#BRWAHL

ARBEITSHILFE
FÜR WAHLVORSTÄNDE

LEITFADEN

VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

ver.di

WWW.VERDI.DE

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

Autorin/Autor:
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

3778-23

WAHLLEITFADEN VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

ARBEITSHILFE FÜR WAHLVORSTÄNDE

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

Wahlleitfaden Stand November 2021

Ablauf des vereinfachten einstufigen Wahlverfahrens im groben Überblick

WÄHLERLISTE auslegen

WAHLAUSSCHREIBEN aushängen

WAHLORDNUNG auslegen

Genau drei Tage

EINSPRÜCHE gg. Wählerliste einreichen

WAHLVORSCHLÄGE einreichen

Prüfung spätestens binnen zwei Arbeitstagen nach Eingang des Wahlvorschlags, auf jeden Fall vor Ablauf der Frist für Einreichung der Wahlvorschläge

WAHLVORSCHLÄGE prüfen

3 Arbeitstage, spätestens jedoch bis zum Ablauf der Frist für Einreichung der Wahlvorschläge

FRISTABLAUF FÜR EINREICHUNG DER WAHLVORSCHLÄGE

MANGEL HEILEN, WENN HEILBAR

WAHLVORSCHLÄGE aushängen

ANTRÄGE AUF SCHRIFTLICHE STIMMABGABE STELLEN

GENAU EINE WOCHE VOR WAHLVERSAMMLUNG

DREI TAGE VOR WAHLVERSAMMLUNG

WAHLVERSAMMLUNG

ÖFF. STIMMAUSZÄHLUNG, WENN KEINE BRIEFWAHL

VOM WV GESETZTE FRIST (4 – 7 TAGE)

BRIEFWAHLUNTERLAGEN ZURÜCKSCHICKEN

FRISTABLAUF FÜR EINREICHUNG DER BRIEFWAHLUNTERLAGEN

ÖFFENTLICHE STIMMAUSZÄHLUNG

INKL. BEARBEITUNG BRIEFWAHLUNTERLAGEN

Benachrichtigung der Kandidat*innen

GENAU DREI TAGE

MÖGLICHKEIT DER ABLEHNUNG DES AMTES

BEKANNTMACHUNG WAHLERGEBNIS

EINLADUNG ZUR KONSTITUIERENDEN SITZUNG

MAX. EINE WOCHE NACH STIMMAUSZÄHLUNG

Berechnung von Fristen

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

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

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

Wochenfristen umfassen alle sieben Kalendertage von Montag bis Sonntag.

Arbeitstagefristen umfassen die Wochentage (Montag bis Sonntag), an denen die Mehrheit der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht.

Folgendes Vorgehen schlagen wir bei der Fristberechnung vor:

1. Bestimmen, ob es sich um eine **Wochen- oder eine Arbeitstagefrist** und um eine Vorwärts- oder eine Rückwärtsfrist handelt.

2. Bestimmen der Dauer der Frist

Bei der Vorwärtsfrist:

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

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

Der Wahlvorstand kann das Fristende vorverlegen auf einen Zeitpunkt, zu dem die Arbeitszeit der Mehrheit der Beschäftigen, die an diesem Tag arbeiten, bereits geendet hat.

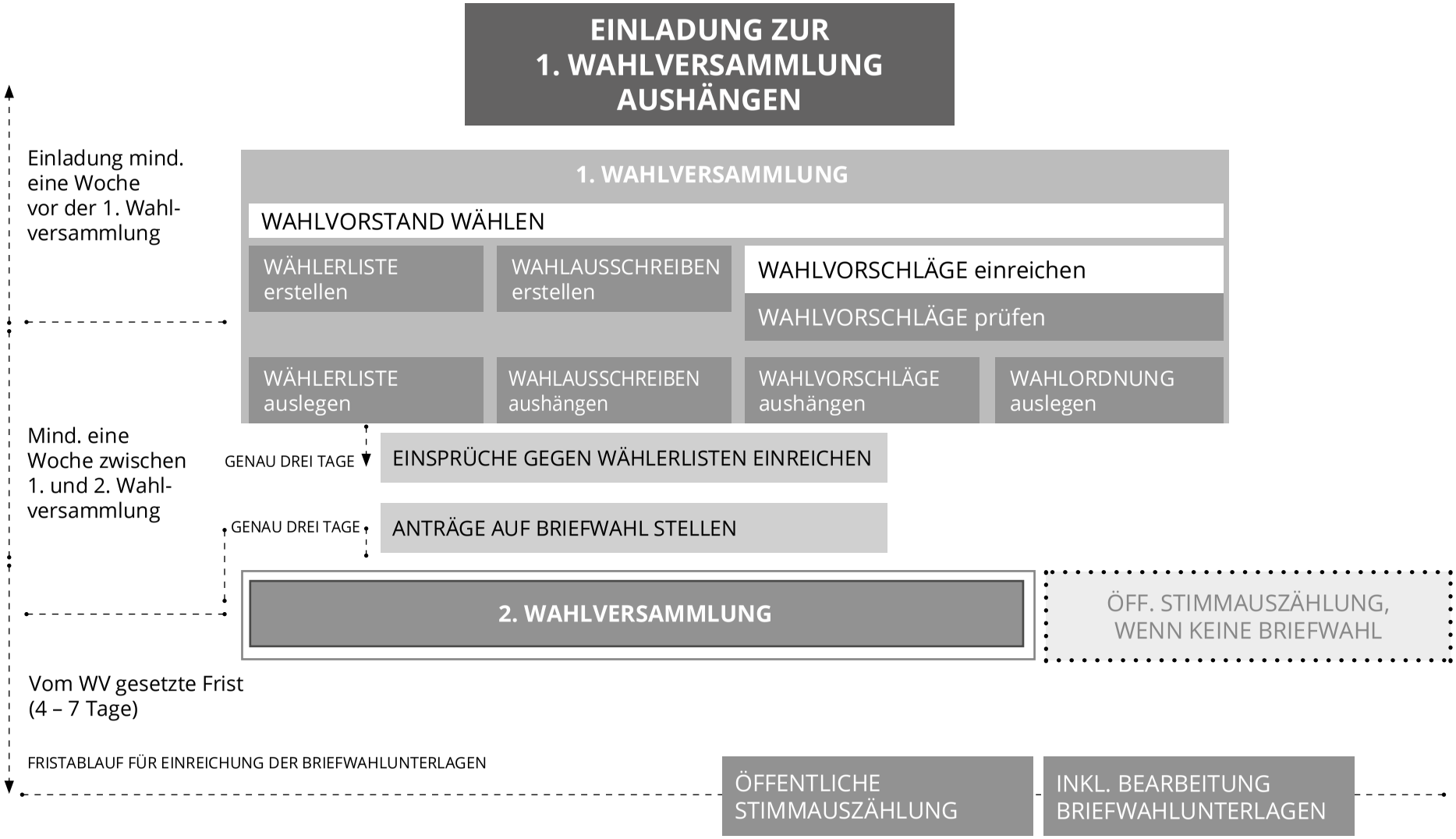
Bei der Rückwärtsfrist:

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

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

Beispiel: *Findet die Wahlversammlung zum Beispiel am Mittwoch, den 18. Mai 2022, statt, läuft die Wochenfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen vom Dienstag, den 17.05.2022, um 24:00 Uhr, rückwärts bis zum Mittwoch, den 11.05.2022, um 0.00 Uhr. Wahlvorschläge müssen also spätestens bis zum Dienstag, den 10. Mai 2022, um 24:00 Uhr beim Wahlvorstand eingereicht werden. Handelt es sich bei diesem Tag, an dem die Handlung vorzunehmen ist, um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, springt der Fristablauf auf den vorhergehenden Werktag.*

Ablauf des vereinfachten zweistufigen Wahlverfahrens im groben Überblick



BENACHRICHTIGUNG DER KANDIDAT*INNEN

GENAU DREI TAGE

MÖGLICHKEIT DER
ABLEHNUNG DES AMTES

BEKANNTMACHUNG
WAHLERGEBNIS

MAX. EINE WOCHE
NACH STIMMAUSZÄHLUNG

EINLADUNG ZUR KONSTITUIERENDEN SITZUNG

1. Inhalt

Einleitende Benutzerhinweise ... 12

A. Wo sind Betriebsräte zu wählen? ... 14

I. **Vereinfachtes und normales Wahlverfahren** ... 14
II. **Wechsel zwischen den Verfahrensarten** ... 15
III. **Mindestgröße des Betriebs** ... 16
IV. **Der Begriff des „Betriebs“** ... 17
1) Betrieb ... 18
2) Gemeinschaftsbetrieb ... 19
3) Betriebsteil ... 20
4) Zuordnung des Betriebsteils ... 21
5) Kleinstbetrieb ... 22
6) Besonderheiten im Filialunternehmen ... 22
7) Zusammenfassung und Übersicht ... 23

B. Wie verläuft das einstufige Wahlverfahren bis zur Stimmabgabe? (Betriebsratswahl mit bestelltem Wahlvorstand) ... 23

I. **Wer organisiert und leitet die Wahl?** ... 24
1. Bestellung des Wahlvorstands ... 24
a) Betriebe mit Betriebsrat ... 25
aa) Frist für die Bestellung des Wahlvorstands ... 26
bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats ... 26
cc) Bestellung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht ... 28
b) Betriebsratslose Betriebe ... 29
2. Zusammensetzung des Wahlvorstands ... 29
3. Geschäftsführung des Wahlvorstands ... 31

II. **Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?** ... 39
1. Information der ausländischen Arbeitnehmer*innen ... 40
2. Aufstellen der Wählerliste ... 40
3. Feststellung der Wahlberechtigung ... 42
a) Wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen gemäß § 7 S.1 BetrVG ... 43
aa) Grundsätze ... 43
bb) Einzelne Fallgruppen ... 47
cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG) ... 51
dd) Leitende Angestellte ... 51
b) Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmer*innen (und Beschäftigten, die im Rahmen anderer Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ eingesetzt werden) gem. § 7 S. 2 BetrVG ... 52
c) Feststellung der Wählbarkeit ... 54
4. Feststellung der Größe des Betriebsrats ... 56
a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG ... 56
b) Regelbelegschaftsstärke ... 57
5. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit ... 59
6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens ... 61
a) Inhalt des Wahlausschreibens ... 61
b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens ... 68
c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens ... 70

III. Was muss der Wahlvorstand nach dem Erlass des Wahlausschreibens beachten? 72
1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste 72
2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste 72
3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste 73
4. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen 74
a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen 74
aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten 75
bb) Wahlvorschläge, die von den Gewerkschaften eingebracht werden 77
b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge 78
c) Prüfung der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand – Allgemeines 78
d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln 79
e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften 82
f) Prüfung des Kennwortes 83
5. Bekanntmachung der Wahlvorschläge 84
6. Durchführung der Wahl bei zu geringer Zahl von Kandidat*innen 85
7. Technische Vorbereitung der Wahlversammlung 85

C. Wie verläuft das zweistufige Wahlverfahren bis zur Stimmabgabe? (Betriebsratswahl mit gewähltem Wahlvorstand) 86

I. Wer organisiert und leitet die Wahl? 86
1. Wahl des Wahlvorstands auf der ersten Wahlversammlung 87
2. Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht 92
3. Zusammensetzung des Wahlvorstands 92
4. Geschäftsführung des Wahlvorstands 93

II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl auf der ersten Wahlversammlung ein? 97
1. Information der ausländischen Arbeitnehmer*innen 97
2. Aufstellen der Wählerliste 98
3. Feststellung der Wahlberechtigung 100
a) Wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen gemäß § 7 S.1 BetrVG 101
aa) Grundsätze 101
bb) Einzelne Fallgruppen 102
cc) Einschränkung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 5 Abs. 2 BetrVG) 106
dd) Leitende Angestellte 106
b) Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmer*innen (und Beschäftigten, die im Rahmen anderer Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ eingesetzt werden) gem. § 7 S. 2 BetrVG) 107
c) Feststellung der Wählbarkeit 109
4. Feststellung der Größe des Betriebsrats 111
a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG 111
b) Regelbelegschaftsstärke 111
5. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit 114
6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens 115
a) Inhalt des Wahlausschreibens 115
b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens 121
c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens 122
7. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen 122
a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen 122
aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten 122
bb) Wahlvorschläge, die von den Gewerkschaften eingebracht werden 124
b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge 125
c) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen 125
d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln 126

III. Was hat der Wahlvorstand nach der ersten Wahlversammlung zu beachten? ... **128**
1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste ... **128**
2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste ... **128**
3. Anpassung der Wählerliste ... **129**
4. Bekanntmachung der Wahlvorschläge ... **130**
5. Technische Vorbereitung der zweiten Wahlversammlung ... **130**

D. Wie verlaufen das ein- und zweistufige Wahlverfahren von der Stimmabgabe bis zur Konstituierung des neuen Betriebsrats? ... 131

I. Findet immer eine Personenwahl statt? ... **131**

II. Wie erfolgt die Stimmabgabe? ... **131**
1. Wahl auf der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ... **131**
a) Grundsätze ... 131
b) Vorbereitung der (zweiten) Wahlversammlung ... 132
c) Durchführung der (zweiten) Wahlversammlung ... 133
2. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) ... **135**
a) Briefwahl auf Antrag von Beschäftigten wegen Abwesenheit zum Zeitpunkt der Wahlversammlung (§ 35 Abs. 1 WO) ... 138
b) Briefwahl aufgrund von Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses oder längerfristiger Abwesenheit aufgrund persönlicher Umstände gemäß § 36 Abs. 4 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO ... 140
aa) § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO – Abwesenheit wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses ... 140
bb) § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO – Langzeitabwesende ... 141
cc) Vorab-Übersendung des Wahlausschreibens ... 142
dd) Änderung der Umstände ... 142
c) Briefwahl in räumlich weit entfernten Betriebsteilen bzw. Kleinstbetrieben gemäß § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 3 WO ... 143
d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk ... 144
e) Abgabe der Briefwahlstimmen ... 145
f) Entgegennahme und Aufbewahrung der Briefwahlstimmen ... 145
g) Persönliche Stimmabgabe an der Urne durch die Briefwähler*innen ... 147
h) Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge in öffentlicher Wahlvorstandssitzung und Prüfung der Wahlbriefe durch den Wahlvorstand ... 147

III. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt? ... **150**
1. Stimmauszählung in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands ... **150**
a) Das Verfahren bei der Stimmauszählung ... 151
b) Gültigkeit und Ungültigkeit von Stimmen ... 151
c) Auszählung der gültigen Stimmzettel ... 152
2. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten ... **152**

IV. Was bleibt noch zu tun? ... **153**
1. Anfertigung der Wahlniederschrift ... **153**
2. Benachrichtigung der neugewählten Betriebsratsmitglieder ... **154**
3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder ... **154**
4. Konstituierung des Betriebsrats ... **155**

E. Wie ist die Wahl geschützt und wer trägt die Kosten? 156

I. Kündigungsschutz **156**
II. Besonderer Schutz von Auszubildenden **158**
III. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl **159**

Anhang 162

Terminplan für das vereinfachte einstufige Wahlverfahren 162
Terminplan für das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren 167
Mustertexte (Schreiben, Aushänge, Formulare, Beschlüsse und Checkliste) 172

Wahlordnung 2021 (WO) 240

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 Seite 45

101 – 200

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 15

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)*

Siehe Seite 123

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 Vorbereitungshandlungen 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 156 und 157

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 Seiten 156 und 157

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 eingereichter 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 Seiten 31 und 93

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 Seiten 132, 134 und 149

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 Seiten 147 und 150

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 66 und 119

Normales Wahlverfahren: Übersendung des Wahlausschreibens an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO (§ 3 Abs. 4 Satz 4 WO). Empfehlung: **entsprechende Anwendung** im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren)

Siehe Seiten 61 und 70

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

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

Siehe Seiten 73 und 129

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 Seite 140

Beschäftigte, die zwar wählen dürfen, aber nicht **wählbar** sind, müssen in der **Wählerliste** ausgewiesen werden. Auszuweisen sind folglich: Leiharbeitnehmer*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 Leiharbeitnehmer*innen vor)*

Siehe Seiten 41 und 98

I. Einleitende Benutzerhinweise

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

Der Wahlleitfaden gibt einen vollständigen Überblick über das Wahlverfahren und alle hiermit zusammenhängenden Fragestellungen. Es kann sein, dass die eine oder andere Fragestellung für einen Wahlvorstand nicht relevant ist. In diesem Fall können einzelne Passagen auch übersprungen werden. Sollte im Einzelfall eine komplizierte Frage auftauchen, muss daran gedacht werden, rechtzeitig mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in diese Frage zu klären, da auch dieser Wahlleitfaden nicht alle Probleme mit der im Einzelfall gebotenen Tiefe behandeln kann. In diesem Wahlleitfaden wird gesondert darauf hingewiesen, wenn bestimmte Fragen möglicherweise einer Klärung im Einzelfall bedürfen.

Der Wahlleitfaden ist für das vereinfachte Wahlverfahren konzipiert, das in den Betrieben Anwendung findet, in denen **in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigte Beschäftigte** tätig sind. Wenn dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand **freiwillig vereinbart** wird, findet auch in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung, so dass dann ebenfalls mit dem vorliegenden Wahlleitfaden gearbeitet werden kann. Wenn eine solche Vereinbarung nicht zustande kommt, findet in Betrieben dieser Größenordnung das „normale Wahlverfahren“ Anwendung, für das ein spezieller Wahlleitfaden existiert.

Varianten des vereinfachten Wahlverfahrens: einstufig und zweistufig

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

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

Neuregelungen im Wahlrecht

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 Schwellenwerten mit, die auf die Wahlberechtigung abstellen.

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.

- 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.

Neuregelungen in der Wahlordnung

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 (§ 1 Abs. 4 WO). Dies setzt voraus, dass der Wahlvorstand einen entsprechenden Beschluss gefasst hat. Bestimmte Sitzungen müssen auch weiterhin als Präsenzsitzungen (d.h. ohne die Möglichkeit der Zuschaltung einzelner Mitglieder des Wahlvorstands) durchgeführt werden, insb. öffentliche Sitzungen und die die Sitzungen zur Prüfung von Wahlvorschlägen. Dies umfasst auch die Sitzungen, in denen Wahlvorschläge nachgeprüft werden, wenn diese einen heilbaren Mangel gem. § 8 Abs. 2 i. V. m. § 33 Abs. 3 WO aufweisen.

- 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).

- Beschäftigte, die zwar **wählen dürfen, aber nicht wählbar** sind, müssen in der Wählerliste ausgewiesen werden (§ 2 Abs. 1 S. 3 WO i. V. m. § 30 Abs. 1 S. 5 und § 36 Abs. 1 WO). Auszuweisen sind folglich: Leiharbeitnehmer*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 auf der (zweiten) Wahlversammlung 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 Satz 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 diese Beschäftigten fristgemäß Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt haben.

- Zum Inhalt der **Einladung zur ersten Wahlversammlung im zweistufigen Verfahren** gehört der Hinweis, dass Wahlvorschläge der Arbeitnehmer*innen von mindestens **zwei Wahlberechtigten** unterzeichnet sein müssen; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen.

- Sofern ein Wahlvorschlag keiner Unterzeichnung von Wahlberechtigten bedarf, ist **Vorschlagsvertreter*in**, wer den Vorschlag einreicht, wenn keine andere unterzeichnende Person als Vorschlagsvertreter*in benannt ist.

- 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 i. V. m. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO und § 36 Abs. 4 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 S. 1 Nr. 2 WO).

- Die **Prüfung der Briefwahlstimmen** findet zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung statt (§ 35 Abs. 4 WO; § 36 Abs. 4 WO). Diese ist unverzüglich nach Ablauf der Frist für die Abgabe von Briefwahlstimmen durchzuführen. Wenn die Prüfung der Briefwahlstimme positiv ausfällt, ist der Stimmzettel dem Wahlumschlag zu entnehmen und in die Urne zu werfen (Stimmabgabevermerk nicht vergessen!). Nur wenn ein Wahlumschlag zwei 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.

A. Wo sind Betriebsräte zu wählen?

I. Vereinfachtes und normales Wahlverfahren

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

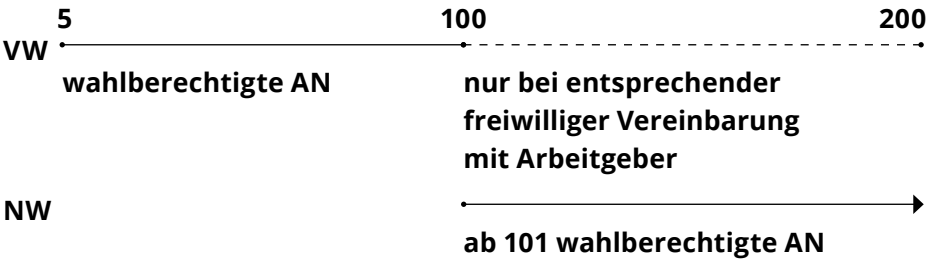
NEU

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. Dieses vereinfachte Wahlverfahren ist Gegenstand dieses Wahlleitfadens.

Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Der Wahlvorstand hat nach § 14a Abs. 5 BetrVG die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu vereinbaren, wenn in dem Betrieb in der Regel zwischen **101 und 200 wahlberechtigte Beschäftigte** tätig sind (Formular VE M 01a). Eine solche Vereinbarung ist jedoch nicht erzwingbar. Sie kann nur freiwillig zustande kommen. Es empfiehlt sich aus Beweisgründen, die Vereinbarung schriftlich niederzulegen, obwohl das Gesetz kein Formerfordernis enthält. Das Schweigen des Arbeitgebers auf eine Mitteilung über die geplante Durchführung der Wahl im vereinfachten Verfahren genügt nicht. Wenn die Vereinbarung nicht zustande kommt, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden. Dieses wird in dem gesonderten Wahlleitfaden „Normales Wahlverfahren“ dargestellt.

Vereinfachtes oder normales Wahlverfahren?



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

II. 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*innen 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 im einstufigen Wahlverfahren noch davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes 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 nach Abschluss dieser Vereinbarung anschließend das einstufige vereinfachte Wahlverfahren fortsetzen. Gelingt dies nicht, ist das Wahlverfahren als normales Wahlverfahren durchzuführen.

Wechsel vom vereinfachten zweistufigen ins vereinfachte einstufige bzw. normale Wahlverfahren

Wurde bei der Vorbereitung der ersten Wahlversammlung im zweistufigen Wahlverfahren davon ausgegangen, dass ein vereinfachtes Wahlverfahren durchzuführen ist und stellt sich nach der Wahl des Wahlvorstandes heraus, dass 101 bis 200 Wahlberechtigte beschäftigt werden, ist die erste Wahlversammlung abzubrechen. Der Wahlvorstand kann im Anschluss versuchen, eine **Vereinbarung über die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens** abzuschließen. Gelingt dies, ist das vereinfachte Wahlverfahren als einstufiges Verfahren fortzusetzen (vgl. § 37 WO). Wenn diese Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht zustande kommt, muss das normale Wahlverfahren durchgeführt werden.

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

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

III. Mindestgröße des Betriebs

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG werden in allen Betrieben mit in der Regel **mindestens fünf ständigen wahlberechtigten 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 Saisonarbeitnehmer*innen nur, wenn deren Arbeitsplätze mindestens sechs Monate im Jahr vorhanden sind.

Betriebsrat wählbar ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen

Diese Voraussetzungen sind immer dann erfüllt, 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 **Leiharbeitnehmer*innen** beschäftigt, zählen diese unter bestimmten Voraussetzungen bei den Wahlberechtigten ebenfalls mit [zu den Einzelheiten siehe unter Gliederungspunkt B II. 4. b) und C. II. 4. b)]. Sie sind jedoch nicht wählbar. **Aushilfskräfte und Saisonarbeitnehmer*innen** zählen nur dann mit, wenn diese zusätzlichen Arbeitsplätze mindestens sechs Monate im Jahr vorhanden sind.

In **Zweifelsfällen** muss genau geprüft werden, ob in der Regel fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen in dem Betrieb beschäftigt werden, von denen mindestens drei auch wählbar sind. Der Begriff „in der Regel“ wird unter dem Gliederungspunkt B. II. 4. b) sowie C. II. 4. b) eingehend erläutert. Die Begriffe „Arbeitnehmer*in“ und „Wahlberechtigung“ werden im Zusammenhang mit den Aufgaben des Wahlvorstands bei der Aufstellung der Wählerliste unter den Gliederungspunkten B. II. 3. a) und b) und C. II. 3. a) und b) erklärt. Der Begriff der „Wählbarkeit“ wird unter den Gliederungspunkten B. II. 3. c) sowie C. II. 3. c) erläutert.

IV. Der Begriff des „Betriebs“

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

Betrieb als maßgebende Organisationseinheit

Grundsätzlich ist der Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG die maßgebende Organisationseinheit. Wichtig ist jedoch, dass die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber in **Tarifverträgen auf Grundlage des § 3 BetrVG** – ggf. auch über Unternehmensgrenzen hinweg – die für die Wahlen maßgeblichen betrieblichen Einheiten anders 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 es können nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen installiert werden. Es ist weiterhin möglich, auf Grundlage des § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften) oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer*innen 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 (§ 3 Abs. 3 BetrVG). 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** Regelungen zur Ausgestaltung der Einheit getroffen worden sind, in der ein Betriebsrat zu wählen ist.

Wenn es keine solche Regelungen nach § 3 BetrVG gibt, ist der Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG die für die Durchführung der Wahl maßgebende **Organisationseinheit**. Die Feststellung, ob es sich um einen Betrieb handelt, wird vielfach unproblematisch sein. Da es eine Reihe von Problem- und Zweifelsfällen gibt, muss der Begriff des „Betriebs“ hier näher erläutert werden. Die genaue Feststellung des Umfangs des Betriebs, für den ein Betriebsrat gewählt werden soll, ist deshalb so wichtig, weil eine Betriebsratswahl nach § 19 BetrVG angefochten und für unwirksam erklärt werden kann, wenn die Grenzen des Betriebs nicht richtig erkannt werden. Es ist daher immer erforderlich, Rücksprache mit 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 eine (ggf. sogar 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 mit Blick auf die Vermeidung eines betriebsratslosen Zustands ausreichend Zeit vorhanden ist, kann zur Klärung der rechtlichen Streitfragen auch ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht geführt werden (§ 18 Abs. 2 BetrVG).

1) Betrieb

Betrieb und Unternehmen 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. Das Unternehmen kann einen oder mehrere Betriebe haben.

Das Unternehmen ist die wirtschaftliche und rechtlich verfasste Einheit, deren Inhaber*in 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.

Einheitlicher Leitungsapparat

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 müssen. Es reicht aus, wenn die verschiedenen Zwecke innerhalb einer einheitlichen Organisation verfolgt werden. Die Organisation muss auf eine gewisse Dauer angelegt sein, wobei jedoch eine von vornherein begrenzte Zeit der betrieblichen Aktivitäten wie bei Saison- und Kampagnenbetrieben oder bei einer Arbeitsgemeinschaft von Bauunternehmen (ARGE) ausreicht. Entscheidendes Kriterium ist immer, dass die materiellen und immateriellen Betriebsmittel gezielt eingesetzt werden und insbesondere der Einsatz der Beschäftigten von einem **einheitlichen Leitungsapparat** gesteuert wird.

Zuständigkeit in personellen und sozialen 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/e gemeinsame/r Betriebsleiter*in eingesetzt, der die typischen betrieblichen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen für alle arbeitstechnischen Bereiche gemeinsam trifft, ohne dass die/der Betriebsleiter *in auch für alle Bereiche die technische oder kaufmännische Leitung innehätte. Die räumliche Nähe einzelner zu einem Betrieb gehörenden Betriebsmittel, einzelner Arbeitsstätten, Abteilungen etc. spricht zwar für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs, aber die räumliche Trennung spricht nicht dagegen, da allein entscheidend immer die einheitliche Betriebsleitung ist.

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

2) 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.

Gesetzliche Vermutung für Gemeinschaftsbetrieb

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

Die Vermutung nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG setzt voraus, dass zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer*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.

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);
- Arbeitnehmeraustausch;
- Personenidentitäten in den Unternehmensorganen (Geschäftsführung, Vorstand, Gesellschafter), aber auch in der ersten Ebene nach den Organpersonen;
- räumliche Nähe von verschiedenen Funktionsbereichen (Produktion und Vertrieb);
- gemeinsame Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben;
- das Zusammengehörigkeitsgefühl der Belegschaft.

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

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

3) Betriebsteil

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

Kein selbstständiger betriebsverfassungsrechtlicher Leitungsapparat

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 einer/m 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 ständig mindestens fünf 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 vorschnelle Zuordnungen fehlerhaft 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 eingerichteten Zubringerdienst zu erreichen. Nimmt die Wegezeit (nicht nur die 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 Personennahverkehrsnetz 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. Die Rechtsprechung hat in anderen Fällen 45 km nicht als weite Entfernung anerkannt, weil Hauptbetrieb und Betriebsteil verkehrstechnisch gut miteinander verbunden 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 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.

Eigenständigkeit des Betriebsteils im Aufgabenbereich und in der Organisation

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

4) Zuordnung des Betriebsteils

Auch wenn Betriebsteile als **eigenständige Betriebe** gelten, können sie dem Hauptbetrieb zugeordnet werden. Dies ist dann sinnvoll, wenn so eine effizientere Vertretung der Beschäftigten ermöglicht wird. § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sieht

Arbeitnehmer*innen entscheiden über die Zuordnung des Betriebsteils

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. Der Zuordnungsbeschluss entfaltet Dauerwirkung und gilt bis zur Erklärung eines Widerrufs auch für spätere Betriebsratswahlen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten dieselben Grundsätze, wie hier dargelegt. Ein Widerruf wirkt erst zum Ende der Amtszeit des im Hauptbetrieb gewählten Betriebsrats.

5) Kleinstbetrieb

In § 4 Abs. 2 BetrVG hat der Gesetzgeber für nicht betriebsratsfähige Kleinstbetriebe ausdrücklich angeordnet, dass diese dem jeweiligen Hauptbetrieb zuzuordnen sind. Das bedeutet, dass Betriebe, in denen regelmäßig weniger als fünf wahlberechtigte Beschäftigte oder weniger als drei wählbare Beschäftigte tätig sind, immer dem Hauptbetrieb zugeschlagen werden und die Beschäftigten den dortigen Betriebsrat mitwählen. Als Hauptbetrieb in diesem Zusammenhang ist wiederum derjenige Betrieb anzusehen, in dem die Leitungsaufgaben auch für den Kleinstbetrieb wahrgenommen werden bzw. dessen technischer Oberleitung der Kleinstbetrieb unterliegt. Der Hauptbetrieb muss nicht der Sitz der Hauptverwaltung sein. Gibt es keinen Hauptbetrieb mit Leitungsfunktionen, werden die räumlich oder arbeitstechnisch zusammenhängenden Kleinstbetriebe zu einem gemeinsamen Betrieb zusammengefasst. Da im Hinblick auf die richtige Zuordnung eines Kleinstbetriebs viel Unsicherheit besteht, ist eine Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in erforderlich, wenn ein Kleinstbetrieb einem anderen Betrieb zugeschlagen werden soll.

6) Besonderheiten im Filialunternehmen

Sind Filialen eigenständige Betriebe oder Kleinstbetriebe?

Unternehmen mit Filialstruktur sind durch eine Aufteilung in viele teilweise sehr kleine Einheiten gekennzeichnet. Bei diesen Filialen kann es sich um eigenständige Betriebe, um Betriebsteile im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder um Kleinstbetriebe nach § 4 Abs. 2 BetrVG handeln. Entscheidend ist die **Frage, wo der 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 der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in.

7) Zusammenfassung und Übersicht

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

- Gibt es keine 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 einer/m weisungsbefugten Vorgesetzten) sind dem Betrieb zuzuordnen, in dem die für sie zuständige Leitung ihren Sitz hat **> Wahl nur eines Betriebsrats im Hauptbetrieb.**

- Betriebsteile, die weit vom Hauptbetrieb (Betrieb, in dem die für den Betriebsteil zuständige Leitung ihren Sitz hat) entfernt liegen, gelten als eigenständig **> Wahl eines eigenen Betriebsrats im Betriebsteil, sofern keine Abstimmung über die Beteiligung an der Wahl im Hauptbetrieb getroffen wurde.**
- Betriebsteile, die durch Organisation (relativ eigenständige Leitungsebene) und Aufgabenbereich eigenständig sind, gelten als eigenständig **> Wahl eines eigenen Betriebsrats im Betriebsteil, sofern keine Abstimmung über die Beteiligung an der Wahl im Hauptbetrieb getroffen wurde.**

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

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

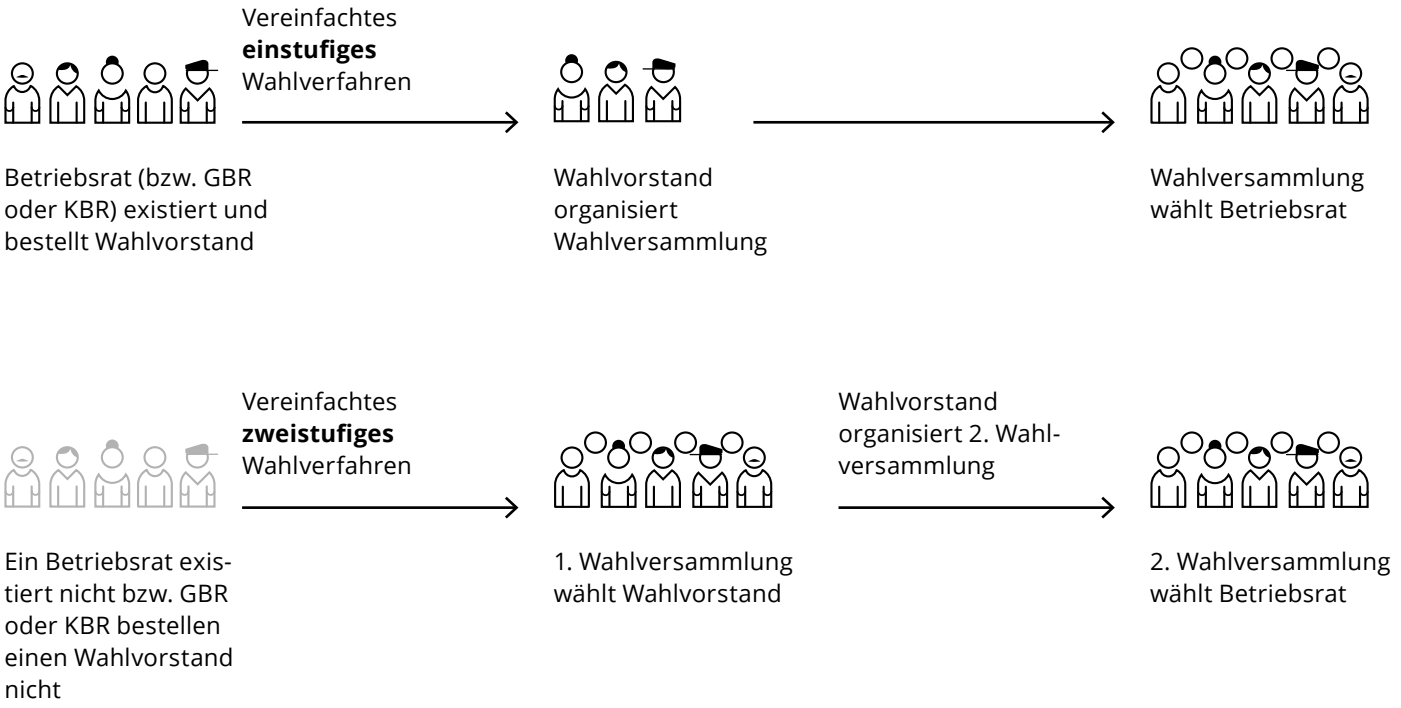
Es sind zwei Varianten des vereinfachten Wahlverfahrens zu unterscheiden: das **einstufige und das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren**. Das einstufige vereinfachte Wahlverfahren wird durchgeführt, wenn ein Betriebsrat, ein Gesamtbetriebsrat oder ein Konzernbetriebsrat existiert und eines dieser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

Kein Betriebsrat, GBR oder KBR: zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren

Wenn weder ein Betriebsrat, ein Gesamtbetriebsrat oder ein Konzernbetriebsrat existiert oder im Fall der Nichtexistenz eines Betriebsrats der vorhandene Gesamtbetriebsrat und der vorhandene Konzernbetriebsrat keinen Wahlvorstand

bestellen, wird das vereinfachte Wahlverfahren als zweistufiges Wahlverfahren durchgeführt. Der Wahlvorstand wird dann auf einer ersten Wahlversammlung von den Beschäftigten gewählt. Später wählen die Beschäftigten in einer zweiten Wahlversammlung den Betriebsrat. Der Verlauf dieses zweistufigen Wahlverfahrens bis zur Stimmabgabe wird in Abschnitt C. beschrieben. Die Ausführungen unter Abschnitt B. sind unbeachtlich und können übersprungen werden, wenn im zweistufigen Verfahren gewählt wird.

Einstufig oder zweistufig?



I. Wer organisiert und leitet die Wahl?

Wahlvorstand führt Wahl durch

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 des Wahlvorstands

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

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

a) Betriebe mit Betriebsrat

Regelmäßiger Wahlzeitraum und vorzeitige Neuwahlen

Wenn schon ein Betriebsrat besteht, ist grundsätzlich alle **vier Jahre zwischen dem 1. März und dem 31. Mai** eine **reguläre Neuwahl** durchzuführen. Außerhalb dieses regelmäßigen Wahlzeitraumes ist nach § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG der Betriebsrat neu zu wählen, wenn nach Ablauf von 24 Monaten, vom Tag der Wahl des alten Betriebsrats an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer*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 wird, in dem ein Betriebsrat bereits besteht. Das Übergangsmandat begründet eine Zuständigkeit des bisherigen Betriebsrats in der bisherigen personellen Zusammensetzung für alle betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten. Der Betriebsrat, der das Übergangsmandat wahrnimmt, hat unverzüglich nach der Spaltung bzw. der Zusammenlegung einen Wahlvorstand zu bestellen, damit dieser eine Neuwahl im abgespaltenen Betriebsteil bzw. im neuen Betrieb durchführen kann. Das Übergangsmandat endet mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neuen Wahl, spätestens nach einem Zeitraum von sechs Monaten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Bestellung durch Beschluss des Betriebsrats

Zum Zweck der Neuwahl muss gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG der bisherige Betriebsrat einen **dreiköpfigen Wahlvorstand** bestellen. Die Bestellung ist durch Beschluss des Betriebsrats gemäß § 33 BetrVG durchzuführen (Formulare VE M 01b, 01c). Das bedeutet, dass die Einladung zur Betriebsratssitzung mit einer Tagesordnung verbunden sein muss, auf der die Bestellung des Wahlvorstands als Tagesordnungspunkt benannt ist. Mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (Stellvertretung durch Ersatzmitglieder unter Beachtung des § 25 BetrVG ist zulässig) muss an der Sitzung teilnehmen und von den anwesenden Betriebsratsmitgliedern die Mehrheit der Bestellung der Wahlvorstandsmitglieder zustimmen. 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 im Formular VE M 01b. 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 Bestimmung der/des Wahlvorstandsvorsitzenden nach, solange er noch im Amt ist. Ist der Betriebsrat nicht mehr im Amt, bestimmt der Wahlvorstand selbst die/den Vorsitzende*n.

Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes sollte für den Fall einer Verhinderung ein **Ersatzmitglied** bestellt werden. Zu den Einzelheiten bezüglich der Zusammensetzung des Wahlvorstands samt der Ersatzmitglieder siehe B I. 2).

Grundsätze der Fristberechnung

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

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

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

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

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 vier Wochen zurückgerechnet dem Tag entspricht, an dem seine Amtszeit abläuft. Es handelt sich hierbei um eine rückwärts zu berechnende Wochenfrist.

Beispiel: *Die Amtszeit des alten Betriebsrats läuft am 11. Mai 2022 ab. Am 13. April 2022 hat der Betriebsrat spätestens den Wahlvorstand für die Durchführung der Neuwahl zu bestellen.*

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

bb) Berechnung des Endes der Amtszeit des Betriebsrats

Ermittlung des Endes der Amtszeit

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 von den vorstehenden Regeln 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.

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 wird.*

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

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

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 gegeben. Es entsteht eine betriebsratslose Zeit. Diese 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.*

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 Termin der Bekanntgabe nicht (mehr) ermitteln, da keine Unterlagen vorhanden sind und der Zeitpunkt mehrere Jahre oder Jahrzehnte zurückliegt. Um sowohl eine betriebsratslose Zeit wie auch Irritationen über die richtige Beset-

zung des sich nach der Wahl im Amt befindenden Gremiums zu vermeiden, kann folgender Weg beschritten werden:

Mögliches Vorgehen, wenn Ende der Amtszeit nicht ermittelbar ist

- Der Wahlvorstand bestimmt im Wahlausschreiben innerhalb des regulären Wahlzeitraums einen Wahltag, 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.

Besonderheit: Wahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums

Ist ein Betriebsrat **außerhalb des regelmäßigen Zeitraumes** für die Betriebsratswahlen (1. März bis 31. Mai eines bestimmten Wahljahres) gewählt worden, ist er in dem auf die Wahl folgenden nächsten Wahljahr der regelmäßigen Betriebsratswahlen (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 Wahlergebnisses.

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

Bestellung beim Arbeitsgericht

Ebenso können mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die **Bestellung des Wahlvorstands beim Arbeitsgericht** bean-

tragen (§ 17a Nr. 1 BetrVG i. V. m. § 16 Abs. 2 Satz 1 BetrVG), wenn drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats noch kein Wahlvorstand bestellt wurde. Die Antragsteller*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 Bestellung durch den Betriebsrat bzw. den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat hat erhebliche Vorteile gegenüber der gerichtlichen Bestellung, da das gerichtliche Verfahren geraume Zeit in Anspruch nimmt und daher mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eine betriebsratslose Zeit eintritt. Es ist allerdings zu beachten, dass die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer*innen – anders als das Arbeitsgericht – nur wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstandsmitglieder bestellen dürfen.

b) Betriebsratslose Betriebe

Mentorenprinzip: GBR oder KBR können Wahlvorstand bestellen

Nach § 17a BetrVG i. V. m. § 17 Abs. 1 BetrVG ist in Betrieben, in denen nach § 1 Abs. 1 BetrVG ein Betriebsrat gewählt werden kann, aber bisher kein Betriebsrat besteht, der **Gesamtbetriebsrat** oder – falls ein solcher nicht besteht – der **Konzernbetriebsrat** berechtigt, einen Wahlvorstand zu bestellen (Formulare VE M 01c, 01d und 01e). 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 bestellten Wahlvorstandes müssen auch bei der Bestellung durch den GBR oder KBR Angehörige des Betriebes sein, in dem der Betriebsrat gewählt werden soll.

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

2. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Nach §§ 17a, 16 Abs. 1 BetrVG besteht der Wahlvorstand aus **drei Wahlberechtigten**. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann im vereinfachten Wahlverfahren **nicht erhöht** werden. Es können auch Mitglieder eines bestehenden Betriebsrats oder Wahlbewerber*innen dem Wahlvorstand angehören, weil allein die Wahlberechtigung für die Mitgliedschaft entscheidend ist. Der Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat, die Betriebsversammlung oder das Arbeitsgericht haben gleichzeitig ein Mitglied des Wahlvorstands als Vorsitzende*n zu bestimmen. Ist dies nicht geschehen, wählt der Wahlvorstand seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden selbst, sofern nicht eine Nachbestellung durch Betriebsrat bzw. Gesamt- oder Konzernbetriebsrat erfolgen kann. Ein/e Vorsitzende*r ist

Aufgaben Vorsitzende*r des Wahlvorstands

erforderlich, damit der Wahlvorstand handeln kann. So lädt die/der Vorsitzende zu den **Wahlvorstandssitzungen** ein, vertritt den Wahlvorstand im Rahmen der Beschlüsse des Wahlvorstands nach außen, nimmt Erklärungen entgegen, unterzeichnet die Schriftstücke des Wahlvorstands und vertritt den Wahlvorstand bei Rechtsstreitigkeiten.

Zusammensetzung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand besteht aus **drei Wahlberechtigten.** Auch Betriebsratsmitglieder und Wahlbewerber*innen können Mitglied sein. Jede im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** kann zusätzlich eine/n dem Betrieb angehörigen Beauftragte*n (nicht stimmberechtigt) entsenden, sofern sie nicht bereits durch ein reguläres Mitglied vertreten ist.

Ersatzmitglieder bestellen

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 Arbeitnehmer*innen sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Eine Quotierung ist jedoch nicht verpflichtend vorgeschrieben. Die Soll-Vorschrift zur Berücksichtigung dieser beiden Geschlechter 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 Vereinigung von Arbeitnehmer*innen der Status einer Gewerkschaft im Rechtssinne zukommt. Der **Gewerkschaftsstatus** kann nur dann bejaht werden, wenn die Vereinigung in ihrer Willensbildung frei von Arbeitgebern (sogenannte „Gegnerfreiheit“) und unabhängig von Staat, Kirchen und Parteien ist. Außerdem muss eine Gewerkschaft für eine Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auf tarifvertraglicher Basis eintreten und dafür auch bereit und in der Lage sein, Arbeitskämpfe zu führen. Weiterhin muss eine Gewerkschaft überbetrieblich organisiert sein und soziale Mächtigkeit besitzen, die ausreicht, um auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben. Allein schon diese Voraussetzungen für den Status einer Gewerkschaft zeigen, dass längst nicht jede Organisation, die sich als Gewerkschaft bezeichnet, auch tatsächlich eine Gewerkschaft ist.

3. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Grundsatz: Beschlussfassung im Gremium

Wirksamkeit von Beschlüssen

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 Wahlvorschlägen, Schreiben an die Wahlvorschlagsvertreter*innen wegen festgestellter heilbarer bzw. unheilbarer Mängel, Schreiben an Stützunterschriftleistende nach § 6 Abs. 5 WO, Prüfung des Rücklaufs der angeschriebenen Wahlvorschlagsvertreter*innen und Beschäftigten, Bescheidung von Briefwahlanträgen nach § 24 Abs. 1 WO , Bekanntmachung von Wahlvorschlägen, 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 Berabeitung der Briefwahlstimmen
- Sitzungen zur Prüfung und Nachprüfung von Wahlvorschlägen

Beschlussfassung in Sitzungen

NEU: Wahlvorstand kann beschließen, dass Sitzungsteilnahme mittels Video oder Telefon möglich ist

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 mittels Video- oder Telefonkonferenz erfolgen kann. Der Wahlvorstand kann auch beschließen, dass einzelne Mitglieder des Wahlvorstands auf ihren Wunsch hin per Video- oder Telefonkonferenz an einer Sitzung teilnehmen können, soweit nicht zwingend die Durchführung einer Präsenzsitzung vorgeschrieben ist. Der erstmalige Beschluss zur Teilnahme aller oder einzelner Wahlvorstandsmitglieder an einer Wahlvorstandssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz kann wirksam nur in einer Präsenzsitzung gefasst werden.

Die Prüfung der eingereichten Wahlvorschläge gem. § 33 Abs. 3 WO i. V. m. § 7 Abs. 2 Satz 1 WO auf ihre Gültigkeit muss stets in einer Präsenzsitzung gefasst werden. Eine Teilnahme – auch einzelner Mitglieder – mittels Video- oder Telefonkonferenz ist nicht zulässig. Dies umfasst auch die Sitzungen, in denen Wahlvorschläge nachgeprüft werden, wenn diese einen heilbaren Mangel gem. § 8 Abs. 2 WO i. V. m. § 33 Abs. 3 WO aufweisen oder eine Erklärung nach § 6 Abs. 5 WO abgegeben werden musste.

Auch die Durchführung der Stimmauszählung gem. § 21 WO i. V. m. § 34 Abs. 3 und § 36 Abs. 4 WO, die Bearbeitung der Briefwahlunterlagen nach § 35 Abs. 4 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 WO und die Erstellung der Wahlniederschrift nach § 23 WO i. V. m. § 34 Abs. 5 WO und § 36 Abs. 4 WO muss in einer Präsenzsitzung erfolgen, da es sich

um eine öffentliche Sitzung handelt, für die eine virtuelle Teilnahme nach § 1 Abs. 4 S. 1 WO 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 per Video- und Telefonkonferenz zu ermöglichen. Es bedarf keiner Regelung in einer Geschäftsordnung. Es gibt auch keinen Vorrang der Präsenzsitzung.

- Es existiert kein Widerspruchsrecht einer qualifizierten Minderheit gegen eine Teilnahme an Wahlvorstandssitzungen mittels Telefon- und Videokonferenz.

Grundsatz der Nicht-Öffentlichkeit gilt auch für virtuelle Sitzungen

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. **in Textform 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 VE M 02 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.

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.

Der Wahlvorstand entscheidet autonom darüber, wie er Sitzungen durchführt

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 Verordnungsgeber 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 und Aktivitäten und Entwürfe von Dokumenten, für die ein Beschluss nicht notwendig ist, sind selbstverständlich auch im Umlaufverfahren möglich.

Beschlussfähigkeit und Abstimmung

Der Wahlvorstand ist grundsätzlich beschlussfähig, wenn **mehr als die Hälfte seiner Mitglieder**, d.h. zwei Mitglieder, anwesend sind. 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-Freiumschläge 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.

Für die Wirksamkeit von Beschlüssen des Wahlvorstands ist die Mehrheit der Stimmen der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder erforderlich. Das heißt konkret, dass **stets zwei Mitglieder** bzw. die im Verhinderungsfall für diese zum Einsatz kommenden Ersatzmitglieder mit JA stimmen müssen. Stimmenthaltungen wirken wie NEIN-Stimmen.

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 Briefwahlunterlagen, Bescheidung von Briefwahlanträgen nach § 35 Abs. 1 Satz 1 WO und § 36 Abs. 4 WO in einfach gelagerten Fällen etc.) auf einzelne Wahlvorstandsmitglieder durch eine entsprechende Regelung in der Geschäftsordnung oder durch Einzelbeschluss des Wahlvorstands übertragen werden können. Dort, wo das vereinfachte Wahlverfahren durchgeführt wird, besteht aufgrund der vergleichsweise geringen Betriebsgröße im Regelfall **keine Notwendigkeit**, so zu verfahren. Sollte dieser Weg trotz rechtlicher Unsicherheiten aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls dennoch gewählt werden, 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 Entscheidungsgewalt enthalten, wenn das Wahlvorstandsmitglied eigenständig Entscheidungen treffen soll. Entscheidungen, die von zentraler Bedeutung sind, darf nur der Wahlvorstand als gesamtes Gremium treffen.

Delegation von Entscheidungsbefugnissen nur in engen Grenzen zulässig

Sollte der Wahlvorstand das Recht, über einzelne **Briefwahlanträge** von Beschäftigten gem. § 35 Abs. 1 Satz 1 WO allein zu entscheiden, an einzelne Wahlvorstandsmitglieder delegieren wollen, so ist dies nur mit der Maßgabe möglich, dass eine solche positive Entscheidung des einzelnen Mitglieds des Wahlvorstands nur dann erfolgen darf, wenn die/der Antragsteller*in behauptet, zum Zeitpunkt der Stimmabgabe wegen Urlaubs, Krankheit, Krankenhausaufenthalts, Teilnahme an einer Rehabilitations- oder Vorsorgemaßnahme zum Zeitpunkt der Stimmabgabe im Betrieb nicht anwesend zu sein. Das Mitglied 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/des Antragsteller*in zum Zeitpunkt der Stimmabgabe muss das zur Entscheidung berufene Mitglied nicht anstellen.

Die Rolle der/des Vorsitzenden des Wahlvorstands

Besondere Aufgaben der Vorsitzenden

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 Sitzungen. Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands gibt **im Rahmen der gefassten Beschlüsse Erklärungen für das Gremium ab** und **nimmt Erklärungen entgegen**, sie/er ist insoweit Vertreter*in 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, die/der die oder den Vorsitzende*n im Verhinderungsfall vertritt. Diese Wahl einer/eines stellvertretenden Vorsitzenden empfiehlt sich, damit das Gremium **handlungsfä-**

hig 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 den Wahlvorstandsmitgliedern **mündlich oder schriftlich** mitgeteilt werden, welche Themen in der Sitzung behandelt werden sollen. 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

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** empfiehlt sich mindestens **eine regelmäßige Sitzung pro Woche**, ab Aushang des Wahlausschreibens mindestens zwei regelmäßige Sitzungen pro Woche.

Empfohlen: Zwei Sitzungen pro Woche

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

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 Registrierung eventuell dort eingeworfener Dokumente;
- Anpassung bzw. Aktualisierung der Wählerliste bei Ein- und Austritten von Beschäftigten;
- Entscheidung über Briefwahlanträge nach § § 35 Abs. 1 Satz 1 WO und § 36 Abs. 4 WO;

Es sollten zudem zwei wichtige Sitzungstermine fest eingeplant werden:

Sitzung am Tag des Ablaufs der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen; nach Ablauf dieser Frist müssen die gültigen Wahlvorschläge veröffentlicht werden;

Sitzung am Tag vor der Wahlversammlung oder an demselben Tag vor deren Beginn zum Zwecke der letztmaligen Anpassung der Wählerliste. Die geänderte Wahlordnung sieht vor, dass die Wählerliste noch bis zum Abschluss der Stimmabgabe zu aktualisieren ist (§ 4 Abs. 3 WO i. V. m. § 30 Abs. 2 WO und § 36 Abs. 1 WO). Nach hier vertretener Auffassung ist abzustellen auf das Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats und nicht auf den Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe. Da Änderungen 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 Wahlversammlung 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 eines Mitglieds ist die/der Vorsitzende verpflichtet, eine Sitzung anzusetzen und zu dieser zu laden.

Wenn ein Wahlvorschlag eingereicht wird, muss der Wahlvorstand diesen in einer Sitzung unverzüglich nach dessen Eingang prüfen und über die Gültigkeit des Wahlvorschlags 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 einer solchen Sitzung ist **nicht zulässig** (§ 1 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 WO). Gleiches gilt für die Sitzungen, in denen Wahlvorschläge nachgeprüft werden, wenn diese einen heilbaren Mangel gem. § 8 Abs. 2 WO i. V. m. § 33 Abs. 3 WO aufweisen oder eine Erklärung nach § 6 Abs. 5 WO i. V. m. § 33 Abs. 2 WO abgegeben wurde.

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.

Nicht-Öffentlichkeit 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- oder Telefonkonferenz an einer Sitzung teil, muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Die **Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge** und die Prüfung der Briefwahlstimmen, **die Stimmauszählung** und die **Feststellung des Wahlergebnisses** sowie die **Erstellung der Wahlniederschrift** müssen in einer **öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands** erfolgen (§§ 34 Abs. 3 und 35 Abs. 3 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 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 ansonsten 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".

Geschäftsordnung

Der Wahlvorstand kann sich gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 WO eine schriftliche Geschäftsordnung geben (Formular VE M 02). Ob dies trotz geringer Betriebsgröße für zweckmäßig erachtet wird, muss **im Einzelfall** entschieden werden. Die Geschäftsordnung ist unabhängig davon, ob sie formal beschlossen wird, 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.

Arbeitsplanung und Terminplanung

Gründliche Arbeits- und Terminplanung ist das Fundament der BR-Wahl

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 in der Poststelle, Vorbereitung der Erstellung der Wählerliste inklusive Arbeitsversion und der auszulegenden Version, Prüfung der laufenden Aktualisierung der Wählerliste idealerweise bis einen Tag vor dem Tag der Wahlversammlung, wenn erforderlich auch noch während der Wahlversammlung, Vorbereitung des Wahlausschreibens, Vorbereitung der geheimen Stimmabgabe an der Wahlurne im Rahmen der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrates (nebst der Klärung technischer Fragen im Zusammenhang mit der Versiegelung des Schlosses und 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 Freiumschläge, Dokumentation von Unregelmäßigkeiten, sichere Aufbewahrung der Briefwahl-Freiumschläge bis zu ihrer Öffnung etc.).

Der Wahlvorstand stellt sicher, dass am letzten Tag des Fristablaufs **alle Orte**, an denen Wahlvorschläge 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

Bestellung von Wahlhelfer*innen z.B. für die Wahlversammlung und die Stimmauszählung

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 Wahlhelfer*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.

Wahlakte und Aufbewahrung von Unterlagen

Alle Wahlunterlagen müssen in einem verschließbaren Schrank aufbewahrt werden

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 jeden Wahlvorschlag sollte ein gesonderter Aktenhefter in der Wahlakte verwendet werden**. Alle einen Wahlvorschlag betreffenden Schriftstücke sind in diesem Hefter abzulegen. Der **Aktenhefter ist Bestandteil der Wahlakte**. 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.

Betriebsadresse und Zugang von Erklärungen beim Wahlvorstand

Die Betriebsadresse muss präzise berechnet 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. Die/der 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.

Protokollierung mündlicher Erklärungen

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.

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. Wahlvorschläge können daher nicht per E-Mail oder Fax übersendet werden, Anträge auf Briefwahl gem. § 24 Abs. 1 WO können formlos gestellt werden.

Wahlvorstand muss erreichbar sein bis zum Ablauf der Frist, die im Wahlausschreiben angegeben ist

Der Wahlvorstand muss auch **am letzten Tag der Fristen** für die Einreichung von Wahlvorschlägen und die Erhebung von Einsprüchen gegen die Wählerliste für die Beschäftigten erreichbar sein. Er muss insbesondere erreichbar sein **bis zum 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 jeweiligen Frist Einsprüche und Wahlvorschläge **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 II. 6.). 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 sicherstellen, dass diese Empfangsorte bis zum Zeitpunkt des Fristablaufs zugänglich sind und dass er die Empfangsorte **bis 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 Wahlvorschläge 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. Auch wenn dies gewährleistet ist, müssen Briefkästen und Postfächer bei Fristablauf geprüft werden, wenn diese den Beschäftigten für die Abgabe von Erklärungen zur Verfügung stehen.

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 verwerten, soweit sie selbst bei der Wahl des Betriebsrates kandidieren.

II. Wie leitet der Wahlvorstand die Wahl ein?

Wahlvorstand überwacht und organisiert das gesamte Verfahren

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 immer bewusst sein, dass eine erfolgreiche Wahl der Regelfall ist.

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

Aushang des Wahlausschreibens ohne unnötiges Warten

Der Wahlvorstand hat die Betriebsratswahl **unverzüglich** einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, § 36 Abs. 1 WO i. V. m. §§ 2 ff. WO). Der Wahlvorstand muss daher ohne unnötiges Warten das Wahlausschreiben erlassen (§ 36 Abs. 2 WO). 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. 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 die Wählerliste auszulegen. Vor dem Aushang des Wahlausschreibens und dem Auslegen der Wählerliste muss der Wahlvorstand jedoch einige wichtige Aufgaben erledigen, um diese Dokumente mit einem richtigen Inhalt zu erlassen. Der Wahlvorstand sollte sich für eine gründliche Vorbereitung der Wahl genügend Zeit nehmen, um eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 19 BetrVG) zu vermeiden. Zu dieser Vorbereitung gehört auch der Besuch einer Wahlvorstandsschulung, auf der die notwendigen aktuellen Kenntnisse für die korrekte Durchführung der Wahl vermittelt werden. Die Verwendung von Zeit auf die Vorbereitung der Wahl steht nicht im Gegensatz zum Gebot, die Wahl unverzüglich einzuleiten. Nach dem Erlass des Wahlausschreibens beginnt die Durchführung der Wahl, und sie endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wobei der Wahlvorstand auch nach der Durchführung der Wahl noch einige weitere Pflichten zu beachten hat.

Der Wahlvorstand hat bei der Durchführung der Betriebsratswahl eine Reihe von Fristen einzuhalten. Es ist zu beachten, dass es sich dabei um verschiedene Arten von Fristen handelt. So gibt es Vorwärts- und Rückwärtsfristen sowie Kalender-

tage- bzw. Wochenfristen und Arbeitstagefristen [siehe oben zu den verschiedenen Fristen und der Art der Berechnung allgemein: B. I. 1) a) aa)]. Wie diese Fristen jeweils berechnet werden, wird im Zusammenhang mit der jeweils anwendbaren Frist anhand von Beispielen erläutert.

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

1. Information der ausländischen Arbeitnehmer*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 mächtig sind**, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wählerliste und die Einreichung von Wahlvorschlägen, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichten (§ 2 Abs. 5 WO). Den Wahlvorstand trifft eine Nachforschungspflicht, ob Beschäftigte über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen.

Dem Wahlvorstand ist freigestellt, ob er zum Zwecke der grundsätzlichen Information über den Ablauf einer Betriebsratswahl eine Versammlung für die ausländischen Kolleg*innen im Beisein einer/s 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 in diversen Sprachen sind über die jeweils zuständige DGB-Gewerkschaft erhältlich. Bei Änderungen oder Ergänzungen des Mustertextes des Wahlausschreibens ist an eine entsprechende Anpassung der **Übersetzungen** zu denken.

Gewerkschaft stellt Übersetzungen in diversen Sprachen zur Verfügung

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

Unterrichtung von Menschen mit Behinderung?

Es ist bislang nicht höchstgerichtlich entschieden, ob der Wahlvorstand auch dazu verpflichtet ist, Beschäftigte mit einer Behinderung, die Aushänge des Wahlvorstands nicht lesen 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 Behinderung im Betrieb beschäftigt werden, die die Aushänge nicht lesen können und diesen dann zunächst eine Vorabinformation über die Betriebsratswahl sowie die jeweiligen Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Wählerliste, Wahlvorschläge) mit deren Veröffentlichung in geeigneter Form zukommen zu lassen.

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 Angestellte“ werden nachfolgend im Zusammenhang mit dem Begriff des „aktiven Wahlrechts“ unter

B. II. 3.) erläutert. Der Wählerliste kommt eine erhebliche Bedeutung zu, da nur diejenigen Beschäftigten wählen können **(aktives Wahlrecht)**, die in diese Liste eingetragen wurden. Auch sind nur die Beschäftigten wählbar **(passives Wahlrecht)**, die in die Wählerliste eingetragen wurden. Allerdings verschafft die Eintragung in die Liste Beschäftigten kein aktives oder passives Wahlrecht, wenn ihnen dieses nach den Vorschriften des BetrVG nicht zusteht.

NEU: Kennzeichnung, wenn nur aktives Wahlrecht besteht

In die Wählerliste sind alle Wahlberechtigten **getrennt nach Geschlechtern**, d.h. getrennt nach **Frauen, Männern und nicht-binären Personen** einzutragen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und innerhalb der Geschlechter in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Die von anderen Arbeitgebern überlassenen Leiharbeitnehmer*innen (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG), denen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 7 Satz 2 BetrVG ggf. nur das aktive und nicht das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zusteht, müssen 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 i. V. m. § 36 Abs. 1 der geänderten Wahlordnung. Derartige Abweichungen ergeben sich in Bezug auf folgende Gruppen, die aktiv wahlberechtigt sind, aber (noch) nicht wählbar:

- Beschäftigte, die am Tag der Wahlversammlung noch nicht sechs Monate dem Betrieb/Unternehmen bzw. Konzern angehören;
- Beschäftigte, die am Tag der Wahlversammlung 16 oder 17 Jahre alt sind;
- Leiharbeitnehmer*innen, deren Einsatzdauer mehr als drei Monate beträgt bzw. auf Grundlage der Planung mehr als drei Monate betragen soll.

Ebenfalls gekennzeichnet werden sollten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt vor Durchführung der Wahlversammlung 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 bei Leiharbeitnehmer*innen oder Beschäftigten, die noch nicht sechs Monate dem Betrieb, Unternehmen oder Konzern angehören oder zum Zeitpunkt der Wahl noch nicht volljährig 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 III. 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. 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 VE M 03). 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 von Briefwähler*innen in diesem Musterschreiben Datumsangaben einfügen muss [Erläuterungen hierzu unter Gliederungspunkt D. II. 2 b)].

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 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 aktiven und passiven Wahlrechts geeignet sein.

Veröffentlichte Wählerliste enthält nur Namen und Umfang des Wahlrechts

Ein **Abdruck der Wählerliste** ist vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an **einer oder mehreren Stellen** auszulegen (siehe unten B. III. 1.). Die veröffentlichte Wählerliste enthält nur die Namen und Vornamen sowie Abweichungen aktives/passives Wahlrecht. Die Geburtsdaten werden nur veröffentlicht, wenn dies wegen Namensgleichheit von Beschäftigten zur Identifizierung erforderlich ist. Weitere Angaben, wie die Übermittlung von Briefwahlunterlagen werden nicht veröffentlicht.

„Lebendes“ Dokument

Die Wählerliste muss bis zum Tag der Wahlversammlung **laufend aktualisiert** werden.

Die Wählerliste ist ein **„lebendes“ Dokument**. Sie muss vom Tag des Aushangs bis zum Tag der Wahlversammlung fortlaufend durch den Wahlvorstand **aktualisiert** werden. Neu eintretende wahlberechtigte Beschäftigte sind der Wählerliste **hinzuzufügen**. Verlassen Beschäftigte den Betrieb vor dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung endgültig, sind diese von der Wählerliste zu **streichen** (siehe unten B III. 3.).

3. Feststellung der Wahlberechtigung

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

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

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

Einzelheiten hierzu werden nachfolgend im Abschnitt a) erläutert.

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

Passiv wahlberechtigt (also befugt, für das Betriebsratsamt zu kandidieren) sind gem. § 8 BetrVG Arbeitnehmer*innen des Betriebes, 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, obwohl ihnen das aktive Wahlrecht nicht mehr zusteht. Leiharbeitnehmer*innen sind im Einsatzbetrieb niemals wählbar.

a) 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

Definition Arbeitnehmer*in

Die Wahlberechtigung nach § 7 S. 1 BetrVG setzt als erstes voraus, dass jemand 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.

Entscheidend für Arbeitnehmer*innen ist, dass diese in **persönlicher Abhängigkeit** für den Arbeitgeber Dienste leisten (vgl. § 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.

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

Auch wenn Beschäftigte nur bei einem Arbeitgeber arbeiten, kommt eine mehrfache Betriebszugehörigkeit in Betracht, wenn die Beschäftigten in mehrere Betriebe gleichzeitig eingegliedert sind. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie eine Arbeitsaufgabe erfüllen, in deren Rahmen sie der Weisungsmacht verschiedener Betriebsleitungen unterliegen. Auf einen „Schwerpunkt“ der Tätigkeit kommt es nicht an.

Betriebszugehörigkeit in unternehmensübergreifender Matrixorganisation

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. „steuernde 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. die/der Beschäftigte keine Rückkehrgarantie besitzt und dieser bisherige Arbeitgeber die Personalverwaltung nicht fortführt. In diesem Fall ist die/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 Beschäftigten allein dem Vertragsarbeitgeber zugeordnet werden, weil sie im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes des Vertragsarbeitgebers (weiterhin) eingesetzt werden, auch wenn sie „für“ ein Projekt bzw. eine steuernde Einheit tätig werden. 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. 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 entsprechenden 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 Beschäftigten (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 passive Wahlrecht die Besonderheiten zu beachten. Aber: Wenn die Tätigkeit der/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 zentral bestimmte 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.

Betriebliche 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 Beschäftigten 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 der/dem Inhaber*in des Betriebes, in dem sie die Führungsfunktion wahrnehmen, weisungsunterworfen, sodass eine Eingliederung in deren/dessen Betrieb ausscheidet.

NEU

Lebensalter mindestens 16 Jahre

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.

Maßgeblicher Bewertungszeitpunkt für das Vorliegen der drei Voraussetzungen für das Wahlrecht nach § 7 S. 1 BetrVG ist der **Tag der Durchführung der Wahlversammlung**. 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 die Beschäftigten am Tag der Durchführung der Wahlversammlung 16 Jahre alt werden.

Arbeitnehmer*innen, die spätestens am Tag der Durchführung der Wahlversammlung ihre Tätigkeit aufnehmen, sind wahlberechtigt, soweit sie in die Wählerliste eingetragen sind. Wenn der Arbeitsvertrag vor dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung abgeschlossen wurde, die Arbeit aber erst nach dem Tag der Durchführung der Wahlversammlung aufgenommen werden soll, sind die Beschäftigten nicht wahlberechtigt.

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 47).

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
Schüler-Praktikant*innen	nein	
Montage- und Außendienstmitarbeiter*innen	ja	dort wahlberechtigt, wo eingegliedert
Eltern- und Pflegezeit	ja	
Altersteilzeit	differenzieren	nur wahlberechtigt während der Beschäftigung; kein Wahlrecht in der Freistellungsphase im Blockmodell
Gekündigte Arbeitnehmer*innen	differenzieren	bis Ablauf der Kündigungsfrist und bei tatsächlicher Weiterbeschäftigung darüber hinaus wahlberechtigt[1]
Leiharbeitnehmer*innen	differenzieren	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 Staatsangehörigkeit	ja	

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

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 Tag der Durchführung der Wahlversammlung bereits beschäftigt ist.

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

Telearbeitnehmer*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 **(„Homeoffice“)** geleistet wird, ohne die Voraussetzungen des § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung zu erfüllen. Die Wahlberechtigung von Telearbeitnehmer*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 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 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 einem 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/s gleichen Betriebsinhaber*in** (Ausbilder*in), 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 i**n weiteren Betrieben oder einem weiteren Betrieb eines anderen Unternehmens** und wurde zwischen dem Dritten und 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 zum Betriebsinhaber stehen, in den Betrieb eingegliedert und somit wahlberechtigt zum Betriebsrat sind. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalls (Dauer des Praktikums, tatsächliche Durchführung des Praktikums, Vereinbarung einer Arbeitspflicht und Eingliederung in die betrieblichen Weisungsstrukturen etc.). Ggf. muss hier Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär *innen genommen werden.

Werkstudent*innen sind Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 5 BetrVG. Auch Studierende in sogenannten 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 Betriebs und somit auch nicht wahlberechtigt, da diese nicht in den Betrieb eingegliedert sind, sondern der Weisungsmacht des Fremdunternehmens unterstehen. Auch Personen, die nicht für einen anderen Arbeitgeber tätig werden, sondern selbstständig auf Basis eines „echten" Werk- oder Dienstvertrages Leistungen für den Arbeitgeber erbringen, sind keine Arbeitnehmer*innen („Solo-Selbstständige", z. B. Verkaufsfahrer*innen, Versicherungsvermittler*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 Entscheidung über die Arbeitnehmereigenschaft dieser Personen unerheblich, wie diese Beschäftigten oder die abgeschlossenen Verträge bezeichnet

werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher die Person 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 den Sekretär*innen 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.

Sog. **„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 einvernehmlichen 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 aktive Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiterbeschäftigt werden. 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, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden (z. B. Menschen mit Behinderung, Alkoholkranke, Rauschgiftsüchtige);

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

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

Leitende Angestellte dürfen nicht wählen

Leitende Angestellte sind zwar nach allgemeinen Grundsätzen Arbeitnehmer*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 anderer Vorgesetzter 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 der Person 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 muss die Person selbstständig treffen können oder aber sie muss als sog. „Stabsangestellte*r“ in einem großen Unternehmen Entscheidungen maßgeblich beeinflussen.

Wichtig ist für den Wahlvorstand, dass nur diejenigen Beschäftigten leitende Angestellte sind, die nach ihrer betrieblichen Stellung im Rahmen der betrieblichen Hierarchie eine **übergeordnete** und der **Unternehmensleitung zugeordnete Funktion** ausüben, die diese Beschäftigten als Gegenspieler zum Betriebsrat und zur Belegschaft erscheinen lassen. 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“** der Unternehmerin/des Unternehmers und sind deren/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.

Hilfskriterien und Auslegungsregeln: Wer ist leitende/r Angestellte*r?

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).

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

Länger als drei Monate zur Arbeitsleistung überlassen

§ 7 S. 2 BetrVG räumt einer weiteren Gruppe von Personen das (aktive) Wahlrecht ein. Wahlberechtigt sind nach dieser Vorschrift auch diejenigen Beschäftigten, die nicht in einem Vertragsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, in dessen Eigentum sich der Wahl-Betrieb befindet, und die zur Arbeitsleistung länger als drei Monate überlassen worden sind oder **länger als drei Monate überlassen** werden sollen. Diese Arbeitnehmer*innen werden dann zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in den Einsatzbetrieb derart eingegliedert sind, dass sie dem **Weisungsrecht der/des Betriebsinhaber*in 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+

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

Einzelheiten zum „Drittpersonaleinsatz“

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 **Leiharbeitnehmer*innen**, die auf **Grundlage des AÜG** zeitlich begrenzt für die Höchstdauer von 18 Monaten bzw. aufgrund von Tarifverträgen oder auf deren Basis abgeschlossener Betriebsvereinbarungen zur Höchstüberlassungsdauer ggf. auch darüber hinaus eingesetzt werden;

- Einsatz von Beschäftigten eines anderen Arbeitgebers, die normalerweise im Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingesetzt werden und von diesem nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden und daher grundsätzlich nicht dem AÜG 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 B. II. 3. a) aa);

- 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 **Beamt*innen, Soldat*innen und der 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.

Ermittlung der notwendigen Entleihzeit auf die geplante bzw. prognostizierte Einsatzdauer

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 Leiharbeitnehmer*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 VE M 03). Maßgeblich sind insbesondere die getroffenen Vereinbarungen in den einschlägigen Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen Verleiher und Entleiher bzw. die sonstigen Verträge über den Drittpersonaleinsatz. Es muss für die einzelnen Leiharbeitnehmer*innen **personenbezogen** ermittelt werden, ob von einer über drei Monate hinausreichenden Verweildauer im Betrieb ausgegangen werden kann. Wenn ursprünglich **eine kürzere Entleihzeit vereinbart wurde**, sind trotzdem die Beschäftigten 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 gleichen Tätigkeiten wie bisher.

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

Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär*innen

In **Zweifelsfällen** sollte Rücksprache mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär*innen genommen werden, da die genannten Kriterien im Rahmen einer Gesamtschau abgewogen werden müssen. Zu beachten ist, dass bei gestückelten Einsätzen und bei Bejahung des Sachzusammenhangs und damit des aktiven Wahlrechts des überlassenen Beschäftigten dieser am Tag der Durchführung der Wahlversammlung nicht aktiv beschäftigt sein muss, um dennoch 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.

c) Feststellung der Wählbarkeit

Wählerliste gibt auch Auskunft über passives Wahlrecht

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

Wählbar sind nach allgemeinen Grundsätzen alle 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 andauerte, diese sich also nicht nur über wenige Tage erstreckt, desto gewichtiger müssen die für einen sachlichen Zusammenhang sprechenden Umstände sein. Es empfiehlt sich, den konkreten Sachverhalt mit den betreuenden Gewerkschaftssekretärinnen zu besprechen. Wenn die Beschäftigten zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber tätig oder längere Zeit arbeitslos waren, beginnt die Frist neu zu laufen und es kommt eine Anrechnung der Vordienstzeit nicht in Betracht.

Beschäftigungszeiten als Leiharbeitnehmer*in im Entleiherbetrieb sind auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeitszeit anzurechnen, wenn die Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an die Überlassungszeit ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründen.

Wählbar sind alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer*innen, die am Tag der Durchführung der Wahlversammlung **mindestens 18 Jahre alt** sind und an diesem Tag die Voraussetzung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit erfüllen. Die Altersgrenzen 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 gesondert zu kennzeichnen (§ 2 Abs. 1 S. 3 WO i. V. m. § 36 Abs. 1 WO).

Wahlberechtigte Auszubildende und Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** sind ebenfalls **wählbar** und können somit kandidieren, sofern sie die allgemeinen Voraussetzungen erfüllen. Werden Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen in den Betriebsrat gewählt und nehmen sie die Wahl an, greift das Doppelmandatsverbot gem. § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Zum 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 die Betriebszugehörigkeit zu verlieren, sind wählbar.

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

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

Gekündigte mit anhängigem Kündigungsschutzverfahren sind wählbar

In die Wählerliste sind auch jene Beschäftigten aufzunehmen, die zwar nicht wahlberechtigt, aber **wählbar** sind. Diese Beschäftigten haben das passive, nicht aber das aktive Wahlrecht. Es handelt sich dabei um Beschäftigte, denen der Arbeitgeber gekündigt hat und deren Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Wahl bereits abgelaufen ist. Sofern diese Beschäftigten eine Kündigungsschutzklage erhoben haben und das Kündigungsschutzverfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, ist zum Zeitpunkt der Durchführung der Wahlversammlung streitig, ob das Arbeitsverhältnis fortdauert. Das Bundesarbeitsgericht hat für diesen Fall festgestellt, dass diese Beschäftigten **nicht aktiv 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.

Besteht ein Betrieb weniger als sechs Monate, sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt und wahlberechtigt sind. Ein neu errichteter Betrieb im Sinne des Gesetzes ist auch dann gegeben, wenn aus einem bestehenden Betrieb ein Teil ausgegliedert und zu einem eigenständigen Betrieb verselbstständigt wird oder mehrere Betriebe unter

Verlust ihrer Identität zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen werden. Sollte es auf das erst kurze Bestehen eines Betriebs ankommen, sollte intensiv Rücksprache mit der/dem Sekretär*in der betreuenden Gewerkschaft genommen werden.

Wer ist wählbar?

- Beschäftigte des Betriebs,
  - die am Tag der Wahlversammlung 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
- Wahlberechtigte Auszubildende
- Beschäftigte, die im Ausland tätig sind
- Gekündigte mit anhängiger Kündigungsschutzklage

- Nicht wählbar sind Leiharbeitnehmer*innen.

4. Feststellung der Größe des Betriebsrats

Größe des Betriebsrats richtet sich nach der Anzahl betriebsangehöriger Arbeitnehmer*innen

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

a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG

Die Größe des Betriebsrates richtet sich nach der Zahlenstaffel des § 9 BetrVG und somit nach der Anzahl der jeweils betriebszugehörigen Arbeitnehmer*innen. Der Wahlvorstand muss beachten, dass es für den ein-, drei- und fünfköpfigen Betriebsrat auf die Anzahl der **in der Regel beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen** in dem Betrieb ankommt. In der dritten Stufe (51 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen bis zu 100 Arbeitnehmer*innen) ist dann ein fünfköpfiger Betriebsrat zu wählen, wenn wenigstens 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen im Betrieb beschäftigt sind (Beispiel: Sind einem Betrieb 90 Arbeitnehmer*innen tätig, werden fünf Betriebsratsmitglieder gewählt, wenn von den 90 Arbeitnehmer*innen wenigstens 51 Arbeitnehmer*innen wahlberechtigt sind.) Die jugendlichen Arbeitnehmer*innen unter 16 Jahren zählen nicht mit. Leitende Angestellte zählen nie mit, da es sich nicht um Arbeitnehmer*innen im Sinne des BetrVG handelt.

NEU

Die für das vereinfachte Wahlverfahren relevante 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

b) Regelbelegschaftsstärke

Prognoseentscheidung am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens

Maßgeblich für die Ermittlung der Größe des Betriebsrats ist eine **Prognoseentscheidung am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens**. Das Wahlausschreiben enthält die festgelegte Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 i. V. m. § 36 Abs. 3 Satz 1 WO). Es muss jedoch unbedingt vom Wahlvorstand beachtet werden, dass die Zahlenstaffel des § 9 BetrVG auf die Regelbelegschaftsstärke abstellt und nicht auf die Anzahl der am Tag des Wahlausschreibens tatsächlich Beschäftigten. Bei der Ermittlung der **„in der Regel“** im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen ist von den im **Normalzustand im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmer*innen** auszugehen. Der Normalzustand muss nicht identisch sein mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Vielmehr ist zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung erforderlich. Für die rückblickende Betrachtung wird ein Zeitraum von sechs Monaten bis zwei Jahren als angemessen erachtet. 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.

Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

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 einer Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistung nicht als Arbeitsverträge anzusehen sind. Auf der Basis dieser Rahmenverträge werden sodann befristete Arbeitsverträge für einen oder mehrere Tage mit diesen Kräften abgeschlossen. In diesen Fällen ist die Anzahl der Aushilfen der Regelbelegschaft zuzurechnen, die im Durchschnitt arbeitstäglich im Betrieb tätig ist.

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

Beschäftigte, die sich in **Elternzeit** befinden oder zur **Betreuung eines Kindes** freigestellt sind, zählen grundsätzlich mit, wenn ihr Arbeitsplatz während der Dauer des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses nicht besetzt wurde. Nach § 21 Abs. 7 BEEG zählt das Arbeitsverhältnis der/des sich in Elternzeit befindenden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellten Beschäftigten 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 Vertretungen.

Die vorgenannten Grundsätze sind anwendbar auf alle Vertretungssituationen unabhängig von ihrem Anlass (Abwesenheitszeiten wegen Mutterschutz, längerer Erkrankung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, Sonderurlaubs etc.).

Unter bestimmten Voraussetzungen zählen Leiharbeitnehmer*innen mit

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

Dauerarbeitsplatz als Voraussetzung

Generell gilt unabhängig von der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten, dass überlassene Beschäftigte, die nicht über einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber (Betriebsinhaber*in) 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- oder Krankheitsvertretung oder bei technischen Havarien oder im Falle anderer zeitlich begrenzter unvorhersehbarer Personalengpässe eingesetzt werden.

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

Beispiel: *In einem Betrieb mit 110 Stammbeschäftigten werden während der „Sommersaison“ von Anfang April bis Mitte Oktober eines Kalenderjahres zusätzlich auf 40 Arbeitsplätzen Leiharbeitskräfte beschäftigt. Diese kommen jeweils für die gesamte Sommersaison zum Einsatz. Es werden also auf „Planstellen“ regelmäßig 40 Leiharbeitskräfte beschäftigt, die mit der Größenordnung „40“ mitzählen, da die „Saisonarbeitsplätze“ mehr als sechs Monate im Jahr existieren.*

Der Wahlvorstand muss diese tasächlichen Voraussetzungen erfragen (Formular VE M 03) und prüfen.

Bis zu 100 Beschäftigte: Die zu zählenden Beschäftigten müssen wahlberechtigt sein

In **kleineren Betrieben** mit bis zu 100 Beschäftigten muss zwingend eine weitere wichtige Einschränkung Beachtung finden: Nach dem Wortlaut des § 9 BetrVG müssen die zu zählenden Beschäftigten in Betrieben dieser Größenordnung wahlberechtigt sein im Sinne des § 7 BetrVG.

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

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

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

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

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

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

Regelbelegschaftsstärke: Wahlvorstand hat Beurteilungsspielraum

In **Grenzfällen** steht dem Wahlvorstand bei der Ermittlung der Regelbelegschaftsstärke ein **Beurteilungsspielraum** zu. Das bedeutet, dass er einen Entscheidungsspielraum hat, der vom Arbeitsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob er **schwere Fehler** bei der Aufklärung des Sachverhaltes gemacht oder ob er **sachfremde Erwägungen** bei der Festlegung der Größe angestellt hat. 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.

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

5. 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: So lange 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, **solange der Gesetzgeber keine neue Regelung schafft**. Auch bei der späteren Sitzverteilung, die mit der Zuteilung der für das Minderheitengeschlecht reservierten Sitze beginnt, sind nicht-binäre Beschäftigte nach den allgemeinen Regeln zu behandeln (dazu unten D. III. 4.), solange der Gesetzgeber nicht aktiv wird.

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

Das Geschlecht in der Minderheit der Frauen oder Männer 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 werden würde. Das Wahlausschreiben darf hierzu keine Angaben machen.

Wahlvorstand ermittelt die Mindestsitze für das 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** (§ 36 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 WO). Erforderlich ist zunächst, dass der Wahlvorstand die tatsächliche Größe der Gesamtbelegschaft und die Anzahl der weiblichen, 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 Leiharbeitnehmer*innen bzw. die im Wege des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ beschäftigten Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer (geplanten) Einsatzzeit mitgezählt. Sie werden also mitgezählt unabhängig davon, ob sie gem. § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind oder nicht. Da für die Ermittlung der Anzahl von **Männern, Frauen und nicht-binären Beschäftigten** die Wahlberechtigung keine Rolle spielt und zudem ein anderer Beurteilungszeitpunkt maßgeblich ist, kann es zu Abweichungen der für die Ermittlung der Minderheitengeschlechtsquote maßgeblichen Anzahl von der Anzahl der 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 Höchstzahlverfahren**. Nachdem festgestellt wurde, welches der beiden Geschlechter der Frauen oder der 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*innen in einer Reihe nebeneinandergestellt. Beide Zahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen. Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit, das sowohl die Frauen als auch die Männer sein können, erhält am Ende so viele Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf dieses Geschlecht entfallen.

Beispiel: *Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer, 18 Frauen und eine nicht-binäre Person. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt drei Betriebsratssitze zu vergeben, da diese wahlberechtigten Beschäftigten auch „in der Regel" beschäftigt werden. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem wie folgt ermittelt:*

30 Männer : 1 = 30	18 Frauen : 1 = **18**
30 Männer : 2 = 15	18 Frauen : 2 = 9
30 Männer : 3 = 10	18 Frauen : 3 = 6

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

Losentscheid bei gleichen Höchstzahlen

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

Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Aushang gut sichbar 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 nach seinem Erlass an die Gruppe Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 Satz 3 und § 36 Abs. 4 WO (z.B. Beschäftigte im Außendienst, in Telearbeit und in Elternzeit) verschickt werden. Dies kann elektronisch oder per Post geschehen (§ 3 Abs. 4 Satz 4 WO analog).

6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

a) Inhalt des Wahlausschreibens

Alle Beschäftigten müssen Kenntnis nehmen können

Der Erlass und der Aushang eines Wahlausschreibens werden in § 36 Abs. 2 i. V. m. § 31 Abs. 1 WO zwingend vorgeschrieben (Formular VE M 04). 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**. 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. Fallen der Tag des Erlasses und der des Aushangs (ausnahmsweise) auseinander, ist der Tag des Aushangs für die Berechnung der Fristen maßgebend. Wird das Wahlausschreiben **an mehreren Orten** ausgehängt, ist für die Berechnung der Fristen der letzte Aushang maßgeblich.

Mit dem Aushang des Wahlausschreibens wird die Wahl eingeleitet

Das Wahlausschreiben muss von der/vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist der Erlass des Wahlausschreibens vollzogen und die Betriebsratswahl ist eingeleitet. 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 (§§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 i. V. m. 36 Abs. 3 Satz 1 WO). Zweckmäßig ist die Auslegung des Abdrucks der Wählerliste und der Wahlordnung im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder am Arbeitsplatz der/des Vorsitzenden des Wahlvorstands oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Eine Auslegung mehrerer Abdrucke an mehreren Stellen des Betriebs ist zulässig und in Betrieben mit einer oder mehreren Betriebsstätten neben dem Hauptbetrieb (Betriebsteile, Kleinstbetriebe) auch in jeder Betriebsstätte notwendig, 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 mehrere Betriebsstätten (Filialen) existieren. Da ein Aushang bzw. ein Auslegen 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 Schichtarbeitnehmer*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 Gesetzeslage nur unter sehr **strengen Voraussetzungen** zulässig ist. Diese können in der Praxis faktisch nicht erfüllt werden: 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. 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** bis zum Abschluss der Stimmabgabe **aushängen sollen** (§§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 10 i. V. m. 36 Abs. 3 Satz 1 WO), sowie im Falle der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von den Wahlvorschlägen Kenntnis (ggf. ergänzend) genommen werden kann. Die gültigen Wahlvorschläge sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben selbst bekannt zu machen. Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen des Betriebs oder in einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten an einer oder mehreren Stellen ausgehängt, sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen jeweils auszuhängen. Ist eine ergänzende elektronische Bekanntma-

chung des Wahlausschreibens erfolgt, müssen auch die Wahlvorschläge ergänzend elektronisch bekannt gemacht werden.

- Den Ort, der Tag und die Zeit der **Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe, § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG, § 36 Abs. 3 Satz 1 WO). Bei Existenz eines Betriebsrats soll die Wahlversammlung spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft, um eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden. Sehr viel besser ist es jedoch, einen Zeitraum von mindestens drei bis vier Wochen zu veranschlagen.

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

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

  Beispiel: *Wird die Wahlversammlung auf Mittwoch, den 27. April 2022 terminiert, läuft die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen am Dienstag, den 19. April 2022 ab. Das Wahlausschreiben ist spätestens am Montag, den 11. April 2022 auszuhängen.*

  Die **Uhrzeit**, zu der die Wahlversammlung beginnt, muss im Wahlausschreiben angegeben werden. Der Zeitpunkt ist so festzulegen, dass möglichst alle Beschäftigten Gelegenheit haben, während ihrer Arbeitszeit an der Wahlversammlung teilzunehmen. Das wird in Schichtbetrieben – vor allem in **Drei-Schicht-Betrieben** – nicht immer möglich sein. Nicht geklärt ist, ob es zulässig ist, die Wahlversammlung in mehrere „Etappen“ bzw. „Versammlungsteile“ aufzuspalten. Mit Blick auf ein mögliches Anfechtungsrisiko wird empfohlen, die Wahlversammlung nicht zu unterbrechen bzw. in mehrere Teile aufzuteilen, solange diese Frage höchstrichterlich nicht geklärt ist.

Angabe des Endes der Wahlversammlung im Wahlausschreiben

Bislang wurde höchstrichterlich noch nicht entschieden, ob auch das Ende der Wahlversammlung im Wahlausschreiben anzugeben ist. Dafür spricht in rechtlicher Hinsicht der gleiche Wortlaut von § 3 Abs. 2 Nr. 11 WO und § 31 Abs. 1 Nr. 11 i. V. m. § 36 Abs. 3 WO und der Umstand, dass der Wahlvorstand den Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung im Wahlausschreiben anzugeben hat, der unverzüglich nach Beendigung der Wahlversammlung liegen muss. Dafür sprechen auch Praktikabilitätserwägungen (Vermeidung von Schlangen vor den Wahlkabinen bzw. dem Versammlungsraum verbunden mit möglichen langen Wartezeiten für die Beschäftigten). Wir empfehlen daher, das Ende der Wahlversammlung im Wahlausschreiben konkret festzulegen. Das Formular VE M 04 sieht die entsprechende Angabe vor. Die Dauer der „Wahlversammlung“, d. h. der Zeitraum, in dem die Beschäftigten ihre Stimme abgeben können, muss dann so bestimmt sein, dass alle Beschäftigten die **Möglichkeit zu einer persönlichen Stimmabgabe** haben. In Schichtbetrieben ist die Dauer der Versammlung so zu gestalten, dass die Beschäftigten aller Schichten zumindest zum Beginn oder zum Ende ihrer Schicht ihre Stimme während der Arbeitszeit abgeben können (schichtübergreifende Terminierung der „Wahlversammlung“). Die Versammlung darf nicht vor der im Wahlausschreiben angegebenen Zeit geschlossen werden. Über das im Wahlausschreiben angegebene Ende der Versammlung hinaus sind diejenigen Wahlberechtigten noch

zur Stimmabgabe zuzulassen, die vor Ablauf dieser Zeit im Versammlungsraum erschienen sind oder aus Platzgründen vor ihm warten. Nach Ablauf der Wahlzeit eintreffenden Personen ist der Zutritt zur Stimmabgabe zu sperren.

- Sind den Wahlvorstandsmitgliedern die Beschäftigten **nicht alle namentlich bekannt**, sollte die Vorlage eines Identitätsnachweises (Ausweis, Kreditkarte etc.) verlangt werden, damit die 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 im Formular VE M 04). Die Wahlordnung enthält hierzu allerdings keine Vorschriften und es existiert noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung.

- Beschließt der Wahlvorstand für Betriebsteile und Kleinstbetriebe die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** gemäß § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 3 WO (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO), sind diese Betriebsteile und Kleinstbetriebe im Wahlausschreiben zu benennen. Ebenso ist anzugeben, an welchem Ort und bis zu welchem Tag und welcher Zeit die **Briefwahlstimmen** im Wege der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe abgegeben werden können. Für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gibt die Wahlordnung keine Frist vor. Der Wahlvorstand legt selbst fest, bis zu welchem Tag und welcher Uhrzeit die Briefwahlstimmen nach der Wahlversammlung an einem von ihm bestimmten Ort eingehen können. Der Zeitpunkt sollte zwischen vier und sieben Tage nach dem Zeitpunkt der Wahlversammlung liegen. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann auch eine längere Frist festgesetzt werden (siehe hierzu ausführlich unter D. II. 2).

Ort, Tag und Zeitpunkt der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (Rücklauffrist für die Briefwahl) werden immer im Wahlausschreiben angegeben

Ort, Tag und Zeitpunkt der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe sind auch dann im Wahlausschreiben festzulegen, wenn zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht feststeht, ob es Briefwähler*innen geben wird. Das ist dann der Fall, wenn gem. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO i. V. m. § 24 Abs. 2 und/oder Abs. 3 WO zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens weder obligatorische Briefwähler*innen vorhanden noch der Wahlvorstand für bestimmte Betriebsteile und Kleinstbetriebe die Briefwahl beschlossen hat. Stellt später ein/e Beschäftigte*r gem. § 35 Abs. 1 Satz 1 WO, § 36 Abs. 4 WO einen Briefwahlantrag, muss den Beschäftigten gem. § 35 Abs. 2 WO, § 36 Abs. 4 WO gesondert mitgeteilt werden, dass es nun eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gibt. Der Wahlvorstand verschiebt den Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung auf einen Zeitpunkt, der unmittelbar nach dem Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe liegt und teilt dies den Beschäftigten ebenfalls mit. Die Mitteilung über die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe sowie Ort, Tag und Zeitpunkt der verschobenen Stimmauszählung muss in derselben Weise bekannt gemacht werden wie das Wahlausschreiben. Wird ein Briefwahlantrag nicht gestellt, verbleibt es bei dem im Wahlausschreiben angegebenen Ort, Tag und Zeitpunkt der Stimmauszählung (Einzelheiten hierzu: siehe unten).

- Der Ort, der Tag und der Zeitpunkt der **öffentlichen Stimmauszählung.** Die Stimmauszählung ist unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung vorzunehmen (§ 34 Abs. 3 WO in Verbindung mit. § 36 Abs. 4 WO). Soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe in der Wahlversammlung für den Wahlvorstand unzumutbar ist, muss die Auszählung spätestens an dem auf den Tag der Durchführung der Wahlversammlung folgenden Arbeitstag erfolgen. Der Raum muss den an der Auszählung Interessierten einen ungehinderten Zugang und eine ungehinderte Sicht auf die Urnenöffnung und den Auszählungsvorgang ermöglichen.

  Hat der Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe beschlossen (§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO, § 36 Abs. 4 WO i. V. m. § 24 Abs. 3 WO) oder sind bestimmte Arbeitnehmer*innen im Betrieb vertreten, die wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses am Tag der Wahlversammlung voraussichtlich abwesend sein werden oder die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus anderen

Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich abwesend sein werden (§ 36 Abs. 4 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO; ausführlich hierzu unter Gliederungspunkt D. II. 2. b), muss der Wahlvorstand den entsprechenden Beschäftigten die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zukommen lassen. Er weiß also bereits vor Erlass des Wahlausschreibens, dass es Briefwähler*innen gibt. Der Beginn der öffentlichen Stimmauszählung ist daher in diesen Fällen auf einen Zeitpunkt unverzüglich nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe festzulegen.

Gibt es **keine weit entfernten Betriebsteile oder Kleinstbetriebe**, für die der Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat und gibt es auch keine Beschäftigten, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen gem. § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO von Amts wegen zukommen lassen musste, ist die öffentliche Stimmauszählung unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung durchzuführen (§ 34 Abs. 3 WO, § 36 Abs. 4 WO). Der entsprechende Zeitpunkt ist im Wahlausschreiben gemeinsam mit dem Ort der Stimmauszählung anzugeben. Stellt in diesem Fall nach Erlass des Wahlausschreibens ein/e Beschäftigte*r fristgemäß einen Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 35 Abs. 1 Satz 1 WO, § 36 Abs. 4 WO), hat der Wahlvorstand den im Wahlausschreiben festgelegten Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 35 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 WO neu festzulegen. Ggf. muss auch der Ort neu festgelegt werden. Der Wahlvorstand muss sodann Ort, Tag und Zeitpunkt der (verschobenen) öffentlichen Stimmauszählung in derselben Form wie das Wahlausschreiben im Betrieb bekannt machen (Formular VEZ M 11).

Wurden Stimmen **per Briefwahl** abgegeben, erfolgt die Bearbeitung der Briefwahlstimmen zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung (§ 35 Abs. 4 WO). Da dies nach der geänderten Wahlordnung ausdrücklich so bestimmt ist, bedarf es keiner gesonderten Information im Wahlausschreiben über den Zeitpunkt der Bearbeitung der Briefwahlstimmen.

- Der Ort, an dem **Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 14 i. V. m. § 36 Abs. 3 Satz 1 WO). Zweckmäßig ist als Angabe der Betriebsadresse 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 Schichtarbeitnehmer*innen und nicht im Betrieb Beschäftigte die Möglichkeit haben müssen, Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Installiert der Wahlvorstand zusätzlich einen Briefkasten, um die Abgabe von Erklärungen für die Beschäftigten auch jenseits der Zeiten zu ermöglichen, an denen unter der Betriebsadresse Wahlvorstandsmitglieder anzutreffen sind, ist der genaue Standort des Briefkastens ergänzend zur Betriebsadresse im Wahlausschreiben anzugeben.

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

Nachdem diese Entscheidungen durch Beschluss des Wahlvorstands getroffen worden sind, kann das Wahlausschreiben ebenfalls durch Beschluss des Wahlvorstands erlassen werden (VE M 04). Das Wahlausschreiben muss nach § 31 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. § 36 Abs. 3 WO zwingend folgenden Inhalt haben:

1. Das Datum des **Erlasses des Wahlausschreibens**. Wie oben ausgeführt wird das Wahlausschreiben im Rechtssinne „erlassen“, indem der Wahlvorstand einen Beschluss über den Inhalt des Wahlausschreibens fasst und das Wahlausschreiben aushängt. Es handelt sich um eine Amtshandlung des Wahlvorstands, die aus den Elementen des Beschlusses und der tatsächlichen Handlung des Aushängens besteht. Es ist unbedingt zu beachten, dass erst am

Tag des Aushangs (bei mehreren Orten des Aushangs: bei Aushang am letzten dieser Orte) der Lauf der Fristen beginnt, die von diesem Datum an berechnet werden, auch wenn der Beschluss über den Inhalt des Wahlausschreibens schon zu einem vorherigen Datum gefasst worden sein sollte. Wir empfehlen daher zum Nachweis der korrekten Fristberechnung sowohl das Datum der Beschlussfassung als auch das Datum des Aushangs in das Wahl-ausschreiben aufzunehmen. Das Formular VE M 04 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 (§ 30 Abs. 2 WO) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist. Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der dem Aushang des Wahlausschreibens folgt. Sie wird durch Wochenenden und Feiertage sowie Samstage und Sonntage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

Beispiel: *Der Wahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben und hängt dieses aus und legt zeitgleich die Wählerliste am Mittwoch, den 13. April 2022 aus. Die Einspruchsfrist läuft eigentlich am Sonnabend, den 16. April 2022, ab. Da an diesem Sonnabend, am darauffolgenden Sonntag und am darauffolgenden Montag, den 18. April 2022 (Ostermontag), die Frist ebenfalls von Rechts wegen nicht ablaufen kann, läuft sie am nächsten Werktag – Dienstag, den 19. April 2022 – ab.*

Der Wahlvorstand kann **eine Uhrzeit festlegen**, bis zu der ihm die Einsprüche am Tag des Fristablaufs zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an diesem konkreten 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 Beschäftigten 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 lieber 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.

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). 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 VE M 04 sieht diese Angaben vor.

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

6. Die Mindestzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen, von denen ein **Wahlvorschlag unterschrieben** sein muss, damit er gültig ist: Die Mindestzahl von Arbeitnehmer*innen ist konkret anzugeben. Nach § 14 Abs. 4 BetrVG in der Fassung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gilt Folgendes: In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten sind keine Stützunterschriften erforderlich. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Wahlberechtigen müssen zwei Wahlberechtigte einen Wahlvorschlag unterstützen. In Betrieben ab in der Regel 101 Beschäftigten ist jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer*innen von mindestens einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen zu unterzeichnen. Bei der Ermittlung der genauen Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften sind die Beschäftigten, die als Leiharbeitnehmer*innen bzw. in anderen Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ für mehr als drei Monate beschäftigt werden (sollen) und damit wahlberechtigt sind (§ 7 Satz 2 BetrVG), mitzuzählen. Daraus folgt: Wird in einem Betrieb ein einköpfiger Betriebsrat gewählt, weil dort in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen tätig sind, bedarf es **keiner Stützunterschrift**. Wird ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt, weil im Betrieb in der Regel bis zu fünfzig Wahlberechtigte beschäftigt werden, müssen zwei Wahlberechtigte den Wahlvorschlag unterzeichnen. In einem Betrieb, in dem in der Regel 51 bis 100 Wahlberechtigte beschäftigt sind und ein fünfköpfiger Betriebsrat gewählt wird, müssen ebenfalls zwei Wahlberechtigte den Wahlvorschlag unterzeichnen. Wird in einem Betrieb mit 101 bis 200 Beschäftigten das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart, müssen jeweils 1/20 der Wahlberechtigten einen Wahlvorschlag unterstützen. Ergibt die Berechnung keine ganze Zahl, ist stets aufzurunden. Somit ist folgende Anzahl von Stützunterschriften erforderlich: bei 101 bis 120 Wahlberechtigten sind sechs Stützunterschriften, bei 121 bis 140 Wahlberechtigten sind sieben Stützunterschriften, bei 141 bis 160 Wahlberechtigten sind acht Stützunterschriften notwendig (usw).

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 spätestens vor Ablauf einer Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats **einzureichen sind** (§ 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Der letzte Tag der Einreichungsfrist ist im Wahlausschreiben konkret anzugeben. Es handelt sich um

eine Rückwärtsfrist. Findet die Wahlversammlung an einem Mittwoch statt, läuft die Frist am Dienstag der Vorwoche aus.

Der Wahlvorstand kann im Wahlausschreiben die **Uhrzeit** angeben, bis zu dem ihm am letzten Tag der Frist **Wahlvorschläge zugehen** können. Die Festlegung der Uhrzeit darf jedoch nicht beliebig erfolgen. Zu der im Wahlausschreiben genannten Zeit muss die Mehrzahl der Beschäftigten ihre Arbeit am betreffenden Tag nachweisbar beendet haben. Ist dies nicht der Fall, liegt ein anfechtungsrelevanter Fehler vor. Wir verweisen auf die Ausführungen zur Festlegung des Zeitpunkts für die Einreichung von Einsprüchen gegen die Wählerliste oben unter 3.

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

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

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

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

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

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

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

16. Auch wenn dies in § 31 Abs. 1 WO i. V. m. § 36 Abs. 3 WO keine ausdrückliche Erwähnung findet, muss im Wahlausschreiben die betriebliche Einheit festgelegt werden, für die der Betriebsrat gewählt wird. Um sicherzustellen, dass das Wahlausschreiben alle notwendigen Angaben enthält, wird die Verwendung des Formulars VEM 04 empfohlen.

b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Aushang des Wahlausschreibens an einem oder ggf. mehreren geeigneten Orten

Das Original des Wahlausschreibens bleibt bei den Unterlagen des Wahlvorstands und wird Bestandteil der sogenannten „Wahlakte“. Ein Abdruck oder eine Kopie des Wahlausschreibens ist vom Tage des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe **an einer oder mehreren geeigneten den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen** vom Wahlvorstand auszuhängen und bis zum Ende des Wahlverfahrens in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es soll noch einmal deutlich hervorgehoben werden: Soweit neben dem Hauptbetrieb noch weitere Betriebsstätten (Betriebsteile und Kleinstbetriebe: Außenstellen, Filialen etc.) existieren, muss in jeder Betriebsstätte ein Exemplar des Wahlausschreibens jeweils an einer oder mehreren geeigneten Stellen gut einsehbar ausgehängt werden und es muss vom Wahlvorstand (zum Beispiel durch Kontrollgänge oder Kontrollanrufe) sichergestellt werden, dass in jeder Betriebsstätte das Wahlausschreiben bis zum Ende des Wahlverfahrens lesbar ist. Das Wahlausschreiben ist entsprechend gegen Verschmutzung, Verstaubung und Verblassen der Schrift zu schützen. Es empfiehlt sich, in der Wahlakte ein Dokument „Kontrolltermine“ anzulegen, in welchem diese zum Nachweis festgehalten werden.

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

Wahlausschreiben

Das ist **zwingender Bestandteil** des Wahlausschreibens:

- ➜ Datum des Erlasses
- ➜ Ort der Auslage von Wählerliste und Wahlordnung
- ➜ Hinweis: Nur wer in der Wählerliste steht, darf wählen oder gewählt werden; Möglichkeit des Einspruchs gegen die Wählerliste und Frist hierfür; Einschränkung des Anfechtungsrechts mit Blick auf fehlerhafte Wählerliste, wenn kein Einspruch erhoben wird
- ➜ Anteil der zu wählenden Betriebsratsmitglieder
- ➜ Zahl der Frauen und Männer im Betrieb und Anzahl der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht
- ➜ Mindestzahl der Unterzeichnenden eines Wahlvorschlages
- ➜ Hinweis: Wahlvorschlag der Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet werden
- ➜ Hinweis: Wahlvorschläge sind spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand einzureichen
- ➜ Hinweis: Stimmabgabe ist an Wahlvorschläge gebunden; nur solche Wahlvorschläge zu berücksichtigen, die fristgerecht eingereicht worden sind
- ➜ Ort, an dem die Wahlvorschläge aushängen
- ➜ Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats
- ➜ Hinweis: Beschäftigte, die nicht an der Wahlversammlung teilnehmen können, haben die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe; Antrag spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung; Fristablauf ist zu datieren
- ➜ Ort, Tag und Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe sowie Betriebsteile/Kleinstbetriebe, für die die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde
- ➜ Ort, an dem Einsprüche gegen Wählerliste, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen abzugeben sind (Betriebsadresse)
- ➜ Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung

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

Da in der Praxis die sehr engen Voraussetzungen für eine ausschließliche Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf rein elektronischem Weg kaum erfüllbar

sind, ist von einer **ausschließlich elektronischen Veröffentlichung** dringend abzuraten. Es empfiehlt sich, das Wahlausschreiben immer auch in Papierform zu veröffentlichen und die elektronische Veröffentlichung 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.

Übersetzung des Wahlausschreibens

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

Beschäftigten, die zur **Gruppe der Briefwähler*innen gem. §§ 24 Abs. 2 WO**, 35 Abs. 1 Satz 3 WO, 36 Abs. 4 WO gehören und denen der Wahlvorstand daher im späteren Wahlverfahren die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zusenden muss, sollte der Wahlvorstand das Wahlausschreiben unmittelbar nach dessen Erlass zukommen lassen, weil sonst diese Beschäftigten nicht aktiv in das Wahlgeschehen eingreifen können. Für das normale Wahlverfahren enthält die geänderte Wahlordnung ausdrücklich eine Verpflichtung zur Übersendung des Wahlausschreibens nach dessen Erlass an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO (§ 3 Abs. 4 S. 4 WO). Für das vereinfachte Wahlverfahren ist eine solche Verpflichtung nicht in die Wahlordnung aufgenommen worden. Im vereinfachten einstufigen Verfahren empfiehlt es sich jedoch, entsprechend den Vorgaben für das normale Wahlverfahren zu verfahren. Ist eine elektronische Übermittlung des Wahlausschreibens an die Briefwähler*innen möglich, empfiehlt sich diese als schnellere und leichter zu administrierende Variante. Es ist nicht erforderlich, dass die Übermittlung so frühzeitig erfolgt, 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, die durch den Erlass des Wahlausschreibens ausgelöst werden, keine Relevanz. Die Einzelheiten werden unter Gliederungspunkt D. II. 2. b) cc) erläutert.

c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

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

Das Wahlausschreiben kann nur unter engen Voraussetzungen nach seinem Erlass geändert werden. Ein offensichtlicher Schreib- oder Rechenfehler, der für die/den Leser*in leicht erkennbar ist, kann **jederzeit korrigiert werden** (Beispiel: Im Wahlausschreiben ist ein Wahlzeitpunkt im Jahre 2032 angegeben worden und nicht im erkennbar richtigen Jahr 2022). Es dürfen niemals Fristen verlängert oder verkürzt werden.

Ansonsten kann das Wahlausschreiben nach überwiegender Ansicht grundsätzlich nur dann berichtigt werden, wenn die Änderung bzw. Ergänzung so **rechtzeitig** erfolgt, dass trotz der Änderung das Wahlverfahren noch ordnungsgemäß ablaufen kann. Grundsätzlich gilt im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren: Wenn die Frist für die Bekanntgabe der Wahlvorschläge von sieben Tagen vor Durchführung der Wahlversammlung und die Wochenfrist für die Einreichung der Wahlvorschläge in entsprechender Anwendung des § 28 WO nicht (kumulativ) eingehalten werden können, muss die Wahl abgebrochen und ein neues Wahlausschreiben erlassen werden.

Wahlausschreiben nachträglich ändern

> Nur möglich bei offensichtlichen Fehlern (Beispiel Rechtschreib- oder Rechenfehler)
> Im Übrigen nur möglich, wenn die beiden Wochenfristen für die Zeit zwischen Erlass des Wahlausschreibens und Einreichung der Wahlvorschläge und für die Zeit der Bekanntgabe der Wahlvorschläge und dem Tag der Wahlversammlung eingehalten werden können

Eine **Berichtigung** kann unter Beachtung dieser zeitlichen Vorgaben zulässig sein, solange noch keine Wahlvorschläge eingereicht worden sind. Es spricht viel dafür, dass selbst nach Einreichung von Wahlvorschlägen noch eine Berichtigung erfolgen kann, soweit die beiden oben genannten Wochenfristen noch eingehalten werden können und noch mindestens wegen der rückwärts zu rechnenden Fristen rechnerisch 16 Tage bis zur Durchführung der Wahlversammlung zur Verfügung stehen.

In diesem Fall müssen die Vertreter*innen der bereits eingereichten Wahlvorschläge über die Änderung bzw. Ergänzung des Wahlausschreibens sofort unterrichtet werden. Das ist wichtig, weil die Änderung bzw. Ergänzung des Wahlausschreibens (z. B. die Änderung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht, der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften oder der Anzahl der Betriebsratssitze) Auswirkungen auf die Gültigkeit der bereits eingereichten Wahlvorschläge haben kann. Auch kann es sein, dass ein Wahlvorschlag ggf. anders zusammengestellt worden wäre, wenn das Wahlausschreiben schon bei seinem Erlass einen anderen Inhalt gehabt hätte.

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

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

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

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

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

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung an geeigneter Stelle

Ein **Abdruck der Wählerliste sowie der Wahlordnung** sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb bzw. in Betrieben mit mehreren Betriebsstätten in jeder Betriebsstätte an jeweils geeigneter Stelle **zur Einsichtnahme auszulegen** (§ 36 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. § 2 Abs. 4 WO). Im Zusammenhang mit dem Erlass des Wahlausschreibens hat der Wahlvorstand beschlossen, wo die Wählerliste und die Wahlordnung ausgelegt werden sollen. Dies wurde dann entsprechend auch in das Wahlausschreiben aufgenommen. An diesem Ort bzw. diesen Orten muss jetzt auch eine Auslegung erfolgen. 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 einer/eines Beschäftigten notwendig ist.

2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

Jede/r Arbeitnehmer*in ist einspruchsberechtigt

Alle im Betrieb Beschäftigten können gegen die Wählerliste binnen einer **Frist von drei Tagen ab Aushang des Wahlausschreibens** schriftlich Einspruch einlegen, wenn sie meinen, dass die Wählerliste 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.

Einspruch gegen die Wählerliste

Jede/r Arbeitnehmer*in kann **binnen drei Tagen** nach Aushang des Wahlausschreibens Einspruch gegen die Wählerliste einlegen. Nur wer davon Gebrauch macht, kann später ggf. die Wahl wegen einer fehlerhaften Wählerliste anfechten.

Der **Arbeitgeber** und die im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** haben **kein Einspruchsrecht**. Über Einsprüche gegen die Wählerliste muss der Wahlvorstand unverzüglich, also so schnell wie möglich und „ohne schuldhaftes Zögern", entscheiden. 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 erläuterte Rechtslage zugrunde und prüft, ob der Einspruch in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt ist. Die Entscheidung muss der/dem Arbeitnehmer*in, die/der Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitgeteilt werden (Formular VE M 05). Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber unter Befriedungsgesichtspunkten zweckmäßig. Die Entscheidung muss der/dem Arbeitnehmer*in ebenfalls so schnell wie mög-

lich, spätestens aber am Tag vor der Wahl, zugehen. Der Wahlvorstand prüft die Berechtigung des Einspruchs. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar sowie die eventuell elektronisch bekannt gemachte Version der Wählerliste zu berichtigen.

3. Fortlaufende Anpassung der Wählerliste

Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Ende der Stimmabgabe in der Wahlversammlung können Beschäftigte eingestellt oder gekündigt werden. Der Wahlvorstand kann aber auch feststellen, dass die Wählerliste aus anderen Gründen einer Anpassung bedarf, z. B. weil sich der Status von Beschäftigten geändert hat (Wechsel auf die Position einer/eines leitenden Angestellten). Der Wahlvorstand muss deshalb von Amts wegen die Wählerliste im Wahlverfahren 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 unverzüglich 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. Letztmalig darf und muss die Wählerliste **am Tag der Durchführung der Wahlversammlung** den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst werden, sofern sich Änderungen ergeben haben. Eine Änderung kann auch noch während der laufenden Wahlversammlung erfolgen. Sie setzt stets einen Beschluss des Wahlvorstands voraus. 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 Wahlversammlung eine Sitzung zur Aktualisierung der Wählerliste durchführen. Weitere Anpassungen sind dann nur noch in Ausnahmefällen notwendig.

NEU: Ergänzung/Anpassung der Wählerliste noch bis zum Tag der Wahlversammlung

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 aber 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 sollte:

- 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 des Wahlvorschlags ...
- Aufforderung zur Entscheidung bei Mehrfach-Unterstützung verschickt/überreicht am ... (Datum)
- Kandidatur auf Wahlvorschlag ...
- 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) (nur bei Briefwahl nach § 24 Abs. 2 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 Satz 1, § 36 Abs. 4 WO)
- Briefwahlunterlagen verschickt 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 unbedingt beachten, dass bei Streichungen und Ergänzungen der Wählerliste auch das elektronische Dokument entsprechend angepasst werden muss.

4. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen

In den Betriebsrat werden Kolleg*innen gewählt, die aus dem Kreis der Belegschaft oder von Gewerkschaften für dieses Amt vorgeschlagen werden. Es können nur Beschäftigte vorgeschlagen werden, die wählbar und als solche in der Wählerliste aufgeführt sind [hierzu oben B. II. 3. c)].

a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen

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

aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten

Die Wahlvorschläge der Beschäftigten (vgl. Formular VE M 06a) setzen sich aus **zwei Teilen** zusammen: einem Teil, der die Kandidierenden enthält und einem Teil, der die Unterschriften der Unterstützer*innen des Wahlvorschlags beinhaltet (Stützunterschriften). In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten entfällt der zweite Teil, da Stützunterschriften hier nicht erforderlich sind.

Anzahl der Kandidierenden

Die Kandidierenden sind mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Jeder Wahlvorschlag soll mindestens **doppelt so viele Kandidierende** aufweisen, wie in dem Wahlvorgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Vorschrift. Es ist auch zulässig, dass auf einem Wahlvorschlag weniger Kandidierende als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist beispielsweise auch ein Wahlvorschlag mit nur einer/einem Bewerber*in. Auch nach oben ist die Anzahl der Kandidierenden auf einem Wahlvorschlag nicht begrenzt.

Die **schriftliche Zustimmung** der Kandidierenden zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 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 für den betreffenden Wahlvorschlag geleistet wurde. Die Kandidierenden, die nicht mehr kandidieren möchten, sind frei, das jeweilige Mandat nicht anzunehmen, wenn sie jeweils gewählt werden sollten.

Ein Wahlvorschlag 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 des Wahlvorschlags noch nicht absehbar war.

NEU

Anzahl von Stützunterschriften

Für **Stützunterschriften** gilt nach § 14 Abs. 4 BetrVG in der Fassung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes Folgendes:

- In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten sind **keine Stützunterschriften** erforderlich.
- In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Wahlberechtigten müssen **zwei Wahlberechtigte** einen Wahlvorschlag unterstützen.
- In Betrieben ab in der Regel 101 Beschäftigten, in denen das vereinfachte Wahlverfahren auf Basis einer Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber zur Anwendung kommt, ist jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer*innen von **mindestens einem Zwanzigstel (= 5 Prozent) der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen** zu unterzeichnen.

Ergibt die Berechnung von fünf Prozent (1/20) der wahlberechtigten Beschäftigten keine volle Zahl, so ist diese immer auf die nächste **volle Zahl aufzurunden**. Zu den Wahlberechtigten, deren regelmäßige Anzahl für die Ermittlung der notwendigen Stützunterschriften maßgeblich ist, zählen nach neuer Rechtslage auch Beschäftigte, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.

Beispiel 1: *In einem Betrieb sind in der Regel 104 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen tätig. Wahlvorstand und Arbeitgeber haben eine Vereinbarung zur Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens getroffen. Erforderliche Stützunterschriften: 104 : 20 = 5,2. Da stets auf die nächste volle Zahl aufzurunden ist, muss ein Wahlvorschlag von sechs wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet werden.*

Beispiel 2: *In einem Betrieb sind in der Regel 96 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Ein Wahlvorschlag benötigt in diesem Fall zwei Stützunterschriften.*

Im Wahlausschreiben muss die konkrete Anzahl der Stützunterschriften angegeben werden

Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen [dazu oben B. II. 3. a)] dürfen Stützunterschriften leisten. Auch Mitglieder des Wahlvorstands, eines amtierenden Betriebsrats und die Wahlbewerber*innen selbst können Wahlvorschläge durch ihre Unterschrift unterstützen. Auch **Leiharbeitnehmer*innen** und andere in Formen des sog. „Drittpersonaleinsatzes“ tätige Beschäftigte [vgl. Gliederungspunkt B. II. 3. b)], die mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (sollen) und somit gem. § 7 Satz 2 BetrVG das aktive Wahlrecht besitzen, sind berechtigt, Stützunterschriften zu leisten. Die konkrete Anzahl der Stützunterschriften ist im Wahlausschreiben anzugeben.

Die Stützunterschriftenleistenden sind in formaler Hinsicht die Urheber*innen der Wahlvorschläge. 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 Kandidierende hinzugefügt, nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden, ist der Wahlvorschlag ungültig. Dies gilt nach höchstrichterlicher Rechtsprechung selbst dann, wenn die Anzahl von Stützunterschriften, die erst nach Hinzufügung der letzten Bewerberin/des letzten Bewerbers geleistet werden, die notwendige Anzahl von Stützunterschriften erreicht.

Hat der Wahlvorstand aufgrund konkreter Umstände Indizien dafür, dass der Kandidatenteil nachträglich ergänzt wurde, muss er in Rücksprache mit der/dem Vorschlagsvertreter*in klären, ob Kandidierende hinzugefügt wurden, nachdem die erste Stützunterschrift bereits geleistet worden ist. In einem solchen Fall ist die/der Vorschlagsvertreter*in unverzüglich über die mögliche **Ungültigkeit des Wahlvorschlags** zu informieren. Die Erklärungen der Vorschlagsvertreterin/des Vorschlagvertreters sind in der Wahlakte zu protokollieren.

Wahlvorschlag ist einheitliche Urkunde

Die Stützunterschriften und die Kandidatenliste müssen zur Herstellung der Einheitlichkeit des Wahlvorschlags **nicht unbedingt fest körperlich verbunden** sein, z. B. durch Zusammenheftung. Die Einheitlichkeit des Wahlvorschlags 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.

Problematisch: mehrfache oder erneute Heftung

Eine **mehrfache Heftung** bzw. Unregelmäßigkeiten bei der Heftung – z. B. wenn erkennbar Klammern gelöst und eine oder mehrere erneute Heftungen vorgenommen wurden – sind problematisch. Wenn sich in einem solchen Fall nicht aus anderen oben genannten Merkmalen die Bezugnahme des Unterschriftenteils zum Kandidatenteil ergibt, ist der Wahlvorschlag ungültig, soweit sich nicht per Befragung der Vorschlagsvertreterin bzw. des Vorschlagsvertreters die Unregelmäßigkeiten aufklären lassen.

Auch in einem solchen Fall ist die/der Vorschlagsvertreter*in unverzüglich über die mögliche Ungültigkeit des Wahlvorschlags zu informieren.

Es können zudem auch mehrere identische Ausfertigungen eines Vorschlages unter den Beschäftigten umlaufen, die dann jeweils von Unterstützer*innen unterzeich-

net und später als ein Wahlvorschlag eingereicht werden. Ein einheitlicher Wahlvorschlag liegt in diesem Fall jedoch nur bei völliger Identität des Wahlvorschlags vor.

Eine Stützunterschrift kann **nicht mehr zurückgenommen** werden, sobald der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht worden ist. Hat ein/e Beschäftigte*r mehrere Listen unterstützt, greift die Regelung der §§ 6 Abs. 5 und 36 Abs. 5 Satz 2 WO und die/der Beschäftigte muss sich nach Aufforderung durch den Wahlvorstand entscheiden, welchen Vorschlag sie/er unterstützen will.

Jeder Wahlvorschlag hat eine/n Wahlvorschlagsvertreter*in. Diese Person ist berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn von den Unterzeichner*innen niemand als Wahlvorschlagsvertretung benannt wurde, muss der Wahlvorstand die/den an erster Stelle auf dem Wahlvorschlag benannte/n Unterzeichner*in (Stützunterschriftleistende*r) als Vertreter*in ansehen.

Sofern der Wahlvorschlag keiner Stützunterschriften bedarf (d.h. in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten), ist diejenige Person **Wahlvorschlagsvertreter*in**, die den Vorschlag eingereicht hat, sofern niemand anderes benannt ist (§ 33 Abs. 2 i. V. m. § 36 Abs. 5 WO). Ist für den Wahlvorstand nicht erkennbar, wer einen Wahlvorschlag eingereicht hat, der keine Stützunterschriften trägt, empfiehlt es sich, die/den erste/n Kandidat*in als Vorschlagsvertreter*in zu betrachten.

Jeder Wahlvorschlag hat ein **Kennwort**. Wenn der eingereichte Vorschlag nicht mit einem Kennwort versehen ist, hat der Wahlvorstand den Wahlvorschlag mit Familienname und Vorname der beiden an erster Stelle Benannten zu bezeichnen. Dieser Wahlvorschlag darf den Namen einer Gewerkschaft nicht im Kennwort führen [siehe unten unter bb) und f)].

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

Gewerkschaftsvorschläge nur mit Namen der Gewerkschaft

Von den Wahlvorschlägen, die aus dem Kreise der Beschäftigten herrühren, sind die Gewerkschaftsvorschläge gem. § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG scharf zu unterscheiden (vgl. Formular VE M 06b). Nur diese „echten“ Gewerkschaftsvorschläge sind zur Vermeidung von Verwechselungen berechtigt, den **Namen der Gewerkschaft** in ihrem Kennwort zu führen. Diese Gewerkschaftsvorschläge können nur von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eingebracht werden. An den Kandidatenteil eines Gewerkschaftsvorschlags sind dieselben formalen Anforderungen zu stellen, die auch für diejenigen Wahlvorschläge gelten, die aus dem Kreise der Beschäftigten eingebracht werden. Es müssen zudem mindestens **zwei Gewerkschaftsbeauftragte** diesen Wahlvorschlag unterzeichnen. Die Beauftragten müssen satzungsrechtlich zur Unterzeichnung des Gewerkschaftsvorschlags befugt sein bzw. die Unterzeichner*innen müssen eine Beauftragung von solchen zur Unterzeichnung satzungsrechtlich legitimierten Personen erteilt bekommen haben. Zumindest dann, wenn Zweifel bestehen, ob die Unterzeichner*innen als „Beauftragte“ einer Gewerkschaft anzusehen sind, ist der Wahlvorstand berechtigt, sich einen Nachweis der Beauftragung vorlegen zu lassen. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Wahl wegen der Zulassung eines ungültigen Wahlvorschlags 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** der Gewerkschaft im Betrieb beschäftigt wird. Bestehen in Ausnahmefällen Zweifel, ob ein Mitglied der Gewerkschaft im Betrieb beschäftigt wird, oder ob es sich bei einer Organisation wirklich um eine Gewerkschaft handelt, bedarf es einer genaueren Überprüfung dieser Voraussetzungen durch den Wahlvorstand.

Wahlvorschläge der Gewerkschaften bedürfen nicht der Unterzeichnung durch Stützunterschriftleistende.

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

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

b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge

Wahlvorstand muss Einreichung des Wahlvorschlags schriftlich bestätigen

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

c) Prüfung der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand – Allgemeines

Wenn ein Wahlvorschlag eingereicht wurde, ist der Wahlvorstand verpflichtet, diesen unverzüglich, möglichst **innerhalb von zwei Arbeitstagen** im Rahmen einer Sitzung zu prüfen. Die Frist zur Prüfung von Wahlvorschlagen 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.

Prüfung des Wahlvorschlags

Wahlvorstand muss Wahlvorschlag **innerhalb von zwei Arbeitstagen** prüfen; schnellere Prüfung zwingend, wenn das Ende der Einreichungsfrist naht.

Die Frist zur Prüfung von Wahlvorschlägen ist bezüglich ihrer Länge **keine absolut zwingende Frist**. Wenn aus sachlichen Gründen (z. B. wegen einer notwendigen Rückfrage bei der/dem Wahlvorschlagsvertreter*in und/oder wegen der notwendigen Einholung einer Rechtsauskunft) eine abschließende Prüfung innerhalb von zwei Arbeitstagen nicht möglich ist, ist auch eine **Überschreitung der Frist** ausnahmsweise zulässig. Umgekehrt kann der Wahlvorstand auch zwingend verpflichtet sein, die Prüfung bereits deutlich vor Ablauf von zwei Arbeitstagen durchzuführen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Wahlvorschlag wenige Tage vor dem oder sogar erst am Tag des Ablaufs der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen eingereicht wird. Der Wahlvorstand muss dann **schnellstmöglich den einge-**

reichten Wahlvorschlag auf Fehler überprüfen und eine eventuelle Beanstandung muss der/dem Wahlvorschlagsvertreter*in unverzüglich mitgeteilt werden. Diese schnelle Prüfung soll es ermöglichen, dass gegebenenfalls ein neuer bzw. nachgebesserter und nunmehr mangelfreier Wahlvorschlag eingereicht werden kann. Wenn Aufklärungsmaßnahmen ergriffen und/oder eine Rechtsauskunft eingeholt werden soll, muss in einem solchen Fall die/der Vorschlagsvertreter*in unverzüglich über die mögliche Ungültigkeit des Wahlvorschlags informiert werden.

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

Der Wahlvorstand muss **organisatorische Vorkehrungen** treffen, um am Tag vor dem Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen und am Tag des Ablaufes dieser Frist eine unverzügliche Prüfung zu ermöglichen. Das bedeutet, dass die Wahlvorstandsmitglieder in der Lage sein müssen, binnen kurzer Zeit zu einer Sitzung zusammen zu kommen. Am Tag des Fristablaufs empfiehlt es sich, dass der Wahlvorstand spätestens vier Stunden vor Fristablauf zusammenkommt und bis zum Fristablauf zusammen bleibt, um eine sofortige Prüfung eingehender Wahlvorschläge zu ermöglichen und um **unmittelbar nach Fristablauf die für gültig befundenen Wahlvorschläge auszuhängen**. Kommen nicht alle Wahlvorstandsmitglieder vor Fristablauf zusammen, müssen diese zumindest in der Lage sein, auf eine Benachrichtigung 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 einen oder ggf. mehrere existente Briefkästen geworfen wurden, sofern der Wahlvorstand solche im Wahlausschreiben für die Entgegennahme von Erklärungen ausgewiesen hat. Der Wahlvorstand muss in der Lage sein, verspätet eingegangene Wahlvorschläge von fristgerecht eingegangenen gerichtsfest nachweisbar zu unterscheiden.

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

Es ist umstritten, ob bei Feststellung von Fehlern der Wahlvorschlag auf dessen Wunsch im Original an die/den Vorschlagsvertreter*in herausgegeben werden darf, um z. B. noch fehlende weitere Stützunterschriften einzuholen. Es empfiehlt sich, zu Beweiszwecken das Original des Wahlvorschlags nicht herauszugeben, sondern dieses in der Wahlakte zu belassen. Sollte der Wahlvorstand entgegen dieser Empfehlung das Original des Vorschlags herausgeben, muss im Vorfeld unbedingt eine Kopie gefertigt und zur Wahlakte genommen werden, da sonst im Falle einer späteren Wahlanfechtung kein Nachweis darüber geführt werden kann, welchen Fehler der ursprünglich eingereichte Wahlvorschlag aufwies.

d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Zunächst hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob ein Wahlvorschlag unheilbare Mängel aufweist. „Unheilbar“ bedeutet, dass es **keine Möglichkeit** gibt, den Mangel im Wege der **Nachbesserung** zu beseitigen. Die/der Vertreter*in des Wahlvorschlags hat jedoch die Möglichkeit, einen weiteren gültigen Wahlvorschlag einzureichen, wenn die Frist hierfür noch nicht abgelaufen ist. Wenn ein unheilbarer Mangel festgestellt wird, muss dies der/dem Vertreter*in des Wahlvorschlags unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden gemäß § 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. § 7 Abs. 2 Satz 2 WO (Formular VE M 07c). Die Mitteilung muss auch darauf hinweisen, dass der Mangel den gesamten Wahlvorschlag unheilbar ungültig macht, jedoch die Möglichkeit besteht, binnen der entsprechenden Frist einen neuen gültigen Wahlvorschlag einzureichen. Wichtig ist, dass sämtliche Mängel eines Wahlvorschlags in der Mitteilung so **konkret bezeichnet** sind, dass diese bei einer etwaigen folgenden Einreichung eines Wahlvorschlags vermieden werden können.

Unheilbare Mängel führen zu ungültigen Wahlvorschlägen

Ein Wahlvorschlag hat in den folgenden Fällen einen **unheilbaren Mangel**:

(1) Der Wahlvorschlag 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) Der Wahlvorschlag weist nicht die erforderliche Zahl von **Stützunterschriften** auf (§ 8 Abs. 1 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 Satz 2 WO). Dies ist nur in Betrieben relevant, in denen in der Regel mehr als 20 Wahlberechtigte beschäftigt sind. In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten benötigen Wahlvorschläge keine Stützunterschriften.

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

Erklärt ein/e Arbeitnehmer*in, dass sie/er ihre/seine Stützunterschrift auf einem bereits eingereichten Wahlvorschlag **zurücknehmen** wolle, hat diese Erklärung keinerlei Konsequenzen. Die Rücknahme der Stützunterschrift ist nicht möglich und die Gültigkeit des Wahlvorschlags wird durch diese Erklärung nicht berührt. Wenn die Rücknahme deswegen erfolgte, weil die/der Beschäftigte zunächst mehrere Wahlvorschläge unterstützt hat und sich nun nach Aufforderung des Wahlvorstands für einen der Vorschläge entscheiden musste (§ 6 Abs. 5 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 Satz 2 WO), führt dies nicht zu einem unheilbaren, sondern zu einem heilbaren Mangel nach § 8 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 Satz 2 WO.

(3) Ein weiterer unheilbarer Mangel liegt dann vor, wenn ein/e **nicht wählbare/r Beschäftigte*r** auf einem Wahlvorschlag aufgeführt wird [zur Wählbarkeit siehe oben B. II. 3. c)]. Der Wahlvorschlag ist in diesem Fall insgesamt ungültig. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, die nicht wählbare Kandidatin/den nicht wählbaren Kandidaten zu streichen. Nur im Fall des Ausscheidens oder des Todes einer Bewerberin/eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt und verpflichtet, die/den nicht mehr wählbare/n Bewerber*in zu streichen und die Liste ohne diese gestrichenen Bewerber*innen zur Wahl zuzulassen.

(4) Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn der Teil mit den Namen der Wahlbewerber*innen mit dem Teil der Stützunterschriften – sofern solche erforderlich sind – nicht im Sinne einer **einheitlichen Urkunde** verbunden ist, wobei es nicht auf eine körperliche Verbindung ankommt [vgl. oben B. III. 4. a) aa)].

(5) Ein unheilbarer Mangel liegt auch dann vor, wenn sich die Stützunterschriften nicht auf den vollständigen Kandidatenteil beziehen, was z. B. dann der Fall ist, wenn der Kandidatenteil noch ergänzt bzw. verändert wurde, nachdem bereits die erste Stützunterschrift geleistet wurde und die Unterstützer*innen hierzu nicht erkennbar ihre Zustimmung erteilt haben. Der bloße Verdacht einer nachträglichen Veränderung allein berechtigt den Wahlvorstand allerdings nicht, einen Wahlvorschlag für ungültig zu erklären. Der Wahlvorstand muss im Fall des Vorliegens äußerlicher Auffälligkeiten des Wahlvorschlags durch eine Rückfrage bei der/dem Vertreter*in des Wahlvorschlags versuchen, eine Aufklärung des Sachverhaltes herbeizuführen. Gleichzeitig muss er vorsorglich auf die mögliche Ungültigkeit des Wahlvorschlags hinweisen, auch wenn er noch weitere Recherchen anstellen will und muss.

Auf die **Reihenfolge der Bewerber*innen** kommt es im vereinfachten Wahlverfahren nicht an, da eine Personenwahl durchgeführt wird. Daher stellt es keinen Mangel dar, wenn die Reihenfolge der Bewerber*innen im Wahlvorschlag nicht erkennbar ist.

Die Rechtsprechung hat bislang außer den 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 vorgenannten Gründen einen unheilbaren Mangel aufweist, 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/des Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag nicht vorliegt oder aber, infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift im Fall des mehrfachen Unterzeichnens eines Wahlvorschlags, dieser nunmehr die gegebenenfalls erforderliche Anzahl von Stützunterschriften nicht mehr aufweist (§ 8 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 Satz 2 WO). In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies unverzüglich schriftlich unter Angabe von Gründen der/dem Vertreter*in des Wahlvorschlags mitzuteilen (Formular VE M 07d). Genau wie bei den unheilbaren Mängeln ist darauf zu achten, dass die Mitteilung den Mangel so konkret bezeichnet, dass genau erkennbar ist, was zur Heilung des Mangels erforderlich ist.

Beseitigung heilbarer Mängel: innerhalb von drei Arbeitstagen

Die heilbaren Mängel können nunmehr binnen einer Frist von **genau drei Arbeitstagen** geheilt werden. Ein Arbeitstag ist ein Tag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, auch wenn es sich um einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag handelt. Es muss an diesem Tag aber die überwiegende Mehrzahl der Belegschaftsmitglieder regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen.

Bekanntgabefrist bezüglich der Wahlvorschläge darf durch Frist zur Heilung eines Fehlers nicht unterschitten werden

Es ist zu beachten, dass die Drei-Arbeitstage-Frist für die Heilung eines Mangels **nicht die Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge von einer Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats überschreiten darf** (§ 36 Abs. 5 Satz 2 WO). Ggf. muss die Drei-Arbeitstage-Frist abgekürzt werden, wenn ansonsten die Wochenfrist zwischen der Bekanntgabe der Wahlvorschläge nicht eingehalten werden könnte.

Beispiel: *In einem Betrieb wird am Donnerstag, den 24. März 2022, gewählt. Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen läuft am Mittwoch, den 16. März, ab. Der Wahlvorstand erhält am Montag, den 14. März einen Wahlvorschlag, den er noch am selben Tag prüft. Er stellt einen heilbaren Mangel fest, den er der/dem Vertreter*in des Vorschlags noch am selben Tag mitteilen kann. Die Frist von drei Arbeitstagen für die Heilung des Mangels würde am Donnerstag, den 17. März, ablaufen. Da die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen jedoch bereits am Mittwoch, den 16. März, abläuft, endet die Frist zur Heilung des Mangels ebenfalls am Mittwoch, den 16. März. Dies ist der/dem Vorschlagsvertreter*in entsprechend mitzuteilen.*

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

e) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften

Die Stützunterschrift einer/eines Wahlberechtigten zählt immer nur für einen Wahlvorschlag (§§ 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. 6 Abs. 5 WO). Hat ein/e Wahlberechtigte*r mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet, hat der Wahlvorstand diese/n Arbeitnehmer*in aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, gemäß § 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. § 6 Abs. 5 WO zu erklären, welche Unterschrift sie/er aufrecht erhält (Formular VE M 07b). Auch bei dieser Fristsetzung ist zu berücksichtigen, dass auf keinen Fall die **gesetzliche Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge überschritten werden darf**. Die maximale Frist von drei Arbeitstagen muss also abgekürzt werden, wenn ansonsten die Wochenfrist zwischen der Bekanntgabe der Wahlvorschläge und der Durchführung der Wahlversammlung nicht eingehalten werden könnte. Steht zu befürchten, dass ein Wahlvorschlag bei Streichung einer Stützunterschrift nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufweist und somit ein heilbarer Mangel entsteht, ist die Frist gegenüber den Mehrfachunterstützer*innen nach Möglichkeit so festsetzen, dass im Anschluss für die Vertreter*innen des mangelhaft gewordenen Vorschlags noch Gelegenheit zur Heilung des Mangels besteht, bevor die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen und damit auch die Frist für die letztmögliche Heilung abläuft.

Bekanntgabefrist bezüglich der Wahlvorschläge darf durch die Erklärungsfrist nicht unterschritten werden

Beispiel: *Das Aufforderungsschreiben des Wahlvorstands geht der/dem Beschäftigten, die/der mehrere Wahlvorschläge unterstützt hat, am Donnerstag, den 14. April 2022 (Gründonnerstag vor Ostern), zu. Der Wahlvorstand hat der/dem Beschäftigten eine Frist von drei Arbeitstagen gesetzt. Wenn in dem Betrieb in einer Fünf-Tage-Woche gearbeitet wird, läuft die Erklärungsfrist am Donnerstag, den 21. April 2022, ab, da von Karfreitag bis Ostermontag in diesem Betrieb nicht gearbeitet wird. Abwandlung: Läuft die Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge bereits am 20. April 2021 ab und steht zu befürchten, dass ein Wahlvorschlag infolge der Streichung der Stützunterschrift mangelhaft wird, sollte der/dem Beschäftigten lediglich eine Erklärungsfrist bis zum 19. April gegeben werden, damit bis zum Fristablauf für die Einreichung von Wahlvorschlägen am 20. April ggf. infolge der Streichung fehlende Unterschriften nachgereicht werden können.*

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

Der Wahlvorstand muss weiter beachten, dass die Bewerber*innen ihre schriftliche Zustimmung zur Bewerbung auf einem Wahlvorschlag erteilen müssen (§ 36 Abs. 5 Satz 2 i. V. m. § 6 Abs. 3 WO). Dies kann durch eine die Zustimmung zur Kandidatur bestätigende Unterschrift auf dem Wahlvorschlag selbst geschehen oder durch eine gesonderte unterschriebene Zustimmungserklärung. Nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 5 Satz 2 WO handelt es sich um einen heilbaren Mangel, wenn die schriftliche Zustimmung nicht vorliegt.

Es ist unschädlich, wenn Bewerber*innen ihre **Zustimmung** zur Kandiatur auf mehreren Wahlvorschlägen erteilen, da im vereinfachten Wahlverfahren stets eine Personenwahl durchgeführt wird und die/der Bewerber*in nur einmal auf dem Stimmzettel erscheint.

f) Prüfung des Kennwortes

Das Kennwort muss zulässig sein

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

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

Checkliste: Prüfung von Wahlvorschlägen

☐ **1. Frist für die Einreichung eingehalten?**
Wenn nein: unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig.

☐ **2. Alle Kandidat*innen wählbar (§ 8 BetrVG)?**
Wenn nein: unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig.

☐ **3. Keine offenkundige nachträgliche Ergänzung des Kandidatenteils nach Unterzeichnung durch Unterstützer*innen?**
Wenn doch: unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig. Hat der Wahlvorstand lediglich Zweifel, ob nachträglich ergänzt wurde, muss er prüfen (Erkundigung bei Vorschlagsvertreter*in) und vorsorglich Vorschlagsvertreter*in auf mögliche Ungültigkeit des Vorschlags hinweisen. Dieser Prüfungspunkt und die weiteren Prüfungspunkte zu Stützunterschriften (4. bis 6.) entfallen in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Beschäftigten, in denen ein Wahlvorschlag keine Stützunterschriften benötigt.

☐ **4. Ausreichend Stützunterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen oder Unterschriften von zwei Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft?**
Bei Wahlvorschlag der Beschäftigten: Wahlberechtigung der Unterstützer*innen anhand der Wählerliste prüfen. Wenn nicht ausreichend wirksame Stützunterschriften: unheilbarer Fehler – Vorschlag ist ungültig. Bei Gewerkschaftsvorschlag prüfen, ob die Unterschriften von zwei hierzu befugten Beauftragten bzw. eine Vollmacht eines hierzu befugten Gewerkschaftsorgans vorliegen; bei Zweifeln über die Vollmacht kann Nachweis der Bevollmächtigung verlangt werden.

☐ **5. Kandidatenteil und Stützunterschriften/Unterschriften der Gewerkschaftsbeauftragten eindeutig aufeinander bezogen?**
Wenn nein: Unheilbarer Fehler – Wahlvorschlag ist ungültig. Eine eindeutige äußerlich erkennbare Verbindung des Kandidatenteils und des Unterschriftenteils genügt, z. B. durch die Angabe fortlaufender Seitenzahlen und/oder des gleichen Kennworts.

☐ **6. Dieselbe Stützunterschrift auch auf anderem Wahlvorschlag vorhanden?**
a) Unterstützer*innen auffordern, binnen Frist (max. drei Arbeitstage, längstens jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen) zu erklären, welche Unterschrift gelten soll.
b) Erfolgt keine Erklärung: Streichung der Unterschrift auf dem zuletzt eingereichten Wahlvorschlag.

Checkliste: Prüfung von Wahlvorschlägen

c) Wenn infolge der Streichung ein Wahlvorschlag zu wenig Unterschriften hat: heilbarer Fehler (Vorschlagsvertreter*in ist Frist von genau drei Arbeitstagen, maximal jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Heilung zu setzen). Erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig.

☐ **7. Alle Angaben zu Kandidierenden vorhanden?**
Wenn nicht: heilbarer Fehler (Vorschlagsvertreter*in ist Frist von genau drei Arbeitstagen, maximal jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zur Heilung zu setzen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig).

☐ **8. Alle Zustimmungserklärungen der Kandidierenden vorhanden?**
Wenn nicht: heilbarer Fehler (Vorschlagsvertreter*in ist eine Frist von genau drei Arbeitstagen zur Heilung zu setzen, maximal jedoch bis zum Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen; erfolgt keine Heilung binnen der Frist: Vorschlag ungültig)

☐ **9. Vorschlagskennwort in Ordnung?**
(insb. keine unzulässige Verwendung eines Gewerkschaftsnamens durch einen Wahlvorschlag etc.). Wenn nicht: Kennwort wird ersetzt durch die Namen der ersten beiden Kandidat*innen (Wahlvorschlag ist gültig!)

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

5. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Aushang der als gültig anerkannten Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand hat nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge und vor Durchführung der Wahlversammlung die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 36 Abs. 5 Satz 3 WO). Das bedeutet, dass die Wahlvorschläge **an denselben Orten** auszuhängen sind, an denen auch das Wahlausschreiben hängt. Wurde das Wahlausschreiben darüber hinaus elektronisch bekannt gemacht, sind auch die Wahlvorschläge **elektronisch** zu veröffentlichen. Die Wahlvorschläge sollen unmittelbar nach Ablauf der Einreichungsfrist bei einer auf das Ende der Dienststunden vorverlegten Einreichungsfrist vom Wahlvorstand geprüft und noch vor 24:00 Uhr desselben Tages bekannt gemacht werden, damit zwischen Bekanntmachung und Stimmabgabe möglichst eine volle Woche liegt.

Beispiel: *Ist die Wahlversammlung auf Donnerstag, den 28. April 2022, festgesetzt worden, sind die Wahlvorschläge spätestens am Mittwoch, den 20. April 2022, einzureichen. Ist die Frist für die Einreichung auf 18:00 Uhr festgesetzt worden, muss der Wahlvorstand noch vor 24:00 Uhr die Wahlvorschläge prüfen und die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bekannt machen.*

Endet die Einreichungsfrist um 24:00 Uhr, sollen die Wahlvorschläge nach Möglichkeit unmittelbar nach der letzten Prüfung des fristgerechten Eingangs von Wahlvorschlägen bei Fristablauf, spätestens jedoch am darauffolgenden Tag so früh wie möglich bekannt gemacht werden.

Die Bekanntmachung der Wahlvorschläge erfolgt unter Angabe von **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten und die Art der Beschäftigung im Betrieb** der Bewerber*innen. Bei der Bekanntmachung der Wahlvorschläge sind die Bewerber*innen in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie im Vorschlag benannt wurden. Es erfolgt keine alphabetische Sortierung der Bewerber*innen, wie sie später für den Stimmzettel vorgesehen ist. Stützunterschriften werden nicht bekannt gegeben.

Die Bekanntmachung muss in der gleichen Weise **an den gleichen Stellen** im Betrieb bzw. in den Betriebsstätten erfolgen, an denen bereits das Wahlausschreiben bekannt gemacht worden ist. Diese sind im Wahlausschreiben zu bezeichnen. Die 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 Kandidat*innen 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.

Abbruch der Wahl, wenn keine gültigen Wahlvorschläge eingereicht wurden

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

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

Unterschreitet die Anzahl der Bewerber*innen die Anzahl der Betriebsratssitze, ist ein kleinerer Betriebsrat zu wählen. Dieser muss immer eine ungerade Anzahl von Mitgliedern haben. Gibt es beispielsweise für fünf 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 im vorgenannten Beispiel laut Wahlausschreiben zwei der fünf Betriebsratssitze 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**. Im vorgenannten Beispiel stünde den Frauen ein Mindestsitz von drei zu vergebenden Sitzen zu.

7. Technische Vorbereitung der Wahlversammlung

Der Wahlvorstand muss in der Zeit nach dem Erlass des Wahlausschreibens sämtliche technischen Wahlvorbereitungen für die Wahl des Betriebsrats treffen. Dazu gehören die Vorbereitung der Wahlversammlung und ggf. die Vorbereitung und Versendung der Briefwahlunterlagen. Hierzu finden sich detaillierte Ausführungen unter Gliederungspunkt D. II. 1. b).

Wahlvorbereitung – Technik und Infrastruktur

Aufgaben des Wahlvorstands

➜ Stimmzettel anfertigen und vervielfältigen

➜ Briefwahlunterlagen anfertigen und verschicken

➜ Wahlurne und ggf. Material für die Versiegelung der Urne beschaffen

➜ Beschaffung der Ausstattung und Einrichtung der Wahlkabinen auf der Wahlversammlung

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

I. Wer organisiert und leitet die Wahl?

Wahlvorstand führt Wahl durch

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

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

Das zweistufige Wahlverfahren

1. Versammlung der Wahlberechtigten: Wahl des Wahlvorstands; Erlass des Wahlausschreibens und Auslegen der Wählerliste; Prüfung der auf der Versammlung eingereichten und Bekanntgabe der gültigen Wahlvorschläge
2. Versammlung der Wahlberechtigten: Wahl des Betriebsrats auf Basis der Wahlvorschläge

Das vereinfachte Wahlverfahren umfasst dann zwei Stufen: die erste Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats. Die erste Wahlversammlung muss umfassend vorberei-

tet werden. Der dort gewählte Wahlvorstand muss noch in dieser Versammlung **Wählerliste und Wahlausschreiben** erlassen. Die Beschäftigten unterbreiten in dieser Versammlung ihre Wahlvorschläge.

1. Wahl des Wahlvorstands auf der ersten Wahlversammlung

Drei Wahlberechtigte oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft können einladen

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

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

Beispiel: *Soll die erste Wahlversammlung am Mittwoch, den 18. Mai 2022, durchgeführt werden, ist die Einladung zur ersten Wahlversammlung spätestens am Dienstag, den 10. Mai 2022, im Betrieb bekannt zu machen.*

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

Beispiel: *Soll die erste Wahlversammlung am Dienstag, den 26. April 2022, durchgeführt werden, müsste eigentlich am Montag, den 18. April 2022, die Einladung zur ersten Wahlversammlung im Betrieb bekannt gemacht werden. Da es sich aber um den Ostermontag handelt und der vorangehende Sonntag und Sonnabend und Karfreitag als Tage des Fristablaufs ausscheiden, muss am Donnerstag, den 14. April 2022, spätestens die Einladung zur ersten Wahlversammlung im Betrieb bekannt gemacht werden.*

Bekanntmachung an mehreren Orten

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

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

- Ort, Tag und Zeitpunkt der ersten Wahlversammlung;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats bis zum Ende der ersten Wahlversammlung gemacht werden können;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge der 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. Dieser Hinweis ist vollständig in die Einladung aufzunehmen, da für die Einladenden die Zahl der in der Regel beschäftigten Wahlberechtigten oft nicht erkennbar ist;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats, die erst in der ersten Wahlversammlung gemacht werden, **nicht der Schriftform** bedürfen.

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

In Betrieben, in denen nicht alle Beschäftigten regelmäßig von Aushängen Kenntnis erlangen, z. B. in Betrieben mit Außendienstmonteur*innen oder im Vertrieb beschäftigte Außendienstmitarbeiter*innen ist durch persönliche Schreiben bzw. mehrere Aushänge sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über Ort und Zeit der ersten Wahlversammlung rechtzeitig informiert werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allen Beschäftigten, die regelmäßig außerhalb des Betriebs tätig sind, eine Einladung zu einer Betriebsversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats auf seine Kosten zukommen zu lassen. Verweigert der Arbeitgeber seine notwendigen Mitwirkungshandlungen zur Einladung (z. B. dadurch, dass er die Einladung im Betrieb nicht aushängen lässt), muss er gegebenenfalls mittels Beantragung einer einstweiligen Verfügung durch die Einladenden arbeitsgerichtlich zur Mitwirkung gezwungen werden.

Bekanntmachung der Einladung mindestens sieben Tage vor dem Tag der Wahlversammlung

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

wenn ausschließlich digitale Übermittlung: Alle Beschäftigten müssen Kenntnis erlangen können; niemand darf Zugriff auf Inhalt haben;

+

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

Die Einladung kann auch mittels der im Betrieb vorhandenen **Informations- und Kommunikationsmittel** (z. B. Intranet) bekannt gemacht werden. Soll die Einladung ausschließlich auf diesem Weg veröffentlicht werden, soll also auf Aushänge in Papierform verzichtet werden, ist dies nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig: Erstens müssen **alle Beschäftigten** von der Einladung **Kenntnis erlangen** können, d. h. sämtliche Beschäftigten müssen ohne Weiteres Zugang zu den elektronischen Informations- und Kommunikationssystemen haben. Zweitens müssen Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Einladung nur von den Einladenden vorgenommen werden können. In der Praxis werden diese Anforderungen kaum einmal erfüllt sein. **Ergänzend** kann die Einladung auch ohne Vorliegen dieser (engen) Voraussetzungen mittels der vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

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

Die Wahlversammlung muss **während der Arbeitszeit** stattfinden. Sie ist grundsätzlich **im Betrieb** durchzuführen. Wenn kein geeigneter Raum zur Verfügung

steht oder der Arbeitgeber einen solchen pflichtwidrig nicht zur Verfügung stellt, kann auch ein Ort außerhalb des Betriebs gewählt werden. Dieser Ort muss möglichst nah am Betriebsgelände liegen, damit alle Beschäftigten die Gelegenheit zur Teilnahme an der Versammlung haben. Die Einladenden können im Streitfall die **Anmietung der notwendigen Räume** durch den Arbeitgeber oder die Erteilung einer Vollmacht des Arbeitgebers an die Einladenden zum Abschluss eines Mietvertrags oder die Zahlung eines Kostenvorschusses mittels Beantragung einer einstweiligen Verfügung beim Arbeitsgericht durchsetzen. Die Zeit der Teilnahme an der ersten Wahlversammlung ist den Arbeitnehmer*innen **wie Arbeitszeit** zu vergüten einschließlich eventuell zusätzlicher Wegezeiten und entstehender zusätzlicher Fahrtkosten.

An der Wahlversammlung können auch die unter 16-jährigen und damit nicht wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen des Betriebs teilnehmen und auch den Wahlvorstand mitwählen. Auch die im Betrieb beschäftigten **Leiharbeitnehmer*innen** können unabhängig von deren Einsatzdauer und der Frage, ob sie auf einer Dauerstelle beschäftigt werden, an einer Versammlung teilnehmen. Das Recht abzustimmen und entsprechend auch den Wahlvorstand mitzuwählen, haben sie nach hier vertretener Auffassung auch dann, wenn sie nicht länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden sollen. Dies ist höchstgerichtlich allerdings noch nicht geklärt.

Leitende Angestellte haben kein Teilnahmerecht. Auch der **Arbeitgeber** ist nach gut begründbarer Rechtsauffassung **nicht zur Teilnahme an der Wahlversammlung berechtigt**, kann aber als Gast eingeladen werden. Die Frage der Teilnahmeberechtigung des Arbeitgebers ist allerdings **sehr umstritten**, und es muss im Streitfall Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in genommen werden. Eine Einladung zur Wahlversammlung 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.

Versammlungsleitung

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

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

Einladende sollen sich vorher Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands überlegen

Nach § 17a Abs. 3 BetrVG wird der **Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen gewählt. Stimmberechtigt** sind mit Ausnahme der leitenden Angestellten alle Arbeitnehmer*innen, die an der Wahlversammlung teilnehmen. Die zur Wahlversammlung Einladenden sollten sich sinnvoller Weise in Vorbereitung der Wahlversammlung Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands überlegen und diese der Wahlversammlung unterbreiten.

Die Mitglieder des Wahlvorstands können einzeln oder auch gemeinsam („im Paket“) in einer Abstimmung gewählt werden. Eine Abstimmung „im Paket“ ist nur möglich, wenn sich nicht mehr Kandidat*innen bewerben, als Wahlvorstandssitze zu vergeben sind. Wenn nicht „im Paket“ gewählt wird, haben die Stimmberechtigten jeweils drei Stimmen, die sie auf die Kandidat*innen verteilen können. Die Abgabe mehrerer Stimmen für eine/n Kandidat*in ist unzulässig. Die/der Versammlungsleiter*in muss sicherstellen, dass die Teilnehmer*innen nicht mehr als **maximal drei Stimmen** abgeben. Gewählt sind nur solche Kandidat*innen, die die Stimmen der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer*innen auf sich vereinigen.

Beispiel: *Es kandidieren fünf Wahlberechtigte für den Wahlvorstand: A, B, C, D und E. Auf der Wahlversammlung sind 47 stimmberechtigte Beschäftigte anwesend. Im ersten Wahlgang erhält A 30 Stimmen und C 28 Stimmen. B kann nur 22 Stimmen auf sich vereinigen, D erhält 19 und E 11 Stimmen. A und C haben die erforderliche Mehrheit der Stimmen der Anwesenden. B ist in diesem Wahlgang nicht gewählt, da diese Kandidat*in nicht die erforderliche Mehrheit der Anwesenden auf sich vereint. Dasselbe gilt für D und E. Es gibt daher im Ergebnis dieses Wahlgangs noch keinen Wahlvorstand.*

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 (im oben genannten Beispiel könnte eine Stichwahl zwischen B und D für den dritten Sitz im Wahlvorstand durchgeführt werden). Zwingend ist es nicht, weitere Wahlgänge bzw. eine „Stichwahl“ durchzuführen. Es ist alternativ auch möglich, die Wahlversammlung nach dem erfolgslosen Wahlgang abzubrechen und ein gerichtliches Bestellungsverfahren 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.

Durchführung der Abstimmung

Sowohl eine schriftliche oder gar eine **geheime Abstimmung** als auch eine Abstimmung durch **Handaufheben** sind zulässig. Es empfiehlt sich, je nach Lage der Umstände die Wahl als geheime oder zumindest als schriftliche Wahl durchzuführen, um eine unbeeinflusste Stimmabgabe im geschützten Rahmen zu ermöglichen. Wenn mehr als drei Kandidat*innen sich bewerben, muss eine schriftliche Stimmabgabe erfolgen, da nur so gewährleistet werden kann, dass Anwesende nicht mehr Stimmen abgeben als ihnen 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 im Falle der Kandidatur von mehr als drei Personen nur die Wahl zwischen schriftlicher und geheimer Abstimmung möglich ist.

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

Empfehlung: Getrennte Wahlgänge für Wahlvorstandsmitglieder und Ersatzmitglieder

Die Versammlung muss einen Beschluss darüber fassen, ob die Mitglieder und Ersatzmitglieder **in einem Wahlvorgang** gewählt werden oder ob die Wahl in verschiedenen Wahlgängen erfolgt. Beschließt die Betriebsversammlung, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder in einem Wahlgang gewählt werden sollen, kann die Abstimmung nicht gemeinsam „im Paket“ erfolgen, sondern es entscheidet die Anzahl der Stimmen für die einzelnen 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 Checkliste (Formular VZ M 04).

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

Da immer wieder von stimmberechtigten Arbeitnehmer*innen – aus welchen Gründen auch immer – versucht wird, die **Wahl eines Wahlvorstands auf der Wahlversammlung zu verhindern**, sollte auf Grundlage der Checkliste (Formular VZ M 04) die Wahlversammlung sorgfältig vorbereitet werden. Insbesondere sollte im Vorhinein geklärt werden, welche Beschäftigten leitende Angestellte sind und damit nicht an der Wahlversammlung teilnehmen dürfen. Ferner ist für den Fall der Durchführung einer schriftlichen oder geheimen Abstimmung zu klären, dass später am Ort der Wahlversammlung das Material für die Anfertigung von Stimmzetteln vorhanden ist und eine Vervielfältigung der Stimmzettel technisch möglich ist. Ebenso muss überlegt werden, ob die räumlichen Kapazitäten am geplanten Ort ausreichen, so dass ein geordneter Ablauf der Wahlversammlung gewährleistet ist, oder ob ggf. ein anderer Ort gewählt werden muss. Die/der Versammlungsleiter*in übt während der Wahlversammlung innerhalb des Versammlungsraumes und auf den Zugangswegen das **Hausrecht** aus. Diese/r kann eine Rednerliste führen, das Wort erteilen und aus sachlichen Gründen dieses der/dem Redner*in entziehen sowie die Abstimmungen leiten. Die/der Versammlungsleiter*in hat die Aufgabe, für einen störungsfreien und ordnungsgemäßen Ablauf der Wahlversammlung zu sorgen.

Versammlungsleiter*in übt Hausrecht aus

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

Arbeitgeber muss Unterlagen für Wählerliste aushändigen

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

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

2. Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht

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

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

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

3. Zusammensetzung des Wahlvorstands

Nach §§ 17a, 16 Abs. 1 BetrVG besteht der Wahlvorstand aus **drei Wahlberechtigten**. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann im vereinfachten Wahlverfahren nicht erhöht werden. Es können auch die Einladenden oder Bewerber*innen für das Betriebsratsamt dem Wahlvorstand angehören, weil allein die Wahlberechtigung für die Mitgliedschaft entscheidend ist. Wird der Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht bestellt (siehe dazu vorstehend unter 2.), können unter bestimmten Voraussetzungen auch Gewerkschaftsmitglieder als Mitglied des Wahlvorstands bestellt werden, die selbst nicht wahlberechtigt sind. Diese Möglichkeit besteht bei der Wahl des Wahlvorstands in der Wahlversammlung nicht.

Aufgaben der/des Wahlvorstandsvorsitzenden

Ein Mitglied des Wahlvorstands wird von der Wahlversammlung zur/zum Vorsitzenden gewählt. Wird der Wahlvorstand gerichtlich bestellt, obliegt die Bestellung der/des Vorsitzenden dem Arbeitsgericht. **Ein/e Vorsitzende*r ist erforderlich**, damit der Wahlvorstand handeln kann. So lädt die/der Vorsitzende zu den Wahlvorstandssitzungen ein, legt die Tagesordnung fest, vertritt den Wahlvorstand im Rahmen der Beschlüsse des Wahlvorstands nach außen, nimmt Erklärungen entgegen, unterzeichnet die Schriftstücke des Wahlvorstands und vertritt den Wahlvorstand bei Rechtsstreitigkeiten.

Dem Wahlvorstand sollen Frauen und Männer angehören. Eine Quotierung ist jedoch nicht vorgeschrieben. Die Soll-Vorschrift zur Berücksichtigung der Geschlechter der Frauen und Männer ist auch bei den Ersatzmitgliedern zu beachten.

Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf Sitzungsform

Für den Fall der Verhinderung eines Mitglieds des Wahlvorstands können **Ersatzmitglieder** gewählt 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. Bei der Wahl von Ersatzmitgliedern sind zwei Varianten möglich: Die Ersatzmitglieder können in einer bestimmten Reihenfolge gewählt 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 Anbetracht der Kürze des vereinfachten zweistufigen Wahlverfahrens ist die Wahl von Ersatzmitgliedern nicht zwingend, die Wahl von ein bis zwei Ersatzmitgliedern ist jedoch im Regelfall empfehlenswert.

Jede **im Betrieb vertretene Gewerkschaft** kann zusätzlich eine/einen 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/der Beauftragte auch tatsächlich einer Gewerkschaft angehört und ob diese Gewerkschaft auch im Betrieb vertreten ist. Dabei müssen die Wahlvorstände beachten, dass nicht jeder Arbeitnehmervereinigung der Status einer Gewerkschaft im Rechtssinne zukommt (siehe auch unter B. I. 2.).

4. Geschäftsführung des Wahlvorstands

Grundsatz: Beschlussfassung im Gremium

Aufgaben des Wahlvorstands auf einen Blick
> Infobox auf Seite 39

Der Wahlvorstand ist nur als **Kollegialorgan** handlungsfähig. 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: Erstellung der Wählerliste, Erlass/Aushang des Wahlausschreibens, Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste, Prüfung der Gültigkeit von Wahlvorschlägen, Bescheidung von Briefwahlanträgen nach § 24 Abs. 1 WO , Bekanntmachung von Wahlvorschlägen, Gestaltung der Stimmzettel, Prüfung der ordnungsgemäßen Stimmabgabe bei der Briefwahl, Prüfung der Gültigkeit der Stimmzettel und Durchführung der Stimmauszählung.

Beschlussfassung in Sitzungen

Beschlüsse nur in Sitzungen

Jeder Beschluss 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 mittels Video- oder Telefonkonferenz erfolgen kann. Der Wahlvorstand kann auch beschließen, dass **einzelne Mitglieder des Wahlvorstands** auf ihren Wunsch hin per Video- oder Telefonkonferenz an einer Sitzung teilnehmen können, **soweit nicht zwingend die Durchführung einer Präsenzsitzung vorgeschrieben** ist. Diese Beschlüsse müssen in einer Präsenzsitzung oder in einer zuvor wirksam beschlossenen virtuellen Sitzung gefasst werden. Der erstmalige Beschluss zur Teilnahme aller oder einzelner Wahlvorstandsmitglieder an einer Wahlvorstandssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz kann wirksam nur in einer Präsenzsitzung gefasst werden.

NEU: Sitzungen auch mittels Video- und Telefonkonferenz möglich

Die **erste Wahlversammlung** zur Wahl des Wahlvorstands, in deren zweitem Teil der gewählte Wahlvorstand die Wählerliste und das Wahlausschreiben erlässt und Wahlvorschläge entgegennimmt und prüft, ist als Präsenzsitzung durchzuführen. Eine **Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz** – auch einzelner Mitglieder des Wahlvorstands – ist nicht zulässig (§ 1 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 WO).

Auch die **Durchführung der öffentlichen Stimmauszählung** gem. § 34 Abs. 3 WO bzw. § 35 Abs. 3 WO, zu deren Beginn im Falle einer nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe die Bearbeitung der Briefwahlunterlagen erfolgt (§ 35 Abs. 4 WO), muss in einer **Präsenzsitzung** stattfinden, da es sich um eine öffentliche Sitzung handelt, für die eine virtuelle Teilnahme nach § 1 Abs. 4 S. 1 WO nicht in Betracht kommt.

Anders als es in § 30 Abs. 2 BetrVG für virtuelle Sitzungen der Betriebsratsgremien geregelt ist, müssen bei Durchführung einer solchen virtuellen Sitzung des Wahlvorstands die Voraussetzungen nicht in einer Geschäftsordnung unter Sicherstellung des Vorrangs der Präsenzsitzung geregelt werden. Es genügt ein Beschluss des Wahlvorstands. Es existiert auch kein Widerspruchsrecht einer qualifizierten Minderheit.

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.

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

Video- oder Telefonkonferenz: Bestätigung der Teilnahme in Textform

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.

Die Abstimmung im Rahmen einer Video- bzw. Telefonkonferenz sollte dergestalt erfolgen, dass die/der Wahlvorstandvorsitzende 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.

Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf Sitzungsform

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 Verordnungsgeber 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 und Aktivitäten und Entwürfe von Dokumenten, für die ein Beschluss nicht notwendig ist, können jedoch in beliebiger Form getroffen werden.

Beschlussfähigkeit und Abstimmung

Der Wahlvorstand ist grundsätzlich **beschlussfähig**, wenn **mehr als die Hälfte seiner Mitglieder**, d.h. zwei 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-Freiumschläge 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.

Für die Wirksamkeit von Beschlüssen des Wahlvorstands ist die Mehrheit der Stimmen der stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder erforderlich. Das heißt konkret, dass stets zwei Mitglieder bzw. die im Verhinderungsfall für diese zum Einsatz kommenden Ersatzmitglieder mit JA stimmen müssen. **Stimmenthaltungen** wirken wie NEIN-Stimmen.

Die Rolle der/des Vorsitzenden 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 jeweils mit einem weiteren stimmberechtigten Mitglied. Die/der Vorsitzende lädt zu Sitzungen des Wahlvorstands ein und leitet diese Sitzungen. Die/der Vorsitzende des Wahlvorstands gibt im Rahmen der gefassten Beschlüsse Erklärungen für das Gremium ab und nimmt Erklärungen entgegen, sie/er ist insoweit Vertreter*in in der Erklärung und nicht im Willen.

Ladung zur Sitzung des Wahlvorstands und Tagesordnung

Den Mitgliedern des Wahlvorstands muss vor der Sitzung keine Tagesordnung mitgeteilt werden. Nach Möglichkeit soll den Wahlvorstandsmitgliedern mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden, welche Themen in der Sitzung behandelt werden sollen. 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.

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.

Nicht-Öffentlichkeit 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 an Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz teil, muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Das **Wahlausschreiben** und die **Wählerliste** werden auf der ersten Wahlversammlung in einer öffentlichen Sitzung im Rahmen einer **Präsenzsitzung beschlossen**. Auch die Stimmauszählung einschließlich einer etwaigen Bearbeitung von Briefwahlstimmen und der Feststellung des Wahlergebnisses muss in einer öffentlichen Präsenzsitzung des Wahlvorstands erfolgen. Bei dieser öffentlichen Sitzung müssen alle Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein, wenn sie nicht verhindert sind, da ansonsten ein Anfechtungsgrund geschaffen wird.

Sitzungsniederschrift

Über jede Sitzung des Wahlvorstands muss eine Niederschrift 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 Niederschriften bewahrt der Wahlvorstand auf und nimmt sie zur sog. „Wahlakte“.

Arbeitsplanung und Terminplanung

Der Wahlvorstand erstellt einen Termin- und Arbeitsplan, der u. a. folgende Arbeitsschritte berücksichtigt und die **Verantwortlichkeit** für die Vorbereitung **bestimmter Arbeitsschritte** und für bestimmte Aktivitäten einzelnen Wahlvor-

standsmitgliedern zuweist: Kontrolle der Aushänge, regelmäßige Leerung von Briefkästen und einem Postfach in der Poststelle, Prüfung der laufenden Aktualisierung der Wählerliste idealerweise bis einen Tag vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats, wenn erforderlich auch während der Wahlversammlung, Vorbereitung der Stimmabgabe an der Wahlurne im Wahllokal (nebst der Klärung technischer Fragen im Zusammenhang mit der Versiegelung der Wahlurne), Vorbereitung der Übermittlung der Briefwahlunterlagen und der Klärung der Fragen im Zusammenhang mit dem Rücklauf der Briefwahlunterlagen (Briefwahlurne, Registrierung der eingehenden Freiumschläge, Dokumentation von Unregelmäßigkeiten, sichere Aufbewahrung der Freiumschläge bis zu ihrer Öffnung etc.).

Der Wahlvorstand stellt sicher, dass am letzten Tag des Fristablaufs alle Orte, an denen dem Wahlvorstand Dokumente **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 im erforderlichen Umfang hinzuziehen. 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 Wahlhelfer*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.

Wahlakte und Aufbewahrung von Unterlagen

Alle Wahlunterlagen müssen in einem verschließbaren Schrank aufbewahrt werden

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. 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.

Betriebsadresse und Zugang von Erklärungen beim Wahlvorstand

Der Wahlvorstand muss eine Betriebsadresse haben, unter der ihm **Erklärungen von Beschäftigten zugehen** können. Diese Betriebsadresse ist im Wahlausschreiben konkret anzugeben. Zweckmäßig für die Auswahl der „Betriebsadresse“ ist 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.

Der Wahlvorstand muss insbesondere am letzten Tag der Fristen für die Erhebung von Einsprüchen gegen die Wählerliste, Anträge auf Briefwahl oder Einreichung schriftlicher Stimmen für die Beschäftigten **erreichbar** sein oder durch

Installation eines **Briefkastens** dafür Sorge tragen, dass ihm die entsprechenden Erklärungen fristgemäß zugehen können.

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 bei der/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 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 verwerten, soweit sie selbst bei der Wahl des Betriebsrates kandidieren.

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

Wahlausschreiben muss auf der ersten Wahlversammlung erlassen werden

Der Wahlvorstand, der in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gewählt wurde, muss noch auf dieser ersten Wahlversammlung das Wahlausschreiben erlassen (§ 31 WO), mit dem die Betriebsratswahl förmlich eingeleitet wird. Vor dem Erlass des Wahlausschreibens muss der Wahlvorstand jedoch einige wichtige Aufgaben erledigen, um das Wahlausschreiben mit einem richtigen Inhalt zu erlassen. Die einzelnen im Folgenden im gesamten Teil C. erläuterten Aufgaben müssen noch **auf der ersten Wahlversammlung erledigt** werden, so dass es zwingend geboten ist, sich schon vor der Einladung zur ersten Wahlversammlung auf die einzelnen Aufgaben unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb sorgfältig in enger Zusammenarbeit mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in vorzubereiten. Dies kann und sollte auf Grundlage der sich im Anhang befindenden Checkliste geschehen (Formular VZ M 03). Nur dann kann eine Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl (§ 19 BetrVG) vermieden werden.

Checkliste:
Ablauf der ersten Wahlversammlung
> Formular VZ M 03

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

1. Information der ausländischen Arbeitnehmer*innen

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren ist der Wahlvorstand dazu verpflichtet, vor Erlass des Wahlausschreibens die ausländischen Arbeitnehmer*innen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wählerliste und die Einreichung der Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe **in geeigneter Weise zu unterrichten** (§ 36 Abs. 1 WO i. V. m. § 2 Abs. 5 WO). Eine entsprechende Verpflichtung sieht die Wahlordnung bei

der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats im vereinfachten zweistufigen Verfahren nicht vor. Wenn dies möglich ist, sollte der Wahlvorstand im Interesse einer gleichberechtigten Teilnahme an der Wahl dennoch dafür Sorge tragen, dass ausländische Beschäftigte, die nicht ausreichend deutsch sprechen, über den Ablauf des weiteren Wahlverfahrens informiert werden. Dies kann z. B. durch eine Erläuterung des Ablaufs geschehen, die von einer/einem Anwesenden übersetzt wird.

2. Aufstellen der Wählerliste

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

In die Wählerliste sind gem. § 2 Abs. 1 WO alle wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen **getrennt nach Geschlechtern**, d.h. **getrennt in Frauen und Männern 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 Leiharbeitnehmer*innen (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG), denen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 7 Satz 2 BetrVG ggf. nur das aktive und nicht das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zusteht, müssen 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.

NEU: In der Wählerliste müssen Beschäftigte gekennzeichnet werden, die wahlberechtigt, aber (noch) nicht wählbar sind

Diese **Kennzeichnungspflicht** folgt aus § 2 Abs. 1 S. 3 i. V. m. § 30 Abs. 1 der **geänderten Wahlordnung** somit in Bezug auf folgende Gruppen, die aktiv wahlberechtigt, aber (noch) nicht wählbar sind:

- Beschäftigte, die am Tag der zweiten Wahlversammlung **noch nicht sechs Monate** dem Unternehmen bzw. Konzern angehören;
- Beschäftigte, die am Tag der zweiten Wahlversammlung **16 oder 17 Jahre alt** sind;
- **Leiharbeitnehmer*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 Durchführung der Wahlversammlung **aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers beendet** wurde, die jedoch Kündigungsschutzklage erhoben haben. Diesen Beschäftigten steht nur das passive, nicht jedoch das aktive Wahlrecht zu.

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

Wählerliste umfasst drei Tabellen

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 bei Leiharbeitnehmer*innen oder Beschäftigten, die noch nicht volljährig sind oder noch nicht sechs Monate dem Betrieb, Unternehmen oder Konzern angehören: „Nur aktives Wahlrecht“)
- Aushändigung/Übersendung der Briefwahlunterlagen
- Stimmabgabevermerk

Arbeitsversion der Wählerliste auf einen Blick
> Infobox auf Seite 74

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 C. III. 2.

Anforderung von Unterlagen für die Erstellung der Wählerliste durch Einladende

Den drei einladenden wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen oder der einladenden im Betrieb vertretenen Gewerkschaft steht bereits nach Aushang der Einladung zur ersten Wahlversammlung ein Anspruch darauf zu, dass der **Arbeitgeber** alle für die Erstellung der Wählerliste **erforderlichen Unterlagen** in einem **versiegelten Umschlag** unverzüglich nach dem Aushang der Einladung diesen überreicht (§ 28 Abs. 2 WO). Im Musteranschreiben Formular VZ M 02, mit dem die Arbeitgeberseite über die Durchführung der ersten Wahlversammlung unterrichtet wird, ist die Aufforderung zur Aushändigung der Unterlagen nach § 28 Abs. 2 WO enthalten. 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. Der Umschlag darf von den Einladenden nicht geöffnet werden, sondern muss nach der Wahl des Wahlvorstands dem Wahlvorstand verschlossen übergeben werden (§ 30 Abs. 1 Satz 3 WO).

Unterbrechung und Fortsetzung der ersten Wahlversammlung

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

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

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

Der Wahlvorstand sollte im Fall fehlender oder **nicht ausreichender Auskünfte** den Arbeitgeber **schriftlich mit Fristsetzung** auffordern, die notwendigen Informationen zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht innerhalb der gesetzten Frist nachkommt, kann der Wahlvorstand (ggf. auch im Wege der Beantragung

einer einstweiligen Verfügung) gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Es muss rechtzeitig mit der/dem Sekretär*in der betreuenden Gewerkschaft wegen der möglichen Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens Rücksprache genommen werden.

Auch bei **Fortsetzung der Wahlversammlung** muss der Wahlvorstand dort in Präsenz versammelt sein. Eine Teilnahme von Wahlvorstandsmitgliedern per Video- oder Telefonkonferenz kommt nicht in Betracht (§ 1 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 WO).

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

Sonderfall: mehr Wahlberechtigte als erwartet

Sollte der Wahlvorstand feststellen, dass mehr als 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen bis zu maximal 200 Arbeitnehmer*innen im Betrieb tätig sind, kann er noch in der Wahlversammlung oder zu einem späteren Zeitpunkt eine **(freiwillige) Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber über die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens abschließen. In diesem Fall kann der Wahlvorstand die Mustervereinbarung nutzen, die im Zusammenhang mit der Durchführung des einstufigen Verfahrens hier empfohlen wird (Formular VE M 01a). Das Wahlverfahren wird dann im vereinfachten einstufigen Verfahren fortgesetzt (§ 37 WO). Es richtet sich dann nach den Ausführungen des Abschnittes B. dieses Leitfadens.

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

Ein Abdruck der Wählerliste ist vom Tage des Erlasses bzw. Aushangs des Wahlausschreibens bis zur Beendigung der zweiten Wahlversammlung im Betrieb an einer Stelle auszulegen, die es den Beschäftigten ermöglicht, Einblick zu nehmen (hierzu ausführlich unten Abschnitt C. II). Die veröffentlichte Wählerliste enthält **nur den Namen und den Vornamen** der Beschäftigten **sowie Abweichungen aktives/passives Wahlrecht**. Die Geburtsdaten werden nur dann veröffentlicht, wenn dies wegen Namensgleichheit zur Identifizierung erforderlich ist. Weitere Angaben, wie die Übermittlung von Briefwahlunterlagen, sind in der veröffentlichten Wählerliste nicht enthalten.

Die Wählerliste ist ein **„lebendes“ Dokument**. Sie muss vom Tag des Auslegens bis zum Tag der zweiten Wahlversammlung durch den Wahlvorstand **aktualisiert** werden: Vor der zweiten Wahlversammlung neu eintretende wahlberechtigte Beschäftigte sind hinzuzufügen. Verlassen Beschäftigte den Betrieb vor der zweiten Wahlversammlung endgültig, sind diese zu streichen.

3. Feststellung der Wahlberechtigung

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

Wahlberechtigung auf einen Blick
> Infobox auf Seite 46

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.

Einzelheiten hierzu werden nachfolgend im Abschnitt a) erläutert.

Gem. § 7 S. 2 BetrVG sind darüber hinaus auch **Leiharbeitnehmer*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. länger als drei Monate im Betrieb beschäftigt werden sollen. Nähere Ausführungen finden sich unten unter Gliederungspunkt b).

Passiv wahlberechtigt – also befugt, für das Betriebsratsamt zu kandidieren – 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 Voraussetzung auch wählbar, obwohl ihnen das aktive Wahlrecht nicht mehr zusteht. Leiharbeitnehmer*innen sind im Einsatzbetrieb niemals wählbar.

Gekündigte sind unter bestimmten Voraussetzungen wählbar

a) 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 zum 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. § 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 diejenigen, die einem Betrieb zuzuordnen sind

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

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

Eingegliedert in mehrere Betriebe gleichzeitig

Auch wenn Beschäftigte nur bei einem Arbeitgeber arbeiten, kommt eine **mehrfache Betriebszugehörigkeit** in Betracht, wenn die Beschäftigten in mehrere Betriebe gleichzeitig eingegliedert sind. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie eine Arbeitsaufgabe erfüllen, in deren Rahmen sie der Weisungsmacht verschiedener Betriebsleitungen unterliegen. 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 fach-

lichen Weisungsbefugnisse (Weisungen bezüglich Ort, Art und zeitlicher Lage des Arbeitseinsatzes) unterschieden werden. Wir verweisen für diese Sonderkonstellationen auf die ausführlichen Ausführungen unter B II. 3 a) aa).

Lebensalter mindestens 16 Jahre

NEU

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.

Maßgeblicher Bewertungszeitpunkt für das Vorliegen der drei Voraussetzungen für das Wahlrecht nach § 7 S. 1 BetrVG ist der **Tag der Durchführung der zweiten Wahlversammlung**. 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 Tag der Wahlversammlung 16 Jahre alt werden.

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

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

Telearbeitnehmer*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 (**„Homeoffice“**) geleistet wird, ohne die Voraussetzungen des § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung zu erfüllen. Die Wahlberechtigung von Telearbeitnehmer*innen und in mobilen Arbeitsformen tätigen Beschäftigten ist daher zu bejahen, sofern sie dem Betrieb angehören. 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 dort weiterhin 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 Einsatzdauer im Einsatzbetrieb 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 immer 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 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 dem Betriebsinhaber verfügen.

Grundsätzlich sind auch **Auszubildende** Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 5 BetrVG und sind dem Betrieb zugehörig, in dessen Arbeits- und Ausbildungsorganisation sie eingebunden sind und dessen technischen 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 einem 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 sind. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalls (Dauer des Praktikums, tatsächliche Durchführung des Praktikums, Vereinbarung einer Arbeitspflicht und Eingliederung in die betrieblichen Weisungsstrukturen etc.). Ggf. muss hier Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in genommen werden.

Werkstudent*innen sind Arbeitnehmer*innen im Sinne des § 5 BetrVG. Auch Studierende in sogenannten 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 Betriebs und somit auch nicht wahlberechtigt, da diese nicht in den Betrieb eingegliedert sind, sondern der Weisungsmacht des Fremdunternehmens unterstehen. Auch Personen, die nicht für einen anderen Arbeitgeber tätig werden, sondern selbstständig auf Basis eines „echten" Werk- oder Dienstvertrages Leistungen für den Arbeitgeber erbringen, sind keine Arbeitnehmer*innen (**„Solo-Selbstständige"**, z. B. Verkaufsfahrer*innen, Versicherungsvermittler*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 Entscheidung über die Arbeitnehmereigenschaft dieser Personen unerheblich, wie diese Beschäftigten oder die abgeschlossenen Verträge bezeichnet werden. Entscheidend ist immer der Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher die Person 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.

Sogenannte **„Ein-Euro-Kräfte"** nach § 16d SGB II, die als Erwerbslose zusätzliche und im öffentlichen Interessen liegende Arbeiten verrichten, sind entsprechend der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung keine Arbeitnehmer*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 Beschäftigte 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 aktive Wahlrecht zu, wenn sie Kündigungsschutzklage erhoben haben und von Seiten des Arbeitgebers tatsächlich weiterbeschäftigt werden. 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*in** 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, sittlichen Besserung** oder Erziehung beschäftigt werden (z. B. Menschen mit Behinderung, Alkoholkranke, Rauschgiftsüchtige oder Nichtsesshafte, die aus arbeitstherapeutischen Gründen in Betrieben beschäftigt werden);
- Ehegatt*innen, Lebenspartner*innen, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem **Arbeitgeber** leben (Ehepartner*in; Eltern; eheliche, uneheliche und Adoptivkinder; Schwiegereltern und Schwiegerkinder des Arbeitgebers, soweit diese mit dem Arbeitgeber gemeinsam leben, wohnen, kochen und unter demselben Dach schlafen).

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

Leitende Angestellte sind nicht wahlberechtigt

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 der/dem Angestellten eine selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen worden sein,

was voraussetzt, dass sie/er nicht an die Zustimmung des Arbeitgebers oder einer/eines anderen Vorgesetzten gebunden sein darf.

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 der Prokuristin bzw. dem Prokuristen 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 Person muss mit **wichtigen unternehmerischen Aufgaben** betraut sein (z. B. Leitung des Rechnungswesens, der Forschung, der Öffentlichkeitsarbeit, der Produktion, des Marketings). Entscheidungen muss die Person selbstständig treffen können oder aber sie muss als sog. „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 Beschäftigten 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“** der Unternehmerin/des Unternehemers und sind deren/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.

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

Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer*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 Arbeitgeber stehen, in dessen Eigentum sich der Wahl-Betrieb befindet, und die zur Arbeitsleistung länger als drei Monate überlassen worden sind oder **länger als drei Monate überlassen** werden sollen. Diese Arbeitnehmer*innen werden dann zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in den Einsatzbetrieb derart eingegliedert sind, dass sie dem **Weisungsrecht der/des Betriebsinhaber*in unterliegen**. Diese Personen können im Hinblick

auf die „gespaltene Arbeitgeberstellung“ auch in ihrem zum Vertragsarbeitgeber gehörenden „Stammbetrieb“, aktiv und passiv wahlberechtigt sein, wenn sie zeitweilig überlassen werden. Eine doppelte Betriebszugehörigkeit ist insoweit nicht ungewöhnlich.

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

Hierzu zählen im Einzelnen folgende Fallgruppen:

Einzelheiten zum „Drittpersonaleinsatz“

- Einsatz von **Leiharbeitnehmer*innen**, die **auf Grundlage des AÜG** zeitlich begrenzt für die Höchstdauer von 18 Monaten bzw. aufgrund von Tarifverträgen oder auf deren Basis abgeschlossener Betriebsvereinbarungen zur Höchstüberlassungsdauer ggf. auch darüber hinaus eingesetzt werden;

- Einsatz von Beschäftigten eines anderen Arbeitgebers, die normalerweise im Betrieb ihres Vertragsarbeitgebers eingesetzt werden und von diesem nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden und daher grundsätzlich nicht dem AÜG 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 B. 3 a) aa);

- 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 **Beamt*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.

Ermittlung der notwendigen Entleihzeit: 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 eine Prognose zu treffen, ob eine Gesamtüberlassungsdauer von mehr als drei Monaten zu erwarten ist. Der Wahlvorstand muss für jede/n einzelne/n Leiharbeitnehmer*in prüfen, wie lange der Einsatz voraussichtlich dauern wird. Abzustellen ist auf die Einsatzdauer im Betrieb, nicht im Unternehmen. Der Arbeitgeber hat diese Informationen gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 WO zu erteilen und dem Wahlvorstand Unterlagen zu überlassen (Formular VZ M 02). Maßgeblich sind insbesondere die getroffenen Vereinbarungen in den einschlägigen Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen Verleiher*in und Entleiher*in bzw. die sonstigen Verträge über den Drittpersonaleinsatz. Es muss für jede/n einzelne/n Leiharbeitnehmer*in personenbezogen ermittelt werden, ob von einer über drei Monate hinausreichenden Verweildauer im Betrieb ausgegangen werden kann. Wenn ursprünglich eine kürzere Entleihzeit vereinbart wurde, sind die Beschäftigten trotzdem bei tatsächlicher Überschreitung des Drei-Monats-Zeitraums am Tag der Wahl wahlberechtigt. Unterbrechungen der Einsätze bzw. eine Stückelung der Entleihzeiträume sind un-

schädlich, 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 gleichen Tätigkeiten 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 die genannten Kriterien im Rahmen einer Gesamtschau abgewogen werden müssen. Zu beachten ist, dass bei gestückelten Einsätzen und bei Bejahung des Sachzusammenhangs und damit des aktiven Wahlrechts der/des überlassenen Beschäftigten diese/r am Tag der Durchführung der Wahlversammlung 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.

c) Feststellung der Wählbarkeit

Wählerliste gibt auch Auskunft über passives Wahlrecht

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

Wählbarkeit auf einen Blick
> Infobox Seite 56

Wählbar sind nach allgemeinen Grundsätzen alle Wahlberechtigten, die das **18. Lebensjahr** vollendet haben, **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 der Voraussetzung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit 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 andauerte, diese sich also nicht nur über wenige Tage erstreckte, 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 Beschäftigten zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber tätig oder längere Zeit arbeitslos waren, beginnt die Frist erneut zu laufen und es kommt eine Anrechnung der Vordienstzeit nicht in Betracht. **Beschäftigungszeiten** als Leiharbeitnehmer*innen im Entleiherbetrieb sind auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeitszeit anzurechnen, wenn die/der Arbeitnehmer*in im unmittelbaren Anschluss an die Überlassungszeit ein Arbeitsverhältnis mit der/dem Entleiher*in begründet.

Wählbar sind alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer*innen, die am Tag der Durchführung der Wahlversammlung **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).

Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** sind ebenfalls wählbar und können somit kandidieren. Werden Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen zu ordentlichen Betriebsratsmitgliedern gewählt und nehmen sie die Wahl an, greift das Doppelmandatsverbot gem. § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Zum 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 die Betriebszugehörigkeit zu verlieren, sind wählbar.

Ebenso wählbar sind Beschäftigte, die in einem **ruhenden Arbeitsverhältnis** stehen (z. B. Beschäftigte in Pflegezeit, Elternzeit, Mutterschutz oder zur Betreuung eines Kindes freigestellte Mitarbeiter*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.

Gekündigte mit anhängiger Kündigungsschutzklage dürfen gewählt werden

In die Wählerliste sind auch jene Beschäftigten aufzunehmen, die zwar **nicht wahlberechtigt, aber wählbar sind**. Diese Beschäftigten haben das passive, nicht aber das aktive Wahlrecht. Es handelt sich dabei um Beschäftigte, denen der Arbeitgeber **gekündigt** hat und deren Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Wahl bereits abgelaufen ist. Sofern diese Beschäftigten eine **Kündigungsschutzklage** erhoben haben und das Kündigungsschutzverfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist, steht zum Zeitpunkt der Durchführung der Wahlversammlung im Streit, ob das Arbeitsverhältnis fortdauert. 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/seine Kandidatur erfolgreich, ruht ihre/seine Mitgliedschaft im Betriebsrat bis zur abschließenden Klärung der Frage, ob das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Sofern gekündigten Beschäftigten nur das passive, nicht aber das aktive Wahlrecht zusteht, ist dies in der Wählerliste zu kennzeichnen.

Besteht ein Betrieb weniger als sechs Monate, sind alle Beschäftigten wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt und wahlberechtigt sind. Ein neu errichteter Betrieb im Sinne des Gesetzes ist auch dann gegeben, wenn aus einem bestehenden Betrieb ein Teil ausgegliedert und zu einem eigenständigen Betrieb verselbstständigt wird oder mehrere Betriebe unter

Verlust ihrer Identität zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen werden. Sollte es auf das erst kurze Bestehen eines Betriebs ankommen, sollte intensiv Rücksprache mit der/dem Sekretär*in der betreuenden Gewerkschaft gehalten werden.

4. Feststellung der Größe des Betriebsrats

Um das Wahlausschreiben noch in der ersten Wahlversammlung erstellen zu können, muss der Wahlvorstand die Größe des zukünftigen Betriebsrats feststellen. Für die Feststellung der Größe des Betriebsrats bedarf es einer besonderen Berechnung. Sie kann nicht auf der Basis der Anzahl von Beschäftigten erfolgen, die in der Wählerliste ausgewiesen sind.

a) Zahlenstaffel des § 9 BetrVG

Die Größe des Betriebsrats richtet sich nach der Anzahl der in der Regel beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen

Die Größe des Betriebsrates richtet sich nach der Zahlenstaffel des § 9 BetrVG und somit nach der Anzahl der jeweils betriebszugehörigen Arbeitnehmer*innen. Der Wahlvorstand muss beachten, dass es für den ein-, drei- und fünfköpfigen Betriebsrat auf die Anzahl der **in der Regel beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen** in dem Betrieb ankommt. In der dritten Stufe (51 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen bis zu 100 Arbeitnehmer*innen) ist dann ein fünfköpfiger Betriebsrat zu wählen, wenn wenigstens 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen im Betrieb beschäftigt sind. Beispiel: Sind in einem Betrieb 90 Arbeitnehmer*innen tätig, werden fünf Betriebsratsmitglieder gewählt, wenn von den 90 Arbeitnehmer*innen wenigstens 51 Arbeitnehmer*innen wahlberechtigt sind. Die jugendlichen Arbeitnehmer*innen unter 16 Jahren zählen nicht mit. Leitende Angestellte zählen nie mit, da es sich nicht um Arbeitnehmer*innen im Sinne des BetrVG handelt.

NEU

Die für das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren relevante **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 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen bis 100 Arbeitnehmer*innen: 5 Mitglieder

b) Regelbelegschaftsstärke

Maßgeblich für die Ermittlung der Größe des Betriebsrats ist eine Prognoseentscheidung am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Das Wahlausschreiben enthält die festgelegte Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 WO). Es muss jedoch unbedingt vom Wahlvorstand beachtet werden, dass die Zahlenstaffel des § 9 BetrVG auf die **Regelbelegschaftsstärke** abstellt und nicht auf die Anzahl der am Tag des Wahlausschreibens tatsächlich Beschäftigten. Bei der Ermittlung der „in der Regel" im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen ist von den im **Normalzustand** im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmer*innen auszugehen. Der Normalzustand muss nicht identisch sein mit der Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Vielmehr sind zur Ermittlung der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung erforderlich. Für die rückblickende Betrachtung wird ein Zeitraum von sechs Monaten bis zwei Jahren als angemessen erachtet. 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 sind zu beachten. Da es auf eine **Regelbelegschaftsstärke** ankommt, kann die bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats zugrunde liegende Anzahl der Beschäftigten von der Anzahl der auf der Wählerliste am Tag der Einleitung der Wahl aufgeführten Beschäftigten abweichen. Eine solche Abweichung ist sogar regelmäßig der Fall.

Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

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

Teilzeitbeschäftigte zählen voll mit. Auch Beschäftigte, die einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot unterliegen, 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 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 Anzahl der vertretungsweise abgeschlossenen Arbeitsverträge ankommt.

Ebenso verhält es sich gemäß § 6 Abs. 4 PflegeZG bei den Beschäftigten, die sich in **Pflegezeit** befinden und deren Vertretungen.

Die vorgenannten Grundsätze sind auf alle Vertretungssituationen anwendbar, unabhängig von deren Anlass (Abwesenheitszeiten wegen Mutterschutz, **längerer Erkrankung** einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, Sonderurlaub etc.).

Leiharbeitnehmer*innen zählen unter bestimmten Voraussetzungen mit

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

Dauerarbeitsplatz als Voraussetzung

Generell gilt unabhängig von der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten, dass **überlassene Beschäftigte**, die nicht über einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber (Betriebsinhaber*in) 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- oder Krankheitsvertretung oder bei technischen Havarien oder im Falle anderer zeitlich begrenzter unvorhersehbarer Personalengpässe eingesetzt werden.

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

Weiterhin muss zwingend eine weitere wichtige Einschränkung Beachtung finden: Nach dem Wortlaut des § 9 BetrVG müssen die zu zählenden Beschäftigten in Betrieben dieser Größenordnung wahlberechtigt sein im Sinne des § 7 BetrVG.

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

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

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

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

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

Die gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen überlassenen **Beamt*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 dem Betriebsinhaber verfügen.

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

Bei Unklarheiten über Regelbelegschaftsstärke: Wahlvorstand hat Beurteilungsspielraum

In Grenzfällen steht dem Wahlvorstand bei der Ermittlung der **Regelbelegschaftsstärke** 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.

Nachdem der Wahlvorstand die Anzahl der Beschäftigten festgestellt hat, kann nach Erlass und Aushang des Wahlausschreibens die Anzahl sinken oder steigen. Dies hat auf die festgelegte Größe des Betriebsratsgremiums keine Auswirkungen mehr, da es **allein auf den Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens** ankommt.

5. Feststellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Vertretung des MInderheitengeschlechts

Wenn der Betriebsrat aus drei Mitgliedern besteht, muss nach § 15 Abs. 2 BetrVG das **Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist**, mindestens entsprechend seinem **zahlenmäßigen Verhältnis** im Betriebsrat vertreten sein. Das bedeutet, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens die Anzahl der Mandate erhält, die seinem zahlenmäßigen Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht, wenn in ausreichender Anzahl Wahlbewerber*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, solange der Gesetzgeber keine neue Regelung schafft. Auch bei der später erfolgenden Ermittlung der Sitzverteilung, die mit der Zuteilung der für das Minderheitengeschlecht reservierten Sitze beginnt, sind nicht-binäre Beschäftigte nach den allgemeinen Regeln zu behandeln (dazu unten D. III. 4.), solange der Gesetzgeber nicht aktiv wird.

Das Geschlecht in der Minderheit der Frauen oder Männer 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 werden würde. Das Wahlausschreiben darf hierzu keine Angaben machen.

Der Wahlvorstand muss vor der Wahl die Anzahl der Betriebsratssitze für das Minderheitengeschlecht nach § 5 WO ermitteln und diese Anzahl auch im Wahlausschreiben bekannt geben (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 WO). Erforderlich ist zunächst, dass der Wahlvorstand die Größe der Gesamtbelegschaft und die Anzahl der weiblichen, männlichen und nicht-binären Arbeitnehmer*innen ermittelt. **Stichtag ist der Tag der ersten Wahlversammlung**, weil an diesem Tag die Wahl mit Erlass bzw. Aushang des Wahlausschreibens 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 Leiharbeitnehmer*innen bzw. die im Wege des „Drittpersonaleinsatzes“ beschäftigten Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer (geplanten) Einsatzzeit mitgezählt. Sie werden also mitgezählt unabhängig davon, ob gem. § 7 Satz 2 BetrVG diese wahlberechtigt sind oder nicht. Da für die Ermittlung der Anzahl von Männern und Frauen die Wahlberechtigung keine Rolle spielt und zudem ein anderer Beurteilungszeitpunkt maßgeblich ist, kann es zu Abweichungen der für die Ermittlung des Minderheitengeschlechts maßgeblichen Anzahl von der Anzahl der Männer und Frauen kommen, die in der Wählerliste als wahlberechtigt ausgewiesen sind.

Die **Ermittlung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit** erfolgt unter Einbeziehung von Frauen und Männern nach dem **d´Hondtschen Höchstzahlverfahren**. Nachdem festgestellt wurde, welches der beiden Geschlechter der Frauen und der 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*innen in einer Reihe nebeneinander gestellt. Beide Zahlen werden durch 1, 2, 3 geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen. Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit, das sowohl die Frauen als auch die Männer sein können, erhält am Ende **so viele Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf dieses Geschlecht entfallen**.

Beispiel: *Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 18 Frauen und eine nicht-binäre Person. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt drei Betriebsratssitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem Höchstzahlensystem im Verhältnis zwischen Frauen und Männern ermittelt:*

30 Männer : 1 = <u>30</u>	18 Frauen : 1 = **<u>18</u>**
30 Männer : 2 = <u>15</u>	18 Frauen : 2 = 9
30 Männer : 3 = 10	18 Frauen : 3 = 6

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

Losentscheid bei gleichen Höchstzahlen

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

6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

a) Inhalt des Wahlausschreibens

Der Erlass eines Wahlausschreibens wird in § 31 Abs. 1 WO **zwingend** vorgeschrieben (Formular VZ M 04). 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. Dies geschieht **während der Wahlversammlung**. Das Wahlausschreiben muss von der/vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet.

Der Wahlvorstand muss vor bzw. spätestens zeitgleich mit der Beschlussfassung über das Wahlausschreiben 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 Abs. 2 Nr. 1 bis 13 WO 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.

- Der Ort, an dem die **Wählerliste und die Wahlordnung** ausliegen sollen, sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von der Wählerliste und der Wahlordnung (ggf. ergänzend) Kenntnis genommen werden kann (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 WO). Zweckmäßig ist die Auslegung des Abdrucks der Wählerliste und der Wahlordnung im Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder am Arbeitsplatz der/des Vorsitzenden des Wahlvorstands oder eines anderen Wahlvorstandsmitglieds. Eine Auslegung mehrerer Abdrucke an mehreren Stellen des Betriebs ist zulässig und in Betrieben mit einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten neben dem Hauptbetrieb (Betriebsteile, 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. Es muss daran gedacht werden, dass auch Schichtarbeitnehmer*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.

- Der Ort, an dem die **Wahlvorschläge** bis zum Abschluss der Stimmabgabe **aushängen** sollen (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 10 WO) sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form, wo und wie von den Wahlvorschlägen Kenntnis (ggf. ergänzend) genommen werden kann. Die endgültigen Wahlvorschläge sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben selbst bekannt zu machen. Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen des Betriebs oder in einer oder mehreren weiteren Betriebsstätten an einer oder mehreren Stellen ausgehängt, sind auch die Wahlvorschläge an diesen Stellen jeweils auszuhängen. Erfolgt eine **ergänzende elektronische Bekanntmachung des Wahlausschreibens**, müssen auch die **Wahlvorschläge ergänzend elektronisch bekannt gemacht** werden.

- Der Ort, den Tag und die Zeit der **zweiten Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe, § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG, § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO). Zwischen der ersten und der zweiten Wahlversammlung muss ein Zeitraum von einer Woche liegen. Bei der Berechnung der Wochenfrist zählt der Tag der ersten Wahlversammlung nicht mit, und es müssen sieben volle Tage vergehen, bis die zweite Versammlung durchgeführt werden darf.

Beispiel: *Wenn die erste Wahlversammlung am Dienstag, den 15. März 2022, stattfindet, darf die zweite Wahlversammlung erst am Mittwoch, den 23. März 2022, stattfinden; fällt dieser Tag auf einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, muss am nächsten Werktag die zweite Wahlversammlung durchgeführt werden.*

Die **Uhrzeit**, zu der die Wahlversammlung beginnt, muss im Wahlausschreiben angegeben werden. Der Zeitpunkt ist so festzulegen, dass möglichst alle Beschäftigten Gelegenheit haben, **während ihrer Arbeitszeit an der Wahlversammlung teilzunehmen**. Das wird in **Schichtbetrieben** – vor allem in Drei-Schicht-Betrieben – nicht immer möglich sein. Nicht geklärt ist, ob es zulässig ist, die Wahlversammlung in mehrere „Etappen“ bzw. „Versammlungsteile“ aufzuspalten. Mit Blick auf ein mögliches Anfechtungsrisiko wird empfohlen, die Wahlversammlung nicht zu unterbrechen bzw. in mehrere Teile aufzuteilen, solange die Frage höchstrichterlich nicht geklärt ist.

Bislang wurde höchstrichterlich auch noch nicht entschieden, ob auch das **Ende der Wahlversammlung** im Wahlausschreiben anzugeben ist. Dafür spricht in rechtlicher Hinsicht der gleiche Wortlaut von § 3 Abs. 2 Nr. 11 WO und § 31 Abs. 1 Nr. 11 i. V. m. § 36 Abs. 3 WO und der Umstand, dass der Wahlvorstand den Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung im Wahlausschreiben anzugeben hat, der unverzüglich nach Beendigung der Wahlversammlung liegen muss. Dafür sprechen auch Praktikabilitätserwägungen (Vermeidung von Schlangen vor den Wahlkabinen bzw. dem Versammlungsraum verbunden mit möglichen langen Wartezeiten für die Beschäftigten). Wir empfehlen daher, das Ende der Versammlung im Wahlausschreiben festzulegen. Das Formular VZ M 04 sieht die entsprechende Angabe vor. Die Dauer der „Wahlversammlung“, d. h. der

Zeitraum, in dem die Beschäftigten ihre Stimme abgeben können, muss dann so bestimmt sein, dass alle Beschäftigten die **Möglichkeit zu einer persönlichen Stimmabgabe** haben. In **Schichtbetrieben** ist die Dauer der Versammlung so zu gestalten, dass die Beschäftigten aller Schichten zumindest zum Beginn oder zum Ende ihrer Schicht ihre Stimme während der Arbeitszeit abgeben können (schichtübergreifende Terminierung der „Wahlversammlung"). Die Versammlung darf nicht vor der im Wahlausschreiben angegebenen Zeit geschlossen werden. Über das im Wahlausschreiben angegebene Ende der Versammlung hinaus sind diejenigen Wahlberechtigten noch zur Stimmabgabe zuzulassen, die vor Ablauf dieser Zeit im Versammlungsraum erschienen sind oder aus Platzgründen vor ihm warten. Nach Ablauf der Wahlzeit eintreffenden Personen ist der Zutritt zur Stimmabgabe zu sperren.

- 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 (Formular VZM 04) auf die Notwendigkeit des Mitbringens eines solchen Identitätsnachweises zur Wahlversammlung hinzuweisen. Die Wahlordnung enthält hierzu allerdings keine Vorschriften, und es existiert hierzu noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung.

- Beschließt der Wahlvorstand für Betriebsteile und Kleinstbetriebe die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** gemäß § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 3 WO (§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO), sind diese Betriebsteile und Kleinstbetriebe im Wahlausschreiben zu benennen. Ebenso ist anzugeben, an welchem Ort und bis zu welchem Tag und welcher Zeit die Briefwahlstimmen im Wege der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe abgegeben werden können. Für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gibt die Wahlordnung keine Frist vor. Der Wahlvorstand legt selbst fest, bis zu welchem Tag und welcher Uhrzeit die Briefwahlstimmen nach der Wahlversammlung an einem von ihm bestimmten Ort eingehen können. Dieser Zeitpunkt sollte **zwischen vier und sieben Tage** nach dem Zeitpunkt der zweiten Wahlversammlung liegen. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann auch eine längere Frist festgesetzt werden; siehe hierzu ausführlich unter D. II. 2.

  Ort, Tag und Zeitpunkt der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe sind auch dann im Wahlausschreiben festzulegen, **wenn zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht feststeht, ob es Briefwähler*innen geben wird**. Das ist dann der Fall, wenn gem. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO i. V. m. § 24 Abs. 2 und/oder Abs. 3 WO zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens weder obligatorische Briefwähler*innen vorhanden noch der Wahlvorstand für bestimmte Betriebsteile und Kleinstbetriebe die Briefwahl beschlossen hat. Stellt später ein/e Beschäftigte*r gem. § 35 Abs. 1 Satz 1 WO, § 36 Abs. 4 WO einen Briefwahlantrag, muss den Beschäftigten gem. § 35 Abs. 2 WO, § 36 Abs. 4 WO gesondert mitgeteilt werden, dass es nun eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gibt. Der Wahlvorstand verschiebt den Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung auf einen Zeitpunkt, der unmittelbar nach dem Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe liegt und teilt dies den Beschäftigten ebenfalls mit. Die Mitteilung über die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe sowie Ort, Tag und Zeitpunkt der verschobenen Stimmauszählung muss in derselben Weise bekannt gemacht werden wie das Wahlausschreiben. Wird ein Briefwahlantrag nicht gestellt, verbleibt es bei dem im Wahlausschreiben angegebenen Ort, Tag und Zeitpunkt der Stimmauszählung (Einzelheiten hierzu: siehe unten).

- Der Ort, der Tag und der Zeitpunkt der **öffentlichen Stimmauszählung**. Die Stimmauszählung ist unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung vorzunehmen (§ 34 Abs. 3 WO in Verbindung mit. § 36 Abs. 4 WO). Soweit eine Auszählung unmittelbar im Anschluss an die Stimmabgabe in der Wahlversammlung für den Wahlvorstand unzumutbar ist, muss die Auszählung spätestens an dem auf den Tag der Durchführung der Wahlversammlung folgenden Arbeitstag erfolgen. Der Raum muss den an der Auszählung Interessierten einen ungehinderten Zugang und eine ungehinderte Sicht auf die Urnenöffnung und den Auszählungsvorgang ermöglichen.

Hat der Wahlvorstand die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe** beschlossen (§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 3 WO) oder sind bestimmte Arbeitnehmer*innen im Betrieb vertreten, die wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses am Tag der Wahlversammlung voraussichtlich abwesend sein werden oder die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich abwesend sein werden [§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO; ausführlich hierzu unter Gliederungspunkt D. II. 2. b)], muss der Wahlvorstand den entsprechenden Beschäftigten die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zukommen lassen. Er weiß also bereits vor Erlass des Wahlausschreibens, dass es Briefwähler*innen gibt. Der Beginn der öffentlichen Stimmauszählung ist daher in diesen Fällen auf einen Zeitpunkt unverzüglich nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe festzulegen.

Gibt es keine weit entfernten Betriebsteile oder Kleinstbetriebe, für die der Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beschließt und gibt es auch keine Beschäftigten, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen gem. § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO von Amts wegen zukommen lassen muss, ist die öffentliche Stimmauszählung unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung durchzuführen (§ 34 Abs. 3 WO). Der entsprechende Zeitpunkt ist im Wahlausschreiben gemeinsam mit dem Ort der Stimmauszählung anzugeben. Stellt in diesem Fall nach Erlass des Wahlausschreibens ein/e Beschäftigte*r fristgemäß einen Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 35 Abs. 1 WO), hat der Wahlvorstand den im Wahlausschreiben festgelegten Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung nach § 35 Abs. 2 WO neu festzulegen. Ggf. muss auch der Ort neu festgelegt werden. Der Wahlvorstand muss sodann Ort, Tag und Zeitpunkt der (verschobenen) öffentlichen Stimmauszählung in derselben Form wie das Wahlausschreiben im Betrieb bekannt machen (Formular VEZ M 11).

Wurden Stimmen per Briefwahl abgegeben, erfolgt die Bearbeitung der Briefwahlstimmen zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung (§ 35 Abs. 4 WO). Da dies nach der geänderten Wahlordnung ausdrücklich so bestimmt ist, bedarf es keiner gesonderten Information im Wahlausschreiben über den Zeitpunkt der Bearbeitung der Briefwahlstimmen.

- Der Ort, an dem **Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen** gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands, § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 14 WO). Zweckmäßig ist das Geschäftszimmer des Wahlvorstands oder der Arbeitsplatz 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 Schichtarbeitnehmer*innen und nicht im Betrieb Beschäftigte die Möglichkeit haben müssen, Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Installiert der Wahlvorstand zusätzlich einen Briefkasten, um die Abgabe von Erklärungen für die Beschäftigten auch jenseits der Zeiten zu ermöglichen, an denen unter der Betriebsadresse Wahlvorstandsmitglieder anzutreffen sind, ist der genaue Standort des Briefkastens ergänzend zur Betriebsadresse im Wahlausschreiben zu erwähnen.

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.

Inhalt des Wahlausschreibens auf einen Blick
> Infobox auf Seite 69

Nachdem diese Beschlüsse gefasst worden sind, kann das Wahlausschreiben ebenfalls durch Beschluss des Wahlvorstands erlassen werden (Formular VZ M 04). Das **Wahlausschreiben** muss nach § 31 Abs. 1 Satz 3 WO **zwingend folgenden Inhalt** haben:

1. Das Datum des **Erlasses des Wahlausschreibens**. Das Wahlausschreiben wird im Rechtssinne „erlassen", indem der Wahlvorstand einen Beschluss über den Inhalt des Wahlausschreibens fasst und dann das Wahlausschreiben aushängt. Es handelt sich um eine Amtshandlung des Wahlvorstands, die aus dem Element des Beschlusses und der tatsächlichen Handlung des Aushängens besteht. Um einen korrekten Ablauf des vereinfachten zweistufigen Wahlverfahrens zu gewährleisten, müssen Beschlussfassung und Aushang des Wahlausschreibens am selben Tag und noch in der ersten Wahlversammlung erfolgen.

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

3. Der Hinweis, dass nur Arbeitnehmer*innen wählen oder gewählt werden können, die in die **Wählerliste** eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 30 Abs. 2 WO i. V. m. § 4 WO) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist. Die Drei-Tage-Frist ist eine zwingende Frist und kann nicht verlängert werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, der dem Aushang des Wahlausschreibens folgt. Sie wird durch Wochenenden und Feiertage, die innerhalb der Frist liegen, nicht verlängert. Ist der letzte Tag des Fristablaufs ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, läuft die Frist erst am nächsten Werktag ab.

   Beispiel: *Der Wahlvorstand legt die Wählerliste nach Abschluss der ersten Wahlversammlung am Dienstag, den 15. März 2022, aus. Die Einspruchsfrist läuft am Freitag, den 18. März 2022, ab.*

   Der Wahlvorstand kann eine **Uhrzeit** festlegen, bis zu der ihm die **Einsprüche am Tag des Endes der Frist 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 Beschäftigten am 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. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die am Tag des Fristablaufs ihre Schicht beginnen, diese aber erst am Folgetag beenden. Zur Vermeidung anfechtungsrelevanter Fehler empfiehlt es sich unbedingt, dass der Wahlvorstand die Uhrzeit lieber auf einen späteren 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.

   Der Wahlvorstand muss am Tag des Fristablaufs in organisatorischer Hinsicht sicherstellen, dass er gerichtsfest darlegen kann, welche Erklärungen ihn innerhalb der Frist erreicht haben und welche nicht.

   Verbunden mit dem Hinweis auf die Möglichkeit des Einspruchs gegen die Wählerliste und der für die Einreichung von Einsprüchen geltenden Frist muss

im Wahlausschreiben **nach neuem Recht** nun auch der Hinweis enthalten sein, 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 Frauen und Männer** 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). 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 VZ M 04 sieht diese Angaben vor.

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

6. Die **Mindestzahl** von wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen, von denen ein **Wahlvorschlag** unterschrieben sein muss, damit er gültig ist. In der Fassung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gilt Folgendes: In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten sind keine Stützunterschriften erforderlich. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Wahlberechtigten müssen zwei Wahlberechtigte einen Wahlvorschlag unterstützen. Ebenfalls aufzunehmen ist der Hinweis, dass Wahlvorschläge, die erst auf der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands eingereicht werden, nicht der Schriftform bedürfen.

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 **bis zum Abschluss der Wahlversammlung** zur Wahl des Wahlvorstands einzureichen sind (§14a Abs. 2 BetrVG). 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 dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die entsprechend der Nr. 8 des Wahlausschreibens fristgerecht eingereicht worden sind.

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

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

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

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

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

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

16. Auch wenn dies in § 31 Abs. 1 WO keine ausdrückliche Erwähnung findet, muss im Wahlausschreiben die betriebliche Einheit festgelegt werden, für die der Betriebsrat gewählt wird.

Das Wahlausschreiben wird noch in der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands erlassen. Um sicherzustellen, dass das Wahlausschreiben alle notwendigen Angaben enthält, wird die Verwendung des Formulars VZM 04 empfohlen. Es ist dem Wahlvorstand zu empfehlen, das Wahlausschreiben nach seinem Erlass laut zu verlesen und gesondert auf die Inhalte des Wahlausschreibens hinzuweisen, die das Einbringen von Wahlvorschlägen noch während der laufenden ersten Wahlversammlung betreffen. Es ist wichtig, dass nach dem Erlass des Wahlausschreibens der Wahlvorstand es den Teilnehmer*innen der ersten Wahlversammlung ermöglicht, Wahlvorschläge nebst mündlichen Stützerklärungen von wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen und mündlichen Zustimmungserklärungen der Bewerber*innen einzubringen.

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

b) Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Ein Abdruck oder eine Kopie des Wahlausschreibens ist vom Tag der ersten Wahlversammlung bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten und den Wahlberechtigten **zugänglichen Stellen** im Betrieb vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es soll noch einmal deutlich hervorgehoben werden: Soweit neben dem Hauptbetrieb noch weitere Betriebsstätten (Betriebsteile und Kleinstbetriebe: Außenstellen, Filialen etc.) existieren, muss in jeder Betriebsstätte ein Exemplar des Wahlausschreibens jeweils an einer oder mehreren geeigneten Stellen gut einsehbar ausgehängt und vom Wahlvorstand (z. B. durch Kontrollgänge oder Kontrollanrufe) sichergestellt werden, dass in **jeder Betriebsstätte** das Wahlausschreiben bis zum Ende des Wahlverfahrens lesbar ist. Das Wahlausschreiben ist entsprechend gegen Verschmutzung, Verstaubung und Verblassen der Schrift zu schützen. Es empfiehlt sich, in der Wahlakte ein Dokument „Kontrolltermine“ anzulegen, in welchem diese zum Nachweis festgehalten werden.

Das Wahlausschreiben kann ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen **Informations- und Kommunikationstechnik** bekannt gemacht werden, wenn **alle Arbeitnehmer*innen von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen** können und Vorkehrungen getroffen werden, dass **Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand und nicht etwa auch von Systemadministrator*innen oder anderen Personen vorgenommen werden können** (z. B. Bekanntmachung im Intranet, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind). Ergänzend kann das Wahlausschreiben auch ohne Vorliegen dieser (engen) Voraussetzungen mittels der vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Da in der Praxis die sehr engen Voraussetzungen für eine ausschließliche Veröffentlichung des Wahlausschreibens auf rein elektronischem Wege kaum erfüllbar sind, ist von einer solchen **ausschließlich elektronischen Veröffentlichung dringend abzuraten**. Es empfiehlt sich, das Wahlausschreiben immer auch in Papierform zu veröffentlichen und die elektronische Veröffentlichung lediglich ergänzend vorzunehmen.

Werden im Betrieb **Menschen mit einer Behinderung** beschäftigt, die Aushänge nicht lesen können (z. B. blinde oder sehbehinderte Menschen), sollte nach Möglichkeit dafür Sorge getragen werden, dass diesen das Wahlausschreiben und die weiteren Aushänge ebenfalls zur Kenntnis gebracht werden.

Werden **ausländische Mitarbeiter*innen** beschäftigt, die nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, um den Inhalt des Wahlausschreibens zu erfassen, sollte das Wahlausschreiben nach Möglichkeit in der Sprache dieser Mitarbeiter*innen veröffentlicht werden, auch wenn dies gesetzlich nicht vorgesehen ist.

c) Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens

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

Ein offensichtlicher **Schreib- oder Rechenfehler**, der für die/den Leser*in leicht erkennbar ist, kann jederzeit korrigiert werden (Beispiel: im Wahlausschreiben ist ein Wahlzeitpunkt im Jahre 2032 angegeben und nicht im erkennbar richtigen Jahr 2022). Ansonsten dürfen keine Änderungen und Ergänzungen vorgenommen werden. Die Wahl muss abgebrochen und sodann im einstufigen vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden (vgl. B. II. 6. ff.).

Nachträgliche Korrektur des Wahlausschreibens auf einen Blick
> Infobox Seite 71

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

7. Entgegennahme und Prüfung von Wahlvorschlägen

In den Betriebsrat werden Kolleg*innen gewählt, die aus dem Kreis der Belegschaft oder von Gewerkschaften für dieses Amt vorgeschlagen werden. Es können nur Beschäftigte vorgeschlagen werden, die wählbar und als solche in der Wählerliste aufgeführt sind [hierzu oben C. II. 3. c)]. Die Wahlvorschläge sind bis **spätestens zum Ende der ersten Wahlversammlung** mündlich beim Wahlvorstand vorzubringen oder schriftlich bei diesem einzureichen.

a) Allgemeines zu den Wahlvorschlägen

Die Wahl des Betriebsrats erfolgt im vereinfachten Wahlverfahren aufgrund von Wahlvorschlägen, die aus dem Kreise der Belegschaft (vgl. Formular VZ M 05) oder von einer Gewerkschaft (vgl. Formular VZ M 06) beim Wahlvorstand eingereicht werden können. Diese beiden Arten von Wahlvorschlägen, die nach der/dem Urheber*in unterschieden werden, müssen streng auseinandergehalten werden.

aa) Wahlvorschläge aus dem Kreise der Beschäftigten

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

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

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

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

NEU

Stützunterschriften

- Bei in der Regel (i.d.R.) bis zu 20 wahlberechtigten Beschäftigten: **keine Stützunterschriften**
- Bei i.d.R. 21 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten: mindestens **zwei Stützunterschriften**

In Betrieben, in denen in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigte beschäftigt sind, bedarf ein Wahlvorschlag **keiner Stützerklärungen** oder –unterschriften. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Wahlberechtigten ist die Unterstützung durch mindestens zwei Wahlberechtigte erforderlich (§ 14 Abs. 4 BetrVG i. V. m. § 14a Abs. 3 BetrVG).

Auch **Mitglieder des Wahlvorstands** können einen Wahlvorschlag durch Unterschriften oder Erklärungen auf der ersten Wahlversammlung unterstützen. Ebenso ist es Wahlbewerber*innen möglich, (z. B. ihre eigenen) Wahlvorschläge zu unterstützen. Sie müssen dann deutlich machen, dass sie einerseits die Zustimmung zu ihrer Kandidatur erteilen und andererseits eine Stützerklärung bzw. Stützunterschrift abgeben wollen.

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

Soweit **schriftliche Wahlvorschläge** eingebracht werden, muss in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Wahlberechtigten beachtet werden, dass sich diese aus einem Teil, der die Bewerbervorschläge enthält, und einem Teil, der die Unterzeichner*innen des Wahlvorschlags beinhaltet, zusammensetzen. Die Unterzeichner*innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Unterschrift **(Stützunterschrift)**. In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Beschäftigten bedarf es **keiner Stützunterschriften**. Die folgenden Ausführungen gelten nur für Betriebe, in denen in der Regel **21 bis 100 Wahlberechtigte beschäftigt sind** und in denen daher mindestens zwei Stützunterschriften erforderlich sind.

Da mit einer Stützunterschrift die Zustimmung zu dem gesamten Wahlvorschlag zum Ausdruck gebracht wird, muss der Teil der Kandidierenden **abgeschlossen** sein, bevor die Unterstützer*innen ihre Unterschrift leisten. Werden Bewerber*innen hinzugefügt, nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden, ist der Wahlvorschlag ungültig. Dies gilt nach höchstrichterlicher Rechtsprechung selbst dann, wenn die Anzahl von Stützunterschriften, die erst nach Hinzufügung der letzten Bewerberin/des letzten Bewerbers geleistet werden, die notwendige Anzahl von Stützunterschriften erreicht.

Hat der Wahlvorstand aufgrund konkreter Umstände Zweifel daran, ob der Kandidatenteil **nachträglich ergänzt** wurde, muss er in Rücksprache mit der/dem Vorschlagsvertreter*in klären, ob Bewerber*innen hinzugefügt wurden, nachdem zumindest eine Stützunterschrift bereits geleistet worden ist. Die Erklärungen der Vorschlagsvertreterin bzw. -vertreters sind in der Wahlakte zu protokollieren.

Einheitliche Urkunde: Klammer oder fortlaufende Seitenzahlen

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

Die **schriftliche Zustimmung** jeder Bewerberin bzw. jedes Bewerbers zur Aufnahme in den schriftlichen Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 33 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 6 Abs. 3 Satz 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung. Wenn die Zustimmung zur Bewerbung in dem Wahlvorschlag selbst erfolgt, kann sie zugleich auch eine Stützunterschrift für die eigene Bewerbung sein. Dann muss aber eindeutig erkennbar sein, dass die/der Bewerber*in beides mit ihrer/seiner Unterschrift ausdrücken wollte. Bei nicht eindeutiger Zuordnung der Unterschrift gilt sie im Zweifel nur als Stützunterschrift. Die Zustimmungserklärung zur Bewerbung kann nicht zurückgenommen werden. Es ist allenfalls die Nichtannahme der Wahl durch die/den vorgeschlagene/n Bewerber*in möglich.

Vertreter*in des Wahlvorschlags

Eine/r der Unterstützer*innen eines mündlich oder schriftlich eingebrachten Wahlvorschlags ist als Vertreter*in des Wahlvorschlags berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Vertreter*in als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die/den an erster Stelle im Protokoll aufgenommene/n Unterstützer*in bzw. die/den auf dem Wahlvorschlag an erster Stelle benannte/n Unterzeichner*in als Vertreter*in des Wahlvorschlags ansehen. Sofern der Wahlvorschlag keiner Stützunterschriften bzw. -erklärungen bedarf (d.h. in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten), ist diejenige Person Wahlvorschlagsvertreter*in, die den Vorschlag eingereicht hat, sofern niemand anderes benannt ist (§ 33 Abs. 2 WO).

Bezüglich des **Kennwortes des Wahlvorschlags** und der Benennung des Namens einer Gewerkschaft und der Anfechtungsrelevanz dieser Thematik wird verwiesen auf die Ausführungen oben unter B. III. 4. f).

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

Wahlvorschlag der Gewerkschaft immer schriftlich einreichen

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

Beauftragung von solchen zur Unterzeichnung satzungsrechtlich legitimierten Personen erteilt bekommen haben. Zumindest dann, wenn Zweifel bestehen, ob die Unterzeichner*innen 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 ungültigen Liste anfechtbar ist, wenn sich später herausstellt, dass eine ordnungsgemäße Beauftragung durch ein satzungsrechtlich hierzu befugtes Gewerkschaftsorgan nicht vorlag.

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

b) Bestätigung der Einreichung der Wahlvorschläge

Wahlvorstand muss Einreichung schriftlich bestätigen

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

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

c) Beanstandung von mehrfachen Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen

Stützunterschrift zählt nur für einen Wahlvorschlag

Sofern Stützunterschriften oder -erklärungen aufgrund der Betriebsgröße erforderlich sind, gilt Folgendes: Die Stützunterschrift bzw. mündliche Stützerklärung einer/eines Wahlberechtigten auf der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands zählt immer nur für einen Wahlvorschlag (§ 33 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 6 Abs. 5 WO).

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

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

Unterbleibt die Erklärung auf der ersten Wahlversammlung, wird der Name der/des Beschäftigten auf dem zuerst eingereichten Wahlvorschlag als Stützunterschrift bzw. Stützerklärung gezählt und auf den übrigen Wahlvorschlägen gestrichen. Wenn mehrere Wahlvorschläge mit dem Namen der/des Beschäftigten zeit-

gleich eingereicht worden sind, entscheidet das Los. Für die Frage, ob zeitgleich Wahlvorschläge eingereicht worden sind, ist die notierte und der/dem Vertreter*in des Wahlvorschlags bestätigte Uhrzeit maßgebend.

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

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

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

d) Feststellung von unheilbaren Mängeln und Beanstandung von heilbaren Mängeln

Prüfungspflicht des Wahlvorstands

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

Unheilbare Mängel führen zu ungültigen Wahlvorschlägen

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

Weitere im Gesetz nicht aufgeführte unheilbare Mängel liegen dann vor, wenn ein/e **nicht wählbare/r Beschäftigte*r** auf einem Wahlvorschlag aufgeführt wird [zur Wählbarkeit siehe oben C. II. 3) c)]. Der Wahlvorschlag ist in diesem Fall **insgesamt ungültig**. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, die/den nicht wählbare/n Kandidat*in zu streichen. Nur im Fall des Ausscheidens oder des Todes einer Bewerberin/eines Bewerbers ist der Wahlvorstand befugt und verpflichtet, die/den nicht mehr wählbare/n Bewerber*in von dem Wahlvorschlag zu streichen und den Wahlvorschlag ohne diese/n gestrichene/n Bewerber*in zur Wahl zuzulassen.

Ein unheilbarer Mangel liegt in Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten, in denen Wahlvorschläge mindestens zwei Stützunterschriften benötigen, auch dann vor,

- wenn bei einem **schriftlich eingereichten Wahlvorschlag** der Teil mit den Namen der Wahlbewerber*innen und der Teil mit den Stützunterschriften nicht im Sinne einer **einheitlichen Urkunde** verbunden ist, wobei es nicht auf eine körperliche Verbindung ankommt [vgl. C. III 4 a) aa)] oder

- wenn sich die Stützunterschriften in einem schriftlichen Wahlvorschlag nicht auf den **vollständigen Kandidatenteil** beziehen, was z. B. dann der Fall ist, wenn der Kandidatenteil noch ergänzt bzw. verändert wurde, nachdem bereits Stützunterschriften geleistet wurden und die Unterstützer*innen hierzu nicht erkennbar ihre Zustimmung erteilt haben. Der bloße Verdacht einer nachträglichen Ergänzung oder Veränderung allein berechtigt den Wahlvorstand allerdings nicht, einen Wahlvorschlag für ungültig zu erklären. Der Wahlvorstand muss jedoch im Fall des Vorliegens äußerlicher Auffälligkeiten des Wahlvorschlags durch eine Rückfrage bei der/beim Vertreter*in des Wahlvorschlags versuchen, eine Aufklärung des Sachverhaltes herbeizuführen. Gleichzeitig muss er die/den Vertreter*in des Wahlvorschlags vorsorglich auf die mögliche Unwirksamkeit des Wahlvorschlags hinweisen, damit bis zum Ende der ersten Wahlversammlung ggf. ein neuer Wahlvorschlag (mündlich) eingereicht werden kann.

Die Rechtsprechung hat bislang außer den vorstehenden Mängeln keine weiteren Mängel als unheilbar anerkannt. Sofern der Wahlvorstand aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls der Auffassung ist, dass ein Wahlvorschlag aus anderen als den sechs Gründen einen unheilbaren Mangel hat, sollte er hierzu während der Wahlversammlung unbedingt Rücksprache mit der/dem betreuenden Gewerkschaftssekretär*in nehmen, da hier juristisches Neuland beschritten würde.

Ein **heilbarer Mangel** liegt vor, wenn die Bewerber*innen nicht unter Angabe ihres **Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums und/oder ihrer Art der Beschäftigung** im Betrieb bezeichnet worden sind, die schriftliche bzw. mündliche Zustimmung der Bewerberin/des Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag nicht vorliegt oder aber infolge der Streichung oder Rücknahme einer Stützunterschrift bzw. Stützerklärung im Fall des mehrfachen Unterzeichnens eines Wahlvorschlags bzw. der Abgabe mehrfacher Stützerklärungen für einen Wahlvorschlag dieser nunmehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen nicht mehr aufweist (§ 33 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 8 Abs. 2 WO). In diesen Fällen hat der Wahlvorstand dies unter Angabe der konkreten Gründen der/dem Vertreter*in des Wahlvorschlags unverzüglich noch auf der ersten Wahlversammlung mitzuteilen (§ 33 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 7 Abs. 2 Satz 2 WO). Die/der Vertreter*in des Wahlvorschlags ist darauf hinzuweisen, dass nur bis zum Ende der ersten Wahlversammlung der Mangel beseitigt werden kann.

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

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

Abbruch der Wahl

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

Unterschreitet die Anzahl der Bewerber*innen die Anzahl der Betriebsratssitze, ist ein kleinerer Betriebsrat zu wählen. Dieser muss immer eine ungerade Anzahl von Mitgliedern haben. Gibt es beispielsweise für fünf Betriebsratssitze nur vier Kandidaturen, wird ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt.

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

1. Auslegen der Wahlordnung und der Wählerliste

Ein Abdruck der in der ersten Wahlversammlung aufgestellten Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tag der ersten Wahlversammlung bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb bzw. in jeder Betriebsstätte an jeweils geeigneter Stelle zur Einsichtnahme **auszulegen** (§ 30 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 2 Abs. 4 WO). Im Zusammenhang mit dem Erlass des Wahlausschreibens hat der Wahlvorstand beschlossen, wo die Wählerliste und die Wahlordnung ausgelegt werden sollen. Dies wurde dann entsprechend auch in das Wahlausschreiben aufgenommen. An diesem Ort muss jetzt auch eine Auslegung erfolgen. Soweit neben dem Hauptbetrieb noch eine oder mehrere **weitere Betriebsstätten** (Betriebsteile und Kleinstbetriebe) existieren, muss ein Exemplar der Wählerliste und der Wahlordnung jeweils an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme ausgelegt werden, sofern nicht durch eine ergänzende elektronische Veröffentlichung der Wählerliste und der Wahlordnung sichergestellt werden kann, dass alle Beschäftigten in diese Einblick nehmen können.

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.

Unter sehr strengen Voraussetzungen ist es dem Wahlvorstand erlaubt, die Wählerliste wie auch die Wahlordnung ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen **Informations- und Kommunikationstechnik** bekannt zu machen (z. B. Bekanntmachung nur im Intranet). Zu den Voraussetzungen vgl. oben B. II. 6. b). Da diese Voraussetzungen in der Praxis kaum erfüllbar sind, ist von einer **ausschließlich elektronischen Veröffentlichung dringend abzuraten**. Es ist unbedingt zu empfehlen, die Wählerliste und die Wahlordnung zumindest immer auch in Papierform auszulegen.

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

2. Prüfung der Einsprüche gegen die Wählerliste

Jede/r Arbeitnehmer*in ist einspruchsberechtigt

Jede/r Arbeitnehmer*in des Betriebs kann gegen die Wählerliste binnen einer **Frist von drei Tagen** ab Aushang des Wahlausschreibens **schriftlich Einspruch** einlegen, wenn sie/er meint, dass die Wählerliste 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 von der/vom Einspruchsberechtigten erfolgreich moniert werden können.

Der **Arbeitgeber** und die im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** haben **kein Einspruchsrecht**. Über Einsprüche muss der Wahlvorstand unverzüglich, also so schnell wie möglich („ohne schuldhaftes Zögern“), entscheiden. Er muss sich jedoch die Zeit für eine sorgfältig durchdachte Entscheidung nehmen. Ggf. müssen noch Recherchen angestellt oder eine Rechtsauskunft eingeholt werden. Der Wahlvorstand entscheidet über den Einspruch durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung muss der/dem Arbeitnehmer*in, die/der Einspruch eingelegt hat,

schriftlich mitgeteilt werden (Formular VZ M 08). Eine Begründung ist nicht erforderlich, aber zu Befriedungszwecken zweckmäßig. Die Entscheidung muss der/dem Arbeitnehmer*in ebenfalls so schnell wie möglich, spätestens aber am Tage vor der zweiten Wahlversammlung, zugehen. Der Wahlvorstand prüft die Berechtigung des Einspruchs. Er legt dabei die in diesem Wahlleitfaden erläuterten Begriffe zugrunde und prüft, ob der Einspruch in tatsächlicher Hinsicht gerechtfertigt ist. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet hält, muss er die Wählerliste entsprechend berichtigen. Es ist nicht nur das Original, sondern auch jedes ausgelegte Exemplar zu berichtigen. Sollte die Wählerliste (ergänzend) in elektronischer Form veröffentlicht worden sein, muss auch diese elektronisch veröffentlichte Liste berichtigt werden.

Laufende Ergänzung und Berichtigung notwendig

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

3. Anpassung der Wählerliste

Zwischen dem Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste und dem Zeitpunkt der Stimmabgabe in der zweiten Wahlversammlung können – auch wenn dieser Zeitraum nur sehr kurz ist – **Arbeitnehmer*innen eingestellt** oder Beschäftigungsverhältnisse (fristlos) **beendet** werden. Der Wahlvorstand kann aber auch feststellen, dass er eine/n Beschäftigte*n übersehen hat. Der Wahlvorstand muss deshalb von Amts wegen die Wählerliste im Fall des Ein- und Austritts von Mitarbeiter*innen, die zum Zeitpunkt der zweiten Wahlversammlung nicht mehr Arbeitnehmer*innen des Betriebs sein werden, berichtigen oder ergänzen, auch wenn ein Einspruch nicht vorliegt. Die Berichtigung und Ergänzung kann nur auf der Basis von Beschlüssen des Wahlvorstands erfolgen. Die Personalverwaltung ist von den Einladenden zur ersten Wahlversammlung aufgefordert worden, dem Wahlvorstand unverzüglich aktuelle Informationen über Ein- und Austritte von Beschäftigten zukommen zu lassen (Formular VZ M 02). Es empfiehlt sich, dass der **Wahlvorstand den Arbeitgeber unmittelbar nach seiner Wahl an diese Aufforderung (schriftlich) erinnert**. Letztmalig darf und muss die Wählerliste am Tag der Durchführung der zweiten Wahlversammlung den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst werden, sofern sich noch Veränderungen ergeben haben. Eine Anpassung der Wählerliste kann bei Bedarf sogar **während der laufenden Wahlversammlung** bis zu deren Ende erfolgen. Sie setzt stets einen Beschluss des Wahlvorstands voraus.

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:

- Hinzugefügt/gestrichen durch Beschluss am ... (Datum einfügen). Streichungen aus der Wählerliste sind so vorzunehmen, dass der gestrichene Name lesbar bleibt, um im Streitfall einen Nachweis über die korrekte Anpassung der Wählerliste führen zu können
- Briefwahl beantragt am ... (Datum einfügen)
- Briefwahl von Amts wegen
- Briefwahlunterlagen verschickt am ... (Datum einfügen); dies muss zwingend in der Wählerliste vermerkt werden
- Freiumschlag eingegangen am ... (Datum einfügen)
- Stimmabgabevermerk (zwingend zu vermerken)

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

4. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Aushang der gültigen Wahlvorschläge

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

Die Bekanntmachung der Wahlvorschläge erfolgt unter Angabe von **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdaten und die Art der Beschäftigung im Betrieb** der Bewerber*innen. Bei der Bekanntmachung der Wahlvorschläge sind die Bewerber*innen in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie im Vorschlag benannt wurden. Etwaige Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen sowie die mündlichen und schriftlichen Zustimmungserklärungen der Bewerber*innen werden nicht bekannt gemacht.

Die **Zustimmungserklärung** zur Bewerbung kann **nicht zurückgezogen** werden, nachdem die erste Stützunterschrift/-erklärung für den Wahlvorschlag abgegeben wurde. Sind diese nicht erforderlich, kann die Zustimmungserklärung nach Unterbreitung des Wahlvorschlags in der ersten Wahlversammlung nicht mehr zurückgezogen werden. Die/der Kandidat*in, die/der nicht mehr kandidieren möchte, ist frei, das Mandat nicht anzunehmen, wenn sie/er gewählt werden sollte. Ein Wahlvorschlag 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 des Wahlvorschlags noch nicht bekannt war.

5. Technische Vorbereitung der zweiten Wahlversammlung

Wahlvorbereitung: Technik und Infrastruktur auf einen Blick
> Infobox auf Seite 86

Der Wahlvorstand muss in der Woche zwischen der ersten und der zweiten Wahlversammlung sämtliche technische Wahlvorbereitungen für die Wahl des Betriebsrats treffen. Dazu gehören die Vorbereitung der Wahlversammlung und ggf. die Vorbereitung und Versendung der Briefwahlunterlagen. Hierzu finden sich detaillierte Ausführungen unter Gliederungspunkt D.

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

I. Findet immer eine Personenwahl statt?

Die Wähler*innen können ihre Stimme nur für solche Bewerber*innen abgeben, die in einem Wahlvorschlag benannt und auf dem Stimmzettel aufgelistet sind. Die Wahl findet **immer als Personenwahl** statt. Die Wähler*innen geben also einzelnen Kandidat*innen ihre Stimme und nicht etwa einer Liste von Kandidat*innen. Die Wähler*innen können auf dem Stimmzettel so viele Bewerber*innen ankreuzen wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Auf dem Stimmzettel werden die in den gültigen Wahlvorschlägen genannten Bewerber*innen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Für andere Personen, die nicht auf dem Stimmzettel stehen, dürfen die Wähler*innen ihre Stimme nicht abgeben.

Personenwahl

Die Wahl findet immer als Personenwahl statt.

II. Wie erfolgt die Stimmabgabe?

1. Wahl auf der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats

a) Grundsätze

Betriebsrat wird in einer Wahlversammlung gewählt

Der Betriebsrat wird sowohl im einstufigen als auch im zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren auf einer sogenannten **„Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats“** gewählt. Im zweistufigen Wahlverfahren handelt es sich dabei um die zweite Wahlversammlung, die der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nachfolgt. Ort, Tag und Zeitpunkt der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ergeben sich aus dem vom Wahlvorstand bekannt gegebenen Wahlausschreiben. Trotz des Begriffes der „Wahlversammlung“ müssen anlässlich dieser Wahlversammlung zur Wahl eines Betriebsrats nicht notwendigerweise zeitgleich die Wähler*innen zusammenkommen, obwohl das in der Praxis vielfach der Fall sein wird. Die „Wahlversammlung“ wird dergestalt durchgeführt, dass für einen bestimmten, im Wahlausschreiben mit Beginn und Ende bezeichneten Zeitraum ein Wahllokal eröffnet wird, in dem die Beschäftigten in geheimer Wahl ihre Stimme abgeben können (siehe oben die Gliederungspunkte B. II. 6 a und C. II. 6. a). Das hat die praktische Bedeutung, dass auch diejenigen noch wählen können, die erst nach Beginn der Versammlung am Versammlungsort erscheinen.

Wenn die Beschäftigten vor dem Zeitpunkt des Endes der Versammlung erschienen sind und sich in dem als Wahllokal eingerichteten Versammlungsraum oder aus Platzgründen davor befinden, dürfen sie ihre Stimme noch abgeben, auch wenn der Zeitpunkt der Stimmabgabe dann nach dem Zeitpunkt der Schließung bzw. des Endes der (zweiten) Wahlversammlung liegt. Der Wahlvorstand muss organisatorisch dafür Sorge tragen, dass das Vorliegen dieser Voraussetzungen überprüft wird, indem zum Zeitpunkt des Endes der Versammlung festgestellt wird, wer noch vor dem Ende der Versammlung erschienen ist und entsprechend dann noch wählen darf. Der Wahlvorstand muss dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte, die erst nach dem Ende der Versammlung erscheinen, nicht mehr ihre Stimme abgeben können.

b) Vorbereitung der (zweiten) Wahlversammlung

Zur **Vorbereitung der (zweiten) Wahlversammlung** hat der Wahlvorstand sicherzustellen, dass eine geheime Wahl möglich ist. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit der **unbeobachteten Stimmabgabe**, was durch Wahlkabinen, Stellwände oder sonstige Vorrichtungen sichergestellt wird. Es muss gewährleistet werden, dass die Stimmabgabe weder von anderen Personen im Raum noch durch etwaige Außenfenster eingesehen werden kann.

Geheim

Auch auf der Wahlversammlung ist die Stimmabgabe geheim und erfolgt wie in einem Wahllokal.

Der Wahlvorstand hat außerdem eine ausreichende Zahl von Stimmzetteln vorzubereiten, die identisch sein müssen mit den Stimmzetteln für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe. Auf den **einheitlichen Stimmzetteln** sind die Wahlbewerber*innen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familiennamen, Vornamen und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen (Formular VEZ M 13). Neben jedem Namen ist für die Stimmabgabe ein Kreis oder Kästchen aufzunehmen, welches angekreuzt werden kann, damit zweifelsfrei der Wählerwille erkennbar ist. 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: Wahlumschläge dürfen bei der Urnenwahl nicht mehr verwendet werden

Die Verwendung von Wahlumschlägen ist bei der persönlichen Stimmabgabe nach der im Jahr 2021 geänderten Wahlordnung nicht mehr vorgesehen. Diese finden nur noch bei der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) Verwendung [dazu unten, Gliederungspunkt D. II 2. d)].

Es muss außerdem für die Stimmabgabe eine **Wahlurne** vorhanden sein, die Manipulationen ausschließt. Bei der Urne muss es sich um ein **verschließbares Behältnis** aus Kunststoff, Holz oder einem anderen festen Material handeln. Die Urne muss so beschaffen sein, dass eine spätere Herausnahme der Stimmzettel/Wahlumschläge 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 verschließen 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, § 34 Abs. 1 Satz 4 WO, § 36 Abs. 4 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.

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, Trennwände oder sonstiger Sichtschutz**. Für die Stimmabgabe müssen darüber hinaus einheitliche, dokumentenechte Stifte bereit gelegt werden.

c) Durchführung der (zweiten) Wahlversammlung

Der Wahlvorstand ist für die **ordnungsgemäße Durchführung** der Wahlversammlung verantwortlich. Er führt die Aufsicht im Wahllokal. Es müssen zu jedem Zeitpunkt **mindestens zwei Personen** die Aufsicht im Wahllokal führen und insbesondere die Wahlurne bewachen (§§ 34 Abs. 1 Satz 4 WO, 36 Abs. 4 WO in Verbindung mit § 12 Abs. 2 WO). Dies können entweder zwei Mitglieder des Wahlvorstands sein oder ein Mitglied des Wahlvorstands und ein/e Wahlhelfer*in. Die Wahlhelfer*innen müssen vor der Wahl durch Beschluss des Wahlvorstands bestellt werden. Es empfiehlt sich, im Vorfeld der Wahl und bei länger dauernden Versammlungen einen Plan zu erstellen, in dem genau ausgewiesen wird, welche Personen auf der Versammlung das dort vorhandene Wahllokal zu welchen Zeiten besetzen. Es ist dabei zu beachten, dass auch während eventueller Kurzpausen von Wahlvorstandsmitgliedern oder Wahlhelfer*innen **stets eine Besetzung durch zwei Personen gewährleistet** sein muss. Bei der Planung sollten Fragen zum konkreten Aufbau des auf der Versammlung vorhandenen Wahllokals geklärt werden: Es ist zu entscheiden, durch wen die Stimmzettel ausgegeben werden und wo die von den Wähler*innen geheim ausgefüllten und sodann ordnungsgemäß gefalteten Stimmzettel nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste in die Urne gegeben werden. Es muss in jedem Fall organisatorisch sichergestellt werden, dass die Wähler*innen **nicht mehrfach** eine Stimme abgeben können.

Die eigentliche Wahlhandlung auf der Wahlversammlung läuft wie bei Wahlen allgemein üblich ab:

- Ein/e Wähler*in kommt in das Wahllokal bzw. sie/er kommt in den Raum, in dem die Wahlversammlung stattfindet.

- 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 ihrer/seiner **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 herangezo-

gen 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 (§ 34 Abs. 1 Satz 4 WO und § 36 Abs. 4 WO i. V. m. § 12 Abs. 4 WO).

- Die/der Wähler*in begibt sich mit dem **ordnungsgemäß gefalteten Stimmzettel** zur **Wahlurne**. Deren Einwurföffnung 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.

  Hat die/der Wähler*in den Stimmzettel nicht gefaltet oder so gefaltet, dass die Stimme erkennbar, 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 u. a. den politischen Wahlen in diesem Punkt angleichen.

  Es wird daher in Anlehnung an § 56 Bundeswahlordnung folgendes Vorgehen empfohlen, 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 nicht in die Urne geworfen werden darf, wenn sie nicht in der Wahlkabine ordnungsgemäß gefaltet wurde. Da auch eine Faltung außerhalb der Wahlkabine nicht zulässig ist, wird die/der Wähler*in sodann 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 falten und in die Urne werfen zu wollen, 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 nicht vernichteten 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 einer Wahlkabine ausgefüllt oder gefaltet wurde.

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

- 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.

Folgendes müssen Wahlvorstand und Wahlhelfer*innen während der Stimmabgabe beachten: Die Wahlurne darf selbst dann **nicht unbeaufsichtigt** sein, wenn keine Wähler*innen im Wahlraum anwesend sind. Gewählt werden kann nur in der Zeit, die im Wahlausschreiben angegeben ist.

Nur diejenigen Beschäftigten dürfen nach diesem Zeitpunkt des Endes der Wahlversammlung noch ihre Stimme abgeben, die vor Ende der Wahlversammlung im Versammlungsraum erschienen sind und sich im Wahlversammlungsraum selbst oder aus Platzgründen davor befinden. Nach dem Ende der Wahlversammlung eintreffenden Personen ist die Stimmabgabe zu verweigern und sie werden auch nicht mehr in den Versammlungsraum hineingelassen.

Wahlvorstand darf Wähler*innen nicht zur Wahl auffordern

Der Wahlvorstand muss auch während der Wahl strikt das **Neutralitätsgebot** beachten. Daher ist es ihm nicht gestattet, Wähler*innen an ihren Arbeitsplätzen 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.

Wenn die öffentliche Stimmauszählung nicht unmittelbar nach dem Ende der Wahlversammlung beginnt, weil eine Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe eingeräumt wurde oder aus anderen Gründen dies ausnahmsweise nicht möglich ist, muss der Wahlvorstand die Einwurföffnung und (wenn noch nicht geschehen) das Schloss der Wahlurne **versiegeln** und die Wahlurne in einem **verschlossenen Raum** unterbringen.

2. Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein/e Wahlberechtigte*r ihre/seine Stimme schriftlich abgeben (Briefwahl). Im vereinfachten Wahlverfahren wird dies als **„nachträgliche schriftliche Stimmabgabe“** bezeichnet, da die Briefwahlstimmen auch noch nach dem Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats binnen einer vom Wahlvorstand festgelegten Frist eingehen können. Der Verordnungsgeber möchte eine „Überbeschleunigung“ im zeitlich stark gerafften vereinfachten Wahlverfahren vermeiden und verlangt, dass die Wahlvorstände den Briefwähler*innen die Möglichkeit geben, ihre Briefwahlstimme auch noch nach dem Tag der (zweiten) Wahlversammlung abzugeben. Die Möglichkeit zur Übersendung der Briefwahlstimme nach der (zweiten) Wahlversammlung ist nicht nur Briefwähler*innen einzuräumen, die einen Antrag stellen, sondern auch Briefwähler*innen, die obligatorisch vom Wahlvorstand die Briefwahl-Unterlagen zugeschickt erhalten haben. Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ist in den §§ 35, 36 Abs. 4 WO i. V. m. §§ 24 und 25 WO geregelt.

Die Regelungen zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe im vereinfachten Wahlverfahren gem. § 35 f. WO sind nicht unkompliziert. Es muss vor allem vom Wahlvorstand geprüft werden, **ob schon bei Erlass des Wahlausschreibens Beschäftigte erkennbar sind, denen später die Briefwahl-Unterlagen von Amts wegen zugeschickt werden müssen**, oder ob das nicht der Fall ist. Vom Ergebnis dieser Prüfung ist abhängig, welchen Zeitpunkt der Wahlvorstand im Wahlausschreiben für die öffentliche Stimmauszählung angibt. Den Zeitpunkt für

die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gibt der Wahlvorstand im Wahlausschreiben immer an, auch wenn zum Zeitpunkt des Erlasses noch nicht feststeht, ob es Beschäftigte gibt, die an der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe teilnehmen werden.

Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe

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

- einzelne Beschäftigte dies beantragen, weil sie am Wahltag wegen der Abwesenheit vom Betrieb nicht ihre Stimme persönlich abgeben können (§ 35 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, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO, § 36 Abs. 4 WO),
- wenn die/der Arbeitnehmer*in vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der (zweiten) Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder bei Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein wird (§ 24 Abs. 1 Nr. 2 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3, § 36 Abs. 4 WO) oder
- der Wahlvorstand für einzelne Betriebsteile oder Kleinstbetriebe die Briefwahl beschlossen hat.

Auf keinen Fall dürfen außerhalb dieser in der Wahlordnung genannten Fallgruppen Beschäftigte ihre Stimme per Briefwahl abgeben, auch wenn dies dem Wahlvorstand praktikabel erscheinen mag. Eine **„nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (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 Wahl auf der Wahlversammlung mittels einer 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 nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe anordnen darf. Diese Auffassung wurde bislang jedoch 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 „nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe für alle Beschäftigten“ dringend abzuraten.

Die **Frist**, innerhalb derer die Briefwahlstimmen beim Wahlvorstand nach der Durchführung der (zweiten) Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand eingereicht werden müssen, wird vom **Wahlvorstand festgelegt**. Sie ist gesetzlich nicht vorgegeben. Das Ende der Frist (Tag und Uhrzeit) und der Ort, an dem die Briefwahlstimmen abzugeben sind, muss im Wahlausschreiben bestimmt werden (§ 31 Abs. 1 Nr. 13 WO). Das gilt auch dann, wenn zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens noch nicht bekannt ist, ob Beschäftigte an der nachträglichen Stimmabgabe teilnehmen werden oder nicht.

Es empfiehlt sich, das Fristende auf einen Zeitpunkt festzulegen, der in der Größenordnung **von vier bis sieben Tagen nach der (zweiten) Wahlversammlung** liegt.

Der Ablauf des vereinfachten Wahlverfahrens ab dem Ende der (zweiten) Wahlversammlung ist maßgeblich davon abhängig, welche der vier oben genannten Gruppen von Briefwähler*innen im Betrieb vertreten sind:

Variante 1: Gibt es Briefwähler*innen, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen **von Amts wegen** zusenden muss [§ 24 Abs. 2 Nr. 1 und 2 WO oder § 24 Abs. 3 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 Satz 3, § 36 Abs. 4 WO, dazu unten b) und c)], wird im Wahlausschreiben die öffentliche Stimmauszählung auf einen Zeitpunkt unverzüglich nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe festgelegt. Die Stimmauszählung kann in dieser Konstellation also nicht direkt nach der (zweiten) Wahlversammlung erfolgen, sondern erst nach Ablauf der vom Wahlvorstand für die nachträgliche Stimmabgabe festgelegten Frist, die **vier bis sieben Tage nach der (zweiten) Wahlversammlung** ablaufen sollte.

Variante 2: Gibt es keine Beschäftigten, deren Abwesenheit zum Zeitpunkt der (zweiten) Wahlversammlung wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses oder wegen langfristiger Abwesenheit aus sonstigen Gründen dem Wahlvorstand bei Erlass des Wahlausschreibens bekannt ist bzw. hat er nicht für bestimmte Betriebsteile und Kleinstbetriebe die Briefwahl beschlossen, wird der Zeitpunkt der Stimmauszählung gem. § 34 Abs. 3 WO auf einen Zeitpunkt gelegt, der unverzüglich nach Abschluss der (zweiten) Wahlversammlung liegt. In dieser Konstellation ist also im Ausgangspunkt eine Stimmauszählung direkt nach der Wahlversammlung möglich. Wenn in dieser Konstellation nach Erlass des Wahlausschreibens Beschäftigte gem. § 35 Abs. 1 WO, § 36 Abs. 4 WO einen **Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe stellen**, muss der Wahlvorstand beschließen, dass die **öffentliche Stimmauszählung** (zusammen mit der Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge) auf einen Zeitpunkt unmittelbar nach Ablauf dieser Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe verschoben wird (Formular VEZ M 11). Der Tag und der Zeitpunkt, bis zu dem die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe möglich ist und der Ort, an dem die Briefwahlstimmen eingehen müssen, sollten in der Mitteilung ebenfalls noch einmal angegeben werden, auch wenn diese Angabe bereits im Wahlausschreiben erfolgt ist.

Wichtig ist: Der **verschobene neue Zeitpunkt der Stimmauszählung** ist (gem. § 35 Abs. 2 WO, § 36 Abs. 4 WO) in derselben Art und Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben. Diese Bekanntmachung ist unbedingt an denselben Stellen auszuhängen, an denen das Wahlausschreiben aushängt. Ist das Wahlausschreiben (zumindest zusätzlich auch) in elektronischer Form bekannt gemacht worden, muss auch diese Bekanntmachung der Änderung des Ort, Tages und Zeitpunkts der öffentlichen Stimmauszählung wie die erstmalige Festlegung des Ortes, Tags und Zeitpunktes der öffentlichen Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge in dieser elektronischen Form erfolgen.

Wird dem Wahlvorstand nach Erlass des Wahlausschreibens bekannt, dass Beschäftigte nun die Voraussetzungen der Briefwahl nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 i. V. m. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO, § 36 Abs. 4 WO) erfüllen, so ist in entsprechender Anwendung des § 35 Abs. 2 WO, § 36 Abs. 4 WO, die öffentliche Stimmauszählung zu verschieben. Der Zeitpunkt der (verschobenen) Stimmauszählung ist auf einen Zeitpunkt unverzüglich nach Ablauf der Frist zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe zu legen. Der neue Ort, Tag und Zeitpunkt der öffentlichen Stimmauszählung ist entsprechend bekannt zu geben. Auch für diese Mitteilung kann das Formular VEZ M 11 genutzt werden.

Variante 1: Es gibt Briefwähler*innen, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zukommen lassen muss: Stimmauszählung nach Ablauf der Frist für die nachträgliche Briefwahl.

Variante 2: Es gibt keine Briefwähler*innen, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zukommen lassen muss: Stimmauszählung nach der Wahlversammlung. Verschiebung, wenn Antrag auf Briefwahl gestellt wird und/oder bei Beschäftigten die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 WO nach Erlass des Wahlausscheibens vorliegen.

a) Briefwahl auf Antrag von Beschäftigten wegen Abwesenheit zum Zeitpunkt der Wahlversammlung (§ 35 Abs. 1 WO)

Voraussetzung für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe **auf Antrag** („Verlangen") einer/eines Beschäftigten nach § 35 Abs. 1 WO ist, dass die/der Wahlberechtigte an der persönlichen Stimmabgabe (Urnenwahl auf der – zweiten – Wahlversammlung) nicht teilnehmen und ihre/seine Stimme nicht persönlich abgeben kann, weil sie/er sich zu diesem Zeitpunkt aller Voraussicht nach nicht im Betrieb aufhalten wird.

Es ist höchstrichterlich noch nicht geklärt, ob dem Antrag auf Briefwahl auch dann stattzugeben ist, wenn die Wählerin/der Wähler **nur zeitweilig verhindert** ist, an der über einen bestimmten Zeitraum stattfindenden (zweiten) Wahlversammlung teilzunehmen. Um die Teilnahme an der Betriebsratswahl nicht zu erschweren, ist auch in diesem Fall von einem Recht zur Briefwahl auszugehen. Auf entsprechenden Antrag der/des Wahlberechtigten sind daher die Briefwahlunterlagen zu übermitteln.

Briefwahlantrag schriftlich und mündlich möglich

Der „Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe" gem. § 35 Abs. 1 WO kann **mündlich** oder **schriftlich** gestellt werden (Beispiel für schriftlichen Antrag: Formular VEZ M 10). Der Wahlvorstand bzw. das den Antrag entgegennehmende Wahlvorstandsmitglied sollte über mündliche (oder 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 Briefwahlanträge in der Arbeitsversion der Wählerliste (siehe oben Abschnitt C. V. 3.) eine Spalte aufzunehmen, in der vermerkt wird, wenn ein/e Wahlberechtigte/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 Briefwahlantrag mit einer Abwesenheit wegen einer stationären Rehabilitationsmaßnahme oder einer Urlaubsabwesenheit begründet wird).

Mündliche Antragstellung in Wahlakte vermerken

In der Instanzrechtsprechung wird ein **Anspruch des Wahlvorstands auf Überlassung der Privatadressen** sämtlicher Wahlberechtigter durch den Arbeitgeber bejaht, damit der Wahlvorstand im Falle eines berechtigten Briefwahlantrags 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 VEM 03 bzw. VZM 02 ausgerichtet.

Gründe für die Abwesenheit können persönlicher oder betrieblicher Natur sein

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

Hier wird empfohlen, auch dann die Wahlunterlagen den Antragsteller*innen zu übersenden bzw. zu übergeben, wenn ein Grund **nicht genannt wird**, sondern

lediglich die (teilweise) Abwesenheit zum Zeitpunkt der Wahlversammlung 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 Durchführung der (zweiten) Wahlversammlung im Betrieb anwesend ist, dürfen die Briefwahlunterlagen nicht übersandt bzw. übergeben werden.

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

Beispiel: *Soll die (zweite) Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats am Freitag, den 13. Mai 2022, stattfinden, muss der Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe spätestens am Montag, den 9. Mai 2022, beim Wahlvorstand gestellt werden. Soll die (zweite) Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats am Mittwoch, den 11. Mai 2022, stattfinden, muss der Antrag spätestens am Freitag, den 6. Mai 2022, gestellt werden. Rechnerisch liefe die Frist am Sonnabend, den 7. Mai 2022, ab. Da an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen keine Frist ablaufen kann, muss der Briefwahlantrag spätestens am Freitag, den 6. Mai 2022, gestellt werden.*

Der Wahlvorstand muss als **Gremium** in seinen Sitzungen jeweils über die eingegangenen Briefwahlanträge entscheiden. Die Entscheidung wird in der Sitzungsniederschrift protokolliert. Die Entscheidungsbefugnis kann auf die/den Vorsitzende*n 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 im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren (Formular VEM 02).

Übermittlung der Briefwahlunterlagen

Der Wahlvorstand muss durch **rechtzeitige Entscheidung** über den Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe und rechtzeitige Übersendung bzw. Übergabe der Briefwahlunterlagen sicherstellen, dass die Stimme noch rechtzeitig abgeben werden kann und innerhalb der gesetzten Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe an den Wahlvorstand übermittelt werden kann. Die Briefwahlunterlagen sollten grundsätzlich spätestens zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der für gültig befundenen Wahlvorschläge an die Wähler*innen übermittelt werden. Erfolgt die (fristgerechte) Antragstellung auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe zu einem späteren Zeitpunkt, muss der Wahlvorstand unverzüglich nach entsprechender Beschlussfassung die Briefwahlunterlagen an die/den Antragsteller*in übersenden oder diese ihr/ihm übergeben. Ggf. ist für die Übermittlung ein Bote bzw. Botendienst einzuschalten. 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.

Wichtig: **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. Die Wahlvorstandsmitglieder 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 § 36 Abs. 4 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 WO

Gem. § 24 Abs. 2 WO i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 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 i. V. m. § 35 Abs. 1 Satz 3 WO, § 36 Abs. 4 WO **zwei Gruppen von Beschäftigten**:

- Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie voraussichtlich zum Zeitpunkt der Wahl **wegen der Eigenart ihres/seines Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend** sein werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 1 WO, §§ 35 WO und 36 Abs. 4 WO)

- Wahlberechtigte, die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (insbesondere bei **Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder bei Arbeitsunfähigkeit**) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 2 WO, §§ 35 WO und 36 Abs. 4 WO).

Diesen Wahlberechtigten sendet der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zu (Anschreiben: Formular VEZ M 12).

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

Zur Gruppe der Wahlberechtigten gem. § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 WO zählen insbesondere **Mitarbeiter*innen im Außendienst** sowie **Tele- und Heimarbeitnehmer*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 zugeschickt erhalten müssen. Eine Nachforschungspflicht bezüglich der Anwesenheit am Wahltag besteht nicht. Ist dem Wahlvorstand hingegen bekannt, dass die Beschäftigten zum Zeitpunkt der (zweiten) Wahlversammlung im Betrieb anwesend sein werden (z.B. weil sie an diesem Wochentag stets zur Anwesenheit im Betrieb verpflichtet sind), werden ihnen keine Briefwahlunterlagen übersandt.

Zur Gruppe der Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 WO zählen typischerweise auch **Montagearbeiter*innen im Außendienst** und diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich an andere Arbeitgeber überlassen sein werden **(Leiharbeitnehmer*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.

Beschäftigte, die zwar aus betrieblichen Gründen zum konkreten Zeitpunkt der (zweiten) Wahlversammlung voraussichtlich nicht anwesend sein werden, ihre Tätigkeit aber stets im Betrieb verrichten (z. B. **Schichtarbeitnehmer*innen**, die zum Zeitpunkt der – zweiten – Wahlversammlung eine **Freischicht** haben) gehören nach richtiger Auffassung nicht zur Gruppe der obligatorischen Briefwähler*innen nach § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 WO. Gleiches gilt für die Beschäftigten, die am Tag der (zweiten) Wahlversammlung 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 auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe nach § 35 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 diesen Beschäftigten die Briefwahlunterlagen zu.

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

NEU: Wahlvorstand muss allen Langzeitabwesenden die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zusenden

§ 24 Abs. 2 Nr. 2 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 WO, § 36 Abs. 4 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 (zweiten) Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei **Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder bei Arbeitsunfähigkeit**) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden. Erfasst werden insbesondere Beschäftigte, die sich in einem Beschäftigungsverbot nach dem **MuSchG** befinden oder **Elternzeit oder Pflegezeit** nehmen. Zur Gruppe der Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. § 35 Abs. 1 WO, § 36 Abs. 4 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 i. V. m. § 35 Abs. 1 WO, § 36 Abs. 4 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 Durchführung der (zweiten) Wahlversammlung auch nicht in den Betrieb zurückkehren werden.

Abzustellen ist also maßgebend auf die **subjektive Kenntnis des Wahlvorstands**. Der Wahlvorstand bzw. die zur ersten Wahlversammlung Einladenden haben die entsprechenden Informationen beim Arbeitgeber abzufragen. Der Wahlvorstand bzw. die Einladenden müssen anlässlich der Informationsabfrage (Formular VE M 03 und Formular VZ M 02) dem Arbeitgeber mitteilen, wann das Wahlausschreiben erlassen wird und wann der Tag der (zweiten) Wahlversammlung sein wird, denn zu diesen Zeitpunkten müssen die Beschäftigten nach § 24 Abs. 2 Nr. 2 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 WO, § 36 Abs. 4 WO abwesend sein, um zur Gruppe der obligatorischen Briefwähler*innen zu gehören. Diese konkreten Daten müssen in den genannten Formularen ergänzt werden. 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 Wahlvorstandes 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 § 36 Abs. 4 WO, § 35 Abs. 1 Satz

3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 1 WO stellen, wenn sie an der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe teilnehmen wollen. Die Mitteilung der Abwesenheit ist im Zweifel zugleich auch als Antrag auf Briefwahl nach § 35 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 i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 WO zuzusenden. Erlangt der Wahlvorstand im Laufe des Wahlverfahrens Kenntnis darüber, dass die Betriebsabwesenheit entgegen der ursprünglichen Einschätzung doch bis zur Wahl andauert, sendet der Wahlvorstand auch diesen Beschäftigten die Briefwahlunterlagen zu.

cc) Vorab-Übersendung des Wahlausschreibens

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren ist folgende **Empfehlung** zu beachten: Denjenigen Beschäftigten, denen der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 2 WO i. V. m. §§ 36 Abs. 4 WO, 35 Abs. 1 Satz 3 WO die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuzusenden hat, sollte der Wahlvorstand nach dem ausschließlich für das normale Wahlverfahren geltenden Grundsatz gem. § 3 Abs. 4 Satz 4 WO **möglichst in elektronischer Form** aus Gründen der Zeitersparnis das Wahlausschreiben **unmittelbar nach dessen Erlass** zukommen lassen, weil sonst diese Beschäftigten nicht aktiv in das Wahlgeschehen eingreifen können. Es handelt sich jedoch nicht um eine Rechtspflicht, weil § 36 Abs. 3 WO nicht auf § 3 Abs. 4 WO verweist. Wenn dennoch das Wahlausschreiben – was hier empfohlen wird – an die Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 WO i. V. m. §§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO und 36 Abs. 4 WO verschickt wird, muss dies so geschehen, dass unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch alle Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO, § 36 Abs. 4 WO, das Wahlausschreiben erhalten. Die **Übermittlung des Wahlausschreibens** (ggf. in übersetzter Fassung) kann auf dem **Postwege** oder auch per **E-Mail** geschehen, sofern sichergestellt ist, dass die Beschäftigten Zugang zur ihrem dienstlichen E-Mail-Account haben trotz ihrer für längere Zeit andauernden Abwesenheit vom Betrieb. 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 eines Wahlvorschlags 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.

Im **vereinfachten zweistufigen Verfahren** kommt eine Vorab-Übersendung des Wahlausschreibens aufgrund der gänzlich anderen Gestaltung des Wahlverfahrens nicht in Betracht.

dd) Änderung der Umstände

Beschäftigte, die der Wahlvorstand zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens als Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 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 (zweiten) Wahlversammlung 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 des § 24 Abs. 2 WO i. V. m. §§ 35 WO und 36 Abs. 4 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. Die Formulare VE M 03 und VZ M 02 enthalten die entsprechenden Anfragen an den Arbeitgeber.

c) Briefwahl in räumlich weit entfernten Betriebsteilen bzw. Kleinstbetrieben gemäß § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 3 WO

Beschluss für Betriebsteile und Kleinstbetriebe

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

Es kommt auch auf die konkreten Verkehrsverhältnisse an

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 nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gem. § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 3 WO beschließt.

Beschließt der Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe 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 spätestens zum Zeitpunkt der Bekanntmachung der für gültig befundenen Wahlvorschläge erfolgt. Die Übersendung kann unter der Anschrift des Betriebsteils bzw. des Kleinstbetriebs erfolgen, muss aber individualisiert unter namentlicher Benennung der/des konkreten Beschäftigten als Adressat*in 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 Vorgesetze*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 konkret benannt werden.

d) Briefwahlunterlagen und Übergabe- bzw. Übersendungsvermerk

Das müssen die Briefwahlunterlagen enthalten
Der Wahlvorstand übermittelt den Wahlberechtigten, die nachträglich schriftlich ihre Stimme abgeben können, die Briefwahlunterlagen mit einem Anschreiben (Formular VEZ M 12). Dazu gehören zwingend:

- eine Kopie des Wahlausschreibens (Formular VE M 04; Formular VZ M 05), auch wenn dieses an Briefwähler*innen (gem. § 24 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO) im vereinfachten einstufigen Verfahren bereits vorab übersendet wurde,
- die Wahlvorschläge,
- der Stimmzettel (Formular VEZ M 13),
- der Wahlumschlag (auch 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/vom Wähler*in 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 der/des Erklärenden ausweisen soll (Formular VEZ M 14),
- sowie ein größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der/des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „nachträgliche schriftliche Stimmabgabe“ trägt und als einfacher Brief frankiert sein muss. Wenn Briefwähler*innen dem Wahlvorstand mitteilen, dass sie die Briefwahlunterlagen im Betrieb ausfüllen und direkt zurückreichen wollen, genügt es, wenn der Wahlvorstand ihnen einen Umschlag aushändigt, der weder beschriftet noch frankiert ist. So hat es das Bundesarbeitsgericht entschieden. Es ist dennoch zu empfehlen, stets Freiumschläge auszugeben, die den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Der Wahlvorstand soll zudem der/dem Briefwähler*in ein **Merkblatt** über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden (Formular VEZ M 15). 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 und Stimmzettel müssen nach Art und Färbung genau die gleichen sein, die auch bei der Urnenwahl auf der Wahlversammlung genutzt werden.

Die Briefwahlunterlagen sind den Beschäftigten **rechtzeitig** zu übergeben oder zu übersenden. Rechtzeitig ist die Übermittlung dann, wenn sie unverzüglich nach der Bekanntgabe der für gültig befundenen Wahlvorschläge bzw. unverzüglich nach Beschluss über einen rechtzeitig eingegangenen Briefwahlantrag erfolgt. 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.

Briefwahlunterlagen unter Verschluss halten

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 i. V. m. §§ 36 Abs. 4 WO, 35 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 „nachträgliche schriftliche Stimmabgabe“ (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 VEZ M 14).

Die Briefwähler*innen müssen die ihnen vom Wahlvorstand übersandten Unterlagen für die nachträgliche 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 VEZ M 14). Aus der persönlichen Erklärung muss sich stets eindeutig ergeben, wer sie abgegeben hat. Das Formular VEZ M 14 stellt dies sicher, indem die Briefwähler*innen zur Angabe ihres Namens in Druckbuchstaben und zur Angabe ihres Geburtsdatums in dem Formular aufgefordert werden. Das Geburtsdatum ist insbesondere bei namensgleichen Beschäftigten zur Identifikation wichtig. Die Briefwähler*innen müssen die persönliche Erklärung direkt in den (frankierten) Freiumschlag legen. Auch der Wahlumschlag, der den Stimmzettel enthält, kommt in den Freiumschlag. Den Freiumschlag 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 (§ 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 in Verbindung mit § 25 WO und § 12 Abs. 4 WO). Diese Grundsätze gelten auch für Personen, die des Lesens unkundig sind.

Die Briefwahlstimmen müssen bis zu dem vom Wahlvorstand gesetzten Zeitpunkt für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Bekanntgabe im Wahlausschreiben und dann zusätzlich noch ggf. Bekanntgabe per gesondertem Aushang gem. § 35 Abs. 2 WO) 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 der 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 der Briefwahlunterlagen – also bis zum Tag und zur Uhrzeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe – ihn noch rechtzeitig Briefwahlstimmen erreicht haben oder ob diese ggf. verspätet eingegangen sind. Ggf. müssen Wahlhelfer*innen herangezogen werden, um kurz vor Ablauf der Frist für die nachträgliche

schriftliche Stimmabgabe an den genannten Orten präsent zu sein und genau bis zu diesem Zeitpunkt dort zu warten, um festzustellen, ob noch Briefwahlstimmen eingehen. Selbst wenn der Wahlvorstand über kein eigenes Postfach in der Poststelle verfügt, muss er insbesondere bei Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe prüfen, ob beim Arbeitgeber (Pförtner*in, Poststelle etc.) noch Wahlbriefe für den Wahlvorstand eingegangen sind.

Es ist wichtig, dass der Wahlvorstand die an ihn zurückgeschickten Freiumschläge **registriert** und entsprechend mit **Datum und Uhrzeit** des Eingangs versieht. Auf dem Freiumschlag ist von einem Wahlvorstandsmitglied oder einer/einem Wahlhelfer*in ein namentlich gekennzeichneter 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 soll 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.

Die Briefwahlunterlagen müssen bis zur Stimmauszählung **sicher aufbewahrt** werden.

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Freiumschläge **ungeöffnet und 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 angekündigten Zeitpunkt der Öffnung der Freiumschläge, die zusammen mit der Stimmauszählung in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung erfolgen muss, geöffnet. Diese Sitzung findet unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe statt.

Kommen die Freiumschläge geöffnet beim Wahlvorstand an, so sind die Stimmen im Rahmen der öffentlichen Stimmauszählung vom Wahlvorstand als ungültig zu bewerten. Sehr oft werden versehentlich in der betrieblichen Poststelle Wahlbriefe von den dort Beschäftigten geöffnet. Es empfiehlt sich, mit den **Beschäftigten der Poststelle** rechtzeitig über diesen Sachverhalt und die vom Wahlvorstand ausgegebenen farbigen Freiumschläge zu sprechen. 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 zeitnah in der Poststelle des Arbeitgebers abholen und in die „Briefwahl-Urne“ verbringen.

Gehen Wahlbriefe dem Wahlvorstand **zu spät** zu, d. h. erst nach Ablauf der Frist für die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe**, 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.

NEU Die Bearbeitung der Briefwahlstimmen findet zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung statt. Diese ist unverzüglich nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe durchzuführen.

g) Persönliche Stimmabgabe an der Urne durch die Briefwähler*innen

Sind die Beschäftigten, die gemäß § 35 Abs. 1 WO die schriftliche Stimmabgabe beantragt haben oder denen die Unterlagen gemäß § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 2 und Abs. 3 WO von Amts wegen zugesandt wurden, am Tag der Durchführung der (zweiten) Wahlversammlung **wider Erwarten doch persönlich in der Versammlung anwesend**, steht es ihnen frei, persönlich an der Wahlurne im Rahmen der (zweiten) Wahlversammlung 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 mit zur Urnenwahl auf der Betriebsversammlung 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 anlässlich der Durchführung der Wahlversammlung zu gestatten**.

Allerdings muss der Wahlvorstand später in der öffentlichen Wahlvorstandssitzung nach § 35 Abs. 3 WO und § 36 Abs. 4 WO, in der die Freiumschläge geöffnet werden, unbedingt dafür Sorge tragen, dass die bereits 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/des Urnenwählers wird in der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zur Stimmauszählung nach § 35 Abs. 3 WO und § 36 Abs. 4 WO, zu deren Beginn die Freiumschläge gem. § 35 Abs. 4, § 36 Abs. 4 WO **zu Beginn der Sitzung 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 persönlich abgegeben“) und die Unterschrift eines Wahlvorstandsmitglieds, das die Kennzeichnung vorgenommen hat.

h) Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge in öffentlicher Wahlvorstandssitzung und Prüfung der Wahlbriefe durch den Wahlvorstand

Die Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge erfolgt zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung, die unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe stattfindet. Ort und Zeitpunkt dieser Sitzung wurden bereits im Wahlausschreiben (Formular VE M 04 und Formular VZ M 05) oder in einem nachträglich erfolgten Aushang gem. § 35 Abs. 2, § 36 Abs. 4 WO (Formular VEZ M 11) der Belegschaft mitgeteilt, damit die elementar wichtige **Betriebsöffentlichkeit** dieser beiden Vorgänge sichergestellt ist.

Nach dem Wortlaut des § 35 Abs. 4 WO , § 36 Abs. 4 WO öffnet dann der Wahlvorstand zu Beginn dieser **öffentlichen Sitzung**, in der die Stimmauszählung erfolgt, die bis zum Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bei ihm eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge und

die persönlichen Erklärungen der Briefwähler*innen.
Der Wahlvorstand geht bei der **Prüfung der Briefwahlstimmen** zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung in **zwei Stufen** vor:

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

1. Stufe: Prüfung des äußeren Zustandes des Briefwahl-Freiumschlags

1. Ist der Freiumschlag **verschlossen** und **unbeschädigt**? Eine Beschädigung des Freiumschlags ist nicht relevant, wenn ausgeschlossen werden kann, dass die im Freiumschlag enthaltenen Unterlagen (insbesondere der Wahlumschlag) ausgetauscht wurden.

2. Ist die/der auf dem Freiumschlag genannte **Absender*in** (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 unter 1. bis 3. genannten Voraussetzungen nicht erfüllt ist. Der Wahlvorstand fasst in öffentlicher Sitzung hierzu einen Beschluss. Die ungültigen Freiumschläge werden zur Wahlakte genommen.

Nicht abschließend geklärt ist, ob die Stimme ungültig ist, wenn nicht der vom Wahlvorstand ausgehändigte Freiumschlag genutzt wurde. Vieles spricht dafür, die Stimme als „ungültig“ zu bewerten, denn es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Briefwahlstimme manipuliert wurde.

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

2. Stufe: Prüfung des Inhaltes des Briefwahl-Freiumschlags

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 der/dem auf dem Freiumschlag angegebenen Absender*in?

3. Enthält der Freiumschlag den **Wahlumschlag**, wobei dieser Wahlumschlag nicht verschlossen sein muss, aber verschlossen sein darf und liegt 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** (Vordruck „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 in Bezug auf die **Faltung des Stimmzettels** 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 das 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 Freiumschlag 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, wird **folgendes Vorgehen** empfohlen: 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 Freiumschläge 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 der Wahlumschlag **mehrere Stimmzettel** enthält, verbleiben diese ausnahmsweise im Wahlumschlag und es wird der Wahlumschlag mit den darin enthaltenen Stimmzetteln in die Urne geworfen. Der Wahlvorstand nimmt die Freiumschläge und die persönlichen Erklärungen der Briefwähler*innen sodann zur Wahlakte.

Verspätet eingegangene Freiumschläge werden ebenfalls mit Datum und Uhrzeit des Eingangs und 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 zurückgegeben. 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.

Nach der Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge 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.

III. Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Wie überzeugend die gewerkschaftlich organisierten Kandidat*innen den Wahlkampf für ihren Wahlvorschlag 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. Stimmauszählung in öffentlicher Sitzung des Wahlvorstands gem. § 35 Abs. 3 WO, § 36 Abs. 4 WO

Die Stimmauszählung findet gem. § 35 Abs. 4 WO, § 36 Abs. 4 WO in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung statt. Zu Beginn der Sitzung werden – wie oben dargestellt – die **Briefwahl-Unterlagen** bearbeitet (§ 35 Abs. 3 WO, § 36 Abs. 4 WO). Sodann beginnt die eigentliche Auszählung der Stimmen, die sich in der Urne befinden. Die Sitzung findet unverzüglich nach Beendigung der (zweiten) Wahlversammlung statt (wenn es keine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe – Briefwahl – gab) bzw. unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe.

Öffentliche Stimmauszählung in Anwesenheit aller Wahlvorstandsmitglieder bzw. Ersatzmitglieder

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. Ort und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung, die im Rahmen einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung vorgenommen wird, sind im Betrieb vorher bekannt zu machen und auch den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen. Die Bekanntmachung des Ortes, Tags und des Zeitpunkts der öffentlichen Stimmauszählung erfolgt bereits im Wahlausschreiben [siehe oben B. II. 6. a) und C. II. 6. a)]. Die Angaben sind ggf. gemäß § 35 Abs. 2 WO zu ändern und durch gesonderten Aushang bekannt zu machen, wenn ein/e Arbeitnehmer*in einen Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe gem. § 36 Abs. 4, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO in Verbindung mit § 24 Abs. 1 WO stellt und die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe nicht ohnehin vorgesehen war.

Die Auszählung findet im Rahmen einer öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands statt. Eine Auszählung der Stimmen durch einzelne Mitglieder des Wahlvorstands ist unzulässig, auch wenn Wahlhelfer*innen mitwirken, 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 in jedem Fall 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 per Telefon oder Videokonferenz an der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung teilnehmen. § 1 Abs. 4 S. 1 WO lässt eine virtuelle Teilnahme nur für bestimmte nichtöffentliche Sitzungen zu.

Für die Stimmauszählung empfehlen wir das nachfolgend beschriebene Vorgehen:

a) Das Verfahren bei der Stimmauszählung

- Der Wahlvorstand stellt mit entsprechenden Hilfsmitteln (Absperrband etc.) sicher, dass Auszählbereich und Zuschauerbereich voneinander getrennt sind (Abstand ca. 2 Meter).

- Alle Wahlurnen werden geleert.

- Es sind dann sämtliche Stimmzettel zu zählen. Die Stimmzettel werden hierfür zu Zehnerstapeln gelegt. Die Zahl der Stimmzettel ist in der **Wahlniederschrift** anzugeben.

- Die Wahlvorstandsmitglieder und etwaige Wahlhelfer*innen prüfen 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.

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. 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.

Welcher Stimmzettel gültig ist, entscheidet allein der Wahlvorstand. Ungültige Stimmzettel müssen mit den Wahlunterlagen (Wahlakte) aufbewahrt werden.

Stimmzettel sind ungültig, wenn …

- sie ein besonderes Merkmal, einen Zusatz, eine Einschränkung zu Kandidat*innen haben;
- nicht einwandfrei festgestellt werden kann, wie die Wählerin bzw. der Wähler abstimmen wollte;
- der Stimmzettel unterschrieben ist;
- mehr Kandidat*innen angekreuzt wurden, als zu wählen sind.

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, § 35 Abs. 4 Satz 3 WO, § 36 Abs. 4 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 in Zehnerstapeln zusammengefasst (zur Sicherheit: Kontrollzählung). Die Anzahl der gültigen Stimmzettel ist in der Wahlniederschrift zu erfassen.

Die **Auszählung** kann dann wie folgt durchgeführt werden: Ein Wahlvorstandsmitglied verliest die Namen der Gewählten, ein anderes Wahlvorstandsmitglied versieht den Namen auf einem als Hilfsmittel markierten Stimmzettel mit einem Strich (Fünferbündel). Im Anschluss wird eine Kontrollzählung durchgeführt. Nach dem Auszählen werden die auf die einzelnen Kandidat*innen entfallenen Stimmen addiert. Das Ergebnis wird in der **Wahlniederschrift** festgehalten.

2. Feststellung der Sitzverteilung und der Gewählten

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

Zuerst Verteilung der Sitze für das Minderheitengeschlecht

Ist danach **nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen**, so ist die/der Bewerber*in gewählt, die/der die meisten Stimmen erhalten hat. Bei **Stimmengleichheit** entscheidet das Los. Sind mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen, hat der Wahlvorstand zunächst die dem **Geschlecht in der Minderheit** zustehenden Mindestsitze zu verteilen. Wie oben 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, nicht jedoch Personen, die keinem dieser beiden Geschlechter angehören (nicht-binäre Bewerber*innen). Die Anzahl der dem Geschlecht in der Minderheit der Frauen oder Männer zustehenden Sitze wurde nach Maßgabe von § 5 WO im Wahlausschreiben festgelegt. Bei der Ermittlung des Wahlergebnisses werden nun die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze mit den Bewerber*innen dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Ein/e Kandidat*in, die/der keine einzige Stimme erhalten hat, ist nicht gewählt und kann damit auch nicht den Sitz für das Minderheitengeschlecht erhalten. Nach der Verteilung der Sitze des Minderheitengeschlechts erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit den Bewerber*innen, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Können wegen fehlender Kandidat*innen des Minderheitengeschlechts die Mindestsitze durch das Minderheitengeschlecht nicht besetzt werden, gehen die Sitze an das Mehrheitsgeschlecht.

Beispiel 1: *Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 18 Frauen und eine nicht-binäre Person. Die Berechnung hatte ergeben, dass von den drei Betriebsratssitzen mindestens einer den Frauen zusteht. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge der Kandidat*innen entsprechend den erhaltenen Stimmen):*

M1 45 Stimmen	*F = Weibliche Kandidatin*
F1 27 Stimmen	*M = Männlicher Kandidat*
M2 23 Stimmen	
M4 15 Stimmen	

F1 erhält als Frau den Sitz für das Minderheitengeschlecht. Die übrigen zwei Sitze erhalten M1 und M2

Beispiel 2: *Ein Betrieb hat insgesamt 49 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 30 Männer und 18 Frauen und eine nicht-binäre Person. Die Berechnung hatte ergeben, dass von den drei Betriebsratssitzen mindestens einer den Frauen zusteht. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis (Reihenfolge der Kandidat*innen entsprechend den erhaltenen Stimmen):*

M1 40 Stimmen	*F = Weibliche Kandidatin*
M2 38 Stimmen	*M = Männlicher Kandidat*
NB1 19 Stimmen	*NB = Nicht-binäre/r Kandidat*in*
F1 14 Stimmen	
M4 2 Stimmen	

Die Kandidatin F1 (obwohl sie erst an 4. Stelle aufgrund ihres Stimmergebnisses mit 14 Stimmen steht) erhält den Sitz des Minderheitengeschlechts. M1 und M2 erhalten die übrigen Sitze. Obwohl NB1 mehr Stimmen erhalten hat als F1 und an dritter Stelle steht, wird NB1 nur Ersatzmitglied, da die Wahlordnung einen Minderheitenschutz für nicht-binäre Personen bisher nicht vorsieht.

IV. Was bleibt noch zu tun?

1. Anfertigung der Wahlniederschrift

Wenn das Wahlergebnis feststeht, muss der Wahlvorstand eine Wahlniederschrift erstellen (Formular VEZ M 16). Dies hat noch **im Rahmen der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zur Stimmauszählung** gem. § 35 Abs. 4 WO, § 36 Abs. 4 WO zu erfolgen. Die Wahlniederschrift muss von der/dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied unterschrieben werden. Sie ist gemeinsam mit den Wahlakten mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des neuen Betriebsrats aufzubewahren.

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

Die Wahlniederschrift muss enthalten ...

... die Gesamtheit der abgegebenen Stimmzettel und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmzettel; ☑

... die jeder Person zugefallenen Stimmenzahlen; ☑

... die Zahl der ungültigen Stimmzettel; ☑

... die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber*innen; ☑

... ggf. besondere während der Wahlversammlung bzw. der Betriebsratswahl aufgetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse. ☑

Es kann ein Auszug aus der Wahlniederschrift bereits vor der förmlichen Bekanntmachung des Wahlergebnisses bzw. vor der Bekanntgabe der Gewählten gem. § 34 Abs. 3 Satz 1 WO im Sinne eines „vorläufigen Wahlergebnisses“ bekannt gemacht werden, da sehr oft ein entsprechendes Informationsbedürfnis auf Seiten der Belegschaft besteht. Es sollte jedoch deutlich gemacht werden, dass diese Bekanntgabe nicht mit der förmlichen Bekanntmachung der Gewählten zu verwechseln ist, weil diese **förmliche Bekanntmachung** die Anfechtungsfrist gem. § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in Gang setzt.

2. Benachrichtigung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder

Neu Gewählte müssen schriftlich benachrichtigt werden

Der Wahlvorstand muss unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses **schriftlich** die neu gewählten Betriebsratsmitglieder **von ihrer Wahl unterrichten** gemäß §§ 17 u. 23 WO i. V. m. § 34 Abs. 3 Satz 2 WO und § 36 Abs. 4 WO (Formular VEZ M 18). Eine mündliche oder telefonische Mitteilung genügt nicht. Ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied kann **binnen drei Arbeitstagen** ab Zugang der Benachrichtigung erklären, dass es die Wahl **nicht annimmt**. Erklärt die/der Gewählte nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass sie/er die Wahl ablehnt, gilt die Wahl als angenommen.

Ein Arbeitstag ist ein Tag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, auch wenn es sich um einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag handelt. Es muss an diesem Tag aber die ganz überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgehen. In Schichtbetrieben ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten zwischen Beginn und Ende der Frist drei volle Schichten gearbeitet haben müssen.

Beispiel: *Ein/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 die/der Wahlbewerber*in auch schon vor der Benachrichtigung über ihre/seine Wahl schriftlich darauf **verzichtet**, die Wahl abzulehnen.

Lehnt ein/e Gewählte*r die Wahl ab, tritt an ihre/seine Stelle die/der nicht gewählte Bewerber*in mit der nächsthöchsten Stimmenzahl. Gehört die/der Gewählte dem Minderheitengeschlecht an, tritt an ihre/seine Stelle die/der nicht gewählte Bewerber*in des Minderheitengeschlechts mit der nächsthöchsten Stimmenzahl, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehende Mindestsitze erhalten würde.

3. Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder

Das Ergebnis der Betriebsratswahl bzw. die Gewählten müssen **förmlich nach § 34 Abs. 3 Satz 1 WO bekannt gemacht werden** (Formular VEZ M 19). Diese Bekanntmachung erfolgt **an den gleichen Stellen**, an denen auch das **Wahlausschreiben** aushängt. Wurde das Wahlausschreiben ergänzend elektronisch veröffentlicht, muss auch die Bekanntmachung des Wahlergebnisses ergänzend auf diesem Weg erfolgen. Der Wahlvorstand muss die personelle Zusammensetzung des neuen Betriebsrats sofort bekannt geben, wenn das endgültige Wahlergebnis feststeht. Das Wahlergebnis steht fest, wenn die Drei-Tages-Frist, innerhalb derer die Gewählten die Nichtannahme der Wahl erklären können, abgelaufen ist. Die Bekanntmachung muss von der/vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein.

Wenn der Wahlvorschlag der gewerkschaftlich Organisierten ein gutes Wahlergeb-nis 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 Er-gebnisses durch die Gewerkschaftsmitglieder sollte auch mit einem Dank an die Beschäftigten verbunden werden, die dem Wahlvorschlag der Gewerkschaft ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

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

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

4. Konstituierung des Betriebsrats

In der ersten Sitzung des neuen Betriebsrats wählt der Betriebsrat die/den Vorsit-zende*n und ihre/seinen Stellvertreter*in. Zur ersten Sitzung des Betriebsrats muss der Wahlvorstand einladen (Formular VEZ M 20 und 21). **Spätestens eine Woche** nach dem (letzten) Wahltag soll die Einladung durch den Wahlvorstand erfolgen. Es ist jedoch nicht zwingend notwendig, dass die Konstituierung des Betriebsrats in 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 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 erste Sitzung des Betriebsrats. Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte eine/n Wahlleiter*in (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 Betriebsratsvorsitzende*n an diese/diesen zur Aufbewahrung gemäß § 19 WO übergibt. Die/der Wahlvorstandsvorsitzende verlässt nun den Sitzungsraum, wenn sie/er nicht gleichzeitig in den Betriebsrat gewählt worden ist. Die Wahlleitung 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 noch nicht abgelaufen ist. In diesem Fall bleibt der bisherige Betriebsrat bis zum Ende seiner Amtszeit tätig. Der neue Betriebsrat kann während dieser Zeit keine Beschlüsse fassen oder sonstige Tätigkeiten entfalten. Erst mit Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrates wird der neue Betriebsrat, der sich bereits konstituiert hat, voll handlungsfähig.

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

Die Betriebsratswahl steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz.

I. Kündigungsschutz

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 ersten Wahlversammlun**g nach § 17a Nr. 3 BetrVG, **die drei Antragsteller*innen beim Arbeitsgericht** im Bestellungsverfahren nach § 17a Nr. 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:

NEU

Kündigungsschutz

Seit 2021 gilt: Wer als **Vorfeld-Wahlinitiator*in** tätig wird, ist bis zu dem Zeitpunkt der Einladung zur Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands geschützt vor einer verhaltens- oder personenbedingten ordentlichen Kündigung, wenn eine Erklärung vor einer/einem Notar*in abgegeben wurde über die Absicht zur Gründung eines BR und bereits konkrete Vorbereitungshandlungen vorgenommen wurden. Die ersten **sechs Beschäftigten**, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen, können ab dem Zeitpunkt dieser Einladung nicht ordentlich gekündigt werden.

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 zur ersten Wahlversammlung, maximal jedoch für drei Monate. Betriebsbedingte ordentliche Kündigungen und außerordentliche Kündigungen 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.

Kündigungsschutz für Einladende zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands

Die **ersten sechs Beschäftigten**, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands **einladen** und die drei Antragsteller*innen beim Arbeitsgericht im Bestellungsverfahren nach § 17a Nr. 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.

Übersicht zum Umfang des besonderen Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG

Wer?	Stufe 1 ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen	Stufe 2 Arbeitgeber muss vor Kündigung besondere Zustimmung einholen	Nachwirkender Kündigungsschutz[2]
Vorfeldinitiator*innen[1]	ja, bis zur Einladung (maximal aber drei Monate)	nein	nein
sechs Einladende	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder falls kein Betriebsrat gewählt wird: drei Monate nach ordnungsgemäßer 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 vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Ersatzmitglieder des Wahlvorstands, die noch nicht zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	nein
Wahlvorstand-Ersatzmitglieder, die zuvor bereits einmal in einem Verhinderungsfall zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	ja, sechs Monate[3]
Kandidierende für den Betriebsrat (BR) – benannt auf Wahlvorschlag mit ausreichend Stützunterschriften oder unterzeichnet von 2 Gewerkschaftsbeauftragten	ja	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Betriebsratsmitglieder	ja	ja, Zustimmung des BR oder bei Versagung Ersetzung durch das ArbG	ja, ein Jahr nach Beendigung des Einsatzes im Betriebsrat
BR-Ersatzmitglieder – sofern sie nicht gerade aufgrund eines Verhinderungsfalls zeitweilig in den Betriebsrat nachgerückt sind	nein	nein	ja, jedoch nur für die Dauer eines Jahres, nachdem sie aufgrund eines Verhinderungsfalls in den Betriebsrat nachgerückt waren

[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**

Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber*innen genießen einen **starken 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 Wahlbewerber*innen 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 Wahlbewerber*innen beginnt der Kündigungsschutz, wenn der Wahlvorschlag die mindestens erforderliche Anzahl von Stützunterschriften oder die Unterschriften von zwei Gewerkschaftsbeauftragten aufweist und zu diesem Zeitpunkt bereits ein Wahlvorstand existiert. Die Einreichung des Wahlvorschlags ist keine Voraussetzung für die Entstehung des Kündigungsschutzes. Auch hier endet der Vollschutz mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Ab diesem Zeitpunkt genießen **Wahlbewerber*innen** 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 Monate nach Ende des Verhinderungsfalls bzw. nach Niederlegung des Amtes. Zum Teil wird auch vertreten, dass er erst sechs Monate 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 ggf. eine **arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung** unvermeidbar. Die/der betreuende Gewerkschaftssekretär*in hilft bei der Frage, welche rechtlichen Schritte ggf. einzuleiten sind.

II. Besonderer Schutz von Auszubildenden

Übernahmeanspruch für Auszubildende

Auszubildende, die in den Betriebsrat gewählt sind, haben zusätzlich zu dem beschriebenen – auf den Ausbildungszeitraum beschränkten – Kündigungsschutz nach Beendigung ihrer Ausbildung gemäß § 78a BetrVG einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf **Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis**. Der Arbeitgeber kann sich nur durch Entscheidung des Arbeitsgerichts von diesem Übernahmeanspruch befreien lassen. Der Übernahmeanspruch besteht auch noch innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats.

Aber Achtung: 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.

III. Gesetzlicher Schutz und Kosten der Betriebsratswahl

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

Verbot der Wahlbehinderung

Die Betriebsratswahl darf zum einen **nicht behindert** oder **beeinflusst** werden und zum anderen darf kein/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 Wahlbewerber*in anzutreten oder ihre/seine Stimme nicht abzugeben. Auch wenn der Arbeitgeber eine Gruppe von Wahlbewerber*innen durch tatsächliche und finanzielle Mittel unterstützt, liegt darin eine unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl. Auch wenn der Arbeitgeber ein höheres Weihnachtsgeld oder die Gewährung anderer Vergünstigungen für den Fall der Nichtdurchführung einer Betriebsratswahl verspricht, liegt eine unzulässige Wahlbeeinflussung vor. Im Übrigen liegt auch dann Behinderung der Wahl vor, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Wahl bestimmte Handlungen unterlässt, zu denen er aber nach den gesetzlichen Wahlbestimmungen verpflichtet ist. Stellt er beispielsweise keinen Wahlraum zur Verfügung oder verweigert er erforderliche Vorschüsse für Sachmittel (Stimmzettel, Wahlumschläge, Wahlurne etc.), liegt auch darin ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Schnell reagieren, wenn Arbeitgeber Wahl behindert

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

Kosten der Wahl

Die Kosten der Betriebsratswahl muss der Arbeitgeber tragen.

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. Die Gewerkschaft übernimmt hiervon keine Kosten. Sie bezahlt nur den Wahlkampf für ihre Kandidat*innen.

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

Auch wiedergewählte Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung

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.

Anhang: Terminplan für das vereinfachte einstufige Wahlverfahren

Der Terminplan ist als Arbeitshilfe gedacht. Der Plan geht in den Ziffern 1 und 2 von einem Betrieb mit bestehendem Betriebsrat aus, der ordnungsgemäß einen Wahlvorstand bestellt. Besteht kein Betriebsrat oder bestellt dieser den Wahlvorstand nicht, kann nach Bestellung des Wahlvorstands durch Gesamt-, Konzernbetriebsrat oder 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	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
1.	Feststellung des Endes der Amtszeit		§ 21 BetrVG		
2.	Bestellung des Wahlvorstands durch den bisherigen Betriebsrat möglichst sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit	§ 17 a Nr. 1 i. V. m. § 16 Abs. 1 BetrVG		
3.	Erste Sitzung des Wahlvorstands, ggf. Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans	Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands	§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG; § 36 Abs. 1 Satz 1 WO		
3a.	Einholung der erforderlichen Informationen für die Erstellung der Wählerliste und die Durchführung der Briefwahl	Unverzüglich in der Zeit bis zum Auslegen der Wählerliste	§§ 2 Abs. 2 WO, 30 Abs. 1 S. 4, 36 Abs. 1 WO und §§ 24 Abs. 2 S. 2, 35 Abs. 1 S. 3, 36 Abs. 4 WO		
4.	Maßnahmen zur Einleitung der Wahl: • 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 nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe • Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats • Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens	§§ 2 Abs. 5, 36 Abs. 1 S. 3 WO §§ 36 Abs. 1, 2 Abs. 1 WO § 7 BetrVG §§ 9 und 11 BetrVG §§ 36 Abs. 4, 32 und 5 WO; § 15 Abs. 2 BetrVG §§ 36 Abs. 3, 35, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO §§ 36 Abs. 3, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO §§ 36 Abs. 3, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 15, 34 Abs. 3 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
5.	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Der Wahlvorstand erlässt unverzüglich das Wahlausschreiben	§§ 36 Abs. 3 Satz 2, 31 Abs. 2 WO		
5a.	Übermittlung des Wahlausschreibens (per Post oder elektronisch) an Briefwähler*innen gem. § 24 Abs. 2 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 S. 3 und § 36 Abs. 4 WO	unverzüglich nach Erlass des Wahlausschreibens	§ 3 Abs. 4 S. 3 WO analog		
6.	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	§§ 36 Abs. 1, 2 Abs. 4 WO		
7.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste	Drei Tage nach Aushang des Wahlausschreibens	§§ 36 Abs. 1, 30 Abs. 2 WO		
8.	Letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen	Spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	§ 36 Abs. 5 Satz 1 WO i. V. m. § 14 a Abs. 3 Satz 2 BetrVG		
9.	Schriftliche Bestätigung der Einreichung und Prüfung der Wahlvorschläge	Unverzüglich, Prüfung möglichst binnen zwei Arbeitstagen nach Einreichung der Wahlvorschläge, aber noch vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge	§ 36 Abs. 5 Satz 2, § 7 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 WO		
10. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Unterschrift bei Unterzeichnung mehrerer Wahlvorschläge aufrechterhalten werden soll; Setzung einer angemessenen Frist von längstens drei Arbeitstagen	Unverzüglich nach Feststellung, aber noch vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge	§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 6 Abs. 5 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
11. *)	Mitteilung der Ungültigkeit oder Beanstandung von Wahlvorschlägen gegenüber der/dem jeweiligen Vertreter*in des Wahlvorschlags	Unverzüglich nach Feststellung; Beanstandung setzt Mängelbeseitigungsfrist von drei Arbeitstagen in Lauf; aber noch vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge	§§ 36 Abs. 5 Satz 2, 7 Abs. 2 Satz 2, 8 Abs. 1 und 2, 27 WO		
12.	Bekanntmachung der Wahlvorschläge durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	§ 36 Abs. 5 Satz 3 WO		
13.	Technische Wahlvorbereitungen: Anfertigung des Stimmzettels (Bewerber*innen in alphabetischer Reihenfolge) sowie Beschaffung von Wahlurnen, Einrichtung des Wahllokals	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 1 Satz 2 und 4, 11 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2, 12 Abs. 1 WO		
14.	Erstellung der Unterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)“	Rechtzeitig vor Versendung der Briefwahlunterlagen	§ 24, § 35 Abs. 1 Satz 3, § 36 Abs. 4		
15.	Letzter Tag für die Beantragung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe durch Beschäftigte, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können	Drei Tage vor der Wahlversammlung	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 WO		
16.	Versendung der Wahlunterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (mit entsprechendem Vermerk in der Wählerliste)	So rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe möglich ist	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 Satz 3, 24 Abs. 1 WO		
17	Beschlussfassung über Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung wegen Beantragung nachträglicher Stimmabgabe und Bekanntmachung	Unverzüglich nach der Antragstellung auf Briefwahl durch die/den Wähler*in	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 2 WO		
18.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen die Wählerliste	Spätestens am Tag vor der Wahlversammlung	§§ 36 Abs. 1 Satz 3, 30 Abs. 2 Satz 2, 4 Abs. 2 Satz 5 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
19.	Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats	§§ 36 Abs. 3, 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO		
	Abschluss der persönlichen Stimmabgabe, Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe		§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 1 Satz 3 und 4 § 12 Abs. 5 WO		
20.	Letzter Tag der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe	Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats unter Berücksichtigung der Postlaufzeiten bei der Rücksendung der Wahlunterlagen	§§ 36 Abs. 4, 35 WO; § 14 a Abs. 4 BetrVG; § 36 Abs. 2 Satz 3 WO		
21.	Öffentliche Stimmauszählung	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe auf der Wahlversammlung bzw. unmittelbar nach Ende der Rücklauffrist für die Briefwahlstimmen	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3, 35 Abs. 4 WO		
22.	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses	In der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3, 16 und 23 Abs. 1 WO		
23.	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1, 17 Abs. 1 Satz 1 WO		
24.	Abnahme bzw. Löschung bisheriger Bekanntmachungen	Am Tag nach der Wahlversammlung	§§ 36 Abs. 3 Satz 2, 31 Abs. 2, 36 Abs. 5 Satz 3, 2 Abs. 4 Satz 1 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
25.	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 5, 23 Abs. 2 WO		
26.	Bekanntmachung der Gewählten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 WO		
27.	Übersendung je einer Abschrift der Wahlniederschrift an den Arbeitgeber sowie an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften	Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 2 WO		
28.	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats	Vor Ablauf von einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung	§ 36 Abs. 2 Satz 3 WO; § 29 Abs. 1 BetrVG		
29.	Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl	Zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG		
30.	Abnahme der Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder	Am Tag nach dem Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 1 WO		
31.	Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist	§ 26 Abs. 2 Satz 2 WO		
32.	Übergabe der Wahlakten an den Betriebsrat und Aufbewahrung der Wahlakten durch den Betriebsrat	Mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des gewählten Betriebsrats	§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 19 WO i. V. m. § 21 BetrVG		

***)** falls erforderlich

Terminplan für das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren

Der Terminplan ist als Arbeitshilfe gedacht. In die Spalte „Termine“ muss der für die konkrete Wahldurchführung maßgebliche Kalendertag eingetragen werden. In der Spalte „Erledigungsvermerke“ ist der Stand der Bearbeitung der Aufgaben einzutragen.

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
1.	Einladung zur ersten Wahlversammlung u.a. mit dem Hinweis, dass nur bis zum Ende der ersten Wahlversammlung Wahlvorschläge gemacht werden können, durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Spätestens sieben Tage vor der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands	§§ 17 a Nr. 3, 14 a Abs. 1 BetrVG; § 28 WO; § 14 a Abs. 2 BetrVG; § 33 Abs. 1 WO		
1a.	Aufforderung an den Arbeitgeber, die für die Erstellung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen	Nach Aushang der Einladung zur ersten Wahlversammlung	§ 28 Abs. 2 WO		
2.	Erste Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands		§§ 14 a Abs. 1, 17 a Nr. 3 BetrVG; § 29 WO		
3.	Maßnahmen des Wahlvorstands zur Einleitung der Wahl: • 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 zweiten Wahlversammlung • Festlegung von Ort, Tag und Zeit der schriftlichen, nachträglichen Stimmabgabe • Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung	Während der ersten Wahlversammlung	§ 30 Abs. 1 Satz 3 WO §§ 9 und 11 BetrVG §§ 32 und 5 WO; § 15 Abs. 2 BetrVG § 14 a Abs. 1 BetrVG; § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO § 14 a Abs. 4 BetrVG; §§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13, 35 Abs. 1 WO §§ 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 15, 34 Abs. 3, 35 Abs. 4 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
4.	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Auf der ersten Wahlversammlung	§ 31 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 WO		
5.	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	§§ 30 Abs. 1 Satz 6, 2 Abs. 4 WO		
6.	Letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen	Bis zum Ende der ersten Wahlversammlung	§ 33 Abs. 1 Satz 2 WO		
7.	Schriftliche Bestätigung der Einreichung und Prüfung der Wahlvorschläge	Während der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 2 und 3, 7 Abs. 1 und 2 WO		
8. *)	Aufforderung zur Erklärung, welche Stützerklärung/Stützunterschrift bei Unterstützung mehrerer Wahlvorschläge aufrechterhalten werden soll	Unverzüglich nach Feststellung auf der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 2 Satz 2, 6 Abs. 5 Satz 2 WO		
9. *)	Mitteilung der Ungültigkeit oder Beanstandung von Wahlvorschlägen gegenüber der/dem jeweiligen Vertreter*in des Wahlvorschlags	Unverzüglich nach Feststellung auf der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 3, 7 Abs. 2 Satz 2, 8 Abs. 1 und 2, 27 WO		
10.	Bekanntmachung der Wahlvorschläge durch Aushang und/oder (ergänzend) in elektronischer Form	Unmittelbar nach Abschluss der ersten Wahlversammlung	§§ 33 Abs. 4, 31 Abs. 2 WO		
11.	Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste	Drei Tage nach Aushang des Wahlausschreibens	§ 30 Abs. 2 WO		
12.	Technische Wahlvorbereitungen: Anfertigung des Stimmzettels (Bewerber*innen in alphabetischer Reihenfolge) sowie Beschaffung von Wahlurnen, Einrichtung des Wahllokals	Rechtzeitig vor Beginn der Stimmabgabe	§§ 34 Abs. 1 Satz 2 und 4, 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 12 Abs. 1 WO		
13.	Erstellung der Briefwahlunterlagen	Rechtzeitig vor der Versendung der Briefwahlunterlagen	§ 24, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO		
14.	Letzter Tag der Beantragung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe durch Beschäftigte, die an der zweiten Wahlversammlung nicht teilnehmen können	Spätestens drei Tage vor der zweiten Wahlversammlung	§ 35 Abs. 1 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
15.	Versendung der Wahlunterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	So rechtzeitig, dass die Rück-sendung noch vor Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe möglich ist	§§ 35 Abs. 1 Satz 3, 24 Abs. 1 WO		
16.	Beschlussfassung über Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung wegen Beantragung nachträglicher Stimmabgabe und Bekanntmachung	Unverzüglich nach Antragstellung auf Briefwahl durch die/den Wähler*in	§ 35 Abs. 2 WO		
17.	Letzter Tag für die Mitteilung von Entscheidungen über Einsprüche gegen die Wählerliste	Spätestens am Tag vor der zweiten Wahlversammlung	§§ 30 Abs. 2 Satz 2, 4 Abs. 2 Satz 4 WO		
18.	Tag der zweiten Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats Abschluss der persönlichen Stimm-abgabe Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe	Eine Woche nach der ersten Wahl-versammlung	§ 14 a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG; § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 WO §§ 34 Abs. 1 Satz 3 und 4, 12 Abs. 4 WO § 34 Abs. 2 WO		
19.	Letzter Tag der nachträglichen schriftli-chen Stimmabgabe		§ 14 a Abs. 4 BetrVG; § 31 Abs. 1 Satz 3 Nr. 13 WO		
20.	Öffentliche Stimmauszählung	Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe auf der Wahlver-sammlung bzw. unmittelbar nach Ende der Rück-lauffrist für die Briefwahlstimmen	§§ 34 Abs. 3, 35 Abs. 4 WO		
21.	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses	In der öffentlichen Sitzung zur Stimm-auszählung	§§ 34 Abs. 3, 35 Abs. 4, 21, 34 Abs. 4 und 5, 22, 23 WO		

Nr.	Ereignisse/Aufgaben/ Verantwortlichkeit	Gesetzliche Fristen	Rechts-grundlagen	Termine	Erledigungs-vermerke
22.	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl	Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 35 Abs. 4, 23 Abs. 1, 17 Abs. 1 WO		
23.	Abnahme bzw. Löschung bisheriger Bekanntmachungen	Am Tag nach der zweiten Wahlver-sammlung	§§ 31 Abs. 2, 33 Abs. 4, 2 Abs. 4 Satz 1 WO		
24.	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	§§ 34 Abs. 4 Satz 3, Abs. 5, 23 Abs. 2 WO		
25.	Bekanntmachung der Gewählten durch Aushang und/oder (ergänzend) in elekt-ronischer Form	Unverzüglich, nachdem die Ge-wählten endgültig feststehen	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 WO		
26.	Übersendung je einer Abschrift der Wahlniederschrift an den Arbeitgeber sowie an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften	Unverzüglich, nachdem die Ge-wählten endgültig feststehen	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 2 WO		
27.	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats	Vor Ablauf von einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung	§ 29 Abs. 1 BetrVG		
28.	Letzter Tag für die Anfechtung der Wahl	Zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG		
29.	Abnahme der Bekanntmachung der gewählten Betriebsratsmitglieder	Am Tag nach dem Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 18 Satz 1 WO		
30.	Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist	§ 26 Abs. 2 Satz 2 WO		
31.	Übergabe der Wahlakten an den Betriebsrat und Aufbewahrung der Wahlakten durch den Betriebsrat	Mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des gewählten Betriebsrats	§§ 34 Abs. 3 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2, 19 WO i. V. m. § 21 BetrVG		

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

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

VE M 01a: Mustervereinbarung: Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit 101 bis 200 Wahlberechtigten
VE M 01b: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR
VE M 01c: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR
VE M 01d: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung
VE M 01e: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands
VE M 02: Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands
VE M 03: Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste
VE M 04: Musteraushang: Wahlausschreiben
VE M 04a Musterschreiben: Versendung Wahlausschreiben an Briefwähler*innen (§ 24 Abs. 2 WO)
VE M 05: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste
VE M 06a: Musterformular: Wahlvorschlag aus dem Kreis der Beschäftigten
VE M 06b: Musterformular: Wahlvorschlag einer Gewerkschaft
VE M 07a: Musterschreiben für Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung eines Wahlvorschlags
VE M 07b: Musterschreiben: Mitteilung an Unterzeichner*in eines Wahlvorschlags wegen mehrfacher Stützunterschriften
VE M 07c: Musterschreiben: Mitteilung an Wahlvorschlagsvertreter*in wegen eines unheilbaren Mangels eines Wahlvorschlags
VE M 07d: Musterschreiben: Mitteilung an Wahlvorschlagsvertreter*in wegen eines heilbaren Mangels des Wahlvorschlags
VE M 08: Musteraushang: Bekanntmachung, dass die Betriebsratswahl nicht stattfinden kann

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

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

3. Ein- und zweistufiges Wahlverfahren:

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

1. Nur einstufiges Wahlverfahren

(Betriebsratswahl mit bestelltem Wahlvorstand)

VE M 01a: Mustervereinbarung: Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit 101 bis 200 Wahlberechtigten – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

Vereinbarung

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

..... nach § 14a Abs. 5 BetrVG

zwischen

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

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

..... *(Adresse)*
(im Folgenden: Wahlvorstand)

und

der .....,

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

..... *(Adresse)*
(im Folgenden: Arbeitgeber)

1. Der Wahlvorstand und der Arbeitgeber stimmen überein, dass im Betrieb ..... in der Regel wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen in einer Größenordnung von 101 bis maximal 200 beschäftigt sind.

2. Der Wahlvorstand und der Arbeitgeber vereinbaren für die Betriebsratswahl im Betrieb ..... hiermit die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens gemäß § 14a Abs. 5 BetrVG.

3. Dieser Vereinbarung kommt keine Dauerwirkung zu. Sie gilt nur für die Betriebsratswahl, die als erste nach Abschluss dieser Vereinbarung durchgeführt wird.

.....
(Ort, Datum)

....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r) (Arbeitgeber)

VE M 01b: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den BR – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Adresse des Betriebsrats) (Ort, Datum)

– Der Betriebsrat –

Beschluss Nr.: _ /20 _

Der Betriebsrat stellt fest, dass seine Amtszeit am ..... enden wird. Gemäß §§ 16 Abs. 1, 17a Nr. 1 u. 2 BetrVG hat der Betriebsrat spätestens vier Wochen vor Ablauf dieses Termins, spätestens am ....., einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand und eine/n von ihnen als Vorsitzende*n zu bestellen.

1. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

(Vorname/Name) .....

(Vorname/Name) .....

(Vorname/Name) .....

2. **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 angenommen[1]
	.....	Nein-Stimmen	☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[1]
	.....	Enthaltungen	

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 angenommen[1]
	.....	Nein-Stimmen	☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[1]
	.....	Enthaltungen	

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

Abstimmungsergebnis: ..... Ja-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag angenommen[1]

..... Nein-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[1]

..... Enthaltungen

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

Abstimmungsergebnis: ..... Ja-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag angenommen[1]

..... Nein-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[1]

..... Enthaltungen

[1]*Zutreffendes bitte ankreuzen*

....

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

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Betriebsratsmitglieds)

VE M 01c: Musterbeschluss: Bestellung des Wahlvorstands durch den GBR/KBR – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Unternehmens- bzw. Konzernadresse) (Ort, Datum)

– Der Gesamtbetriebsrat[1] –/– Der Konzernbetriebsrat[1] –

Beschluss Nr.: ___/20__

- o (Betriebe mit Betriebsrat) Der Gesamtbetriebsrat[1]/Konzernbetriebsrat[1] stellt fest, dass die Amtszeit des Betriebsrats in dem Betrieb ..... am ..... enden wird. Gemäß §§ 16 Abs. 1, 17a Nr. 1 u. 2 BetrVG hat der Betriebsrat spätestens vier Wochen vor Ablauf dieses Termins, spätestens am ...., einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand und eine/n von ihnen als Vorsitzende*n zu bestellen. Gemäß §§ 16 Abs. 3, 17a Nr. 1, 17 Abs. 1 BetrVG kann auch der Gesamtbetriebsrat[1]/Konzernbetriebsrat[1] einen Wahlvorstand bestellen, falls drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand besteht. Dieser Zeitpunkt ist nunmehr am ..... abgelaufen, ohne dass ein Wahlvorstand vom Betriebsrat bestellt worden ist.

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

Daher bestellt der Gesamtbetriebsrat[1]/Konzernbetriebsrat[1] einen aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehenden Wahlvorstand. Dieser darf ausschließlich aus betriebsangehörigen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen bestehen.

Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden folgende Wahlberechtigte bestellt:

(Vorname/Name) .....

(Vorname/Name) .....

(Vorname/Name) .....

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 angenommen[2]
	.....	Nein-Stimmen	☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[2]
	.....	Enthaltungen	

[1]Unzutreffendes bitte streichen

[2]Zutreffendes bitte ankreuzen

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 angenommen[2]
..... Nein-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[2]
..... Enthaltungen

3. *(Vorname/Name)* ..... wird als Vorsitzende*r bestellt
Abstimmungsergebnis: ..... Ja-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag angenommen[2]
..... Nein-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[2]
..... Enthaltungen

4. *(Vorname/Name)* ..... wird als Stellvertreter*in bestellt
Abstimmungsergebnis: ..... Ja-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag angenommen[2]
..... Nein-Stimmen ☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[2]
..... Enthaltungen

....
(Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsvorsitzende*r) (weiteres Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsmitglied/Schriftführer*in)

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Gesamtbetriebsrats-[1]/Konzernbetriebsrats-Mitglieds[1])

VE M 01d: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die Mitglieder des Wahlvorstands über ihre Bestellung – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernadresse) (Ort, Datum)

– Der Betriebsrat[1] –/– Der Gesamtbetriebsrat [1]–/– Der Konzernbetriebsrat[1] –

[1]Unzutreffendes bitte streichen

An

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Mitteilung über Ihre Bestellung zum Mitglied des Wahlvorstands

Sehr geehrte *(Anrede)*,

der Betriebsrat[1]/Gesamtbetriebsrat[1]/Konzernbetriebsrat[1] teilt Ihnen mit, dass Sie zum Mitglied des Wahlvorstands zur Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb ..... gewählt worden sind. Er hat in seiner Sitzung am ..... folgende Beschlüsse gefasst:

1. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden bestellt:

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

2. Zu Ersatzmitgliedern wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

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

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

Der Betriebsrat[1]/Gesamtbetriebsrat[1]/Konzernbetriebsrat[1] gratuliert Ihnen zu Ihrer Bestellung und wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Mitarbeit im Wahlvorstandsgremium.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Betriebsrats-[1]/Gesamtbetriebsrats-[1]/Konzernbetriebsratsvorsitzende*r[1])

VE M 01e: Musterschreiben: Mitteilung des BR/GBR/KBR an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft über die Bestellung eines Wahlvorstands – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernadresse) (Ort, Datum)

– Der Betriebsrat[1] –/– Der Gesamtbetriebsrat[1] –/– Der Konzernbetriebsrat[1] –

[1]Unzutreffendes bitte streichen

An
die im Betrieb vertretene Gewerkschaft:

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Mitteilung über die Bestellung eines Wahlvorstands

Sehr geehrte *(Anrede)*,

der Betriebsrat[1]/Gesamtbetriebsrat[1]/Konzernbetriebsrat[1] teilt Ihnen mit, dass er für die Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb ..... einen Wahlvorstand bestellt hat. Er hat in seiner Sitzung am ..... folgende Beschlüsse gefasst:

1. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

2. Zu Ersatzmitgliedern wurden folgende Wahlberechtigte bestellt:

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

   (Vorname/Name) .....

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

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Betriebsrats-[1]/Gesamtbetriebsrats-[1]/Konzernbetriebsratsvorsitzende*r[1])

VE M 02: (optional) Musterbeschluss: Geschäftsordnung des Wahlvorstands – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Betriebsadresse des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

Beschluss Nr.: ___/20__

Der Wahlvorstand beschließt, sich gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 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 Ort und 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 eingereichter Wahlvorschläge (§ 33 Abs. 3 i. V. m. § 7 Absatz 2 Satz 2 WO) und zur Prüfung von geheilten Mängeln der Wahlvorschläge nach § 8 Abs. 2 WO i. V. m. § 33 Abs. 3 WO und nach § 6 Abs. 5 WO i. V. m. § 33 Abs. 2 WO sind als reine Präsenzsitzungen durchzuführen. Dasselbe gilt für die öffentliche Stimmauszählung ggf. inklusive der Bearbeitung der Briefwahlfreiumschläge und inklusive 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 einzelne oder alle 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 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 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 Briefwahlanträge 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, d.h. es sind zwei Ja-Stimmen erforderlich. 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, so 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 Wahlvorschlägen, Schreiben an die Vorschlagsvertreter*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 Vorschlagsvertreter*innnen und Beschäftigten, Bescheidung von Briefwahlanträgen, Bekanntmachung von Wahlvorschlägen, Gestaltung der Stimmzettel.

12. Die Sitzungsniederschrift fertigt die/der **Schriftführer*in**, die/der ein stimmberechtigtes Mitglied sein muss, an. Zur/zum Schriftführer*in 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 Wahlvorschlägen) 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/dem Schriftführer*in 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 Sitzung 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. Für jeden Wahlvorschlag **ist ein gesonderter Aktenhefter** zu verwenden. Alle einen Wahlvorschlag 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 Uhrzeit 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 auf der Wahlversammlung, Vorbereitung des Wahlausschreibens, Vorbereitung der Stimmabgabe an der Wahlurne im Wahllokal (nebst der Klärung technischer Fragen im Zusammenhang mit der Versiegelung des Schlosses und 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 Freiumschläge, Dokumentation von Unregelmäßigkeiten, sichere Aufbewahrung der Freiumschläge bis zu ihrer Öffnung etc.).

19. Der Wahlvorstand stellt sicher, dass am letzten Tag des Fristablaufs alle Orte, an denen Wahlvorschläge 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. 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.

21. Es werden gem. § 1 Abs. 2 Satz 2 WO für eine Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenauszählung folgende **Wahlhelfer*innen** herangezogen: (...).

22. 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.

23. Grundsätzlich sind alle Mitglieder des Wahlvorstands zur strengsten Neutralität verpflichtet. Sie dürfen 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 angenommen[1]
	.....	Nein-Stimmen	☐ Damit ist der Antrag abgelehnt[1]
	.....	Enthaltungen	

[1] *Zutreffendes bitte ankreuzen*

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

Anlage: Anwesenheitsliste (eigenhändiger Eintrag eines jeden Wahlvorstandsmitglieds)

VE M 03: Musterschreiben des Wahlvorstands an den Arbeitgeber wegen der Erteilung der Auskünfte zur Erstellung der Wählerliste und zur Durchführung der Wahl – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

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

Erteilung der erforderlichen Auskünfte für die 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 wurden. 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 **Heimarbeitnehmer*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, 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 Aufhebungsvertrags 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 Leiharbeitnehmer*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. Ggf. 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 Zwecke der Ergänzung bzw. Änderung der Wählerliste auch über
- **Beschäftigte, die aus dem Betrieb ausscheiden,**
- **den Eintritt von Beschäftigten in den Betrieb und**
- **leitende Angestellte, die nicht mehr als solche oder in Zukunft als solche beschäftigt werden,**

bis zum Tag der Wahlversammlung 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 Ausbildungsabschnitts außerhalb des Betriebs) überwiegend oder gar ständig **nicht im Betrieb anwesend** sind und voraussichtlich am Tag der Wahl ebenfalls nicht anwesend sein werden (§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 Satz 3 WO i. V. m. § 24 Abs. 2 WO).). 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 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 Nr. 1 und 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/Uhrzeit)* zukommen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

VE M 04: Musteraushang: Wahlausschreiben – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

Erlass des Wahlausschreibens:

a) Datum der Beschlussfassung über das Wahlausschreiben

.....

b) Datum des Aushangs des Wahlausschreibens

.....

– Der Wahlvorstand –

Wahlausschreiben

Liebe 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 auf einer Wahlversammlung am ..... *(Datum)* **von** ..... *(Uhrzeit)* **bis** ..... *(Uhrzeit)* **in** ..... *(Ort, Betrieb, Raum)* **statt.**

Bitte bringen Sie zum Zweck der Identifikation Ihren Betriebsausweis oder ein anderes Dokument zum Nachweis Ihrer Identität (Lichtbildausweis etc.) mit. *(streichen, wenn Identifikationsprobleme nicht zu erwarten sind)*

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

Für die folgenden Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe gemäß §§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1, 24 Abs. 3 WO beschlossen: ..... Den dort Beschäftigten werden Briefwahlunterlagen unaufgefordert übermittelt. *(wenn kein Beschluss für schriftliche Stimmabgabe in Betriebsteil bzw. Kleinstbetrieb gefasst wurde, bitte diese beiden Sätze streichen.)*

Arbeitnehmer*innen, die wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahlversammlung voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden und Arbeitnehmer*innen, die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, erhalten die Briefwahlunterlagen zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe unaufgefordert zugesandt. *(Wenn es keine solchen Arbeitnehmer*innen gibt, bitte streichen.)*

Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss durch Einreichung der Briefwahlstimmen beim Wahlvorstand unter unten genannter Betriebsadresse bis zum ..... *(Datum/ggf. Uhrzeit)* erfolgen.

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

*(Variante 1: Die öffentliche Stimmauszählung ist unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe zu terminieren, wenn der Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe beschlossen hat oder wenn es Arbeitnehmer*innen gibt, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuschickt, weil sie wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahlversammlung voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden oder weil sie vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden.*

Variante 2: Die öffentliche Stimmauszählung ist unverzüglich nach Beendigung der Wahlversammlung durchzuführen, wenn der Wahlvorstand nicht von einer nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe nach Variante 1 ausgeht).

Die öffentliche Stimmauszählung wird auf einen Termin unverzüglich nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe verschoben, sofern ein Antrag auf Briefwahl gestellt wird. In diesem Fall werden Ort, Tag und Zeit der verschobenen öffentlichen Stimmauszählung gesondert bekannt gegeben. *(Trifft Variante 1 der vorstehenden Erläuterung zur Terminierung der Stimmauszählung zu, findet die Stimmauszählung also ohnehin erst nach Ablauf der Frist für die Einreichung von Briefwahlstimmen statt, ist der vorstehende Satz zu streichen).*

Wahlberechtigt sind gem. § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs einschließlich der dort zur Berufsausbildung Beschäftigten, die am 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 Wahltag mindestens 18 Jahre alt sind 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, so können Sie gegen diese nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich 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, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG). In unserem Betrieb sind ..... Frauen *(absolute Zahl)* und ..... *(absolute Zahl)* Männer beschäftigt.

Auf das Geschlecht in der Minderheit der Frauen/Männer *(Unzutreffendes bitte streichen)* entfallen ..... Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

Gewählt werden können weiter nur diejenigen Arbeitnehmer*innen, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen wurden. Die Stimmabgabe ist an die Wahlvorschläge gebunden. In einem Wahlvorschlag sind die Bewerber*innen 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 den Wahlvorschlag ist beizufügen.

Ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag setzt voraus, dass dieser gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von mindestens ..... wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet worden ist (Stützunterschriften). *(Vorgenannten Satz bitte streichen in Betrieben mit in der Regel bis 20 Wahlberechtigten, da hier keine Stützunterschriften erforderlich sind; in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Wahlberechtigten sind mindestens zwei Stützunterschriften erforderlich; in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten sind Stützunterschriften von mindestens 1/20 der Wahlberechtigten erforderlich)*.

Der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet worden sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG).

Die Wahlvorschläge müssen schriftlich bis spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand unter der unten genannten Betriebsadresse eingereicht werden. Der letzte Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen ist der..... *(Datum/ggf. Uhrzeit)*. Nicht fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen 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 Wahlversammlung aus: ..... (Ort) bzw. können in elektronischer Form (ergänzend) ..... *(Medium/Zugang)* zur Kenntnis genommen werden. *(Unzutreffendes bitte streichen).*
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: .....
(Optional, 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: *(genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)*
.....

(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Für Fragen zum Wahlverfahren und die 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)

VE M 04a 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. In entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 4 Satz 4 WO sendet der Wahlvorstand Ihnen das in der Anlage beigefügte Wahlausschreiben zu, da Sie zur Gruppe der Briefwähler*innen gemäß § 24 Abs. 2 WO i. V. m. § 36 Abs. 4 WO, § 35 Abs. 1 Satz 3 WO gehören. Die näheren Einzelheiten 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)

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

☐ Wir teilen Ihnen mit, dass der Wahlvorstand beschlossen hat, auf Ihren Einspruch hin die Wählerliste zu ändern, da der Wahlvorstand Ihren Einspruch für begründet erachtet.[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]

[1]Zutreffendes bitte ankreuzen

Begründung:
.....

.....

.....

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

VE M 06a: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

Wahlvorschlag aus dem Kreis der Beschäftigten

Betriebsratswahl (Datum): .....
Betrieb: .....
Unternehmen: .....
Kennwort:.....
Wahlvorschlagsvertreter*in: .....

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

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

2. Teil: Stützunterschriften (fest mit dem 1. Teil verbunden oder auf diesen Teil z. B. durch Nennung des Kennwortes des Wahlvorschlags erkennbar bezogen). Hinweis: In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Beschäftigten sind keine Stützunterschriften erforderlich. Dem Wahlausschreiben kann entnommen werden, ob Stützunterschriften erforderlich sind und in welcher Anzahl.

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

Hinweise für die Einreichung eines gültigen Wahlvorschlags

1. Die Wahlbewerber*innen sind auf dem Wahlvorschlag mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum** und der **Art der Beschäftigung** im Betrieb aufzuführen. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.

2. Jeder Wahlvorschlag soll **mindestens doppelt so viele Bewerber*innen** aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Gültigkeit des Wahlvorschlags. Es ist auch zulässig, dass auf einem Wahlvorschlag weniger Bewerber*innen als zu wählende Betriebsratsmitglieder aufgeführt sind. Möglich ist auch ein Wahlvorschlag mit nur einer Bewerberin bzw. einem Bewerber. Jede Vorschlagsliste sollte über eine ausreichende Anzahl von **Bewerber*innen des Geschlechts in der Minderheit** verfügen. Dies ist jedoch ebenfalls keine Gültigkeitsvoraussetzung.

3. Die **schriftliche Zustimmung** jeder Bewerberin/jedes Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 WO, § 36 Abs. 5 Satz 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung.

4. Ein Wahlvorschlag setzt sich in der Regel aus einem Teil zusammen, der die Bewerber*innen, und einem Teil, der die **Stützunterschriften** für den Wahlvorschlag enthält. Die Unterzeichner*innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Stützunterschrift. In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Beschäftigten bedarf es keiner Stützunterschriften, d.h. der zweite Teil entfällt. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten sind zwei Stützunterschriften erforderlich, in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Beschäftigten müssen 5 Prozent der Wahlberechtigten einen Wahlvorschlag unterstützen. Die konkret erforderliche Anzahl der Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag ergibt sich aus dem ausgehängten Wahlausschreiben.

5. Der Wahlvorschlag selbst ist eine **einheitliche Urkunde**. Der Teil, der die Bewerber*innen enthält, und der Teil, der Stützunterschriften enthält, müssen nicht unbedingt fest körperlich verbunden sein. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z. B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der grafischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennwortes des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können jedoch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Wahlvorschlags unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein einheitlicher Wahlvorschlag gelten.

6. Eine/r der Unterzeichner*innen eines Wahlvorschlags ist als **Vertreter*in** berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Wahlvorschlagsvertreter*in von den Unterzeichner*innen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die erstgenannte wahlberechtigte Person, die eine Stützunterschrift geleistet hat, als Wahlvorschlagsvertreter*in ansehen. Sofern ein Wahlvorschlag keiner Stützunterschriften bedarf (d.h. in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten), ist diejenige Person Wahlvorschlagsvertreter*in, die den Vorschlag eingereicht hat, wenn niemand anderes benannt ist.

7. Der eingereichte Wahlvorschlag kann mit einem **Kennwort** versehen sein. Wenn dies nicht der Fall ist, bezeichnet der Wahlvorstand den Wahlvorschlag mit den beiden in dem Wahlvorschlag an erster Stelle benannten Bewerber*innen. Das benutzte Kennwort darf nicht sittenwidrig sein. Ein Kennwort, das sich auf eine Gewerkschaft bezieht, darf nur für einen Gewerkschaftsvorschlag im Sinne von § 14 Abs. 3 und Abs. 5 BetrVG verwendet werden.

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

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

Betriebsratswahl (Datum): .....
Betrieb: .....
Unternehmen: .....
Kennwort des Wahlvorschlags: .....
Wahlvorschlagsvertreter*in: .....

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

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	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/des o. g. Gewerkschaftsbeauftragten ist die Satzung/die Beauftragung beigefügt.

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

Kennwort des Wahlvorschlags: .....
Stützunterschriften

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

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung eines Wahlvorschlags

Sehr geehrte *(Anrede)* .....,

☐ *(Bestätigung gegenüber Überbringer*in eines Wahlvorschlags)* Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie am ..... um ..... Uhr einen Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht haben[1].

☐ *(Bestätigung gegenüber Wahlvorschlagsvertreter*in, wenn Wahlvorschlag nicht überbracht wird)* Wir teilen Ihnen mit, dass ein Wahlvorschlag, dessen Vertreter*in Sie sind, beim Wahlvorstand am ..... um ..... Uhr eingegangen ist[1].

[1]Zutreffendes bitte ankreuzen

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Stützunterschriften auf verschiedenen Wahlvorschlägen

Sehr geehrte *(Anrede)*,

dem Wahlvorstand liegen mehrere Wahlvorschläge vor, denen Sie als Wahlberechtigte*r Ihre Stützunterschrift gegeben haben.

Sie haben folgende Wahlvorschläge unterzeichnet:

1. Wahlvorschlag mit den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen ....., eingereicht am .....
2. Wahlvorschlag mit den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen ....., eingereicht am .....
3. Wahlvorschlag mit den ersten beiden aufgeführten Bewerber*innen ....., eingereicht am .....

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

Sie werden hiermit aufgefordert, unverzüglich, spätestens jedoch bis zum ....., ... Uhr, gegenüber dem Wahlvorstand zu erklären, welche Unterschrift Sie aufrecht halten. Die Erklärung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Sie kann unter der auch 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: ..... *(Optional, 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) ..... *(optional, Unzutreffendes bitte streichen)*

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....
(Vertreter*in des Wahlvorschlags mit dem Kennwort ...)

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Unheilbarer Mangel des eingereichten Wahlvorschlags

Sehr geehrte *(Anrede)*,

der Wahlvorstand hat den am ..... eingereichten Wahlvorschlag, deren/dessen Vertreter*in Sie sind, geprüft und festgestellt, dass dieser Wahlvorschlag unheilbar ungültig ist.

Begründung: *Zutreffendes bitte ankreuzen*

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

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

- ☐ Der Wahlvorschlag 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. Der Wahlvorschlag ist daher nicht als einheitliches Dokument erkennbar.

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

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

Diese Frist läuft entsprechend dem Wahlausschreiben am ..... (*Datum/Uhrzeit)* ab.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....
(Vertreter*in des Wahlvorschlags mit dem Kennwort...)

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Heilbarer Mangel des eingereichten Wahlvorschlags

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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

Begründung: *Zutreffendes bitte ankreuzen*

- ☐ Die Bewerber*innen auf dem Wahlvorschlag sind nicht unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb bezeichnet worden. Es fehlen bezüglich der im folgenden genannten Bewerber*innen folgende Angaben:.....

- ☐ Die schriftliche Zustimmung folgender Bewerber*innen ist dem Wahlvorschlag nicht beigefügt worden:.....

- ☐ Der Wahlvorschlag weist infolge der Streichung nach §§ 6 Abs. 5, 36 Abs. 5 Satz 2 WO nicht mehr die erforderliche Zahl von Stützunterschriften auf. Es fehlen in Folge der Streichung ..... *(Anzahl einfügen)* Stützunterschriften.

Der beanstandete Mangel muss binnen 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. Selbst wenn die vorgenannte Frist erst zu einem späteren Datum ablaufen würde, muss der Mangel spätestens bis zum ....., ...Uhr *(Datum und Uhrzeit der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen)* geheilt werden. Wird innerhalb der Frist der Mangel nicht geheilt, ist der Wahlvorschlag 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: .....

Außerhalb dieser genannten Zeiten sind auch Termine möglich, die per E-Mail und/oder telefonisch vereinbart werden können.
E-Mail: ..... Telefonnummer: ..... *(Optional, 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) ..... *(optional, Unzutreffendes bitte streichen)*

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

– Anlage –

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

Eine Betriebsratswahl kann **nicht stattfinden**.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands ist damit beendet.

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

2. Nur zweistufiges Wahlverfahren (Betriebsratswahl mit gewähltem Wahlvorstand)

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

.....
(Name der/des ersten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)[1]

.....
(Name der/des zweiten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)[1]

.....
(Name der/des dritten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)[1]

....
(Im Betrieb vertretene Gewerkschaft)[1] (Ort, Datum des Aushangs im Betrieb)

[1]Unzutreffendes bitte streichen

An alle im Betrieb Beschäftigten
Einladung zur (ersten) Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands

Sehr geehrte Kolleg*innen,

es besteht in unserem Betrieb bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Daher laden wir **alle im Betrieb Beschäftigten** zu einer (ersten) Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands

am: ..... *(Datum)* um: ..... *(Zeit)*
in: ..... *(Ort/Betrieb/Raum)* ein.

Tagesordnung:

1. Ein/e Gewerkschaftssekretär*in wird die Bedeutung eines Betriebsrats für die Belegschaft und das Verfahren der Betriebsratswahl erläutern, und es wird eine Versammlungsleitung gewählt.

2. Es wird ein Wahlvorstand aus dem Kreise der Beschäftigten gewählt, der die Betriebsratswahl durchführt. Weiterhin wird ein/e Vorsitzende*r des Wahlvorstands von der Versammlung gewählt. Es wird der Versammlung von den Einladenden/der einladenden Gewerkschaft ein Vorschlag bezüglich der Zusammensetzung des Wahlvorstands und der Person des/der Vorsitzenden unterbreitet werden. Weitere Vorschläge können auf der Versammlung aus dem Kreise der Beschäftigten eingebracht werden.

3. Aufstellen der Wählerliste durch den Wahlvorstand.

4. Erlass des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand.

5. Einreichung von Wahlvorschlägen für die Betriebsratswahl und Prüfung der Gültigkeit der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand.

6. Verschiedenes

Wichtige Hinweise:

1. Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats können nur bis zum Ende dieser ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden. Der Betriebsrat wird auf einer zweiten Wahlversammlung gewählt, die eine Woche nach der ersten Wahlversammlung stattfindet. In einem Wahlvorschlag zur Wahl des Betriebsrats sind die Bewerber*innen unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag setzt voraus, dass dieser gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von mindestens zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein muss; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Die Unterstützung ist bei schriftlich eingereichten Vorschlägen durch Unterschrift zu erklären; bei Wahlvorschlägen, die in der ersten Wahlversammlung mündlich unterbreitet werden, kann die Unterstützung auch in anderer Form erklärt werden.

   Wahlvorschläge, die erst in der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform. Sämtliche Erklärungen, die für die Einbringung eines Wahlvorschlags erforderlich sind, können mündlich abgegeben werden.

2. **Wahlberechtigt** sind gem. § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs einschließlich der dort zur Berufsausbildung Beschäftigten, die am Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats 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.

3. **Wählbar** sind alle Wahlberechtigten, die am Tag der Wahlversammlung 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.

   Da die Wahl an Wahlvorschläge gebunden ist, können nur jene Bewerber*innen gewählt werden, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen werden (siehe oben unter Ziff. 1).

4. Die Teilnahme an der ersten Wahlversammlung und der Betriebsratswahl darf gemäß § 20 Abs. 1 S. 1 BetrVG von niemandem behindert werden. Der Arbeitgeber hat gemäß § 14a BetrVG i. V. m. § 44 Abs. 1 BetrVG die Kosten der Versammlung zu tragen und den Beschäftigten die Zeit der Teilnahme an dieser Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten wie Arbeitszeit zu vergüten. Auch hat der Arbeitgeber die Fahrtkosten, die durch die Teilnahme entstehen, zu erstatten.

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

mit freundlichen Grüßen

.....

.....

.....
(Unterschriften der einladenden Arbeitnehmer*innen bzw. Vertreter*in der einladenden Gewerkschaft)

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

.....
(Name der/des ersten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)[1]

.....
(Name der/des zweiten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)[1]

.....
(Name der/des dritten wahlberechtigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)[1]

....
(Im Betrieb vertretene Gewerkschaft)[1] (Ort, Datum)

[1]Unzutreffendes bitte streichen

An den Arbeitgeber

.....

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

Erforderliche Auskünfte für die Erstellung der Wählerliste

Sehr geehrte *(Anrede)*,

in unserem Betrieb besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Wir wollen die Wahl eines Betriebsrats ermöglichen und haben daher alle im Betrieb Beschäftigten zu einer ersten Wahlversammlung gemäß §§ 14a Abs. 1, 17a Nr. 3 BetrVG eingeladen. Eine Kopie der Einladung zu dieser ersten Wahlversammlung fügen wir bei. Bitte leiten Sie die Einladung unverzüglich allen nicht im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen (insbesondere Außendienst- und Montagearbeitnehmer*innen, Telearbeitnehmer*innen und Beschäftigten, die mobil bzw. im Home-Office tätig sind, Heimarbeitnehmer*innen, Beschäftigten, die aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder sonstigen Gründen bis zur Wahlversammlung nicht im Betrieb sein werden) 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.

Wir bitten Sie zu gewährleisten, dass auch tatsächlich alle im Betrieb Beschäftigten an dieser Versammlung teilnehmen können und der in der Einladung 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 zwei Tagen ab Zugang dieses Schreibens zu bestätigen, dass dies geschieht: .....
(benötigte Raumausstattung/Hilfsmittel)

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. Gemäß § 28 Abs. 2 WO bitten wir Sie, **uns in einem versiegelten Umschlag, den wir dem Wahlvorstand nach seiner Wahl auf der ersten Wahlversammlung übergeben werden, eine vollständige Aufstellung aller volljährigen und nicht volljährigen im Betrieb Beschäftigten** 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 unmittelbar vorherige Beschäftigungszeiten in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder Konzerns ebenfalls anzugeben sind.**

Bitte denken Sie daran, dass nicht nur die im Betrieb tätigen Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden, sondern insbesondere auch die im **Außendienst** und mit **Telearbeit** bzw. **mobil und/oder im Home-Office tätigen Beschäftigten** und die in der Hauptsache für den Betrieb tätigen Heimarbeitnehmer*innen in die Wählerliste aufgenommen werden müssen und auch in Bezug auf diese Beschäftigten die notwendigen Auskünfte zu erteilen sind. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die ein **Sabbatical** machen, die sich in **Elternzeit** befinden oder deren Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen ruht (z. B. wegen Sonderurlaubs). 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** in 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 bitte mit, zu welchem Datum das Arbeitsverhältnis enden wird. Bitte informieren Sie 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 Leiharbeitnehmer*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 zu wählende 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. Ggf. fügen Sie bitte Unterlagen (Organigramme, Stellenbeschreibungen etc.) bei, aus denen sich der Status der Beschäftigten zweifelsfrei ergibt.

Wir bitten weiterhin darum, dass der Wahlvorstand – nach seiner Wahl – **unverzüglich** zum Zwecke der Ergänzung bzw. Änderung der Wählerliste auch über
- **Beschäftigte, die aus dem Betrieb ausscheiden,**
- **den Eintritt von Beschäftigten in den Betrieb und**
- **leitende Angestellte, die nicht mehr als solche oder in Zukunft als solche beschäftigt werden,**

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

Weiterhin bitten wir darum, dass dem zu wählenden Wahlvorstand umgehend mitgeteilt wird, welche Beschäftigten aufgrund der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Außendienst/Montage, Telearbeit/mobile Arbeit (Home-Office, Heimarbeit, Kurzarbeit „Null") überwiegend oder gar ständig **nicht im Betrieb anwesend** sind und voraussichtlich am Tag der Wahl ebenfalls nicht anwesend sein werden (§§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO i. V. m. 24 Abs. 2 Nr. 1 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 teilen Sie dem Wahlvorstand ferner mit, welche Beschäftigten voraussichtlich vom Tag der ersten Wahlversammlung bis zum Tag der zweiten Wahlversammlung, die eine Woche nach der ersten Wahlversammlung stattfinden wird, voraussichtlich nicht anwesend sein werden, weil sie nach den Vorschriften des **Mutterschutzgesetzes** nicht im Betrieb tätig sind, sich in **Elternzeit** befinden, ihr Arbeitsverhältnis **aus sonstigen Gründen ruht** (Sonderurlaub, Sabbatical etc.), sie an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnehmen oder sie voraussichtlich bis zum Tag der Wahl arbeitsunfähig sein werden (§§ 35 Abs. 1 Satz 3 WO i. V. m. 24 Abs. 2 Nr. 2 WO).

Diese in den beiden vorstehenden Absätzen genannten Beschäftigten werden den Betriebsrat im Wege der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe mitwählen. Bitte fügen Sie den Informationen zum Zwecke der Übersendung der Briefwahlunterlagen die **Privatanschriften** aller in den beiden vorstehenden Absätzen genannten Beschäftigten bei.

Um einen ordnungsgemäßen Ablauf der bevorstehenden Betriebsratswahl zu gewährleisten, sind wir darauf angewiesen, dass Sie uns den versiegelten Umschlag unverzüglich zukommen lassen, spätestens bis zum ..... *(Datum)*.

Mit freundlichen Grüßen

.....

.....

.....
(Unterschriften von drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen des Betriebs oder Vertreter*in einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft)

VZ M 03: Musterscheckliste: Durchführung der ersten Wahlversammlung – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

Checkliste

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

1. **Eröffnung der Versammlung und Begrüßung der Teilnehmer*innen durch Einladende**
   Knappe Erläuterung:
   - Gründe für die Einladung zur ersten Wahlversammlung;
   - Einzelne Schritte der Wahl des Wahlvorstands in dieser ersten Wahlversammlung.

2. **Optional (ggf. im Interesse einer zügigen Versammlungsdurchführung überspringen):**
   Knappe Erläuterung der Bedeutung einer Betriebsratswahl und deren weiteren Ablauf durch 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/eines Protokollführer*in 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. Ggf. Verlesung der Definition einer/eines „leitenden Angestellten“ gem. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

   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.

   Leiharbeitnehmer*innen, die insgesamt für mehr als drei Monate im Betrieb beschäftigt wurden bzw. beschäftigt werden sollen, sind berechtigt, an der Versammlung und an Abstimmungen teilzunehmen. Leiharbeitnehmer*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. **Beschluss über die Durchführung der Wahl von Wahlvorstandsmitgliedern und Ersatzmitgliedern**
   Es ist stets ein dreiköpfiger Wahlvorstand zu wählen. In Anbetracht der Kürze des vereinfachten Wahlverfahrens ist die Wahl von Ersatzmitgliedern unter praktischen Gesichtspunkten nicht zwingend, aber durchaus zu empfehlen.

   Sollen Ersatzmitglieder gewählt werden, empfiehlt sich folgender Beschlussvorschlag, den die Betriebsversammlung mit Mehrheit fassen kann (keine Mehrheit der Anwesenden erforderlich):

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

   Die Anzahl der Ersatzmitglieder wird auf zwei begrenzt.

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

*Die Reihenfolge des Einsatzes im Verhinderungsfall ergibt sich aus der Anzahl der Stimmen, die die/der einzelne Kandidat*in im Wahlgang erlangt hat, wobei nur diejenige/derjenige Kandidat*in gewählt ist, die/der mehr als die Hälfte der Stimmen der Anwesenden auf sich vereinigen kann.*
*Soweit sich nur so viele Kandidat*innen 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. Ist eine Einigung unter den Kandidat*innen nicht möglich, kann nicht im „Paket" abgestimmt werden.*

7. **Aufforderung zur Unterbreitung von Kandidat*innen-Vorschlägen für den Wahlvorstand**
   Beachte: Nur wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen können Mitglied des Wahlvorstands werden. Namentliche Erfassung der Kandidat*innen – auch per Beamer – sichtbar machen. Auf dem Stimmzettel dieselbe Reihenfolge wie bei der Benennung der Vorschläge.

8. **Kurze Vorstellung der Kandidat*innen**

9. **Erfassung der Zahl der Anwesenden**
   Unmittelbar vor dem Wahlgang ist die Zahl der stimmberechtigten Anwesenden festzustellen. Dies kann je nach Größe der Versammlung auf unterschiedliche Weise geschehen (Zählung der Anwesenden; Erfassung der Zahl der Anwesenden von Beginn der Versammlung an bei Eintreten und Verlassen des Versammlungsraums etc.). Zu Beginn dieses Tagesordnungspunktes sind die Anwesenden aufzufordern, für den Wahlvorgang anwesend zu bleiben. Die Helfer*innen an den Türen sind zu bitten, nach Feststellung der Zahl der Anwesenden für die Dauer des Wahlvorgangs den Raum verlassende oder neu hinzu kommende Beschäftigte sofort der Versammlungsleitung lautstark zu melden.

10. **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: Jede/r darf maximal drei Kreuze machen
    - Bei Ausgabe leerer Wahlzettel in Versammlungen, in denen keine Stimmzettel gedruckt werden können: Jede bzw. jeder darf maximal drei Namen angeben; mehrfache Nennung einer Person ist unzulässig.
    - Jede/r muss 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.

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

12. **Fehlt es einzelnen Kandidierenden an der Mehrheit: Option Stichwahl**
    Es muss dann entschieden werden, welche Kandidierenden an der Stichwahl teilnehmen sollen (Empfehlung im Regelfall: doppelt so viel wie noch Wahlvorstandsmitglieder benötigt werden). Die Entscheidung wird von der Versammlung mit einfacher Mehrheit (keine Mehrheit der Anwesenden erforderlich).

    Fehlt es der Mehrheit der Kandidierenden an der notwendigen Mehrheit der anwesenden abstimmungsberechtigten Beschäftigten: Abbruch der Versammlung und Einleitung eines gerichtlichen Bestellungsverfahrens.

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

13. **Sofern Ersatzmitglieder gewählt werden: Erneute Erfassung der (aktuellen) Zahl der Anwesenden**
    Verbunden mit der Aufforderung an die Teilnehmenden, für den Wahlvorgang anwesend zu bleiben und der Bitte an Helfer*innen an den Türen, nach Feststellung der Zahl der Anwesenden den Raum verlassende oder neu hinzu kommende Beschäftigte sofort der Versammlungsleitung lautstark zu melden.

14. **Durchführung der Wahl der Ersatzmitglieder und Auszählung der Stimmen**
    Dasselbe Verfahren wie bei der Wahl der Mitglieder des Wahlvorstands (Ziffern 10. und 11.)

15. **Übergabe des versiegelten Umschlags an den Wahlvorstand**
    Die Einladenden übergeben dem Wahlvorstand den versiegelten Umschlag des Arbeitgebers mit den für die Erstellung der Wählerliste notwendigen Informationen.

16. Der Wahlvorstand erstellt die Wählerliste:

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

Die Versammlungsteilnehmer*innen werden gebeten, Einwände gegen die Wählerliste sofort geltend zu machen.

17. Der Wahlvorstand bereitet den Erlass des Wahlausschreibens vor:

Die für den Erlass des Wahlausschreibens erforderlichen Entscheidungen, insbesondere

- Festlegung der genauen Wahl- und Stimmauszählungsdaten
- Bestimmung der Betriebsadresse des Wahlvorstands
- Bestimmung der Größe des Betriebsrats
- Bestimmung des Minderheitengeschlechts
- Ggf. Bestimmung einer Frist für die Abgabe der ausgefüllten Briefwahlunterlagen

machen eine Unterbrechung der Wahlversammlung nicht notwendig, sondern werden auf der Wahlversammlung selbst getroffen.

18. Erlass des Wahlausschreibens:

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

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

19. Entgegennahme der eingereichten Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand:

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

- Protokollierung der Namen der vorgeschlagenen Kandidat*innen
- Protokollierung der Namen der Beschäftigten, die auf der Wahlversammlung mündlich oder per Handzeichen einen Wahlvorschlag unterstützen (Stützerklärung), sofern Stützerklärungen erforderlich sind, weil in der Regel mehr als 20 Wahlberechtigte beschäftigt werden.
- Protokollierung der mündlichen Zustimmungserklärungen der vorgeschlagenen Bewerber*innen.

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

Wahlvorschläge der Gewerkschaften können nur in schriftlicher Form eingereicht werden.

20. Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand:

Der Wahlvorstand prüft das Vorliegen mehrfacher Stützunterschriften und Stützerklärungen: Ggf. werden die wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen aufgefordert, noch in der laufenden Wahlversammlung sich für einen Wahlvorschlag (mündlich) zu entscheiden. Die Entscheidung ist zu protokollieren. Wird keine Erklärung abgegeben, zählt die Unterstützung des zuerst eingereichten Wahlvorschlags. Bei gleichzeitiger Einreichung entscheidet das Los.

Der Wahlvorstand prüft unheilbare Mängel:

- nicht ausreichende Anzahl von Stützunterschriften bzw. Stützerklärungen wahlberechtigter Beschäftigter sofern Stützerklärungen erforderlich sind, weil in der Regel mehr als 20 Wahlberechtigte beschäftigt werden. *(Beachte: ein schriftlicher Wahlvorschlag kann nicht mündlich unterstützt werden)*,
- nicht wählbare Beschäftigte als Kandidierende auf dem Wahlvorschlag,
- bei schriftlichen Wahlvorschlägen: Ausreichende Verbindung Kandidat*innen-Teil und Stützunterschriften? Keine offenkundige Ergänzung des Kandidat*innen-Teils, nachdem schon Stützunterschriften geleistet wurden?

Erforderlich ist die sofortige mündliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses an die/den Wahlvorschlagsvertreter*in. Nach Abschluss der Wahlversammlung erhalten diese ein Protokoll der Wahlversammlung, aus dem sich die Prüfung und die Begründung für die Ungültigkeit des Wahlvorschlags ergeben.
Der Wahlvorstand prüft heilbare Mängel wie

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

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

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

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

VZ M 04: Musteraushang: Wahlausschreiben – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

Erlass des Wahlausschreibens:

a) Datum der Beschlussfassung über das Wahlausschreiben

.....

b) Datum des Aushangs des Wahlausschreibens

.....

– 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 ..... in der ersten Wahlversammlung den Erlass folgenden Wahlausschreibens beschlossen hat:

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

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.)*

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

Für folgende Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe gemäß §§ 35 Abs. 1 und 24 Abs. 3 WO beschlossen: ..... Den dort Beschäftigten werden Briefwahlunterlagen unaufgefordert zugesandt. *(Wenn kein Beschluss für schriftliche Stimmabgabe in Betriebsteil bzw. Kleinstbetrieb gefasst wurde, bitte diese beiden Sätze streichen.)*

Arbeitnehmer*innen, die wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahlversammlung voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, und Arbeitnehmer*innen, die vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, erhalten die Briefwahlunterlagen zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe unaufgefordert zugesandt (§ 24 Abs. 2 WO). *(Wenn es keine solchen Arbeitnehmer*innen gibt, bitte streichen.)*

Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss durch Einreichung der Briefwahlstimmen beim Wahlvorstand unter unten genannter Betriebsadresse bis zum ..... *(Datum/ggf. Uhrzeit)* erfolgen. Die Öffnung der Briefwahl-Freiumschläge erfolgt gemäß § 35 Abs. 3 Satz 1 WO unmittelbar nach Ablauf dieser Frist zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung. *(Wenn unzutreffend, diesen Absatz bitte streichen; unzutreffend ist dieser Absatz, wenn die beiden vorangehenden Absätze zur schriftlichen Stimmabgabe der Beschäftigten in Betriebsteilen bzw. Kleinstbetrieben sowie zu den Beschäftigten, die aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich betriebsabwesend sein werden, gestrichen wurden.)*

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

*{Variante 1: Die öffentliche Stimmauszählung ist unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe zu terminieren, wenn der Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile bzw. Kleinstbetriebe beschlossen hat (§ 24 Abs. 3 WO) oder wenn es Arbeitnehmer*innen gibt, denen der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuschickt, weil sie wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahlversammlung voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden oder weil sie vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 WO).*

Variante 2: Die öffentliche Stimmauszählung ist unverzüglich nach Beendigung der Wahlversammlung durchzuführen, wenn der Wahlvorstand nicht von einer nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe nach Variante 1 ausgeht.}

Die öffentliche Stimmauszählung wird auf einen Termin unverzüglich nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe verschoben, sofern ein Antrag auf Briefwahl gestellt wird. In diesem Fall werden Ort, Tag und Zeit der verschobenen öffentlichen Stimmauszählung gesondert bekannt gegeben. *(Trifft Variante 1 der vorstehenden Erläuterung zur Terminierung der Stimmauszählung zu, findet die Stimmauszählung also ohnehin erst nach Ablauf der Frist für die Einreichung von Briefwahlstimmen statt, ist der vorstehende Satz zu streichen)*

Wahlberechtigt sind gem. § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs einschließlich der dort zur Berufsausbildung Beschäftigten, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben. Als Arbeitnehmer*innen 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 mindestens 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, so können Sie gegen diese nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Aushang des Wahlausschreibens schriftlich 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, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG). In unserem Betrieb sind ..... Frauen *(absolute Zahl)* und ..... Männer *(absolute Zahl)* beschäftigt.

Auf das Geschlecht in der Minderheit der Frauen/Männer *(Unzutreffendes bitte streichen)* entfallen ..... Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

Gewählt werden können weiter nur diejenigen Arbeitnehmer*innen, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen wurden. Die Stimmabgabe ist an die Wahlvorschläge gebunden. In einem Wahlvorschlag sind die Bewerber*innen 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 den Wahlvorschlag ist beizufügen.

Ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag setzt voraus, dass dieser gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG von mindestens ..... wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet worden ist *(Stützunterschriften). (Streichen in Betrieben mit in der Regel bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen, da hier keine Stützunterschriften erforderlich sind; in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten sind mindestens zwei Stützunterschriften erforderlich; in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Beschäftigten müssen 5 Prozent der Wahlberechtigten einen Wahlvorschlag unterstützen.)* Der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet worden sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG) und muss immer in schriftlicher Form eingereicht werden.

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

Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen das Geschlecht in der Minderheit, die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden. Dies sind jedoch keine 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)*.

Der Wahlvorstand legt folgende Betriebsadresse fest, unter der Einsprüche 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: .....

Zudem hat der Wahlvorstand für die Entgegennahme der genannten Dokumente 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 Fragen zum Wahlverfahren und die 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)

VZ M 05: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

Wahlvorschlag aus dem Kreise der Beschäftigten

(Schriftlicher Wahlvorschlag, der außerhalb der Wahlversammlung erstellt wird)

Betriebsratswahl (Datum): .....
Betrieb: .....
Unternehmen: .....
Kennwort: .....
Wahlvorschlagsvertreter*in: .....

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

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

2. Teil: Stützunterschriften (fest mit dem 1. Teil verbunden oder auf diesen Teil z. B. durch Nennung des Kennwortes des Wahlvorschlags erkennbar bezogen)

Kennwort:

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

Hinweise für die Einreichung eines gültigen Wahlvorschlags

1. Auf der ersten Wahlversammlung können Wahlvorschläge der Beschäftigten mündlich eingebracht werden. Dieses Musterformular für einen Wahlvorschlag sollte genutzt werden, wenn außerhalb der Wahlversammlung ein **schriftlicher Wahlvorschlag** erstellt wird, der sodann von Beschäftigten in der Wahlversammlung dem Wahlvorstand übergeben werden soll.

2. Die Wahlbewerber*innen sind auf dem Wahlvorschlag mit **Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum** und der **Art der Beschäftigung** im Betrieb aufzuführen. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.

3. Jeder Wahlvorschlag soll **mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber** aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dies ist jedoch keine Voraussetzung für die Gültigkeit des Wahlvorschlags.

4. Die **schriftliche Zustimmung** jeder Bewerberin/jedes Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 WO, § 33 Abs. 2 WO). Die Zustimmung kann in dem Wahlvorschlag selbst erfolgen oder durch gesonderte schriftliche Zustimmung. Aus Gründen der Praktikabilität sollte die Zustimmungserklärung in dem Wahlvorschlag selbst enthalten sein.

5. Ein Wahlvorschlag setzt sich aus einem Teil, der die Bewerber*innen, und einem Teil, der die **Stützunterschriften** für den Wahlvorschlag enthält, zusammen. Die Unterzeichner*innen unterstützen den Wahlvorschlag mit ihrer Stützunterschrift. In Betrieben, in denen in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigte beschäftigt werden, sind keine Stützunterschriften erforderlich. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Wahlberechtigten sind zwei Stützunterschriften erforderlich, in Betrieben mit in der Regel ab 101 wahlberechtigten Beschäftigten müssen 5 Prozent der Wahlberechtigten einen Wahlvorschlag unterstützen.

6. Der Wahlvorschlag selbst ist eine **einheitliche Urkunde**. Der Teil, der die Bewerber*innen enthält, und der Teil, der Stützunterschriften enthält, müssen nicht unbedingt fest körperlich verbunden sein. Die Einheitlichkeit der Urkunde kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben wie z. B. aus fortlaufenden Seitenzahlen, einer fortlaufenden Nummerierung der Unterschriften, aus der grafischen Gestaltung oder aus der Wiedergabe des Kennwortes des Wahlvorschlags auf den einzelnen Blättern. Es können jedoch mehrere völlig identische Ausfertigungen eines Wahlvorschlags unter den Beschäftigten umlaufen, die dann als ein einheitlicher Wahlvorschlag gelten.

7. Eine/r der Unterzeichner*innen eines Wahlvorschlags ist als **Vertreter*in** berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Wenn kein/e Wahlvorschlagsvertreter*in von den Unterzeichner*innen als solche/r bezeichnet wird, muss der Wahlvorstand die erstgenannte wahlberechtigte Person, die den Wahlvorschlag unterstützt hat, als Wahlvorschlagsvertreter*in ansehen. Sofern ein Wahlvorschlag keiner Stützunterschriften bedarf (d.h. in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Wahlberechtigten), ist diejenige Person Wahlvorschlagsvertreter*in, die den Vorschlag eingereicht hat, wenn niemand anderes benannt ist.

8. Der eingereichte Wahlvorschlag kann mit einem **Kennwort** versehen sein. Wenn dies nicht der Fall ist, bezeichnet der Wahlvorstand den Wahlvorschlag mit den beiden in dem Wahlvorschlag an erster Stelle benannten Bewerber*innen. Das benutzte Kennwort darf nicht sittenwidrig sein. Ein Kennwort, das sich auf eine Gewerkschaft bezieht, darf nur für einen Gewerkschaftsvorschlag im Sinne von § 14 Abs. 3 und Abs. 5 BetrVG verwendet werden.

VZ M 06: Musterformular: Wahlvorschlag – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

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

Betriebsratswahl (Datum): .....
Betrieb: .....
Unternehmen: .....
Kennwort des Wahlvorschlags: .....
Wahlvorschlagsvertreter*in: .....

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

lfd. Nr.	Familienname	Vorname	Geburtsdatum	Beschäftigungs-art 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 Wahlvorschlag einer Gewerkschaft (im Sinne des § 14 Abs. 3 und 5 BetrVG)

Kennwort des Wahlvorschlags:
Stützunterschriften

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

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

.....

.....

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

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

Eine Betriebsratswahl kann **nicht stattfinden**.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands ist damit beendet.

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

VZ M 08: Musterschreiben: Mitteilung an Beschäftigte über Bescheidung des Einspruchs gegen die Wählerliste – Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(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 Richtigkeit der Wählerliste eingelegt.

☐ Wir teilen Ihnen mit, dass der Wahlvorstand beschlossen hat, auf Ihren Einspruch hin die Wählerliste zu ändern, da der Wahlvorstand Ihren Einspruch für begründet erachtet.[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]

[1]Zutreffendes bitte ankreuzen

Begründung: .....

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

3. Ein- und zweistufiges Wahlverfahren

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

der Wahlvorstand hat die gültigen Wahlvorschläge und die darin benannten Bewerber*innen bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt zu machen. Die Bewerber*innen werden unter Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums und der Art der Beschäftigung im Betrieb bekannt gemacht in der Reihenfolge, wie sie auf dem beim Wahlvorstand eingereichten Wahlvorschlag aufgeführt sind. Mögliche Mehrfachnennungen von Bewerber*innen sind möglich, aber unschädlich, da eine Personenwahl stattfindet und die Bewerber*innen auf dem Stimmzettel jeweils nur einmal aufgeführt werden. Die Zustimmungserklärungen der Bewerber*innen und die Stützunterschriften werden nicht bekannt gemacht.

Die gültigen Wahlvorschläge werden hiermit wie folgt bekannt gemacht:

Wahlvorschlag 1	**Kennwort:**

Nr.	**Familienname**	**Vorname**	**Geburtsdatum**	**Beschäftigungsart im Betrieb**
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Wahlvorschlag 2	**Kennwort:**

Nr.	**Familienname**	**Vorname**	**Geburtsdatum**	**Beschäftigungsart im Betrieb**
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Mit freundlichen Grüßen

....
(Wahlvorstandsvorsitzende/r) (weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

VEZ M 10: Musterschreiben: Antrag einer/eines Beschäftigten auf Aushändigung der Wahlunterlagen (Briefwahl) – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

.....
(Name Arbeitnehmer*in)

.....
(Straße)

....
(Ort) (Ort, Datum)

An
.....

.....

.....
(Postanschrift des Wahlvorstands)

Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe

Sehr geehrte *(Anrede)*,

ich bin zum Zeitpunkt der Wahl am ..... wegen ..... (Begründung) nicht im Betrieb anwesend und kann daher meine Stimme nicht persönlich abgeben. Ich bitte aus diesem Grund darum, mir die in § 24 Abs. 1 WO i. V. m. § 35 Abs. 1 WO genannten Briefwahlunterlagen an die nachfolgend genannte Adresse zu übersenden, damit ich meine Stimme schriftlich abgeben kann.

.....
..... *(hier bitte genaue Adresse eintragen)*

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Arbeitnehmer*in)

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

.....

.....

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

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung

Sehr geehrte Kolleg*innen,

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

Die Briefwahlunterlagen müssen bis zum ..... um ..... Uhr beim Wahlvorstand unter seiner Betriebsadresse eingegangen sein.
Die Betriebsadresse 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 der genannten Dokumente 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)

Die öffentliche Stimmauszählung findet nunmehr statt am ..... *(Datum)* um ..... Uhr *(Zeit)* im Raum ..... *(Ort)*

Zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung werden in dieser öffentlichen Wahlvorstandssitzung die Briefwahl-Freiumschläge geöffnet.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

VEZ M 12: Musterbegleitschreiben an Briefwähler*in – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort/Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Briefwahlunterlagen

**Zutreffendes bitte ankreuzen*

Sehr geehrte *(Anrede)*,

der Wahlvorstand übersendet Ihnen in der Anlage eine Ausfertigung des Wahlausschreibens, die Wahlvorschläge, den Stimmzettel und den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag) und eine vorgedruckte Erklärung über die persönliche Stimmabgabe. Weiterhin erhalten Sie einen größeren Freiumschlag (versehen mit der Anschrift des Wahlvorstands, Ihrem Namen und Ihrer Anschrift und dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“).

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 ..... um..... *(Datum und Uhrzeit des Ablaufs der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe)* **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 Wahlvorstandes abgeben.**

Bitte achten Sie darauf, dass der Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag) nur den Stimmzettel enthalten darf, nicht jedoch Ihre persönliche Erklärung. Legen Sie die persönliche Erklärung bitte unbedingt direkt in den Freiumschlag.

Wichtig: Bevor Sie den Stimmzettel in den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag) legen, falten Sie ihn bitte so, dass die gekennzeichnete 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 ..... 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: *(genaue Benennung des Ortes im Betrieb, an dem der Briefkasten hängt)*
.....
(Absatz oder Unzutreffendes bitte streichen)

Für Rückfragen stehen Ihnen die Wahlvorstandsmitglieder zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

Stimmzettel

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

Nr.	Name, Vorname	Art der Beschäftigung	Stimmzeichen
1.			◯
2.			◯
3.			◯
4.			◯
5.			◯
6.			◯
7.			◯
8.			◯
9.			◯
10.			◯
11.			◯

Bitte kennzeichnen Sie die von Ihnen 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 gekennzeichnete Seite innen liegt, damit das Wahlgeheimnis gewahrt ist.

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

Name, Vorname (in Druckbuchstaben)

.....

.....
Geburtsdatum

Persönliche Erklärung der Briefwählerin/des Briefwählers

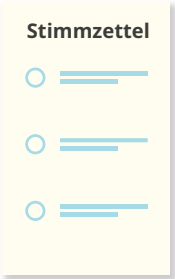
Hiermit erkläre ich ausdrücklich, dass ich den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

....
(Ort/Datum) (Unterschrift)

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

Merkblatt Briefwahl

So wählen Sie richtig:



1. Füllen Sie den **Stimmzettel** ordnungsgemäß aus.

2. Bitte **falten** Sie den Stimmzettel **<u>mit der bedruckten bzw. von Ihnen gekennzeichneten Seite nach innen</u>** und legen Sie den **ordnungsgemäß gefalteten Stimmzettel** in den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag).

3. Füllen Sie die **Persönliche Erklärung** aus.

4. Legen Sie den **Stimmzettelumschlag** und die **persönliche Erklärung <u>getrennt voneinander</u>** in den großen Umschlag, adressiert an den **Wahlvorstand der Betriebsratswahl** und verschließen Sie ihn.

5. Schicken Sie den Umschlag **rechtzeitig** an den Wahlvorstand. Der Umschlag muss spätestens bis zum Ende der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (siehe Wahlausschreiben) beim Wahlvorstand eingehen. Den Zeitpunkt des Fristendes entnehmen Sie bitte dem Begleitschreiben. Denken Sie bitte an die Postlaufzeiten!

VEZ M 16: Musterformular: Wahlniederschrift – Vereinfachtes ein- und zweistufiges Wahlverfahren

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

Wahlniederschrift

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

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)* .....

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

....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r) (weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An
die im Betrieb vertretene Gewerkschaft[1]:
.....

.....

.....

An
.....

.....

.....

(Unternehmens- bzw. Betriebsleitung)[1]

[1]Unzutreffendes bitte streichen

Abschrift der Wahlniederschrift

Sehr geehrte *(Anrede)*,

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

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....
(Straße)

.....
(Ort)

Benachrichtigung der gewählten Bewerberin/ des gewählten Bewerbers

Sehr geehrte *(Anrede)*,

hiermit setzt Sie der Wahlvorstand davon in Kenntnis, dass Sie zum Mitglied des Betriebsrats bei der am ..... durchgeführten Betriebsratswahl gewählt worden sind.

Der Wahlvorstand gratuliert Ihnen zu dieser Wahl in den Betriebsrat und wünscht Ihnen viel Erfolg.

Sie können binnen drei Arbeitstagen ab Zugang dieser Benachrichtigung die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand unter der nachfolgend angegebenen Betriebsadresse 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 des Schreibens zählt bei der Fristberechnung nicht mit. Die Erklärung kann formfrei erfolgen, d.h. sie kann auch 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 der genannten Dokumente 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 als angenommen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r)

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

.....

.....

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

– Der Wahlvorstand –

Bekanntmachung der Gewählten

Sehr geehrte Kolleg*innen,

der Wahlvorstand gibt hiermit die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder bekannt, welche die Wahl auch angenommen haben.

Es handelt sich um folgende Beschäftigte:

1. *(Vorname/Name)* .....

2. *(Vorname/Name)* .....

3. *(Vorname/Name)* .....

4. *(Vorname/Name)* .....

5. *(Vorname/Name)* .....

Der Wahlvorstand gratuliert den gewählten Beschäftigten und wünscht ihnen viel Erfolg bei der Betriebsratsarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

....
(Wahlvorstandsvorsitzende*r) (weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

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

.....

.....

....
(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/den Vorsitzende*n 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 Wahlakte durch die/den Vorsitzende*n des Wahlvorstands an die Wahlleitung, die sie nach Wahl der/des Vorsitzenden an diese/n 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)

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

.....

.....

....
(Postanschrift des Wahlvorstands) (Ort, Datum)

– Der Wahlvorstand –

An

.....

.....

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

Mitteilung des Zeitpunkts 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 Stimmenzählung 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 eingereichter 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 Leiharbeitnehmerinnen 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 Kleinstbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3) beschlossen ist;
12. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
13. Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

(3) Sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft des Betriebs zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen.

(4) Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Ergänzend kann das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik be-

kannt 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 Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin oder des Wählers zur Stimmabgabe; die Person des Vertrauens darf gemeinsam mit der Wählerin oder dem Wähler die Wahlzelle aufsuchen. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung zur Stimmabgabe erlangt hat. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wählerinnen und Wähler.

(5) Nach Abschluss der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die 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 Wahlniederschrift

(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 Wahlniederschrift (§ 16) ist dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unverzüglich zu übersenden.

§ 19 Aufbewahrung der Wahlakten

Der Betriebsrat hat die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren.

Dritter Unterabschnitt
Wahlverfahren bei nur einer Vorschlagsliste (§ 14 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz des Gesetzes)

§ 20 Stimmabgabe

(1) Ist nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann die Wählerin oder der Wähler ihre oder seine Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind.

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen oder Bewerber unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie auf der Vorschlagsliste benannt sind.

(3) Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihr oder ihm gewählten Bewerberinnen oder Bewerber durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle 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 Betriebsratssitz 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 Wahlniederschrift, Bekanntmachung

(1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, in der außer den Angaben nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 5 bis 7 die jeder Bewerberin und jedem Bewerber zugefallenen 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 Kleinstbetriebe, für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe entsprechend § 24 Abs. 3 beschlossen ist;
14. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
15. Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

(2) Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Ergänzend kann das Wahlausschreiben mittels der im - 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 Be-

schäftigung 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 Stimmengleichheit 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 Freiumschläge 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.

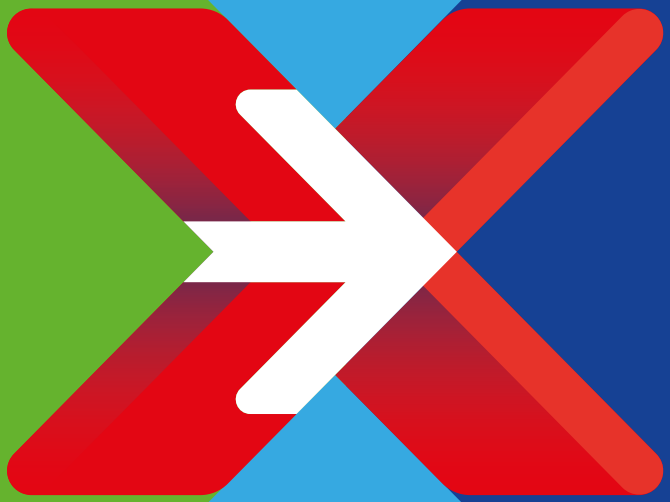
§ 42 Bereich der Seeschifffahrt

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