abubrechen, nachdem der Wahlvorstand einen Beschluss darüber gefasst hat, dass das Wahlverfahren aufgrund der Anzahl der in der Regel beschäftigten Wahlberechtigten nicht als vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren fortgeführt werden kann. Der Wahlvorstand kann im Anschluss versuchen, eine Vereinbarung über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens abzuschließen. Gelingt dies, ist das vereinfachte Wahlverfahren als einstufiges Verfahren fortzusetzen (vgl. § 37 WO). Wenn die Vereinbarung nicht zustande kommt, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden.

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

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

3. Mindestgröße des Betriebs

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



Wo kann ein Betriebsrat gewählt werden?

Mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte im Betrieb, von denen drei wählbar sind; Teilzeitbeschäftigte zählen voll mit, Aushilfskräfte und Saisonarbeiter*innen nur, wenn die Arbeitsplätze mindestens sechs Monate eines Jahres vorhanden sind.

Dies ist immer dann der Fall, wenn mindestens fünf Beschäftigte, die 16 Jahre oder älter sind, bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden, von denen mindestens drei volljährig und ein halbes Jahr oder länger bei dem Arbeitgeber tätig gewesen sein müssen. Für die Feststellung der fünf ständig beschäftigten Wahlberechtigten kommt es nicht darauf an, dass fünf bestimmte Arbeitnehmer*innen 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*innen** beschäftigt, zählen diese bei den Wahlberechtigten unter Umständen ebenfalls mit [zu den Einzelheiten siehe unter Gliederungspunkt IV. 5. b) im Zusammenhang mit der Ermittlung der Größe des Betriebsrats]. **Aushilfskräfte und Saisonarbeiter*innen** zählen nicht mit, wenn diese zusätzlichen Arbeitsplätze weniger als sechs Monate im Jahr vorhanden sind.

In Zweifelsfällen muss genau geprüft werden, ob in der Regel fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen in dem Betrieb beschäftigt werden, von denen mindestens drei auch wählbar sind. Der Begriff „in der Regel“ wird unter dem Gliederungspunkt IV. 3. b) eingehend erläutert. Die Begriffe „Arbeitnehmer*in“ und „Wahlberechtigung“ werden im Zusammenhang mit den Aufgaben des Wahlvorstands bei der Aufstellung der Wählerliste unter den Gliederungspunkten IV. 2. b) und c) erklärt. Der Begriff der „Wählbarkeit“ wird unter Gliederungspunkt V. 2. d) erläutert.

4. Der Begriff des „Betriebs“

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

Der Betrieb als maßgebende Organisationseinheit

Grundsätzlich ist der Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG die maßgebende Organisationseinheit. Wichtig ist jedoch, dass die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber in **Tarifverträgen auf Grundlage des § 3 BetrVG** – ggf. auch über Unternehmensgrenzen hinweg – die für die Wahlen maßgeblichen betrieblichen Einheiten anders gestalten können, als es das BetrVG vorsieht. So ist es unter strengen Voraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a) BetrVG möglich, die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats zu vereinbaren oder nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b) BetrVG mehrere Betriebe eines Unternehmens zu einem Betrieb zusammenzufassen. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann die Bildung von Spartenbetriebsräten festgelegt oder nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen installiert werden. Es ist weiterhin möglich, auf Grundlage des § 3

Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften) oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer einzuführen. Ein besonderer Zuschnitt der maßgebenden betrieblichen Einheit durch einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG ist bei der Wahl eines Betriebsrats zwingend zu beachten und geht den gesetzlichen Vorschriften vor. Besteht keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, können die eben genannten Regelungen teilweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden (§ 3 Abs. 2 BetrVG). Zudem können die Beschäftigten eines bisher betriebsratslosen Unternehmens die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Bis die Beschäftigten diesen Beschluss wieder aufheben, gilt er grundsätzlich für alle folgenden Wahlen.

Daher ist es notwendig, dass der Wahlvorstand zunächst überprüft, ob gem. § 3 BetrVG durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung oder durch Beschluss der Beschäftigten (§ 3 Abs. 3 BetrVG) Regelungen zur Ausgestaltung der Einheit getroffen worden sind, in der ein Betriebsrat zu wählen ist.

Wenn keine solchen Regelungen nach § 3 BetrVG greifen, 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 den betreuenden Gewerkschaftssekretär*innen** 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 organisieren. Weiterhin scheinen sich infolge moderner Managementmethoden und insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung flacher Entscheidungshierarchien die klassischen Betriebsleitungsstrukturen aufzulösen. Sofern ausreichend Zeit vorhanden ist, kann zur Klärung der rechtlichen Streitfragen auch ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht geführt werden (§ 18 Abs. 2 BetrVG).

Die Wahl kann unwirksam sein, wenn die Grenzen des Betriebs nicht richtig erkannt werden

a) Betrieb

Unternehmen und Betrieb sind zu unterscheiden

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

Einheitlicher Leitungsapparat

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

Der Betrieb dagegen ist der Ort, an dem die **arbeitstechnischen Zwecke** verfolgt werden. Es kommt für die Existenz eines Betriebs auf zwei Voraussetzungen an: Zum einen müssen die in einer Betriebsstätte vorhandenen **Arbeitsmittel in Bezug auf den verfolgten arbeitstechnischen Zweck** zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden. Zum anderen muss der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einer **einheitlichen Leitung** gesteuert werden. Die Art des verfolgten Zwecks (Produktion, Vertrieb, Verwaltung, Dienstleistungen etc.) spielt keine Rolle. Es können auch mehrere arbeitstechnische Zwecke (Produktion, Vertrieb, Verwaltung, Dienstleistungen) nebeneinander in einem Betrieb verfolgt werden, ohne dass diese Zwecke miteinander „verzahnt“ sein müssten. Es reicht aus, wenn die verschiedenen Zwecke innerhalb einer einheitlichen Organisation verfolgt werden. Die Organisation muss auf eine gewisse Dauer angelegt sein,

wobei jedoch eine von vornherein begrenzte Zeit betrieblicher Aktivitäten wie bei Saison- und Kampagnenbetrieben oder bei einer Arbeitsgemeinschaft von Bauunternehmen (ARGE) ausreicht. Entscheidendes Kriterium ist immer, dass die materiellen und immateriellen Betriebsmittel gezielt eingesetzt werden und insbesondere der Einsatz der Beschäftigten von einem **einheitlichen Leitungsapparat** gesteuert wird.

Zuständigkeit für personelle und soziale Angelegenheiten

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 innehatte. 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.

Vom Hauptbetrieb getrennte Betriebsstätte

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

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

b) Gemeinschaftsbetrieb

Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen

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*innen 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.

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*innen** 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*innen vermutet.

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

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



Indizien für einen Gemeinschaftsbetrieb

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

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

c) Betriebsteil

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

Was sind Betriebsteile?

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

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

Räumlich weite Entfernung des Betriebsteils vom Hauptbetrieb

Eine **räumlich weite Entfernung** liegt vor, wenn der Betriebsteil so weit vom Hauptbetrieb entfernt liegt, dass ein **erfolgreiches Zusammenwirken** zwischen der Belegschaft und dem Betriebsrat des Hauptbetriebs **nicht zu erwarten** ist. Als Hauptbetrieb im Sinne der gesetzlichen Vorschrift ist derjenige Betrieb anzusehen, in dem die Leitungsaufgaben auch für den Betriebsteil wahrgenommen werden bzw. dessen arbeitstechnischem Zweck der Betriebsteil ganz oder überwiegend dient. Der Hauptbetrieb muss nicht der Sitz der Hauptverwaltung sein. In der Praxis werden hier oft fehlerhafte Zuordnungen vorschnell vorgenommen. Für die Frage, ob eine räumlich weite Entfernung vorliegt, ist allein maßgebend, dass jedes Betriebsratsmitglied die Verhältnisse vor Ort kennt und die Beschäftigten alle Betriebsratsmitglieder ohne große Umstände erreichen können. Nach der Rechtsprechung kommt es ausdrücklich nicht auf die Erreichbarkeit des Betriebsrats mittels moderner Kommunikationsmittel an. Es wird maßgeblich darauf abgestellt, in welcher Zeit der Betriebsteil erreichbar ist. Auf die Erreichbarkeit mit **öffentlichen Verkehrsmitteln** kommt es dann an, wenn für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten nicht die Möglichkeit besteht, den Hauptbetrieb mit einem eigenen **Pkw** oder mit einem vom Arbeitgeber **eingerrichteten Zubringerdienst** zu erreichen. Nimmt die Wegezeit (nicht nur reine Fahrzeit) insgesamt mehr als eine Stunde in Anspruch, so dass für Hin- und Rückweg mehr als zwei Stunden Zeit aufzuwenden sind, ist von einer **weiten Entfernung** auszugehen. Bei schlechter Anbindung des Hauptbetriebs und des Betriebsteils an das öffentliche Verkehrsnetz können daher im Einzelfall 11 km schon eine weite Entfernung sein, wenn ein erheblicher Teil der Beschäftigten auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und der Arbeitgeber keinen Zubringerdienst eingerichtet hat, wohingegen die Rechtsprechung in anderen Fällen 45 km nicht als weite Entfernung anerkannt hat, weil Hauptbetrieb und Betriebsteil verkehrstechnisch gut miteinander angebunden waren. Je nach Art des Betriebes kann auch bei Wegezeiten von einer halben Stunde pro Weg bereits eine weite Entfernung gegeben sein. Dies ist zum Beispiel in Klinikbetrieben der Fall, da es weder Ärzt*innen noch Pflegekräften oder Therapeut*innen zumutbar ist, für das Aufsuchen des Betriebsrats eine mindestens einstündige

Zwei Stunden Hin- und Rückweg bedeuten „weite Entfernung“

Vorliegen einer „weiten Entfernung“ im Einzelfall betrachten

Abwesenheit einzukalkulieren und für Notfälle nicht mehr zur Verfügung zu stehen. Zur Bewertung der Frage, ob eine „weite Entfernung“ vorliegt, ist stets eine Einzelfallbetrachtung vorzunehmen.

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

d) Zuordnung eines betriebsratslosen selbstständigen Betriebsteils zum Hauptbetrieb

Arbeitnehmer*innen entscheiden über 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*innen eines Betriebsteils, **in dem kein eigener Betriebsrat besteht**, mit Stimmenmehrheit, d.h. mit absoluter Mehrheit der Beschäftigten des Betriebsteils, formlos beschließen können, an der **Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb** teilzunehmen (sog. „Zuordnungsbeschluss“). Der Hauptbetrieb ist der Betrieb, in dem die Leitungsaufgaben für den Betriebsteil wahrgenommen werden. Die Initiative für diese Abstimmung kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen 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, die die Abstimmung veranlassen, keinen besonderen Kündigungsschutz genießen. Die Abstimmung kann auch in Form einer Unterschriftensammlung im Umlaufverfahren erfolgen, denn eine bestimmte Form ist für die Beschlussfassung im Gesetz nicht geregelt. Der Beschluss sollte jedoch zur Beweisführung in tauglicher Weise dokumentiert werden. Eine Abstimmung im Rahmen einer Versammlung ist nicht notwendig. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten dieselben Grundsätze, wie hier dargelegt. Ein Widerruf ist erst zum Ende der Amtszeit des im Hauptbetrieb gewählten Betriebsrats möglich. Im Übrigen entfaltet der Zuordnungsbeschluss **Dauerwirkung** und gilt bis zur Erklärung eines Widerrufs auch für spätere Betriebsratswahlen.

Betriebsrat des Hauptbetriebs sollte Initiative ergreifen

e) Kleinstbetrieb

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

nung eines Kleinbetriebes viel Unsicherheit besteht, ist eine Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in erforderlich, wenn ein Kleinbetrieb einem anderen Betrieb zugeschlagen werden soll.

f) Besonderheiten im Filialunternehmen

Filialen können eigenständige Betriebe, Betriebsteile oder Kleinbetriebe sein

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 Kleinbetriebe nach § 4 Abs. 2 BetrVG handeln. Entscheidend ist die Frage, wo der Leitungsapparat sitzt, der die Kernkompetenzen in den personellen und sozialen Angelegenheiten ausübt, und für welche Mitarbeiter*innen dieser Leitungsapparat zuständig ist. Diese Kompetenzen können möglicherweise auch auf Ebene einer Regional- oder Distriktverwaltung ausgeübt werden, so dass auf dieser Ebene für mehrere Filialen ein Betriebsrat zu wählen ist. Soweit diese Kompetenzen von einer Zentralinstanz im Unternehmen ausgeübt werden, stellt sich die Frage, ob diese Instanz alle Filialen als einheitlichen Betrieb führt oder jede Filiale isoliert als jeweils eigenständiger Betrieb von dieser Instanz gelenkt wird. Diese Einheitlichkeit dürfte jedenfalls dann vorliegen, wenn (bestimmte) sächliche Mittel von der Leitung filialübergreifend eingesetzt werden und/oder Personal zwischen den Filialen ausgetauscht wird. Im Hinblick auf eine Vielzahl von denkbaren Fallkonstellationen und die **Bewertungsprobleme** im Einzelfall empfiehlt sich immer die **Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär*innen**.

g) Zusammenfassung und Übersicht



- Regeln ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung gemäß § 3 BetrVG den Zuschnitt der Einheiten, in denen Betriebsräte zu wählen sind, finden diese Regelungen Anwendung (Vorrang).



- Gibt es keine vorrangige Bestimmung nach § 3 BetrVG, 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**

Wahl eigener Betriebsräte



- 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.**



- Kleinbetriebe, die wegen der geringen Beschäftigtenzahl nicht betriebsratsfähig sind, werden dem Hauptbetrieb (Betrieb, in dem die Leitung bzw. technische Oberleitung für den Kleinbetrieb ihren Sitz hat) zugeordnet > **Wahl nur eines Betriebsrats im Hauptbetrieb.**

III. Wer organisiert und leitet die Wahl?

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

1. Bestellung und Wahl des Wahlvorstands

Wahlvorstand führt Wahl durch

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

a) Betriebe mit Betriebsrat

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*innen 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 werden, in dem ein Betriebsrat bereits besteht. Das Übergangsmandat begründet eine Zuständigkeit des bisherigen Betriebsrats in der bisherigen personellen Zusammensetzung für alle betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten. Der Betriebsrat, der das Übergangsmandat wahrnimmt, hat unverzüglich nach der Spaltung bzw. der Zusammenlegung einen Wahlvorstand zu bestellen, damit dieser eine Neuwahl im abgespaltenen Betriebsteil bzw. im neuen Betrieb durchführen kann. Das Übergangsmandat endet mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neuen Wahl, spätestens nach einem Zeitraum von sechs Monaten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Bestellung durch Betriebsratsbeschluss

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 (Formular M 1a). Das bedeutet, dass die Einladung zur Betriebsratssitzung mit einer Tagesordnung verbunden sein muss, auf der die Bestellung des Wahlvorstands als Tagesordnungspunkt benannt ist. Mindestens die **Halbte 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. Die Bestellung des Wahlvorstands erfolgt, nachdem der Betriebsrat zuvor einen Beschluss darüber gefasst

hat, ob die **Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöht** werden soll, weil dies zur Durchführung der Wahl erforderlich ist (dazu ausführlich unten, Ziff. 2). Sofern nur so viele Personen als Mitglieder des Wahlvorstands vorgeschlagen werden wie Sitze zu vergeben sind, kann der Betriebsrat einen einzigen Beschluss über die Bestellung dieser Personen fassen. Ein Muster für einen solchen Beschluss findet sich in Formular M 1a. Sofern **mehr Personen als Mitglieder des Wahlvorstands vorgeschlagen werden als Sitze zu vergeben sind**, muss der Betriebsrat über die Besetzung jedes einzelnen Sitzes einen Beschluss mit einfacher Mehrheit der Anwesenden fassen. Kann keine/r der Vorgeschlagenen die erforderliche Mehrheit der Anwesenden auf sich vereinigen, kann ein „Stich-Beschluss“ gefasst werden, bei dem nur die beiden Bestplatzierten zur Auswahl stehen. Der Betriebsrat kann alternativ zu diesem Verfahren auch die Durchführung einer förmlichen Wahl beschließen. Aus der Mitte der Wahlvorstandsmitglieder **bestimmt der Betriebsrat eine/n Wahlvorstandsvorsitzende*n**. Hat der Betriebsrat dies versäumt, holt er die Bestellung der/des Wahlvorstandsvorsitzenden nach, solange er noch im Amt ist. Ist der Betriebsrat nicht mehr im Amt, wählt der Wahlvorstand selbst den Vorsitzenden. Der Wahlvorstand sollte für jedes Mitglied des Wahlvorstands ein Ersatzmitglied bestellen. Die Einzelheiten hierzu werden unter Ziff. 2 erläutert. Die Wahlvorstandsmitglieder und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft werden über die Bestellung des Wahlvorstands informiert (Formulare M2 und M3.)

aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands

Amtszeitende maßgebend

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



Beispiel: *Endete die Amtszeit des vorherigen Betriebsrats am 4. April 2018 und erfolgte die Bekanntmachung des endgültigen Ergebnisses der Wahl erst am 12. April 2018 um 12:00 Uhr, so begann die Amtszeit am 12. April 2018 um 12:00 Uhr und endet regulär am 12. April 2022 um 24:00 Uhr.*

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

bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats

Die Amtszeit eines Betriebsrats beträgt **grundsätzlich vier Jahre**. Auch wenn der Betriebsrat zu diesem Zeitpunkt noch nicht vier Jahre im Amt war, endet die Amtszeit für alle Betriebsräte spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Betriebsratswahlen (2022, 2026, 2030 usw.) durchzuführen sind. 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. **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).

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.

Ermittlung des Beginns der Amtszeit

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 12. April 2018 angetreten, da am 11. April 2018 die Amtszeit des vorhergehenden Betriebsrats geendet hat. Die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats endet am 11. April 2022, selbst wenn im Jahr 2022 die Wahl zu einem Zeitpunkt vor dem 11. April durchgeführt und das Wahlergebnis vor diesem Tag bekannt gegeben wurde.

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 4. April 2018 und wurde das Ergebnis der Wahl erst am 12. April 2018 um 12:00 Uhr bekannt gegeben, so begann die Amtszeit am 12. April 2018 um 12:00 Uhr und endet regulär am 12. April 2022.

Betriebsratslose Zeit vermeiden

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



Beispiel: Endet die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats am 5. April 2022 und wird das Ergebnis der Wahl des neuen Betriebsrats erst am 12. April 2022 um 12:00 Uhr bekannt gegeben, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats am 12. April 2022 und damit erst eine Woche nach Ende der Amtszeit des vorherigen Betriebsrats. Sie endet regulär am 12. April 2026 um 24:00 Uhr.

Keine Beschlüsse des neuen Betriebsrats möglich, wenn der bisherige Betriebsrat noch im Amt ist

Die Bestimmung des Endes der Amtszeit des bisher amtierenden Betriebsrats ist auch insofern wichtig, als geklärt werden muss, **in welcher Zusammensetzung der Betriebsrat zu welchem Zeitpunkt wirksam handeln kann**. So lange die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats andauert, kann der neu gewählte Betriebsrat noch keine wirksamen Beschlüsse fassen. In der Praxis erweist sich die Ermittlung des Amtszeitendes des amtierenden Betriebsrats häufig als schwierig, da der Beginn seiner Amtszeit vom Ende der Amtszeit des davor amtierenden Betriebsrats abhängt. Und dieses wiederum vom Ende der Amtszeit des Betriebsrats davor usw. Wurde stets innerhalb des regulären Wahlzeitraums gewählt, muss der amtierende Wahlvorstand aufklären, wann bei der ersten Wahl des Betriebsrates die Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt ist. Viele Wahlvorstände können diesen Bekanntgabetermin nicht (mehr) feststellen, da keine Unterlagen vorhanden sind und der Zeitpunkt mehrere Jahre oder Jahrzehnte zurückliegt. Um sowohl eine betriebsratslose Zeit wie auch Irritationen über die richtige Besetzung des sich nach der Wahl im Amt befindenden Gremiums zu vermeiden, kann folgender Weg beschritten werden:

- Der Wahlvorstand **bestimmt im Wahlausschreiben einen Wahltag innerhalb des regulären Wahlzeitraums**, der deutlich vor dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses bei der letzten Wahl liegt (zur Möglichkeit einer Wahl außerhalb des regulären Wahlzeitraums siehe unten „Praxistipp“).
- Der amtierende **Betriebsrat tritt per Mehrheitsentscheidung noch vor dem Wahltag zurück** auf Grundlage des § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG und bleibt sodann gem. § 22 BetrVG mit allen Rechten und Pflichten geschäftsführend im Amt. Achtung: Keine Niederlegung des Mandats durch die einzelnen Betriebsratsmitglieder, denn das führt zum Ausscheiden aus dem Amt!

- Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses **beginnt dann automatisch die neue Amtszeit** und es endet die alte Amtszeit des amtierenden Betriebsrats. Dieser Amtszeitbeginn wird in oder besser noch auf der Wahlakte deutlich notiert, denn dieser Zeitpunkt ist jetzt für die Zukunft maßgebend.

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 (2022, 2026, 2030 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 endgültigen Wahlergebnisses**. Diese Bekanntmachung erfolgt erst, nachdem die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, d.h. wenn die Frist zur Ablehnung der Wahl durch die Gewählten verstrichen ist oder die Gewählten ausdrücklich die Annahme der Wahl erklärt haben.



Beispiel: Das endgültige Ergebnis der Wahl des Betriebsrats wurde am 12. April 2021 bekannt gemacht. Seine Neuwahl findet erst in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2026 statt, weil er am 1. März 2022 noch nicht ein volles Jahr im Amt war.

Praxistipp: Der Betriebsrat kann durch einen **Rücktrittsbeschluss** und die folgende Bestellung eines Wahlvorstands den Weg zu **vorgezogenen Wahlen** (einschließlich der Bekanntgabe des Wahlergebnisses) **in den 12 Monaten vor Beginn des regulären Wahlzeitraums** eröffnen. Der innerhalb von 12 Monaten vor Beginn des regulären Wahlzeitraums gewählte Betriebsrat hat eine verlängerte Amtszeit. Er bleibt so lange im Amt, bis im übernächsten regulären Wahlzeitraum das Wahlergebnis bekannt gegeben wird. Vorgezogene Wahlen können unter anderem dann günstig sein, wenn die Amtszeit des amtierenden Betriebsrats bereits zu Beginn des regulären Wahlzeitraums endet und daher bei Durchführung regulärer Wahlen wenig Spielraum für die zeitliche Planung der Wahl bliebe. Die vorgezogene Neuwahl setzt zwingend einen ordnungsgemäßen Rücktrittsbeschluss der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder voraus, der sorgfältig dokumentiert werden muss.

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

Bei Untätigkeit des Betriebsrats: GBR oder KBR können Wahlvorstand bestellen

Hat der Betriebsrat die Frist von zehn Wochen zur Bestellung des Wahlvorstands versäumt und besteht acht Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats immer noch kein Wahlvorstand, kann gemäß § 16 Abs. 3 BetrVG auch der **Gesamtbetriebsrat**, oder – falls ein solcher nicht besteht – der **Konzernbetriebsrat** den Wahlvorstand bestellen (Formular M 1b; Information über die Bestellung an Wahlvorstandsmitglieder und Gewerkschaft: Formulare M 2 und M 3). Ebenso können mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung des Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), wenn acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats noch kein Wahlvorstand bestellt worden ist. Die Antragsteller*innen können dem Gericht Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands unterbreiten. Dabei können dem Gericht bei Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen 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 Be-

Bestellung durch das Arbeitsgericht

stellung 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

aa) Bestellung des Wahlvorstands durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat

Gesamt- oder Konzernbetriebsrat können Wahlvorstand bestellen, wenn kein Betriebsrat besteht

Nach § 17 Abs. 1 BetrVG ist in Betrieben, in denen nach § 1 Abs. 1 BetrVG ein Betriebsrat gewählt werden kann, aber bisher kein Betriebsrat besteht, der Gesamtbetriebsrat (GBR), oder falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat (KBR) berechtigt, einen Wahlvorstand zu bestellen (Formulare M 1b, M 2 und M 3). Dieses „**Mentoren-Prinzip**“ hat sich in der Praxis bewährt, da der in der Durchführung von Betriebsratswahlen erfahrene Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den entscheidenden Anstoß geben kann und eine solche Bestellung eine störungssichere und vor allem auch schnelle Möglichkeit zur Bestellung eines Wahlvorstands darstellt. Zwar dürfen nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat keine Informationsversammlungen in den bislang nicht betriebsratsvertretenen Einheiten durchführen. Nach richtiger Auffassung dürfen sie jedoch die Beschäftigten des Betriebes am Arbeitsplatz aufsuchen und es steht ihnen deshalb ein Zutrittsrecht zum Betrieb zu. Auch ist es dem Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat gestattet, telefonisch und/oder unter Nutzung des Intranets oder Internets mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten. Der **Arbeitgeber** ist entsprechend zur **Erteilung von Auskünften verpflichtet**, um dem Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat die Kontaktaufnahme zu ermöglichen. Die Mitglieder des Wahlvorstands müssen auch bei der Bestellung durch den GBR oder KBR Angehörige des Betriebs sein, in dem der Betriebsrat gewählt werden soll.

bb) Bestellung des Wahlvorstands durch die Betriebsversammlung

Einladung sieben Tage vor der Betriebsversammlung aushängen

Existiert kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder unterlässt dieser eine Bestellung des Wahlvorstands, wird der **Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung gewählt** (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Zu dieser Versammlung können **mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen** oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen (§ 17 Abs. 3 BetrVG). Es können auch mehr als drei Beschäftigte zu der Versammlung einladen, wobei nur die ersten sechs der Einladenden einen besonderen Kündigungsschutz genießen (§ 15 Abs. 3a KschG). Die Einladung sollte in entsprechender Anwendung des § 28 Abs. 1 Satz 2 WO spätestens sieben Tage vor der Betriebsversammlung ausgehängt werden. Besser ist es, wenn eine etwas längere Einladungsfrist – zum Beispiel von zwei Wochen – zugrundegelegt wird. Dies ist insbesondere in solchen Betrieben geboten, in denen nicht alle Beschäftigten ständig im Betrieb anwesend sind. Das Gesetz schreibt nicht vor, auf welche Weise Ort und Zeit der Betriebsversammlung bekannt gemacht werden müssen. Die **Einladung zur Betriebsversammlung** kann z. B. durch Aushang oder mittels der innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationstechnik (z. B. Intranet) erfolgen (Formular M 4). Diese Möglichkeit zur Einladung ist auch der Gewerkschaft einzuräumen, wenn sie zur Versammlung einlädt. Die Einladung muss jedoch immer so erfolgen, dass alle Arbeitnehmer*innen hiervon Kenntnis nehmen können und dadurch die Möglichkeit erhalten, an der Betriebsversammlung teilzunehmen.

Alle Arbeitnehmer*innen müssen Kenntnis von der Einladung nehmen können

Dieser Grundsatz ist insbesondere auch in Betrieben zu beachten, in denen nicht alle Beschäftigten regelmäßig von Aushängen Kenntnis erlangen, z.B. in Betrieben mit Außendienstmitarbeiter*innen oder Beschäftigten in Elternzeit. In diesen Betrieben ist gegebenenfalls durch persönliche Anschreiben sicher-

zustellen, dass auch diese Beschäftigten über Ort und Zeit der Betriebsversammlung rechtzeitig informiert werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allen Beschäftigten, die regelmäßig außerhalb des Betriebs tätig sind, eine Einladung zu einer Betriebsversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats auf seine Kosten zukommen zu lassen. Wenn neben dem Hauptbetrieb noch **eine oder mehrere weitere Betriebsstätten** existieren (Betriebsteile, Kleinbetriebe), muss zwingend ein Aushang der Einladung zur Betriebsversammlung auch an **einer oder mehreren geeigneten Stellen in diesen Betriebsstätten** erfolgen.

Arbeitgeber kann arbeitsgerichtlich zur Mitwirkung gezwungen werden

Der **Arbeitgeber wird über die Versammlung informiert** und dazu aufgefordert, die notwendigen **Mitwirkungshandlungen** vorzunehmen (Formular M 5). Verweigert der Arbeitgeber seine notwendigen Mitwirkungshandlungen zur Einladung (z. B. dadurch, dass er die Einladung im Betrieb nicht aushängen lässt) und/oder zur Schaffung der Voraussetzungen für die Durchführung der Versammlung, muss er gegebenenfalls mittels Beantragung einer einstweiligen Verfügung durch die Einladenden arbeitsgerichtlich zur Mitwirkung gezwungen werden. Handelt es sich um einen Gemeinschaftsbetrieb sind sämtliche Arbeitgeber über die Durchführung der Versammlung zu informieren. Dies geschieht in der Regel durch Information der zentralen Betriebsleitung.

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

Teilnahmeberechtigung

An der Versammlung können auch die **unter 16-jährigen** und damit nicht wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen des Betriebes sowie die im Betrieb beschäftigten **Leiharbeiter*innen** unabhängig von ihrer Einsatzdauer und der aktiven Wahlberechtigung teilnehmen. Gleiches gilt für Beschäftigte, die in weiteren Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ beschäftigt werden [vgl. Gliederungspunkt IV. 1. c)]. Zur Frage der Stimmberechtigung dieser Teilnehmer*innen siehe unten.

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

Ablauf der Wahlversammlung

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

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

Stimmberechtigte Teilnehmer*innen

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

Durchführung der Abstimmung

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 Kandidat*innen bewerben, als Wahlvorstandssitze zu vergeben sind. Wenn nicht „im Paket“ gewählt wird, haben die Stimmberechtigten jeweils so viele Stimmen wie Sitze zu vergeben sind. Die/der Versammlungsleiter*in muss sicherstellen, dass die Teilnehmenden nicht mehr Stimmen abgeben, als ihnen zustehen. Stehen mehr Kandidat*innen zur Wahl, als der Wahlvorstand Mitglieder haben soll, entscheidet die Anzahl der Stimmen für die einzelnen Kandidat*innen. Das Ergebnis muss immer zweifelsfrei ermittelbar sein. Notwendig ist, dass die Mehrheit der anwesenden Stimmberechtigten der/dem jeweiligen Kandidat*in ihre Stimmen gibt.

Sowohl eine schriftliche oder gar geheime Abstimmung als auch eine Abstimmung durch Handaufheben sind zulässig. Es empfiehlt sich, je nach Lage der Umstände, die Wahl als **geheime oder zumindest schriftliche Wahl** durchzuführen, um eine unbeeinflusste Stimmabgabe im geschützten Rahmen zu ermöglichen. Wenn mehr Kandidat*innen sich bewerben als Sitze zu vergeben sind, muss eine schriftliche Stimmabgabe erfolgen, weil nur so gewährleistet werden kann, dass Anwesende nicht mehr Stimmen abgeben, als ihnen im jeweiligen Wahlgang zustehen. 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, wobei in dem Fall, dass mehr Personen kandidieren als Sitze zu vergeben sind, nur die Wahl zwischen schriftlicher und geheimer Abstimmung möglich ist.

Wahl der Ersatzmitglieder

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

Beschluss über das Wahlverfahren

Ferner muss die Versammlung einen **Beschluss** darüber fassen, ob die **Mitglieder und Ersatzmitglieder in einem Wahlvorgang gewählt werden** oder ob die Wahl in verschiedenen Wahlgängen erfolgt. Beschließt die Betriebsversammlung, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder in einem Wahlgang gewählt werden

sollen, kann die Abstimmung nicht gemeinsam „im Paket“ erfolgen, sondern es entscheidet die Anzahl der Stimmen für die einzelnen Kandidat*innen. 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 Kandidat*innen die erforderliche Mehrheit der Anwesenden auf sich vereinigen können. Es ist daher unbedingt zu empfehlen, dass die Wahlvorstandsmitglieder und Ersatzmitglieder in getrennten Wahlgängen gewählt werden. Die Versammlung muss zur Wahl der Ersatzmitglieder auf Grundlage der oben dargelegten Möglichkeiten eine Reihe von Entscheidungen treffen. Die Vorlage für einen Beschluss, in dem diese Entscheidungen zusammengefasst sind, findet sich in der nachfolgenden Checkliste unter Ziffer 7.

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

Betriebsversammlung sollte sorgfältig vorbereitet werden

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

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

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



Checkliste Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands

- 0. Ausstattung für die Versammlung beim Arbeitgeber einfordern/sicherheitshalber nach Möglichkeit auch selbst mitbringen:** Notebook, Beamer, Mikrofonanlage (in größeren Versammlungen), Papier (ggf. unterschiedliche Farben), Drucker, Kopiergerät, Kugelschreiber, Wahlkabinen bzw. Stellwände, Wahlurnen.
- 1. Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Teilnehmer*innen durch Einladende; knappe Erläuterung:**
 - Gründe für die Einladung zur Betriebsversammlung;
 - Einzelne Schritte der Wahl des Wahlvorstands in dieser Betriebsversammlung.
- 2. (ggf. im Interesse einer zügigen Versammlungsdurchführung überspringen):** Knappe Erläuterung der Bedeutung einer Betriebsratswahl und deren weiteren Ablauf durch eine/n Gewerkschaftssekretär*in.
- 3. Wahl einer Versammlungsleitung**

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



- 4. Bestimmung einer Protokollführerin/eines Protokollführers durch die Versammlungsleitung**
Die Anfertigung eines Protokolls ist wichtig für den späteren Nachweis, dass ein Wahlvorstand ordnungsgemäß gewählt wurde. Die/der Protokollführer*in notiert die einzelnen Schritte bis zur Wahl des Wahlvorstands; diese Aufgabe kann auch die/der Versammlungsleiter*in selbst übernehmen.

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

Leitende Angestellte haben kein Teilnahmerecht, sie sind aufzufordern, den Raum zu verlassen.
Verlesung der Definition leitende Angestellte.

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

Leiharbeiter*innen, 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.

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

- 6. Festlegung der Größe des Wahlvorstands**
Beschlussvorschlag (ggf. per Beamer an der Wand sichtbar machen), wenn eine Vergrößerung des Wahlvorstands für erforderlich erachtet wird:
*„Die Betriebsversammlung beschließt, die Anzahl der regulären Mitglieder auf xx (ungerade Zahl) zu erhöhen.
Begründung z.B.: Größe des Betriebs etc.“*

- 7. Beschluss über die Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitgliedern**
Beschlussvorschlag (an der Wand sichtbar machen):
*„Die regulären Mitglieder und die Ersatzmitglieder werden in zwei voneinander getrennten Wahlgängen gewählt. Jeder Wahlgang erfolgt als Personenwahl. Die Wähler*innen haben so viele Stimmen wie Sitze im jeweiligen Wahlgang zu vergeben sind. Können im ersten Wahlgang nicht ausreichend Bewerber*innen die erforderliche Mehrheit der Stimmen der Anwesenden jeweils auf sich vereinigen, wird eine Stichwahl durchgeführt.“*

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

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

- 8. Bestimmung von Helfer*innen, die bei der Auszählung der Stimmen helfen (insbesondere in sehr großen Betrieben zu empfehlen)**
Es sollte eine gerade Zahl bestimmt werden, wobei immer zwei Personen im Team zusammenarbeiten.
- 9. Aufforderung zur Unterbreitung von Kandidat*innen-Vorschlägen für den Wahlvorstand**
Beachte: Nur wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen können Mitglied des Wahlvorstand werden.



Namentliche Erfassung der Kandidat*innen – auch per Beamer – sichtbar machen. Auf dem Stimmzettel ist dieselbe Reihenfolge einzuhalten wie bei der Benennung der Vorschläge.

10. Kurze Vorstellung der Kandidat*innen

11. Erfassung der Zahl der Anwesenden

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

12. Durchführung der Wahl der Vollmitglieder

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

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

Gibt es nur so viele Kandidat*innen wie Sitze zu vergeben sind, wird im Paket abgestimmt. Es erfolgt eine Abstimmung mit JA oder NEIN über den Wahlvorschlag. Dieser ist nur angenommen, wenn die Mehrheit der Anwesenden mit JA stimmt.

13. Auszählung der Stimmen

- Die Auszählung muss öffentlich erfolgen! Ggf. ca. 1,50 m Abstand zu Auszählischen durch Absperrung gewährleisten;
- Die Wahlhelfer*innen sind zu instruieren, wann eine Stimme (eventuell) ungültig ist:
 - Anzahl der Kreuze übersteigt Anzahl der Stimmen/Mitglieder des Wahlvorstands
 - Kreuze/Markierungen sind nicht eindeutig
 - Der Stimmzettel enthält weitere Vermerke

Hinweis: Eventuell ungültige Stimmen auf gesonderten Stapel. Versammlungsleitung muss über die Gültigkeit entscheiden.

- Zunächst Anzahl der Stimmen erfassen (10er-Stapel/100er-Stapel).
- Dann Erfassung der Stimmen für die einzelnen Kandidat*innen durch Strichlisten in Paaren.
- Excel-Tabelle vorbereiten, zur Addition der Ergebnisse.
- Gewählt ist nur, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden bekommt.

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

Kommt in einem ersten Wahlgang keine erforderliche Mehrheit für die erforderliche Anzahl von Wahlvorstandsmitgliedern zustande, ist es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig, einen oder gegebenenfalls mehrere weitere Wahlgänge durchzuführen, um den Wahlvorstand im Wege einer Wahl durch die Belegschaft zu bestellen. Dieser weitere Wahlgang ist auch in Form einer „Stichwahl“ möglich, bei der nur die aussichtsreichsten Kandidat*innen für das Amt des Wahlvorstands, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinen konnten, zur Wahl gestellt werden. Zwingend ist es nicht, weitere Wahlgänge bzw. eine „Stichwahl“ durchzuführen. Es ist alternativ auch möglich, die Wahlversammlung nach dem erfolglosen Wahlgang abzubrechen und ein gerichtliches Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG einzuleiten. Da dieses sich über einen langen Zeitraum (durch mögliche zwei oder sogar drei arbeitsgerichtliche Instanzen) erstrecken kann, empfiehlt es sich, einen oder mehrere weitere Wahlgänge bzw. eine Stichwahl durchzuführen und so für eine Bestellung des Wahlvorstands durch die Betriebsversammlung zu sorgen.



Wenn dann in einer Stichwahl ausreichend Kandidierende die erforderliche Stimmenmehrheit erreicht haben, geht es ganz regulär weiter.

- 15. Durchführung der Wahl des/der Wahlvorstandsvorsitzenden**
Nach der Wahl der Vollmitglieder wählt die Wahlversammlung die/den Wahlvorstandsvorsitzende*n im Rahmen einer Mehrheitswahl. Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. Erhält kein/e Kandidat*in die erforderliche Mehrheit, kann eine Stichwahl durchgeführt werden.
- 16. Erneute Erfassung der (aktuellen) Zahl der Anwesenden**
(siehe oben Ziff. 11)
- 17. Durchführung der Wahl der Ersatzmitglieder und Auszählung der Stimmen**
Dasselbe Verfahren wie bei der Wahl der Mitglieder des Wahlvorstands.
- 18. Schlusswort der Versammlungsleitung**
Dank für die Teilnahme an der Versammlung. Hinweis, dass der Wahlvorstand nun die Betriebsratswahl vorbereiten und nach Abschluss der Vorbereitungen einleiten wird. Es empfiehlt sich ggf. ein Hinweis darauf, dass den Beschäftigten, die am Tag der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, das Antragsrecht auf Durchführung der Briefwahl zusteht.

cc) Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht gem. § 17 Abs. 4 BetrVG

Arbeitsgericht kann Wahlvorstand bestellen

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

2. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Aufgaben Wahlvorstandsvorsitzende*r

Nach § 16 Abs. 1 BetrVG besteht der Wahlvorstand aus **mindestens drei Wahlberechtigten**. Es können auch Mitglieder eines bestehenden Betriebsrats oder Wahlbewerber dem Wahlvorstand angehören, weil allein die Wahlberechtigung für die Mitgliedschaft entscheidend ist. Wird der Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht bestellt, können unter bestimmten Voraussetzungen auch Gewerkschaftsmitglieder als Mitglied des Wahlvorstands bestellt werden, die selbst nicht wahlberechtigt sind. Diese Möglichkeit besteht bei der Bestellung durch den Betriebsrat oder den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat nicht. Der Betriebsrat, der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht haben ein Mitglied des Wahlvorstands als Vorsitzende oder Vorsitzenden zu bestimmen. Ist dies nicht geschehen, wählt der Wahlvorstand seine Vorsitzende bzw. seinen Vorsitzenden selbst, sofern nicht eine Nachbestellung durch Betriebsrat bzw. Gesamt- oder Konzernbetriebsrat erfolgen kann. **Ein Vorsitz ist erforderlich**, damit der Wahlvorstand handeln kann. Das vorsitzende Mitglied lädt zu den Wahlvorstandssitzungen ein, vertritt den Wahlvorstand im Rahmen

der Beschlüsse des Wahlvorstands nach außen, nimmt Erklärungen entgegen, unterzeichnet die Schriftstücke des Wahlvorstands und vertritt den Wahlvorstand bei Rechtsstreitigkeiten.

Anzahl der Wahlvorstandsmitglieder

Die **Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann auch erhöht werden**, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht können diese erhöhte Zahl von Wahlvorstandsmitgliedern festlegen, sofern die Erforderlichkeit einer Vergrößerung des Wahlvorstands zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl besteht. Die Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann vor allem in größeren Betrieben erforderlich sein, z. B. dann, wenn mehrere Wahllokale im Betrieb parallel eröffnet werden. Jedoch sollen Effizienzgesichtspunkte und die Arbeitsfähigkeit des Wahlvorstandes für die Entscheidung maßgebend sein. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer **ungeraden Zahl** von Mitgliedern bestehen. Nicht zulässig ist es, zeitlich befristet die Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstands zu erhöhen, denn das sieht das BetrVG nicht vor. Benötigt der Wahlvorstand für bestimmte Amtshandlungen Unterstützung, ist er berechtigt, Wahlhelfer*innen hinzuzuziehen.

Bestellung von Ersatzmitgliedern

Für jedes Mitglied des Wahlvorstands sollte für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. Das Ersatzmitglied ist zu den Sitzungen und zur Arbeit des Wahlvorstands heranzuziehen, **wenn das ordentliche Mitglied verhindert ist**. Das Ersatzmitglied rückt in den Wahlvorstand nach, wenn das ordentliche Mitglied endgültig aus dem Wahlvorstand ausscheidet. Wurden zunächst keine Ersatzmitglieder bestimmt, ist spätestens dann durch den Betriebsrat, den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung bzw. das Arbeitsgericht ein Ersatzmitglied für das ausgeschiedene Wahlvorstandsmitglied zu bestellen, wenn die ursprüngliche Anzahl von Wahlvorstandsmitgliedern infolge des Ausscheidens unterschritten wird. Bei der Bestellung von Ersatzmitgliedern sind zwei Varianten möglich: Die Ersatzmitglieder können in einer bestimmten Reihenfolge bestellt werden. Sie kommen dann, unabhängig davon, welches Wahlvorstandsmitglied verhindert ist, in dieser Reihenfolge zum Einsatz. Alternativ kann jedem Wahlvorstandsmitglied personenbezogen ein Ersatzmitglied zugeordnet werden.



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

Entsendung einer/eines Gewerkschaftsbeauftragten in den Wahlvorstand

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

3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Grundsatz: Beschlussfassung im Gremium

Der Wahlvorstand ist **nur als Kollegialorgan handlungsfähig**. Zwar kann der Wahlvorstand organisatorisch-technische und vorbereitende Aufgaben an einzelne Mitglieder delegieren, aber die Entscheidungen zu den Amtshandlungen, die dem Wahlvorstand in der Wahlordnung zugewiesen sind, trifft das Gremium per Beschluss. Der Wahlvorstand beschließt als Gremium insbesondere über folgende Angelegenheiten: Schreiben an den Arbeitgeber, Erstellung der Wählerliste, Erlass/Aushang des Wahlausschreibens, Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste, Prüfung der Gültigkeit von Vorschlagslisten, Schreiben an die Listenführer*innen wegen festgestellter heilbarer bzw. unheilbarer Mängel, Schreiben an Stützunterschriftleistende und Kandidat*innen nach § 6 Abs. 5 und Abs. 7 WO, Prüfung des Rücklaufs der angeschriebenen Listenführer*innen und Beschäftigten, Bescheidung von Briefwahlanträgen nach § 24 Abs. 1 WO, Bekanntmachung von Vorschlagslisten, Gestaltung der Stimmzettel, Prüfung der ordnungsgemäßen Stimmabgabe bei der Briefwahl, Prüfung der Gültigkeit der Stimmzettel und Durchführung der Stimmauszählung.



Beschlussfassung

Beschlüsse des Wahlvorstands werden **grundsätzlich in Präsenzsitzungen** gefasst. Der Wahlvorstand kann beschließen, dass eine Teilnahme an den Sitzungen **mittels Video- oder Telefonkonferenz möglich** ist. Ausgenommen sind:

- öffentliche Sitzung zur Stimmauszählung und Bearbeitung der Briefwahlstimmen;
- Sitzung zur Prüfung und Nachprüfung von Wahlvorschlägen;
- die Sitzung zur Auslosung der Ordnungsnummern mehrerer gültiger Listen.

Beschlussfassung in Sitzungen

Jeder Beschluss des Wahlvorstands muss in einer Sitzung gefasst werden. Die Sitzungen des Wahlvorstands finden gem. § 1 Abs. 3 Satz 2 WO als Präsenzsitzungen statt. In diesem Fall kommen die Mitglieder des Wahlvorstands in einem Raum zusammen. Hiervon abweichend kann der Wahlvorstand **nach der geänderten Wahlordnung für seine nicht-öffentlichen Sitzungen** (soweit dies im Einzelnen nach § 1 Abs. 4 WO zulässig ist) generell oder in Bezug auf einzelne Sitzungen beschließen, dass die Teilnahme aller oder einzelner Mitglieder des Wahlvorstands **mittels Video- oder Telefonkonferenz** erfolgen kann. Der erstmalige Beschluss zur Teilnahme aller oder einzelner Wahlvorstandsmitglieder an einer Vorstandssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz kann wirksam nur in einer Präsenzsitzung gefasst werden.

NEU: Teilnahme an Sitzungen auch mittels Video- oder Telefonkonferenz

In folgenden Fällen muss eine Sitzung des Wahlvorstands stets als Präsenzsitzung durchgeführt werden. Eine Teilnahme – auch einzelner Mitglieder – mittels Video- oder Telefonkonferenz ist nicht zulässig:

1. Prüfung einer eingereichten Vorschlagsliste gem. § 7 Abs. 2 Satz 1 WO auf ihre Gültigkeit; dies umfasst auch die Sitzungen, in denen Vorschlagslisten nachgeprüft werden, die einen heilbaren Mangel gem. § 8 Abs. 2 WO aufgewiesen hatten oder eine Erklärung nach § 6 Abs. 5 oder Abs. 7 WO abgegeben werden musste;
2. Durchführung eines Losverfahrens nach § 10 Absatz 1 WO zur Ermittlung der Ordnungsnummern, die den eingereichten Vorschlagslisten zugeteilt werden;

Auch die Durchführung der Stimmauszählung gem. § 13 WO, die Bearbeitung der Briefwahlunterlagen nach § 26 Abs. 1 WO und die Erstellung der Wahlniederschrift nach § 16 WO muss in einer Präsenzsitzung erfolgen, da es um eine öffent-

liche Sitzung handelt, für die eine virtuelle Teilnahme nach § 1 Abs. 4 S. 1 nicht in Betracht kommt.

Die **Regelungen für die Teilnahme** an Wahlvorstandssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz unterscheiden sich von den Regelungen, die diesbezüglich für Betriebsratssitzungen getroffen wurden:

- Beim Wahlvorstand genügt ein Beschluss, um die Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz zu ermöglichen. Es bedarf keiner Regelung in einer Geschäftsordnung, die zudem den Vorrang der Präsenzsitzung beachten muss.
- Es existiert kein Widerspruchsrecht einer qualifizierten Minderheit gegen eine Teilnahme an Wahlvorstandssitzungen mittels Telefon- und Videokonferenz.

Ggf. bestätigen lassen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis erlangen können

Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Die/der Wahlvorstandsvorsitzende sollte zu Beginn der Sitzung abfragen, ob diese Voraussetzungen bei jedem einzelnen Mitglied gegeben sind und sich dies **ggf. per Mail bestätigen lassen**. Sie/er sollte jedes Mitglied auffordern, bekannt zu geben, wenn Dritte die Möglichkeit während der Sitzung erlangen, vom Inhalt der Sitzung Kenntnis zu nehmen. Wenn dies der Fall ist, muss sie/er die Sitzung unterbrechen, bis wieder sichergestellt ist, dass nur die Mitglieder des Wahlvorstands an der Sitzung teilnehmen. Diese Rahmenbedingungen können und sollten in der Geschäftsordnung festgehalten werden. Das Formular M 6 enthält eine solche Regelung.

Eine **Aufzeichnung der Sitzung** ist unzulässig. Das gilt auch dann, wenn alle Mitglieder des Wahlvorstands einer Aufzeichnung zustimmen.

Da ein persönlicher Eintrag in eine Anwesenheitsliste nicht möglich ist, bestätigen die mittels Video- oder Telefonkonferenz Teilnehmenden ihre Teilnahme gegenüber der oder dem Vorsitzenden in Textform. Dies kann z.B. per E-Mail oder Chat-Nachricht geschehen. Diese Bestätigung ist der Niederschrift (Sitzungsprotokoll), die nach § 1 Abs. 3 und 4 WO anzufertigen ist, beizufügen.

Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf Entscheidung

Die **Abstimmung** im Rahmen einer Video- bzw. Telefonkonferenz sollte dergestalt erfolgen, dass die/der Wahlvorstandsvorsitzende der Reihe nach alle Teilnehmenden befragt, ob sie einem gestellten Antrag zustimmen, diesen ablehnen, sich enthalten oder ob diese erklären, an der Abstimmung nicht teilnehmen zu wollen.

Wenn der Wahlvorstand es einzelnen Mitgliedern ermöglicht, **virtuell an Sitzungen teilzunehmen**, kann der Arbeitgeber hieraus nicht ableiten, dass eine Sitzung in Präsenzform nicht erforderlich sei, weil ja alle Mitglieder des Wahlvorstands virtuell tagen und beschließen könnten. Der Ordnungsgeber hat in § 1 Abs. 5 WO klargestellt, dass eine Sitzung und Beschlussfassung in Präsenzform immer als „erforderlich“ gilt.

Beschlussfassungen per Umlaufverfahren sind nicht zulässig. Absprachen über bestimmte Handlungen, Aktivitäten und Entwürfe von Dokumenten, für die ein Beschluss nicht notwendig ist, sind auch im Umlaufverfahren möglich.

Beschlussfähigkeit und Abstimmung

Der Wahlvorstand ist grundsätzlich beschlussfähig, wenn **mehr als die Hälfte** seiner Mitglieder anwesend ist. Das ändert nichts daran, dass stets alle Mitglieder bzw. im Falle von deren Verhinderung die regulären Ersatzmitglieder eingeladen werden müssen. Bei der öffentlichen Sitzung zur Behandlung der Briefwahl-Freiums schläge und der Stimmauszählung ist darauf zu achten, dass **alle Wahlvorstandsmitglieder** (bzw. deren Ersatzmitglieder) anwesend sind, sofern kein objektiver Verhinderungsgrund vorliegt, da sonst ein Anfechtungsrisiko besteht.

Nur Beschlüsse möglich mit mehr als der Hälfte der Mitglieder

Für die Wirksamkeit von Beschlüssen des Wahlvorstands ist (anders als bei Abstimmungen im Betriebsratsgremium nach § 33 BetrVG, bei denen die Mehrheit der anwesenden Mitglieder ausreichend ist) die **Mehrheit der Stimmen der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder erforderlich**. Das heißt konkret: Besteht ein Wahlvorstand aus drei Mitgliedern, müssen zwei der Mitglieder bzw.

die im Verhinderungsfall für diese zum Einsatz kommenden Ersatzmitglieder mit JA stimmen; hat der Wahlvorstand fünf Mitglieder, sind drei JA-Stimmen erforderlich, auch wenn lediglich drei Mitglieder (einschließlich der Ersatzmitglieder) anwesend sind; bei sieben Mitgliedern müssen vier mit JA stimmen usw. Stimmenthaltungen werden als NEIN-Stimmen gewertet. Das bedeutet dann folglich auch, dass **nicht anwesende Mitglieder** bzw. Mitglieder, die erklären, an der Abstimmung nicht teilnehmen zu wollen, als NEIN-Stimme gewertet werden müssen.

Delegation bestimmter Entscheidungen auf einzelne Wahlvorstandsmitglieder?

Es gibt bisher keine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage, ob bestimmte Entscheidungen, insbesondere solche, die die technische Durchführung der Wahl und/oder einfach zu treffende Entscheidungen betreffen (z. B. Gestaltung der Briefwahlmaterialien, Bescheidung von Briefwahlanträgen nach § 24 Abs. 1 WO in einfach gelagerten Fällen etc.) auf einzelne Wahlvorstandsmitglieder durch eine entsprechende Regelung in der Geschäftsordnung oder durch Einzelbeschluss des Wahlvorstands übertragen werden können. Wenn dieser Weg trotz rechtlicher Unsicherheiten gewählt werden soll, bedarf es auf jeden Fall einer **Delegationsregelung** in der vom Wahlvorstand beschlossenen **Geschäftsordnung** oder eines gesonderten **Delegationsbeschlusses** des Wahlvorstands. Diese Delegationsregelung muss Vorgaben für die Ausübung der Tätigkeit enthalten, wenn das Wahlvorstandsmitglied eigenständig Entscheidungen treffen soll. Entscheidungen, die von zentraler Bedeutung sind, darf nur der Wahlvorstand als gesamtes Gremium treffen.

Sollte der Wahlvorstand einzelnen Wahlvorstandsmitgliedern das Recht einräumen wollen, über **Briefwahlanträge** von Beschäftigten gem. § 24 Abs. 1 WO **allein zu entscheiden**, so ist dieses nur möglich, wenn die Entscheidungskompetenz wie folgt begrenzt wird: Eine positive Entscheidung des einzelnen Wahlvorstandsmitglieds darf nur dann erfolgen, wenn die/der Antragsteller*in behauptet, zum Zeitpunkt der Stimmabgabe wegen Urlaubs, Krankheit, Krankenhausaufenthalt, Teilnahme an einer Rehabilitations- oder Vorsorgemaßnahme im Betrieb nicht anwesend zu sein. Das Wahlvorstandsmitglied darf den Antrag dann nicht positiv bescheiden, wenn es sicher weiß, dass die/der Antragsteller*in zum Zeitpunkt der Stimmabgabe im Betrieb anwesend sein wird. Das Wahlvorstandsmitglied muss vor Bescheidung des Antrags Rücksprache mit der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden nehmen, um zu klären, ob dieser/diesem Informationen über die mögliche Anwesenheit der/des Antragsteller*in zum Zeitpunkt der Stimmabgabe vorliegen. Das Wissen der/des Vorsitzenden des Wahlvorstands ist dem Gremium zuzurechnen. Weitere Nachforschungen zum behaupteten Grund der Abwesenheit der Antragstellerin bzw. des Antragstellers zum Zeitpunkt der Stimmabgabe muss das zur Entscheidung berufene Mitglied nicht anstellen.

Recht einzelner Mitglieder, über Briefwahlanträge zu entscheiden

Die Rolle der/des Vorsitzende*n des Wahlvorstands

Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands hat nur in sehr beschränktem Umfang eigene Aufgaben. So unterzeichnet sie/er die **Sitzungsniederschriften**, das **Wahlausschreiben** und die **Wahlniederschrift** gemeinsam mit einem anderen Mitglied. Die/der Vorsitzende lädt zu Sitzungen des Wahlvorstands ein und leitet diese. Sie/er gibt im Rahmen der gefassten Beschlüsse Erklärungen für das Gremium ab und nimmt Erklärungen entgegen, sie/er ist insoweit Vertreter*in der Erklärung und nicht im Willen. Für die Bestimmung der/des Vorsitzenden ist das Organ zuständig, in dessen Kompetenzbereich die Bestellung des Wahlvorstands fällt. Falls die Bestellung unterblieben ist, ist diese Handlung von dem zuständigen Organ nachzuholen. Wenn der Betriebsrat als zuständiges Organ nicht mehr existiert, ist der Wahlvorstand ausnahmsweise berechtigt, eine/n Vorsitzende*n zu wählen. Der Wahlvorstand ist immer berechtigt, eine/n stellvertretende/n Vorsitzende*n zu wählen; diese/r **vertritt** die/den Vorsitzende*n **im Verhinderungsfall**. Diese Wahl einer/eines stellvertretenden Vorsitzenden empfiehlt sich, damit das Gremium handlungsfähig bleibt auch in einem solchen Verhinderungsfall. Die Wahl der/des stellvertretenden Vorsitzenden sollte der Belegschaft per Aushang oder ergänzend in elektronischer Form (Intranet) bekannt gemacht werden.

Ladung zur Sitzung des Wahlvorstands und Tagesordnung

Den Mitgliedern des Wahlvorstands muss vor der Sitzung **keine Tagesordnung** mitgeteilt werden. Nach Möglichkeit soll ihnen mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden, **welche Themen in der Sitzung behandelt werden sollen**, damit diese sich vorbereiten können. Zu Beginn der Sitzung sollte der Wahlvorstand eine Tagesordnung beschließen. Auch eine Ladungsfrist ist nicht zwingend einzuhalten, jedoch müssen die Mitglieder des Wahlvorstands die Möglichkeit haben, zur Sitzung in zumutbarer Weise in zeitlicher und örtlicher Hinsicht erscheinen zu können.



Sitzungsrhythmus, ordentliche und außerordentliche Sitzungen

Ab Aushang des Wahlausschreibens sollte der Wahlvorstand mindestens **zwei regelmäßige Sitzungen pro Woche** durchführen.

Sitzungen in einem bestimmten Rhythmus durchführen

Es empfiehlt sich, regelmäßig in einem bestimmten Rhythmus (ordentliche) Sitzungen des Wahlvorstands durchzuführen und Ort und Zeitpunkt per Beschluss – ggf. auch im Rahmen einer Geschäftsordnung – vorab festzulegen. Diese ordentlichen Sitzungen sollten **für die gesamte Dauer des Wahlverfahrens geplant und der Arbeitgeberseite mitgeteilt werden**. In der Vorbereitungsphase empfehlen sich je nach Größe des Betriebs ein bis zwei Sitzungen pro Woche, ab Aushang des Wahlausschreibens mindestens zwei regelmäßige Sitzungen pro Woche. Folgende **Tagesordnungspunkte** sollten nach Aushang des Wahlausschreibens wiederkehrend vom Wahlvorstand behandelt werden:

- Feststellung, dass das Wahlausschreiben noch ordnungsgemäß an allen Orten, an denen es ausgehängt wurde, vorhanden ist;
- Feststellung, dass der Briefkasten (soweit vorhanden) ordnungsgemäß geleert wurde und Feststellung eventuell dort eingeworfener Dokumente;
- Anpassung bzw. Aktualisierung der Wählerliste bei Ein- und Austritten von Beschäftigten;
- Entscheidung über Briefwahanträge nach § 24 Abs. 1 WO.

Es sollten zudem **zwei wichtige Sitzungstermine** fest eingeplant werden:

- Sitzung am Tag des Ablaufs der Frist für die Einreichung von Einsprüchen gegen die Wählerliste und die Einreichung von Vorschlagslisten;
- Sitzung am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe zum Zwecke der Anpassung der Wählerliste. Die geänderte Wahlordnung sieht vor, dass die Wählerliste noch bis zum Abschluss der Stimmabgabe zu aktualisieren ist. Da Änderungen jedoch nur auf der Basis eines Beschlusses des Wahlvorstands möglich sind und zudem einer Vorprüfung bedürfen, sollte der Wahlvorstand soweit wie möglich sicherstellen, dass die Wählerliste vor Beginn der Stimmabgabe aktuell ist und keiner weiteren Änderung bedarf.

Darüber hinaus muss die/der Vorsitzende bei Erforderlichkeit zu **außerordentlichen Sitzungen des Wahlvorstands** laden, wobei eine Form für die Ladung nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Auf Verlangen (mindestens) eines Viertels der Mitglieder des Wahlvorstands ist die/der Vorsitzende verpflichtet, eine Sitzung anzusetzen und zu dieser zu laden.

Wenn eine Vorschlagsliste eingereicht wird, muss der Wahlvorstand diese in einer Sitzung unverzüglich nach Eingang der Vorschlagsliste prüfen und über die Gültigkeit der Liste entscheiden. Diese Sitzung muss als Präsenzsitzung durchgeführt werden, da die Wahlvorstandsmitglieder den Original-Wahlvorschlag gemeinsam in Augenschein nehmen müssen. Die Teilnahme von Wahlvorstandsmitgliedern

mittels Video- oder Telefonkonferenz an dieser Sitzung ist nicht zulässig (§ 1 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 WO). Gleiches gilt für Sitzungen, in denen Vorschlagslisten hinsichtlich der Heilung von Mängeln nach § 8 Abs. 2 WO bzw. in Bezug auf Erklärungen nach § 6 Abs. 5 und Abs. 7 WO geprüft werden.

Ersatzmitglieder

Ist ein Wahlvorstandsmitglied verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, so hat es sich bei der/dem Vorsitzenden als „verhindert“ so früh wie möglich abzumelden. Ein **Verhinderungsgrund** muss nicht angegeben werden. Das Mitglied prüft in eigener Verantwortung das Vorliegen eines Verhinderungsgrundes. Die/der Vorsitzende ist nicht verpflichtet, das tatsächliche Vorliegen eines Verhinderungsgrundes zu überprüfen. Im Falle der Verhinderung eines Mitglieds des Wahlvorstands lädt die/der Vorsitzende das zuständige **Ersatzmitglied** ein.

Nichtöffentlichkeit der Sitzungen

Die Sitzungen des Wahlvorstands sind **grundsätzlich nicht-öffentlich**. Der Wahlvorstand kann jedoch beschließen, **andere Personen** (Auskunftspersonen, Sachverständige, Gewerkschaftssekretär*innen, Schreibkräfte) zu seinen nicht-öffentlichen Sitzungen hinzuzuziehen. Nehmen Wahlvorstandsmitglieder mittels Video- und Telefonkonferenz an einer Sitzung teil, muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Die **Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge** und die Prüfung der Briefwahlstimmen, die **Stimmauszählung** und die **Feststellung des Wahlergebnisses** und die **Anfertigung der Wahl Niederschrift** müssen in einer **öffentlichen Sitzung** des Wahlvorstands erfolgen (§ 26 Abs. 1 WO, § 13 WO, § 16 WO). Diese Sitzung ist zwingend als Präsenzsitzung durchzuführen, denn für öffentliche Sitzungen ist die Möglichkeit einer Teilnahme von Wahlvorstandsmitgliedern **mittels Video- oder Telefonkonferenz** gem. § 1 Abs. 4 S. 1 WO nicht vorgesehen. Bei dieser öffentlichen Sitzung müssen alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein, wenn sie nicht verhindert sind, da sonst ein Anfechtungsgrund geschaffen wird.

Sitzungsniederschrift

Über **jede Sitzung** des Wahlvorstands muss eine Niederschrift (Sitzungsprotokoll) angefertigt werden, die von der/dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist. Die Sitzungsniederschrift sollte ein/e benannte/r Schriftführer*in anfertigen, die/der ein stimmberechtigtes Mitglied ist. Es reicht, wenn der Wortlaut der gefassten Beschlüsse in die Niederschrift aufgenommen wird. Es sollten auch die **Namen der Wahlvorstandsmitglieder** in die Niederschrift aufgenommen werden, die an der Sitzung teilgenommen haben. Beizufügen ist dem Protokoll eine Anwesenheitsliste, in die sich jede/r Teilnehmer*in eigenhändig einzutragen hat. Sofern Wahlvorstandsmitglieder auf der Basis eines entsprechenden Beschlusses des Wahlvorstands mittels Video- oder Telefonkonferenz an der Sitzung teilnehmen, müssen sie anstelle der Eintragung in die Anwesenheitsliste ihre Teilnahme gegenüber der oder dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Diese Bestätigungen sind der Sitzungsniederschrift beizufügen. Die Sitzungsprotokolle bewahrt der Wahlvorstand auf und nimmt sie zur sog. „Wahlakte“.

**Video- oder Telefonkonferenz:
Teilnahme in Textform
bestätigen**

Geschäftsordnung

Der Wahlvorstand kann sich gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 WO eine **schriftliche Geschäftsordnung** geben (Formular M 6). Ob dies zweckmäßig ist, muss im Einzelfall entschieden werden. Gerade in größeren Betrieben kann eine Geschäftsordnung sinnvoll sein, um Einvernehmen über die Strukturierung der Arbeit des Wahlvorstandes herzustellen und allen Mitgliedern und Ersatzmitgliedern Klarheit über wichtige Organisationsfragen zu verschaffen. Zumindest aber ist die Geschäftsord-

**In größeren Betrieben kann eine
Geschäftsordnung sinnvoll sein**

nung (Formular M 6) gut geeignet, als Checkliste und Übersicht für die Arbeit des Wahlvorstands zu dienen, da alle wichtigen Grundlagen der Geschäftsführung und der Strukturierung der Arbeit des Wahlvorstands in ihr enthalten sind. Das gilt auch für Wahlvorstände, die eine Betriebsratswahl in kleineren Betrieben durchführen.

Arbeitsplanung und Terminplanung

Der Wahlvorstand erstellt einen Termin- und Arbeitsplan (vgl. Anhang Terminplan für die Betriebsratswahl), der u. a. **folgende Arbeitsschritte berücksichtigt** und die **Verantwortlichkeit** für die Vorbereitung bestimmter Arbeitsschritte und für bestimmte Aktivitäten einzelnen Wahlvorstandsmitgliedern zuweist: regelmäßige Kontrolle der Aushänge, regelmäßige Leerung von Briefkästen und einem möglicherweise vorhandenen Postfach des Wahlvorstands in der Poststelle, Vorbereitung der Erstellung der Wählerliste inklusive Arbeitsversion und der auszulegenden Version, Prüfung der laufenden Aktualisierung der Wählerliste idealerweise bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe, wenn erforderlich auch während der Stimmabgabe (also auch noch am Wahltag bzw. den Wahltagen selbst), Vorbereitung des Wahlausschreibens, Vorbereitung der Stimmabgabe an der Wahlurne im Wahllokal (nebst der Klärung technischer Fragen im Zusammenhang mit der Versiegelung des Schlosses und ggf. des Einwurfschlitzes der Wahlurne), Vorbereitung der Übermittlung der Briefwahlunterlagen an die Briefwähler*innen und der Klärung der Fragen im Zusammenhang mit dem Rücklauf der Briefwahlunterlagen (Registrierung der eingehenden Freiums schläge, Dokumentation von Unregelmäßigkeiten, sichere Aufbewahrung der Briefwahl-Freiums schläge bis zu ihrer Öffnung etc.).

Prüfung der Wählerliste bis zum Beginn der Stimmabgabe

Der Wahlvorstand stellt sicher, dass am letzten Tag des **Fristablaufs** alle Orte, an denen Vorschlagslisten und/oder Einsprüche gegen die Wählerliste dem Wahlvorstand wirksam zugehen können, **zum konkreten Zeitpunkt des Fristablaufs kontrolliert werden**. Über diese Kontrolle und das Ergebnis ist ein zu unterzeichnender Vermerk anzufertigen und zur Wahlakte zu nehmen.

Wahlhelfer*innen

Bei der Durchführung der Stimmabgabe und der Stimmauszählung kann der Wahlvorstand (freiwillige) Wahlhelfer*innen hinzuziehen, sofern dies **erforderlich** ist. Benötigt der Wahlvorstand Wahlhelfer*innen, fasst er darüber einen Beschluss; die Auswahl der Personen trifft der Wahlvorstand selbst. Auch Ersatzmitglieder des Wahlvorstands können nur dann als Wahlhelfer*innen hinzugezogen werden, wenn der Wahlvorstand einen **entsprechenden Beschluss** gefasst hat. Der Arbeitgeber ist über die Bestellung von Wahlhelfer*innen zu informieren. Alle Kosten, die den Wahlhelfern*innen für ihre Tätigkeit entstehen, muss der Arbeitgeber ersetzen. Auch die Wahlhelfer*innen bekommen ihr Arbeitsentgelt in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 2 BetrVG gezahlt, wenn sie während der Arbeitszeit Tätigkeiten als Wahlhelfer*innen ausüben. Es können nur wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen als Wahlhelfer*innen hinzugezogen werden. Es ist zu bedenken, dass Wahlhelfer*innen **keinen besonderen Kündigungsschutz** genießen.

Alle Kosten der Tätigkeit von Wahlhelfer*innen trägt der Arbeitgeber

Wahlakte und Aufbewahrung von Unterlagen

Es wird für alle die Wahl betreffenden Dokumente und insbesondere die Protokolle der Sitzungen des Wahlvorstands eine **Wahlakte** geführt. Die Verantwortung für die ordentliche und übersichtliche Führung der Wahlakte liegt bei der/dem Vorsitzenden des Wahlvorstands. Für jede **Vorschlagsliste** sollte ein gesonderter **Aktenhefter** verwendet werden. Alle eine Vorschlagsliste betreffenden Schriftstücke sind in diesem Hefter abzulegen. Der Aktenhefter ist Bestandteil der Wahlakte und wird zu dieser genommen. Alle Wahlunterlagen sind in einem verschließbaren Schrank aufzubewahren. Außer den Wahlvorstandsmitgliedern darf niemand den Schlüssel zum Schrank besitzen. Dateien mit personenbezogenen Daten werden so verwahrt, dass gewährleistet ist, dass Unbefugte keinen Zugang zu ihnen erlangen können.

Alle Wahlunterlagen in einem verschließbaren Schrank aufbewahren

Betriebsadresse und Zugang von Erklärungen beim Wahlvorstand

Die Betriebsadresse muss im Wahlausschreiben angegeben werden

Der Wahlvorstand muss eine **Betriebsadresse** haben, unter der ihm Erklärungen von Beschäftigten zugehen können. Diese Betriebsadresse ist im **Wahlausschreiben** konkret anzugeben, sollte aber auch schon vorher der Belegschaft in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht werden. Zweckmäßig für die Auswahl der „Betriebsadresse“ ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz der/des Wahlvorstandsvorsitzenden oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Unter dieser Adresse muss zumindest ein oder das konkret benannte Wahlvorstandsmitglied auch tatsächlich anzutreffen sein. Ist dies nur zu bestimmten Zeiten am Tag der Fall, müssen diese im Wahlausschreiben angegeben werden. Bei Auswahl des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds sollte die übliche Arbeitszeit bzw. Erreichbarkeit des Mitglieds angegeben werden.

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 der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden und im Fall ihrer/seiner Verhinderung gegenüber der/dem Stellvertreter*in im Betrieb auch außerhalb der Betriebsadresse des Wahlvorstands abgegeben werden. Der/die Wahlvorstandsvorsitzende – oder im Falle ihrer/seiner Verhinderung deren/dessen Stellvertreter*in – 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 die/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 der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden abgegeben werden, unabhängig von dessen Arbeitszeit als zugegangen zu betrachten. Die Entgegennahme von **Erklärungen außerhalb des Betriebs** sollte jedoch abgelehnt werden.

Erklärungen, die Mitgliedern des Wahlvorstands gegenüber an der Betriebsadresse (**fern-)mündlich abgegeben** werden (z.B. Anträge auf Briefwahl nach § 24 Abs. 1 WO, Erklärungen darüber, welche Stützunterschrift aufrechterhalten wird etc.) und Berichte über besondere Vorkommnisse (Störungshandlungen, Unregelmäßigkeiten etc.) sind vom betreffenden Wahlvorstandsmitglied in Form eines schriftlichen Vermerks **zu protokollieren** (Name der Person, die die Erklärung abgegeben hat; Inhalt der Erklärung; Datum; Uhrzeit sowie Name des Wahlvorstandsmitglieds, das die Erklärung entgegengenommen hat) und unverzüglich der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden zur Kenntnis zu bringen. Der schriftliche Vermerk ist **zur Wahlakte zu nehmen**.

Verfügt der Wahlvorstand über ein **eigenes Postfach** in der Poststelle oder hat er einen oder mehrere Briefkästen im Betrieb installiert, sind auch dies Orte, die zum Machtbereich des Wahlvorstands gehören und an denen dem Wahlvorstand schriftliche Erklärungen zugehen können. Der Wahlvorstand muss daher dafür Sorge tragen, dass Postfächer und Briefkästen täglich regelmäßig aufgesucht und geleert werden.

Fax und E-Mail nur bei Erklärungen, die nicht der Schriftform bedürfen

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. Wichtig: Per Fax oder E-Mail können allerdings nur solche Erklärungen dem Wahlvorstand wirksam zugehen, die nicht der **Schriftform** bedürfen. Vorschlagslisten können daher nicht per E-Mail oder Fax übersendet werden, Anträge auf Briefwahl gem. § 24 Abs. 1 WO können formlos gestellt werden.

Der Wahlvorstand muss auch am **letzten Tag** der Frist für die Einreichung von Vorschlagslisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen die Wählerliste für die Beschäftigten **erreichbar sein**. Er muss insbesondere erreichbar sein **bis zum**

Der Wahlvorstand darf für das Fristende eine frühere Uhrzeit bestimmen

Ablauf der Frist, die (ggf. unter Nennung der Uhrzeit) im Wahlausschreiben angegeben wird. Wenn im Wahlausschreiben **keine Uhrzeit angegeben** ist, dürfen die Beschäftigten davon ausgehen, dass sie am letzten Tag der Frist Vorschlagslisten und Einsprüche **bis 24:00 Uhr** einreichen können. Der Wahlvorstand darf für das Fristende eine frühere Uhrzeit bestimmen. Es muss jedoch gewährleistet sein, dass das vorverlegte Fristende nicht vor dem **Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wähler*innen** an diesem konkreten Arbeitstag liegt (zu den Einzelheiten siehe unten Gliederungspunkt V. 3.). Wenn der Wahlvorstand seine physische Erreichbarkeit bis zu dem Zeitpunkt, der im Wahlausschreiben (ggf. unter Angabe einer konkreten Uhrzeit) anzugeben ist, nicht sicherstellen kann, kann er sich auch der Nutzung eines **Briefkastens** oder mehrerer Briefkästen oder eines **Postfachs** in der Poststelle des Arbeitgebers bedienen. Im Wahlausschreiben sind diese Orte als „Betriebsadresse“ zu benennen. Der Wahlvorstand muss jedoch sicherstellen, dass diese Empfangsorte bis zum Zeitpunkt des Fristablaufs zugänglich sind und dass er die Empfangsorte zum Zeitpunkt des Fristablaufs auf Eingänge überwacht, um rechtzeitig bzw. verspätet eingegangene Erklärungen und Mitteilungen voneinander unterscheiden zu können. Da der Wahlvorstand insbesondere am letzten Tag der Frist sich für die unverzüglich nach Eingang zu erfolgende Prüfung der möglicherweise sehr spät eingereichten Vorschlagslisten bereithalten muss, bietet es sich an, die **physische Erreichbarkeit** am Tag des Ablaufs der Frist bis zur Uhrzeit des Ablaufs der Frist bzw. bis ggf. 24:00 Uhr (wenn keine vorverlegte Uhrzeit angegeben ist) sicherzustellen.

Freistellung der Wahlvorstandsmitglieder ohne Minderung des Arbeitsentgelts

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 beim Vorgesetzten für die Ausübung von Wahlvorstandstätigkeit abmelden. Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz erfolgt eine **Rückmeldung**. Es sollte daran gedacht werden, dass die Abmeldung vom Mitglied des Wahlvorstands in einer Form erfolgt, die einen Nachweis der Abmeldung ermöglicht.

Neutralitätsgrundsatz

Der Wahlvorstand ist bei der Durchführung der Wahl bei allen Amtshandlungen zur **strengsten Neutralität** verpflichtet. Er darf keine Handlungen vornehmen, die dazu geeignet sind, das **Wahlverhalten der Wähler*innen zu beeinflussen** oder die bezüglich der Kandidat*innen den Grundsatz der Chancengleichheit der Wahl zu verletzen. Sie dürfen insbesondere **Außenstehenden keine Auskunft erteilen** über den Inhalt der Arbeitsversion der Wählerliste und sie dürfen die ihnen aus der Mitgliedschaft im Wahlvorstand bekannt gewordenen Informationen auch nicht selbst verwenden, soweit sie selbst bei der Wahl des Betriebsrates kandidieren. Mitglieder des Wahlvorstands dürfen **nicht** als „**Person des Vertrauens**“ gem. § 12 Abs. 4 WO bei der Stimmabgabe fungieren.

IV. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?

Wahlvorstand organisiert das gesamte Wahlverfahren

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

Auch wenn in diesem Wahlleitfaden immer wieder auf die Folgen von Fehlern bei der Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl hingewiesen wird, sollte dennoch den Wahlvorstandsmitgliedern bewusst sein, dass eine erfolgreiche Wahl der Regelfall ist.

Der Wahlvorstand hat die Betriebsratswahl unverzüglich einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, §§ 2 ff. WO). Der Wahlvorstand muss daher ohne unnötiges Warten das Wahlausschreiben erlassen. Der „Erlass“ des Wahlausschreibens setzt zwei Akte voraus: Der Wahlvorstand muss den Inhalt des Wahlausschreibens beschließen und das Wahlausschreiben tatsächlich so aushängen, dass alle Beschäftigten davon Kenntnis nehmen können (§ 3 WO). Gibt es **mehrere Orte**, an denen der Wahlvorstand das **Wahlausschreiben** aushängt, wird die Betriebsratswahl mit Anbringung des letzten Aushangs **förmlich eingeleitet**. An demselben Tag ist auch die Wählerliste auszulegen. Vor dem Aushang des Wahlausschreibens und dem Auslegen der Wählerliste sind jedoch einige wichtige Aufgaben zu erledigen, um diese Dokumente mit dem richtigen Inhalt erlassen zu können.

Der Wahlvorstand sollte sich für eine gründliche Vorbereitung der Wahl genügend Zeit nehmen, um eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 19 BetrVG) zu vermeiden. Zu dieser Vorbereitung gehört auch der Besuch einer Wahlvorstandsschulung, auf der die notwendigen aktuellen Kenntnisse für die korrekte Durchführung der Wahl vermittelt werden. Die Verwendung von Zeit auf die Vorbereitung der Wahl steht nicht im Gegensatz zu dem Gebot, die Wahl unverzüglich einzuleiten. Nach dem Erlass des Wahlausschreibens beginnt die Durchführung der Wahl, und sie endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wobei der Wahlvorstand auch nach der Durchführung der Wahl noch einige weitere Pflichten zu beachten hat.

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

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

1. Information der ausländischen Arbeitnehmer*innen

Ausländische Arbeitnehmer*innen müssen informiert werden

Der Wahlvorstand muss **zwingend** vor der Einleitung der Betriebsratswahl die ausländischen Arbeitnehmer*innen, die der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtig sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wähler- und der Vorschlagslisten, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichten (§ 2 Abs. 5 WO). Den Wahlvorstand trifft eine **Nachforschungspflicht**, ob ein/e Arbeitnehmer*in über ausreichende Sprachkenntnisse verfügt. Dem Wahlvorstand ist freigestellt, ob er zum Zwecke der grundsätzlichen Information über den Ablauf einer Betriebsratswahl eine Versammlung für die ausländischen

Die Kosten der Übersetzungen muss der Arbeitgeber tragen

dischen Kollegen*innen im Beisein **einer/eines Dolmetscher*in** (oder mehrerer Dolmetscher*innen) durchführt oder ob er ein Merkblatt in einer oder mehreren ausländischen Sprachen verfassen lässt. Die erforderlichen Kosten hat gem. § 20 Abs. 3 BetrVG der Arbeitgeber zu tragen. Wegen des **Merkblatts in der jeweiligen Landessprache** sollte die/der betreuende Gewerkschaftssekretär*in angesprochen werden. Zusätzlich zu der Vorab-Unterrichtung gem. § 2 Abs. 5 WO ist unbedingt zu empfehlen, auch das Wahlausschreiben und weitere Bekanntmachungen des Wahlvorstands in den jeweiligen Sprachen dieser Beschäftigten zu veröffentlichen. Obwohl dies gesetzlich nicht vorgegeben ist, wird vielfach eine entsprechende Verpflichtung des Wahlvorstands angenommen. Übersetzungen des Musterwahlausschreibens (Formular M 10) in diversen Sprachen sind über die jeweils zuständige DGB-Gewerkschaft erhältlich. Bei Änderungen oder Ergänzungen des Mustertextes ist an eine entsprechende Anpassung der Übersetzungen zu denken.

Die Aufgaben des Wahlvorstands bis zum

Aushang des Wahlausschreibens

- Planung des zeitlichen und organisatorischen Ablaufs der BR-Wahl
- Information der Arbeitnehmer*innen mit nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen in ihrer Sprache über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wähler- und der Vorschlagslisten, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe
- Erstellung 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
- Beschlussfassung über den konkreten Inhalt des Wahlausschreibens

Wegen der Bedeutung des aktiven und passiven Wahlrechtes, das selbstverständlich auch ausländischen Beschäftigten zusteht, muss das Erfordernis zur Unterrichtung der ausländischen Arbeitnehmer*innen ernst genommen werden. Im Zweifelsfall muss der Wahlvorstand von **unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen** ausgehen. Entscheidend ist nicht, ob die Arbeitnehmer*innen 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.

Information von Menschen mit Behinderung, die Aushänge nicht wahrnehmen können

Es ist bislang nicht höchstrichterlich entschieden, ob der Wahlvorstand auch dazu verpflichtet ist, behinderte Beschäftigte, die die Aushänge aufgrund ihrer Behinderung nicht zur Kenntnis nehmen können (z.B. **blinde oder sehbehinderte Beschäftigte**), vorab in geeigneter Form über die Betriebsratswahl zu informieren. Es empfiehlt sich jedoch, **beim Arbeitgeber anzufragen**, ob Menschen mit einer entsprechenden Behinderung im Betrieb beschäftigt werden (vgl. Formular M7, das diese Anfrage enthält) und diese dann zunächst vorab über die Betriebsratswahl in geeigneter Form zu informieren und ihnen später die jeweiligen Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerliste, Vorschlagslisten) mit deren Veröffentlichung auch in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen.



Wer ist aktiv wahlberechtigt?

Aktiv wahlberechtigt sind alle betriebszugehörigen Arbeitnehmer*innen, die das 16. 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 46).

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
Praktikant*innen	differenzieren	nur wenn Vertragsbeziehung zum Arbeitgeber besteht
Schüler-Praktikant*innen	Nein	
Montage- und Außendienst- mitarbeiter*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 ¹
Leiharbeitnehmer*innen	Ja	wenn Einsatz länger als drei Monate dauern soll; kein passives Wahlrecht!
Personen, die auf Basis eines Werkvertrags im Betrieb tätig sind	Nein	
Leitende Angestellte	Nein	
Arbeitnehmer*innen mit nichtdeutscher Staats- angehörigkeit	Ja	

¹ Achtung: passives Wahlrecht bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage auch ohne aktives Wahlrecht

2. Aufstellen der Wählerliste

Wählerliste maßgeblich für Wahlberechtigung

Der Wahlvorstand hat eine **Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen** zu erstellen. In die Liste sind nur Arbeitnehmer*innen im Sinne des BetrVG aufzunehmen, zu denen nicht die leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG zählen. Die wichtigen Begriffe „Arbeitnehmer*in“ und „leitende/r Angestellte*r“ werden nachfolgend im Zusammenhang mit dem Begriff des „**aktiven Wahlrechts**“ erläutert. Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da nur diejenigen Beschäftigten wählen können (aktives Wahlrecht), die in diese Liste eingetragen wurden. Auch sind nur die Beschäftigten wählbar (**passives Wahlrecht**), die in die Wählerliste eingetragen wurden. Allerdings verschafft die Eintragung in die Liste den Beschäftigten kein aktives oder passives Wahlrecht, wenn ihnen dieses nach den Vorschriften des BetrVG nicht zusteht.

NEU: In der Wählerliste müssen Beschäftigte ausgewiesen werden, die zwar wählen dürfen, aber nicht wählbar sind

In die Wählerliste sind gem. § 2 Abs. 1 WO alle Wahlberechtigten getrennt nach Geschlechtern, d.h. **getrennt in Frauen, Männer und nicht-binäre Personen** einzutragen. Die Wahlberechtigten sollen mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und innerhalb der Geschlechter in alphabetischer Reihenfolge** aufgeführt werden. Die von anderen Arbeitgebern überlassenen **Leiharbeiter*innen** (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG), denen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 7 Satz 2 BetrVG gegebenenfalls nur das aktive und nicht das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zusteht, müssen gesondert gekennzeichnet werden (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WO). Es sind auch alle anderen Beschäftigten mit einem entsprechenden Hinweis zu kennzeichnen, bei denen **aktives und passives Wahlrecht voneinander abweichen**. Diese **Kennzeichnungspflicht** folgt aus § 2 Abs. 1 S. 3 der **geänderten Wahlordnung**. Zu kennzeichnende Abweichungen ergeben sich somit in Bezug auf folgende Gruppen, die aktiv wahlberechtigt sind, aber (noch) nicht wählbar:

- Beschäftigte, die am (letzten) Wahltag noch nicht sechs Monate dem Unternehmen bzw. Konzern angehören;
- Beschäftigte, die am (letzten) Wahltag 16 oder 17 Jahre alt sind;
- Leiharbeiter*innen, deren Einsatzdauer mehr als drei Monate beträgt bzw. auf Grundlage der arbeitgeberseitigen Planung länger als drei Monate dauern soll.

Ebenfalls gekennzeichnet werden sollten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt vor der Wahl aufgrund einer **Kündigung des Arbeitgebers** beendet wurde, die jedoch Kündigungsschutzklage erhoben haben. Diesen Beschäftigten steht nur das passive, nicht jedoch das aktive Wahlrecht zu. Dies sollte entsprechend in der Wählerliste vermerkt werden.

In der Wählerliste ist auch zu vermerken, welchen Beschäftigten Briefwahlunterlagen ausgehändigt oder übersendet wurden (§ 24 Abs. 1 S. 3 WO).

Die Wählerliste umfasst im Original somit **drei Tabellen (Frauen, Männer, nicht-binäre Personen)**, die jeweils folgende Spalten haben:

- Name (in den drei Tabellen jeweils alphabetisch gereiht)
- Vorname
- Geburtsdatum
- Abweichung aktives/passives Wahlrecht (dort heißt es dann z.B. bei Leiharbeiter*innen oder Beschäftigten, die noch nicht sechs Monate dem Betrieb, Unternehmen oder Konzern angehören oder die zum Zeitpunkt der Wahl jünger als 18 Jahre sind: „Nur aktives Wahlrecht“)
- Aushändigung/Versendung Briefwahlunterlagen
- Stimmabgabevermerk

Es empfiehlt sich, eine **Arbeitsversion der Wählerliste** mit weiteren Spalten zu führen, die dem Wahlvorstand jederzeit einen genauen Überblick im laufenden Wahlverfahren gibt. Einzelheiten hierzu in Abschnitt V. 3.

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 (§ 2 Abs. 2 WO). Der Arbeitgeber hat den Wahlvorstand in diesem Rahmen auch 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. Ein entsprechendes Musteranschreiben findet sich im Anhang (Formular M 7). Mit diesem Anschreiben werden neben den Informationen, die zur Erstellung der Wählerliste notwendig sind, auch weitere Informationen angefordert, die der Wahlvorstand für die korrekte Durchführung des Wahlverfahrens benötigt. Es ist zu beachten, dass der Wahlvorstand mit Blick auf eine in der geänderten Wahlordnung neu aufgenommene Gruppe der Briefwähler*innen in diesem Musterschreiben Datumsangaben einfügen muss [Erläuterungen hierzu unter Gliederungspunkt V. 12 b)].

Wahlvorstand kann Arbeitsgericht einschalten, wenn Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt

Wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Informationserteilung 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 der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in wegen der möglichen Einleitung eines solchen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rücksprache genommen werden. Sofern der Wahlvorstand die Wählerliste auf der Basis von Informationen erstellt, die nicht vom Arbeitgeber zu diesem Zweck zur Verfügung gestellt wurden, muss er unbedingt darauf achten, dass die Informationen **aktuell** sind. Sie müssen ferner als Grundlage für die Prüfung des Wahlrechts und der Wählbarkeit **geeignet** sein.

Ein Abdruck der Wählerliste ist vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an einer Stelle oder gegebenenfalls mehreren Stellen auszulegen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Einblick zu nehmen (siehe unten V. 1). Die veröffentlichte Wählerliste enthält nur den Namen und den Vornamen sowie Abweichungen aktives/passives Wahlrecht. Die Geburtsdaten werden nur veröffentlicht, wenn dies wegen Namensgleichheit zur Identifizierung erforderlich ist. Weitere Angaben, wie die Übermittlung von Briefwahlunterlagen, sind in der veröffentlichten Wählerliste nicht enthalten.

Wählerliste muss fortlaufend aktualisiert werden

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



a) Feststellung der Wahlberechtigung

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

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

- Arbeitnehmer*in ist
- dem Betrieb zugehört und
- das 16. Lebensjahr vollendet hat.

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

Passiv wahlberechtigt, also befugt für das Betriebsratsamt zu kandidieren, sind gem. § 8 BetrVG Arbeitnehmer*innen des Betriebs, die das **18. Lebensjahr** zum Zeitpunkt der Wahl vollendet haben und außerdem zu diesem Zeitpunkt bereits sechs Monate ununterbrochen beim Unternehmen oder zumindest in demselben Konzern beschäftigt waren. Die Altersgrenzen für das aktive und passive Wahlrecht weichen seit der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Jahr 2021 voneinander ab.

Gekündigte Arbeitnehmer*innen sind nach Ablauf der Kündigungsfrist unter bestimmten Voraussetzungen auch wählbar, auch wenn ihnen das aktive Wahlrecht nicht mehr zusteht [siehe unter b) cc)]. **Leiharbeiter*innen** sind **im Einsatzbetrieb niemals wählbar**.

b) Wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen gemäß § 7 S. 1 BetrVG

aa) Grundsätze

Wahlberechtigt ist gem § 7 S. 1 BetrVG wer drei Voraussetzungen erfüllt: Die Person muss **Arbeitnehmer*in** sein, sie muss dem **Betrieb angehören** und im Zeitpunkt der Wahl das **16. Lebensjahr** vollendet haben.

Arbeitnehmer*innen-Eigenschaft

Wahlberechtigt ist, wer Arbeitnehmer*in ist. Wer Arbeitnehmer*in im Sinne des BetrVG ist, ergibt sich aus § 5 Abs. 1 BetrVG. Arbeitnehmer*innen sind demnach alle Arbeiter*innen und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende), unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.

Weisungsgebundene Tätigkeiten

Entscheidend für Arbeitnehmer*innen ist, dass diese **in persönlicher Abhängigkeit** für den Arbeitgeber Dienste leisten (vgl. auch § 611a BGB). Arbeitnehmer*innen sind dem **Weisungsrecht des Arbeitgebers** unterworfen und können deshalb ihre Tätigkeit nicht frei gestalten und nicht über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen.

Betriebszugehörigkeit

Wahlberechtigt sind nach § 7 Satz 1 BetrVG nur Arbeitnehmer*innen **„des Betriebs“**, d. h. solche, die dem Betrieb zuzuordnen sind. Einem Betrieb zuzuordnen sind Beschäftigte dann, wenn sie weisungsgebundene Tätigkeiten verrichten und innerhalb der betrieblichen Organisation zur **Erfüllung des Betriebszwecks** auch eingesetzt werden.

Stehen Arbeitnehmer*innen in einem Arbeitsverhältnis zu mehreren Arbeitgebern, kommt eine **mehrfache Betriebszugehörigkeit** und ein entsprechendes Wahlrecht in jedem Betrieb in Betracht, **in den die Beschäftigten eingegliedert** sind. Auch wenn Beschäftigte nur bei einem Arbeitgeber arbeiten, kommt eine mehrfache Betriebszugehörigkeit in Betracht, wenn der Beschäftigte **in mehrere Betriebe gleichzeitig eingegliedert** ist. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie/er eine Arbeitsaufgabe erfüllt, in deren Rahmen sie/er der Weisungsmacht verschiedener Betriebsleitungen unterliegt. Auf einen „Schwerpunkt“ der Tätigkeit kommt es nicht an.

Schwierig kann die Zuordnung von Beschäftigten im Rahmen einer sog. **„unternehmensübergreifenden (und in der Regel: konzernweiten) Matrixorganisation“** sein. Wesentlich für diese Organisationsform ist, dass die Ausübung sog. „disziplinarischer“ Weisungsbefugnisse (Ausspruch von Abmahnungen und Kündigungen, Urlaubsgewährung etc.), die an den sich aus dem Arbeitsvertrag rührenden Stammrechten des Vertragsarbeitgebers anknüpfen, von

der Ausübung der fachlichen Weisungsbefugnisse (Weisungen bezüglich Ort, Art und zeitlicher Lage des Arbeitseinsatzes) unterschieden werden. Diese fachlichen Weisungsbefugnisse knüpfen **am tatsächlichen Arbeitseinsatz** des Beschäftigten an und liegen bei einer sog. „**steuernden Einheit**“. Diese wiederum ist in einem Betrieb eines anderen (Konzern-)Unternehmens angesiedelt.

Die Beschäftigten sind im Rahmen dieser unternehmensübergreifenden Matrixorganisation zunächst im Regelfall auch weiterhin dem Betrieb des Vertragsarbeitgebers zugeordnet, auch wenn die fachliche Weisungsmacht von Führungskräften („Matrix-Managern“) ausgeübt wird, die **bei anderen Konzerngesellschaften vertraglich gebunden** und in deren Betriebsorganisation eingegliedert sind.

Nur dann, wenn Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis mit dem (bisherigen) Vertragsarbeitgeber **ruhend stellen** und in einen Betrieb einer anderen (Konzern-)Gesellschaft eingegliedert werden, kann die Bindung zum Betrieb des Vertragsarbeitgebers, mit dem ein ruhendes Arbeitsverhältnis besteht, (vorerst) beendet sein und eine Zugehörigkeit zu einem Betrieb des neuen Arbeitgebers entstehen. Das ist dann der Fall, wenn der (bisherige) Vertragsarbeitgeber, mit dem das Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wurde, kein Rückrufrecht bzw. der Beschäftigte keine Rückkehrgarantie besitzt und dieser bisherige Arbeitgeber die Personalverwaltung nicht fortführt. In diesem Fall ist der Beschäftigte ausschließlich als betriebszugehörig in einem Betrieb des Arbeitgebers anzusehen, mit dem das neue Arbeitsverhältnis begründet wurde.

Es ist jedoch denkbar, dass im Rahmen der „unternehmensübergreifenden Matrixorganisation“ in hier dargestellten typischen Fallkonstellationen eine weitere zusätzliche Zugehörigkeit zu einem anderen Betrieb neben dem Betrieb des Vertragsarbeitgebers begründet wird. Der Normalfall ist jedoch, dass die/der Beschäftigte allein dem Vertragsarbeitgeber zugeordnet wird, weil sie/er im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes des Vertragsarbeitgebers (weiterhin) eingesetzt wird, auch wenn sie/er „für“ ein Projekt bzw. eine steuernde Einheit tätig wird. Wichtig ist, dass alle Einzelfallumstände genau betrachtet werden.

Zu einer weiteren Betriebszugehörigkeit kann es in folgenden besonderen Situationen kommen:

- Eingliederung in einen „**virtuellen Matrixbetrieb**“ im Zusammenhang mit sog. „**Projektarbeit**“: Wenn Beschäftigte über den jeweiligen arbeitstechnischen Zweck des Betriebes des Vertragsarbeitgebers hinausgehende und einem speziellen „Projektzweck“ dienende Tätigkeiten erbringen und zudem für das Projekt eine eigene Leitungsorganisation sich herausgebildet hat, dann kann ggf. von der Existenz eines „virtuellen Matrixbetriebes“, der ggf. selbst betriebsratsfähig ist, auszugehen sein. Die/der Beschäftigte ist in diesem Fall (auch) diesem Matrixbetrieb zuzuordnen. Ist dieser neue „virtuelle Matrixbetrieb“ allein einem anderen (Konzern-)Unternehmen zugeordnet (und kein Gemeinschaftsbetrieb von Vertragsarbeitgeber und weiterem konzernzugehörigem Unternehmen), werden die Beschäftigten im Wege der Konzernleihe überlassen. Es sind dann in Bezug auf das aktive und passive Wahlrecht die Besonderheiten zu beachten, wobei die Zugehörigkeit zum Betrieb des Vertragsarbeitgebers bestehen bleibt. Aber: Wenn die Beschäftigten an einem betriebs- bzw. unternehmensübergreifenden Projekt mitarbeiten und die Beschäftigten jeweils nur Teilaufgaben im Rahmen des (bisherigen) Betriebszwecks erledigen und insoweit „für“ das Projekt tätig werden, dann bleibt es bei der alleinigen Zugehörigkeit zum Betrieb des Vertragsarbeitgebers. Die Beschäftigten sind dann nicht in die Arbeitsorganisation eines möglicherweise existierenden „virtuellen Betriebes“ eingebunden.
- Eingliederung in den **Betrieb eines anderen Konzernunternehmens** („steuernde Einheit“): Wenn Beschäftigte (zumindest für eine bestimmte Dauer) Tätigkeiten leisten, die allein dem Zweck dieser steuernden Einheit dienen und sie in die Organisation dieses Betriebes eingebunden sind, ist davon auszugehen, dass sie im Wege der Konzernleihe an die andere (Konzern-)Gesellschaft ausgeliehen werden, um in einem ihrer Betriebe eingesetzt zu werden. Auch bei dieser Form der **Konzernleihe** sind in Bezug auf das aktive und pas-

sive Wahlrecht die Besonderheiten zu beachten. Aber: Wenn die Tätigkeit des Beschäftigten dem Zweck des Betriebes des Vertragsarbeitgebers entspricht und sie/er lediglich „für“ die „steuernde Einheit“ tätig wird, dann bleibt es bei der alleinigen Zugehörigkeit zum Betrieb des Vertragsarbeitgebers. Das gilt sogar dann, wenn die steuernde Einheit zentrale Tätigkeiten organisiert. In diesem Fall bleibt die/der Beschäftigte allein dem Betrieb des Vertragsarbeitgebers zugeordnet.

Es existiert jedoch zu diesen Sachverhalten noch **keine gesicherte höchstrichterliche Rechtsprechung**. Es muss deshalb im Einzelfall unbedingt Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär*innen genommen werden.

Zuordnung von Führungskräften

Bei der **betrieblichen Zuordnung von Führungskräften** sind Besonderheiten zu beachten, wenn diesen Führungskräften **Weisungsbefugnisse** gegenüber Beschäftigten anderer Betriebe des **gleichen Vertragsarbeitgebers** eingeräumt werden. Diese Führungskräfte sind zunächst (weiterhin) als betriebszugehörig anzusehen in dem Betrieb, in dessen Organisation sie eingebunden sind. Wenn sie Beschäftigten anderer Betriebe **desselben Vertragsarbeitgebers** gegenüber weisungsbefugt sind, dann sind sie auch zusätzlich als betriebszugehörig in diesen Betrieben anzusehen, in die diejenigen Beschäftigte eingebunden sind, die diesen Führungskräften weisungsunterworfen sind. Die Führungsfunktion ist als Betriebszweck auch des Betriebes der nachgeordneten Beschäftigten anzusehen, sodass hier eine **Einbindung auch in diese Betriebe angenommen werden kann**.

Wenn jedoch die Führungskräfte über einen **Arbeitsvertrag mit einem anderen (Konzern-)Unternehmen** verfügen, gilt diese Annahme der mehrfachen Betriebszugehörigkeit nicht. In dieser Konstellation sind die Führungskräfte nicht dem Inhaber des Betriebes, in dem sie Führungsaufgaben wahrnehmen, weisungsunterworfen, sodass eine Eingliederung in dessen Betrieb ausscheidet.

Lebensalter mindestens 16 Jahre

Wahlberechtigung ab Vollendung des 16. Lebensjahres

Die Wahlberechtigung gem. § 7 S. 1 BetrVG setzt ferner voraus, dass die Beschäftigten das 16. Lebensjahr vollendet haben. Die Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung auf 16 Jahre wurde mit dem **Betriebsrätemodernisierungsgesetz** im Jahr 2021 eingeführt.

Zeitpunkt, zu dem Voraussetzungen vorliegen müssen

Maßgeblicher Bewertungszeitpunkt für das Vorliegen der drei Voraussetzungen für das Wahlrecht nach § 7 S. 1 BetrVG ist der **Wahltag**, bei mehreren Wahltagen der **letzte Wahltag**. Wer an diesem Tag Arbeitnehmer*in des Betriebs ist und das 16. Lebensjahr vollendet hat, muss in der Wählerliste als wahlberechtigt aufgeführt werden. Für die Vollendung des 16. Lebensjahres genügt es, wenn Beschäftigte am (letzten) Wahltag ihren 16. Geburtstag haben.

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

bb) Einzelne Fallgruppen

Teilzeitbeschäftigte sind wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen, 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*innen. Es kommt für die Frage des aktiven Wahlrechts – anders als beim passiven Wahlrecht – nicht darauf an, wie lange ein/e Arbeitnehmer*in am Wahltag bereits beschäftigt ist.

Auch **befristet Beschäftigte** sind aktiv wahlberechtigt, sofern das befristete Arbeitsverhältnis am Tag der Wahl besteht. Auf die Dauer des befristeten Ar-

beitsverhältnisses kommt es für das aktive Wahlrecht nicht an. Nur bei Leiharbeiter*innen ist das aktive Wahlrecht an eine bestimmte Mindestdauer des Einsatzes geknüpft [siehe dazu unten unter Gliederungspunkt c)]. Daher sind auch befristet eingestellte Aushilfsarbeitskräfte unabhängig von der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses betriebszugehörige Arbeitnehmer*innen und als solche wahlberechtigt, wenn sie an dem Wahltag in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Telearbeiter*innen sind ebenfalls nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes als Arbeitnehmer*innen anzusehen. Erfasst wird sowohl die nur zeitweise („alternierende“) oder vollständig an einem eingerichteten Telearbeitsplatz erbrachte **Telearbeit im Sinne des § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung** wie auch diejenige **mobile Tätigkeit**, die an verschiedenen (selbst gewählten) Orten wie auch zu Hause („**Home Office**“) geleistet wird, ohne die Voraussetzungen des § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung zu erfüllen. Die Wahlberechtigung von Telearbeiter*innen und in mobilen Arbeitsformen tätigen Beschäftigten ist daher zu bejahen, sofern sie dem Betrieb zugehörig sind. Dies ist dann der Fall, wenn sie in die betrieblichen Abläufe integriert sind und zur Erfüllung des Betriebszwecks eingesetzt werden.

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

Wenn Beschäftigte **für kurze Zeit in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers** versetzt werden, verlieren sie in der Regel nicht ihre Betriebszugehörigkeit zu dem „abgebenden“ Betrieb und bleiben auch dort wahlberechtigt. Wenn weiterhin eine Bindung zum abgebenden Betrieb besteht (was bei kurzen Versetzungszeiten nicht ungewöhnlich ist) und von einer Eingliederung in diesen Betrieb ausgegangen werden kann, kommt es ggf. zu einer Zugehörigkeit zu mehreren Betrieben. Während der Zeit ihrer Eingliederung in den „aufnehmenden“ Betrieb sind die versetzten Beschäftigten dort ebenfalls 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. Auch im Falle eines **länger andauernden Einsatzes** in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers kann es zu einer Zugehörigkeit zu mehreren Betrieben kommen, wenn die Beschäftigten in die Betriebe jeweils eingegliedert sind. Es müssen jedoch stets die Umstände des Einzelfalls gewürdigt werden und es empfiehlt sich gegebenenfalls die Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in.

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

Auch im **Ausland eingesetzte Mitarbeiter*innen** behalten ihre Betriebszugehörigkeit und damit ihre Wahlberechtigung, wenn sie nur vorübergehend nicht im Inland eingesetzt werden. Dies gilt auch dann, wenn Mitarbeiter*innen 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 Sekretär*innen 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*innen in Eltern- und Pflegezeit sind unabhängig davon wahlberechtigt, ob sie bei der Feststellung der Größe des Betriebes mitgezählt werden oder nicht. Auch während der Zeit eines **mutterschutzrechtlich bedingten Beschäftigungsverbots** behalten Beschäftigte ihre Betriebszugehörigkeit und sind damit wahlberechtigt.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gelten als betriebszugehörige Arbeitnehmer*innen auch **Beamt*innen, Soldat*innen sowie Arbeitnehmer*innen 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 der/dem Betriebsinhaber*in verfügen.

Grundsätzlich sind auch **Auszubildende** Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 5 BetrVG und sind in dem Betrieb zugehörig, in dessen Arbeits- und Ausbildungsorganisation sie eingebunden sind und dessen technischem Betriebszweck die Ausbildung dient.

Bei Auszubildenden ist zudem ein **Sonderfall** zu beachten: Sie sind **keine wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen**, 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. in 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*innen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG und damit nicht gem. § 7 Satz 1 BetrVG aktiv wahlberechtigt, weil sie selbst Gegenstand des Betriebszwecks sind. Das gilt selbst dann, wenn die Berufsausbildung nicht den alleinigen oder überwiegenden Betriebszweck darstellt, sondern daneben noch weitere betriebliche Zwecke verfolgt werden. Werden Auszubildende in diesem zu dem weiteren Zweck gehörenden Bereich berufspraktisch tätig und werden in diesem Bereich nur auf den dem Ausbildungszweck zugeordneten betrieblichen Bereich bezogene Hilfsfunktionen ausgeübt, sind die Auszubildenden dennoch nicht als betriebszugehörige Arbeitnehmer*innen anzusehen, wenn sie zeitlich überwiegend dem Bereich zugeordnet sind, in dem eine Ausbildung erfolgt. Liegt ein Grenzfall vor, sollte Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in genommen werden.

Wenn Auszubildende ihre Ausbildung **abschnittsweise in verschiedenen Betrieben absolvieren**, ist zu unterscheiden:

Vollzieht sich die Ausbildung **in mehreren Betrieben der/des gleichen Betriebsinhaber*in** (Ausbilder), so ist die/der Auszubildende weiterhin nur dem Ausbildungsstammbetrieb zugeordnet, wenn die Ausbildung von diesem Betrieb (z. B. einem „Ausbildungszentrum“) mit bindender Wirkung auch für die Einsatzbetriebe zentral gesteuert wird, dergestalt, dass dort die für die Ausbildung relevanten Entscheidungen getroffen werden. Auch wenn die Ausbildung für längere Abschnitte dann in anderen Betrieben vollzogen wird, bleiben die Auszubildenden ausschließlich Beschäftigte des Stammbetriebes. Wird die Ausbildung dagegen jeweils vom konkreten Einsatzbetrieb geleitet oder erbringen die Auszubildenden im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Einsatzbetriebes eine weisungsgebundene andere Dienstleistung, so sind sie Beschäftigte dieses Einsatzbetriebes.

Vollzieht sich die Ausbildung in weiteren Betrieben oder einem weiteren Betrieb **eines anderen Unternehmens** und wurde zwischen dem Dritten und der/dem Auszubildenden kein Ausbildungsvertrag abgeschlossen, so ist die/der Auszubildende weiterhin zum Betrieb des Ausbildungsvertragsarbeitgebers zugehörig. In entsprechender Anwendung des § 7 Satz 2 BetrVG steht der/dem Auszubildenden jedoch das aktive Wahlrecht im Einsatzbetrieb – also im Betrieb des Dritten – zu, wenn sie/er mindestens 16 Jahre alt ist und der Einsatz im Betrieb des anderen Unternehmens für länger als drei Monate geplant ist oder länger als drei Monate andauert.

Liegt der Grenzfall vor, dass ein/e Auszubildende*r (nahezu) die **gesamte Ausbildungszeit im Betrieb eines anderen Unternehmens** verbringt und/oder das andere Unternehmen die das Ausbildungsverhältnis berührenden Entscheidungen trifft, sollte unbedingt Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in genommen werden. Möglicherweise kommt in dieser Fallkonstellation die Annahme einer (ausschließlichen) Betriebszugehörigkeit im Einsatzbetrieb in Betracht.

Auch wenn der Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG etwas anderes für Auszubildende des öffentlichen Dienstes nahe legen mag, gelten diese oben dargelegten Rechtsgrundsätze auch für diese Gruppe von Auszubildenden.

Praktikant*innen, die während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zur/zum Betriebsinhaber*in stehen, sind als Arbeitnehmer*innen anzusehen und somit wahlberechtigt, wenn sie das 16. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben. Praktikant*innen, die als Schüler*innen einer allgemeinbildenden Schule ein Betriebspraktikum absolvieren, sind keine Arbeitnehmer*innen. Bei den studentischen Praktikant*innen 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 zur/zum Betriebsinhaber*in stehen, in den Betrieb eingegliedert und somit wahlberechtigt zum Betriebsrat sind. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalls (Dauer des Praktikums, tatsächliche Durchführung des Praktikums, Vereinbarung einer Arbeitspflicht und Eingliederung in die betrieblichen Weisungsstrukturen etc.). Gegebenenfalls muss hier Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in genommen werden.

Werkstudent*innen sind Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 5 BetrVG. Auch Studierende in so genannten praxisintegrierten dualen Studiengängen sind zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Arbeitnehmer*innen 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*innen des Betriebes. Gleiches gilt auch für jene, die auf Grundlage des Gesetzes zur Einführung des Bundesfreiwilligendienstes tätig sind. Auch sie sind keine betriebszugehörigen Arbeitnehmer*innen und somit nicht wahlberechtigt.

Personen, die im Rahmen eines **Werkvertrags** des Arbeitgebers mit einem anderen Arbeitgeber eingesetzt werden, sind keine Arbeitnehmer*innen des Betriebes 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*innen („Solo-Selbstständige“, z. B. Verkaufsfahrer*innen, Versicherungsvermittler*innen und -vertreter*innen, 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*innen sind, oder ob es sich um einen **„Scheinwerkvertrag“** handelt und die Personen tatsächlich als Arbeitnehmer*innen zu qualifizieren sind. Es ist für die Qualifizierung dieser Personen unerheblich, wie diese oder die abgeschlossenen Verträge bezeichnet werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher die Person zur/zum Betriebsinhaber*in 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 die/der Arbeitnehmer*in 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 der/dem Sekretär*in 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“ Mitarbeiter*innen ist nie wesentlich. Es kommt immer entscheidend auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an.

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

Bei **Altersteilzeit** in Form des „**Blockmodells**“ verliert die/der Arbeitnehmer*in die Betriebszugehörigkeit und entsprechend das 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 **bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses unwiderruflich freigestellt sind**, diese für die Freistellungsphase der Altersteilzeit dargelegten Grundsätze eine entsprechende Anwendung finden. Genau wie bei Beschäftigten, die sich in der **Freistellungsphase** befinden, steht aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber fest, dass diese Beschäftigten nicht mehr in den Betrieb zurückkehren werden. In der Instanzrechtsprechung finden sich allerdings Entscheidungen, die eine Wahlberechtigung dieser Beschäftigten ungeachtet ihrer unwiderruflichen Freistellung bis zum letzten Tag ihres Arbeitsverhältnisses bejahen. So lange es keine höchstgerichtliche Entscheidung zu dieser Frage gibt, sind beide Wege mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Wir empfehlen mit Blick auf die BAG-Rechtsprechung zur Altersteilzeit, das Wahlrecht der unwiderruflich freigestellten Beschäftigten zu verneinen. Wenn Mitarbeiter*innen entweder nicht unwiderruflich oder ohne vertragliche Vereinbarung – also einseitig vom Arbeitgeber – freigestellt werden, sind sie trotz Freistellung weiterhin betriebszugehörige Arbeitnehmer*innen und somit wahlberechtigt.

Beschäftigten, denen ordentlich gekündigt wurde, steht jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu. Ihnen steht selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist das Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers auch nach Ablauf der Kündigungsfrist tatsächlich weiterbeschäftigt werden, zum Beispiel im Rahmen eines Prozessarbeitsverhältnisses. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung verlieren die Beschäftigten 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 der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in erfolgen muss.

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

Keine Arbeitnehmer*innen 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*innen einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer AG oder eines Vereins etc.);
- die **Gesellschafter*innen** einer OHG oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe **karitativer oder religiöser Art** bestimmt ist (z. B. Mönche, Ordensschwestern, Diakonissen, nach heftig umstrittener Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch **Krankenschwestern beim DRK**, beim Caritas-Verband, bei der AWO oder der Inneren Mission etc.);
- Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer **Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung**

beschäftigt werden (z. B. Menschen mit Behinderung, Alkoholranke, Rauschgiftsüchtige oder Nichtsesshafte, die aus arbeitstherapeutischen Gründen in Betrieben beschäftigt werden);

- der **Ehegatte**, die/der Lebenspartner*in, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem **Arbeitgeber** leben (Ehepartner; Eltern; eheliche, uneheliche und Adoptivkinder; Schwiegereltern und Schwiegerkinder des Arbeitgebers, soweit diese mit dem Arbeitgeber gemeinsam leben, wohnen, kochen und unter demselben Dach schlafen).

dd) Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)

Leitende Angestellte dürfen nicht wählen

Einstellungs- und Entlassungsbefugnis

Leitende Angestellte sind zwar nach allgemeinen Grundsätzen Arbeitnehmer*innen, **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 sind diejenigen Beschäftigten leitende Angestellte, die sowohl zur selbstständigen Einstellung wie auch zur **selbstständigen** Entlassung anderer Arbeitnehmer*innen berechtigt sind. Die Befugnis muss sich auf einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer*innen beziehen. Auch muss den Angestellten eine selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen worden sein, was voraussetzt, dass sie nicht an die Zustimmung des Arbeitgebers oder einer/eines anderen Vorgesetzten gebunden sein dürfen.

Personen mit erheblichem Entscheidungsspielraum

Nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG sind diejenigen Beschäftigten leitende Angestellte, die Generalvollmacht oder **Prokura** haben und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist. Die Prokura ist nur dann nicht unbedeutend, wenn die den Prokurist*innen übertragenen Aufgaben wichtige Aufgaben sind. Die Prokurist*innen, die leitende Angestellte sind, müssen unternehmerische Aufgaben ausüben und ihnen muss ein erheblicher Entscheidungsspielraum übertragen worden sein.

Gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG sind diejenigen Beschäftigten leitende Angestellte, die regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt. Die Beschäftigten müssen mit wichtigen **unternehmerischen Aufgaben** betraut sein (z. B. Leitung des Rechnungswesens, der Forschung, der Öffentlichkeitsarbeit, der Produktion, des Marketings). Entscheidungen müssen die Beschäftigten selbstständig treffen können oder aber sie müssen als so genannte „Stabsangestellte“ 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 Beschäftigte als Gegenspieler zum Betriebsrat und zur Belegschaft erscheinen lassen. Zudem müssen die o. g. Aufgaben **vertraglich (mündlich oder schriftlich) vereinbart** sein und **tatsächlich auch im vereinbarten Umfang ausgeübt** werden. Einseitige Erklärungen des Arbeitgebers oder die einseitige Erteilung einer Vollmacht durch den Arbeitgeber ohne vertragliche Vereinbarung und Ausübung der Funktion genügen nicht. Die leitenden Angestellten 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 fünf 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 der/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 2021 in den alten Bundesländern 118.400 Euro brutto und in den neuen Bundesländern 112.140 Euro brutto betrug. Die Beträge werden jedes Jahr angehoben. Der Wahlvorstand muss darauf drängen, die für seine Entscheidung maßgeblichen Informationen und Unterlagen (Organisationspläne des Unternehmens, Funktions- und Stellenbeschreibungen etc.) zu erhalten, um sich ein eigenes Bild zu verschaffen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 WO).

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

ee) Durchführung des Zuordnungsverfahrens nach § 18a BetrVG

Verfahren zur Feststellung, wer leitende/r Angestellte*r ist

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

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

Bei Unstimmigkeiten über Zuordnung: Vermittler*in einschalten

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

Kommt es zwischen den Wahlvorständen zu **keiner Einigung** über die Person des Vermittlers, muss das **Los** entscheiden, welcher der beiden Vorgeschlagenen vermitteln soll. Dies kann durch das Ziehen von Losen oder das Werfen einer Münze geschehen. Haben sich die Gremien nach diesem Verfahren auf eine/n Vermittler*in geeinigt, muss diese/r zunächst die Verständigung über die noch umstrittenen Zuordnungen versuchen. Dabei soll sie/ihn der Arbeitgeber durch Auskünfte

und Unterlagen unterstützen. Wenn diese Verständigung nicht gelingt, soll die/der Vermittler*in nach Beratung mit dem Arbeitgeber über die noch offenen Streitfälle selbstständig entscheiden. Entsprechend dieser von der/vom Vermittler*in vorgenommenen Zuordnung sind dann die Beschäftigten in die jeweiligen Wählerlisten einzutragen.

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

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

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

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

Wahlberechtigte Leiharbeiter*innen: länger als drei Monate überlassen

§ 7 S. 2 BetrVG räumt einer weiteren Gruppe von Personen das (aktive) Wahlrecht ein. Wahlberechtigt sind nach dieser Vorschrift auch diejenigen Beschäftigten, die nicht in einem Vertragsverhältnis zu dem Betriebsinhaber stehen und die zur Arbeitsleistung länger als drei Monate überlassen worden sind oder länger als drei Monate überlassen werden sollen. Diese Arbeitnehmer*innen 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.



3+

Leiharbeiter*innen sind wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monaten in ihrem Einsatzbetrieb beschäftigt werden bzw. dies geplant ist.

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 Leiharbeiter*innen, die gem. § 1 Abs. 1 AÜG **zeitlich begrenzt für die Höchstdauer von 18 Monaten** bzw. aufgrund von Tarifverträgen oder auf deren Basis geschlossenen Betriebsvereinbarungen ggf. auch darüber hinaus eingesetzt werden;
- Einsatz von Beschäftigten **eines anderen Arbeitgebers**, die normalerweise im Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingesetzt werden und vom Vertragsarbeitgeber nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden und daher grundsätzlich nicht dem AÜG unterliegen;

- Einsatz **Auszubildender** (mindestens 16 Jahre alt), 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; zum besonderen Fall des Einsatzes in sog. „Matrix-Organisationen“ siehe oben IV. 2. b).
- Einsatz von **Bauarbeiter*innen**, 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 **Beamte*innen, Soldat*innen und Arbeitnehmer*innen 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 auf die geplante bzw. prognostizierte Einsatzdauer an

Es kommt bei der Ermittlung der **notwendigen Entleihzeit** von mehr als drei Monaten auf die geplante bzw. prognostizierte Einsatzdauer und nicht auf die bereits erfolgte Einsatzzeit an, so dass überlassene Arbeitnehmer*innen 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 jede/n einzelne/n Leiharbeiter*in personenbezogen beim Arbeitgeber Informationen darüber einholen, wie lange der Einsatz voraussichtlich dauern wird. Abzustellen ist auf die Einsatzdauer im Betrieb, nicht im Unternehmen. Der Arbeitgeber hat diese Informationen gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WO zu erteilen und dem Wahlvorstand Unterlagen zu überlassen (Formular M7). Maßgeblich sind insbesondere die getroffenen Vereinbarungen in den einschlägigen Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen Verleiher und Entleiher bzw. die sonstigen Verträge über den Drittpersonaleinsatz. Es muss für jede/n einzelne/n Leiharbeiter*in 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 die/der Beschäftigte bei tatsächlicher Überschreitung des Drei-Monats-Zeitraums am Tag der Wahl wahlberechtigt. Unterbrechungen der Einsätze bzw. eine Stückelung der Entleihzeiträume sind unschädlich, wenn zwischen den Einsätzen ein Sachzusammenhang besteht. Die Dauer der Einsätze wird dann zusammengerechnet, wobei die Zeiten der Unterbrechung nicht hinzugerechnet werden.

Kriterien für einen ggf. anzunehmenden Sachzusammenhang sind:

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

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

In **Zweifelsfällen** sollte **Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in** genommen werden, da eine Vielzahl von Kriterien im Rahmen einer Gesamtschau abgewogen werden müssen. Zu beachten ist, dass bei gestückelten Einsätzen und bei Bejahung des Sachzusammenhangs und damit des aktiven Wahlrechts der/des überlassenen Beschäftigten diese/r am Wahltag nicht aktiv beschäftigt sein muss, um dennoch ihr/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.

d) Feststellung der Wählbarkeit

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

Wählbar sind nach allgemeinen Grundsätzen alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs, die das **18. Lebensjahr vollendet haben** und die mindestens **sechs Monate dem Betrieb angehören** oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben (§ 8 Abs. 1 BetrVG). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt, wenn der Betrieb noch nicht sechs Monate besteht (dazu am Ende dieses Abschnitts). Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen die/der Arbeitnehmer*in unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat.

„Unmittelbar vorher“ bedeutet im Grundsatz, dass die Beschäftigung **nahtlos an die Vorbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder Konzerns angrenzen** muss. Wenn es eine zeitliche Lücke gibt, ist zu prüfen, ob diese eventuell unbeachtlich ist. Unbeachtlich ist die Unterbrechung dann, wenn sie verhältnismäßig kurz ist und zwischen den Einsätzen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Dafür kommt es insbesondere auf Anlass und Dauer der Unterbrechung sowie auf die **Art der Weiterbeschäftigung** an. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, hängt vom Einzelfall ab. Eine feste zeitliche Begrenzung für den Unterbrechungszeitraum besteht nicht. Je länger die Unterbrechung andauert, desto gewichtiger müssen die für einen sachlichen Zusammenhang sprechenden Umstände sein. Es empfiehlt sich, den konkreten Sachverhalt mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär*innen zu besprechen. Wenn die/der Arbeitnehmer*in zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber tätig oder längere Zeit arbeitslos war, beginnt die Frist neu zu laufen und es kommt eine Anrechnung der Vordienstzeit nicht in Betracht.

Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter*in im Entleiherbetrieb sind auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeitszeit anzurechnen, wenn die/der Arbeitnehmer*in im unmittelbaren Anschluss an die Überlassungszeit ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet.

Wählbar sind alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer*innen, die zumindest am letzten Tag der Stimmabgabe **mindestens 18 Jahre** alt sind und an diesem Tag die Voraussetzung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit erfüllen. Die Altersgrenze für das **aktive Wahlrecht** (16 Jahre) und das passive Wahlrecht (18 Jahre) weichen voneinander ab. Sind Beschäftigte aktiv wahlberechtigt, aber nicht wählbar, weil sie zum Zeitpunkt der Wahl jünger als 18 Jahre sind oder weil sie unter Berücksichtigung anrechnungsfähiger Zeiten noch nicht sechs Monate lang im Betrieb beschäftigt waren, ist dies in der Wählerliste jeweils zu kennzeichnen (§ 2 Abs. 1 S. 3 WO).

Wahlberechtigte Auszubildende und Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** sind ebenfalls wählbar, wenn sie die genannten Voraussetzungen erfüllen. Werden Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen in den Betriebsrat gewählt und nehmen die Wahl an, greift das Doppelmandatsverbot gem. § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Im Zeitpunkt der Annahme der Wahl zum Betriebsrat erlischt dann das Mandat in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Auch Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig **im Ausland** tätig sind, ohne aber wegen der zeitlichen Begrenztheit der Aufenthalte ihre/seine Betriebszugehörigkeit zu verlieren, sind wählbar.



Wer ist wählbar?

- 👍 Beschäftigte des Betriebs,
 - die am letzten Wahltag mindestens 18 Jahre alt sind;
 - die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind (entfällt in Betrieben, die noch keine sechs Monate bestehen); anrechenbare Zeiten sind zu berücksichtigen.

Unter diesen Voraussetzungen sind auch wählbar:

- 👍 Beschäftigte mit ruhendem Arbeitsverhältnis
- 👍 Heimarbeitnehmer*innen, die überwiegend für den Betrieb arbeiten
- 👍 Wahlberechtigte Auszubildende
- 👍 Beschäftigte, die im Ausland tätig sind
- 👍 Gekündigte mit anhängiger Kündigungsschutzklage

👎 Nicht wählbar sind Leiharbeitnehmer*innen.

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

Werkstudent*innen und Praktikant*innen, denen das aktive Wahlrecht zusteht, sind auch wählbar, sofern sie die allgemeinen Voraussetzungen der Wählbarkeit erfüllen, also insbesondere zum Zeitpunkt der Wahl länger als sechs Monate beschäftigt sind. Auch befristet Beschäftigte sind unter diesen Voraussetzungen wählbar.

Leiharbeitnehmer*innen sind nicht wählbar

Leiharbeitnehmer*innen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG und andere überlassene Beschäftigte, die über keinen Arbeitsvertrag mit der/dem Betriebsinhaber*in 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.

Wenn das Verfahren nach einer Kündigungsschutzklage noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, darf die/der Betroffene nicht wählen, aber 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 Wahl im Streit, ob das Arbeitsverhältnis fort dauert. Das Bundesarbeitsgericht hat für diesen Fall festgestellt, dass diese Beschäftigten nicht wählen, aber gewählt werden dürfen. Der Arbeitgeber soll missliebigen Arbeitnehmer*innen die Wählbarkeit durch den Ausspruch einer willkürlichen Kündigung nicht nehmen können. Der/dem gekündigten Arbeitnehmer*in 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.

Wählbarkeit in neu entstandenen Betrieben

Besteht ein Betrieb **weniger als sechs Monate**, sind alle Beschäftigten **wählbar**, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt und wahlbe-

rechtigt 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 der/dem Sekretär*in der betreuenden Gewerkschaft genommen werden.

3. Feststellung der Größe des Betriebsrats

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

a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG

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

Die Größe des Betriebsrates richtet sich nach der Zahlenstaffel des § 9 BetrVG und somit nach der Anzahl der jeweils betriebszugehörigen Arbeitnehmer*innen. Während es für den ein-, drei- und fünfköpfigen Betriebsrat auf die Anzahl der in der Regel beschäftigten **wahlberechtigten** Arbeitnehmer*innen in dem Betrieb ankommt, spielt die Wahlberechtigung für die Größe des Betriebsrats ab 101 Arbeitnehmer*innen – und damit im Anwendungsbereich des normalen Wahlverfahrens – keine Rolle mehr. Leitende Angestellte zählen nie mit, da es sich nicht um Arbeitnehmer*innen im Sinne des BetrVG handelt.



Die Zahlenstaffel ist in § 9 BetrVG wie folgt festgelegt:

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

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

b) Regelbelegschaftsstärke

Maßgeblich für die Ermittlung der Größe des Betriebsrats ist eine Prognoseentscheidung am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Das Wahlausschreiben enthält die festgelegte Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). Es muss jedoch unbedingt vom Wahlvorstand beachtet werden, dass

Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

die Zahlenstaffel des § 9 BetrVG auf die Regelbelegschaftsstärke abstellt und nicht auf die Anzahl der am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens tatsächlich Beschäftigten. Bei der Ermittlung der „in der Regel“ im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen ist von den im Normalzustand im Betrieb tätigen Arbeitnehmer*innen auszugehen. Der Normalzustand muss nicht mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer*innen identisch sein. Vielmehr ist zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten ein **Rückblick auf die bisherige personelle Stärke** und eine **Einschätzung deren zukünftiger Entwicklung** erforderlich. Für die rückblickende Betrachtung wird ein Zeitraum von sechs Monaten bis zwei Jahren als angemessen betrachtet. Ausgeschriebene freie Arbeitsplätze, die (noch) nicht besetzt sind, werden bei der Ermittlung der Anzahl der Sitze berücksichtigt. Auch 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.

Saison- bzw. Aushilfsarbeitnehmer*innen 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 eine/n bestimmte/n Saisonarbeitnehmer*in oder eine bestimmte Aushilfskraft länger als sechs Monate im Jahr einsetzt. Es können auch verschiedene Beschäftigte für insgesamt mehr als sechs Monate abwechselnd auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden. Maßgeblich ist, dass der Arbeitsplatz für mehr als sechs Monate im Jahr existiert.

Zuweilen schließen Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Saison- bzw. Aushilfskräften **Rahmenverträge** ab, die mangels Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht als Arbeitsverträge anzusehen sind. Auf der Basis dieser Rahmenverträge werden sodann befristete Arbeitsverträge für einen oder mehrere Tage mit diesen Kräften abgeschlossen. In diesen Fällen ist die Anzahl der Aushilfen der Regelbelegschaft zuzurechnen, die im Durchschnitt arbeitstäglich im Betrieb tätig ist.

Teilzeitbeschäftigte zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die während der **Mutterschutzfrist** nicht im Betrieb tätig sind, 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 der sich in Elternzeit befindenden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellten Personen jedoch nicht mit, wenn eine Vertretung beschäftigt wird, die ihrerseits mitzählt. Werden mehrere Vertretungen beschäftigt, zählen diese nur als ein/e Arbeitnehmer*in, 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 Vertreter*innen.

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

Leiharbeitnehmer*innen zählen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen mit

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

Dauerarbeitsplatz als Voraussetzung

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 einem „Dauerarbeitsplatz“ beschäftigt werden, der Arbeitgeber also zur Deckung des regelmäßigen Personalbedarfs Leiharbeit nutzt. 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 unplanbarer Personalengpässe eingesetzt werden.

Arbeitsplatz muss sechs Monate im Jahr existieren

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



Beispiel: In einem Betrieb mit 170 Stammbeschäftigten werden während der „Sommeraison“ von Anfang April bis Mitte Oktober zusätzlich auf 40 Arbeitsplätzen Leiharbeiter*innen beschäftigt, wobei diese Kräfte zum Teil jeweils nur vier bis sechs Wochen zum Einsatz kommen und dann durch andere Kräfte abgelöst werden, sodass insgesamt deutlich mehr als 40 Leiharbeiter*innen während des besagten Zeitraums zum Einsatz kommen. Es werden auf den „Planstellen“ regelmäßig 40 Leiharbeiter*innen beschäftigt, die mit der Größenordnung „40“ mitzählen, da eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung vorzunehmen ist und diese „Saisonarbeitsplätze“ mehr als sechs Monate im Jahr existieren. Die Zahl der in der Regel Beschäftigten beläuft sich also auf 210, so dass ein neunköpfiger Betriebsrat zu wählen ist.

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

Die gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen überlassenen **Beamte*innen, Soldat*innen sowie Arbeitnehmer*innen des öffentlichen Dienstes** zählen mit Blick auf diese gesetzliche Sonderregelung bei der Ermittlung der Regelbelegschaftsstärke mit, obwohl diese Beschäftigten über keinen Arbeitsvertrag mit der/dem Betriebsinhaber*in 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 der gekündigten Beschäftigten fortbesteht.

In **Grenzfällen** 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. Der Wahlvorstand verlässt die Grenzen seines Beurteilungsspielraums, wenn er von einer bestimmten Entwicklung des Beschäftigtenstands ausgeht, ohne dass es hierzu eine **konkrete Planungsentscheidung** des Arbeitgebers gibt.

Es kommt allein auf die Beurteilung zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens an

Nachdem der Wahlvorstand die Anzahl der Beschäftigten festgestellt hat, kann nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens die Anzahl sinken oder steigen. Dies hat auf die festgelegte Größe des Betriebsratsgremiums keine Auswirkungen mehr, da es allein auf die Beurteilung zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens ankommt. Der Wahlvorstand darf deshalb auch die im Wahlausschreiben angegebene Größe des Betriebsratsgremiums **nicht mehr verändern**.

4. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Vertretung des Minderheitengeschlechts

Wenn der Betriebsrat aus drei oder mehr Mitgliedern besteht, muss nach § 15 Abs. 2 BetrVG das **Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist**, mindestens **entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis** im Betriebsrat vertreten sein. Das bedeutet, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens die Anzahl der Mandate erhält, die seinem zahlenmäßigen Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht, wenn in ausreichender Anzahl Wahlbewerber*innen des Minderheitengeschlechts zur Verfügung stehen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) gibt Anlass zur Auseinandersetzung mit der Frage, ob auch diejenigen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen (im Folgenden als **„nicht-binäre Beschäftigte“** bezeichnet), als Minderheitengeschlecht in Betracht kommen. **Der Gesetzgeber hat bisher auf eine Anpassung des Gesetzes und der Wahlordnung verzichtet.** Rechtsprechung gibt es zu dieser Frage noch nicht. Die Regelungen zum Schutz des **Minderheitengeschlechts** sollen nach dem Willen des Gesetzgebers dazu dienen, auf die Beseitigung bestehender Nachteile für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG). Daher wird hier empfohlen: Solange die unseres Erachtens gebotene Anpassung des Gesetzes und der Wahlordnung nicht erfolgt, spricht vor dem Hintergrund der Historie der geltenden Normen viel dafür, nicht-binäre Beschäftigte bei der Ermittlung des Minderheitengeschlechts außer Betracht zu lassen. Sie sind jedoch **in der Wählerliste gesondert aufzuführen**, da eine Zuordnung zu Frauen oder Männern nicht erfolgen kann und gegen das Persönlichkeitsrecht verstoßen würde. Die Gruppe der nicht-binären Beschäftigten ist jedoch nicht als Minderheitengeschlecht oder als eines von mehreren Minderheitengeschlechtern zu betrachten, so lange der Gesetzgeber keine neue Regelung schafft. Auch bei etwaigen korrigierenden Eingriffen in das Wahlergebnis, die zur Besetzung der Mindestsitze zugunsten des Geschlechts in der Minderheit notwendig werden können, sind nicht-binäre Beschäftigte **nach den allgemeinen Regeln zu behandeln** (dazu unten Abschnitt VI. 2), so lange der Gesetzgeber nicht aktiv wird.

Minderheitengeschlecht kann mehr Sitze bekommen, als es die gesetzliche Quote vorsieht

Das Geschlecht in der Minderheit der Männer oder Frauen kann aufgrund des Wahlergebnisses noch weitere Sitze erhalten, da das Gesetz lediglich eine Mindestvertretungsgröße vorschreibt. Das Mehrheitsgeschlecht wird nicht durch eine bestimmte Quote geschützt. Entsprechend wäre es ein Fehler, wenn im Wahlausschreiben dem Mehrheitsgeschlecht eine bestimmte Anzahl von Sitzen zugeordnet würde. Das Wahlausschreiben darf hierzu keine Angaben machen.

Nicht-binäre Beschäftigte gelten nicht als Minderheitengeschlecht

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

Die **Ermittlung der Mindestsitze** für das Geschlecht in der Minderheit erfolgt unter Einbeziehung von Frauen und Männern nach dem **d'Hondtschen Höchst-**

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



Beispiel: Ein Betrieb mit 151 Arbeitnehmer*innen, davon 110 Männer, 40 Frauen und eine nicht-binäre Person. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt sieben Betriebsratssitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:

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

Losentscheid bei gleichen Höchstzahlen

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

5. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

a) Inhalt des Wahlausschreibens

Erlass und Aushang spätestens sechs Wochen vor dem (ersten) Wahltag

Der Erlass eines Wahlausschreibens wird von der Wahlordnung in § 3 zwingend vorgeschrieben. Das Wahlausschreiben wird „erlassen“, indem der Wahlvorstand den Inhalt **beschließt** und dann tatsächlich das Wahlausschreiben an einem oder mehreren Orten **aushängt**, so dass alle Beschäftigten davon Kenntnis nehmen können. Der „Erlass“ umfasst insoweit zwei Elemente. Das Wahlausschreiben muss spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe vom Wahlvorstand erlassen sein. Das bedeutet, dass es spätestens sechs Wochen vor dem Tag der Stimmabgabe an den erforderlichen Orten aushängen muss. Zwischen dem Beschluss des Wahlvorstands und dem Akt des Aushängens sollte möglichst wenig Zeit liegen, da sich möglicherweise relevante Beschäftigtenzahlen zwischenzeitlich noch verändern könnten. Idealerweise wird noch am Tag der Beschlussfassung des Wahlvorstands das Wahlausschreiben ausgehängt (Formular M 10).

Fallen der Tag des Erlasses und der des Aushangs (ausnahmsweise einmal) auseinander, ist der Tag des Aushangs für die Berechnung der Fristen maßgebend. Wird das Wahlausschreiben an **mehreren Orten** ausgehängt, ist für die Berechnung von Fristen **der letzte Aushang** maßgeblich.

Bei der Sechs-Wochen-Frist handelt es sich um eine rückwärts zu berechnende Wochenfrist. Diese Rückwärtsfrist soll gewährleisten, dass die Wahlberechtigten die Gelegenheit haben, für eine bestimmte (Mindest-)Zeitdauer von dem aus-

gehängten Wahlausschreiben Kenntnis zu nehmen, bevor die Wahl stattfindet. Bei der Berechnung der Rückwärtsfrist wird vom (ersten) Tag der Stimmabgabe aus in die Vergangenheit gerechnet. Der Tag, an dem die Stimmabgabe stattfindet, zählt dabei nicht mit. Während der gesamten sechs Wochen sollen die Wahlberechtigten die Gelegenheit haben, das ausgehängte Wahlausschreiben zur Kenntnis zu nehmen, wobei eine Woche sieben Kalendertagen entspricht. Zwischen dem Tag des Aushangs und dem (ersten) Tag der Stimmabgabe müssen also mindestens 42 volle Kalendertage liegen. Damit dies gewährleistet ist, muss der Aushang an dem Wochentag erfolgen, der seinem Namen nach dem Tag vor dem (ersten) Tag der Stimmabgabe entspricht (siehe Beispiel 1). Fällt der so berechnete Tag des Aushangs auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, muss der Aushang bereits am vorherigen Werktag (Montag bis Freitag) erfolgen (siehe Beispiel 2).



Beispiel 1: Der Wahlvorstand hat entschieden, dass die Betriebsratswahl am Mittwoch, den 27. April 2022, stattfinden soll. Das Wahlausschreiben muss spätestens am Dienstag, den 15. März 2022, ausgehängt werden.

Beispiel 2: Der Wahlvorstand hat entschieden, dass die Betriebsratswahl am Montag, den 16. Mai 2022 stattfinden soll. Rechnerisch ergibt sich, dass das Wahlausschreiben am Sonntag, den 3. April 2022 ausgehängt werden müsste. Da die Rückwärtsfrist nicht an einem Samstag oder Sonntag enden kann, muss der Aushang bereits am Freitag, den 1. April 2022 erfolgen.

Um Berechnungsprobleme und ein Versehen auszuschließen, empfiehlt es sich, **ein paar Tage mehr** als die mindestens notwendigen 42 Kalendertage zu veranschlagen. Wichtig ist jedoch, dass der Tag des Aushangs im Vorfeld genau geplant wird, da er im Wahlausschreiben anzugeben ist und ferner der Aushang Fristen in Gang setzt, deren Ende im Wahlausschreiben korrekt anzugeben ist.

Das Wahlausschreiben muss von der/vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied **unterscriben** sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist der Erlass des Wahlausschreibens vollzogen und die Betriebsratswahl ist eingeleitet.

Beschlussfassung über wichtige Fragen

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

- Die **organisatorische Einheit**, für die ein Betriebsrat gewählt werden soll. Diese Angabe ist zwar in § 3 der Wahlordnung nicht ausdrücklich vorgesehen, sie ist jedoch für die Wahl von maßgeblicher Bedeutung. Die organisatorische Einheit wird mit dem Namen des Unternehmens (bei Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs sind es mehrere Unternehmen) und dem örtlichen Betriebsstandort bezeichnet. Erstreckt sich der Betrieb über mehrere Standorte, sind diese sämtlich aufzuführen.
- Den **Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen sollen**, sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von der Wählerliste und der Wahlordnung (ggf. ergänzend) Kenntnis genommen werden kann (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 WO). Zweckmäßig ist die Auslegung des Abdrucks der Wählerliste und der Wahlordnung im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder am Arbeitsplatz des Vorsitzenden des Wahlvorstands oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Eine Auslegung mehrerer Abdrucke an mehreren Stellen des Betriebs ist zulässig und in Betrieben mit einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten (Betriebsteile, Kleinstbetriebe) auch in jeder Betriebsstätte notwendig, sofern nicht von der Möglichkeit einer **ergänzenden** elektronischen Bekanntmachung Gebrauch gemacht wird und die Beschäftigten auf diesem Weg die Wählerliste einsehen können. Wird die Wählerliste ergänzend elektronisch bekannt gemacht, sind der Ort und die Art der elektronischen Bekanntmachung festzulegen. Eine ergänzende Bekanntmachung in elektronischer Form bietet sich insbesondere dann an, wenn viele Betriebsstätten (Filialen) existieren. Da ein Aushang bzw. ein Aus-

legen der geänderten Wählerliste in jeder Betriebsstätte bei Vornahme von Änderungen praktische Probleme aufwerfen kann, ist eine Bekanntmachung in elektronischer Form einfacher zu handhaben und bietet größere Rechtssicherheit. Es muss daran gedacht werden, dass auch Schichtarbeiter*innen (insbesondere die nur in Nachtschicht tätigen) die Möglichkeit haben müssen, die Wählerliste und die Wahlordnung einzusehen. Auch dies kann ggf. durch die ergänzende elektronische Bekanntmachung sichergestellt werden.

Von einer Bekanntmachung der Wählerliste **ausschließlich in elektronischer Form** ist **abzuraten**, da sie nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung nur unter sehr strengen Voraussetzungen zulässig ist, die in der Praxis faktisch nicht erfüllt werden können: Erstens müssen alle Beschäftigten von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können, d. h. sämtliche Beschäftigte müssen ohne Weiteres Zugang zu den elektronischen Informations- und Kommunikationssystemen haben. Zweitens müssen Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand und nicht etwa auch von Systemadministrator*innen oder anderen Personen vorgenommen werden können. Da diese Anforderungen so gut wie nicht erfüllbar sind, sollte die Wählerliste stets mindestens an einem (zugänglichen) Ort **in Papierform** ausgelegt und ergänzend hierzu elektronisch veröffentlicht werden.

- Den **Ort, an dem die Wahlvorschläge (Vorschlagslisten) bis zum Abschluss der Stimmabgabe** aushängen sollen (§ 3 Abs. 2 Nr. 10 WO), sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von den Wahlvorschlägen Kenntnis (ggf. ergänzend) genommen werden kann. Die endgültigen Wahlvorschläge sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben selbst bekannt zu machen. Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen des Betriebs oder in einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten ausgehängt, sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen auszuhängen. Die Wahlvorschläge wie auch das Wahlausschreiben sind in Betrieben mit weiteren Betriebsstätten (Betriebsteile, Kleinbetriebe) auch in diesen zwingend auszuhängen.
- Den **Ort, den Tag und die Zeit der Stimmabgabe** sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, in denen eine schriftliche Stimmabgabe – vgl. Ausführungen unter Ziffer V. 10. c) – erfolgen soll (§ 3 Abs. 2 Nr. 11 WO). Zwischen dem Tag der Stimmabgabe und dem Aushang des Wahlausschreibens muss ein Zeitraum von mindestens sechs Wochen liegen, und der Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Ablauf der Amtszeit eines bestehenden Betriebsrats liegen, um eine **betriebsratslose Zeit** zu vermeiden. In großen Betrieben kommt eine Stimmabgabe über mehrere Tage in Betracht. Das Wahllokal muss so lange geöffnet sein, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit zu einer persönlichen Stimmabgabe haben. In **Schichtbetrieben** sind die Öffnungszeiten so zu gestalten, dass die Beschäftigten aller Schichten zumindest zu Beginn oder Ende ihrer Schicht ihre Stimme während der Arbeitszeit abgeben können (schichtübergreifende Öffnung des Wahllokals). Ort und Uhrzeit der Wahl können ausnahmsweise in einem besonderen Aushang rechtzeitig vor der Wahl bekannt gemacht werden, wenn dies am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens noch nicht möglich ist. Auf diese besondere Bekanntmachung muss dann aber bereits im Wahlausschreiben hingewiesen werden. Will der Wahlvorstand mehrere Wahllokale parallel einrichten, müssen diese im Wahlausschreiben genau benannt werden. Entscheidet sich der Wahlvorstand hierzu, muss er durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte nicht in verschiedenen Wahllokalen mehrfach eine Stimme abgeben können. Sollen Beschäftigte den einzelnen Wahllokalen in diesem Fall zugeordnet werden, muss auch diese Zuordnung im Wahlausschreiben deutlich dargestellt werden, damit für die Beschäftigten klar ist, in welchem Wahllokal sie ihre Stimme abgeben dürfen. Sollen bei Eröffnung mehrerer Wahllokale **Wahlscheine** an die Wähler ausgegeben werden, die beim Urnengang vorgelegt werden müssen, so muss hierauf im Wahlausschreiben deutlich hingewiesen und erläutert werden, wie die Beschäftigten in den Besitz der Wahlscheine gelangen.

- Sind den Wahlvorstandsmitgliedern die Beschäftigten nicht alle namentlich bekannt, sollte die Vorlage eines **Identitätsnachweises** (Betriebsausweis, Lichtbildausweis etc.) verlangt werden, damit Stimmen nicht unter falschem Namen abgegeben werden können. In diesem Fall ist unbedingt zu empfehlen, bereits im Wahlausschreiben den Hinweis aufzunehmen, dass zu Identifikationszwecken ein entsprechender Nachweis mitzubringen ist (ein Textvorschlag findet sich in Formular M 10). Die Wahlordnung enthält hierzu allerdings keine Vorschriften und es existiert hierzu noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung.
- Es müssen weiterhin diejenigen **Betriebsteile und Kleinbetriebe** bestimmt werden, die wegen der räumlich weiten Entfernung vom Hauptbetrieb an der schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) teilnehmen sollen, weil ein Aufsuchen des Wahllokals im Hauptbetrieb für die Beschäftigten unzumutbar ist [§ 24 Abs. 3 WO; dazu ausführlich unten Gliederungspunkt V. 12. c)].
- Den **Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 3 Abs. 2 Nr. 12 WO). Zweckmäßig ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz der/des Wahlvorstandsvorsitzenden oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Es sollte immer auch angegeben werden, wann das Geschäftszimmer geöffnet ist bzw. wann das Wahlvorstandsmitglied an ihrem/seinem Arbeitsplatz angetroffen werden kann. Es muss daran gedacht werden, dass auch Schichtarbeiter*innen 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.



Bekanntmachung des Wahlausschreibens



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



Ggf. zusätzlich elektronisch (Intranet)

wenn ausschließlich digitale Übermittlung:
Alle Beschäftigten müssen Kenntnis erlangen und Änderungen nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können



Das Wahlausschreiben muss unverzüglich nach seinem Erlass an die Gruppe Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 (z.B. Beschäftigte im Außendienst, in Telearbeit und in Elternzeit) verschickt werden. Dies kann elektronisch oder per Post geschehen.

- Den **Ort, Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung: Die Stimmauszählung** erfolgt in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung und ist unverzüglich nach Abschluss der Wahl vorzunehmen (§ 13 WO). Soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe für den Wahlvorstand und die Wahlhelfer*innen unzumutbar ist, muss sie spätestens an dem auf den Wahltag folgenden Arbeitstag erfolgen. Der Raum muss den an der Auszählung Interessierten einen ungehinderten Zugang und eine ungehinderte Sicht auf die Urnenöffnung und den Auszählungsvorgang ermöglichen. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 WO öffnet der Wahlvorstand zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung die bis zum Ende der Stimmabgabe eingegangenen Briefwahl-Freiums schläge und bearbeitet diese. Da insoweit der Zeit-

punkt und der Ort der Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge feststehen, bedarf es dazu keiner gesonderten Angabe (mehr) im Wahlausschreiben.

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

Zwingender Inhalt des Wahlausschreibens

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

1. Das **Datum des Erlasses des Wahlausschreibens** ist im Wahlausschreiben anzugeben. Wie oben ausgeführt wird das Wahlausschreiben im Rechtssinne „erlassen“, indem der Wahlvorstand einen Beschluss über den Inhalt des Wahlausschreibens fasst und das Wahlausschreiben aushängt (dazu ausführlich oben). Es empfiehlt sich, sowohl das Datum der Beschlussfassung als auch das Datum des Aushangs im Wahlausschreiben anzugeben. Das Formular M 10 sieht die entsprechenden Angaben vor.
2. Der **Ort, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen und eingesehen werden können**. Im Fall der ergänzenden Bekanntmachung in elektronischer Form müssen auch der Ort und die Möglichkeit der Kenntnisnahme festgelegt werden (ausführlich hierzu oben).
3. Der Hinweis, dass nur Arbeitnehmer*innen wählen oder gewählt werden können, die **in die Wählerliste eingetragen sind**, und dass **Einsprüche gegen die Wählerliste** (§ 4 WO) nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist. Die **Zwei-Wochen-Frist** ist eine **zwingende Frist** und kann nicht verlängert werden. Bei der Berechnung der Einspruchsfrist bleibt der Tag des Aushangs des Wahlausschreibens außer Betracht. Eine Woche entspricht sieben Kalendertagen. Die Frist wird durch Samstage, Sonntage und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Der Tag des Fristendes entspricht im Regelfall seinem Namen nach dem Tag, an dem das Wahlausschreiben ausgehängt wird. Ist der Tag des Fristablaufs jedoch ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag (Montag bis Freitag) ab.



Beispiel: Der Wahlvorstand erlässt am Freitag, den 1. April 2022 das Wahlausschreiben, hängt es aus und legt die Wählerliste aus. Die Einspruchsfrist läuft eigentlich am Freitag, den 15. April 2022 ab. Da dieser Tag aber Karfreitag ist und die Frist weder am Samstag, Sonntag oder Ostermontag (Feiertag) ablaufen kann, endet sie erst am Dienstag, den 19. April 2022.

Wird das Wahlausschreiben an **mehreren Stellen** im Betrieb bzw. in weiteren Betriebsstätten ausgehängt, ist das Datum des letzten Aushangs für die Berechnung der **Zwei-Wochen-Frist** maßgebend. Es empfiehlt sich daher, alle Aushänge an einem im Voraus festgelegten Tag anzubringen und auf dieser Basis das Ende der Zwei-Wochen-Frist im Wahlausschreiben zu berechnen.

Der Wahlvorstand kann eine **Uhrzeit festlegen**, bis zu der ihm die **Einsprüche** am Tag des Fristendes zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wähler*innen und Wähler an diesem Tag liegen (§ 41 Abs. 2 S. 2 WO). Verzichtet der Wahlvorstand auf die Festlegung einer Uhrzeit, läuft die Frist um 24.00 Uhr ab. Der Wahlvorstand muss dann dafür Sorge tragen, dass ihm Einsprüche bis zu diesem Zeitpunkt zugehen können. Soll eine frühere Uhrzeit als Fristende festgelegt werden, ist höchste Sorgfalt geboten: Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den Zeitpunkt frei nach seinem eigenen Ermessen festzulegen. Das Fristende darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Beschäftigten liegen, die an diesem konkreten Tag tätig sind. Dies gilt auch im Schichtbetrieb. Der Wahlvorstand muss die Uhrzeit prognostizieren, zu der die Arbeitszeit der Mehrzahl der Beschäftig-

ten am konkreten Tag des Fristablaufs endet. Beschäftigte, die nach Kenntnis des Wahlvorstands am Tag des Fristablaufs aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht arbeiten, bleiben bei der Ermittlung des Arbeitsendes der Mehrzahl der Beschäftigten unberücksichtigt. Arbeitnehmer*innen, die in Freischicht sind, fließen nicht in die Berechnung ein, da sie am letzten Tag der Einreichungsfrist nicht arbeiten. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die am Tag des Fristablaufs ihre Schicht beginnen, diese aber erst am Folgetag beenden. Unberücksichtigt bleiben auch diejenigen Beschäftigten, deren Abwesenheit wegen Urlaub, Krankheit, Weiterbildung oder Freistellung bei Erlass des Wahlausschreibens auf Basis einer (nicht einfachen) Prognoseentscheidung bereits absehbar war. Insoweit muss der Wahlvorstand das zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens vorhandene Wissen in Bezug auf die Anwesenheit und Abwesenheit von Beschäftigten am Tag des Fristablaufs erfassen und bewerten, um den Zeitpunkt zu bestimmen, zu dem die Mehrheit der Beschäftigten voraussichtlich nicht mehr im Betrieb anwesend sein wird. Es besteht ein Auskunftsanspruch bezüglich dieser zu bewertenden Faktengrundlage gegenüber dem Arbeitgeber, der rechtzeitig vor dem Erlass des Wahlausschreibens geltend gemacht werden sollte.

Zur Vermeidung anfechtungsrelevanter Fehler empfiehlt es sich unbedingt, dass der Wahlvorstand die Uhrzeit auf einen solchen Zeitpunkt festlegt, zu dem die Mehrheit der Beschäftigten eindeutig nicht mehr im Betrieb ist. Es muss allerdings sichergestellt sein, dass die Betriebsadresse des Wahlvorstands bis zu dem im Wahlausschreiben angegebenen Zeitpunkt tatsächlich **für alle Beschäftigten zugänglich** ist.

Da gleichzeitig mit der Frist für die Einreichung von Einsprüchen gegen die Wählerliste auch die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen abläuft (siehe unten Nr. 8), muss der Wahlvorstand ferner dafür Sorge tragen, dass alle Mitglieder schnell zusammenkommen können, um eingehende Erklärungen zu prüfen. Können Erklärungen auch in einem Briefkasten oder einem Postfach des Wahlvorstands hinterlegt werden, müssen diese unmittelbar mit Fristablauf geleert werden, um sicherzustellen, dass nur fristgemäß eingegangene Erklärungen Berücksichtigung finden.

NEU: Hinweis auf die Einschränkung des Anfechtungsrechts wegen Fehlern in der Wählerliste erforderlich

Zusammen mit dem Hinweis auf die Möglichkeit des Einspruchs gegen die Wählerliste muss nach neuem Recht auch der **Hinweis** gegeben werden, dass eine **Anfechtung der Wahl** durch die Wahlberechtigten **ausgeschlossen** ist, soweit sie auf **Fehler der Wählerliste** gestützt wird, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Hinzuweisen ist ebenfalls darauf, dass dies nicht gilt, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren.

4. Der **Anteil der Männer und Frauen** und den Hinweis, dass das jeweilige 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 – siehe oben Abschnitt 4). Es empfiehlt sich, die konkrete Anzahl der Männer sowie die konkrete Anzahl der Frauen im Wahlausschreiben zu benennen, da eine Berechnung des Anteils sich in der Praxis oft als fehlerträchtig erweist. Das Formular M10 sieht diese Angaben vor.
5. Die **Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder** (§ 9 BetrVG) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 BetrVG). Wie diese Berechnung erfolgt, wurde ausführlich oben in Abschnitt 3. erläutert.
6. Die Mindestzahl von **wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen**, von denen ein Wahlvorschlag unterschrieben sein muss, damit er gültig ist. Diese Mindestzahl von Arbeitnehmer*innen ist konkret anzugeben. Nach § 14 Abs. 4 BetrVG ist im Anwendungsbereich des normalen Wahlverfahrens jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer*innen von mindestens einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen zu unterzeichnen. Ergibt die Berechnung keine ganze Zahl, wird immer aufgerundet.



Beispiel: Gibt es in einem Betrieb 105 Wahlberechtigte, muss der Wahlvorschlag von sechs Wahlberechtigten unterzeichnet werden ($105:20 = 5,25$, aufzurunden auf 6). In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen. Bei der Ermittlung der genauen Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften sind die Beschäftigten, die als Leiharbeiter*innen bzw. in anderen Formen des sog. „Dritt-personaleinsatzes“ für mehr als drei Monate beschäftigt werden (sollen) und damit wahlberechtigt sind (§ 7 Satz 2 BetrVG) mitzuzählen.

7. Der Hinweis, dass der Wahlvorschlag einer **im Betrieb vertretenen Gewerkschaft** von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 BetrVG).
8. Der Hinweis, dass Wahlvorschläge beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten vor Ablauf einer **Frist von zwei Wochen** seit dem Aushang des Wahlausschreibens **eingereicht** werden müssen, wenn mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Der letzte Tag der Frist ist im Wahlausschreiben anzugeben. Im Übrigen gelten dieselben Grundsätze wie bei der Berechnung der Frist für die Einsprüche gegen die Wählerliste oben unter Nr. 3. Beide Fristen laufen am selben Tag ab. Sofern der Wahlvorstand von der Möglichkeit der Festlegung einer Uhrzeit für das Fristende Gebrauch macht, empfiehlt sich eine einheitliche Festlegung für beide Fristen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an diesem Tag liegen (zu beachtende Grundsätze bei der Ermittlung dieser Uhrzeit: siehe oben unter Nr. 3). Sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen.
9. Der Hinweis, dass die Stimmabgabe **an die Wahlvorschläge gebunden** ist und nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die entsprechend Nr. 8 des Wahlausschreibens fristgerecht eingereicht worden sind.
10. Der **Ort, an dem die Wahlvorschläge** bis zum Abschluss der Stimmabgabe **aushängen**.
11. Der **Ort, der Tag und die Zeit der Stimmabgabe** sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3 BetrVG) beschlossen ist.
12. Der Ort, an dem **Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben werden können (Betriebsadresse des Wahlvorstands).
13. Der Ort, der Tag und die Zeit der **öffentlichen Stimmauszählung**.

Auch wenn dies in § 3 Abs. 2 WO keine ausdrückliche Erwähnung findet, muss im Wahlausschreiben **die organisatorische Einheit festgelegt** werden, für die der Betriebsrat gewählt wird. Um sicherzustellen, dass das Wahlausschreiben alle notwendigen Angaben enthält, wird die Verwendung des Formulars M 10 empfohlen.

b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Aushang des Wahlausschreibens

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird Bestandteil der so genannten „**Wahlakte**“. Kopien des Wahlausschreibens sind vom Tage des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und bis zum Ende des Wahlverfahrens in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Wichtig ist, dass alle Beschäftigten vom Wahlausschreiben Kenntnis erlangen können. Die Orte des Aushangs müssen daher so gewählt werden, dass sämtliche Beschäftigten **regelmäßig** dort vorbeikommen. Soweit neben dem Hauptbetrieb noch eine oder mehrere weitere Betriebsstätten (Betriebsteile und Kleinbetriebe: Außenstellen, Filialen etc.) existieren, muss in

jeder Betriebsstätte ein Exemplar des Wahlausschreibens jeweils an einer oder mehreren geeigneten Stellen gut einsehbar ausgehängt werden. Es ist vom Wahlvorstand (z. B. durch Kontrollgänge oder Kontrollanrufe) sicherzustellen, dass in jeder Betriebsstätte das Wahlausschreiben bis zum Ende des Wahlverfahrens lesbar ist. Es empfiehlt sich, in der Wahlakte ein Dokument „Kontrolltermine“ anzulegen, in welchem diese zum Nachweis festgehalten werden.

Bekanntmachung mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnik

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

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

NEU: Der Wahlvorstand muss Briefwähler*innen das Wahlausschreiben postalisch oder elektronisch übermitteln

Beschäftigten, die zur **Gruppe der Briefwähler*innen** gem. § 24 Abs. 2 WO gehören und denen der Wahlvorstand daher im späteren Wahlverfahren die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen zusenden muss**, hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben **unverzüglich nach Aushang** des Wahlausschreibens postalisch oder elektronisch zu übermitteln (§ 3 Abs. 4 S. 4 WO). Ist eine elektronische Übermittlung möglich, empfiehlt sich diese als schnellere und leichter zu administrierende Variante. Es ist nicht erforderlich, dass die Übermittlung so frühzeitig erfolgt, so dass den Beschäftigten das Wahlausschreiben am Tag des Aushangs bereits vorliegt. Der Zugang des Wahlausschreibens bei den Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 WO hat für die im Wahlverfahren einzuhaltenden Fristen keine Relevanz. Die Verpflichtung zur Übermittlung des Wahlausschreibens an die Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO ist in der geänderten Wahlordnung ausdrücklich in § 3 Abs. 4 S. 4 WO niedergelegt. Die Einzelheiten werden in Abschnitt V. 12. b) erläutert.



Wahlausschreiben

Das ist **zwingender Bestandteil** des Wahlausschreibens

- organisatorische Einheit, für die BR gewählt wird
- Datum des Erlasses und Aushangs
- Ort der Auslage von Wählerliste und Wahlordnung; im Falle elektronischer Veröffentlichung ist zu bestimmen, wann und wo die Beschäftigten von den Dokumenten Kenntnis nehmen können
- Ort, an dem die Wahlvorschläge aushängen
- Hinweis: Nur wer in der Wählerliste steht, darf wählen oder gewählt werden; Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4 WO) können nur binnen zwei Wochen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden; Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 S. 1 und 2 BetrVG
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder
- Der Anteil der Frauen und Männer im Betrieb (oder deren Anzahl) und Anzahl der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht

Im Wahlausschreiben ist ein Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 S. 1 und 2 BetrVG erforderlich

- 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 sind gültig, die fristgerecht eingereicht worden sind
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile, für die die Briefwahl beschlossen ist
- Ort, an dem Einsprüche gegen Wählerliste, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen abzugeben sind (Betriebsadresse)
- bei mehreren Wahllokalen: Ort, Tag und Zeit der Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung

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

Werden in dem Betrieb **Menschen mit einer Behinderung** beschäftigt, die Aushänge **nicht lesen** können (z.B. blinde oder sehbehinderte Menschen), ist dafür Sorge zu tragen, dass diesen das Wahlausschreiben und die weiteren Aushänge ebenfalls zur Kenntnis gebracht werden.

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

c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

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

Ein offensichtlicher **Schreib- oder Rechenfehler**, der für die/den Leser*in leicht erkennbar ist, kann jederzeit korrigiert werden. Die leichte Erkennbarkeit eines Fehlers ist nur dann zu bejahen, wenn offenkundig ist, welche Angabe korrekt wäre (Beispiel: im Wahlausschreiben ist ein Wahlzeitpunkt im Jahre 2032 angegeben worden und nicht im erkennbar richtigen Jahr 2022).

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

Eine Berichtigung ist innerhalb der **ersten zwei Wochen** jedenfalls dann zulässig, solange noch keine Vorschlagsliste eingereicht worden ist. In diesem Fall muss jedoch nach richtiger Auffassung die **Zwei-Wochen-Frist für das Einreichen der Vorschlagslisten gem. § 6 Abs. 1 Satz 2 WO neu gesetzt** und im geänderten Wahlausschreiben (ggf. nebst Uhrzeit) bekannt gemacht werden, damit sich mögliche Kandidat*innen und Unterstützer*innen auf die veränderte Situation anpassen einstellen können.

Es spricht viel dafür, dass selbst **nach Einreichung von Vorschlagslisten** noch eine Berichtigung erfolgen kann. Die Korrektur bzw. Änderung des Wahlausschreibens setzt dann jedoch erst recht voraus, dass zum einen der Wahlvorstand ab dem Zeitpunkt der Korrektur die **Zwei-Wochen-Frist für das Einreichen der Vorschlagslisten gem. § 6 Abs. 1 Satz 2 WO neu setzt** und berechnet und das Datum (ggf. nebst der Uhrzeit) im geänderten bzw. korrigierten Wahlausschreiben angibt. Zum anderen muss bei Festsetzung der Zwei-Wochen-Frist in diesem Fall sichergestellt sein, dass noch ausreichend Zeit bleibt, um die gültigen Vorschlagslisten gem. § 10 WO mit der Mindestfrist von einer Woche bekannt zu machen.

Wenn diese beiden Bedingungen nicht (kumulativ) eingehalten werden können, dann muss das Wahlverfahren abgebrochen und ein neues Wahlausschreiben erlassen werden.

Wenn bereits Vorschlagslisten zum Zeitpunkt der **Korrektur bzw. Änderung** des Wahlausschreibens eingereicht worden sind, müssen die Listenvertreter*innen über die Änderung bzw. Ergänzung des Wahlausschreibens unverzüglich nach Vornahme der Änderung bzw. Korrektur über diese **unterrichtet werden**, da die Änderung bzw. Ergänzung des Wahlausschreibens (z. B. die Änderung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht oder die Änderung der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften oder die Änderung der Anzahl der Betriebsratssitze) Auswirkungen auf die Gültigkeit der bereits eingereichten Vorschlagslisten haben kann bzw. die Listen möglicherweise anders zusammengestellt worden wären, wenn das Wahlausschreiben schon bei seinem Erlass einen anderen Inhalt gehabt hätte.

Es ist eine wichtige Einschränkung der Änderungs- bzw. Korrekturmöglichkeit zu beachten: Der Tag der Stimmabgabe, der im Wahlausschreiben angegeben ist, darf **nie geändert werden**. Soll hier eine Änderung erfolgen, ist der Neuerlass des Wahlausschreibens zwingend erforderlich. Die Zeit der Stimmabgabe am Wahltag kann geändert werden, wenn zwingende Gründe hierfür vorliegen und zweifelsfrei alle wahlberechtigten Beschäftigten davon Kenntnis erlangen. Dasselbe gilt für eine Änderung des Ortes des Wahllokals.

Änderung des Wahlausschreibens nur auf Basis eines entsprechenden Beschlusses des Wahlvorstands

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

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

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

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

Auslegen an geeigneter Stelle im Betrieb

Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen (§ 2 Abs. 4 WO). Diese hat der Wahlvorstand im Wahlausschreiben benannt [siehe oben Gliederungspunkt IV. 5. a)]. An diesem Ort bzw. diesen Orten **muss jetzt auch eine Auslegung erfolgen**. Die Wählerliste ist **ergänzend elektronisch** zu veröffentlichen, wenn der Wahlvorstand dies im Wahlausschreiben so festgelegt hat.

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

Auch der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, in die Wählerliste Einblick zu nehmen.

2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

Jede/r Arbeitnehmer*in ist einspruchsberechtigt

Jede/r Arbeitnehmer*in des Betriebs kann gegen die Wählerliste binnen einer Frist von zwei Wochen ab Aushang des Wahlausschreibens schriftlich Einspruch einlegen, wenn sie/er meint, dass die Liste nicht richtig ist. Diese Einsprüche muss der Wahlvorstand prüfen und mit **Mehrheitsbeschluss** entscheiden, ob diese berechtigt sind oder nicht. Gem. § 19 Abs. 3 BetrVG ist ein Einspruch gegen Fehler in der Wählerliste Voraussetzung dafür, dass diese Fehler später im Rahmen einer Anfechtung erfolgreich von den Einspruchsberechtigten moniert werden können. Darauf ist im Wahlausschreiben hinzuweisen.

Der **Arbeitgeber** und die im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** haben **kein Einspruchsrecht** gegen die Wählerliste. Über Einsprüche muss der Wahlvorstand unverzüglich, also so schnell wie möglich, entscheiden. Das bedeutet nicht, dass der Wahlvorstand die Entscheidung übereilen darf. Seiner Pflicht zur unverzüglichen Entscheidung wird der Wahlvorstand gerecht, wenn er sich die Zeit nimmt, die er für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung und deren Vorbereitung benötigt. Der Wahlvorstand legt bei der Entscheidung über den Einspruch die in diesem Wahlleitfaden erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob der Einspruch in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt ist. Wenn er den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Die Entscheidung muss der/dem Arbeitnehmer*in, die/der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden (Formular M 11). Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber zweckmäßig. Die Entscheidung muss der/dem Arbeitnehmer*in ebenfalls **so schnell wie möglich**, spätestens aber am Tage vor der Wahl zugehen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar sowie die elektronisch bekannt gemachte Version der Wählerliste zu korrigieren.

3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste

Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem letzten Wahltag (Abschluss der Stimmabgabe) können **Beschäftigte eingestellt oder gekündigt** werden. Es kann sich auch der Status der Beschäftigten ändern (Wechsel auf die Position einer/eines leitenden Angestellten). Der Wahlvorstand muss deshalb von Amts wegen die Wählerliste im Wahlverfahren laufend anpassen, auch wenn ein Einspruch nicht vorliegt. Die Anpassung **kann nur auf der Basis von Beschlüssen des Wahlvorstands** erfolgen. Es empfiehlt sich, die Personalverwaltung aufzufordern, dem Wahlvorstand in regelmäßigen Abständen (mindestens einmal pro Woche) aktuelle Informationen über Ein- und Austritte von Beschäftigten oder sonstige Änderungen zukommen zu lassen und in regelmäßigen Sitzungen des Wahlvorstands die notwendigen Streichungen und Ergänzungen zu beschließen. Eine **Anpassung der Wählerliste** kann nach der geänderten Wahlordnung **bis zum Abschluss der Stimmabgabe** erfolgen. Bisher durften Änderungen der Wählerliste nur bis zum letzten Tag vor Beginn der Stimmabgabe beschlossen werden. Dies führte dazu, dass der Wahlvorstand keine Korrekturen mehr vornehmen konnte, wenn sich erst während der Stimmabgabe herausstellte, dass Beschäftigte kürzlich ins Unternehmen eingetreten waren etc. Zu beachten ist, dass die Änderung der Wählerliste stets eines Beschlusses des Wahlvorstands bedarf. Während der Stimmabgabe kann eine solche Sitzung nur unter erschwerten Bedingungen einberufen werden, da gleichzeitig die Stimmabgabe in den zu dieser Zeit offenen Wahllokalen unter Anwesenheit mindestens eines Wahlvorstandsmitglieds und einer Wahlhelferin bzw. eines Wahlhelfers möglich sein muss. Da die Notwendigkeit der Änderung der Wählerliste wegen Ein- und Austritten in der Regel mit zeitlichem Vorlauf absehbar ist, sollte der Wahlvorstand auf jeden Fall **am Tag vor Beginn der Stimmabgabe eine Sitzung zur Aktualisierung der Wählerliste** durchführen. Weitere Anpassungen sind dann nur noch in Ausnahmefällen notwendig. Liegt ein solcher Ausnahmefall vor, muss eine kurze Wahlvorstandssitzung im Wahllokal einberufen werden. Insbesondere wenn mehrere Wahllokale geöffnet sind, sollte im Vorfeld die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz beschlossen werden. Erstreckt sich die Stimmabgabe über mehrere Tage, empfiehlt sich, dass der Wahlvorstand von vornherein am letzten Wahltag vor Öffnung des Wahllokals eine Sitzung einplant, um eventuell eine notwendige Anpassung der Wählerliste zu beschließen.



NEU



Die Wählerliste ist bis zum Abschluss der Stimmabgabe zu aktualisieren (§ 4 Abs. 3 S. 2 WO).

Eine Anpassung der Wählerliste ist nicht nur bei Ein- und Austritten von Beschäftigten, sondern auch bei **offensichtlicher Unrichtigkeit** vorzunehmen. Die Wählerliste ist dann zu berichtigen. „Offensichtlich“ ist eine Unrichtigkeit, wenn sie nach den Umständen zum Zeitpunkt der Berichtigung **klar erkennbar** ist und sich die Sach- und Rechtslage eindeutig darstellt. Eine Berichtigung hat z.B. dann zu erfolgen, wenn wahlberechtigte Beschäftigte offensichtlich übersehen wurden oder Beschäftigte in die Wählerliste aufgenommen wurden, obwohl sie dem Betrieb bereits bei Einleitung des Wahlverfahrens nicht mehr angehörten. Auch die zulässige Berichtigung der Wählerliste erfordert einen Beschluss des Wahlvorstands.

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.



„Arbeitsversion“ der Wählerliste

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

- Eintritt in den Betrieb/das Unternehmen/den Konzern am ... (Datum)
- Hinzugefügt/gestrichen durch Beschluss am ... (Datum). Wichtig: Streichungen aus der Wählerliste sind so vorzunehmen, dass der gestrichene Name lesbar bleibt, um im Streitfall einen Nachweis über die korrekte Anpassung/Berichtigung der Wählerliste führen zu können
- Unterstützung der Liste ...
- Aufforderung zur Entscheidung bei Mehrfach-Unterstützung verschickt/überreicht am ... (Datum)
- Kandidatur auf Liste ...
- Aufforderung zur Entscheidung bei Mehrfach-Kandidatur verschickt/überreicht am ... (Datum)
- Briefwahl beantragt am ... (Datum)
- Briefwahl von Amts wegen [§ 24 Abs. 2 WO (Abwesenheit)]
- Briefwahl von Amts wegen [§ 24 Abs. 3 WO (weit entfernter Betriebsteil)]
- Wahlausschreiben vorab verschickt am ... (Datum);
- Briefwahlunterlagen verschickt/überreicht am ... (Datum) – dieser Vermerk ist gem. § 24 Abs. 1 S. 3 WO in der Wählerliste zwingend geboten
- Briefwahl-Freiumschlag eingegangen am ... (Datum)
- Stimmabgabevermerk

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

4. Entgegennahme und Prüfung der Vorschlagsliste/n

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

a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten)

Im normalen Wahlverfahren erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten, die aus dem Kreise der Belegschaft (vgl. Formular M 12a) oder von einer Gewerkschaft (vgl. Formular M 12b) beim Wahlvorstand eingereicht werden können. Diese sind spätestens innerhalb einer Frist von **zwei Wochen** nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Diese beiden Arten von Vorschlagslisten, die nach dem Urheber unterschieden werden, müssen streng auseinandergelassen werden.

aa) Vorschlagslisten aus dem Kreise der Beschäftigten

Die Vorschlagslisten der Beschäftigten (vgl. Formular M 12a) setzen sich aus zwei Teilen zusammen: einem Teil, der die **Wahlbewerber*innen** enthält (im Folgenden: Kandidierende), und einem Teil, der die Unterschriften der Unterstützer*innen des Wahlvorschlags beinhaltet (Stützunterschriften).

Kandidierende müssen in erkennbarer Reihenfolge genannt sein

Die Kandidierenden sind in **erkennbarer Reihenfolge** auf der Vorschlagsliste unter fortlaufender Nummer mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Kandidierende aufweisen, wie in dem Wahlvorgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass auf einer Vorschlagsliste weniger Kandidierende als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist beispielsweise auch eine Vorschlagsliste mit nur einer Bewerberin bzw. einem Bewerber. Auch nach oben ist die Anzahl der Kandidierenden auf einer Vorschlagsliste 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, sobald die erste Stützunterschrift geleistet wurde. Die/der Kandidat*in, die/der nicht mehr kandidieren möchte, ist frei, das Mandat nicht anzunehmen, wenn sie/er gewählt werden sollte.

Eine Vorschlagsliste wird vom Wahlvorstand in Bezug auf die Kandidierenden nur geändert, wenn ein/e Kandidat*in verstirbt oder nach Einreichung des Wahlvorschlags zu einem Zeitpunkt vor der Wahl **aus dem Unternehmen und/oder dem Betrieb ausscheidet** und dies bei Einreichung der Liste noch nicht bekannt war oder wenn ein Fall der Mehrfachkandidatur gem. § 6 Abs. 7 WO vorliegt und die/der Kandidat*in sich für die Kandidatur auf einer anderen Liste oder gar nicht für eine der Listen entscheidet, auf der sie/er kandidieren möchte.

Stützunterschriften: Eine allgemeine Vorschlagsliste ist im normalen Wahlverfahren gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von **einem Zwanzigstel** (= 5 Prozent) der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten zu unterzeichnen. Ergibt die Berechnung von 5 Prozent (1/20) der wahlberechtigten Beschäftigten eine ungerade Zahl, so ist diese immer aufzurunden. Zu den Wahlberechtigten zählen nach neuer Rechtslage Beschäftigte, die das **16. Lebensjahr** zum Zeitpunkt der Wahl vollendet haben.



Beispiel: In einem Betrieb sind 105 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen tätig. $105 : 20 = 5,25$: Da stets aufzurunden ist, muss ein Wahlvorschlag von 6 Arbeitnehmer*innen unterzeichnet werden.

Auch Leiharbeiter*innen dürfen Stützunterschriften leisten

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

Stützunterschriften dürfen erst getätigt werden, wenn Kandidierende feststehen

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

Hat der Wahlvorstand aufgrund konkreter Umstände **Indizien** dafür, dass der Kandidatenteil **nachträglich ergänzt** wurde, muss er in Rücksprache mit der/dem Listenvertreter*in klären, ob Kandidierende **hinzugefügt** wurden, **nachdem die Stützunterschriften bereits geleistet** waren. Die Erklärungen der Listenvertreterin bzw. des Listenvertreeters sind in der Wahlakte zu protokollieren.



Wahlvorschlag ist einheitliche Urkunde

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

Eine **mehrfache Heftung bzw. Unregelmäßigkeiten bei der Heftung** – z. B. wenn erkennbar Klammern gelöst und eine oder mehrere erneute Heftungen vorgenommen wurden – sind **problematisch**. Wenn sich in einem solchen Fall nicht aus anderen oben genannten Merkmalen die Bezugnahme zum Kandidatenteil ergibt, ist die Vorschlagsliste ungültig, soweit sich nicht per Befragung der Listenführerin bzw. des Listenführers die Unregelmäßigkeiten aufklären lassen. In einem solchen Fall – wie bei allen in Gang gesetzten Aufklärungsmaßnahmen des Wahlvorstands bei möglicher Unwirksamkeit einer Vorschlagsliste – ist die/der Listenführer*in 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 Unterstützer*innen unterzeichnet und später als ein Wahlvorschlag eingereicht werden. Ein einheitlicher Wahlvorschlag liegt in diesem Fall jedoch nur bei völliger Identität der Vorschlagslisten vor. Insbesondere die Reihenfolge der Bewerber*innen darf auf den umlaufenden Vorschlagslisten nicht unterschiedlich sein.

Eine Stützunterschrift kann nicht mehr **zurückgenommen** werden, sobald die Liste beim Wahlvorstand eingereicht worden ist. Hat ein/e Beschäftigte*r mehrere Listen unterstützt, greift die Regelung des § 6 Abs. 5 WO und die/der Beschäftigte muss sich nach Aufforderung durch den Wahlvorstand entscheiden, welche Liste sie/er unterstützen will.

Die/der Listenvertreter*in einer Vorschlagsliste ist berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Listenvertreter*in von den Unterzeichner*innen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die/den an erster Stelle auf der Liste benannten Unterzeichner*in (Stützunterschriftleistende*r) als Listenvertreter*in ansehen.

Jede Vorschlagsliste hat ein **Kennwort**. Wenn die eingereichte Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, hat der Wahlvorstand die eingereichte Vorschlagsliste mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerber*innen (Kandidaten Nr. 1 und Nr. 2) zu bezeichnen. Diese Vorschlagsliste darf den Namen einer Gewerkschaft nicht im Kennwort führen.

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

Gewerkschaftslisten nur mit Namen der Gewerkschaft

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

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

Eine Gewerkschaft ist dann im Betrieb vertreten, wenn mindestens **ein Mitglied** im Betrieb beschäftigt wird.

Bestehen in Ausnahmefällen Zweifel, ob eine Gewerkschaft ein Mitglied im Betrieb hat oder ob es sich bei einer Organisation wirklich um eine Gewerkschaft handelt, bedarf es einer genaueren Überprüfung dieser Voraussetzungen durch den Wahlvorstand.

Gewerkschaftslisten auch ohne Stützunterschriften möglich

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

Irreführendes Kennwort kein Ungültigkeitsgrund

Zu beachten ist weiterhin: Sollten die Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten im Einzelfall bei einer als „Gewerkschaftsliste“ bezeichneten Liste fehlen oder nicht wirksam sein (z. B. weil eine Beauftragung nicht wirksam erfolgt ist), kann eine mit Stützunterschriften eingereichte Gewerkschaftsliste als Liste aus dem Kreise der Belegschaft (§ 14 Abs. 4 BetrVG) durchaus wirksam sein, wenn ausreichend Stützunterschriften vorhanden sind.

Sofern das Kennwort den Namen der Gewerkschaft enthält, muss der Wahlvorstand dieses allerdings dann **streichen und durch die Namen der beiden ersten Kandidierenden ersetzen** (dazu unten Abschnitt f.).

b) Bestätigung der Einreichung und Bezeichnung der Vorschlagslisten

Wahlvorstand muss Listeneinreichung und Zeitpunkt schriftlich bestätigen

Der Wahlvorstand muss der-, bzw. demjenigen, die/der die Vorschlagsliste bzw. den Wahlvorschlag überbringt, den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen (Formular M 13). Dies gilt auch, wenn die Liste in einer anderen Weise eingereicht wird. Dann muss der Zeitpunkt der Einreichung der/dem Listenvertreter*in gegenüber bestätigt werden (§ 7 Abs. 1 WO). Wird die Vorschlagsliste beim Wahlvorstand nicht persönlich abgegeben, so ist der Zeitpunkt der Herausnahme des Wahlvorschlags aus dem Briefkasten bzw. dem Postfach zu notieren und der/dem Listenvertreter*in gegenüber zu bestätigen.

c) Prüfung der eingereichten Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand – Allgemeines

Wahlvorstand muss in der Regel innerhalb von zwei Arbeitstagen prüfen

Wenn die Vorschlagsliste eingereicht wurde, ist der Wahlvorstand verpflichtet, diese unverzüglich, möglichst **innerhalb von zwei Arbeitstagen** im Rahmen einer Sitzung zu prüfen. Die Frist zur Prüfung von Wahlvorschlägen unterscheidet sich von den bisher dargestellten Fristen insofern, als bei der Fristberechnung lediglich **Arbeitstage**, nicht sämtliche Kalendertage zu berücksichtigen sind.

Arbeitstage sind Tage, an 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**. In § 7 Abs. 2 WO heißt es, dass die Überprüfung „möglichst“ binnen zwei Arbeitstagen erfolgen soll. Wenn aus sachlichen Gründen (z. B. wegen einer notwendigen Rückfrage bei der/dem Listenvertreter*in) eine abschließende Prüfung innerhalb von zwei Arbeitstagen nicht möglich ist, ist auch eine Überschreitung der Frist ausnahmsweise zulässig. Umgekehrt kann der Wahlvorstand auch zwingend verpflichtet sein, die Prüfung bereits **deutlich vor Ablauf von zwei Arbeitstagen** durchzuführen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Wahlvorschlag wenige Tage vor dem oder sogar erst am Tag des Ablaufs der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen eingereicht wird. Der Wahlvorstand muss dann schnellstmöglich die eingereichte Liste auf Fehler überprüfen und eine eventuelle Beanstandung der Liste muss der/dem Listenvertreter*in unverzüglich mitgeteilt werden. Diese schnelle Prüfung soll es ermöglichen, dass gegebenenfalls ein neuer bzw. nachgebesserter und nunmehr mangelfreier Wahlvorschlag eingereicht wird.

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

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

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

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

d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Unheilbare Mängel führen zu ungültigen Listen

Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob eine Vorschlagsliste unheilbare Mängel aufweist. „Unheilbar“ bedeutet, dass es keine Möglichkeit gibt, den Mangel im Wege der Nachbesserung zu beseitigen. Die/der Listenvertreter*in hat jedoch die Möglichkeit, eine weitere Liste einzureichen, wenn die Fristen hierfür noch nicht abgelaufen sind. Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies der/dem Listenvertreter*in **unverzüglich schriftlich** unter Angabe der **Gründe** mitgeteilt werden (Formular M 16). Die Mitteilung muss auch darauf hinweisen, dass der Mangel die gesamte Liste unheilbar ungültig macht, jedoch die Möglichkeit besteht, binnen der entsprechenden Frist einen neuen Wahlvorschlag einzureichen. Wichtig ist, dass sämtliche Mängel einer Vorschlagsliste in der Mitteilung so konkret bezeichnet sind, dass diese bei einer etwaigen folgenden Einreichung einer Liste vermieden werden können.

Eine eingereichte Vorschlagsliste ist auf die folgenden sechs Fälle eines **unheilbaren Mangels** zu prüfen:

- (1) Die Vorschlagsliste ist **nicht fristgerecht** eingereicht worden. An welchem Tag und zu welcher Uhrzeit die Frist abläuft, legt der Wahlvorstand unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben im Wahlausschreiben fest. Ist das Datum ohne Uhrzeit angegeben, läuft die Frist um 24:00 Uhr ab.
- (2) Die Bewerber*innen sind nicht in **erkennbarer Reihenfolge** aufgeführt worden. Dieser Mangel ist nur dann gegeben, wenn für den Wahlvorstand aufgrund der Anordnung der Bewerber*innen auf der Vorschlagsliste eine Reihenfolge nicht erkennbar ist. Das bloße Fehlen einer Nummerierung stellt keinen unheilbaren Mangel dar, sofern sich die Reihenfolge zweifelsfrei aus der Anordnung der Bewerber*innen auf der Vorschlagsliste ergibt.
- (3) Die Liste weist nicht die erforderliche Zahl von **Stützunterschriften** auf.

Erklären Beschäftigte, dass sie ihre Stützunterschrift auf einer bereits eingereichten Liste zurücknehmen wollen, hat diese Erklärung keinerlei Konsequenzen. Die Gültigkeit der Vorschlagsliste wird durch diese Erklärung nicht berührt. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil die Beschäftigten zunächst mehrere Vorschlagslisten unterstützt haben und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für eine Liste entscheiden mussten, führt dies nicht zu einem unheilbaren, sondern zu einem **heilbaren Mangel** nach § 8 Abs. 2 WO.

- (4) Ein weiterer **unheilbarer Mangel** liegt dann vor, wenn ein/e **nicht wählbare/r Beschäftigte*r** auf einer Vorschlagsliste aufgeführt wird [zur Wählbarkeit siehe oben IV. 2. d)]. Nur im Fall des Ausscheidens oder des Todes von Bewerber*innen ist der Wahlvorstand befugt und verpflichtet, die nicht mehr wählbaren Personen von der Liste zu streichen und die Liste ohne diese gestrichenen Bewerber*innen zur Wahl zuzulassen.
- (5) Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn der Listenteil mit den Namen der Wahlbewerber*innen und dem Teil der Stützunterschriften nicht im Sinne einer **einheitlichen Urkunde** verbunden ist, wobei es nicht auf eine körperliche Verbindung ankommt [vgl. V. 4. a) aa)].
- (6) Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn sich die Stützunterschriften nicht auf den **vollständigen Kandidatenteil** beziehen, was z. B. dann der Fall ist, wenn der Kandidatenteil noch ergänzt bzw. verändert wurde, nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden und die Unterstützer*innen hierzu nicht erkennbar ihre Zustimmung erteilt haben. Der bloße Verdacht einer nachträglichen Ergänzung oder Veränderung allein berechtigt den Wahlvorstand allerdings nicht, eine Liste für ungültig zu erklären. Der Wahlvorstand muss jedoch im Fall des Vorliegens äußerlicher Auffälligkeiten der Vorschlagsliste durch eine **Rückfrage bei der/dem Listenvertreter*in** versuchen, eine Aufklärung des Sachverhaltes herbeizuführen. Gleichzeitig

muss er die/den Listenführer*in vorsorglich auf die mögliche Unwirksamkeit der Vorschlagsliste hinweisen, auch wenn er noch weitere Recherchen anstellen will und muss.

Die Rechtsprechung hat bislang außer den sechs vorstehenden Mängeln **keine weiteren Mängel** als unheilbar anerkannt. Sofern der Wahlvorstand aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls der Auffassung ist, dass eine Liste aus anderen als den sechs Gründen einen unheilbaren Mangel hat, ist vor einer Entscheidung unbedingt Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in zu nehmen, da hier juristisches Neuland beschritten werden würde.

Heilbare Mängel Ein **heilbarer Mangel** liegt vor, wenn die Bewerber*innen **nicht unter Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums und 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 Bewerber*innen.

Ein **heilbarer Mangel** liegt auch dann vor, wenn die **schriftliche Zustimmung** der Bewerberin bzw. des Bewerbers zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt oder aber, **infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift im Fall des mehrfachen Unterzeichnens einer Vorschlagsliste, diese nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften nicht mehr aufweist** [§ 8 Abs. 2 WO, dazu unter V. 3. c)]. In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies unverzüglich schriftlich unter Angabe von Gründen der Listenvertreterin bzw. dem Listenvertreter mitzuteilen (Formular M 17). Genau wie bei den unheilbaren Mängeln ist darauf zu achten, dass die Mitteilung den Mangel so konkret bezeichnet, dass für die/den Listenvertreter*in genau erkennbar ist, was zur Heilung des Mangels erforderlich ist.

Heilbare Mängel können binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt werden

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

Der Wahlvorstand fasst einen **Beschluss** darüber, ob der Mangel eines Wahlvorschlags **geheilt** ist. Die Sitzung, in der die Nachprüfung von Vorschlagslisten erfolgt, die einen heilbaren Mangel gem. § 8 Abs 2. WO aufwiesen, ist wie die Sitzung zur ursprünglichen Prüfung der Vorschlagsliste als Präsenzsitzung durchzuführen. Dies wird in der Begründung zu den Änderungen der Wahlordnung ausdrücklich klargestellt.

e) **Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen**

Die Stützunterschrift einer/eines Wahlberechtigten zählt immer nur auf einer Vorschlagsliste (§ 6 Abs. 5 WO). Haben wahlberechtigte Beschäftigte **mehrere Vorschlagslisten** unterzeichnet, hat der Wahlvorstand diese Arbeitnehmer*innen aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift sie aufrechterhalten (Formular M 14). Der Wahlvorstand kann eine kürzere Frist festsetzen, wenn diese angemessen ist.

Bei der maximal **drei Arbeitstage** dauernden Frist handelt es sich um eine vorwärts zu berechnende Frist. Diese beginnt, wenn den Mehrfachunterzeichner*innen das Aufforderungsschreiben des Wahlvorstands zugeht. Bei der Berechnung der Frist wird der Tag des Zugangs des Aufforderungsschreibens nicht mitgezählt. Es zählen bei der Berechnung der Länge der Frist nur Arbeitstage mit, d.h. Tage, an 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.



Beispiel: Das Aufforderungsschreiben geht der/dem Arbeitnehmer*in, die/der mehr als eine Liste unterstützt hat, am Donnerstag, den 14. April 2022 (Gründonnerstag vor Ostern) zu. In dem Betrieb wird in einer Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag gearbeitet. An Feiertagen haben die Beschäftigten frei. Die Erklärungsfrist von drei Arbeitstagen läuft am Donnerstag, den 21. April 2022 ab, da die Tage von Karfreitag bis Ostermontag in diesem Betrieb keine Arbeitstage sind und daher nicht mitzählen.

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

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass Bewerber*innen nur für die **Kandidatur auf einer Vorschlagsliste** ihre Zustimmung erteilen können (§ 6 Abs. 7 WO). Auch im Fall einer Mehrfachkandidatur hat der Wahlvorstand die Bewerber*innen aufzufordern zu erklären, welche Bewerbung sie aufrechterhalten (Formular M 15). Diese Aufforderung setzt eine Frist von **genau drei Arbeitstagen** in Lauf, innerhalb derer sich die Bewerber*innen erklären müssen. Die Frist wird grundsätzlich berechnet wie die Erklärungsfrist im Zusammenhang mit einer mehrfach geleisteten Stützunterschrift, darf aber anders als diese nicht verkürzt werden: Die Frist beträgt genau drei Arbeitstage. Es ist streng darauf zu achten, dass es auf den Ablauf von drei Arbeitstagen und nicht auf den **Ablauf von drei Kalendertagen** ankommt.

Unterbleibt die fristgerechte Erklärung der/des Kandidierenden, ist diese/r **auf sämtlichen Listen zu streichen**.

f) Prüfung des Kennwortes

Kennwort muss zulässig sein

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

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

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

5. Nachfrist

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



Beispiel: Die Zwei-Wochen-Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen endet am 4. April 2022. Es wird kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht. Der Wahlvorstand verlängert die Frist am 5. April 2022 und hängt die Bekanntmachung an diesem Tage aus. Sie läuft am 12. April 2022 ab, wobei wiederum das Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Beschäftigten an diesem Tag als Zeitpunkt des Fristablaufs vom Wahlvorstand festgesetzt werden kann (je nach den betrieblichen Gegebenheiten z. B.: 18:00 Uhr). Wird keine Uhrzeit festgelegt, endet die Frist um 24:00 Uhr. Der Wahlvorstand muss dafür Sorge tragen, dass ihm Wahlvorschläge bis dahin auch tatsächlich zugehen können.

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

6. Durchführung der Wahl bei zu geringer Zahl von Kandidat*innen

Gibt es für sieben Betriebsratssitze nur vier Kandidaturen, wird ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt

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

Gänzlich ungeklärt ist bisher die Frage, welche Konsequenzen die Wahl eines verkleinerten Betriebsrats für die Verteilung der Sitze unter Berücksichtigung des Geschlechts in der Minderheit hat. Nehmen wir an, dass laut Wahlausschreiben drei von sieben Betriebsratssitzen auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit entfallen. Sind nun drei der insgesamt vier Kandidierenden Frauen, stellt sich die Frage, ob diesen aufgrund der ursprünglichen Berechnung der **Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht** alle drei Sitze im verkleinerten Betriebsrat zuzusprechen sind, sofern sie jeweils mindestens eine Stimme erhalten. Da auch bei direkter Anwendung von § 11 BetrVG die Anzahl der Sitze für das Geschlecht in der Minderheit auf Basis der reduzierten Zahl zu vergebender Betriebsratssitze berechnet wird, spricht viel dafür, bei einer zu niedrigen Zahl von Kandidaturen entsprechend zu verfahren und die Zahl der Mindestsitze anzupassen. In dem oben genannten Beispiel stünde den Frauen ein Mindestsitz von drei zu vergebenden Sitzen zu. Höchstrichterliche Rechtsprechung zu dieser Frage existiert jedoch nicht.



Checkliste: Prüfung von Vorschlagslisten

- 1. Frist für die Einreichung eingehalten?**
Wenn nein: unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig.
- 2. Alle Kandidat*innen wählbar (§ 8 BetrVG)?**
Wenn nein: unheilbarer Fehler - Vorschlagsliste ist ungültig.
- 3. Reihenfolge der Kandidat*innen erkennbar?**
Wenn nein: unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig.
- 4. Keine offenkundige nachträgliche Ergänzung des Kandidatenteils** nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden?
Wenn doch: unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig; hat der Wahlvorstand lediglich Zweifel, ob nachträglich ergänzt wurde, muss er prüfen (Erkundigung bei Listenvertreter*in).
- 5. Ausreichend Stützunterschriften** von wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen oder Unterschriften von zwei Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft?

Bei Vorschlagsliste der Beschäftigten: Wahlberechtigung der Unterstützer*innen anhand der Wählerliste prüfen. Wenn nicht ausreichend wirksame Stützunterschriften: unheilbarer Fehler - Vorschlag ist ungültig. Bei Gewerkschaftsliste prüfen, ob die Unterschriften von zwei hierzu befugten Beauftragten bzw. eine Vollmacht eines hierzu befugten Gewerkschaftsorgans vorliegen; bei Zweifeln über die Beauftragung kann ein Nachweis verlangt werden; weist Gewerkschaftsliste Stützunterschriften auf, kann sie auch als Liste der Beschäftigten gültig sein.
- 6. Kandidatenteil und Stützunterschriften/Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten eindeutig aufeinander bezogen?**
Wenn nein: Unheilbarer Fehler – Vorschlagsliste ist ungültig. Eine eindeutige optische Verbindung des Kandidatenteils und der Unterschriftenseiten genügt, z. B. durch Seitenzahlen.
- 7. Dieselbe Stützunterschrift auch auf anderem Wahlvorschlag vorhanden?**
 - a) Unterstützer*innen auffordern, binnen Frist (max. drei Arbeitstage) zu erklären, welche Unterschrift gelten soll
 - b) Erfolgt keine Erklärung: Streichung der Unterschrift auf dem zuletzt eingereichten Wahlvorschlag
 - c) Wenn in Folge der Streichung ein Wahlvorschlag zu wenig Unterschriften hat: heilbarer Fehler (Listenvertreter*in ist Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen). Erfolgt keine Heilung: Vorschlag ungültig.
- 8. Mehrfachkandidatur: Kandidierende auf anderen Vorschlagslisten aufgelistet?**
 - a) Kandidat*in auffordern, binnen First (genau drei Arbeitstage) zu erklären, welche Kandidatur sie/er aufrechterhält.
 - b) Erfolgt keine Erklärung: Streichung der Kandidatin bzw. des Kandidaten auf beiden Wahlvorschlägen
- 9. Alle Angaben zu Kandidierenden vorhanden?**
Wenn nicht: heilbarer Fehler (Listenvertreter*in ist Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)

- 10. Alle Zustimmungserklärungen der Kandidierenden vorhanden?**
Wenn nicht: heilbarer Fehler (Listenvertreter*in ist eine Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)
- 11. Listenkennwort in Ordnung?** (Keine Verwechslungsgefahr, keine unzulässige Verwendung eines Gewerkschaftsnamens durch eine Belegschaftsliste etc.)
Wenn nicht: Kennwort wird ersetzt durch die Namen der ersten beiden Kandidat*innen (bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ist Vorschlagsliste gültig!)

7. Durchführung einer Personen- oder einer Listenwahl?

- Mehrere Vorschlagslisten:
Listenwahl zwingend** Der Wahlvorstand hat keinen Einfluss darauf, ob eine Personen- oder eine Listenwahl durchgeführt wird. Werden mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, findet automatisch eine Listenwahl statt. Die einzelnen Beschäftigten können ihre Stimme nur für eine Liste abgeben. Die Wähler*innen haben keine Möglichkeit, die Liste durch Streichungen oder Hinzufügungen zu verändern. Solche Änderungen machen den Stimmzettel ungültig. Wurde lediglich **eine einzige gültige Vorschlagsliste** eingereicht, findet eine **Personenwahl** statt. Die Wähler*innen können ihre Stimme für eine oder mehrere Personen abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind. Gewählt wird also hier im Unterschied zur Listenwahl keine Liste, sondern Personen. Die Wähler*innen dürfen nicht mehr Bewerber*innen ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Sie dürfen aber weniger Bewerber*innen ankreuzen. Sie können jedoch nicht eine/n Bewerber*in mehrfach ankreuzen. Für andere Personen, die nicht auf der Liste stehen, dürfen die Wähler*innen ihre Stimme nicht abgeben.
- Eine gültige Vorschlagsliste:
Personenwahl**

8. (Ggf.) Einladung der Listenvertreter*innen zur Losentscheidung und zur Auslosung der Ordnungsnummern

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

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

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

Die Sitzung zur Durchführung des Losverfahrens muss stets als **Präsenzsitzung** durchgeführt werden (§ 1 Abs. 4 Nr. 3 WO).

9. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Aushang der als gültig anerkannten Liste/n

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



Beispiel: Ist die Stimmabgabe auf Mittwoch, den 18. Mai 2022, festgesetzt worden, sind die gültigen Vorschlagslisten spätestens am Dienstag, den 10. Mai 2022, bekannt zu machen.

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



Beispiel: Ist die Stimmabgabe auf Dienstag, den 26. April 2022, festgesetzt worden, wären die gültigen Vorschlagslisten eigentlich am Montag, den 18. April 2022, bekannt zu geben. Da der 18. April 2022 jedoch ein Feiertag (Ostermontag) ist und davor ein Sonnabend, Sonntag und auch der Karfreitag als Feiertag liegen, sind die Vorschlagslisten spätestens am Donnerstag, den 14. April 2022, bekannt zu machen.

Listen müssen Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Berufsbezeichnung enthalten

Eine **frühere Bekanntmachung** ist nicht ausgeschlossen und wird empfohlen, da die Beschäftigten möglichst frühzeitig informiert werden sollen. Die Vorschlagsliste/n ist/sind in vollständiger Form bekannt zu machen: Die Reihenfolge der Bewerber*innen muss der Reihenfolge auf der Vorschlagsliste entsprechen, die beim Wahlvorstand eingereicht wurde – unter Angabe der ausgelosten Ordnungsnummern und des Kennwortes bzw. der an die Stelle des Kennwortes tretenden Namen und Vornamen der beiden an erster Stelle auf der Liste genannten Bewerber*innen. Die bekannt zu machenden Listen sollen die Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten und Berufsbezeichnungen aller Bewerber*innen enthalten. Die einzelnen Stützunterschriften und die Zustimmungserklärungen der Bewerber*innen werden nicht bekannt gemacht.

Soweit der Wahlvorstand die Wahlvorschläge aushängt und mit Bildern der Bewerber*innen 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.

10. Technische Vorbereitung der Wahl: Wahlraum, Wahlurne und Stimmzettel

NEU: Wahlumschläge sind bei der persönlichen Stimmabgabe nicht mehr vorgesehen

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. Sämtliche Stimmzettel müssen in jeder Hinsicht gleich sein, da sonst das Wahlgeheimnis nicht gewahrt ist. Die Verwendung von Wahlumschlägen ist bei der persönlichen Stimmabgabe nach der 2021 geänderten Wahlordnung nicht mehr vorgesehen. Diese finden nur noch bei der Briefwahl Verwendung (dazu unten). Der Wahlvorstand muss außerdem eine oder **mehrere verschließbare Wahlurnen** und ggf. geeignete Materialien für die **Versiegelung des Schlosses und des Schlitzes der Urne** beschaffen.

Bei der Urne muss es sich um ein **verschießbares Behältnis** aus Kunststoff, Holz oder einem anderen festen Material handeln. Die Urne muss so beschaffen sein, dass eine spätere Herausnahme der Stimmzettel nur durch das Öffnen der Wahlurne selbst möglich ist und nicht durch den Einwurfschlitz erfolgen kann. Die Urne ist durch ein stabiles und festes Schloss zu **verschießen oder zu plombieren**. Ist die Urne nicht plombiert, sondern mit einem Schloss versehen, muss sichergestellt werden, dass das Schloss nicht unbemerkt geöffnet werden kann. Dies kann nur durch die Versiegelung des Schlosses sichergestellt werden. Eine Versiegelung ist nicht notwendig, wenn der Wahlvorstand bzw. zwei Mitglieder bzw. ein Mitglied und ein/e Wahlhelfer*in (§ 12 Abs. 2 WO) bis zur Öffnung der Urne anlässlich der Stimmauszählung ohne zeitliche Unterbrechung bei der Urne sind.

Für die **Versiegelung** genügt es, wenn das Schloss **zugeklebt** und der Klebestreifen von den anwesenden Wahlvorstandsmitgliedern oder Wahlhelfer*innen unterschrieben oder sonst individuell gekennzeichnet wird. Das Aufbrechen des Siegels muss für den Wahlvorstand, der den ordnungsgemäßen Zustand der Urne feststellt und dokumentiert, erkennbar sein. Der genutzte Klebestreifen soll deshalb nicht ohne Beschädigung zu entfernen sein. Aus diesem Grund ist ein Textilklebeband nicht geeignet.

Der Wahlvorstand sollte außerdem den Schlüssel für das Schloss der Urne möglichst an einem neutralen bzw. bewachten Ort deponieren.

Wird die Stimmauszählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt oder kommt es zur Unterbrechung der Wahl, weil diese sich über mehrere Tage erstreckt, sind der Einwurfschlitz und spätestens jetzt auch das Schloss der Wahlurne zu Beginn der Unterbrechung zu versiegeln. Für die Versiegelung des Einwurfschlitzes gelten die gleichen Grundsätze wie für die Versiegelung des Schlosses.

Bei Unterbrechungen zwischen **mehreren Wahltagen** oder zwischen dem Ende der Stimmabgabe und dem Beginn der Stimmauszählung sind die Wahlurnen zudem trotz Verschlusses und Versiegelung von Schloss und Einwurfschlitz sicherzustellen und an einem sicheren Ort aufzubewahren, der seinerseits verschlossen ist.

Es muss sichergestellt werden, dass für das Wahllokal die **notwendige Ausstattung** vorhanden ist. Dazu zählen die Arbeitsplätze für Wahlvorstandsmitglieder und Wahlhelfer*innen, d.h. Stühle und Tische, an denen die Wahlunterlagen ausgehändigt und wieder entgegengenommen werden können. Ferner muss dafür Sorge getragen werden, dass ausreichend Plätze für die geheime Stimmabgabe vorhanden sind. Auch hierfür werden Tische und Stühle benötigt, darüber hinaus **Wahlkabinen, Wandschirme** oder **Trennwände**. In den Wahlkabinen müssen darüber hinaus einheitliche, dokumentenechte Stifte bereit gelegt werden.

Erfüllen einzelne Arbeitnehmer*innen die Voraussetzungen für die Durchführung der Briefwahl (dazu unter V. 10.), müssen die Briefwahlunterlagen angefertigt und verschickt werden. Zu den **Briefwahlunterlagen** zählen eine Kopie des Wahlausschreibens, die Wahlvorschläge, der Stimmzettel sowie Wahlumschläge. Diese finden nach der geänderten Wahlordnung zwar bei der persönlichen Stimmabgabe keine Verwendung mehr, sie sind aber weiterhin Bestandteil der Briefwahlunterlagen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Wahlumschläge alle gleich sind (gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung, sofern der Wahlvorstand eine Beschriftung wünscht). Zu den Briefwahlunterlagen zählen ferner eine vorgedruckte von der Wählerin bzw. vom Wähler abzugebende Erklärung, in der diese/r gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass sie/er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat, sowie ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der/des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt. Der Betriebsrat muss den Briefwahlunterlagen darüber hinaus ein **Merkblatt** über die schriftliche Stimmabgabe beifügen (zu den Briefwahlunterlagen siehe V. 10. d) mit Verweis auf die jeweiligen Muster und Vordrucke).

Wahlumschläge sind bei der Briefwahl weiterhin zu verwenden

Auch ein Merkblatt über die schriftliche Stimmabgabe beifügen



Wahlvorbereitung – Technik und Infrastruktur

Aufgaben des Wahlvorstands

- Stimmzettel anfertigen und vervielfältigen
- Briefwahlunterlagen anfertigen und verschicken
- Wahlurne und ggf. Material für die Versiegelung des Schlosses und ggf. des Einwurfschlitzes der Urne beschaffen
- Beschaffung der Ausstattung und Einrichtung des Wahllokals



Gestaltung des Stimmzettels bei Listenwahl

Rechtzeitig vor dem Wahltag sind der oder die im Wahlausschreiben genannten Wahlräume vorzubereiten. Ein Wahlraum muss so gestaltet sein, dass eine geheime Wahl möglich ist. Jede/r Wähler*in muss daher ihre/seine Stimme unbeobachtet abgeben können. Wahlkabinen, Wandschirme oder Trennwände sind so aufzustellen, dass die Wählenden weder von anderen Personen im Raum noch durch etwaige Außenfenster bei der Stimmabgabe beobachtet werden können. In jeden Wahlraum gehört eine Wahlurne.

Der Wahlvorstand muss dafür sorgen, dass die einheitlich gestalteten Stimmzettel rechtzeitig zur Verfügung stehen.

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

Gestaltung des Stimmzettels bei Personenwahl

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

Die Stimmzettel sind nur **einseitig zu bedrucken**. Die Rückseite des Stimmzettels darf nicht bedruckt werden. Das Format ist so zu wählen, dass alle Angaben auf einer Seite Platz finden.

NEU: keine Wahlumschläge mehr bei der persönlichen Stimmabgabe

Bei der persönlichen Stimmabgabe sind laut der 2021 geänderten Wahlordnung keine Wahlumschläge mehr zu verwenden. Damit dennoch das Wahlgeheimnis gewahrt bleibt, bestimmt die Wahlordnung, dass die Stimmzettel von den Wahlberechtigten vor Einwurf in die Urne so zu **falten** sind, dass die **Stimme nicht erkennbar** ist (§ 11 Abs. 3 WO). Es empfiehlt sich, den Stimmzettel mit einem entsprechenden Hinweis zu versehen, um Fehler bei der Stimmabgabe zu vermeiden. Die Stimmzettelmuster (Formulare M 24 und M 25) enthalten einen solchen Hinweis.

11. Leitung und Überwachung des Wahlvorgangs

Wahlvorstand leitet und überwacht Wahlvorgang

Der Wahlvorstand ist für die **ordnungsgemäße Durchführung** des eigentlichen Wahlaktes gemäß den §§ 11 und 12 der WO verantwortlich. Er führt die Aufsicht im Wahllokal. Es müssen zu jedem Zeitpunkt mindestens zwei Personen die Aufsicht im Wahllokal führen. Dies können entweder zwei Mitglieder des Wahlvorstands sein oder ein Mitglied des Wahlvorstands und Wahlhelfer*innen. Die Wahlhelfer*innen müssen vor der Wahl durch Beschluss des Wahlvorstands bestellt werden. Es empfiehlt sich, im Vorfeld der Wahl einen Plan zu erstellen, in dem genau ausgewiesen wird, welche Personen das Wahllokal zu welchen Zeiten besetzen. Es ist dabei zu beachten, dass auch während eventueller Kurzpausen von Wahlvorstandsmitgliedern oder Wahlhelfern **stets eine Besetzung durch zwei Personen gewährleistet** sein muss. Bei der Planung sollten insbesondere in großen Betrieben mit hohem Wahlaufkommen Fragen zum konkreten Aufbau des Wahllokals geklärt werden: Es ist zu entscheiden, durch wen und an welchem Tisch die Stimmzettel ausgegeben werden und wer den Tisch besetzt, an dem die gefalteten Stimmzettel nach Vermerk der Stimmabgabe in die Urne gegeben werden. Je nach Größe des Betriebs und Höhe des Wahlaufkommens zu Stoßzeiten können jeweils mehrere Tische erforderlich sein, denen die Wähler*innen z.B. nach Alphabet zugeordnet werden können. Es muss in jedem Fall organisatorisch sichergestellt werden, dass die Wähler*innen nicht an verschiedenen Stationen mehrfach eine Stimme abgeben können. Es empfiehlt sich, jeden Tisch mit zwei Personen (Wahlvorstandsmitglieder oder Wahlhelfer*innen) zu besetzen.

Die eigentliche Wahlhandlung läuft wie bei Wahlen allgemein üblich ab:

- Ein/e Wähler*in kommt in das Wahllokal.
- Die/der Wähler*in erhält einen **Stimmzettel**, nachdem überprüft wurde, ob die betreffende Person in der **Wählerliste** steht. Ist in der Wählerliste vermerkt, dass der Person auch Briefwahlunterlagen zugesendet wurden, empfiehlt es sich, eine Markierung anzubringen, damit später bei Behandlung der Briefwahlunterlagen die Briefwahlstimme aussortiert werden kann.
- Die/der Wähler*in begibt sich **allein in die Wahlkabine**, kreuzt dort unbeobachtet den Stimmzettel an und faltet diesen in der Weise, dass die **Stimme nicht erkennbar** ist.
- Wer infolge einer **Behinderung** bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine **Person ihres/seines Vertrauens** bestimmen, die ihr/ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Dies soll von den behinderten Beschäftigten dem Wahlvorstand mitgeteilt werden. Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber*innen dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden. Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin bzw. des Wählers zur Stimmabgabe. Die Vertrauensperson darf gemeinsam mit der/dem Wähler*in 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*innen (§ 12 Abs. 4 WO).
- Die/der Wähler*in begibt sich mit dem gefalteten Stimmzettel zur **Wahlurne**. Die Einwurfföffnung der Wahlurne wird von einem Wahlvorstandsmitglied oder einer/einem Wahlhelfer*in ständig abgedeckt und nur im Moment der Stimmabgabe freigegeben. Die/der Wähler*in nennt ihren/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. Da die Wahlordnung einen formalen Identifikationsnachweis nicht vorsieht, sollte die Stimmabgabe auch dann gestattet werden, wenn jemand angibt, keinen Identitätsnachweis dabei zu haben und diesen auch nicht kurzfristig beschaffen zu können.

**Ordnungsgemäße Faltung wichtig,
weil kein Wahlumschlag mehr Ver-
wendung findet**

Hat die/der Wähler*in den Stimmzettel **nicht gefaltet** oder so gefaltet, dass **die Stimme erkennbar** ist, d.h. die bedruckte Seite des Stimmzettels sichtbar ist, gilt Folgendes: Die Faltung des Stimmzettels ist zur Wahrung des Wahlgeheimnisses notwendig. Diesen Zweck erfüllten bis zur Änderung der Wahlordnung die Wahlumschläge, deren Verwendung zwingend vorgegeben war. Die Wahrung des Wahlgeheimnisses ist ein zentrales Wahlprinzip, das jedenfalls beim eigentlichen Wahlakt nicht zur Disposition der Wähler*innen steht. Mit dem Verzicht auf die Pflicht zur Verwendung von Wahlumschlägen wollte der Verordnungsgeber die Stimmabgabe bei politischen Wahlen in diesem Punkt angleichen.

**Wahlvorstand prüft den
Einwurf des ordnungsgemäß gefal-
teten Stimmzettels**

Wir empfehlen daher in Anlehnung an § 56 Bundeswahlordnung folgendes Vorgehen, wenn der Wahlvorstand feststellt, dass die/der Wähler*in den Stimmzettel **nicht ordnungsgemäß gefaltet** hat: Die/der Wähler*in wird **darauf aufmerksam gemacht**, dass die Stimme vom Wahlvorstand für **ungültig** befunden werden muss, wenn sie in dieser Form in die Urne geworfen wird. Da auch eine Faltung außerhalb der Wahlkabine nicht zulässig ist, wird die/der Wähler*in gefragt, ob sie/er einen **neuen Stimmzettel** erhalten und den geheimen Wahlvorgang unter Beachtung der korrekten Faltung in der Wahlkabine **wiederholen** möchte. Ist dies der Fall, muss die/der Wähler*in zuvor den nicht korrekt gefalteten Stimmzettel im Beisein eines Mitglieds des Wahlvorstandes vernichten. Es ist nicht zulässig, die unterbliebene oder falsche Faltung des Stimmzettels nach Verlassen der Wahlkabine zu korrigieren, da das Wahlgeheimnis bereits verletzt wurde und dieser **Fehler nicht heilbar** ist. Äußert die/der Wähler*in den Wunsch, den fehlerhaft gefalteten Stimmzettel nachträglich (richtig) zu falten und in die Urne werfen zu dürfen, muss dieser Wunsch zurückgewiesen werden. Der zunächst falsch oder nicht gefaltete Stimmzettel darf dann, wenn er außerhalb der Wahlkabine nachträglich von der/dem Wähler*in gefaltet und nicht vernichtet wurde, nicht in die Wahlurne eingeworfen werden. Der Wahlvorstand bewahrt den Stimmzettel außerhalb der Wahlurne an einem sicheren Ort auf und nimmt ihn zur Wahlakte.

Dieser Vorgang – unabhängig davon, wie er sich im Einzelnen darstellt – ist als „sonstiges Ereignis“ in die **Wahlniederschrift** aufzunehmen und aktenkundig zu machen.

Dasselbe Vorgehen kommt zur Anwendung, wenn ein korrekt gefalteter Stimmzettel mit einem nach außen sichtbaren Kennzeichen versehen wurde, die/der Wähler*in erkennbar in der Wahlkabine fotografiert oder gefilmt hat oder der Stimmzettel außerhalb der Wahlkabine ausgefüllt oder gefaltet wurde. Diese Stimmzettel dürfen nicht in die Wahlurne eingeworfen werden.

Wird an der Wahlurne der Einwurf eines Stimmzettels trotz eines vorbeschriebenen Fehlers bei der Stimmabgabe fälschlicher Weise zugelassen, so ist die Stimme dennoch gültig, da später bei Stimmauszählung **nicht mehr nachvollzogen werden kann, welcher Stimmzettel bei Einwurf in die Urne korrekt gefaltet war und welcher nicht.**

**Mehrere Wahllokale parallel
geöffnet: Vorkehrungen zur
Verhinderung mehrfacher
Stimmabgabe notwendig**

- Hat der Wahlvorstand **mehrere Wahllokale** eingerichtet, muss er durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Wahlberechtigten ihre Stimme nicht mehrfach abgeben können. Die Beschäftigten können – was im Wahlausschreiben verständlich dargelegt werden muss – **einzelnen Wahllokalen zugewiesen werden**, oder es können Wahlscheine ausgegeben werden, die zur Wahl berechtigen. In diesem Fall muss der Wahlvorstand jedoch sicherstellen, dass alle wahlberechtigten Beschäftigten tatsächlich einen Wahlschein erhalten und dass das Wahlrecht nicht entfällt, wenn ein/e Wähler*in ihren/seinen Wahlschein verloren hat. In diesem Fall muss ggf. per Telefonat sichergestellt werden, dass in allen parallel geöffneten Wahllokalen die Wählerin bzw. der Wähler nach Einwurf des Wahlumschlages in die Urne in den jeweils dort genutzten **Arbeitsversionen der Wählerliste** mit einem Stimmabgabevermerk gekennzeichnet wird. Wenn die Wählerliste elektronisch geführt wird und in allen Wahllokalen die dort anwesenden Wahlvorstandsmitglieder zeitgleich den Zugriff auf diese elektronisch geführte Wählerliste und die dortigen Eintragungen haben, ist dies ausreichend und sehr vorteilhaft, weil keine weiteren

Vorkehrungen (Zuordnung der Mitarbeiter*innen zu Wahllokalen im Wahlausschreiben, Ausgabe von Wahlscheinen) getroffen werden müssen.

- Unmittelbar vor Einwurf des Stimmzettels in die Urne ist der **Stimmabgabevermerk** in der Wählerliste zu notieren. Dann darf die/der Wähler*in den ordnungsgemäß gefalteten Stimmzettel in die Urne werfen. Das Wahlvorstandsmitglied muss dabei den Einwurf in die Urne überwachen.

Beaufsichtigung der Wahlurne

Folgendes müssen Wahlvorstand und Wahlhelfer*innen während der Stimmabgabe beachten: Die **Wahlurne darf selbst dann nicht unbeaufsichtigt** sein, wenn kein/e Wähler*in im Wahlraum anwesend ist. Gewählt werden kann nur in der Zeit, die im Wahlausschreiben angegeben ist. Das gilt sowohl für die einzelnen Tage wie für die konkrete Uhrzeit. Ab diesem Zeitpunkt sind nur noch die Wähler*innen zur Stimmabgabe zuzulassen, die vor Ablauf der Wahlzeit erschienen sind und sich im Wahllokal oder aus Platzgründen davor befinden. Nach Ablauf der Wahlzeit eintreffenden Personen ist der Zutritt zur Stimmabgabe zu sperren. Wenn die Stimmauszählung nicht unmittelbar nach dem Ende der Wahl beginnt, muss der Wahlvorstand den Einwurfschlitz und spätestens jetzt auch das Schloss der Wahlurne versiegeln und es muss die Wahlurne sodann in einem verschlossenen Raum untergebracht werden, zu dem nur Wahlvorstandsmitglieder zutrittsberechtigt sind. Gleiches gilt, wenn die Stimmabgabe unterbrochen wird, insbesondere wenn sie an mehreren Tagen erfolgt.

Der Wahlvorstand muss auch während der Wahl strikt das **Neutralitätsgebot** beachten. Daher ist es ihm nicht gestattet, Wähler*innen aufzusuchen, die bislang keine Stimme abgegeben haben, und diese zur Teilnahme an der Wahl aufzufordern. Dies wäre eine Form unzulässiger Wahlbeeinflussung. Der Wahlvorstand darf auch Dritten keine Auskunft darüber erteilen, wer bereits eine Stimme abgegeben hat und wer nicht.

12. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein/e Wahlberechtigte*r ihre/seine Stimme schriftlich abgeben (Briefwahl). Die Voraussetzungen, unter denen eine solche Briefwahl für den Einzelnen möglich ist, sind in § 24 WO geregelt.



NEU

Schriftliche Stimmabgabe ist möglich...

- ... wenn die/der Arbeitnehmer*in **aus persönlichen Gründen** zum Zeitpunkt der Wahl (ggf. auch nur an einem Tag von mehreren Wahltagen bzw. zeitweilig während der Öffnungszeit des Wahllokals) nicht im Betrieb anwesend ist und einen **Antrag** stellt,
- ... wenn die/der Arbeitnehmer*in wegen der **Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses** zum Zeitpunkt der Wahl ggf. auch nur an einem Tag von mehreren Wahltagen bzw. zeitweilig während der Öffnungszeit des Wahllokals nach dem Kenntnisstand des Wahlvorstands voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein wird,
- ... wenn die/der Arbeitnehmer*in vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (insbesondere bei **Ruhen des Arbeitsverhältnisses** oder **Arbeitsunfähigkeit**) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden,
- ... wenn Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe **räumlich weit entfernt** sind vom Hauptbetrieb und der **Wahlvorstand** für diese Einheiten die **Briefwahl beschlossen** hat.

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

- einzelne Beschäftigte dies verlangen, weil sie zum Zeitpunkt der Wahl 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 Nr. 1 WO) oder dem Wahlvorstand bekannt ist, dass Beschäftigte vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (insbesondere bei **Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit**) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 2 WO),
- der Wahlvorstand für einzelne Betriebsteile oder Kleinbetriebe die Briefwahl beschlossen hat (§ 24 Abs. 3 WO).

Keine „Briefwahl für alle“

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.

a) Briefwahl auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit vom Betrieb zum Zeitpunkt der Wahl gemäß § 24 Abs. 1 WO

Voraussetzung für die schriftliche Stimmabgabe auf Antrag („Verlangen“) nach § 24 Abs. 1 WO ist, dass die/der Wahlberechtigte an der **persönlichen Stimmabgabe** (Urnenwahl) nicht teilnehmen und ihre/seine Stimme nicht persönlich abgeben kann, weil sie/er sich zum Zeitpunkt der Wahl aller Voraussicht nach **nicht im Betrieb aufhalten wird**.

Es ist höchstrichterlich noch nicht geklärt, ob dem Briefwahantrag auch dann stattzugeben ist, wenn die/der Wähler*in **nur zeitweilig verhindert ist**, das über einen bestimmten Zeitraum geöffnete Wahllokal aufzusuchen. Wenn sich die **Wahl über mehrere Tage erstreckt** und die/der Wahlberechtigte nur an einem dieser Tage verhindert ist, stellt sich die gleiche Frage. Um die Teilnahme an der Wahl für diese/n Wahlberechtigten nicht zu erschweren, ist auch in diesem Fall von einem Recht zur Briefwahl auszugehen, so dass auf entsprechenden Antrag der/des Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen ihr/ihm zu übersenden bzw. zu übergeben sind.

Briefwahantrag schriftlich oder mündlich möglich

Der Briefwahantrag kann **mündlich oder schriftlich** gestellt werden (Beispiel für schriftlichen Antrag: Formular M 22). Der Wahlvorstand bzw. das den Antrag entgegen nehmende Wahlvorstandsmitglied sollte über mündliche (telefonisch) gestellte Anträge einen Vermerk (Datum, Uhrzeit, Angaben der/des Wahlberechtigten, Unterschrift bzw. Kürzel des Wahlvorstandsmitglieds) anfertigen. Dieser Vermerk wird zur Wahlakte genommen. Die schriftlich gestellten Anträge werden ebenfalls zur Wahlakte genommen. Es empfiehlt sich zur besseren Übersicht über die Briefwahanträge, in der Arbeitsversion der Wählerliste (siehe oben Abschnitt V.3.) eine Spalte aufzunehmen, in der vermerkt wird, wenn ein/e Wahlberechtig-

te*r einen Antrag auf Briefwahl gestellt hat. Ferner empfiehlt sich eine gezielte Nachfrage bei den Antragsteller*innen, an welche Adresse die Unterlagen geschickt werden sollen. Das gilt insbesondere dann, wenn anhand des Antrags erkennbar ist, dass die Unterlagen weder im Betrieb übergeben noch diese an die häusliche Adresse zugesandt werden können (z.B. wenn der Briefwahantrag mit einer Abwesenheit wegen einer stationären Rehabilitationsmaßnahme oder einer Urlaubsabwesenheit begründet wird).

In der Instanzrechtsprechung wird ein Anspruch des Wahlvorstands auf Benennung und Überlassung der Privatadressen sämtlicher Wahlberechtigter durch den Arbeitgeber bejaht, damit der Wahlvorstand im Falle eines berechtigten Briefwahantrags diesem ohne weitere Nachfragen zur Adresse zügig entsprechen kann. Diese Rechtsprechung wurde bislang höchstrichterlich noch nicht bestätigt. Es wird deshalb hier empfohlen, nur die **Adressen der obligatorischen Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 WO beim Arbeitgeber zu erfragen**. An diesem Auskunftsinhalt ist das Formular M 7 ausgerichtet.

Gründe können persönlicher oder betrieblicher Natur sein

Die/der Arbeitnehmer*in soll in dem Antrag kurz **stichwortartig begründen**, warum sie/er zum Zeitpunkt der Wahl nicht im Betrieb anwesend sein wird. Es kann **persönliche oder betriebliche Gründe** für die Nichtanwesenheit des Wahlberechtigten im Betrieb im Zeitpunkt 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.

Es wird vielfach die Auffassung vertreten, dass der Wahlvorstand nachfragen muss, wenn die/der Antragswähler*in keinen Grund für ihre/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.



Das müssen die Briefwahlunterlagen enthalten:

- Kopie des Wahlausschreibens und aller Änderungen und Ergänzungen und weiterer Aushänge des Wahlvorstands
- Vorschlagslisten
- Stimmzettel
- Wahlumschlag
- Vordruck der von der/vom Briefwähler*in zu unterzeichnenden persönlichen Erklärung
- Größerer Freiumschlag mit Adresse des Wahlvorstands, Absender mit Namen und Anschrift der/des Wahlberechtigten und dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“
- Merkblatt mit Erläuterungen zur Durchführung der Briefwahl

Empfehlung: Antrag positiv bescheiden auch ohne Benennung eines Grundes

Hier wird empfohlen, **auch dann die Wahlunterlagen zu übersenden bzw. zu übergeben, wenn ein Grund nicht genannt wird**, sondern lediglich die (teilweise) Abwesenheit zum Zeitpunkt der Wahl bzw. an einem von mehreren möglichen Wahltagen 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 mögliche Verstoß gegen Wahlvorschriften das Wahlergebnis nicht beeinflusst. Wenn die/der Antragsteller*in jedoch nach den Erkenntnissen des Wahlvorstands offenkundig zum Zeitpunkt der Wahl (im gesamten Zeitraum der Öffnung des Wahllokals) im Betrieb anwesend sein wird, dürfen die Briefwahlunterlagen nicht übersandt bzw. übergeben werden.

Es gibt **keine Frist**, bis wann Briefwähler*innen einen Antrag nach § 24 Abs. 1 WO gestellt haben müssen. Im Eigeninteresse sollten sie den Antrag **so früh wie möglich stellen**. Der Wahlvorstand darf einen Antrag auch dann nicht automatisch zurückweisen, wenn er erst sehr spät – ggf. erst nach Öffnung des Wahllokals – gestellt wurde. Besteht noch die Möglichkeit – ggf. unter Einschaltung eines

Boten –, dass die Briefwahlstimme rechtzeitig beim Wahlvorstand vor Schließung des Wahllokals eingeht, muss der Antrag positiv beschieden und müssen die Briefwahlunterlagen – ggf. unter Einschaltung eines Boten – der/dem Antragsteller*in übersandt bzw. übergeben werden. Die Kosten für den Transport – auch bei Einschaltung eines Botendienstes – trägt im Rahmen der Erforderlichkeit der Arbeitgeber. Im Übrigen dürfen Wahlvorstandsmitglieder und Wahlhelfer*innen als Boten fungieren. Ansonsten dürfen Beschäftigte nicht als Boten eingesetzt werden. Der Wahlvorstand muss **als Gremium** jeweils über die eingegangenen Briefwahlanträge entscheiden. Die Entscheidung wird in der Sitzungsniederschrift protokolliert. Die Entscheidungsbefugnis kann auf die/den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Wahlvorstands übertragen werden, soweit der Wahlvorstand in einfach gelagerten Fällen klare Vorgaben für die Bescheidung des Antrags beschließt. Ein Beispiel findet sich unter Ziffer 20. der Muster-Geschäftsordnung für den Wahlvorstand (Formular M 6).

Der Wahlvorstand muss durch **rechtzeitige Entscheidung über den Antrag** und rechtzeitige Übersendung bzw. Übergabe der Briefwahlunterlagen sicherstellen, dass die Stimme noch rechtzeitig abgegeben werden kann. Die Unterlagen sollten grundsätzlich spätestens zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der für gültig befundenen Vorschlagslisten an die Wähler*innen übermittelt werden. Sofern dies möglich ist, empfiehlt sich eine persönliche Übergabe der Unterlagen an die Beschäftigten vor Beginn ihrer Abwesenheit im Betrieb. Wenn dies nicht möglich ist, sollen die Briefwahlunterlagen den Beschäftigten nach Hause geschickt werden, es sei denn, dem Wahlvorstand wurde eine andere Nachsendeadresse mitgeteilt.

Die Wahlvorstandsmitglieder dürfen Beschäftigte **nicht am Arbeitsplatz aufsuchen**, um potentielle Briefwähler*innen zur Antragstellung zu animieren. Das ist mit der Neutralitätspflicht des Wahlvorstands nicht zu vereinbaren. Sie dürfen auch keine Informationen an Dritte über (potentielle) Briefwähler*innen weitergeben.

b) Briefwahl aufgrund von Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses oder längerfristiger Abwesenheit aufgrund persönlicher Umstände gemäß § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO

Gem. § 24 Abs. 2 WO muss der Wahlvorstand bestimmten Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie voraussichtlich am Wahltag nicht anwesend sein werden, die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zukommen lassen, ohne dass es eines Antrags dieser Wahlberechtigten bedarf.

Nach der **geänderten Wahlordnung** umfasst § 24 Abs. 2 WO zwei Gruppen von Beschäftigten:

- Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie voraussichtlich zum Zeitpunkt der Wahl wegen der **Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses** nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 1 WO).
- Wahlberechtigte, die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (insbesondere bei **Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit**) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 2 WO).

Diesen Wahlberechtigten sendet der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen** zu (Anschreiben: Formular M 23).

aa) § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO - Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses

Zur Gruppe der Wahlberechtigten gem. § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO zählen insbesondere Mitarbeiter*innen im **Außendienst sowie Tele- und Heimarbeiter*innen**. Auch Beschäftigte, die außerhalb des Betriebes in „**Home-Office-Modellen**“ oder auf Grundlage von Modellen „mobiler Arbeit“ tätig sind, können hierunter fallen.

Zu dieser Beschäftigtengruppe gehören die Beschäftigten, von denen der Wahlvorstand sichere Kenntnis besitzt, dass diese **zumindest überwiegend nicht im Betrieb tätig** sind.

Problematisch und ungeklärt ist, ob auch diejenigen Beschäftigten zu dieser Fallgruppe gehören, die zwar **außerhalb der Betriebsstätte** (auf Grundlage einer Regelung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder schlicht auf Basis einer bestimmten betrieblichen Praxis) **ausschließlich oder überwiegend tätig** werden dürfen, aber von denen der Wahlvorstand (und auch der ihn gem. § 24 Abs. 2 Satz 2 WO informierende Arbeitgeber) nicht weiß, ob und in welchem Umfang die Beschäftigten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Es spricht viel dafür, dass auch diese Beschäftigten von Amts wegen die Briefwahlunterlagen zugeschiedt erhalten müssen.

Eine **Nachforschungspflicht** bezüglich der Anwesenheit im Betrieb am konkreten Wahltag besteht nicht. Ist dem Wahlvorstand hingegen sicher bekannt, dass ein/e Beschäftigte*r am Wahltag anwesend sein wird, werden ihr/ihm keine Briefwahlunterlagen übersandt.

Zur Gruppe der Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO zählen typischerweise auch **Montagearbeiter*innen im Außendienst** und diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich an andere Arbeitgeber überlassen sein werden (**Leiharbeiter*innen**). Auch Beschäftigte, die in **Kurzarbeit „Null“** beschäftigt sind, zählen zu dieser Gruppe der obligatorischen Briefwähler*innen. Auch hier gilt, dass eine Pflicht zur Übergabe bzw. Übersendung der Briefwahlunterlagen an diese Beschäftigten nur dann nicht besteht, wenn der Wahlvorstand **mit Sicherheit** weiß, dass die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Wahl im Betrieb anwesend sein wird.

Wer seine Arbeit stets im Betrieb verrichtet, aber am Tag der Wahl dort nicht anwesend ist, muss Briefwahl beantragen (Freischicht)

Beschäftigte, die zwar aus betrieblichen Gründen zum konkreten Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht anwesend sein werden, ihre Tätigkeit aber stets im Betrieb verrichten (z.B. **Schichtarbeiter*innen, die am Tag der Wahl eine Freischicht haben**), gehören nach richtiger Auffassung **nicht** zur Gruppe der **obligatorischen Briefwähler*innen** nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO. Gleiches gilt für die Beschäftigten, die am Tag der Wahl ihre Arbeit im Betrieb beginnen und beenden, aber ansonsten auswärtig tätig sind. Diese Zuordnung ist umstritten, es existiert aber bislang noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Diese Beschäftigten müssen und können berechtigterweise einen Antrag nach § 24 Abs. 1 WO stellen, wenn sie per Briefwahl ihre Stimme abgeben wollen.

Ändert sich im Laufe des Wahlverfahrens **die Eigenart der Tätigkeit** (z.B. Wechsel in den Außendienst), sendet der Wahlvorstand auch diesen Beschäftigten die Briefwahlunterlagen zu.

bb) § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO – Langzeitabwesende

§ 24 Abs. 2 Nr. 2 WO wurde 2021 **neu in die Wahlordnung** eingefügt. Die Norm bestimmt, dass der Wahlvorstand auch jenen Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen zukommen lassen** muss, die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (insbesondere bei **Ruhen des Arbeitsverhältnisses** oder **Arbeitsunfähigkeit**) voraussichtlich am Tag der Stimmabgabe nicht im Betrieb anwesend sein werden. Erfasst werden insbesondere Beschäftigte, die sich in einem **Beschäftigungsverbot nach dem MutterschutzG** befinden oder **Elternzeit** oder **Pflegezeit** nehmen. Zur Gruppe der Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO zählen ferner Beschäftigte, die längerfristig arbeitsunfähig sind oder wegen eines länger andauernden (**Sonder-) Urlaubs** zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich betriebsabwesend sein werden. Die Regelung in § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO setzt voraus, dass die betreffenden Beschäftigten **bereits zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens** nicht im Betrieb anwesend sind und nach Kenntnis des Wahlvorstands voraussichtlich **bis zur Wahl** nicht in den Betrieb zurückkehren werden. Zu den Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO zählen also all jene Beschäftigte, die für die gesamte Dauer des Wahlverfahrens voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden.

Voraussichtliche Abwesenheit während des gesamten Wahlzeitraums

Abzustellen ist auf die subjektive Kenntnis des Wahlvorstands. Der Wahlvorstand hat die entsprechenden Informationen **beim Arbeitgeber abzufragen**. Der Wahlvorstand muss bei der Informationsabfrage (Muster M 7) dem Arbeitgeber mitteilen, in welchem Zeitraum die Beschäftigten abwesend sein müssen und die entsprechenden Daten in dem genannten Formular ergänzen. Der **Arbeitgeber** ist gem. § 24 Abs. 2 Satz 2 WO zur **Informationserteilung verpflichtet**. Eine weitere Nachforschungspflicht, insbesondere bei den Beschäftigten selbst, besteht auf Seiten des Wahlvorstands nicht. Der Wahlvorstand trifft die Entscheidung auf Basis der vom Arbeitgeber erteilten Informationen. Es liegt kein Anfechtungsgrund vor, wenn diese erteilten Informationen nicht der tatsächlichen Lage entsprechen.

Wenn Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens im Betrieb anwesend sind, sich beim Wahlvorstand zu einem späteren Zeitpunkt melden und ihre Abwesenheit zum Zeitpunkt der Wahl zum Beispiel wegen einer **akuten Erkrankung**, wegen **Urlaubs**, der **Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme** oder an einer **stationären Rehabilitationsmaßnahme** mitteilen, müssen diese Beschäftigten einen Antrag nach § 24 Abs. 1 WO stellen, wenn sie per Brief wählen wollen. Die **Mitteilung der Abwesenheit** ist im Zweifel zugleich auch als Antrag auf Briefwahl nach § 24 Abs. 1 WO zu werten.

Sind Beschäftigte zum Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens abwesend, ist jedoch nach Kenntnis des Wahlvorstands nicht davon auszugehen, dass sie auch zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich noch abwesend sein werden, sind ihnen keine Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO zuzusenden. Erlangt der Wahlvorstand im Laufe des Wahlverfahrens Kenntnis darüber, dass die Betriebsabwesenheit entgegen der ursprünglichen Einschätzung doch bis (einschließlich) zur Wahl andauert, sendet der Wahlvorstand auch diesen Beschäftigten die Briefwahlunterlagen zu.



NEU

Der Wahlvorstand muss den Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO das Wahlausschreiben ergänzend zu dessen Veröffentlichung postalisch oder elektronisch übermitteln (§ 3 Abs. 4 S. 3 WO); der Arbeitgeber muss die dafür erforderlichen Informationen bereitstellen.

**Übermittlung des
Wahlausschreibens per
Post oder per E-Mail**

cc) Vorab-Übersendung des Wahlausschreibens

Denjenigen Beschäftigten, denen der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 2 WO die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuzusenden hat, muss der Wahlvorstand gem. § 3 Abs. 4 Satz 4 WO (in der neuen Fassung) das **Wahlausschreiben unmittelbar nach dessen Aushang** zukommen lassen, weil sonst diese Beschäftigten nicht aktiv in das Wahlgeschehen eingreifen können. Für die Übersendung sollte das Formular M 10a genutzt werden. Die Übermittlung des Wahlausschreibens kann per Post oder auch per E-Mail geschehen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten Zugang zu ihrem dienstlichen E-Mail-Account haben trotz ihrer für längere Zeit andauernden Abwesenheit vom Betrieb. Nur durch die frühzeitige Übersendung des Wahlausschreibens ist gewährleistet, dass alle diese Beschäftigten so rechtzeitig von der Betriebsratswahl Kenntnis erhalten, dass sie sich auch an der Aufstellung einer Vorschlagsliste beteiligen, eine Stützunterschrift leisten oder als Kandidat*in sich aufstellen lassen können. Sollte ausnahmsweise eine Korrektur des Wahlausschreibens erfolgen, ist den Beschäftigten auch das korrigierte Wahlausschreiben zuzusenden.

dd) Änderung der Umstände

Beschäftigte, die der Wahlvorstand zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens als Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO klassifiziert hat, sollte der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen stets von Amts wegen zukommen lassen, auch wenn sich im Laufe des Wahlverfahrens die Umstände ändern und feststeht, dass diese Beschäftigten wider der ursprünglichen Erwartung **zum Zeitpunkt der Wahl doch im Betrieb anwesend** sein werden. Der Wahlvorstand hat diesen

Beschäftigten mit Übersendung des Wahlausschreibens bereits mitgeteilt, dass sie die Briefwahlunterlagen erhalten, ohne dass ein Antrag auf Briefwahl gestellt werden muss. Dabei bleibt es. Zudem ist es allen Briefwähler*innen unbenommen, persönlich ihre Stimme an der Urne abzugeben.

Verfügt der Wahlvorstand nicht über die zur Klärung der Tatbestandsvoraussetzungen von § 24 Abs. 2 WO notwendigen Informationen, kann er **vom Arbeitgeber hierzu Auskunft verlangen**. Ggf. benötigt er auch die Privatanschriften oder die Einsatzadressen der Beschäftigten, um diesen die Briefwahlunterlagen zukommen zu lassen. Das Formular M 7 enthält die entsprechenden Anfragen an den Arbeitgeber.

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

Beschluss für einzelne Betriebsteile und Kleinstbetriebe

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

Es ist bei der **Bewertung der Entfernung** darauf abzustellen, ob es den Arbeitnehmer*innen **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.

Wahlvorstand hat Beurteilungsspielraum

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). Es existiert auch Instanzrechtsprechung, die bereits bei einer Entfernung von ein oder zwei Kilometern eine „**weite**“ Entfernung annimmt. Dem Wahlvorstand kommt ein Beurteilungsspielraum bei der Frage zu, ob er in diesen Betriebsstätten **eigene Wahllokale** eröffnet oder für die dort Beschäftigten die **Briefwahl** gem. § 24 Abs. 3 WO beschließt.

Beschließt der Wahlvorstand die Briefwahl für bestimmte weit entfernte Betriebsteile oder Kleinstbetriebe, sind den dort Beschäftigten die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen rechtzeitig zuzusenden**. Rechtzeitig ist die Übersendung dann, wenn sie im Zeitpunkt der Bekanntmachung der für gültig befundenen Vorschlaglisten erfolgt. Die Übersendung kann unter der Anschrift des Betriebsteils bzw. des Kleinstbetriebs erfolgen, muss aber individualisiert unter namentlicher Benennung der/des konkreten Beschäftigten als Adressaten vorgenommen werden. Auch eine persönliche Übergabe vor Ort ist zulässig. Es ist hingegen nicht zulässig, die Briefwahlunterlagen zum Beispiel an eine/n Betriebsstättenleiter*in bzw. eine/n Vorgesetzte*n zu übermitteln mit der Bitte, die Briefwahlunterlagen an die Beschäftigten auszuteilen.

Auch bei Durchführung einer Briefwahl in einem **weit entfernten Betriebsteil** oder Kleinstbetrieb muss dort das Wahlausschreiben zum selben Zeitpunkt für alle Beschäftigten einsehbar bekannt gemacht werden, so wie im Hauptbetrieb auch.

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

d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk

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

- eine **Kopie des Wahlausschreibens** und möglicher Ergänzungen, Korrekturen und weiterer Aushänge des Wahlvorstands (Formular M 10), auch wenn dies an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO bereits vorab übersendet wurde,
- die **Vorschlagsliste/n** (Formulare M 21a oder M 21b),
- der Stimmzettel (Formulare M 24 oder M 25),
- der Wahlumschlag (als „Stimmzettelumschlag“ bezeichnet; bei der Briefwahl finden Wahlumschläge weiterhin Verwendung, auch wenn dies nach der geänderten Wahlordnung bei der persönlichen Stimmabgabe nicht mehr der Fall ist),
- eine vorgedruckte, von der Wählerin bzw. vom Wähler abzugebende **Erklärung**, in der diese/r gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass sie/er den Stimmzettel **persönlich gekennzeichnet** hat. Aus der persönlichen Erklärung muss sich eindeutig ergeben, wer diese abgegeben hat, weswegen diese den Namen des Erklärenden ausweisen soll (Formular M 26),
- sowie ein größerer **Freiumschlag**, der die **Anschrift** des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der/des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ trägt und als einfacher Brief frankiert sein muss. Zulässig ist jedoch nach höchstrichterlicher Rechtsprechung die Nutzung eines vom Wahlvorstand der/dem Briefwähler*in zu diesem Zweck übergebenen nicht mit einem Absender und dem Zusatz „schriftliche Stimmabgabe“ versehenen größeren frankierten Freiumschlags, wenn die/der betreffende Briefwähler*in mitgeteilt hat, dass sie/er die Briefwahlunterlagen vor Ort im Betrieb ausfüllen und im Betrieb dem Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen zurückreichen werde.

Merkblatt aushändigen über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe

Der Wahlvorstand soll der Briefwählerin bzw. dem Briefwähler ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden (Formular M 27). Es ist davon auszugehen, dass der Wahlvorstand verpflichtet ist, das Merkblatt der/dem Briefwähler*in zukommen zu lassen.

Idealerweise weist die persönliche Erklärung ein größeres Format (DIN A4) auf als der Wahlumschlag, der das Format DIN A6 haben sollte. Es ist einer der häufigsten Fehler, der zur **Ungültigkeit** der Briefwahlstimme führt, **dass die persönliche Erklärung von der/dem Wähler*in in den Wahlumschlag eingelegt wird.**

Damit die zurückzusendenden Freiumschläge in der Poststelle **sofort erkennbar** sind und nicht dort versehentlich geöffnet werden, empfiehlt sich eine **auffällige Färbung**. Die Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Die Stimmzettel müssen nach Größe, Farbe, Beschaffenheit und Gestaltung genau die gleichen sein, die auch bei der Urnenwahl genutzt werden.

Arbeitgeber trägt Kosten für das Porto

Die Briefwahlunterlagen sind den Beschäftigten **rechtzeitig** zu übergeben oder zu übersenden. Rechtzeitig ist die Übermittlung dann, wenn sie spätestens zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der für gültig befundenen Vorschlagsliste/n erfolgt. Ggf. empfiehlt sich eine Übersendung per Boten, um den Briefwähler*innen eine **rechtzeitige Rücksendung zu ermöglichen**. Die Kosten für den Transport – auch bei Einschaltung eines Botendienstes – trägt im Rahmen der Erforderlichkeit der Arbeitgeber. Im Übrigen dürfen Wahlvorstandsmitglieder und Wahlhelfer*innen als Boten fungieren. Andere Beschäftigte dürfen nicht als Boten eingesetzt werden. Der **Arbeitgeber** muss die Kosten für das **Porto übernehmen für die Übersendung der Briefwahlunterlagen** und auch für die **frankierten Freiumschläge**. Die Portokosten für ein Einschreiben muss er nach überwiegender Auffassung nicht übernehmen, auch wenn dies umstritten ist. Es sprechen gute Argumente dafür, den Freiumschlag als „Einwurf-Einschreiben“ zu versenden. Hierzu sollte mit dem Arbeitgeber gesprochen werden. Die Kosten für einen Boten können im Einzelfall und mit Blick auf eine möglicherweise vorhandene Eilbedürftigkeit erforderlich sein.

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

Der Wahlvorstand hat die Aushändigung bzw. Versendung der Briefwahlunterlagen in der Wählerliste zu vermerken (§ 24 Abs. 1 Satz 3 WO). Damit der Vorgang später

nachvollzogen werden kann, empfiehlt es sich, das Datum und das Kürzel des Wahlvorstandsmitglieds, das die Briefwahlunterlagen versendet oder ausgehändigt hat, ebenfalls zu vermerken. Durch eine entsprechende Dokumentation kann der Wahlvorstand später die ordnungsgemäße Durchführung der Briefwahl nachweisen.

e) Abgabe der Briefwahlstimmen

Auch für die Briefwahl gilt der Grundsatz der geheimen Wahl. Die Briefwähler*innen müssen daher unbeobachtet und unbeeinflusst ihre Stimme abgeben. Diesen Vorgang dokumentieren die Briefwähler*innen in der persönlichen Erklärung (Formular M 26).

Stimmzettel muss mit der bedruckten Seite nach innen gefaltet werden

Die Briefwähler*innen müssen die ihnen vom Wahlvorstand übersandten Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe nutzen. Die Briefwähler*innen kennzeichnen den Stimmzettel. Dieser muss dann mit der bedruckten Seite nach innen gefaltet und in den Stimmzettelumschlag (=Wahlumschlag) gelegt werden. Die Briefwähler*innen füllen die persönliche Erklärung aus (Formular M 26). Es muss klar sein, wer die Erklärung abgegeben hat. Im Formular M 26 sind daher der Name in Druckbuchstaben und das Geburtsdatum anzugeben. Das Geburtsdatum ist insbesondere bei namensgleichen Beschäftigten zur Identifikation wichtig. Die Briefwähler*innen müssen die persönliche Erklärung direkt in den Freiumsschlag legen. Auch der Wahlumschlag, der den Stimmzettel enthält, kommt in den Freiumsschlag. Den Freiumsschlag hat der Wahlvorstand beschriftet mit folgenden Angaben: Absender, Adressat „Wahlvorstand“ sowie die Wahlvorstandsadresse, Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“.

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*innen, Wahlvorstandsmitglieder sowie Wahlhelfer*innen 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**.

Die Briefwahlstimmen müssen **vor Abschluss der persönlichen Stimmabgabe, d. h. bis zur Schließung des Wahllokals am (letzten) Wahltag beim Wahlvorstand eingehen**. Wird der Wahlbrief mit der Post befördert, ist der Eingang des Wahlbriefes beim Wahlvorstand ausschlaggebend und nicht der Poststempel.

f) Entgegennahme und Aufbewahrung von Briefwahlstimmen

Der Wahlvorstand muss **an seiner Betriebsadresse und an allen Orten, an denen ihm wirksam Erklärungen zugehen können** (Postfach in der Poststelle, Briefkästen) zum Zeitpunkt der Schließung des Wahllokals Vorkehrungen getroffen haben, um **rechtssicher prüfen** zu können, ob während der möglichen **Rücklaufzeit** und insbesondere am Wahltag selbst noch rechtzeitig Briefwahlstimmen ihn erreicht haben oder ob diese ggf. verspätet eingegangen sind. Ggf. müssen Wahlhelfer*innen herangezogen werden, um kurz vor Schließung des Wahllokals an den genannten Orten **präsent** zu sein und genau bis zum Zeitpunkt der Schließung dort zu warten, um festzustellen, ob noch Briefwahlunterlagen dort eingehen. Selbst wenn der Wahlvorstand über kein eigenes Postfach in der Poststelle verfügt, muss er insbesondere **bei Schließung des Wahllokals prüfen**, ob beim Arbeitgeber (Pfortner, Poststelle etc.) noch Wahlbriefe eingegangen sind.

Wahlvorstand muss die zurückgeschickten Freiumsschläge registrieren

Es ist wichtig, dass der Wahlvorstand die an ihn zurückgeschickten Freiumsschläge registriert und entsprechend mit **Datum und Uhrzeit des Eingangs** versieht. Auf dem Freiumsschlag ist von einem Wahlvorstandsmitglied oder der/dem Wahlhelfer*in ein namentlich gekennzeichnetes Eingangsvermerk anzubringen. Auch in der **Arbeitsversion der Wählerliste** wird der Eingang des Wahlbriefes in der dafür vorgesehenen Spalte vermerkt.

Ist der Umschlag **geöffnet oder beschädigt**, wird hierzu ein gesonderter zu unterzeichnender Vermerk angefertigt und an dem Freiumschlag mit einer Büroklammer oder Heftklammer befestigt. Eine Kopie dieses Vermerks sollte zur Wahlakte genommen werden. Diese geöffneten oder beschädigten Freiumschläge dürfen nicht an die/den Wähler*in zurückgegeben werden. Sie werden mit den anderen Freiumschlägen aufbewahrt, damit der Wahlvorstand im Rahmen der öffentlichen Stimmauszählung über die Gültigkeit dieser Stimmen beschließen kann.

Freiumschläge ungeöffnet sicher verwahren

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Freiumschläge ungeöffnet **sicher zu verwahren**. Zu empfehlen ist die Aufbewahrung in einer „Briefwahl-Urne“, die so verschlossen ist, dass einmal eingeworfene Freiumschläge von niemandem herausgenommen werden können. Auch diese Urne muss in einem verschließbaren Schrank bzw. in einem verschlossenen Raum aufbewahrt werden. Keinesfalls werden die Freiumschläge vor dem Wahltag geöffnet.

Kommen die **Freiumschläge geöffnet beim Wahlvorstand an**, so sind die Stimmen im Rahmen der Stimmauszählung vom Wahlvorstand als **ungültig zu bewerten**. Sehr oft werden in der Poststelle Wahlbriefe von den dort Beschäftigten versehentlich geöffnet. Es empfiehlt sich, mit den **Beschäftigten der Poststelle** rechtzeitig über diesen Sachverhalt und die vom Wahlvorstand ausgegebenen farbigen Freiumschläge zu sprechen und diese entsprechend vorzubereiten. Es sollte zudem mit den Mitarbeiter*innen in der Poststelle des Arbeitgebers besprochen werden, dass und wie die Wahlbriefe gelagert werden bis zur Abholung durch ein Mitglied des Wahlvorstands bzw. eine/n Wahlhelfer*in, denn es soll vom Wahlvorstand Sorge getragen werden, dass keine Missbrauchs- und Manipulationsmöglichkeiten bestehen. Der Wahlvorstand muss eingehende Wahlbriefe in der Poststelle des Arbeitgebers zeitnah abholen und in die „Briefwahl-Urne“ verbringen.

Zu spät eingehende Wahlbriefe kommen ungeöffnet in die Wahlakte

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

g) Persönliche Stimmabgabe an der Urne durch Briefwähler*innen

Urnenwahl trotz übermittelter Briefwahlunterlagen möglich?

Sind die Beschäftigten, die gemäß § 24 Abs. 1 WO die schriftliche Stimmabgabe beantragt haben oder denen die Unterlagen gemäß § 24 Abs. 2 WO oder § 24 Abs. 3 WO wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses von Amts wegen zugesandt wurden, am Wahltag **wider Erwarten doch persönlich anwesend**, steht es ihnen frei, **persönlich** an der Wahlurne ihre Stimme abzugeben. Völlig unproblematisch ist dieser Vorgang, wenn die Beschäftigten die ihnen übersandten **Briefwahlunterlagen mitgebracht** haben und diese dem Wahlvorstand zurückgeben oder für die Stimmabgabe nutzen. Auch wenn die/der Wahlberechtigte die Unterlagen nicht zur Urnenwahl mitbringt, z. B. weil sich ihr/sein Freiumschlag mit den ausgefüllten Briefwahlunterlagen schon beim Wahlvorstand befindet oder die/der Wahlberechtigte die Unterlagen zu Hause vergessen hat, **ist die Teilnahme an der Urnenwahl zu gestatten**. Allerdings muss der Wahlvorstand später in der öffentlichen Wahlvorstandssitzung nach § 26 Abs. 1 WO, in der die Freiumschläge geöffnet werden, unbedingt dafür Sorge tragen, dass die übermittelten Briefwahlfreiumschläge von Beschäftigten, die ihre Stimme dann später persönlich abgegeben haben, **aussortiert** werden. Da in der Arbeitsversion der Wählerliste die Absendungs- bzw. Übergabevermerke bezüglich der Briefwahlunterlagen und auch der Eingangsvermerk eines Wahlbriefes sowie der Stimmabgabevermerk anlässlich der Urnenwahl erkennbar sind, ist dieser Vorgang transparent in der öffentlichen Wahlvorstandssitzung durchführbar. Über die nachträgliche Aussonderung einer ggf. schon abgegebenen Briefwahlstimme der Urnenwählerin bzw. des Urnenwählers wird in der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zur Stimmauszählung, zu deren Beginn die Freiumschläge geöffnet werden, ein entsprechender Beschluss gefasst. Diese Freiumschläge sind sodann **ungeöffnet zur Wahlakte** zu nehmen. Es empfiehlt sich die Anbringung eines Vermerks auf dem Umschlag („Stimme bereits per-

sönlich abgegeben“) und die Unterschrift eines Wahlvorstandsmitglieds, das die Kennzeichnung vorgenommen hat.



NEU

Die Bearbeitung der Briefwahlstimmen findet zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung statt. Diese ist unverzüglich nach Abschluss der Wahl durchzuführen.

h) Öffnung der Freiumschräge zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung und Prüfung durch den Wahlvorstand

Die Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgt **zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung**, die zu der im Wahlausschreiben angegebenen Zeit beginnt.

Der Wahlvorstand geht bei der Prüfung der Briefwahlstimmen zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung **in zwei Stufen** vor:

1. Stufe: Prüfung des äußeren Zustandes des Wahlbriefes

Zunächst prüft der Wahlvorstand den **äußeren Zustand** des Wahlbriefes und die mit dem Freiumschlag zusammenhängenden Formalia:

1. Ist der Freiumschlag **verschlossen und unbeschädigt**? Eine Beschädigung des Freiumschrags ist nicht relevant, wenn ausgeschlossen werden kann, dass die im Freiumschlag enthaltenen Unterlagen (insb. der Wahlumschlag) ausgetauscht wurden.
2. Ist der auf dem Freiumschlag genannte **Absender** (noch) als **wahlberechtigt** in die Wählerliste eingetragen?
3. Hat die/der wahlberechtigte Arbeitnehmer*in ihre/seine Stimme noch nicht **persönlich** (an der Urne) abgegeben (Prüfung des Stimmabgabevermerks in der Wählerliste)?

Die Briefwahlstimme ist **ungültig**, wenn auch nur eine der oben unter 1. bis 3. genannten Voraussetzungen nicht erfüllt ist. Der Wahlvorstand fasst in öffentlicher Sitzung hierzu einen Beschluss. Die **ungültigen Freiumschräge** werden zur Wahlakte genommen.

Nicht abschließend geklärt ist, ob die **Nutzung eines anderen Umschlags**, noch dazu ohne Absender und Zusatz, ebenfalls zur Ungültigkeit der Briefwahlstimme führt. Vieles spricht dafür, die Stimme als „ungültig“ zu bewerten, denn es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Briefwahlstimme manipuliert wurde.

2. Stufe: Prüfung des Inhaltes des Wahlbriefes

Im nächsten Schritt werden die **Freiumschräge** geöffnet und es werden folgende Kriterien geprüft:

1. Liegt die **persönliche Erklärung** über die schriftliche Stimmabgabe vor und lässt sich der Erklärung eindeutig die Identität der/des Unterzeichnenden entnehmen?
2. Ist die Person, die die Erklärung unterzeichnet hat, **identisch** mit dem auf dem Freiumschlag **angegebenen Absender**?
3. Enthält der Freiumschlag den **Wahlumschlag (Stimmzettelumschlag)**, wobei dieser Wahlumschlag nicht verschlossen sein muss (aber verschlossen sein darf) und ist der Stimmzettel nicht lose im Freiumschlag?

Ist auch nur ein **Kriterium nicht erfüllt**, ist die Stimme **ungültig**. Die Ungültigkeit einer Briefwahlstimme muss durch den Wahlvorstand stets durch Beschluss über die jeweilige Briefwahlstimme festgestellt werden. Die Beschlussfassung ist zu protokollieren. Die ungültigen Briefwahlstimmen sind zur Wahlakte zu nehmen.

Liegt der **Stimmzettel ohne Wahlumschlag** im Freiumschlag, ist die Stimme vom Wahlvorstand als **ungültig** zu bewerten, auch wenn nach der geänderten Wahlordnung der Stimmzettel im nächsten Schritt aus dem Wahlumschlag genommen und

in die Urne geworfen wird. Diese Bewertung folgt daraus, dass das Wahlgeheimnis nicht gewahrt ist, da der Stimmzettel sich von selbst entfalten oder versehentlich im Rahmen der Prüfung vom Wahlvorstand eingesehen werden kann.

Eine Briefwahlstimme ist auch dann vom Wahlvorstand als **ungültig** zu bewerten, wenn nicht die vom Wahlvorstand versendeten **Originaldokumente** (Formular „Persönliche Erklärung“, Wahlumschlag, Stimmzettel) verwendet wurden. In diesem Fall kann eine Manipulation der Stimme nicht ausgeschlossen werden.

Ist die Stimme gültig, wird die Stimmabgabe **in der Wählerliste vermerkt**, der Stimmzettel dem Wahlumschlag entnommen und in die Wahlurne gelegt. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Problem: ordnungsgemäße Faltung des Stimmzettels Voraussetzung für die Gültigkeit der Briefwahlstimme?

Die Briefwähler*innen sind aufgefordert, den Stimmzettel so zu falten, dass die **Stimme nicht erkennbar** ist (§ 25 Nr. 1 WO). Es ist bisher gänzlich ungeklärt, ob die Stimme als ungültig zu bewerten ist, wenn die Faltung des Stimmzettels diese Anforderung nicht erfüllt. Für die Ungültigkeit der Stimme spricht, dass es im Widerspruch zum **Wahlgeheimnis** steht, wenn die Stimme für den Wahlvorstand beim Öffnen des Wahlumschlags erkennbar ist. Für die Gültigkeit der Stimme spricht, dass in § 26 Abs. 1 Satz 2 WO beschriebene Verfahren: Der Wahlvorstand prüft zunächst die **Ordnungsgemäßheit der Stimmabgabe**, vermerkt im Anschluss die Stimmabgabe in der **Wählerliste** und öffnet erst dann den Wahlumschlag. Da die Stimmabgabe vor Öffnung des Wahlumschlags zu vermerken ist, geht der Verordnungsgeber offenbar davon aus, dass die richtige Faltung des Stimmzettels nach § 25 Nr. 1 WO nicht Voraussetzung für die ordnungsgemäße Abgabe der Stimme ist. Das in § 26 Abs. 1 S. 2 WO beschriebene Verfahren deutet darauf hin, dass nach dem Verständnis des Verordnungsgebers der Wahlvorstand zunächst den Freiumsschlag öffnet, die persönliche Erklärung prüft, die Stimmabgabe vermerkt und dann später erst in einem weiteren Durchgang der Stimmzettel dem Wahlumschlag entnommen wird, ohne dass der Stimmzettel einer/einem konkreten Wähler*in vom Wahlvorstand zugeordnet werden kann.

Empfehlung: Prüfung der persönlichen Erklärung und Öffnung des Wahlumschlags in getrennten Arbeitsgängen zur Wahrung des Wahlgeheimnisses

Bis zu einer **gerichtlichen Klärung** der Frage, ob falsch gefaltete Briefwahl-Stimmzettel gültig oder ungültig sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen: Um das Wahlgeheimnis unabhängig von der Faltung der Stimmzettel zu wahren, ist streng zwischen der **Öffnung des Freiumschlags** und der **Prüfung der persönlichen Erklärung** und dem **Öffnen der Wahlumschläge** zu unterscheiden. Die Arbeitsvorgänge sind **voneinander zu trennen**. Es werden also erst die Freiumsschläge geöffnet und die persönlichen Erklärungen geprüft und dann der Stimmabgabevermerk in der Wählerliste angebracht. Sodann werden nach Beendigung dieses Vorgangs die auf einem Stapel liegenden Wahlumschläge (ohne Möglichkeit der Zuordnung der persönlichen Erklärungen zu einem konkreten Wahlumschlag) geöffnet. Die entnommenen Stimmzettel werden schließlich vom Wahlvorstand in die Wahlurne gelegt, auch wenn Stimmzettel dabei sein sollten, die nicht korrekt gefaltet sind.

Die Entwicklung der Rechtsprechung muss genauestens beobachtet werden. In Zweifelsfällen sollte eine Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in genommen werden.

Enthält ein Wahlumschlag keinen Stimmzettel, wird dies in der **Wahlniederschrift** vermerkt, um die abweichende Zahl der Stimmabgabevermerke und der Stimmzettel zu erklären.

Stellt der Wahlvorstand fest, dass ein Wahlumschlag **mehrere Stimmzettel** enthält, verbleiben die Stimmzettel ausnahmsweise im Wahlumschlag und es wird der Wahlumschlag mit den darin enthaltenen Stimmzetteln in die Urne geworfen.

Der Wahlvorstand nimmt die Freiumsschläge und die persönlichen Erklärungen der Briefwähler*innen sodann zur Wahlakte.

Verspätet eingegangene Freiumsschläge werden ebenfalls mit Datum und Uhrzeit und der Unterschrift eines Wahlvorstandsmitglieds versehen und ungeöffnet zur Wahlakte genommen. Die Stimmen sind in der **Wahlakte als nicht abgegebene Stimmen zu dokumentieren**. Sie werden nicht der/dem Wähler*in zurückgege-

ben. Sie sind nach Ablauf eines Monats nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten (durch Schreddern oder Verbrennen), 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 und zur Wahlakte zu nehmen.

Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig

Nach der Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge erfolgt die eigentliche Stimmauszählung. Briefwahlstimmen und persönlich abgegebene Stimmen befinden sich am Ende der Prüfung der Briefwahlstimmen in einer Urne. Eine gesonderte Auszählung der Briefwahlstimmen ist nicht zulässig.

VI. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Wie überzeugend die gewerkschaftlich organisierten Kandidat*innen der den Wahlkampf für ihre Liste geführt haben, stellt sich jetzt heraus. Denn nun müssen die Stimmen ausgezählt werden. Und dabei wird deutlich, welchen Kolleg*innen das meiste Vertrauen entgegengebracht wird.

1. Öffentliche Stimmauszählung

Die Stimmauszählung ist in den §§ 13 und 14 WO geregelt. Die öffentliche Stimmauszählung gliedert sich in zwei Verfahrensschritte:

- die eben beschriebene Prüfung der Briefwahlstimmen (§ 26 Abs. 1 WO);
- die Auszählung der persönlich oder per Briefwahl abgegebenen Stimmen (§ 14 Abs. 1 WO).

Die öffentliche Stimmauszählung soll möglichst **unmittelbar** an die persönliche Stimmauszählung erfolgen. Wenn das technisch nicht möglich ist, müssen die Wahlurnen mit versiegelten Schlössern und Einwurfschlitzen in einem verschlossenen Raum aufbewahrt werden.

Die Auszählung ist öffentlich, womit nicht eine allgemeine, sondern die **Betriebsöffentlichkeit** gemeint ist. Daher dürfen die Arbeitnehmer*innen des Betriebs und Beauftragte der **im Betrieb vertretenen Gewerkschaften** bei der Stimmauszählung dabei sein. Die Bekanntmachung des Ortes, des Tages und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung muss bereits im Wahlausschreiben erfolgt sein (§ 3 Abs. 2 Nr. 13 WO). Die Stimmauszählung muss durch den gesamten Wahlvorstand erfolgen. Wenn in mehreren Wahllokalen gewählt wurde, darf die Auszählung der in den einzelnen Urnen enthaltenen Stimmen nicht in den jeweiligen Wahllokalen erfolgen. Alle Wahlurnen müssen versiegelt nebst Inhalt in den im Wahlausschreiben bezeichneten, für die betriebliche Öffentlichkeit frei zugänglichen Raum gebracht werden.

Die Auszählung findet im Rahmen einer **öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands** statt. Eine Auszählung der Stimmen durch einzelne Mitglieder des Wahlvorstands ist, auch wenn Wahlhelfer*innen mitwirken, unzulässig, sofern nicht feststeht, dass die anderen Wahlvorstandsmitglieder und Ersatzmitglieder verhindert sind. Die Auszählung kann erst beginnen, wenn der gesamte Wahlvorstand anwesend ist. Sind einzelne **Wahlvorstandsmitglieder verhindert**, müssen – soweit vorhanden – **Ersatzmitglieder** hinzugezogen werden. Der Wahlvorstand muss **beschlussfähig** sein, d.h. es müssen mindestens die Hälfte der Mitglieder des Wahlvorstands bzw. deren Ersatzmitglieder anwesend sein. Wie ausgezählt wird, entscheidet der Wahlvorstand.

Es ist nicht möglich, dass alle oder einzelne Wahlvorstandsmitglieder mittels Telefon oder Videokonferenz an der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung teilnehmen. § 1 Abs. 4 S. 1 WO lässt eine virtuelle Teilnahme nur für bestimmte nicht-öffentliche Sitzungen zu.

Für die Stimmauszählung empfehlen wir das nachfolgend beschriebene Vorgehen:

a) Das Verfahren bei der Stimmauszählung

- Der Wahlvorstand sollte Zweierteams aus **Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlhelfer*innen** bilden. Die Anzahl der Teams ist abhängig von der Größe des Betriebs. Für jedes Team sollte ein **eigener Tisch** für die Auszählung zur Verfügung stehen.
- Der Wahlvorstand stellt mit entsprechenden Hilfsmitteln (Absperrband etc.) sicher, dass Auszählbereich und Zuschauerbereich voneinander getrennt sind (Abstand ca. 2 m).
- Alle Wahlurnen werden **geleert**.
- Es sind dann **sämtliche Stimmzettel zu zählen**. Die Stimmzettel werden hierzu von den Zweierteams **in Zehnerstapel** gelegt. Die Zahl der Stimmzettel ist in der Wahl Niederschrift anzugeben.
- Die Zweierteams prüfen sodann sämtliche Stimmzettel darauf, ob diese **eindeutig gültig** sind oder ob Zweifel an der Gültigkeit bestehen.
- 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 zum Zweck einer späteren Überprüfung durch den Wahlvorstand 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;
 - Kandidierende **durchgestrichen** wurden;
 - irgendwelche **zusätzlichen Zeichen/Angaben** gemacht wurden.

Dem Stapel der Stimmzettel, an deren Gültigkeit Zweifel bestehen, sind auch die **in der Urne** liegenden Wahlumschläge zuzuordnen. In der Urne liegen Wahlumschläge, wenn der Wahlvorstand bei der Prüfung der Briefwahlstimmen festgestellt hat, dass ein Wahlumschlag mehrere Stimmzettel enthält.

b) Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen

Der Wahlvorstand muss über die Gültigkeit jedes Stimmzettels, der aussortiert wurde sowie über die Gültigkeit der Stimmen, die sich noch in einem Wahlumschlag befinden, einen Beschluss fassen. Um die Beschlüsse den Stimmzetteln zuordnen zu können, sollten diese mit **durchnummerierten Klebezetteln** versehen werden. Wahlumschläge werden mit einer eigenen Nummer versehen. Die Beschlüsse des Wahlvorstands über die Stimmzettel, an deren Gültigkeit Zweifel bestanden, sind samt Stimmergebnis zu **protokollieren** („Beschluss zu Stimmzettel Nr. x: Der Stimmzettel ist – wie auf Klebezettel vermerkt – ungültig, weil ...“). Das Protokoll ist zur Wahlakte zu nehmen.



Stimmzettel sind ungültig, wenn

- sie ein **besonderes Merkmal** oder Zusätze aufweisen, die Rückschlüsse auf die Person der/des Wählenden zulassen oder die die Ernsthaftigkeit der Stimmabgabe in Frage stellen (Beispiel: Ein Smiley macht den Stimmzettel ungültig),
- sie eine **Einschränkung** zu Kandidat*innen (bzw. zu der Liste) haben,
- nicht einwandfrei festgestellt werden kann, **wie die/der Wähler*in abstimmen wollte**,
- der Stimmzettel **unterschieden** ist,
- **mehr Kandidat*innen angekreuzt** wurden, als zu wählen sind bzw. mehrere Listen angekreuzt wurden.

Gibt es einen Wahlumschlag, der bei der Prüfung der Briefwahlunterlagen in die Urne geworfen wurde, weil er **mehrere Stimmzettel enthält**, gibt es zwei Möglichkeiten: Stimmen die Stimmzettel völlig überein, werden sie als eine Stimme gewertet (§ 14 Abs. 2 WO). Diese Stimme ist gültig, sofern die allgemeinen Voraussetzungen der Gültigkeit erfüllt sind. Weichen die Stimmzettel voneinander ab, ist die gesamte Stimmabgabe ungültig. Auch dies ist per Beschluss festzustellen. Liegen in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, von denen nur einer angekreuzt ist, ist die Stimme gültig. Auch **nicht berücksichtigte Stimmzettel** sind in der Wahlakte zu **verwahren**.

c) Auszählung der gültigen Stimmzettel

- Als nächstes ist die **Anzahl der gültigen Stimmzettel zu erfassen**. Dazu werden diese von den Zweiertteams in Zehnerstapeln zusammengefasst (zur Sicherheit Kontrollzählung durch ein anderes Team). Die Anzahl der gültigen Stimmzettel ist in der **Wahl Niederschrift** zu erfassen.
- Bei einer **Personenwahl** wird wie folgt verfahren: Jedes Zweiertteam erhält einen Stimmzettel, der zuvor als „Auszählungs-Hilfsmittel“ markiert wurde. Ein Teammitglied verliest die Namen der Gewählten, das andere Teammitglied versieht den Namen auf dem als Hilfsmittel markierten Stimmzettel mit einem Strich (5er Bündel). Im Anschluss wird durch das jeweils andere Team eine **Kontrollzählung** durchgeführt. Nach dem Auszählen addieren die Teams die auf die Kandidat*innen entfallenen Stimmen und halten das Ergebnis in der Wahl Niederschrift fest.
- Bei einer **Listenwahl** sortieren die Zweiertteams die Stimmzettel nach Listen und fassen dann die auf jede Liste entfallenden Stimmen in Zehnerstapeln zusammen. Nach Ermittlung des Ergebnisses wird dieses durch das Team notiert und es erfolgt eine **Kontrollzählung durch ein anderes Team**. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Teams addiert.

2. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

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

a) Personenwahl

Zuerst Verteilung der Sitze für das Minderheitengeschlecht

Der Wahlvorstand hat zunächst **die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze zu verteilen**. Wie in Abschnitt IV. 4. ausgeführt ist bis zu einer entsprechenden Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung nach derzeitigem Kenntnisstand davon auszugehen, dass als Geschlecht in der Minderheit lediglich Frauen und Männer in Betracht kommen,

Geschlecht in der Minderheit können lediglich Männer oder Frauen sein

nicht jedoch Personen, die keinem dieser beiden Geschlechter angehören (im Folgenden als **nicht binäre Bewerber*innen** bezeichnet). Die Anzahl der dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Sitze wurde nach Maßgabe von § 5 WO im Wahlausschreiben festgelegt. Bei der Ermittlung des Wahlergebnisses bei Durchführung einer Personenwahl werden nun die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze mit den Bewerber*innen dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Zu beachten ist, dass Kandidat*innen, die keine einzige Stimme erhalten haben, nicht gewählt sind und deshalb auch nicht einen Sitz für das Minderheitengeschlecht erhalten können. Nach der Verteilung der für das Geschlecht in der Minderheit reservierten Sitze erfolgt die **Verteilung der weiteren Sitze**. Die weiteren Sitze werden mit den Bewerber*innen, unabhängig von deren Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Können wegen fehlender Kandidat*innen des Minderheitengeschlechts die Mindestsitze durch das Minderheitengeschlecht nicht besetzt werden, gehen die Sitze an die sonstigen Kandidat*innen in der Reihenfolge der Stimmergebnisse.



Beispiel 1: Ein Betrieb hat insgesamt 152 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer, 40 Frauen und 2 nicht-binäre Personen. Die Berechnung der Mindestsitze hat ergeben, dass von den sieben Betriebsratssitzen mindestens zwei den Frauen zustehen. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge entsprechend den erhaltenen Stimmen):

F1	140 Stimmen	F = weibliche Kandidatin
M1	128 Stimmen	M = männlicher Kandidat
M2	119 Stimmen	NB = nicht-binäre Kandidat*in
M3	118 Stimmen	
M4	111 Stimmen	
NB1	109 Stimmen	
F2	102 Stimmen	
M5	99 Stimmen	

Zunächst werden die zwei Sitze der Minderheit auf F1 und F2 verteilt. Die übrigen fünf Sitze erhalten M1 bis NB1.



Beispiel 2: Ein Betrieb hat insgesamt 152 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer, 40 Frauen und 2 nicht-binäre Personen. Die Berechnung der Mindestsitze hat ergeben, dass von den sieben Betriebsratssitzen mindestens zwei den Frauen zustehen. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge entsprechend den erhaltenen Stimmen):

F1	140 Stimmen	F = weibliche Kandidatin
M1	128 Stimmen	M = männlicher Kandidat;
M2	119 Stimmen	NB = nicht-binäre Kandidat*in
M3	118 Stimmen	
M4	111 Stimmen	
M5	109 Stimmen	
NB1	108 Stimmen	
M6	100 Stimmen	
F2	90 Stimmen	

Die Kandidatinnen F1 und F2 (obwohl F2 die neunte Stelle aufgrund ihres Stimmergebnisses mit 90 Stimmen einnimmt) erhalten die zwei Sitze des Minderheitengeschlechts. Die männlichen Kandidaten M1 bis M5 erhalten die übrigen Sitze. Obwohl NB1 und M6 mehr Stimmen erhalten haben als F2 und NB1 die siebte Stelle in der Reihenfolge des Stimmergebnisses einnimmt, wird NB1, genau wie M6, nur Ersatzmitglied, da die Wahlordnung einen Minderheitenschutz für nicht-binäre Personen bisher nicht vorsieht.

b) Listenwahl

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



Beispiel 1: Ein Betrieb hat insgesamt 152 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer (M) und 40 Frauen (F) und 2 nicht-binäre Personen. Bei sieben Betriebsratssitzen sind zwingend zwei auf das Minderheitengeschlecht der Frauen zu verteilen. Das Wahlergebnis stellt sich wie folgt dar:

1. Liste: 90 Stimmen		2. Liste: 60 Stimmen	
F1	90,0	M2	60,0 :1
M1	45,0	F2	30,0 :2
M3	30,0	M4	20,0 :3
NB1	22,5	M6	15,0 :4
M5	18,0	M7	12,0 :5
F3	15,0	M8	10,0 :6
F4	12,8	M9	8,5 :7



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

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

Falls das Minderheitengeschlecht **nicht die vorgeschriebene Mindestanzahl von Sitzen erreicht**, verliert nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO diejenige Person, die nicht dem Minderheitengeschlecht angehört und der **die niedrigste Höchstzahl zugeordnet ist**, ihren Sitz. Diesen Sitz erhält die/der in derselben Liste in der Reihenfolge danach benannte Bewerber*in des Minderheitengeschlechts. Die Person, die aufgrund dieser Regelung nicht Vollmitglied des Betriebsrats wird, ist Ersatzmitglied. Enthält die Liste der Person, der die niedrigste Höchstzahl zugeordnet ist, keine/n Bewerber*in des Geschlechts in der Minderheit, geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Bewerber*innen des Minderheitengeschlechts über. Entfällt die folgende Höchstzahl auf **mehrere Vorschlagslisten** zugleich, entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.



Beispiel 2: Ein Betrieb hat insgesamt 152 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 110 Männer, 40 Frauen und 2 nicht-binäre Personen. Bei sieben Betriebsratssitzen sind zwingend zwei auf das Minderheitengeschlecht der Frauen (F) zu verteilen.

Das Wahlergebnis stellt sich wie folgt dar:

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

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

F1	<u>90,0</u>	M2	<u>60,0</u>	:1
M1	<u>45,0</u>	M4	<u>30,0</u>	:2
M3	<u>30,0</u>	M5	<u>20,0</u>	:3
NB1	<u>22,5</u>	M6	15,0	:4
M7	18,0	M8	12,0	:5
F2	15,0	M9	10,0	:6
F3	12,8	M10	8,5	:7



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



Schritt 2: Für M5 (Bewerber mit der niedrigsten Höchstzahl 20, der einen Sitz erhalten hätte) wären zunächst weibliche Kandidatinnen der Liste 2 zu berücksichtigen. Die Liste 2 weist jedoch keine weiblichen Kandidatinnen auf. Daher geht dieser Minderheitensitz auf Liste 1 über, da die folgende noch nicht berücksichtigte Höchstzahl auf die Liste 1 entfällt (M7, Höchstzahl 18), die zugleich über weibliche Kandidatinnen verfügt (F2 und F3). F2 als nächste Frau auf Liste 1 erhält somit dann den Minderheitensitz. Im Ergebnis verfügt Liste 1 über fünf Mandate und die Liste 2 lediglich über zwei Mandate.

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

Abwandlung: Hätte auf dem dritten Platz der Liste 2 anstatt M5 eine nicht-binäre Person kandidiert, gehen wir nach derzeitiger Rechtslage davon aus, dass auch diese Person als Kandidat*in mit der niedrigsten Höchstzahl ihren Sitz zugunsten einer weiblichen Kandidatin räumen muss. Dafür spricht der Wortlaut von § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO, wonach die Person mit der niedrigsten Höchstzahl, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, den Sitz verliert. Da die nicht-binäre Person nicht dem Minderheitengeschlecht der Frauen angehört, verliert sie als Kandidat*in mit der niedrigsten Höchstzahl den Sitz. Der diesen Wahlleitfaden begleitende digitale Wahlhelfer nimmt eine entsprechende Korrektur vor. Es gibt derzeit jedoch noch keine Rechtsprechung zu der Frage, wie in entsprechenden Fallgestaltungen zu verfahren ist. Der Wahlvorstand könnte daher auch einer anderen Rechtsauffassung folgen, wonach korrigierende Eingriffe in das Wahlergebnis nur im Verhältnis zwischen Männern und Frauen möglich sind. Nicht-binäre Kandidat*innen müssen ihren Sitz nicht räumen, weil sie nicht zum Mehrheitsgeschlecht gehören. Folgt man dieser Auffassung, müsste im abgewandelten Beispielsfall durch Los entschieden werden, ob M3 oder M4 (beide Höchstzahl 30) den Platz räumen müssen. Unabhängig davon, welche Entscheidung der Wahlvorstand in einer solchen Fallgestaltung trifft, kann es aufgrund der ungeklärten Rechtslage dazu kommen, dass diese angegriffen wird. Eine Wahlanfechtung ist allerdings nicht möglich, da ein etwaiger Fehler im Rahmen einer Berichtigung des Wahlergebnisses korrigiert werden könnte. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über einen solchen Antrag ist der Betriebsrat in der bekanntgemachten Zusammensetzung im Amt und kann vollumfänglich seine Rechte ausüben.

VII. Was bleibt noch zu tun?

1. Anfertigung der Wahlniederschrift

**Unterschrift Wahlniederschrift:
von der/vom Wahlvorstands-
vorsitzenden und einem
stimmberechtigten Mitglied**

Wenn das Wahlergebnis feststeht, muss der Wahlvorstand eine Wahlniederschrift (§§ 16 und 23 WO) erstellen. Dies hat noch im Rahmen der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zur Stimmauszählung gem. § 13 zu erfolgen. Die Wahlniederschrift muss von der/dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied unterschrieben werden (Formulare M 28a und M 28b). Sie ist gemeinsam mit der so genannten „Wahlakte“ mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des neuen Betriebsrats aufzubewahren.



Die Wahlniederschrift muss enthalten:

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

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

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

2. Benachrichtigung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder

**Eine mündliche oder telefonische
Benachrichtigung genügt nicht**

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

Diese Frist wird genauso berechnet, wie unter V. 4. e) bei der Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften und mehrfachen Zustimmungserklärungen dargestellt.



Beispiel: Ein/e gewählte/r Bewerber*in erhält die Benachrichtigung des Wahlvorstands am Donnerstag, den 14. April 2022 (Gründonnerstag vor Ostern). Wenn in dem Betrieb in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet wird, läuft die Frist, am Donnerstag, den 21. April 2022 ab, da von Karfreitag bis Ostermontag in diesem Betrieb nicht gearbeitet wird.

Es ist auch möglich, dass Wahlbewerber*innen auch schon vor der Benachrichtigung über ihre Wahl **schriftlich darauf verzichten**, die Wahl abzulehnen.

Folgen der Ablehnung auf die Sitze des Minderheitengeschlechts

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

Lehnen bei der **Personenwahl** Gewählte die Wahl ab, so tritt an diese Stelle die/der nicht gewählte Bewerber*in mit der **nächsthöchsten Stimmzahl**. Gehören die Gewählten dem Minderheitengeschlecht an, tritt an die Stelle die/der nicht gewählte Bewerber*in des Minderheitengeschlechts mit der nächsthöchsten Stimmzahl, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehenden Mindestsitze erhalten würde.

3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder

Bekanntmachung am Ort des Aushangs des Wahlausschreibens

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

Die Bekanntmachung muss von der bzw. von dem **Vorsitzenden** und mindestens **einem weiteren stimmberechtigten Mitglied** des Wahlvorstands **unterschrieben** sein (Formulare M 31a und M 31b).

Gutes Wahlergebnis der Gewerkschaftsliste den Beschäftigten mitteilen

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

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

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 die/den Vorsitzende*n und ihre/seinen Stellvertreter*in. Zur ersten Sitzung des Betriebsrats muss der Wahlvorstand einladen (Formulare M 32 und M 33). Spätestens eine Woche nach dem (letzten) Wahltag soll die Einladung durch den Wahlvorstand erfolgen. Es ist jedoch nicht zwingend, dass die Konstituierung des Betriebsrats

binnen dieser Wochenfrist stattfindet. Die Einladung kann auch erst später erfolgen, etwa weil gewählte Bewerber*innen von ihrem Recht zur Ablehnung des Betriebsratsamtes Gebrauch gemacht haben und daraufhin die nachfolgenden Bewerber *innen über ihre Wahl zu informieren und ihnen Gelegenheit zur Ablehnung des Amtes zu geben war. Zu der konstituierenden Sitzung ist auch dann innerhalb einer Wochenfrist einzuladen, 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.

War die Einberufung der konstituierenden Sitzung ordnungsgemäß erfolgt, ist aber nicht wenigstens die **Hälfte der neu gewählten Betriebsratsmitglieder** erschienen, muss der Wahlvorstand **erneut zur konstituierenden Sitzung** einberufen. Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet zunächst die Sitzung des Betriebsrats. Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte eine Wahlleiterin bzw. einen Wahlleiter (Wahlleitung). Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands kann nicht zur Wahlleitung gewählt werden, wenn sie/er nicht gleichzeitig in den Betriebsrat gewählt worden ist. Wenn die **Wahlleitung** gewählt ist, übernimmt sie die **weitere Leitung der Sitzung**. Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands übergibt die Wahlakten an die Wahlleitung, die sie nach Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden an diese/n zur Aufbewahrung gem. § 19 WO übergibt. Der/die Wahlvorstandsvorsitzende*r verlässt nun den Sitzungsraum, wenn sie/er nicht gleichzeitig in den Betriebsrat gewählt worden ist. Die/der Wahlleiter*in lässt die/den **Betriebsratsvorsitzende*n wählen**, die/der dann die Leitung der weiteren konstituierenden Sitzung übernimmt. In dem Moment, in dem die/der Betriebsratsvorsitzende und ihre/sein Stellvertreter*in gewählt sind, ist der Betriebsrat **konstituiert und voll handlungsfähig**, es sei denn, dass die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats **nicht abgelaufen** ist. In diesem Fall bleibt der bisherige Betriebsrat bis zum Ende seiner Amtszeit tätig. Der neu gewählte Betriebsrat kann während dieser Zeit **keine Beschlüsse fassen** oder sonstige Tätigkeiten entfalten. Erst mit Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrates wird der neue Betriebsrat, der sich bereits konstituiert hat, voll handlungsfähig.

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

Die Betriebsratswahl steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz.

1. Kündigungsschutz

Vorfeldinitiator*innen jetzt geschützt

Beschäftigte, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen und eine öffentlich beglaubigte Erklärung über ihre Absicht der Betriebsratsgründung abgegeben haben (sog. „Vorfeld-Wahlinitiator*innen“), die **ersten sechs einladenden Arbeitnehmer*innen** zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, die **drei Antragsteller*innen beim Arbeitsgericht** im Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG und **Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber*innen** (auch diejenigen, die nicht gewählt wurden) genießen gem. § 15 Abs. 3a und 3b KSchG einen **besonderen Kündigungsschutz**. Dieser ist unterschiedlich stark ausgeprägt: Der besondere Kündigungsschutz für Vorfeld-Wahlinitiator*innen in § 15 Abs. 3b KSchG existiert erst seit dem Jahr 2021, wobei dieser Schutz am **schwächsten ausgestaltet** ist.

In Bezug auf Vorfeld-Wahlinitiator*innen ist eine verhaltens- oder personenbedingte ordentliche Kündigung (unter Einhaltung der Kündigungsfrist) ausgeschlossen vom Zeitpunkt der **Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung** über die Absicht der Betriebsratsgründung und der **Durchführung einer konkreten Vorbereitungshandlung** (wie z. B. dem Führen eines wahlbezogenen Gesprächs mit Kolleg*innen, der Kontaktaufnahme mit der Gewerkschaft) bis zur Einladung zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, maximal jedoch für drei Monate. Betriebsbedingte ordentliche Kündigungen und außerordentliche Kün-

digungen gem. § 626 Abs. 1 BGB bleiben zulässig. 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. Der besondere Kündigungsschutz ist nicht auf eine bestimmte Anzahl von Vorfeld-Wahlinitiator*innen beschränkt.

Die ersten sechs Beschäftigten, die zu einer **Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands** einladen und die **drei Antragsteller*innen beim Arbeitsgericht** in dem Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG dürfen ab ordnungsgemäßer Bekanntmachung der Einladung bzw. ab Antragstellung nicht ordentlich gekündigt werden (§ 15 Abs. 3a KSchG). Auch betriebsbedingte ordentliche Kündigungen sind ausgeschlossen. Ebenso sind Änderungskündigungen selbst dann unzulässig, wenn diese im Rahmen von sogenannten Massenänderungskündigungen ausgesprochen werden sollen. Dieses Verbot ordentlicher Kündigungen der Einladenden bzw. der Antragsteller*innen 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*innen genießen einen stärkeren Kündigungsschutz

Mitglieder des Wahlvorstands und Kandidierende genießen einen stärkeren, besonderen Kündigungsschutz. Wie die Einladenden und die Antragsteller*innen 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 Kandidierende 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 **Kandidierenden** 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 **Kandidierende 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*innen 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 dieser erst sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses endet.

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

2. Besonderer Schutz von Auszubildenden

Auszubildende haben Übernahmeanspruch

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: Die/der Auszubildende muss innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses (Bestehen der Abschlussprüfung) ihre/seine Übernahme **schriftlich vom Arbeitgeber verlangen**, sonst entfällt der Anspruch.

3. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl

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

Verbot der Wahlbehinderung

Die Betriebsratswahl darf zum einen nicht behindert oder beeinflusst werden und zum anderen darf kein/e Arbeitnehmer*in 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 eine gemeinsame Wahl. Ein Verstoß gegen dieses Behinderungsverbot liegt beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer*innen anweist, nicht als Wahlvorstandsmitglied zur Verfügung zu stehen, keinen Wahlvorschlag zu unterzeichnen, nicht als Kandidierende anzutreten oder die Stimme nicht abzugeben. Auch wenn der Arbeitgeber eine Gruppe von Kandidierenden 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 die Behinderung der Wahl vor, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Wahl bestimmte Handlungen unterlässt, zu denen er aber nach den gesetzlichen Wahlbestimmungen verpflichtet ist. Stellt er beispielsweise keine Wahlräume zur Verfügung oder verweigert er erforderliche Vorschüsse für Sachmittel (Stimmzettel, Wahlumschläge, Wahlurne etc.), liegt auch darin ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Auch Sammeln von Unterschriften für Wahlvorschläge ist geschützt

Behinderung das Wahl: auch durch Unterlassung von Handlungen, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist

Schnell reagieren

Wenn der Arbeitgeber die Wahl behindert oder beeinflusst, muss schnell reagiert werden. Gegebenenfalls kommt die Einleitung eines **Beschlussverfahrens** bzw. im Eilfall auch die Beantragung einer **einstweiligen Verfügung** durch den Wahlvorstand vor dem zuständigen Arbeitsgericht in Betracht. Daher sollte schleunigst die im Betrieb vertretene Gewerkschaft eingeschaltet werden, die dann weiterhelfen kann. Wenn jemand die Wahl des Betriebsrats behindert oder beeinflusst,

kann sie/er mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe belegt werden. Auch die Gewerkschaft kann eine entsprechende Strafanzeige erstatten (§ 119 BetrVG).

Die Kosten der Betriebsratswahl trägt der Arbeitgeber

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

Die Gewerkschaften führen Schulungen durch, um Wahlvorstände zu qualifizieren

Wahlvorstandsmitglieder müssen sich erst informieren. Niemand kann alles wissen und alles richtig machen. Die Gewerkschaften führen geeignete Seminare und Schulungen durch. Jedes Mitglied des Wahlvorstands hat einen Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung. Der **Arbeitgeber hat alle für die Teilnahme an der Schulung entstehenden Kosten zu tragen** und unterliegt der Verpflichtung zur **Entgeltfortzahlung**. Den Beschluss, dass die Wahlvorstandsmitglieder an einer Schulung der Gewerkschaft teilnehmen, fasst der Wahlvorstand. Sollte der Arbeitgeber die Erforderlichkeit bestreiten und eine Kostenübernahme ablehnen, kann der Schulungsanspruch durch Antrag auf Erlass einer **einstweiligen Verfügung** durchgesetzt werden (LAG Hessen v. 26.03.2018 - 16 TaBVGa 57/18).

Anspruch auf Teilnahme an einer Wahlvorstandsschulung

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



Übersicht zum Umfang des besonderen Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG

Wer?	Stufe 1 ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen	Stufe 2 Arbeitgeber muss vor Kün- digung besondere Zustim- mung einholen	Nachwirkender Kündigungsschutz ²
Vorfeldinitiator*innen ¹	ja, bis zur Einladung (maxi- mal aber drei Monate)	nein	nein
sechs Einladende	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder falls kein Betriebsrat gewählt wird: drei Monate nach ord- nungsgemäßer Einladung	nein	nein
siebter, achter 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 vor- handen) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahler- gebnisses
Ersatzmitglieder des Wahl- vorstands, die noch nicht zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	nein
Wahlvorstand-Ersatzmitglie- der, die zuvor bereits einmal in einem Verhinderungsfall zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	ja, sechs Monate ³
Kandidierende für den Be- triebsrat (BR) – benannt auf Wahlvorschlag mit ausrei- chend 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 Been- digung 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 Verhinde- rungsfalls in den Betriebs- rat nachgerückt waren

¹ öffentlich beglaubigte Erklärung (§ 129 BGB) UND Durchführung einer konkreten Vorbereitungshandlung | betriebsbedingte ordentliche Kündigung zulässig

² immer einstufig; ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, jedoch keine Zustimmung zur Kündigung erforderlich

³ das zeitl. Ende des bes. Kündigungsschutzes wird unterschiedlich berechnet. BAG: 6 Monate nach Ende Verhinderungsfall; and. Ansicht: 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Anhang – Terminplan für die Betriebsratswahl

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

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrund- lagen	Termine	Erledigungs- vermerke
1.	Feststellung des Endes der Amtszeit		§ 21 BetrVG		
2.	Bestellung des Wahlvorstands durch den bisherigen Betriebsrat möglichst zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit	§ 16 Abs. 1 BetrVG		
3.	Erste Sitzung des Wahlvorstands, Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans	Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands	§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG		
3a.	Einholung der erforderlichen Informationen für die Erstellung der Wählerliste und die Durchführung der Briefwahl	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens und der Wählerliste	§ 2 Abs. 2 WO und § 24 Abs. 2 S. 2 WO		
4.	Maßnahmen zur Einleitung der Wahl: <ul style="list-style-type: none"> Information der ausländischen Arbeitnehmer*innen Aufstellung der Wählerliste einschließlich der überlassenen Arbeitnehmer*innen, getrennt nach den Geschlechtern Feststellung der Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmer*innen und Festlegung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder Festlegung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung 	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens	§ 2 Abs. 5 WO § 2 Abs. 1 WO; § 7 BetrVG §§ 9 und 11 BetrVG § 5 WO i. V. m. § 15 Abs. 2 BetrVG § 3 Abs. 2 Nr. 11 WO § 3 Abs. 2 Nr. 13 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrund- lagen	Termine	Erledigungs- vermerke
5.	Erlass und Aushang des Wahlaus- schreibens und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe	§ 3 Abs. 1 Satz 1 WO		
5a.	Übermittlung des Wahlausschreibens (per Post oder elektronisch) an Brief- wähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO	Unverzüglich nach Erlass des Wahlausschrei- bens	§ 3 Abs. 4 S. 4 WO		
6.	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschrei- bens	§ 2 Abs. 4 WO		
7.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste	Zwei Wochen nach Aushang des Wahlaus- schreibens	§ 4 Abs. 1 WO		
8.	Letzter Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten	Zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschrei- bens	§§ 6 Abs. 1 Satz 2, 27 Abs. 1 WO		
9.	Schriftliche Bestätigung der Einrei- chung und Prüfung der Vorschlags- listen	Unverzüglich, Prüfung mög- lichst binnen zwei Arbeitstagen nach Einreichung	§ 7 Abs. 1 und 2 Satz 2 WO		
10. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Unterschrift bei Unterzeichnung mehrerer Vorschlagslisten aufrecht- erhalten werden soll; Setzung einer angemessenen Frist von längstens drei Arbeitstagen	Unverzüglich nach Feststellung	§ 6 Abs. 5 Satz 2 WO		
11. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Kandidatur bei Bewerbung auf mehre- ren Vorschlagslisten aufrechterhalten werden soll	Unverzüglich nach Feststellung; Auf- forderung setzt Erklärungsfrist von drei Arbeits- tagen in Lauf	§§ 6 Abs. 7, 27 WO		
12. *)	Mitteilung der Ungültigkeit oder der Beanstandung von Vorschlagslisten gegenüber der/dem jeweiligen Listen- vertreter*in	Unverzüglich nach Feststellung; Beanstandung setzt Mängelbe- seitigungsfrist von drei Arbeitstagen in Lauf	§§ 7 Abs. 2 Satz 2, 8 Abs. 1 und 2, 27 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechtsgrund- lagen	Termine	Erledigungs- vermerke
13. *)	Einladung der Listenvertreter*innen zur Losentscheidung über die Reihenfolge der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten, falls mehrere gültige Listen eingegangen sind	Rechtzeitig nach Ablauf der (ggf. um Nachfristen verlängerten) Einreichungsfrist	§ 10 Abs. 1 Satz 2 WO		
14. *)	Auslosung der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	§ 10 Abs. 1 Satz 1 WO		
15.	Bekanntmachung der Vorschlagslisten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	§ 10 Abs. 2 WO		
16.	Technische Wahlvorbereitungen: Anfertigung von Stimmzetteln sowie Beschaffung von Wahlurnen und Einrichtung des Wahllokals	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	§§ 11 Abs. 2, 20 Abs. 2 und 12 Abs. 1 WO		
17.	Erstellung der Briefwahlunterlagen	Rechtzeitig vor der Versendung der Briefwahlunterlagen	§ 24 WO		
18.	Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (mit entsprechendem Vermerk in der Wählerliste)	So rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der Stimmabgabe möglich ist	§ 24 WO		
19.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen die Wählerliste	Spätestens am Tag vor Beginn der Stimmabgabe	§ 4 Abs. 2 Satz 5 WO		
20.	Tag der Wahl	Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats	§§ 3 Abs. 1 Satz 3, 11, 12 und 20 WO		
21.	Öffentliche Stimmauszählung inkl. Bearbeitung der Briefwahlstimmen	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	§§ 13, 14, 15, 21, 22 WO		
22.	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses	In der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung	§§ 16, 23 Abs. 1 WO		
23.	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§§ 17 Abs. 1 Satz 1, 23 Abs. 1 WO		

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

*) falls erforderlich

Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare und Beschlüsse)

- M 1a:** Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR
- M 1b:** Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR
- M 2:** Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung
- M 3:** Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands
- M 4:** Musterschreiben: Einladung von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Versammlung
- M 5:** Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über die Durchführung einer Versammlung
- M 6:** Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands
- M 7:** Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Erteilung der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste und zur Durchführung der Wahl
- M 8:** Musterschreiben des BR-Wahlvorstands an den Wahlvorstand zur Wahl eines Sprecherausschusses bzw. an den Sprecherausschuss wegen Status von Beschäftigten als leitende Angestellte
- M 9:** Musterschreiben des BR-Wahlvorstands an den Wahlvorstand zur Wahl eines Sprecherausschusses bzw. an den Sprecherausschuss wegen Einladung zur gemeinsamen Sitzung und Person der Vermittlerin/des Vermittlers
- M 10:** Musteraushang: Wahlausschreiben
- M 10a:** Musterschreiben: Versendung des Wahlausschreibens an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO
- M 11:** Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste
- M 12a:** Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag)
- M 12b:** Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) Gewerkschaftsliste
- M 13:** Musterschreiben: Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung einer Vorschlagsliste
- M 14:** Musterschreiben: Mitteilung an Unterzeichner*in einer Vorschlagsliste wegen mehrfacher Stützunterschrift
- M 15:** Musterschreiben: Mitteilung an Bewerber*in wegen mehrfacher Zustimmungserklärung zur Bewerbung
- M 16:** Musterschreiben: Mitteilung an Listenvertreter*in wegen eines unheilbaren Mangels der Vorschlagsliste
- M 17:** Musterschreiben: Mitteilung an Listenvertreter*in wegen eines heilbaren Mangels der Vorschlagsliste
- M 18:** Musteraushang: Bekanntmachung einer Nachfrist für Einreichung von Vorschlagslisten

- M 19:** Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann
- M 20:** Musterschreiben: Einladung der Listenvertreter*innen zur Losentscheidung über die den Vorschlagslisten zuzuordnenden Ordnungsnummern
- M 21a:** Musteraushang: Bekanntmachung der Vorschlagslisten bei Listenwahl
- M 21b:** Musteraushang: Bekanntmachung der Bewerber*innen bei Personenwahl
- M 22:** Musterschreiben: Antrag einer/eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (Briefwahl)
- M 23:** Musterbegleitschreiben an Briefwähler*innen
- M 24:** Musterstimmzettel bei mehreren Vorschlagslisten (Listenwahl)
- M 25:** Musterstimmzettel bei nur einer Vorschlagsliste (Personenwahl)
- M 26:** Musterformular: Persönliche Erklärung bei schriftlicher Stimmabgabe (Briefwahl)
- M 27:** Musterformular: Merkblatt Briefwahl
- M 28a:** Musterformular: Wahl Niederschrift bei Listenwahl
- M 28b:** Musterformular: Wahl Niederschrift bei Personenwahl
- M 29:** Musterbegleitschreiben an den Arbeitgeber/die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei Übersendung der Wahl Niederschrift
- M 30:** Musterschreiben: Benachrichtigung der gewählten Bewerber*innen
- M 31a:** Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Listenwahl
- M 31b:** Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Personenwahl
- M 32:** Musterschreiben: Einladung der gewählten Betriebsratsmitglieder zur konstituierenden Sitzung des BR
- M 33:** Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des BR

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

.....

.....

.....
(Adresse des Betriebsrats)

.....
(Ort, Datum)

- Der Betriebsrat -

Beschluss Nr.: ___/20__

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

Aus diesem Grund beschließt der Betriebsrat:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.

¹Zutreffendes bitte ankreuzen

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
 Enthaltungen

2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
 Enthaltungen

3. **Variante 1:** Zu Ersatzmitgliedern werden folgende Wahlberechtigte bestellt, die in der Reihenfolge ihrer Auflistung für alle regulären Mitglieder des Wahlvorstands nachrücken können:

- 1. (Vorname/Name)
- 2. (Vorname/Name)
- 3. (Vorname/Name)

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
 Enthaltungen

ODER

Variante 2: Zu Ersatzmitgliedern werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

- (Vorname/Name) (pers. Vertr. für)
- (Vorname/Name) (pers. Vertr. für)
- (Vorname/Name) (pers. Vertr. für)

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
 Enthaltungen

4. (Vorname/Name) wird als Vorsitzende*r bestellt.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
 Enthaltungen

5. (Vorname/Name) wird als Stellvertreter*in bestellt.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
 Enthaltungen

..... (Betriebsratsvorsitzende*r) (weiteres Betriebsratsmitglied/Schriftführer*in)

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

.....

.....

.....

(Unternehmens- bzw. Konzernadresse)

.....

(Ort, Datum)

- Der Gesamtbetriebsrat¹ –/– Der Konzernbetriebsrat¹ -

Beschluss Nr.: ___/20___

(Betriebe mit Betriebsrat:) Der Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ stellt fest, dass die Amtszeit des Betriebsrats in dem Betrieb am enden wird. Gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf dieses Termins, spätestens am, einen aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand und eine*n von ihnen als Vorsitzende*n zu bestellen. Gemäß § 16 Abs. 3 BetrVG kann auch der Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ einen Wahlvorstand bestellen, falls acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand besteht. Dieser Zeitpunkt ist nunmehr am abgelaufen, ohne dass ein Wahlvorstand vom Betriebsrat bestellt wurde².

(Betriebsratslose Betriebe:) Der Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ stellt fest, dass in dem Betrieb noch kein Betriebsrat besteht. Nach § 17 Abs. 1 BetrVG bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen aus mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand. Dieser darf ausschließlich aus betriebsangehörigen Arbeitnehmer*innen bestehen².

Der Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ kann einen aus mehr als drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.

Aus diesem Grund beschließt der Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen²
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt²
 Enthaltungen

2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen²
 Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt²
 Enthaltungen

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

.....

.....

.....

(Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernadresse)

.....

(Ort, Datum)

- Der Betriebsrat¹ -/- Der Gesamtbetriebsrat¹ -/- Der Konzernbetriebsrat¹ -

An

(Vorname/Name)

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mitteilung über Ihre Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstands

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,

der Betriebsrat¹/Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ teilt Ihnen mit, dass Sie zum Mitglied des Wahlvorstands zur Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb gewählt worden sind. Er hat in seiner Sitzung am folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.

2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden bestellt:

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

3. Zu Ersatzmitgliedern wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

4. (Vorname/Name) wurde als Vorsitzende*r und

(Vorname/Name) wurde als Stellvertreter*in bestellt.

Der Betriebsrat¹/Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ gratuliert Ihnen zu Ihrer Bestellung und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Mitarbeit im Wahlvorstandsgremium.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Betriebsrats-/Gesamtbetriebsrats-/Konzernbetriebsratsvorsitzende*r¹)

¹Unzutreffendes bitte streichen

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

.....

.....

.....

(Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernadresse)

.....

(Ort, Datum)

- Der Betriebsrat¹ -/- Der Gesamtbetriebsrat¹ -/- Der Konzernbetriebsrat¹ -

An

die im Betrieb vertretene Gewerkschaft:

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mitteilung über die Bestellung eines Wahlvorstands

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,

der Betriebsrat¹/Gesamtbetriebsrat¹/Konzernbetriebsrat¹ teilt Ihnen mit, dass er für die Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb einen Wahlvorstand bestellt hat. Er hat in seiner Sitzung am folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der Wahlvorstand besteht aus Wahlberechtigten.
2. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:
 - (Vorname/Name)
 - (Vorname/Name)
 - (Vorname/Name)
3. (Vorname/Name) wird als Vorsitzende*r und
 (Vorname/Name) wird als Stellvertreter*in bestellt.

Zu Ersatzmitgliedern werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

Mit freundlichen Grüßen

.....
 (Betriebsrats-/Gesamtbetriebsrats-/Konzernbetriebsratsvorsitzende*r¹)

¹Unzutreffendes bitte streichen

M 4: Musterschreiben: Einladung von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Versammlung – Normales Wahlverfahren

.....
(Name erste/r wahlberechtigte/r Arbeitnehmer*in)¹

.....
(Name zweite/r wahlberechtigte/r Arbeitnehmer*in)¹

.....
(Name dritte/r wahlberechtigte/r Arbeitnehmer*in)¹

.....
(Im Betrieb vertretene Gewerkschaft)¹

An alle im Betrieb Beschäftigten

Liebe Kolleg*innen,

in unserem Betrieb besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Wir wollen die Wahl eines Betriebsrats ermöglichen und laden daher alle im Betrieb Beschäftigten zu einer

Versammlung

am: (Datum)

um: (Zeit)

in: (Ort/Raum) ein.

Tagesordnung:

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

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

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

¹Unzutreffendes bitte streichen

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Unterschriften der einladenden Arbeitnehmer*innen bzw. einer Vertreterin/eines Vertreters der einladenden Gewerkschaft)¹

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

.....
(Name erste/r wahlberechtigte/r Arbeitnehmer*in)¹

.....
(Name zweite/r wahlberechtigte/r Arbeitnehmer*in)¹

.....
(Name dritte/r wahlberechtigte/r Arbeitnehmer*in)¹

.....
(Im Betrieb vertretene Gewerkschaft)¹

An den Arbeitgeber

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

Benachrichtigung über die Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands

Sehr geehrte (Anrede),

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

Wir bitten Sie zu gewährleisten, dass auch tatsächlich alle im Betrieb Beschäftigten an dieser Betriebsversammlung teilnehmen können und der oben genannte Raum für die Betriebsversammlung zur Verfügung steht. Ferner bitten wir Sie, für folgende Raumausstattung zu sorgen und die im Folgenden genannten technischen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen und uns binnen drei Tagen ab Zugang dieses Schreibens zu bestätigen, dass dies geschieht: (benötigte Raumausstattung/ Hilfsmittel)

In der Anlage erhalten Sie das Einladungsschreiben für die oben genannte Betriebsversammlung. Bitte leiten Sie die Einladung unverzüglich allen nicht im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen (insb. Außendienst- und Montagearbeiter*innen, Telearbeiter*innen und mobil bzw. im Home-Office tätigen Beschäftigten, Heimarbeiter*innen und Beschäftigten, die aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder sonstigen Gründen bis zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nicht im Betrieb sind und die Einladung daher nicht zur Kenntnis nehmen können) zu. Bitte bestätigen Sie uns binnen zwei Tagen ab Zugang dieses Schreibens, dass dies geschehen ist. Alternativ können Sie uns binnen zwei Tagen auch die E-Mail-Adressen, unter denen die Beschäftigten erreichbar sind bzw. die privaten Postanschriften dieser Beschäftigten zur Verfügung stellen.

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

¹Unzutreffendes bitte streichen

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Unterschriften der einladenden Arbeitnehmer*innen bzw. einer Vertreterin/eines Vertreters der einladenden Gewerkschaft)¹

Anlage

M 6: Musterbeschluss (optional): Geschäftsordnung des Wahlvorstands – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Betriebsadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

Beschluss Nr.: ___/20___

Der Wahlvorstand beschließt, sich gem. § 1 Abs. 2 Satz WO folgende schriftliche **Geschäftsordnung** zu geben:

1. *(Fakultativ, wenn der Wahlvorstand noch keine/n stellvertretende/n Vorsitzende*n hat)* Der Wahlvorstand beschließt, (...) zur/zum **stellvertretenden Vorsitzenden des Wahlvorstandes** zu bestimmen.
2. Es finden an folgenden Tagen zu folgenden Zeiten **regelmäßige (ordentliche) Sitzungen** des Wahlvorstands statt: Sollte diese Sitzung nicht stattfinden, teilt dies die/der Vorsitzende rechtzeitig den Mitgliedern des Wahlvorstands mit. Zu außerordentlichen Sitzungen lädt die/der Vorsitzende nach Maßgabe der Ziffer 3. dieser GO ein.
3. Zu **außerordentlichen Sitzungen des Wahlvorstands** lädt die/der Vorsitzende ein und benennt den Zeitpunkt der Sitzung. Im Falle der Verhinderung der/des Vorsitzenden ruft die/der stellvertretende Vorsitzende die Sitzungen ein. Die Ladung zur Sitzung kann schriftlich, mündlich oder telefonisch erfolgen. Die konkludente Ladung zu einer Sitzung in besonderen Einzelfällen ist damit nicht ausgeschlossen. Die Ladung, die an keine Frist gebunden ist, soll mindestens so rechtzeitig erfolgen, dass die Mitglieder des Wahlvorstands den Sitzungsraum in zumutbarer Weise aufsuchen können. Die Übermittlung einer Tagesordnung ist nicht erforderlich. Nach Möglichkeit soll den Wahlvorstandsmitgliedern mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden, welche Themen in der Sitzung behandelt werden sollen.
4. Die Sitzungen des Wahlvorstands finden in der Regel **während der Arbeitszeit im Büro des Wahlvorstands bzw. in folgendem Raum** statt: (...). Die/der Vorsitzende kann auch einen anderen geeigneten Sitzungsort bestimmen.
- 4a. (optional) Der Wahlvorstand kann – ggf. auch auf Antrag eines Wahlvorstandsmitglieds – beschließen, dass die Teilnahme aller bzw. einzelner Mitglieder an der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz erfolgen kann. Diese Entscheidung obliegt dem Wahlvorstand und nicht dem Arbeitgeber. Die Nicht-Öffentlichkeit der Sitzung muss gewährleistet sein. Sitzungen zur Prüfung eingereicherter Vorschlagslisten (§ 7 Absatz 2 Satz 2 WO) und zur Prüfung von geheilten Mängeln der Vorschlagslisten nach nach § 6 Abs. 5 und Abs. 7 WO und § 8 Abs. 2 WO und die Sitzung zur Durchführung eines Losverfahrens nach § 10 Absatz 1 WO sind als reine Präsenzsitzungen durchzuführen. Dasselbe gilt für die öffentliche Stimmauszählung inklusive der Bearbeitung der Briefwahlfreiums schläge und der Anfertigung der Wahlniederschrift. Eine Teilnahme an diesen Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ist nicht möglich. Der Wahlvorstand überträgt hiermit der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden das Recht, nach eigenem Ermessen zu entscheiden, dass eine Sitzung für alle oder einzelne Wahlvorstandsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird. Die/der Wahlvorstandsvorsitzende soll insbesondere dann eine Sitzungsteilnahme für alle bzw. einzelne Mitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz ermöglichen, wenn schnell Entscheidungen getroffen werden müssen oder besondere Umstände bestehen (Schutz der Gesundheit, langer Anfahrtsweg, Familienpflichten etc.) und eine Teilnahme in Präsenz nicht erforderlich erscheint. Die Entscheidung zur Durchführung einer Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz setzt voraus, dass der Zugang zu den entsprechenden Medien gewährleistet ist. Nehmen Wahlvorstandsmitglieder mittels einer Video- oder Telefonkonferenz an der Sitzung teil, fragt die/der Wahlvorstandsvorsitzende zu Beginn der Sitzung ab, ob bei diesen Wahlvorstandsmitgliedern gewährleistet ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Die Wahlvorstandsmitglieder schicken der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden eine Nachricht in Textform, mit der sie ihre Teilnahme und das Vorliegen der genannten Voraussetzungen bestätigen. Wenn im Laufe der Sitzung Dritte die Möglichkeit erlangen, von der Sitzung Kenntnis zu nehmen, muss das Mitglied dies mitteilen. Die/der Wahlvorstandsvorsitzende unterbricht die Sitzung, bis wieder sichergestellt ist, dass nur die Mitglieder des Wahlvorstands an der Sitzung teilnehmen.

5. Ist ein **Wahlvorstandsmitglied verhindert**, an der Sitzung teilzunehmen, so hat es sich bei der/dem Vorsitzenden so früh wie möglich als „verhindert“ abzumelden. Ein Verhinderungsgrund muss nicht angegeben werden. Das Mitglied prüft in eigener Verantwortung das Vorliegen eines Verhinderungsgrundes. Die/der Vorsitzende ist nicht verpflichtet, das Vorliegen eines Verhinderungsgrundes zu überprüfen. Im Falle der Verhinderung eines Mitglieds des Wahlvorstands lädt die/der Vorsitzende das zuständige Ersatzmitglied ein.
6. Die/der **Vorsitzende** leitet die Sitzung des Wahlvorstands. Die/der Vorsitzende übt das Hausrecht aus.
7. Die **Tagesordnung** wird zu Beginn der Sitzung durch Mehrheitsbeschluss der anwesenden Mitglieder des Wahlvorstands festgelegt.
8. Folgende **Tagesordnungspunkte werden regelmäßig** vom Wahlvorstand behandelt:
 - Feststellung, dass das Wahlausschreiben noch ordnungsgemäß aushängt
 - Feststellung, dass der Briefkasten (*soweit vorhanden*) ordnungsgemäß geleert wurde und Feststellung eventuell dort eingeworfener Dokumente
 - Anpassung bzw. Aktualisierung der Wählerliste bei Ein- und Austritten von Beschäftigten
 - Entscheidung über Briefwahanträge nach § 24 Abs. 1 WO
9. Auf **Verlangen eines Viertels der Mitglieder** des Wahlvorstands ist die/der Vorsitzende verpflichtet, eine Sitzung anzusetzen und zu dieser zu laden.
10. Die **Beschlüsse des Wahlvorstands** werden mit einfacher Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder des Wahlvorstands gefasst. Eine Stimmenthaltung wirkt wie eine Nein-Stimme. Erklärt ein Mitglied, an einer Abstimmung trotz physischer Anwesenheit nicht teilnehmen zu wollen oder ist es bei der Sitzung abwesend, wirkt dies ebenfalls wie eine Nein-Stimme, soweit nicht im Verhinderungsfall ein Ersatzmitglied eingeladen wurde und an der Abstimmung teilgenommen hat. Per Mehrheitsbeschluss kann auf Antrag eines Mitglieds des Wahlvorstands auch eine geheime Abstimmung beschlossen werden.
11. Der Wahlvorstand beschließt **als Gremium** insbesondere über folgende Angelegenheiten: Schreiben an den Arbeitgeber, Erstellung der Wählerliste, Erlass/Aushang des Wahlausschreibens, Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste, Prüfung der Gültigkeit von Vorschlagslisten, Schreiben an die Listenführer*innen wegen festgestellter heilbarer bzw. unheilbarer Mängel, Schreiben an Stützunterschriftleistende und Kandidat*innen nach § 6 Abs. 5 und Abs. 7 WO, Prüfung des Rücklaufs der angeschriebenen Listenführer*innen und Beschäftigten, Bescheidung von Briefwahanträgen (Ausnahme: Ziffer 20. dieser Geschäftsordnung), Bekanntmachung von Vorschlagslisten, Gestaltung der Stimmzettel.
12. Die Sitzungsniederschrift fertigt die **Schriftführerin/der Schriftführer**, die/der ein stimmberechtigtes Mitglied sein muss, an. Zur Schriftführerin/zum Schriftführer wird benannt: (...).
13. Die gefassten Beschlüsse werden in ihrem Wortlaut nebst Abstimmungsergebnis in einer **Sitzungsniederschrift** gem. § 1 Abs. 3 Satz 2 und 3 WO protokolliert. Die Sitzungsniederschrift enthält auch die Namen der Mitglieder, die an der Sitzung teilgenommen haben. Wird der Aushang bestimmter Dokumente (Wahlausschreiben, Bekanntgabe von gültigen Vorschlagslisten) bzw. das Absenden bestimmter Schreiben an den Arbeitgeber und/oder Beschäftigte beschlossen, sind diese Dokumente (*in Kopie*) als Anhang dem Protokoll beizufügen. Die Sitzungsniederschrift ist von der/dem Vorsitzenden des Wahlvorstands und der Schriftführerin/des Schriftführers jeweils mit Datumsangabe zu unterzeichnen. Der Sitzungsniederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die jedes bei der Sitzung anwesende Mitglied des Wahlvorstands sich (ggf. unter Angabe der Zeitpunkte des Erscheinens zur und des Verlassens der Sitzung) einzutragen hat. Wenn die Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird, bestätigen die teilnehmenden Wahlvorstandsmitglieder ihre Teilnahme gegenüber der/dem Vorsitzenden in Textform (z. B. per E-Mail oder per Chat-Nachricht).
14. Es wird für alle die Wahl betreffenden Dokumente und insbesondere die Protokolle der Sitzungen des Wahlvorstands eine **Wahlakte** geführt. Die Verantwortung für die ordentliche und übersichtliche Führung der Wahlakte liegt bei der/dem Vorsitzenden des Wahlvorstands.
15. Geht eine Vorschlagsliste ein, ist deren Eingang inklusive Datum und Uhrzeit in Schriftform zu bestätigen. Für jede **Vorschlagsliste ist ein gesonderter Aktenhefter** zu verwenden. Alle eine Vorschlagsliste betreffenden Schriftstücke sind dieser beizuheften. Der Aktenhefter ist Bestandteil der Wahlakte und wird zu dieser genommen.
16. Der Wahlvorstand gibt sich eine **Betriebsadresse**, unter der er für die Entgegennahme von Erklärungen und Dokumenten und für Anfragen von Beschäftigten erreichbar ist. Diese Adresse ist: ... (*Wahlvorstandsbüro, Arbeitsplatz eines an diesem Arbeitsplatz erreichbaren Wahlvorstandsmitglieds, Briefkasten, Postfach in der Poststelle, telefonische Erreichbarkeit bzw. Erreichbarkeit per Mail etc.*). Diese Betriebsadresse des Wahlvorstands wird auch schon vor Erlass bzw. Aushang des Wahlausschreibens an geeigneten Orten bzw. ergänzend elektronisch den Beschäftigten bekannt gegeben. Ein Briefkasten und ein Postfach müssen täglich mindestens zu Beginn der täglichen Arbeitszeit und zum Ende kontrolliert werden. Das an der Betriebsadresse diensthabende Mitglied des Wahlvorstands nimmt Erklärungen und Dokumente an der Betriebsadresse entgegen und vermerkt Datum und Uhr-

zeit des Eingangs. Kein Wahlvorstandsmitglied darf Einsprüche, Wahlvorschläge, Vorschlagslisten und Erklärungen, die dem Wahlvorstand gegenüber abgegeben werden sollen, außerhalb der Betriebsadresse des Wahlvorstands entgegennehmen. Soweit Wahlberechtigte außerhalb der Betriebsadresse des Wahlvorstands eine Entgegennahme vorgenannter Schriftstücke durch Mitglieder des Wahlvorstands wünschen, sind sie auf die Betriebsadresse des Wahlvorstands und die Erreichbarkeit des Wahlvorstands unter seiner Betriebsadresse ausdrücklich hinzuweisen.

17. Erklärungen, die Mitgliedern des Wahlvorstands gegenüber an der Betriebsadresse (fern-)mündlich abgegeben werden (z.B. Anträge auf Briefwahl, Erklärungen darüber, welche Stützunterschrift aufrechterhalten wird etc.) und Berichte über besondere Vorkommnisse (Störungshandlungen, Unregelmäßigkeiten etc.) sind vom betreffenden Wahlvorstandsmitglied in Form eines **schriftlichen Vermerks** zu protokollieren (Name der Person, die die Erklärung abgegeben hat; Inhalt der Erklärung; Datum; Uhrzeit sowie Name des Wahlvorstandsmitglieds, das die Erklärung entgegengenommen hat) und unverzüglich der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden zur Kenntnis zu bringen. Der schriftliche Vermerk ist zur Wahlakte zu nehmen.
18. Der Wahlvorstand erstellt auf Basis eines **Terminplans** einen **Arbeitsplan**, der unter anderem folgende Arbeitsschritte berücksichtigt und die Verantwortlichkeit für die Vorbereitung bestimmter Arbeitsschritte und bestimmte weitere Aktivitäten einzelnen Wahlvorstandsmitgliedern zuweist: regelmäßige Kontrolle der Aushänge, regelmäßige Leerung von Briefkästen und einem Postfach in der Poststelle, Vorbereitung der Erstellung der Arbeitsversion und der auszulegenden Version der Wählerliste, Prüfung der laufenden Aktualisierung der Wählerliste bis zum Tag der Stimmabgabe selbst, Vorbereitung des Wahlausschreibens, Vorbereitung der Stimmabgabe an der Wahlurne im Wahllokal (nebst der Klärung technischer Fragen im Zusammenhang mit der Versiegelung des Schlosses bzw. des Einwurfschlitzes der Wahlurne), Vorbereitung der Versendung der Briefwahlunterlagen und der Klärung der Fragen im Zusammenhang mit dem Rücklauf der Briefwahlunterlagen (Briefwahlurne, Registrierung der eingehenden Freiumsschläge, Dokumentation von Unregelmäßigkeiten, sichere Aufbewahrung der Freiumsschläge bis zu ihrer Öffnung etc.).
19. Der Wahlvorstand stellt sicher, dass am letzten Tag des Fristablaufs alle Orte, an denen Vorschlagslisten und/oder Einsprüche dem Wahlvorstand wirksam zugehen können, zum konkreten **Zeitpunkt des Fristablaufs** kontrolliert werden. Mit dieser Aufgabe werden folgende Mitglieder des Wahlvorstands betraut: (...). Über diese Kontrolle und das Ergebnis ist ein zu unterzeichnender Vermerk anzufertigen und zur Wahlakte zu nehmen.
20. Der Wahlvorstand delegiert das Recht, über **einzelne Briefwahlanträge** von Beschäftigten gem. § 24 Abs. 1 WO allein zu entscheiden, an folgende Wahlvorstandsmitglieder (...) mit der Maßgabe, dass in Fällen behaupteter Abwesenheit zum Zeitpunkt der Stimmabgabe wegen Urlaubs, Krankheit, Krankenhausaufenthalt, Teilnahme an einer Rehabilitations- oder Vorsorgemaßnahme das Mitglied den Antrag positiv bescheiden darf, es sei denn, dass es sicher weiß, dass die Antragstellerin/der Antragsteller zum Zeitpunkt der Stimmabgabe im Betrieb anwesend sein wird. Das Wahlvorstandsmitglied muss vor Bescheidung des Antrags Rücksprache mit der/dem Wahlvorstandsvorsitzenden nehmen, um zu klären, ob dieser/diesem Informationen über die mögliche Anwesenheit der Antragstellerin/des Antragstellers zum Zeitpunkt der Stimmabgabe vorliegen, denn dieses Wissen wird dem Wahlvorstand zugerechnet. Weiß der Wahlvorstand, dass ein/e Antragsteller*in zum Zeitpunkt der Stimmabgabe im Betrieb anwesend sein wird, darf der Antrag auf Briefwahl nicht positiv beschieden werden. Weitere Nachforschungen zum behaupteten Grund der Abwesenheit der Antragstellerin/des Antragstellers zum Zeitpunkt der Stimmabgabe sind nicht anzustellen.
21. Alle Wahlunterlagen sind in einem **verschießbaren Schrank** aufzubewahren. Außer den Wahlvorstandsmitgliedern darf niemand den Schlüssel zum Schrank besitzen. Dateien mit personenbezogenen Daten werden so verwahrt, dass gewährleistet ist, dass Unbefugte keinen Zugang zu ihnen erlangen können.
22. Es werden gem. § 1 Abs. 2 Satz 2 WO für eine Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmentauszahlung folgende **Wahlhelfer*innen** herangezogen: (...).
23. Der Wahlvorstand lädt zu jeder seiner ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen in entsprechender Anwendung des § 31 BetrVG eine/einen Vertreter*in der Gewerkschaft ... zur beratenden Teilnahme ein. Die/der Wahlvorstandsvorsitzende hat den Zeitpunkt und den Ort der Sitzung sowie die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.
24. Grundsätzlich sind alle Mitglieder des Wahlvorstands zur strengsten Neutralität verpflichtet. Sie dürfen insbesondere Außenstehenden keine Auskunft erteilen über den Inhalt der Arbeitsversion der Wählerliste und sie dürfen die ihnen aus der Mitgliedschaft im Wahlvorstand bekannt gewordenen Informationen auch nicht selbst verwerten, soweit sie selbst bei der Wahl des Betriebsrates kandidieren. Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlhelfer*innen dürfen nicht als „Person des Vertrauens“ gem. § 12 Abs. 4 WO bei der Stimmabgabe fungieren.

Abstimmungsergebnis: Ja-Stimmen Damit ist der Antrag angenommen¹
..... Nein-Stimmen Damit ist der Antrag abgelehnt¹
..... Enthaltungen

¹Zutreffendes bitte ankreuzen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Wahlvorstandsmitglieds)

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

.....

.....

.....
(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....
(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

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

Erteilung der erforderlichen Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste und zur Durchführung der Wahl

Sehr geehrte (Anrede),

wir teilen Ihnen mit, dass wir zum Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb bestellt bzw. gewählt wurden. Der Wahlvorstand besteht aus Mitgliedern. Der Wahlvorstand besteht aus den Mitgliedern

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

Vorsitzende*r des Wahlvorstands ist (Vorname/Name)

Als Stellvertreter*in wurde (Vorname/Name) bestellt.

Gemäß § 18 Abs. 1 BetrVG hat der Wahlvorstand nun die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Zu diesem Zweck benötigt der Wahlvorstand die nachfolgend aufgeführten Informationen. Der Wahlvorstand hat unter anderem die Wählerliste gem. § 2 Abs. 1 WO aufzustellen. In die Wählerliste werden alle Beschäftigten aufgenommen, die aktiv wählen dürfen und die wählbar sind. Der Wahlvorstand muss die unterschiedlichen Voraussetzungen für das aktive und das passive Wahlrecht prüfen. Wir bitten Sie daher, uns eine **vollständige Aufstellung aller volljährigen und nicht volljährigen im Betrieb Beschäftigten** wie folgt zur Verfügung zu stellen:

- **getrennt nach Geschlechtern (weiblich/männlich/nicht-binär),**
- **jeweils in alphabetischer Reihenfolge,**
- **unter Nennung jeweils des Familien- und Vornamens**
- **unter Angabe des jeweiligen Geburtsdatums und**
- **unter Nennung des jeweiligen Eintrittsdatums in den Betrieb, wobei Zeiten, in denen die Beschäftigten unmittelbar vorher einem anderen Betrieb des Unternehmens oder Konzerns angehörten, ebenfalls anzugeben sind.**

Wir bitten darum, dass uns die Daten in elektronischer, bearbeitungsfähiger Form zur Verfügung gestellt werden, vorzugsweise im Format CSV, wenn dies nicht möglich ist, auch Excel.

Bitte denken Sie daran, dass nicht nur die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden, sondern insbesondere auch die **im Außendienst** und in **Telearbeit bzw. mobil und/oder im Home-Office** tätigen 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. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die ein **Sabbatical** machen, sich in **Elternzeit** befinden oder deren Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen ruht. Bitte bedenken Sie auch, dass **Teilzeitbeschäftigte** unabhängig vom Umfang des vereinbarten Arbeitszeitvolumens benannt werden müssen. Sofern **Praktikant*innen** im Betrieb tätig sind, mit denen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, sind diese ebenfalls zu benennen. Gleiches gilt, sofern **Werkstudent*innen** im Betrieb beschäftigt werden.

Bitte benennen Sie dem Wahlvorstand diejenigen Beschäftigten,

- **die auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt werden,**
- **deren Arbeitsverhältnis gekündigt wurde,**
- **mit denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden ist (z. B. auf Grundlage eines Aufhebungsvertrages oder eines gerichtlichen Vergleichs),**

und teilen Sie uns bitte mit, zu welchem Datum das Arbeitsverhältnis enden wird. Bitte informieren Sie uns auch darüber, ob gekündigte Beschäftigte eine **Kündigungsschutzklage** erhoben haben.

Der Wahlvorstand benötigt Angaben auch zu denjenigen Beschäftigten,

- **die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben und sich in der Passivphase im Rahmen des sog. „Blockmodells“ befinden,**
- **mit denen neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die unwiderrufliche Freistellung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung vereinbart worden ist.**

Unter bestimmten Bedingungen sind auch **die von einem anderen Arbeitgeber überlassenen Beschäftigten** (echte und unechte Leiharbeiter*innen, auf Grundlage einer Konzernleihe überlassene Beschäftigte etc.) aktiv wahlberechtigt (vgl. § 7 Satz 2 BetrVG). Bitte erstellen Sie eine Liste der überlassenen Beschäftigten ebenfalls getrennt nach Geschlechtern, in alphabetischer Reihenfolge unter Nennung von Vor- und Nachnamen sowie des Geburtsdatums und folgender Angaben:

- **Beginn des aktuellen Einsatzes im Betrieb,**
- **voraussichtliche Dauer des aktuellen Einsatzes,**
- **Beginn und Ende etwaiger vorangegangener Einsätze dieser/dieses Beschäftigten und die Gründe für die Unterbrechung des Einsatzes.**

Weiterhin benötigt der Wahlvorstand eine Aufstellung derjenigen Beschäftigten, die Sie als **leitende Angestellte** ansehen (§ 2 Abs. 2 S. 2 WO). Bitte begründen Sie im Einzelnen, warum diese Beschäftigten nach Ihrer Auffassung leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind. Gegebenenfalls fügen Sie bitte Unterlagen (Organigramme, Stellenbeschreibungen etc.) bei, aus denen sich der Status der Beschäftigten zweifelsfrei ergibt.

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

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

bis zum letzten 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 (z.B. Außendienst/Montage, Telearbeit/mobile Arbeit, Heimarbeit, Kurzarbeit „Null“, Absolvierung eines Ausbildungsabschnittes außerhalb des Betriebs) überwiegend oder gar ständig **nicht im Betrieb anwesend** sind und voraussichtlich am Tag der Wahl ebenfalls nicht anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 WO). Soweit es Beschäftigten frei steht, außerhalb der Betriebsstätte tätig zu werden, es dem Arbeitgeber aber nicht bekannt ist, ob und in welchem Umfang Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch machen, sind dem Wahlvorstand auch diese Beschäftigten bitte zu benennen. Bitte informieren Sie den Wahlvorstand nach der Erstinformation fortlaufend bis zum Wahlzeitpunkt, ob es weitere Beschäftigte gibt, auf die die im vorgenannten Absatz stehenden Voraussetzungen zutreffen.

Der Wahlvorstand bittet weiterhin um Mitteilung derjenigen Beschäftigten, die voraussichtlich im Zeitraum von.....
(*voraussichtliches Datum des Aushangs des Wahlausschreibens*) bis zum (*voraussichtliches Datum der Wahl*) nicht anwesend sein werden, weil sie insbesondere nach den Vorschriften des **Mutterschutzgesetzes** nicht im Betrieb tätig sind, sie ein **Sabbatical** machen, sich in **Elternzeit** befinden, ihr Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht (Sonderurlaub etc.), sie an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnehmen oder sie voraussichtlich in diesem Zeitraum arbeitsunfähig sein werden. Bitte informieren Sie den Wahlvorstand bitte umgehend, wenn sich nach erstmaliger Erteilung der Information herausstellt, dass die oben genannten Voraussetzungen auf weitere Beschäftigte zutreffen.

Diese in den beiden vorstehenden Absätzen genannten Beschäftigten werden den Betriebsrat im Wege der **Briefwahl** mitwählen (§ 24 Abs. 2 WO). Bitte teilen Sie uns zu diesem Zwecke der Zusendung des Wahlausschreibens und der Briefwahlunterlagen die E-Mail-Adressen, unter denen die in den beiden vorstehenden Absätzen betriebsabwesenden Beschäftigten erreichbar sind, und deren **Privatanschriften** mit.

Der Wahlvorstand hat gem. § 2 Abs. 5 WO jene Beschäftigten, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, um die Wahlvorschriften und den Inhalt des Wahlausschreibens zu verstehen, in deren Sprache über den Ablauf und wesentliche Schritte des Wahlverfahrens zu informieren. Bitte teilen Sie uns daher auch mit, welche Beschäftigten zu diesem Personenkreis gehören und – soweit Ihnen bekannt – welche Sprache diese Beschäftigten sprechen. Bitte teilen Sie uns auch mit, welche Beschäftigten aufgrund einer möglichen Behinderung 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*) zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An
den Wahlvorstand zur Wahl des Sprecherausschusses/den Sprecherausschuss¹

.....

.....

(Betriebsadresse des adressierten Gremiums)

Status einzelner Beschäftigter als leitende Angestellte

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

¹ an den Wahlvorstand zur Sprecherausschusswahl bei zeitlicher Einleitung der Wahl zum Sprecherausschuss; an den Sprecherausschuss bei bestehendem Sprecherausschuss
(Unzutreffendes bitte streichen)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An
den Wahlvorstand zur Wahl des Sprecherausschusses/den Sprecherausschuss¹

.....

.....

(Betriebsadresse des adressierten Gremiums)

Einladung zur gemeinsamen Sitzung zur Erzielung von Einvernehmen über den Status einzelner Beschäftigter als leitende Angestellte und Person der Vermittlerin/des Vermittlers für den Fall der Nichteinigung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

am:

um:

in: einladen.

Wir hoffen, dass sich in dieser gemeinsamen Sitzung ein Einvernehmen erzielen lässt. Vorsorglich für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, schlagen wir für die Person einer Vermittlerin/eines Vermittlers, die/der dann bis spätestens eine Woche vor der Einleitung der Wahl/en eine Verständigung zu versuchen hat, folgende Personen vor, wobei nach unserer Auffassung der Arbeitgeber oder eine Vertretung des Arbeitgebers nicht zur Vermittlung geeignet ist.

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

(Vorname/Name)

¹ an den Wahlvorstand zur Sprecherausschusswahl bei zeitlicher Einleitung der Wahl zum Sprecherausschuss; an den Sprecherausschuss bei bestehendem Sprecherausschuss
(Unzutreffendes bitte streichen)

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

(Vorname/Name) vorschlagen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

M 10: Musteraushang: Wahlausschreiben – Normales Wahlverfahren

Erlass des Wahlausschreibens:

Datum der Beschlussfassung:

.....

Datum des Aushangs:

.....

- Der Wahlvorstand -

Wahlausschreiben

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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 statt

am (Datum) von (Uhrzeit) bis (Uhrzeit)

in (Ort: Betrieb, Raum)

Bitte bringen Sie zum Zweck der Identifikation Ihren Betriebsausweis oder ein anderes Dokument zum Nachweis Ihrer Identität (Lichtbildausweis etc.) mit.

(kann gestrichen werden, wenn Identifikationsprobleme nicht zu erwarten sind)

Für die folgenden Betriebsteile bzw. Kleinbetriebe wurde die schriftliche Stimmabgabe gem. § 24 Abs. 3 WO beschlossen:

.....
(wenn kein Beschluss für schriftliche Stimmabgabe in Betriebsteil bzw. Kleinbetrieb gefasst wurde, bitte streichen)

Wahlberechtigte, die am Wahltag/an den Wahltagen aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht in der Lage sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, können beim Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beantragen.

Die Briefwahl-Freiumsschläge müssen dem Wahlvorstand spätestens bis zum Ende der Stimmabgabe (siehe oben) zugegangen sein.

Wahlberechtigt sind gem. § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs einschließlich der dort zur Berufsausbildung Beschäftigten, die am (letzten) Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben. Als Arbeitnehmer*in gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten sowie Beamt*innen und Soldat*innen sowie Arbeitnehmer*innen des öffentlichen Dienstes, die im Betrieb tätig sind. Wahlberechtigt sind gem. § 7 Satz 2 BetrVG weiterhin Arbeitnehmer*innen eines anderen Arbeitgebers, die zur Arbeitsleistung überlassen werden, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG sind nicht wahlberechtigt.

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am (letzten) Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen die Wahlberechtigten unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört haben. Arbeitnehmer*innen eines anderen Arbeitgebers, die zur Arbeitsleistung überlassen werden, sind nicht wählbar, auch wenn sie gem. § 7 Satz 2 BetrVG im Einzelfall aktiv wahlberechtigt sein mögen.

Es können nur diejenigen Arbeitnehmer*innen wählen oder gewählt werden, die in die Wählerliste eingetragen sind.

Die Wählerliste und die Wahlordnung liegen in (Ort) zur Einsicht aus bzw. können in elektronischer Form (ergänzend) (Medium/Zugang) zur Kenntnis genommen werden.

(Unzutreffendes bitte streichen)

Sollten Sie der Auffassung sein, dass die Wählerliste fehlerhaft ist, können Sie gegen diese schriftlich nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang des Wahlausschreibens Einspruch einlegen, eingehend beim Wahlvorstand unter der unten genannten Betriebsadresse bis spätestens zum (Datum/ggf. Uhrzeit). Ein verspäteter oder nicht der Schriftform entsprechender Einspruch kann nicht berücksichtigt werden. Bitte beachten Sie, dass die Anfechtung der Betriebsratswahl ausgeschlossen ist, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren.

Der Betriebsrat hat aus Mitgliedern zu bestehen. Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein (§ 15 Abs. 2 BetrVG). In unserem Betrieb sind Frauen (absolute Zahl) und Männer (absolute Zahl) beschäftigt.

Auf das Geschlecht in der Minderheit der Frauen/Männer¹ entfallen Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

(*Unzutreffendes bitte streichen*)

Die Wahl erfolgt auf der Basis von schriftlichen Wahlvorschlägen in Form von Vorschlagslisten. In einer Vorschlagsliste sind die Bewerber*innen in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Die Bewerber*innen müssen die oben genannten Voraussetzungen der Wählbarkeit erfüllen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber*innen zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen. Ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag setzt voraus, dass dieser gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von mindestens wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet worden ist (Stützunterschriften). Der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet worden sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG).

Die Stimmabgabe ist an die Wahlvorschläge gebunden. Die schriftlichen Vorschlagslisten müssen vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang dieses Wahlausschreibens beim Wahlvorstand unter der unten genannten Betriebsadresse des Wahlvorstands eingereicht werden. Der letzte Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten ist der (Datum/ggf. Uhrzeit). Nicht fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Bei der Aufstellung von Vorschlagslisten sollen das Geschlecht in der Minderheit, die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden. Es handelt sich dabei jedoch nicht um Voraussetzungen für die Gültigkeit eines Wahlvorschlags.

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*)

Die öffentliche Stimmauszählung erfolgt am (Datum) ab (Uhrzeit)

in (Ort, Betrieb, Raum). Zu Beginn dieser Sitzung erfolgt die Bearbeitung der bis zum Ende der Stimmabgabe eingegangenen Briefwahl-Stimmen (§ 26 Abs. 1 WO).

Der Wahlvorstand legt folgende Betriebsadresse fest, unter der Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind:

(*Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds*)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:

Telefonnummer:

(*Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen*)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme der genannten Dokumente in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: (*Unzutreffendes bitte streichen*)

..... (*genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt*)

Für Fragen zum Wahlverfahren und zur Abgabe formloser Anträge und Erklärungen ist der Wahlvorstand auch unter folgender E-Mail-Adresse und Telefonnummer erreichbar:

E-Mail:

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 10a: Musterschreiben: Versendung des Wahlausschreibens an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Übersendung des Wahlausschreibens

Sehr geehrte *(Anrede)*,

in unserem Betrieb werden Betriebsratswahlen durchgeführt. Gem. § 3 Abs. 4 Satz 4 WO hat der Wahlvorstand Ihnen das in der Anlage beigefügte Wahlausschreiben postalisch oder elektronisch zu übermitteln, da Sie zur Gruppe der Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO gehören. Die näheren Einzelheiten zur Betriebsratswahl können Sie beigefügtem Wahlausschreiben entnehmen. Der Wahlvorstand schickt Ihnen zu einem späteren Zeitpunkt rechtzeitig von Amts wegen die Briefwahlunterlagen zu. Sie müssen hierzu nichts weiter veranlassen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Einspruch gegen die Wählerliste

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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

- Wir teilen Ihnen mit, dass der Wahlvorstand beschlossen hat, auf Ihren Einspruch hin die Wählerliste zu ändern, da der Wahlvorstand Ihren Einspruch für begründet erachtet.¹
- Wir teilen Ihnen mit, dass der Wahlvorstand beschlossen hat, Ihren Einspruch als unbegründet zurückzuweisen und die Wählerliste auf Ihren Einspruch hin nicht zu ändern.¹

¹Zutreffendes bitte ankreuzen

Begründung:

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) aus dem Kreise der Beschäftigten

Betriebsratswahl (Datum):

Betrieb:

Unternehmen:

Kennwort der Liste:

Listenvertreter*in:

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

Ifd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb	Zustimmung zur Bewerbung (Unterschrift)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					

2. Teil: 2. Teil: Stützunterschriften (fest mit dem 1. Teil verbunden oder auf diesen Teil z. B. durch Nennung des Kennwortes des Wahlvorschlags erkennbar bezogen)

Ifd. Nr.	Familienname	Vorname	Unterschrift
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			

Hinweise für die Einreichung einer gültigen Vorschlagsliste (Wahlvorschlag):

1. Die Wahlbewerber*innen sind in **erkennbarer Reihenfolge** auf der Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) unter fortlaufender Nummer mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum** und der **Art der Beschäftigung im Betrieb** aufzuführen. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.
2. Jede Vorschlagsliste soll **mindestens doppelt so viele Bewerber*innen** aufweisen, wie bei der Wahl Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass auf einer Vorschlagsliste weniger Bewerber*innen als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist auch eine Vorschlagsliste mit nur einem Bewerber/einer Bewerberin.
3. Jede Vorschlagsliste sollte über eine ausreichende Anzahl von **Bewerber*innen des Geschlechts in der Minderheit** verfügen. Ausreichend ist diese Anzahl von Bewerber*innen des Minderheitengeschlechts dann, wenn diese Liste unter der Voraussetzung, dass sie alle Sitze erlangen würde, alle Sitze des Geschlechts in der Minderheit besetzen könnte. Jede eingereichte Liste sollte für sich allein die Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit besetzen können. Dies ist jedoch keine Voraussetzung für die Gültigkeit der Vorschlagsliste.
4. Die **schriftliche Zustimmung** jedes Bewerbers/jeder Bewerberin zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung.
5. Eine Vorschlagsliste setzt sich aus einem Teil, der Bewerber*innen, und einem Teil, der die **Stützunterschriften** für die Vorschlagsliste enthält, zusammen. Die Unterzeichner*innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Stützunterschrift. Die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften für eine Vorschlagsliste ergibt sich aus dem ausgehängten Wahlausschreiben.
6. Die Vorschlagsliste selbst ist eine **einheitliche Urkunde**. Die Stützunterschriften und der Teil der Bewerber*innen müssen nicht unbedingt fest körperlich verbunden sein, z. B. durch Zusammenheftung. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z. B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der graphischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennworts des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können auch mehrere **völlig identische Ausfertigungen einer Vorschlagsliste** unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein einheitlicher Wahlvorschlag gelten.
7. Eine/r der Unterzeichner*innen einer Vorschlagsliste ist als **Listenvertreter*in** berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn keine Listenvertreterin/kein Listenvertreter von den Unterzeichner*innen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die erstgenannte wahlberechtigte Person, die eine Stützunterschrift geleistet hat, als Listenvertreter*in ansehen.
8. Die eingereichte Vorschlagsliste sollte mit einem **Kennwort** versehen sein. Wenn dies nicht der Fall ist, bezeichnet der Wahlvorstand die eingereichte Liste mit den beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerber*innen. Das benutzte Kennwort darf nicht sittenwidrig sein. Ein Kennwort, das sich auf eine Gewerkschaft bezieht, darf nur für eine Gewerkschaftsliste im Sinne von § 14 Abs. 3 und Abs. 5 BetrVG verwendet werden.

M 12b: Musterformular: Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) Gewerkschaftsliste – Normales Wahlverfahren

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

Betriebsratswahl (Datum):

Betrieb:

Unternehmen:

Kennwort der Liste:

Listenvertreter*in:

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

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

.....
Gewerkschaftsbeauftragte*r 1, ggf. Funktion (bei Hauptamtlichen)

.....
Gewerkschaftsbeauftragte*r 2, ggf. Funktion (bei Hauptamtlichen)

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

Fortsetzung Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) einer Gewerkschaft

(Gewerkschaftsliste im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)

Kennwort der Liste:

Stützunterschriften

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

M 13: Musterschreiben: Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung einer Vorschlagsliste

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung einer Vorschlagsliste

Sehr geehrte *(Anrede)*,

- (Bestätigung gegenüber Überbringer*in der Liste)* Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie am um Uhr eine Vorschlagsliste mit dem Kennwort beim Wahlvorstand eingereicht haben¹.
- (Bestätigung gegenüber Listenvertreter*in, wenn Liste nicht überbracht wird).* Wir teilen Ihnen mit, dass eine Vorschlagsliste mit dem Kennwort, deren Listenvertreter*in gem. § 6 Abs. 4 Satz 1 WO Sie sind, beim Wahlvorstand am um Uhr eingegangen ist¹.

¹Zutreffendes bitte ankreuzen

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mehrfache Stützunterschriften auf verschiedenen Vorschlagslisten

Sehr geehrte *(Anrede)*,

dem Wahlvorstand liegen mehrere Vorschlagslisten vor, denen Sie als Wahlberechtigte*r Ihre Stützunterschrift gegeben haben.

Sie haben folgende Vorschlagslisten unterzeichnet:

1. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen
..... , eingereicht am
2. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen
..... , eingereicht am
3. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen
..... , eingereicht am

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

Sie werden hiermit aufgefordert, unverzüglich, spätestens bis zum , Uhr, gegenüber dem Wahlvorstand zu erklären, welche Unterschrift Sie aufrechterhalten. Die Erklärung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Sie kann unter der im Wahlausschreiben angegebenen Betriebsadresse abgegeben werden.

.....

.....

(Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme von schriftlichen Erklärungen in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: (genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Mehrfache Zustimmungserklärung zur Bewerbung auf verschiedenen Vorschlagslisten

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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

1. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen
..... , eingereicht am
2. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen
..... , eingereicht am
3. Vorschlagsliste mit dem Kennwort bzw. den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen
..... , eingereicht am

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

Sie werden hiermit aufgefordert, innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen zu erklären, auf welcher Vorschlagsliste Sie kandidieren wollen. Arbeitstage sind die Tage, an denen die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht. Der Tag des Zugangs dieses Schreibens zählt bei der Fristberechnung nicht mit. Die Erklärung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Sie kann unter der im Wahlausschreiben angegebenen Betriebsadresse abgegeben werden.

.....

.....

(Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme von schriftlichen Erklärungen in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: *(genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)*

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

(Listenvertreter*in)

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Unheilbarer Mangel der eingereichten Vorschlagsliste

Sehr geehrte *(Anrede)*,

der Wahlvorstand hat die am eingereichte Vorschlagsliste, deren Listenvertreter*in Sie sind, geprüft und festgestellt, dass diese Vorschlagsliste unheilbar ungültig ist.

Begründung:

- Die Liste ist nicht fristgerecht eingereicht worden. Sie hätte spätestens am eingereicht werden müssen. Tatsächlich ist sie erst am eingereicht worden.
- Die Bewerber*innen sind auf der Liste nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt.
- Die Liste weist nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG auf. Entsprechend den Angaben im Wahlausschreiben sind Stützunterschriften notwendig. Die Liste weist jedoch nur Stützunterschriften auf.
- Die Liste enthält Bewerber*innen, die die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht erfüllen. Es handelt sich um folgende Person(en): Die Wählbarkeit ist nicht gegeben, weil
- Der Wahlvorstand hat positive Kenntnis darüber, dass die Liste der Bewerber*innen ergänzt wurde, nachdem die Stützunterschriften geleistet wurden (Begründung)
- Bewerberteil und Stützunterschriften sind nicht körperlich fest miteinander verbunden oder durch einheitliche Gestaltung oder Kennzeichnung erkennbar aufeinander bezogen. Die Vorschlagsliste ist daher nicht als einheitliches Dokument erkennbar.

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

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

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

Diese Frist läuft entsprechend den Angaben im Wahlausschreiben am (Datum/ggf.Uhrzeit) ab.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

(Listenvertreter*/in)

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Heilbarer Mangel der eingereichten Vorschlagsliste

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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

Begründung:

- Die Bewerber*innen auf der Liste sind nicht unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb bezeichnet worden (§ 6 Abs. 3 WO). Es fehlen bezüglich der im folgenden genannten Bewerber*innen folgende Angaben:.....
- Die schriftliche Zustimmung folgender Bewerber*innen ist der Liste nicht beigelegt worden:.....
- Die Liste weist infolge der Streichung nach § 6 Abs. 5 WO nicht mehr die erforderliche Zahl von Stützunterschriften auf. Es fehlen in Folge der Streichung..... *(Anzahl einfügen)* Stützunterschriften.

Der beanstandete Mangel kann innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Zugang dieses Schreibens geheilt werden. Arbeitstage sind die Tage, an denen die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht. Der Tag des Zugangs des Schreibens zählt bei der Fristberechnung nicht mit. Wird innerhalb der Frist der Mangel nicht geheilt, ist die Vorschlagsliste unheilbar ungültig.

Die zur Behebung des Mangels erforderlichen Erklärungen bzw. Dokumente müssen dem Wahlvorstand innerhalb der genannten Frist unter der im Wahlausschreiben angegebenen Betriebsadresse zugehen. Diese lautet:
(Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme von schriftlichen Erklärungen in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: *(genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)*

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

Anlage

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum des Aushangs)

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

Nachfrist

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

Der Wahlvorstand weist darauf hin, dass die Betriebsratswahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) eingereicht worden ist. **Bitte beachten:** Die Wahl eines Betriebsrats ist auch dann möglich, wenn die Anzahl der Kandidat*innen niedriger ist als die Anzahl der zu vergebenden Sitze. Es wird dann analog § 11 BetrVG ein entsprechend verkleinerter Betriebsrat gewählt.

Vorschlagslisten sind an der im Wahlausschreiben angegebenen Betriebsadresse des Wahlvorstands einzureichen. Diese lautet: (Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme von schriftlichen Erklärungen in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: (genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum des Aushangs)

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

wir setzen Sie davon in Kenntnis, dass innerhalb der gesetzten Nachfrist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden ist.

Gemäß § 9 Abs. 2 WO kann deshalb eine Betriebsratswahl **nicht** stattfinden.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands ist damit beendet.

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

1.

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

(Listenvertreter*in der Liste mit dem Kennwort/den ersten beiden Bewerber*innen)

An

2.

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

(Listenvertreter*in der Liste mit dem Kennwort/den ersten beiden Bewerber*innen)

An

3.

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

(Listenvertreter*in der Liste mit dem Kennwort/den ersten beiden Bewerber*innen)

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

Sehr geehrte (Anrede),

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

Sie werden hiermit zur Teilnahme an diesem Losentscheid eingeladen.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....
(Postanschrift des Wahlvorstands)

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

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

Die gültigen Vorschlagslisten werden hiermit bekannt gemacht:

Liste 1			Kennwort:	
Ifd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Liste 2			Kennwort:	
Ifd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	Beschäftigungsart im Betrieb
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

.....
(Postanschrift des Wahlvorstands)

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

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

Folgende Bewerber*innen werden hiermit bekannt gemacht:

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

M 22: Musterschreiben: Antrag einer/eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (Briefwahl) – Normales Wahlverfahren

.....
(Name Arbeitnehmer*in)

.....
(Straße)

.....
(Ort)

.....
(Ort, Datum)

An

.....
(Postanschrift des Wahlvorstands)

Sehr geehrte *(Anrede)*,

ich bin zum Zeitpunkt der Wahl am wegen Abwesenheit aufgrund von
(stichwortartige Benennung des Abwesenheitsgrundes, z. B. Urlaub, Dienstreise, Krankheit) vom Betrieb verhindert, meine Stimme persönlich abzugeben,
und bitte aus diesem Grunde darum, mir die in § 24 Abs. 1 WO genannten Briefwahlunterlagen an folgende Adresse zu
übersenden, damit ich meine Stimme schriftlich abgeben kann.....
.....*(hier bitte genaue Adresse eintragen)*

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Arbeitnehmer*in)

M 23: Musterbegleitschreiben an Briefwähler*innen – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Briefwahlunterlagen

Sehr geehrte *(Anrede)*,

Der Wahlvorstand übersendet Ihnen in der Anlage eine Ausfertigung des Wahlausschreibens, die Vorschlagsliste/n, den Stimmzettel und den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag) und eine vorgedruckte Erklärung über die persönliche Stimmabgabe. Weiterhin erhalten Sie einen größeren Freiumschlag (versehen mit der Anschrift des Wahlvorstands, Ihrem Namen, Ihrer Adresse als Absender und dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“).

Den Unterlagen beigefügt ist ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe. Diesem Merkblatt können Sie entnehmen, was Sie bei der schriftlichen Stimmabgabe im Einzelnen beachten müssen.

Beachten Sie bitte, dass bis zum *{Datum des (letzten) Tages der persönlichen Stimmabgabe}* um *{Uhrzeit der Schließung des (letzten) Wahllokals}* Ihr Freiumschlag mit Ihrer persönlichen Erklärung sowie mit dem besonderen Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag), der den Stimmzettel enthält, beim Wahlvorstand eingegangen sein muss. Sie können den bereits adressierten Freiumschlag per Post zurücksenden oder unter der Betriebsadresse des Wahlvorstands abgeben. Bitte achten Sie darauf, dass der Stimmzettelumschlag nur den Stimmzettel enthalten darf, nicht jedoch Ihre persönliche Erklärung. Legen Sie diese persönliche Erklärung bitte unbedingt direkt in den Freiumschlag.

Wichtig: Bevor Sie den Stimmzettel in den Stimmzettelumschlag legen, falten Sie ihn bitte so, dass die beschriebene Seite innen liegt.

Bitte verwenden Sie für die Briefwahl ausschließlich die Ihnen anbei übersandten Briefwahlunterlagen.

Die Betriebsadresse des Wahlvorstands lautet:

(Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds *(Ort)* ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

.....

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:.....

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme von schriftlichen Erklärungen in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: *(genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)*

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Für Rückfragen steht Ihnen der Wahlvorstand zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

Stimmzettel

für die Wahl eines Betriebsrats im Betrieb

des Unternehmens

am

(Listenwahl)

○	Kennwort:		Liste 1
	Nr.	Name, Vorname	Art der Beschäftigung
	1.		
	2.		

○	Kennwort:		Liste 2
	Nr.	Name, Vorname	Art der Beschäftigung
	1.		
	2.		

Die Wählerin/der Wähler hat nur eine Stimme, die nur einer Liste gegeben werden kann. Bitte kennzeichnen Sie die gewählte Vorschlagsliste, indem Sie 1 Kreuz an der dafür vorgesehenen Stelle machen (Kreis). Bitte falten Sie den Stimmzettel im Anschluss so, dass die gekennzeichnete Seite innen liegt, damit das Wahlgeheimnis gewahrt ist.

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

Stimmzettel

für die Wahl eines Betriebsrats im Betrieb

des Unternehmens

am

(Personenwahl)

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

Bitte kennzeichnen Sie die gewünschten Bewerber*innen durch Ankreuzen an den hierfür vorgesehenen Stellen (Kreise). Es dürfen nicht mehr Bewerber*innen angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Sie können mithin höchstens bis zu Bewerber*innen ankreuzen. Bitte falten Sie den Stimmzettel im Anschluss so, dass die beschriebene Seite innen liegt, damit das Wahlgeheimnis gewahrt ist.

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

.....
Name, Vorname (in Druckbuchstaben)

.....
Geburtsdatum

Persönliche Erklärung der Briefwählerin/des Briefwählers

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

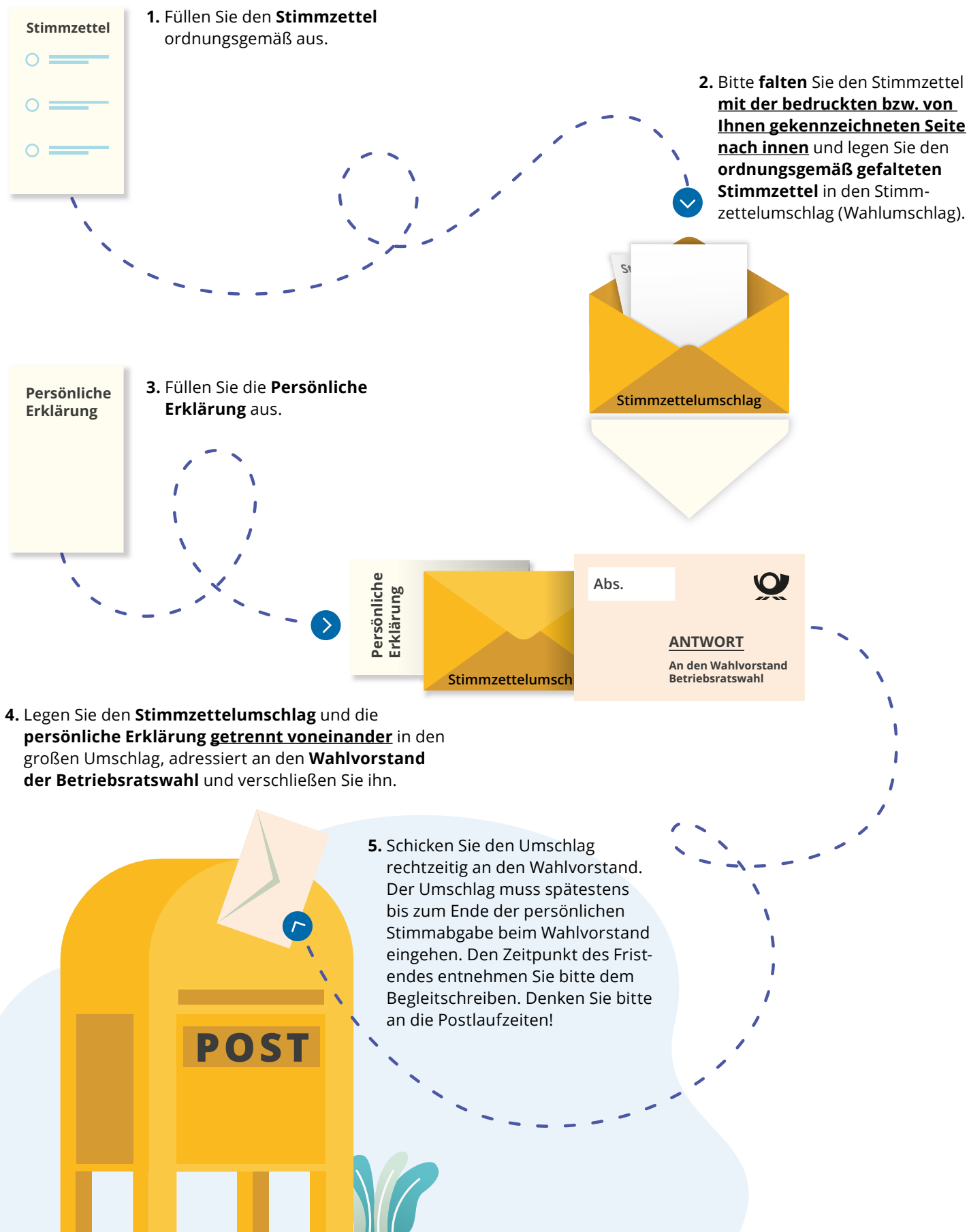
.....
(Ort/Datum)

.....
(Unterschrift)

M 27: Musterformular: Merkblatt Briefwahl – Normales Wahlverfahren

Erläuterung zur Briefwahl

So wählen Sie richtig:



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

.....

.....

.....

(Postadresse des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

Wahl Niederschrift

(Listenwahl)

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

2. Auf die einzelnen Vorschlagslisten entfielen folgende Stimmen:

Vorschlagsliste 1 (Kennwort): Stimmen

Vorschlagsliste 2 (Kennwort): Stimmen

Vorschlagsliste 3 (Kennwort): Stimmen

Vorschlagsliste 4 (Kennwort): Stimmen

3. Der Wahlvorstand hat folgende Höchstzahlen berechnet:

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

5. Die Zahl der ungültigen Stimmzettel beläuft sich auf

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

- a) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- b) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- c) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- d) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- e) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- f) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- g) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- h) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)
- i) (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

7. Besondere, während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle und sonstige Ereignisse:

.....

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

Wahl Niederschrift

(Personenwahl)

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

2. Auf die einzelnen Bewerber*innen entfielen folgende Stimmen:

Bewerber*in 1: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 2: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 3: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 4: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 5: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 6: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 7: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 8: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 9: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 10: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 11: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 12: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 13: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 14: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 15: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 16: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 17: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 18: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 19: (Vorname/Name): Stimmen

Bewerber*in 20: (Vorname/Name): Stimmen

3. Die Zahl der ungültigen Stimmzettel beläuft sich auf

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

a) (Vorname/Name)

b) (Vorname/Name)

c) (Vorname/Name)

d) (Vorname/Name)

e) (Vorname/Name)

f) (Vorname/Name)

g) (Vorname/Name)

h) (Vorname/Name)

i) (Vorname/Name)

5. Besondere, während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle und sonstige Ereignisse:

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

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

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An
die im Betrieb vertretene Gewerkschaft¹:

.....

.....

.....

An

.....

.....

.....

(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung)¹

¹Unzutreffendes bitte streichen

Abschrift der Wahlniederschrift

Sehr geehrte (Anrede),

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

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

M 30: Musterschreiben: Benachrichtigung der gewählten Bewerber*innen – Normales Wahlverfahren

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Benachrichtigung der gewählten Bewerber*innen

Sehr geehrte *(Anrede)*,

auf Grundlage des § 17 Abs. 1 Satz 1 WO setzt Sie hiermit der Wahlvorstand davon in Kenntnis, dass Sie zum Mitglied des Betriebsrats bei der am durchgeführten Betriebsratswahl gewählt worden sind.

Der Wahlvorstand gratuliert Ihnen zu dieser Wahl in den Betriebsrat und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Arbeit in diesem Gremium.

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 WO können Sie binnen drei Arbeitstagen ab Zugang dieser Benachrichtigung die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand ablehnen, wobei Ihre Erklärung bitte eindeutig sein muss. Arbeitstage sind die Tage, an denen die ganz überwiegende Mehrzahl der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht. Der Tag des Zugangs dieses Schreibens zählt bei der Fristberechnung nicht mit. Die Erklärung kann formfrei erfolgen, , d. h. sie kann per E-Mail oder telefonisch erfolgen. Die Erklärung kann auch unter der Betriebsadresse des Wahlvorstands abgegeben werden. Diese lautet:

(Anschrift und genaue Benennung des Betriebsstandortes des Wahlvorstandsbüros oder des Arbeitsplatzes eines Wahlvorstandsmitglieds)

Das Wahlvorstandsbüro/der Arbeitsplatz des Wahlvorstandsmitglieds ist regelmäßig zu folgenden Zeiten besetzt:

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.

E-Mail:

Telefonnummer:

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme von schriftlichen Erklärungen in der Poststelle ein Postfach eingerichtet bzw. an folgenden Stellen einen „Wahlvorstandsbriefkasten“ eingerichtet: *(genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)*

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Wenn Sie sich nicht binnen der Frist von drei Arbeitstagen ab Zugang dieses Schreibens erklären, gilt die Wahl entsprechend § 17 Abs. 1 Satz 2 WO als angenommen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

M 31a: Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Listenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....
Postanschrift des Wahlvorstands)

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

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung der Gewählten

Sehr geehrte Kolleg*innen,

auf Grundlage des § 18 Satz 1 WO gibt der Wahlvorstand hiermit die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder bekannt, welche die Wahl auch angenommen haben. Es handelt sich um folgende Beschäftigte:

1. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

2. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

3. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

4. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

5. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

6. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

7. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

8. (Vorname/Name)..... (Vorschlagsliste /Kennwort:)

9. (Vorname/Name) (Vorschlagsliste /Kennwort:)

Der Wahlvorstand gratuliert den gewählten Beschäftigten und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Betriebsratsarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

.....
(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 31b: Musteraushang: Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder bei Personenwahl – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Datum des Aushangs)

- Der Wahlvorstand -

Bekanntmachung der Gewählten

Sehr geehrte Kolleg*innen,

auf Grundlage des § 18 Satz 1 WO gibt der Wahlvorstand hiermit die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder bekannt. Die Gewählten haben die Wahl angenommen. Es handelt sich um folgende Beschäftigte:

1. (Vorname/Name)

2. (Vorname/Name)

3. (Vorname/Name)

4. (Vorname/Name)

5. (Vorname/Name)

6. (Vorname/Name)

7. (Vorname/Name)

8. (Vorname/Name)

9. (Vorname/Name)

Der Wahlvorstand gratuliert den gewählten Beschäftigten und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Betriebsratsarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

.....

(weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

M 32: Musterschreiben: Einladung der gewählten Betriebsratsmitglieder zur konstituierenden Sitzung des BR – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

(Straße)

.....

(Ort)

Einladung zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats und Mitteilung der Tagesordnung

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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 Vorsitzende/den Vorsitzenden des Wahlvorstands
2. Abstimmung über die Teilnahme einer Gewerkschaftssekretärin/eines Gewerkschaftssekretärs an der Sitzung
3. Bestellung einer Wahlleiterin/eines Wahlleiters aus der Mitte der Sitzungsteilnehmer*innen
4. Übergabe der Wahlakten durch die/den Vorsitzende*n des Wahlvorstands an die Wahlleitung, die sie nach Wahl der/des Vorsitzenden an diesen zur Aufbewahrung gemäß § 19 WO übergibt
5. Wahl Betriebsratsvorsitzende*r
6. Wahl stellvertretende/r Betriebsratsvorsitzende*r
7. Verschiedenes

Sie werden gebeten, dem Wahlvorstand unverzüglich mitzuteilen, wenn Sie an der Teilnahme an der konstituierenden Sitzung gehindert sind, damit rechtzeitig ein Ersatzmitglied eingeladen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

M 33: Musterschreiben: Benachrichtigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des BR – Normales Wahlverfahren

.....

.....

.....

(Postanschrift des Wahlvorstands)

.....

(Ort, Datum)

- Der Wahlvorstand -

An

.....

.....

.....

(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung)

Verständigung über den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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 - WO

(Stand Oktober 2021)

Inhaltsübersicht	§§
Erster Teil	
Wahl des Betriebsrats (§ 14 des Gesetzes)	1 - 27
Erster Abschnitt	
Allgemeine Vorschriften	1 - 5
Zweiter Abschnitt	
Wahl von mehr als fünf Betriebsratsmitgliedern (aufgrund von Vorschlagslisten)	6 - 23
Erster Unterabschnitt	
Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten	6 - 10
Zweiter Unterabschnitt Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten	
(§ 14 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes)	11 - 19
Dritter Unterabschnitt Wahlverfahren bei nur einer Vorschlagsliste	
(§ 14 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz des Gesetzes)	20 - 23
Dritter Abschnitt	
Schriftliche Stimmabgabe	24 - 26
Vierter Abschnitt	
Wahlvorschläge der Gewerkschaften	27
Zweiter Teil	
Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren (§ 14a des Gesetzes)	28 - 37
Erster Abschnitt	
Wahl des Betriebsrats im zweistufigen Verfahren (§ 14a Abs. 1 des Gesetzes)	28 - 35
Erster Unterabschnitt	
Wahl des Wahlvorstands	28 - 29
Zweiter Unterabschnitt	
Wahl des Betriebsrats	30 - 35
Zweiter Abschnitt	
Wahl des Betriebsrats im einstufigen Verfahren (§ 14a Abs. 3 des Gesetzes)	36
Dritter Abschnitt	
Wahl des Betriebsrats in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 Wahlberechtigten (§ 14a Abs. 5 des Gesetzes)	37
Dritter Teil	
Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung	38 - 40
Vierter Teil	
Übergangs- und Schlussvorschriften	41 - 43

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 Stimmzählung heranziehen.
- (3) Die Beschlüsse des Wahlvorstands werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Die Sitzungen des Wahlvorstands finden als Präsenzsitzung statt. 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.
- (4) Abweichend von Absatz 3 Satz 2 kann der Wahlvorstand beschließen, dass die Teilnahme an einer nicht-öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann. Dies gilt nicht für Sitzungen des Wahlvorstands
 1. im Rahmen einer Wahlversammlung nach § 14a Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes,
 2. zur Prüfung eingereicherter Vorschlagslisten nach § 7 Absatz 2 Satz 2,
 3. zur Durchführung eines Losverfahrens nach § 10 Absatz 1.
 Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. Die mittels Video- und Telefonkonferenz Teilnehmenden bestätigen ihre Teilnahme gegenüber der oder dem Vorsitzenden in Textform. Die Bestätigung ist der Niederschrift nach Absatz 3 beizufügen.
- (5) Erfolgt die Sitzung des Wahlvorstands mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.

§ 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 Absatz 3 Satz 2 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach § 8 des Gesetzes am Wahltag nicht wählbar sind und wahlberechtigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern (§ 14 Absatz 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) steht nur das aktive Wahlrecht zu.
- (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, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Absatz 3 Satz 1 und 2 des Gesetzes; der letzte Tag der Frist und im Fall des § 41 Absatz 2 zusätzlich die Uhrzeit sind 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 fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; der letzte Tag der Frist und im Fall des § 41 Absatz 2 zusätzlich die Uhrzeit sind 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 Arbeitnehmerenschaft 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. Ergänzend hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben den Personen nach § 24 Absatz 2 postalisch oder elektronisch zu übermitteln; der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

§ 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 Abschluss 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 fünf Betriebsratsmitgliedern (aufgrund von Vorschlagslisten)

Erster Unterabschnitt

Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten

§ 6 Vorschlagslisten

- (1) Sind mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten, sofern nicht die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart worden ist (§ 14a Absatz 5 des Gesetzes). 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 Satz 2 und 3 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 Satz 1 bis 3).

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.
- (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. (3) Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihr oder ihm gewählte Vorschlagsliste durch Ankreuzen an der im Stimmzettel hierfür vorgesehenen Stelle und faltet ihn in der Weise, dass ihre oder seine Stimme nicht erkennbar ist.
- (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 Stimmzettel 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 gefalteten Stimmzettel 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 Hil-

feileistung 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 Stimmenzählung 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. Sofern eine schriftliche Stimmabgabe erfolgt ist, führt der Wahlvorstand vor Beginn der Stimmauszählung das Verfahren nach § 26 durch.

§ 14 Verfahren bei der Stimmauszählung

- (1) Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel und zählt die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammen. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.
- (2) Befindet sich in der Wahlurne ein Wahlumschlag mit mehreren gekennzeichneten Stimmzetteln (§ 26 Absatz 1 Satz 3, § 35 Absatz 4 Satz 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 so lange 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 Stimmen 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 nach § 3 Abs. 4 Satz 1 bis 3. Je eine Abschrift der Wahl Niederschrift (§ 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 und faltet ihn in der Weise, dass ihre oder seine Stimme nicht erkennbar ist; es dürfen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, Abs. 4, §§ 12 und 13 gelten entsprechend.

§ 21 Stimmauszählung

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel 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 Stimmenzahlen 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 Stimmenzahlen besetzt.
- (3) Haben in den Fällen des Absatzes 1 oder 2 für den zuletzt zu vergebenden Betriebsratsitz mehrere Bewerberinnen oder Bewerber die gleiche Stimmenzahl erhalten, so entscheidet das Los darüber, wer gewählt ist.
- (4) Haben sich weniger Angehörige des Geschlechts in der Minderheit zur Wahl gestellt oder sind weniger Angehörige dieses Geschlechts gewählt worden als ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes Mindestsitze zustehen, so sind die insoweit überschüssigen Mitgliedersitze des Geschlechts in der Minderheit bei der Sitzverteilung nach Absatz 2 Satz 2 zu berücksichtigen.

§ 23 Wahl Niederschrift, 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 Stimmenzahlen 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 Stimmenzahl. Gehört die gewählte Person dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person dieses Geschlechts mit der nächsthöchsten Stimmenzahl, 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 Stimmenzahl 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. Die Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. 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
1. im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte oder
 2. vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, erhalten die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.
- (3) Für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, 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 so faltet und in dem Wahlumschlag verschließt, dass die Stimmabgabe erst nach Auseinanderfalten des Stimmzettels erkennbar ist.
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) Zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung nach § 13 öffnet der Wahlvorstand die bis zum Ende der Stimmabgabe (§ 3 Absatz 2 Nummer 11) eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), so vermerkt der Wahlvorstand die Stimmabgabe in der Wählerliste, öffnet die Wahlumschläge und legt die Stimmzettel in die Wahlurne. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, werden sie in dem Wahlumschlag in die Wahlurne gelegt.

- (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 werden; § 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 von mindestens zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen;
 - d) dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats, die erst in der 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 (§ 30 Absatz 2 Satz 1) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Absatz 3 Satz 1 und 2 des Gesetzes; der letzte Tag der Frist und im Fall des § 41 Absatz 2 zusätzlich die Uhrzeit 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 - 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 Aufforderung des Wahlvorstands in der Wahlversammlung erklären muss, welche Unterstützung er aufrechterhält. Im Fall des § 14 Absatz 4 Satz 1 des Gesetzes gilt § 6 Absatz 4 entsprechend mit der Maßgabe, dass Person im Sinne des § 6 Absatz 4 Satz 2 die- oder derjenige ist, die oder der den Wahlvorschlag eingereicht hat. 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 und faltet ihn in der Weise, dass ihre oder seine Stimme nicht erkennbar ist; es dürfen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, 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 schriftliche Stimmabgabe nimmt der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die Auszählung der Stimmen vor.
- (4) Zu Beginn der öffentlichen Sitzung nach Absatz 3 öffnet der Wahlvorstand die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumsschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), so vermerkt der Wahlvorstand die Stimmabgabe in der Wählerliste, öffnet die Wahlumschläge und legt die Stimmzettel in die bis dahin versiegelte Wahlurne. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, werden sie in dem Wahlumschlag in die Wahlurne gelegt.
- (5) Nachdem alle ordnungsgemäß nachträglich abgegebenen Stimmzettel in die Wahlurne gelegt worden sind, nimmt der Wahlvorstand im Anschluss 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 und im Fall des § 41 Absatz 2 zusätzlich die Uhrzeit sind 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 101 bis 200 Wahlberechtigten (§ 14a Abs. 5 des Gesetzes)

§ 37 Wahlverfahren

Haben Arbeitgeber und Wahlvorstand in einem Betrieb mit in der Regel 101 bis 200 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, sofern nicht die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren erfolgt (§ 63 Absatz 4 und 5 des Gesetzes). § 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 fünf bis 100 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 101 bis 200 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

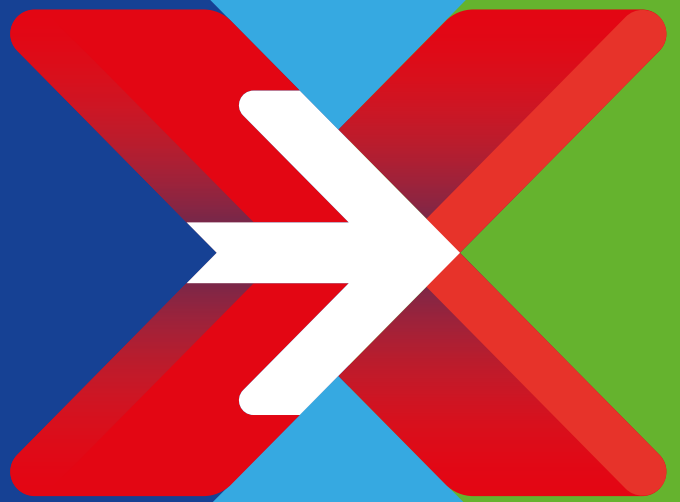
- (1) Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechende Anwendung.
- (2) Mit der Bestimmung des letzten Tages der Frist nach Absatz 1 kann der Wahlvorstand eine Uhrzeit festlegen, bis zu der ihm Erklärungen nach § 4 Absatz 1, § 6 Absatz 1 und Absatz 7 Satz 2, § 8 Absatz 2, § 9 Absatz 1 Satz 1, § 30 Absatz 2 Satz 1 sowie § 36 Absatz 5 Satz 1 und 2 zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an diesem Tag liegen.

§ 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 der Verkündung in Kraft.
- (2) (weggefallen)



ver.di