



rechtsanwalt | marco utsch

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14 | 80796 München

www.marcoutsch.de

Seminar zur Durchführung der Betriebsratswahl im normalen Wahlverfahren

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) gewährleistet für alle Berufe das Recht, Vereine zu bilden mit dem Ziel der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Damit ist ein grundrechtlich geschützter Anspruch auf die Bildung von Gewerkschaften und Betriebsräten festgeschrieben.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist Ausfluss von Art. 9 Abs. 3 GG und konkretisiert die Formen der Mitarbeitervertretungen und die jeweiligen Voraussetzungen zu ihrer Bildung.

Nach dem BetrVG sind vorgesehen:

- Betriebsrat (BR) nach § 1 Abs. 1 BetrVG
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nach § 60 BetrVG
- Gesamt-/Konzernbetriebsrat und Gesamt-/Konzern-JAV

Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die Errichtung eines Betriebsrats zulässig, wenn

- ✓ der Betrieb (⇔ Unternehmensbegriff)
- ✓ in der Regel
- ✓ mindestens fünf
- ✓ wahlberechtigte (§ 7 BetrVG)
- ✓ Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG)
- ✓ von denen drei wählbar (§ 8 BetrVG)

sind, beschäftigt.

Gemäß §§ 80 Abs. 1 Nr. 5 i.V.m. 60 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vorzubereiten/durchzuführen, wenn

- ✓ der Betrieb (↔ Unternehmensbegriff)
- ✓ in der Regel
- ✓ mindestens fünf
- ✓ jugendliche Arbeitnehmer (< 18 Jahre)
- ✓ oder Auszubildende (< 25 Jahre)

beschäftigt und

ein Betriebsrat nach § 1 Abs. 1 BetrVG gebildet ist.

Gemäß § 93 SGB IX hat der Betriebsrat darauf hinzuwirken, dass die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) stattfindet, wenn die Voraussetzungen des § 94 SGB IX erfüllt sind:

- ✓ Betrieb mit
 - ✓ nicht nur vorübergehend
 - ✓ wenigstens fünf
 - ✓ schwerbehinderte Menschen
-
- Aktiv wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten Menschen des Betriebs.
 - Passiv wahlberechtigt (als Kandidaten wählbar) sind alle Arbeitnehmer, die volljährig und länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind.

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BetrVG findet die regelmäßige Betriebsratswahl im vierjährigen Turnus im Zeitraum vom 01.03. und 31.05. statt. Die nächsten turnusgemäßen Betriebsratswahlen finden im Jahr 2022, 2026 usw. statt.

Unter den Voraussetzungen des § 13 Abs. 2 BetrVG kann eine (Neu-)Wahl des Betriebsrats außerhalb des oben benannten Turnus´ erforderlich werden.

Ist der Betriebsrat außerturnusgemäß gewählt worden, findet gemäß § 13 Abs. 3 Satz 1 BetrVG im nächsten Turnus eine Neuwahl statt, um den Betrieb in den Turnus zurückzuführen. Dies gilt gemäß § 13 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nur dann nicht, wenn die Amtszeit des außerturnusgemäß gewählten Betriebsrats innerhalb eines Jahres vor Beginn des Turnus´ begann, demnach also die Bekanntgabe des außerturnusgemäßen Wahlergebnisses erst am 01.03. des Vorjahres (z.B. 01.03.2021) oder später erfolgte, vgl. Fitting § 13 Rn. 52 .

Gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestellt der amtierende Betriebsrat den Wahlvorstand, der grundsätzlich aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebs (§ 7 BetrVG) besteht.

Besteht in dem Betrieb (noch) kein Betriebsrat, bestellt der Gesamtbetriebsrat oder in dessen Ermangelung der Konzernbetriebsrat gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrVG den Wahlvorstand.

Besteht weder ein Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat noch Konzernbetriebsrat, so wird der Wahlvorstand gemäß § 17 Abs. 2, 3 BetrVG von den Arbeitnehmern im Rahmen einer Betriebsversammlung bestellt.

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom ...(Datum) beschlossen, die benannten Kollegen/Kolleginnen gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG zu Wahlvorständen und Ersatzmitgliedern zu bestellen mit der Aufgabe, die für das Jahr 2022 anstehende turnusgemäße Wahl des Betriebsrats einzuleiten und durchzuführen:

1. ...(Name) Vorsitzende(r) des Wahlvorstandes - ...Abstimmungsergebnis
2. ...(Name) Stellv. Vorsitzende(r) - ...Abstimmungsergebnis
3. ...(Name) Beisitzer(in) im Wahlvorstand - ...Abstimmungsergebnis

4. ...(Name) Erstes Ersatzmitglied - ...Abstimmungsergebnis
5. ...(Name) Zweites Ersatzmitglied - ...Abstimmungsergebnis
6. ...(Name) Drittes Ersatzmitglied - ...Abstimmungsergebnis

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Wahlvorstand die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Die Geschäftsführung des Wahlvorstands (Ladung, Tagesordnung, Beschlüsse, Protokollführung) folgt weitgehend analog der des Betriebsrats. Die Durchführung der Sitzungen kann bspw. auch mittels Telekommunikationsmitteln erfolgen, ausgenommen die Prüfung eingereicherter Wahlvorschläge (§ 7 Abs. 2 Satz 2 WO) und Losverfahren (§ 10 WO).

Der Wahlvorstand hat insbesondere folgende Vorüberlegungen anstellen:

- Bis wann muss die Wahl spätestens abgeschlossen sein?
- Welche im Betrieb beschäftigten Personen sind wahlberechtigt?
- Welches Wahlverfahren findet Anwendung?

Rechtliche Vorgaben:

§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet den Wahlvorstand mit seiner Bestellung die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Eine turnusgemäße Wahl findet gemäß § 13 Abs. 1 BetrVG in der Zeit vom 01.03. bis 31.05. statt. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 3 WO soll der Wahltag spätestens eine Woche vor Ende der Amtszeit des noch amtierenden Betriebsrats liegen.

Tatsächliche Vorgaben:

Die Amtszeit des noch amtierenden Betriebsrats endet gemäß § 21 BetrVG nach Ablauf von vier Jahren. Der Wahlvorstand muss daher bei turnusgemäßer Wahl darauf achten, den Wahltag rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit festzulegen, um eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden!

Der Wahlvorstand sollte zur zeitlichen Festlegung des Wahltages aus den alten Wahlunterlagen ersehen, wann der noch amtierende Betriebsrat ins Amt kam, um das Ende seiner Amtszeit konkret bestimmen zu können.

Bestand zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der letzten Wahl

- kein Betriebsrat (mehr), begann die Amtszeit gemäß § 21 Satz 2 1. Alt. BetrVG sofort und endet Tag genau vier Jahre später (§ 188 Abs. 2 BGB). Bsp.: Bekanntgabe des Wahlergebnisses = Amtsbeginn: 11.04.2018 um 16.30 Uhr - Ende der Amtszeit: 11.04.2022 um 24.00 Uhr; vgl. Fitting § 21 Rn. 18
- ein Betriebsrat, begann die Amtszeit gemäß § 21 Satz 2. Alt. BetrVG mit Ende dessen Amtszeit. Die Amtszeit des aktuellen Betriebsrats endet vier Jahre später. Bsp.: Ende der Amtszeit des vormaligen Betriebsrats: 09.05.2018 - Ende der Amtszeit des aktuellen Betriebsrats: 09.05.2022; vgl. Fitting § 21 Rn. 17

Das BetrVG definiert weder den Betriebsbegriff noch den Unternehmensbegriff, wenngleich diese im Gesetz permanent Verwendung finden, beispielsweise in den §§ 1, 7, 9, 47, 99, 106, 111.

Unter einem Betrieb versteht man¹ die organisatorische Einheit,

- zusammengefasst und gezielt eingesetzter materieller (z.B. Maschinen)
- und immaterieller (z.B. Patente, Arbeitnehmer) Betriebsmittel
- unter Führung eines einheitlichen Leitungsapparats
- zu einem fortgesetzten arbeitstechnischen Zweck.

¹Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 13.09.1984 und 25.09.1986

Für die Betriebsratswahl ist entscheidend, wer als Arbeitnehmer des Betriebs gilt. Der Arbeitnehmerbegriff ist im deutschen Arbeitsrecht nicht einheitlich geregelt. Für die Wahl und den Wahlvorstand gilt der Arbeitnehmerbegriff nach § 5 BetrVG.

- § 5 Abs. 1 BetrVG bestimmt die Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung
- § 5 Abs. 2 BetrVG schließt einzelne Beteiligte vom Arbeitnehmerbegriff aus
- § 5 Abs. 3 BetrVG schließt leitende Angestellte vom Arbeitnehmerbegriff aus

Die korrekte Bestimmung der leitenden Angestellten kann schwierig und streitig sein. Sofern ein Sprecherausschuss besteht, findet § 18a Anwendung. Sofern ein solcher nicht besteht, trifft allein der Wahlvorstand (empfehlenswert: nach Beratung mit dem Arbeitgeber) die Zuordnungsentscheidung; vgl. Fitting WO § 2 Rn. 7

Die Qualifizierung eines Beschäftigten als „Arbeitnehmer des Betriebs“ ist für die Wahl des Betriebsrats aus verschiedenem Blickwinkel von Belang.

- gemäß § 7 Satz 1 BetrVG sind grundsätzlich nur Arbeitnehmer des Betriebs berechtigt, ihre Stimme abzugeben (aktiv wahlberechtigt)
- gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind grundsätzlich nur Arbeitnehmer des Betriebs berechtigt, zu kandidieren (passiv wahlberechtigt)
- gemäß § 9 BetrVG bestimmt sich die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nach der Anzahl der im Betrieb beschäftigten (wahlberechtigten) Arbeitnehmer

➤ siehe Sonderfolie: *Arbeitnehmerbegriff im Sinne der §§ 7 – 9 BetrVG*

Gemäß § 14a Abs. 1 Satz 1 BetrVG findet in Betrieben mit in der Regel 5 – 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung. Neben verkürzten und vereinfachten Formen und Fristen bedeutet dies v.a. Persönlichkeitswahl.

Gemäß § 14a Abs. 5 BetrVG kann der Wahlvorstand mit dem Arbeitgeber in einem Betrieb mit 101 – 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens (formlos) vereinbaren.

Kommt eine Vereinbarung nach § 14a Abs. 5 BetrVG nicht zustande oder hat der Betrieb mehr als 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer, findet zwingend das normale Wahlverfahren Anwendung. Das bedeutet gemäß § 14 Abs. 2 BetrVG i.d.R. Verhältniswahl (sog. Listenwahl).

- Erstellung der Wählerlisten nach § 2 Wahlordnung (WO)
- Erstellung des Wahlausschreibens nach § 3 WO
- Bearbeitung der Vorschlagslisten nach §§ 6ff. WO
- Vorbereitung/Durchführung der schriftlichen Stimmabgabe nach § 24 WO
- Vorbereitung/Durchführung der Stimmabgabe am Wahltag nach §§ 11ff. WO
- Stimmauszählung und Verteilung der Mandate nach §§ 13ff. WO
- Abschluss der Wahl und konstituierende Sitzung des Betriebsrats

Gemäß § 2 Abs. 1 WO hat der Wahlvorstand für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten zu erstellen und einen Abdruck mit der Einleitung der Wahl bis zu ihrem Abschluss an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, § 2 Abs. 4.

Wesentliche Aufgaben-/Problemfelder sind:

- Anfertigung der Wählerliste nach § 2 Wahlordnung (WO)
- Einsprüche gegen die Wählerliste nach § 4 WO
- Aktualisierung der Wählerliste nach § 4 Abs. 3 WO

Nach § 2 Abs. 2 WO hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle zur Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

- die Wählerliste ist getrennt nach Geschlechtern aufzustellen
- die Wahlberechtigten werden in alphabetischer Reihenfolge geführt
- es sind alle Wahlberechtigten (aktiv und/oder passiv) auszuweisen
- zu den Wahlberechtigten: Sonderfolie *Arbeitnehmerbegriff nach §§ 7-9 BetrVG*
- formal stimmberechtigt ist nur, wer auch in der Wählerliste eingetragen ist

Nachdem der Wahlvorstand die Wählerlisten nach diesen Vorgaben erstellt hat, beschließt er ihren Erlass in einer Wahlvorstandssitzung. Anschließend wird sie zusammen mit dem Wahlausschreiben an geeigneter Stelle im Betrieb bekannt gemacht.

Änderungen der bereits bekannt gemachten Wählerliste können nur noch durch Beschlussfassung im Rahmen einer Wahlvorstandssitzung erfolgen. Dies erfolgt durch Berichtigung des beim Wahlvorstand befindlichen Originals und der im Betrieb ausgelegten Abschriften.

Änderungsbedarf kann sich gemäß § 4 Abs. 3 WO bei Personalfluktuatation oder offensichtlichen Unrichtigkeiten ergeben oder aufgrund berechtigt eingelegter Einsprüche, gemäß § 4 Abs. 1 WO. Die Berichtigung kann zeitlich bis zum Abschluss der Wahl erfolgen; § 4 Abs. 3 Satz 2 WO.

Mit dem Erlass des Wahlausschreibens / Wählerliste beginnt eine zweiwöchige Einspruchsfrist gegen die Richtigkeit der Wählerliste. Die Frist berechnet sich nach § 187 Abs. 1 BGB. Bsp.: Erlass des Wahlausschreibens mit Wählerliste am Do., 24.02.2022 um 11:15 Uhr, Ende der Einspruchsfrist am Do., 10.03.2022¹.

Einspruchsberechtigt ist jeder Arbeitnehmer, nicht nur der vom Einspruch persönlich Betroffene, einschließlich zu Recht/Unrecht eingestufte leitende Angestellte; nicht aber Arbeitgeber oder Gewerkschaft; vgl. Fitting § 4 Rn. 2, 3

Der Einspruch bedarf der Schriftform und Unterschrift des Einspruchsführers und ist beim Wahlvorstand einzureichen. Es genügt der Hinweis auf die zu berichtigende Stelle, ohne nähere Begründung.

¹die konkrete Uhrzeit des Fristendes kann an das Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit geknüpft werden; vgl. § 41 Abs. 2 WO

Über alle Einsprüche entscheidet der Wahlvorstand durch Beschluss mit einfacher Mehrheit der anwesenden Wahlvorstandsmitglieder in einer Sitzung unter Aufnahme in das Protokoll.

Der Beschluss ist unverzüglich herbeizuführen und dem Einspruchsführer spätestens am Tag vor dem Wahltag schriftlich bekannt zu geben. Er bedarf keiner Begründung, wenngleich dies sinnvoll erscheint.

Wenn der Wahlvorstand den Einspruch für begründet erachtet, hilft er ab. Die Wählerliste ist zu berichtigen durch Korrektur des beim Wahlvorstand befindlichen Originals und der ausgelegten Abschriften; vgl. Fitting WO § 4 Rn. 8 a.E.

Gemäß § 3 Abs. 1 und 4 WO hat der Wahlvorstand spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag das Wahlausschreiben zu erlassen und an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen. Mit dem Erlass/Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl *offiziell* eingeleitet.

Wesentliche Aufgaben-/Problemfelder sind:

- Anfertigung nach inhaltlichen Vorgaben gemäß § 3 Abs. 2 WO
- Aushang des Wahlausschreibens nach § 3 Abs. 1, 4 WO
- weitere Terminfolge nach dem Erlass des Wahlausschreibens

§ 3 Abs. 2 WO beschreibt die Mindestangaben des Wahlausschreibens. Fehlen einzelne dieser Angaben, kann das als wesentlicher Verstoß eine Anfechtung der Wahl rechtfertigen.

Problemfelder im Zusammenhang mit der Erstellung des Wahlausschreibens:

- Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit, § 15 Abs. 2 BetrVG, § 5 WO
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, § 9 BetrVG
- Zahl der notwendigen Stützunterschrift, § 14 Abs. 4 BetrVG

§ 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 5 WO bestimmt, dass dem Geschlecht, das im Betrieb zahlenmäßig in der Minderheit ist, in Höhe des konkreten Verhältnisses der Beschäftigungszahlen Mindestsitze im Betriebsrat gesichert werden.

Voraussetzungen ist, dass

- (1) ein mindestens dreiköpfiger Betriebsrat zu wählen ist und
- (2) ausreichend Bewerber aus dem Minderheitengeschlecht zur Wahl stehen

Zur Ermittlung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit findet das d'hondtsche Höchstzahlensystem Anwendung. siehe Berechnungsbeispiel auf der nächsten Folie.

Beispiel¹ zur Ermittlung der Mindestsitze des Minderheitengeschlechts nach dem d´hondtschen Höchstzahlensystem.

Im Betrieb sind 120 M. + 60 F. beschäftigt:

120 Männer und	60 Frauen	: 1 (jeweils Teiler 1, 2, 3 usw.)
60	30	: 2
40	20	: 3
30	15	: 4
24	12	: 5
20	10	: 6

Bei sieben zu vergebenen Sitzen stellen die roten Zahlen, die Höchstzahlen dar. Dem Geschlecht in der Minderheit stehen somit in diesem Beispiel zwei Sitze fest zu.

Die Zahl der zu wählenden Betriebsräte ergibt sich aus § 9 BetrVG. In den ersten drei Stufen stellt das Gesetz auf wahlberechtigte Arbeitnehmer ab, nicht mehr ab 101 Arbeitnehmern¹.

Personalfuktuation wird gesetzgeberisch durch die Verwendung der Formulierung in der Regel behandelt. Demnach ist nicht die Arbeitnehmerzahl zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens oder die in der Vergangenheit typische Anzahl maßgeblich, sondern der Wahlvorstand hat auch feststehende zukünftige Personalentwicklungen mit zu berücksichtigen.

Im Übrigen siehe Sonderfolie: *Arbeitnehmerbegriff im Sinne der §§ 7-9 BetrVG*

¹vgl. dazu das Beispiel bei Fitting BetrVG § 9 Rn. 44ff.

Gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 2 WO können Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden. Um völlig aussichtslose Bewerbungen zu vermeiden, setzt § 14 Abs. 4 BetrVG die Hürde einer erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften.

Jeder Wahlvorschlag (jede Liste) muss unabhängig von der konkreten Anzahl der benannten Bewerber von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer gestützt werden. Ausreichend sind jedenfalls 50 Stützunterschriften, auch wenn im konkreten Einzelfall 50 weniger als ein Zwanzigstel sein sollte.

Ergibt die Berechnung eine *ungerade* Zahl, ist stets aufzurunden, da das Gesetz *mindestens* ein Zwanzigstel vorschreibt. Bsp.: $1/20$ von 201 Arbeitnehmern = 10,05 – daher sind mindestens 11 Stützunterschriften erforderlich.

Da das Wahlausschreiben als Kernstück und Einleitung der Betriebsratswahl anzusehen ist, muss die Mindestfrist von sechs Wochen zwischen Erlass und Wahltag zwingend eingehalten werden. Bsp.: Erlass am Mo., 07.02.2022 um 13:00 Uhr – frühester Wahltag ist der Di., 21.03.2022 (6 Wochen + 1 Tag).

Eine nachträgliche Ergänzung / Berichtigung des Wahlausschreibens ist zwar denkbar, muss aber unter Wahrung der 6-Wochenfrist erfolgen. Andernfalls ist ein neues Wahlausschreiben zu erlassen, was der Neueinleitung der Wahl gleichkommt; mit entsprechender Verschiebung aller Termine; vgl. Fitting WO § 3 Rn. 3

Mit dem Erlass des Wahlausschreibens ist gleichfalls die Wählerliste und eine Abschrift der Wahlordnung zum BetrVG jeweils an gleicher Stelle im Betrieb auszulegen und bekannt zu machen; vgl. § 2 Abs. 4 Satz 1 WO.

1

- frühestmöglicher Wahltermin gemäß § 3 Abs. 1 WO
- mindestens 6 Wochen zwischen Erlass und Wahltag

2

- Einspruchsfrist gegen die Wählerliste nach § 4 WO
- exakt 2 Wochen nach Erlass

3

- Einreichungsfrist für Wahlvorschläge nach § 6 WO
- exakt 2 Wochen nach Erlass

4

- Aushang der zugelassenen Wahlvorschläge nach § 10 WO
- mindestens 1 Woche vor dem Wahltag

Der Wahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben durch korrekten Aushang samt Wahlordnung und Wählerliste am Do., 24.02.2022 um 10:05 Uhr.

Daraus ergeben sich die dargestellten Folgefristen bzw. Termine:

1. Frühestmöglicher Wahltermin (erster Wahltag): Fr., 08.04.2022
2. Ende der Einspruchsfrist gegen die Wählerliste: Do., 10.03.2022
3. Ende der Einreichungsfrist von Wahlvorschlägen: Do., 10.03.2022
4. Soll die Wahl am frühestmöglichen Termin (Fr., 08.04.2022) stattfinden, sind die Wahlvorschläge spätestens am Do., 31.03.2022 auszuhängen.

vgl. dazu Fitting WO § 3 Rn. 4 und 8; § 4 Rn. 1ff.; § 6 Rn. 3; § 10 Rn. 3

Im Rahmen der Verhältniswahl (§ 14 Abs. 2 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 6 WO) werden die konkurrierenden Wahlvorschläge in Form von sog. Listen eingereicht.

§ 6 Abs. 2 WO ist bzgl. der im Wahlvorschlag aufzuführenden Kandidaten(-zahl) als reine Sollvorschrift zu verstehen. Auch ein Wahlvorschlag, der nur einen Kandidaten trägt, kann wirksam und zur Wahl zuzulassen sein; vgl. Fitting WO § 6 Rn. 7

Die Wahlvorschläge sind von wahlberechtigten Arbeitnehmern schriftlich beim Wahlvorstand einzureichen, wobei Fax ausreicht, wenn das Original unverzüglich nachgereicht wird. Nach Ablauf der 2-Wochenfrist eingereichte Wahlvorschläge müssen unberücksichtigt bleiben; vgl. Fitting WO § 6 Rn. 4

Wird beim Wahlvorstand ein Wahlvorschlag eingereicht, hat dieser gemäß § 7 Abs. 1 WO dem Einreicher den Eingang (sofort schriftlich) zu bestätigen unter Angabe von Datum und Uhrzeit.

Trägt der Wahlvorschlag keinen Listenvertreter (§ 6 Abs. 4 WO) oder kein Kennwort (§ 7 Abs. 2 WO), legt ihn/es der Wahlvorstand fest in Person des Erstgenannten bzw. aus Vor- und Zuname der beiden Erstgenannten.

Eingereichte Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand unverzüglich -innerhalb von zwei Arbeitstagen- nach Eingang auf Gültigkeit zu prüfen (Beschlussfassung in der Sitzung). Bei Ungültigkeit ist der Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu informieren.

1. Wurde der Wahlvorschlag fristgerecht eingereicht?
2. Sind die Bewerber in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt?
3. Sind alle Bewerber am Wahltag passiv wahlberechtigt i.S.d. § 8 BetrVG?
4. Enthält der Wahlvorschlag die erforderliche Anzahl an Stützunterschriften?

Ist eine dieser Fragen vom Wahlvorstand im Rahmen seiner Prüfung mit „Nein“ zu beantworten, ist der Wahlvorschlag (unheilbar) ungültig. Eine Rückgabe an den Listenvertreter zur Korrektur bzw. Nachbesserung ist nicht möglich.

Der Wahlvorstand beschließt, den Wahlvorschlag als ungültig nicht zu zulassen und informiert den Listenvertreter unverzüglich. Sofern die Einreichungsfrist noch nicht abgelaufen ist, kann ein neuerlicher Wahlvorschlag eingereicht werden.

1. Sind die Bewerber mit den nach § 6 Abs. 3 geforderten Daten aufgeführt?
2. Hat jeder der Bewerber seiner Kandidatur schriftlich zugestimmt?
3. Enthält der Wahlvorschlag nach erfolgter Streichung im Sinne von § 6 Abs. 5 WO noch die erforderliche Anzahl an Stützunterschriften?

Ist eine dieser Fragen vom Wahlvorstand im Rahmen seiner Prüfung mit „Nein“ zu beantworten, ist der Wahlvorschlag ungültig, aber heilbar.

Der Wahlvorstand beschließt, den Wahlvorschlag vorerst als ungültig nicht zu zulassen und informiert den Listenvertreter unverzüglich. Dem Listenvertreter wird eine Frist von drei Arbeitstagen zur Nachbesserung bzw. Korrektur gesetzt.

- eine unzulässige Doppelkandidatur nach § 6 Abs. 7 WO vorliegt. Ist das der Fall, ist der Kandidat binnen einer Frist von drei Arbeitstagen zur Erklärung aufzufordern, welche Bewerbung (auf welcher Liste) er aufrecht erhält. Erfolgt keine (fristgerechte) Antwort, wird er auf allen Listen gestrichen.
- eine unzulässige Mehrfachstützung nach § 6 Abs. 5 WO vorliegt. Ist das der Fall, ist der Arbeitnehmer binnen einer Frist von drei Arbeitstagen zu Erklärung aufzufordern, welche Stützunterschrift (auf welcher Liste) er aufrecht erhält. Erfolgt keine (fristgerechte) Antwort¹, gilt nur die Unterschrift auf der zuerst eingereichten Liste. Dies kann zur Anwendung von § 8 Abs. 2 Nr. 3 WO führen (siehe oben Folie 34).

¹gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer mitteilt, allen Listen die Stützunterschrift entziehen zu wollen; vgl. Fitting WO § 6 Rn. 16

Ein Wahlvorschlag, für den bereits Stützunterschriften geleistet wurden, kann anschließend nicht mehr geändert werden¹, erst recht nicht, nachdem er beim Wahlvorstand eingereicht wurde.

Etwas anders gilt nur, wenn nach Ablauf der Einreichungsfrist ein Kandidat seine Wählbarkeit verliert, weil dann der Mangel der Wählbarkeit nicht vorwerfbar ist. Dann ist die Liste unter Streichung dieses Kandidaten zur Wahl zu zulassen².

Somit kann ein Bewerber seine Kandidatur oder ein Arbeitnehmer seine Stützunterschrift auch nicht mehr zurückziehen. Dem (gewählten) Kandidaten steht es frei, die Wahl abzulehnen; vgl. § 17 Abs. 1 Satz 2 WO.

¹Fitting BetrVG § 14 Rn. 54 und WO § 6 Rn. 16, 19

²Fitting WO § 8 Rn. 4

Durch Beschluss im Rahmen einer Wahlvorstandssitzung werden alle gültigen Wahlvorschläge zur Wahl zugelassen. Anschließend hat der Wahlvorstand unter rechtzeitiger Ladung der Listenführer die Ordnungsnummern der Listen auszulosen. Für die Art des anzuwendenden Losverfahrens gibt es keine gesetzliche Vorgabe; vgl. § 10 Abs. 1 WO.

Nach der Auslosung der Ordnungsnummern werden alle zugelassenen Listen in vollständiger Form, d.h. mit namentlicher Nennung und Berufsbezeichnung der Kandidaten an gleicher Stelle und in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt gemacht; dies hat spätestens eine Woche vor dem Wahltag stattzufinden; vgl. § 10 Abs. 2 WO.

Gemäß § 24 Abs. 2 WO hat der Wahlvorstand allen Wahlberechtigten, von deren persönlicher Verhinderung zur Stimmabgabe er am Wahltag Kenntnis hat (z.B. Außendiensttätigkeit oder Abwesenheit wegen Urlaubs, Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit) die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) zu ermöglichen. Dies hat der Wahlvorstand von sich aus durch Beschluss in der Wahlvorstandssitzung festzulegen.

Gemäß § 24 Abs. 1 WO hat der Wahlvorstand daneben allen Wahlberechtigten, die unter Angabe eines Verhinderungsgrundes Briefwahl (mündliche oder schriftlich) beantragen, die schriftliche Stimmabgabe zu ermöglichen. Eine Nachprüfungspflicht, ob der Verhinderungsgrund tatsächlich gegeben ist, besteht für den Wahlvorstand nicht; vgl. Fitting WO § 24 Rn. 3.

Bei schriftlicher Stimmabgabe hat der Wahlvorstand den Wahlberechtigten, die an der Briefwahl teilnehmen, folgende Unterlagen rechtzeitig zu übersenden. Der Arbeitgeber hat erforderlichenfalls die Adressen (§ 20 BetrVG) mitzuteilen:

- Abschrift oder Abdruck des Wahlausschreibens (§ 3 WO)
- Abschrift/Abdruck der Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 10 WO)
- Stimmzettel und Wahlumschlag
- frankierter Briefumschlag, adressiert an den Wahlvorstand
- Vordruck der Erklärung nach § 25 Nr. 2 WO und Merkblatt

...Herr/Frau

...Anschrift

Persönliche Erklärung des Briefwählers

Hiermit erkläre ich ausdrücklich, dass ich mein Stimmrecht auf dem übersandten Stimmzettel persönlich und in freier Entscheidung ausgeübt habe.

...Ort/Datum

...Unterschrift des Briefwählers

1. Prüfen, ob Briefwahl für einzelne Arbeitnehmer erforderlich ist.
2. Rechtzeitige Erstellung und Versand der Briefwahlunterlagen
3. Nach Versand Vermerk als „Briefwähler“ in der internen Wählerliste
4. Eingehende Briefwahlunterlagen mit Eingangsdatum stempeln und
5. in einem verschlossenen Schrank bis zum Wahltag aufbewahren
6. Am Wahltag:
 - die Briefumschläge nach Ende der Stimmabgabe im Wahllokal öffnen
 - auf unterschriebene persönliche Erklärung prüfen (Gültigkeitsvoraussetzung)
 - Wahlumschlag in die Urne legen (und Wähler in der Liste abhaken)
 - persönliche Erklärung und Briefumschlag zu den Wahlunterlagen abheften

1. Statten Sie den Wahlraum (Wahllokal) mit allen erforderlichen Mitteln nach § 12 Abs. 1 WO aus (Außenaushang, Wahlkabine, Urne, Tische, Stühle etc.)
2. Hängen Sie eine unterschriebene Ausfertigung des Wahlausschreibens, eine aktualisierte Wählerliste und den Abdruck der Wahlordnung im Wahllokal aus
3. Es müssen stets mindestens ein Mitglied des Wahlvorstands und ein Wahlhelfer im Wahllokal gleichzeitig anwesend sein; § 12 Abs. 2 WO
4. Die Urne wird nur zum Einwurf des Stimmzettels geöffnet, nachdem der Wähler in der Wählerliste abgehakt wurde; § 12 Abs. 3 WO
5. Nach Abschluss der Stimmabgabe ist die Urne zu versiegeln, sofern die Auszählung nicht sofort nach Beendigung der Wahl erfolgt; § 12 Abs. 5 WO

1. Gemäß § 13 WO erfolgt die Stimmauszählung unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe öffentlich, d.h. die Kandidaten, aber auch alle sonstigen Wahlberechtigten (auch Gewerkschaft) können daran teilnehmen.
2. Die Auszählung findet unter Anwesenheit aller Wahlvorstände statt. Der Wahlvorstand hat ggf. Beschlüsse über die Ungültigkeit von einzelnen Stimmen zu fassen, vgl. Fitting WO § 13 Rn. 3

Ungültig sind Stimmen / Stimmzettel, wenn ...

- der Wählerwille nicht eindeutig / unzweifelhaft ist; § 11 Abs. 4 WO
- sie ein besonderes Merkmal / Bemerkung enthalten; § 11 Abs. 4 WO
- der Wahlumschlag¹ weitere abweichende Stimmzettel enthält; § 14 Abs. 2 WO

¹Wahlumschläge werden bei Briefwahl, nicht (mehr) bei Präsenzwahl verwendet; vgl. § 12 Abs. 3 WO

1. Bei der Stimmauszählung werden die (gültigen) Stimmen auf die Listen verteilt und den jeweiligen Listen im Verhältnis ihrer Stimmen die zu besetzenden Betriebsratsmandate zugeteilt (nach dem d'hondtschen Höchstzahlensystem). Rechenbeispiele!
2. Sind einem Wahlvorschlag (Liste) mehr Betriebsratssitze zu zuweisen als sie Bewerber/Kandidaten enthält, gehen diese Sitze auf den Wahlvorschlag (andere Liste) mit der nächst folgenden Höchstzahl über; § 15 Abs. 3 WO. Rechenbeispiel!
3. Spiegelt die Zusammensetzung des Betriebsrats nicht das gesetzliche Mindestmaß an Sitzen für das Geschlecht in der zahlenmäßigen Minderheit wider, erfolgt eine Korrektur nach dem Ablaufplan des § 15 Abs. 5 WO. Rechenbeispiel!

1. Gemäß § 16 WO hat der Wahlvorstand über die Wahl eine Niederschrift anzufertigen.
2. Gemäß § 17 Abs. 1 WO hat der Wahlvorstand die gewählten Kandidaten über ihre Wahl unverzüglich schriftlich zu informieren.
3. Gemäß § 18 WO sind die gewählten Betriebsratsmitglieder durch zweiwöchigen Aushang bekannt zu machen.
4. Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag erfolgt die Ladung zur sog. konstituierenden Sitzung des Betriebsrats nach § 29 Abs. 1 BetrVG.
5. Mit durchgeführter Bestellung des Wahlleiters i.R.d. konstituierenden Sitzung endet das Amt des Wahlvorstandes.

1. Sollte eines der Gewählten nach seiner Unterrichtung innerhalb von drei Tagen das Amt ablehnen, haben Sie, auch kurzfristig zur konstituierenden Sitzung das nachrückende Mitglied zu laden unter Bekanntgabe der Tagesordnung.
2. Der Wahlvorstand leitet die sog. konstituierende Sitzung des Betriebsrats solange, bis die anwesenden Betriebsräte untereinander einen Wahlleiter bestellt haben.
3. Mit dessen Bestellung verlassen Sie die Sitzung unter Übergabe der Wahlunterlagen; vgl. § 19 WO.

Soweit keine ausdrückliche schriftliche Genehmigung vorliegt, besteht das Copyright an diesen Seminarunterlagen, insbesondere zur Vervielfältigung und öffentlichen Nutzung ausschließlich bei Rechtsanwalt Marco Utsch.

Literaturverzeichnis

- Fitting Betriebsverfassungsgesetz – Verlag Franz Vahlen