Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Prof. Dr. Frank Maschmann

Universität Regensburg

Betriebsratswahlen 2026

Teil 1

info@arbeitsrechtstag.com

Arbeitsrechtstage ©2026

19.01.2025

© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Betriebsratswahl 2026

- Teil 1 -

Prof. Dr. Frank Maschmann
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht
Universität Regensburg

Agenda

1. **Unklare Betriebsstrukturen**
   Plattformökonomie, Matrixorganisationen, hybride Modelle und Betriebszugehörigkeit
2. **Bestellung des Wahlvorstands**
   Verfrühte Einsetzung, Schulungsansprüche, Diskriminierungs- und Sonderkündigungsschutz
3. **Wahlverfahren**
   Vereinfachtes vs. reguläres Verfahren – Streit um die richtige Verfahrenswahl, besonders bei 101–200 Beschäftigten
4. **Fehlerquellen bei der Wählerliste**
   Probleme bei Leiharbeit, Auslandsentsendung, Homeoffice und befristeten Verträgen
5. **Gerichtliche Eingriffe in den laufenden Wahlkampf**
   Eilverfahren zur Berichtigung von Fehlern, Abbruch der Wahl, Rechtsschutz weiterer Beteiligter

Betrieb = betriebsratsfähige Einheit

Betrieb als „Wahlbezirk“

- **organisatorische Einheit, in der der Arbeitgeber mit Betriebsmitteln und Personal fortgesetzt arbeitstechnische Zwecke (etwas herstellen, eine Dienstleistung erbringen usw.) verfolgt**
- **Bsp: Werk, Niederlassung, Filiale; <u>nicht:</u> Abteilung, unselbständ. B-teil**

Mindestmaß an Organisation

Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke mit den beschäftigten AN

Betrieb

Steuerung des Einsatzes der Betriebsmittel durch einen einheitlichen Leitungsapparat

Wo liegt Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten?

So handhaben die Lieferdienste ihre Flottenpartner

So gehen Lieferando, Uber Eats und Wolt mit externen Dienstleistern um.

von Markus Roman

Kann ein Liefergebiet und die darin eingesetzten Fahrer („Rider“), die digital durch eine Zentrale gesteuert Essen ausliefern, eine betriebsratsfähige Organisationseinheit bilden?

LAG Hessen, B. v. 10.02.2025, 16 TaBV 30/24, NZA-RR 2025, S. 325 f (nrk)
LAG Köln, B. v. 07.03.3025, 9 TaBV 29/24, NZA 2025, S. 1342 f
LAG Niedersachsen, B. v. 30.05.2024, 5 TaBV 84/23, NZA-RR 2025, S. 3 f
Beim BAG anhängig! Verhandlung am 28. Januar 2026, 10:00 Uhr

Betrieb = betriebsratsfähige Einheit

- In Dienstleistungsbetrieben, die ihre Arbeitszwecke typischerweise nicht innerhalb einer räumlich abgegrenzten Betriebstätte erbringen, sondern ihre Arbeitszwecke vor Ort beim Kunden erfüllen, bedarf es auf Dauer angelegter abgrenzbarer betriebsorganisatorischer Leitungsstrukturen

- Mindestens eine Person muss innerhalb der organisatorischen Einheit mit deren Leitung betraut sein und zumindest in Teilen das Weisungsrecht der Arbeitgeberin ausüben

- Das Vorhandensein eines abgrenzbaren Stamms von Fahrern, die ihre Dienstleistungen in einem räumlich und auch organisatorisch abgrenzbarem Liefergebiet erbringen, genügt nicht, wenn es dort an einer den Einsatz der Fahrer bestimmenden Leitung fehlt.

- Dass ein Remote Team über eine „App.“ Weisungsrechte gegenüber den Fahrern ausübt, genügt ebenfalls nicht. Die App. trifft keine Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten, sondern ist nur ein Werkzeug, das die Parameter der Lieferaufträge erfasst sowie deren Abwicklung überwacht und unterstützt. Entscheidungen zu Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen oder Kündigungen trifft sie nicht.

- Art. 20 der Plattform-RL (EU) 2024/283 fordert nur die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel privat und sicher ihre Vertreter kontaktieren oder von diesen kontaktiert werden können. Die Richtlinie verhält sich jedoch nicht zu den Anforderungen an die Organisationseinheiten für Arbeitnehmervertretungen.

Betrieb = betriebsratsfähige Einheit

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Betrieb als „Wahlbezirk“

- **organisatorische Einheit, in der der Arbeitgeber mit Betriebsmitteln und Personal fortgesetzt arbeitstechnische Zwecke (etwas herstellen, eine Dienstleistung erbringen usw.) verfolgt**
- **Bsp: Werk, Niederlassung, Filiale; <u>nicht:</u> Abteilung, unselbständ. B-teil**

dezentrale Struktur

- **Jede Organisationseinheit** des AG hat **„Leitungsapparat“**, der die wesentlichen mb-pflichtigen Entscheidung trifft
- **<u>Grenzen:</u>**
  - Keine Entscheidungsgewalt
  - zu geringe Größe d. Einheit
- **<u>Nachteil:</u>** zahllose Gremien

oder

zentrale Struktur

- mb-pflichtige Entscheidungen werden für alle Organisations-einheiten **zentral** getroffen („Flächenbetrieb“)
- **<u>Grenzen:</u>**
  - Selbständigkeit nach § 4
  - aber regelbar nach § 3
- **<u>Nachteil:</u>** „Betreuungstourismus“

Betrieb = betriebsratsfähige Einheit

Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe

räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt

- **Sachgerechte Vertretung durch BR des Hauptbetriebs aufgrund Entfernung nicht gewährleistet**
- **Nicht entscheidend:reine km-Zahl; maßgeblich: Qualität der Verkehrsverbindung**
  (BAG 17.5.2017, NZA 2017, 1282; HessLAG 18.11.2024, 16 TaBV 51/24)

oder

selbständige Aufgabe oder Organisation

- **Selbständiger Leitungs-apparat mit Entscheidungs-befugnis in den relevanten mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten**

  (BAG 21.6.2023, NZA 2023, 1414)

- **Arbeitnehmer im selbständigen Betriebsteil ohne Betriebsrat können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der BR-Wahl im Hauptbetrieb teilzunehmen (§ 4 I 2 BetrVG)**
- **Abstimmung kann auch vom BR des Hauptbetriebs veranlasst werden**

Teilnahmebeschluss nach § 4 I 2-5 BetrVG

Voraussetzungen

- **Muss nicht in einer Betriebsversammlung gefasst werden** (LAG SH 17.1.2013, NZA-RR 2014, 242; LAG Düsseldorf 13.1.2016, 12 TaBV 67/14)
- **Kann auch formlos geschehen: durch offene Abstimmung in der Frühstückspause** (LAG Düsseldorf 13.1.2016, 12 TaBV 67/14)
- **Veranlassung der Versammlg. durch drei Mitarbeiter (§ 3 III 2)**
- **Alle Wahlberechtigten müssen rechtzeitig informiert sein**

Rechtsfolgen

- **Betriebsteil gehört mit Beschluss zum Hauptbetrieb**
  - Verlust der Eigenständigkeit mit Einleitung des gemeinsamen Wahlverfahrens
  - für die Schwellenwerte zählen die AN des Betriebsteils zum Hauptbetrieb
  - Beschluss entfaltet eine **Dauerwirkung** auch für spätere Betriebsratswahlen
  - Für den Widerruf des Beschlusses gilt § 4 I 2–4 entsprechend; wird aber erst für die nächste Amtszeit wirksam
- **Kein Doppelmandat für Betriebsteil und Hauptbetrieb** (BAG 17.9.2013, NZA 2014, 96)
  - BR vertritt einheitlich alle AN seines (erweiterten) Betriebs

Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Standort X-Stadt

Zentrale Funktionen

F & E	Logistik	Finanzen	Personal/Sozial	Vertrieb

Gemeinsame Einrichtungen

Parkplatz	Kantine	W-Arzt	Wache	W-Feuerwehr

A-GmbH	B-GmbH	C-GmbH	D-GmbH	E-GmbH

Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen

Voraussetzungen

- **einheitl. Betr.Ltg bei den mb-pflichtigen person. + sozialen Angeleg.**
- **für normalen Betriebsablauf muss ein *„arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz“* prägend sein (BAG 20.5.2021 NZA 2021, 1096)**
- **erfordert eine Führungsvereinbarung zwischen den beteiligten Unternehmen, die auch konkludent geschlossen sein kann (BAG aaO)**

Vermutung des gemeinsamen Betriebs (BAG 8.3.2022 – 1 ABR 19/21)

gemeinsamer Pers.einsatz **oder** **Unternehmensspaltung**

es genügen nicht:

- reine unternehmerische Zusammen-arbeit, bloßer Konzernverbund
- Unterbringung am selben Standort, gemeinsame Nutzg. d. Infrastruktur
- gemeinsame Personalabteilung ohne einheitliche Leitung

- nach U-Spaltung werden Betriebe oder Betriebsteile anderen Unternehmen oder U-teilen zuge-ordnet, ohne dass sich die Betriebs-organisation wesentlich ändert
- Änderung wesentlich, wenn Personalentscheidung nicht mehr einheitlich getroffen werden

Kollektivrechtlich vereinbarte Belegschaftsvertretungen (§ 3 BetrVG)

- **<u>Durch Tarifvertrag können vereinbart werden:</u>**
  - **unternehmenseinheitlicher Betriebsrat (§ 3 I Nr. 1a)**
  - **Zusammenfassung von Betrieben (§ 3 I Nr. 1b)**
  - **Spartenbetriebsräte (§ 3 I Nr. 2)**
  - **andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient (§ 3 I Nr. 3)**
  - **zusätzliche BR-Arbeitsgemeinschaften (§ 3 I Nr. 4)**
  - **zusätzliche Vertretungen (§ 3 I Nr. 5)**
- **Regelung durch BV nur, soweit (gar) kein TV vorhanden (§ 3 II)**
- **Zuständig ist idR der Gesamtbetriebsrat (§ 50)**
- **Gremien § 3 Nr. 1-3 BetrVG treten an die Stelle des BR nach Gesetz (§ 3 V); i.Ü. ist das BetrVG organisationsrechtl. zwingend**

Kollektivrechtlich vereinbarte Belegschaftsvertretungen (§ 3 BetrVG)

- **formelle Voraussetzungen für Regelung nach § 3**
  - **TV-Parteien müssen für gesamten Bereich, in dem AN-Vertretung tariflich vereinbart werden soll, tarifzuständig sein**
  - **im tarifpluralen Betrieb genügt TV mit einer Gewerkschaft; TV kann auch erstreikt werden** (BAG 29.7.2009, 7 ABR 27/08)
  - **Geltungsbereich muss hinreichend bestimmt sein**
    - Bloße Angabe von Himmelsrichtungen bei Regional-BRen kann ungenügend sein (BAG 13.3.2013, 7 ABR 70/11)
- **materielle Voraussetzungen für Regelung nach § 3**
  - **„…wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer oder der Aufgaben des Betriebsrats dient.“**
  - **Beachtung des *Grundsatzes der Ortsnähe*** (BAG 20.4.2013, 7 ABR 71/11)
    - BR *ortsnah* dort zu bilden, wo mb-pflichtige Entscheidung getroffen werden
    - evtl. Vorrang „Regional-BR“ vor „unternehmenseinheitlichem BR“
    - Ausnahme: Gefahr , dass in einzelnen Betrieben/B-teilen kein BR gewählt wird
    - gerichtlich eingeschränkt überprüfbarer Einschätzungsspielraum
    - Verkennung macht TV unwirksam; BR-Wahl nicht nichtig, nur anfechtbar

Kollektivrechtlich vereinbarte Belegschaftsvertretungen (§ 3 BetrVG)

- Die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats durch BV ist möglich, wenn anderenfalls die Gefahr besteht, dass in einzelnen Betrieben oder Betriebsteilen gar kein Betriebsrat gewählt wird.
- Kann die erleichterte Bildung von Betriebsräten bereits durch eine Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs 1 Nr 1b Buchst BetrVG erreicht werden, scheidet die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats aus, wenn sie eine ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstellt.
- LAG Nürnberg, 24.10.2024 – 5 TaBV 6/24; beim BAG unter 7 ABR 8/25.

Wahlverfahren

- **Reguläres Wahlverfahren**
  - **zwingend in Betrieben mit i. d. R. > 200 wahlberechtigten AN**
  - **in Betrieben mit i. d. R. 101 – 200 wahlberechtigten AN, wenn keine Vereinbarung zwischen AG und WV über vereinfachtes WV (§ 14 a V BetrVG)**
  - **Verhältniswahl (= Listenwahl), wenn > 1 Wahlvorschlag**
  - **Mehrheitswahl (= Personenwahl), wenn nur ein Wahlvorschlag**

- **Vereinfachtes Wahlverfahren**
  - **zwingend in Betrieben mit i. d. R. 5-100 wahlberechtigten AN**
  - **in Betrieben mit i. d. R. 101 – 200 wahlberechtigten AN, wenn Vereinbarung zwischen AG und WV über vereinfachtes WV**
  - **Stets Mehrheitswahl (= Personenwahl)**
  - **Einstufig, falls im Betrieb ein Betriebsrat besteht**
  - **Zweistufig, falls im Betrieb noch kein Betriebsrat besteht**
  - **Abgekürzte Fristen (§ 17a Nr. 3)**

Schwellenwerte

- **Wer legt sie fest?**
  - **formal: Wahlvorstand im Wahlausschreiben**
  - **AG hat WV bei der Ermittlung der notwendigen Daten zu unterstützen**
- **Welcher Zeitpunkt ist maßgeblich?**
  - **(letzter) Tag der Stimmabgabe**
  - **erfordert Prognoseentscheidung des WV, bei der er einen gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren Beurteilungsspielraum hat**
  - **entscheidend: aktuelle Zahl der Betriebsangehörigen z.Zt. des Erlasses des Wahlausschreibens**
  - **künftige Entwicklung nur zu berücksichtigen, soweit aufgrund konkreter Entscheidungen des AG eine Veränderung der AN-Zahl gegenüber dem bisherigen Stand zu erwarten ist (BAG 4.11.2015, NZA 2016, 559)**
- **Worauf ist bei der Ermittlung abzustellen?**
  - **„Zahl der in der Regel beschäftigten AN“ (BAG 21.11.2008, 7 ABR 73/07)**
  - **keine Durchschnittsbetrachtung (BAG 23.10.2024, 7 ABR 34/24)**
  - **sondern: nur die AN, die während des größten Teils des Jahres normalerweise im Betrieb beschäftigt werden**
  - **= länger als 6 Monate im Jahr (BAG 18.1.2017, NZA 2017, 865)**
  - **Beurteilungsspielraum des WV (BAG 23.10.2024, 7 ABR 34/24 Rn. 19)**

Grobablaufplan BR-Wahl (I)

Bestellung des Wahlvorstands

unverzüglich

Erste Sitzung des Wahlvorstands

unverzüglich

Aufstellung der Wählerliste

unverzüglich

Abstimmung mit dem Sprecherausschuss

unverzüglich

Vorbereitung des Wahlausschreibens

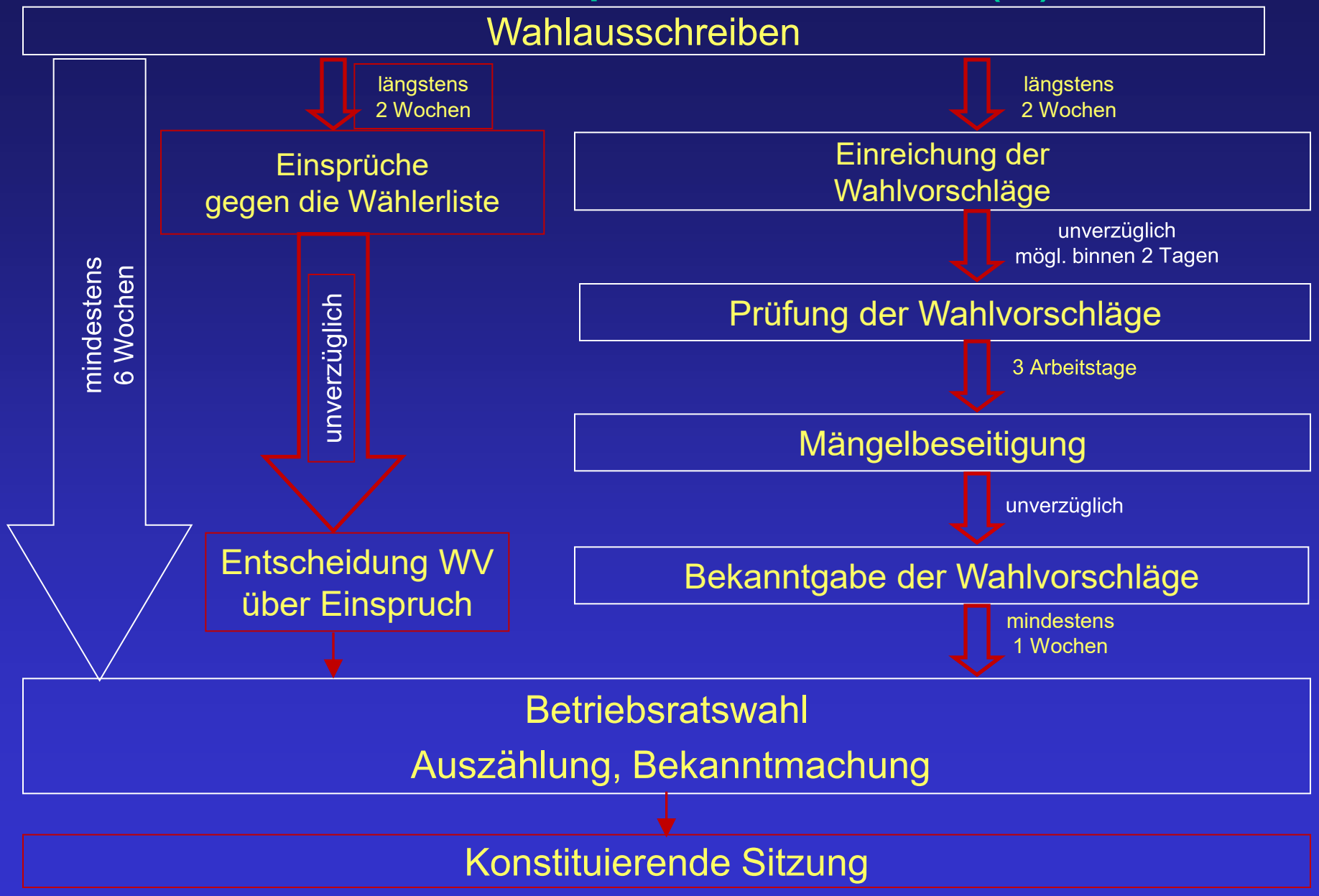
unverzüglich

mindestens 2 Wochen

Wahlausschreiben (=Einleitung der Wahl)

Auslegung der Wählerliste und Wahlordnung

Grobablaufplan BR-Wahl (II)



Einstufiges vereinfachtes Wahlverfahren

Amtierender BR

Spätestens 4 Wochen vor Amtszeitende

Bestellung des Wahlvorstands durch den amtierenden BR

Spätestens 3 Wochen vor Amtszeitende

Falls Bestellung unterbleibt:
Bestellung des Wahlvorstands durch GBR oder KBR oder Arbeitsgericht

unverzüglich

Erstellung der Wählerliste
Vorbereitung des Wahlausschreibens

unverzüglich

Erlass des Wahlausschreibens (=Einleitung der Wahl)
Auslegung der Wählerliste und Wahlordnung

Einstufiges vereinfachtes Wahlverfahren

Wahlausschreiben

längstens 3 Tage

Einsprüche gegen die Wählerliste

unverzüglich

Entscheidung WV über Einspruch

Max. bis eine Woche vor der Wahlversammlung

Einreichung der Wahlvorschläge

unverzüglich mögl. binnen 2 Tagen

Prüfung der Wahlvorschläge

3 Arbeitstage

Mängelbeseitigung

unverzüglich

Bekanntgabe der Wahlvorschläge

Tag der Stimmabgabe:
eine Woche vor dem Amtszeitende des amtierenden Betriebsrats

Konstituierende Sitzung

Wahlvorstand (§§ 16 ff. BetrVG, § 1 WO)

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Bestellung

- **durch amtierenden BR, spätestens 10 Wochen vor Amtszeitablauf**

Wenn 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit noch kein WV: Bestellung

- **durch Arbeitsgericht auf Antrag**
- **durch GBR oder falls kein GBR besteht durch KBR.**

- **Problem: „verfrühte Bestellung des WV“**
  36 Wochen vor regulärem Wahlzeitraum kein Rechtsmissbrauch
  (LAG Niedersachsen, 13.10.2010 – 17 Sa 569/10)

Zusammensetzung

- **3 Wahlberechtigte** (einer von ihnen wird vom BR zum Vorsitzenden bestellt)
- **Erhöhung auf ungerade Zahl möglich, falls notwendig**
  (zB bei mehr als drei Wahllokalen)
- **Im vereinfachten WVerfahren Erhöhung unzulässig** (§ 17a Nr. 2 BetrVG)
- **Bestellung von Ersatzmitgliedern erlaubt und empfehlenswert**
- **Frauen und Männer sollen Vorstand angehören, wenn beide im Betrieb vertreten (§ 16 I 5 BetrVG)** Drittes Geschlecht nicht erwähnt.

Wahlvorstand (§§ 16 ff. BetrVG, § 1 WO)

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Rechte und Schutz des Wahlvorstands:

- **Schulung (1-tägig), falls erforderlich**
  (BAG 7.6.1984 – 6 AZR 3/82; Hess LAG 20. August 2018 – 16 TaBVGa: 1,5 Tage)
- **bezahlte Freistellung für notwendige Wahlvorbereitungsarbeiten auch ohne Zustimmung des AG, soweit der Freistellung keine dringenden betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen (Beurteilungsspielraum des WV-Mitglieds)**
- **Abmahnung bei Fehlbeurteilung nur, soweit entgegenstehende betriebliche Notwendigkeiten für WV-Mitglied offenkundig waren**
  (LAG HH 14.3.2012, AuR 2012, 325)
- **Pflicht zum An- und Abmelden wie bei einem nicht vollständig von der Arbeit freigestellten BR-Mitglied** (BAG 29.6.2011, NZA 2012, 47)
- **Arbeit als Wahlvorstand ist Arbeitszeit iSd ArbZG**
  (str.; offengelassen vom BAG 18.1.2017, NZA 2017, 791)
- **Ausschluss der ordentlichen Kündigung** von Bestellung als WV bis 6 Monate nach Bekanntgabe d. Wahlergebnisses (§ 15 III KSchG)
- **außerordentliche Kündigung (§ 103 I, II BetrVG)** nur mit Zustimmung des BR, ggf. Ersetzung auf Antrag des AG durch das Arbeitsgericht

Wahlvorstand (§§ 16 ff. BetrVG, § 1 WO)

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Sitzungen des Wahlvorstands grundsätzlich in präsenter Form im Betrieb (§ 1 III 2 WO)

WV kann Video- und Telefonkonferenz beschließen (§ 1 IV 1 WO)

- **Sitzung kann ausschließlich virtuell durchgeführt werden oder nur Zuschaltung einzelner Mitglieder**
- **Freie Entscheidung des WV, keine Bestimmung durch Arbeitgeber**
- **Stets muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt einer virtuellen Sitzung des Wahlvorstands keine Kenntnis nehmen können. Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.**
- **Die mittels Video- und Telefonkonferenz Teilnehmenden bestätigen Teilnahme ggü Vorsitzenden in Textform (§ 126b BGB)**
- **Keine Virtuelle WV-Sitzung, wenn öffentlich zu tagen ist, zB:**
  - Prüfung eingereichter Wahlvorschläge (§ 7 II 2 WO)
  - Durchführung Losverfahren nach § 10 I WO
  - Stimmauszählung incl. Bearbeitung Briefwahlunterlagen (§ 13 WO)

Wählerliste

Wählerliste = Verzeichnis aller aktiv Wahlberechtigten

- **Arbeitnehmer**
- **Zugehörigkeit zum Wahlbetrieb**
- **am (letzten) Tag der letzten Stimmabgabe das 16. Lebensjahr vollendet**
- **kein leitender Angestellter i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG (ggf. Zuordnungsverfahren nach § 18a BetrVG)**

Eintrag in die Wählerliste ist die formelle Voraussetzung für die Teilnahme an der Wahl (§ 2 III 1 WO)

Wählerliste in alphabetischer Reihenfolge und getrennt nach Geschlechtern (§ 2 I 1 WO)

Drittes Geschlecht ist zu berücksichtigen, soweit bekannt

Wählerliste muss bis zum Abschluss der Stimmabgabe auf dem neuesten Stand gehalten werden (§ 4 III 2 WO nF)

WAHLVORSTAND für die
Betriebsratswahl <Jahr>
im Betrieb <Betrieb>
<Betriebsanschrift des Wahlvorstands>

aufgestellt am <Datum>
ausgelegt am <Datum>

Im oben genannten Betrieb ist ein Betriebsrat zu wählen.
Dazu hat der Wahlvorstand folgende

Wählerliste zur Betriebsratswahl
– Aushang –

aufgestellt.

Die Wählerliste enthält die Namen von <Anzahl> wahlberechtigten Arbeitnehmern, davon <Anzahl> Frauen, <Anzahl> Männer und (ggf.) <Anzahl> Personen des dritten Geschlechts.

I. Wahlberechtigte **Frauen** sind:

Nr.	Familienname	Vorname	Betrieb/Org.-Einheit	nicht wählbar gemäß § 2 III 2 WO
1.				☐
2.				☐

usw.

II. Wahlberechtigte **Männer** sind:

Nr.	Familienname	Vorname	Betrieb/Org.-Einheit	nicht wählbar gemäß § 2 III 2 WO
1.				☐
2.				☐

III. Wahlberechtigte **Personen des dritten Geschlechts** sind:

Nr.	Familienname	Vorname	Betrieb/Org.-Einheit	nicht wählbar gemäß § 2 III 2 WO

Wählerliste

Aktives Wahlrecht setzt voraus

Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber

+

Zugehörigkeit zum Wahlbetrieb

Zweifelsfälle

- **Befristeter Arbeitsvertrag**
- **Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte, Aushilfskraft**
- **Gekündigte**
- **Auszubildende**
- **Praktikanten, Volontäre**
- **Werkstudenten**
- **Diplomanden, Doktoranden**
- **Leiharbeitnehmer**

Zweifelsfälle

- **Beurlaubte, Elternzeitler**
- **Altersteilzeitler**
- **Kranke**
- **Außendienstler**
- **ins Ausland Entsandte**
- **vom Ausland Entsandte**
- **Vorgesetzte in Konzern-Matrixorganisationen**

Wählerliste

Zu Ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dürfen wählen

Berufliche Tätigkeiten mit Bildungsinhalten

Berufsausbildung

Rechtlich geordnete Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (§§ 4-52 BBiG)

Sonstige Rechtsverhältnisse

Kein Arbeitsverhältnis

Vertragsverhältnis iSd § 26 BBiG

- Praktikant, soweit Praktikum nicht Bestandteil einer (Hoch-) schulausbildung
- Volontär

Kein Vertragsverhältnis

- (Hoch-)Schulpraktikum, das integrierter Bestandteil einer (Hoch-)schulausbildung ist
- Einfühlungsverhältnis

Arbeitsverhältnis

- Arbeitszweck überwiegt Bildungszweck
- zB Anlernling
- zB Praktikum mit verschleiertem Inhalt
- Trainee
- Werkstudent in den Semesterferien

Wählerliste

Zu Ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dürfen wählen

Berufliche Tätigkeiten mit Bildungsinhalten

Berufsausbildung

AZUBIS
dürfen wählen,
falls sie nicht in reinen Ausbildungsbetrieben beschäftigt sind

Sonstige Rechtsverhältnisse

Kein Arbeitsverhältnis

Vertragsverhältnis iSd § 26 BBiG

PRAKTIKANTEN, VOLONTÖRE
dürfen wählen

Kein Vertragsverhältnis

HOCHSCHULPRAKTIKANTEN
dürfen nicht wählen
Ausnahme:
DUALE HOCHSCHULE, wenn mit Ausbildungsvertrag mit Ausbildungsunternehmen

Arbeitsverhältnis

TRAINEES,
WERKSTUDENTEN
SCHEINPRAKITIKANTEN
dürfen wählen

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Wahlrecht der Leiharbeitnehmer

„Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden." (§ 7 Satz 2 BetrVG)

- **Wahlrecht ab dem ersten Einsatztag, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind** (Begr. RegE BT-Drucks. 14/5741, S. 36).
- **Stichtag für Prognose: Wahltag** (LAG RP 17.6.2015, 4 TaBV 14/14)
- **Einsatz in der Vergangenheit und / oder Zukunft**
- **Im wesentlichen ununterbrochener Einsatz; unschädlich: kleinere Unterbrechungen** (LAG Hamm 18.9.2015, 13 TaBV 20/15)
- **Jederzeitiges Austauschrecht des Verleihers laut AÜG-Vertrag kann Wahlrecht entgegenstehen** (LAG RP aaO)
- Auch bei unwirksamem Überlassungsvertrag und bei Konzernentsendung

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

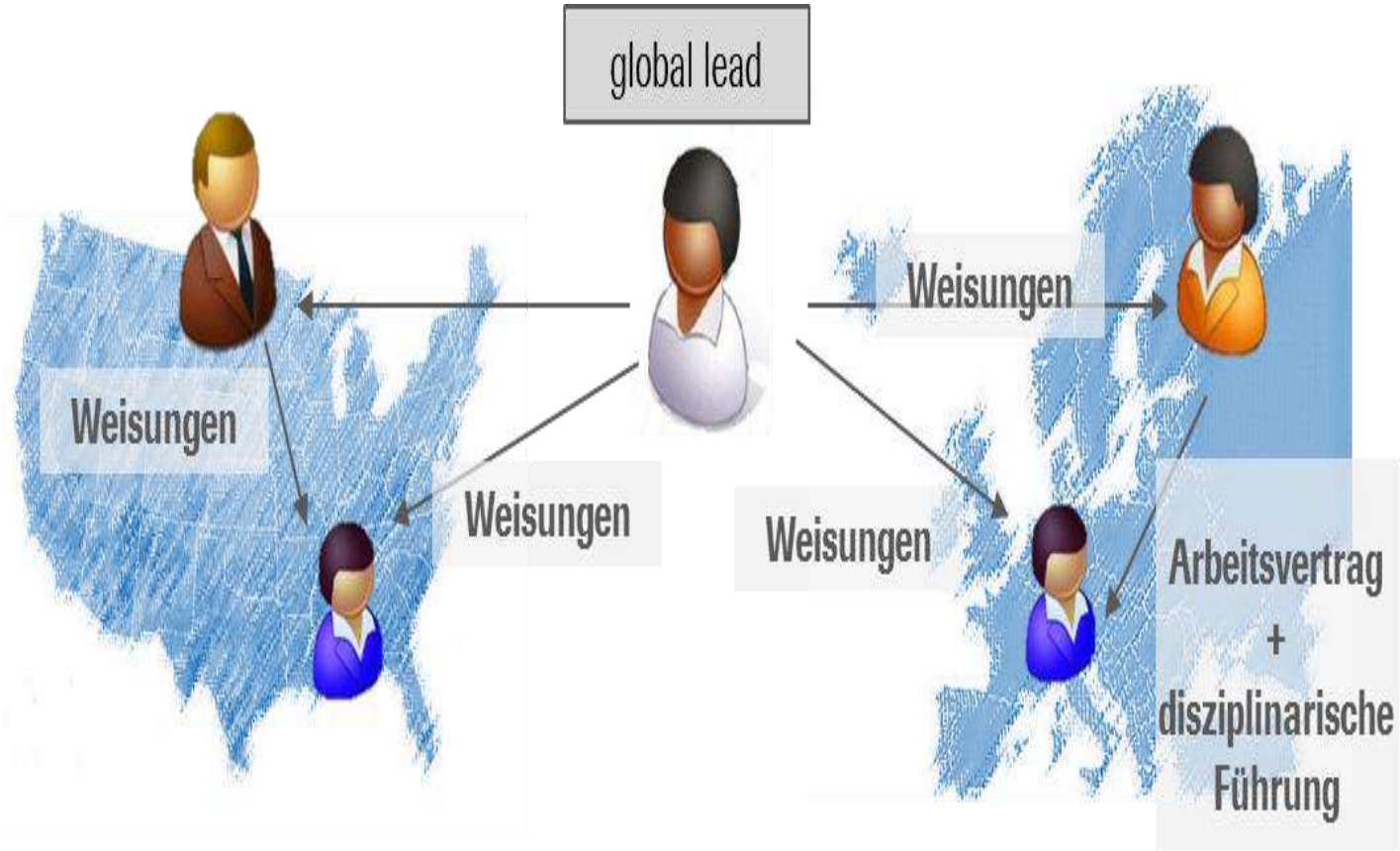
Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Matrixorganisation



Aktives Wahlrecht des Matrixmanagers („global lead“) und der ihm unterstellten Mitarbeiter?

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Arbeit im Realbetrieb unter Weisung eines firmenfremden Matrixmanagers vom Ausland aus: Betriebszugehörigkeit im Realbetrieb?

- Die B-GmbH ist Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns.
- In ihrem Frankfurter Werk arbeiten über 250 Beschäftigte, hauptsächlich in der Produktion.
- K ist seit 2013 bei der B-GmbH tätig und seit 2015 „Chief Commercial Officer“ (CCO).
- Er berichtet gem. arbeitsvertraglicher Vereinbarung direkt an den CEO der Muttergesellschaft in den USA.
- K ist u. a. verantwortlich für die fachliche Führung der weltweiten Marketing- und Vertriebsteams. In Deutschland vertritt K gelegentlich den „Local Sales Manager“ der Beklagten nach außen.
- K unterstehen einige weitere Mitarbeiter der B-GmbH im Marketingbereich sowie eine Assistentin. Er genehmigt u. a. deren Urlaubsanträge.
- Seinen Urlaub vereinbart K mit dem CEO. Die Urlaubszeiten werden dann der B-GmbH gemeldet, ohne dass diese eine Freistellungserklärung abgibt.
- K verfügt bei der B-GmbH über ein Büro, kann aber auch im Homeoffice arbeiten. Mehr als ein Drittel der Arbeitstage verbringt K mit Dienstreisen.
- Er erhält keine fachlichen Weisungen vom Geschäftsführer der B-GmbH.

LAG Hessen 26.8.2020 – 2 Sa 119/20, NZA-RR 2021, 222 m. Anm. Sura

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Arbeit im Realbetrieb unter Weisung eines firmenfremden Matrixmanagers vom Ausland aus: Betriebszugehörigkeit im Realbetrieb? JA

- **(+), wenn ein AN seinen Arbeitsplatz in einem „realen“ Betrieb hat**
- **(+), auch dann, wenn dieser AN…**
  - **dem Weisungsrecht einem (unternehmensfremden) MM unterstellt wird der für den AN erkennbar das Weisungsrecht für den Vertrags-AG ausübt (LAG Hessen 26.8.2020, NZA-RR 2021, 222)**
  - **an unternehmensübergreifenden Projekten mit anderen AN zusammenarbeitet, solange er damit auch den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs dient, dem er angehört, weil er dort seinen Arbeitsplatz hat**
  - **gelegentlich andere Betriebe aufsucht; (Grenze: keine dauerhafte Tätigkeit im anderen Betrieb oder dortige Arbeit „bis auf weiteres)**
  - **nicht im realen Betrieb arbeitet, sondern nur mobil oder im Homeoffice tätig wird, aber vom realen Betrieb aus betreut wird, wo die ihn betreffenden wesentlichen Arbeitgeberentscheidungen gefällt werden**

Wählerliste

Arbeit vom Ausland aus für Realbetrieb im Inland unter Weisung eines firmenfremden Matrixmanagers im Realbetrieb: Betriebszugehörigkeit im Realbetrieb?

- A ist ein internationaler Konzern mit einem Betrieb in Henningsdorf
- B ist Product Marketing Managerin und Arbeitnehmerin der C Lda., einer portugiesischen Gesellschaft im A Konzern.
- B arbeitet überwiegend in ihrem Homeoffice in Portugal.
- Sie ist zu ca. 70% ihrer Arbeitszeit für die A und zu etwa 30% für die portugiesische Schwestergesellschaft C tätig.
- Sie verfolgt den bei der A angesiedelten Betriebszweck (insbes. Marketing).
- B ist organisatorisch in die Betriebsstätte der C in Portugal eingegliedert und unterliegt der dortigen Personalverwaltung. Von dort erhält sie auch ihr Gehalt.
- B ist keinem anderen Arbeitnehmer weisungsbefugt.
- Sie ist fachlich und disziplinarisch Frau F weisungsunterworfen, die in einer französischen Gesellschaft des A-Konzerns beschäftigt ist, aber immer wieder in Henningsdorf unter einer dort tätigen Führungskraft gearbeitet hat.

LAG Berlin-Brandenburg 18.04.2024 – 10 TaBV 1088/23, BeckRS 2024, 44779

Wählerliste

Eingliederung in den Betrieb Henningsdorf…

- wenn sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben des AN eine Einbindung bei der Erfüllung der im Betrieb von den dortigen AN zu erledigenden operativen Aufgaben oder in die dortigen Arbeitsprozesse ergibt
- wenn der AN seinen Aufgaben nur in regelmäßiger Zusammenarbeit mit AN des fraglichen Betriebes nachkommen kann und daher in die dortigen Arbeitsabläufe eingebunden ist.
- Eine tatsächliche auch partielle Anwesenheit im Betrieb ist ein gewichtiges Indiz für eine Eingliederung in die betrieblichen Arbeitsabläufe.
- Dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet, ist nicht zwingend erforderlich. Es gilt ein „funktionaler Betriebsbegriff“
- LAG BB: alleinige Tätigkeit für den dt. Betrieb genügt aber nicht, wenn AN in einen anderen Betrieb eingegliedert ist, von dort aus verwaltet wird und nur von dort aus disziplinarische Weisungen erhält.

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Wahlberechtigung auch (nur) bei fachl. Weisungsberechtigung im Betrieb, ohne dort zu arbeiten?

LAG Baden-Württemberg 13.6.2024 – 3 TaBV 1/24, NZA-RR 2024, 597: nein!

- **Eine Matrix-Führungskraft ist regelmäßig (nur) in ihrem „Stammbetrieb“, nämlich dem Betrieb, dem sie arbeitsvertraglich zur regelmäßigen Arbeitsleistung zugeordnet ist, zum Betriebsrat wahlberechtigt.**
- **Die Kriterien, die das BAG (12.6.2019 - 1 ABR 5/18, NZA 2019, 1288) zur Beurteilung der Frage der Eingliederung von Matrix-Führungskräften im „Anweisungsbetrieb“ nach § 99 BetrVG für maßgeblich erachtet, sind wegen der unterschiedlichen Normzwecke nicht auf die Wahlberechtigung nach § 7 S. 1 BetrVG im „Anweisungsbetrieb“ übertragbar.**
  - **MBR nach § 99 I BetrVG dient vornehmlich den Interessen der schon im Betrieb Beschäftigten; BR soll deren Belange gegen die beabsichtigte Einstellung geltend machen. Diese Interessen können auch bei der Zuweisung von Vorgesetztenfunktionen an bislang betriebsfremde Arbeitnehmer berührt sein.**
  - **Wahlrecht in mehreren Betrieben widerspricht den Repräsentationsgrundsätzen des BetrVG: jeder AN soll nur von einem BR vertreten werden; dies soll „ortsnah“ geschehen; es drohen uU Zuständigkeitskonflikte bei Entsendegremien GBR / KBR**
  - **Rechtsunsicherheit: Dem Wahlvorstand des „Anweisungsbetriebs“ sind Unterstellungsverhältnisse häufig unbekannt; können sich ändern; MM ist uU selbst Teil einer weiterreichenden Anweisungskette**

Wählerliste

Wahlberechtigung auch (nur) bei fachl. Weisungsberechtigung im Betrieb, ohne dort zu arbeiten?

Hess LAG 22.1.2024 – 16 TaBV 98/23 und LAG München 22.5.2024 – 11 TaBV 86/23; LAG Bremen 2.5.2024 – 2 TaBV 2/23: ja!

- **Kein Grund ersichtlich, den Begriff der „Eingliederung“ in verschiedenen BetrVG-Normen unterschiedlich zu verstehen.**
- **Der Matrixmanager ist auch von Fragen der Ordnung im Betrieb der ihm unterstellten Arbeitnehmer (§ 87 I Nr. 1) oder einer dortigen technischen Kontrolleinrichtung (§ 87 I Nr. 6) betroffen und soll daher auch den dort zuständigen BR mitwählen dürfen**
- **Kein Verstoß gegen das Demokratieprinzip, wenn ein Arbeitnehmer, der in mehreren Betrieben eingegliedert ist, auch in mehreren Betrieben wahlberechtigt ist.**
- **Möglicherweise ist Matrixmanager erheblich in Arbeitsprozesse im Anweisungsbetrieb eingebunden und nimmt dort Führungsaufgaben wahr (in Bremen: ZV-Gespräche, Urlaub)**
- **Mehrfachrepräsentation im GBR desselben Arbeitnehmers, der in mehreren Betrieben wahlberechtigt ist, ist hinzunehmen, weil praktisch vernachlässigbar.**

Wählerliste

Wahlberechtigung auch (nur) bei fachl. Weisungsberechtigung im Betrieb, ohne dort zu arbeiten? JA!! (BAG 22.5.2025 – 7 ABR 28/24)

- **Der Begriff der Eingliederung ist in § 99 BetrVG genauso wie hinsichtlich der Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG zu verstehen.**
- **Gehören einem Unternehmen mehrere Betriebe an und wird ein Arbeitnehmer in mehreren Betrieben dieses Unternehmens eingesetzt, so erwirbt der Arbeitnehmer die Zugehörigkeit zu diesen Betrieben und ist dort wahlberechtigt.**
- **Der Matrixmanager ist auch in den Betrieb der ihm unterstellten Arbeitnehmer eingegliedert, wenn durch die Wahrnehmung der Führungsaufgaben zugleich der arbeitstechnische Zweck des Betriebs verwirklicht wird, in dem die ihm unterstellten Mitarbeiter tätig sind.**
- **Keine Rolle spielt, ob der Matrixmanager im „Anweisungsbetrieb“…**
  - **über das disziplinarische Weisungsrecht über die ihm dort Unterstellten verfügt**
  - **auf dem dortigen Betriebsgelände arbeitet oder in einem bestimmten zeitlichen Mindestumfang „vor Ort“ ist**
  - **selbst an die Weisungen einer Führungskraft in diesem Betrieb gebunden ist (jdf wenn Betrieb zum selben Unternehmen gehört).**
- **Entscheidend ist eine Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalles.**

Wählerliste

Wahlberechtigung auch (nur) bei fachl. Weisungsberechtigung im Betrieb, ohne dort zu arbeiten? JA!! (BAG 22.5.2025 – 7 ABR 28/24)

- Typischerweise liegt eine Eingliederung der Führungskraft vor, wenn sie zur Durchführung der ihr obliegenden Aufgaben mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern regelmäßig zusammenarbeiten muss und damit ihre fachlichen Weisungsbefugnisse auch tatsächlich wahrnimmt.
- Wenngleich der zeitliche Umfang einer „Vor-Ort-Präsenz“ der Matrix-Führungskräfte im Betrieb für deren Eingliederung nicht den Ausschlag gibt (und sich quantitative und/oder qualitative Vorgaben für die Würdigung einer Eingliederungsrelevanz ohnehin verbieten), wäre ggf. bei der Gesamtwürdigung der Einzelfallumstände - in Abhängigkeit von den konkreten, die „Leitung“ und „Führung“ betreffenden Tätigkeiten - zu berücksichtigen, dass nicht jede vereinzelte Vor- oder Zuarbeit für den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs die Eingliederung in diesen auslöst, sondern in erster Linie durch eine regelmäßige Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern des Betriebs vermittelt ist.
- Andererseits schiene eine Einbindung in die betrieblichen Arbeitsprozesse auch nicht bereits dann ausgeschlossen, wenn eine Führungskraft ein weitgehend selbständig arbeitendes Team leitet und die (fachliche) Führung deshalb im Arbeitsalltag keinen großen Raum einnimmt.
- Letztlich unterliegt dies der Würdigung der Tatsachengerichte.
- Indiz: Beteiligung des BR im Anweisungsbetrieb nach § 99 BetrVG bei der „Einstellung“ des Matrix-Managers zur dortigen Führungskraft
- Folgeproblem: Passives Wahlrecht in allen Betrieben?

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Gilt dasselbe bei einer unternehmensübergreifenden Matrix?

A beschäftigt in ihrem - einzigen - Betrieb in Bremen 500 Arbeitnehmer.

A gehört zum K-Konzern, dessen Konzernmutter ihren Sitz in den USA hat und der über eine unternehmensübergreifende Matrixstrukturen verfügt.

B ist Fachvorgesetzter von im Bremer Betrieb Beschäftigten, nimmt seine Aufgaben aber nicht vor Ort, sondern vom Ausland aus im Wege von Videokonferenzen wahr.

B führt mit den ihm unterstellten Mitarbeitern im Bremer Betrieb Zielvereinbarungs-gespräche durch. Diese müssen sich auch hinsichtlich ihres Urlaubs mit ihm abstimmen.

B verfügt über keinen Arbeitsvertrag mit A, sondern nur über einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen des K-Konzerns.

Ist das BetrVG räumlich überhaupt anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis des B nicht dem deutschen Recht unterliegt?

Liegt eine nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung von B im Bremer Betrieb vor?

BAG 23.9.2025 – 1 ABR 25/24, ZIP 2026, 125

Wählerliste

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Gilt dasselbe bei einer unternehmensübergreifenden Matrix?

Der räumliche Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes richtet sich nach dem Territorialitätsprinzip.

Danach gilt das Gesetz unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer sowie ungeachtet der für die einzelnen Arbeitsverhältnisse maßgebenden Rechtsordnung für sämtliche inländischen Betriebe

Gegenstand des Verfahrens ist die Frage, ob dem Betriebsrat eines im Inland gelegenen Betriebs ein Beteiligungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen in Form von Einstellungen zusteht.

Anknüpfungspunkt für die rechtliche Beurteilung ist die Eingliederung in den Betrieb.

Auf die Frage, ob die betreffenden Arbeitnehmer vom persönlichen Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes erfasst werden, weil sie trotz ihrer Auslandstätigkeit einem inländischen Betrieb zugehören kommt es deshalb nicht an.

BAG 23.9.2025 – 1 ABR 25/24, ZIP 2026, 125 Rn. 16 f.

Wählerliste

Gilt dasselbe bei einer unternehmensübergreifenden Matrix?

Eine Einstellung in einen Betrieb iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG setzt voraus, dass die betreffende Person selbst eine weisungsgebundene Tätigkeit ausübt.

Dem Inhaber des Betriebs muss - zumindest teilweise - ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht bezogen auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung ihr gegenüber zustehen

Das gilt auch für Führungskräfte.

Die bei einem Einsatz von Drittpersonal erforderlichen Weisungsbefugnisse des Betriebsinhabers, durch die ihm eine betriebsverfassungsrechtlich relevante - und sei es nur partielle - Arbeitgeberstellung gegenüber solchen Personen zukommt, können nicht dadurch ersetzt werden, dass in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehende Führungskräfte zu Vorgesetzten von schon betriebsangehörigen Arbeitnehmern bestellt werden.

Das Erfordernis einer - zumindest partiellen - Personalhoheit des Betriebsinhabers ist für die Beteiligungsbedürftigkeit der Maßnahme unerlässlich und muss damit auch bei solchen Führungskräften gegeben sein, die - wie hier - bei anderen dem Konzern zugehörigen Unternehmen angestellt sind.

Der Beschäftigte muss so in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert sein, dass der Betriebsinhaber ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit trifft.

BAG 23.9.2025 – 1 ABR 25/24, ZIP 2026, 125 Rn. 19 f.

Wählerliste

Gilt dasselbe bei einer unternehmensübergreifenden Matrix?

Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation hängt dabei von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab

Sie ist nicht schon dann anzunehmen, wenn Personen im Betrieb des Auftraggebers tätig werden und ihre Dienstleistung oder das von ihnen zu erstellende Werk nach Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingeplant oder detailliert beschrieben ist

Eine Eingliederung in den Betrieb setzt voraus dass sich aus der tatsächlichen Wahrnehmung dieser - im Einzelfall konkret zu bestimmenden - Aufgaben eine Einbindung in die Erfüllung der im Betrieb von den dortigen Arbeitnehmern zu erledigenden Aufgaben oder in die Arbeitsprozesse ergibt.

Davon ist typischerweise auszugehen, wenn die Führungskraft zur Durchführung ihrer Aufgaben mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern regelmäßig zusammenarbeiten muss und sie damit ihre fachlichen Weisungsbefugnisse auch tatsächlich wahrnimmt

Allein mit dem Führen von „Zielvereinbarungsgesprächen“ oder mit der Rücksichtnahme auf die „Urlaubsplanung“ verwirklicht die Führungskraft noch keine gemeinsamen Betriebszwecke mit den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern.

Notwendig ist eine Einbindung in die im Betrieb zu erledigenden operativen Aufgaben oder in die Arbeitsprozesse.

BAG 23.9.2025 – 1 ABR 25/24, ZIP 2026, 125 Rn. 19 f.

Wählbarkeit: Voraussetzungen (§ 8 BetrVG)

- **Wahlberechtigung (§ 7 BetrVG)**
- **Vollendung des 18. Lebensjahrs z.Zt. der Stimmabgabe**
- **6-monatige Betriebs-/Unternehmens-/Konzernzugehörigkeit am (letzten) Tag der Stimmabgabe**
- **Eintragung in Wählerliste**

  <u>auch wählbar:</u> Arbeitnehmer mit ruhendem Arbeitsverhältnis, soweit noch betriebszugehörig (z. B. Elternzeitler)

  <u>nicht</u> wählbar: Leih-AN im Betrieb des Entleihers (§ 14 II 1 AÜG); selbst bei fehlender Gewerbsmäßigkeit (BAG 17.2.2010, 7 ABR 51/08)

- **Der ordentlich gekündigte Arbeitnehmer bleibt für die Wahl des Betriebsrats nach § 8 I BetrVG wählbar, wenn er eine Kündigungsschutzklage erhoben hat.**
- **Das gilt auch dann, wenn die Betriebsratswahl nach Ablauf der Kündigungsfrist durchgeführt und der gekündigte Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigt wird**
  (BAG 10.11.2004, 7 ABR 12/04)

Weniger Wahlbewerber als Sitze

- **Es steht der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn weniger Arbeitnehmer für das Betriebsratsamt kandidieren als die nach der Staffel des § 9 BetrVG festgelegte Zahl der Betriebsratsmitglieder.**
- **In einem solchen Fall ist bei der Betriebsratsgröße auf die jeweils nächst-niedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.**

BAG 24.04.2024, 7 ABR 26/23, NZA 2024, 1220

Werden innerhalb der zweiwöchigen Frist weniger Wahlbewerber vorgeschlagen als nach § 9 BetrVG Betriebsratssitze zu besetzen sind, hat der Wahlvorstand keine Nachfrist zur Einreichung weiterer Vorschläge zu setzen. § 9 WO findet insofern keine analoge Anwendung, da ein Betriebsrat gewählt werden kann, wenn weniger Wahlbewerber zur Verfügung stehen als Betriebsratssitze zu besetzen sind.

BAG 22.05.2025, 7 ABR 10/24, NZA 2025, 1576 f

Wahlvorschläge

Einreichung (§ 14 III-V BetrVG, § 6 I WO):

- **schriftlich ≤ 2 Wochen nach Wahlausschreiben**
- **WV kann Uhrzeit für letzten Tag der Frist bestimmen** (§ 41 II 1 WO nF)
  Uhrzeit darf aber nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wähler an diesem Tag liegen (§ 41 II 2 WO nF)
- Frist kann nicht verlängert werden. Ist nach Ablauf keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, muss der WV dies sofort bekannt machen 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 (BAG 22.05.2025, 7 ABR 10/24, NZA 2025,1576)
- **Zustimmung der Kandidaten nur in Schriftform, nicht in Textform („Email“)**
  BAG 20.10.2021, 7 ABR 36/20, NZA 2021, 569 f)
- **Neue Unterschriftserfordernisse** (§ 14 IV, V BetrVG nF)
  - **Betriebe ≤ 20 wahlberechtigte AN: kein Unterschriftserfordernis (AN kann sich also selbst vorschlagen)**
  - **Betriebe 21-100 wahlberechtige AN: mind. 2 wahlberechtige AN**
  - **Betriebe > 100 wahlberechtigte AN: mind. 5 % der wahlberechtigten AN**
  - **stets genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte AN**
  - **bei Vorschlägen von im Betrieb vertretenen Gewerkschaften: Unterschrift von 2 Gewerkschaftsbeauftragten**

Rechtsschutzmöglichkeiten

Präventiver Rechtsschutz vor der Wahl

Berichtigende Eingriffe in das Wahlverfahren

Antragsbefugt ist, wer anfechtungsberechtigt iSd § 19 II BetrVG ist:
AG, im Betrieb vertretene Gew., 3 AN

Beispiele:

- Falsche Größe des Betriebsrats (Korrektur des Wahlausschreibens
- Verkennung des Betriebsbegriffs (aber: Beurteilungsspielraums WV)
- (Nicht-)Zulassung einer Vorschlagsliste
- Beanstandung einer Vorschlagsliste
- Falsche Berechnung der Sitze für das Minderheitengeschlecht

Antrag auf Abbruch der Wahl

- Die eingeleitete BR-Wahl kann aufgrund von Mängeln im Wahlverfahren nur dann abgebrochen werden, wenn sie voraussichtlich nichtig wäre; bloße Anfechtbarkeit genügt hierfür nicht (BAG 27.7.2011, NZA 2013, 345)
- Nur in besonderen Ausnahmefällen
- Offensichtlicher und besonders grober Verstoß gegen WahlR; zu beurteilen vom Standpunkt desjenigen, dem der Wahlvorgang selbst bekannt ist, weil er mit den Betriebsinterna vertraut ist

Verfügungsansprüche weiterer Beteiligter

Betriebsstruktur

Wahlvorstand

Wahlverfahren

Wählerliste

Wahlvorschlag

Gerichtliche Eingriffe

Wahlvorstand

Erteilung von Auskünften durch den Arbeitgeber für Wählerliste und Zurverfügungstellung der erforderlichen Unterlagen: § 2 Abs. 2 WO

Zurverfügungstellung der erforderlichen Sachmittel (§ 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)

Zugangsrecht zum Betrieb (auch bei erfolgter Kündigung und Freistellung/Hausverbot (organschaftliche Tätigkeit als Wahlvorstandsmitglied steht etwaigem Hausverbot gegenüber Wahlvorstandsmitglied oder Wahlbewerber entgegen (str.: etwa GK-BetrVG-Kreutz, Bd. I, 12. Aufl. 2022, § 20 Rn. 15)

Wahlbewerber

Zugangsrecht zum Betrieb

Beschränkung oder Unterbindung rechtmäßiger Wahlwerbung

Nichtzulassung von Wahlvorschlägen (§§ 14, Abs. 3, 4 und 5 BetrVG,6 f WO)

unzulässige („wahrheitswidrige“) Wahlwerbung (Wahlbeeinflussung) durch Arbeitgeber (vgl. auch: Wahlbeeinflussungsverbot: § 20 Abs. 2)

Drohung mit Ausschluss von Mitgliedern wegen Kandidatur auf anderer als der von der Gewerkschaft unterzeichneten Vorschlagsliste (§ 20 Abs. 2 BetrVG ? – nach BGH nur gerechtfertigt bei Untersagung gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens, nicht Gebieten gewerkschaftskonformen Verhaltens

Verfügungsansprüche weiterer Beteiligter

Arbeitnehmer

Aufnahme eines Arbeitnehmers in die Wählerliste/Streichung eines Arbeitnehmers in der Wählerliste

Zurückweisung eines (form- und fristgerechten) Einspruchs gegen die Wählerliste durch den Wahlvorstand (§ 4 WO

Gewerkschaft

Antrag auf gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 BetrVG oder nach § 17 Abs. 4 BetrVG: § 16 Abs. 2 BetrVG gilt analog, wenn das gerichtliche Bestellungsverfahren bereits vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats eingeleitet und zwischenzeitlich noch kein Wahlvorstand durch den GBR oder KBR nach § 17 Abs. 1 BetrVG bestellt oder in einer Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 2 BetrVG gewählt worden ist (BAG 23.11.2016, 7 ABR 13/15, NZA 2017, S. 589)

Zulassung (Nichtzulassung) eines Wahlvorschlags

Behinderung rechtmäßiger Wahlwerbung/Verteilen von Wahlwerbung, Sammeln von Stützunterschriften für Wahlvorschläge (§ 14 Abs. 4 BetrVG

Verwendung eines irreführenden Kennworts für eine Vorschlagsliste:
„IG Metall Kompetenz für gute Arbeit“ (BAG 26.10.2016, NZA-RR 2017, 194)

Betriebsratswahl 2026

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Frank Maschmann
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht
Universität Regensburg
Email: frank.maschmann@ur.de

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche ☺

info@arbeitsrechtstag.com

Arbeitsrechtstage ©2026

Wahl des Betriebsrats nach dem BRModG

- Inhaltsübersicht -

	Seite
1. Betriebsratswahlverfahren im Überblick	**2**
1.1. Reguläres Wahlverfahren	3
1.2. Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren	4
1.3. Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren	5
2. Größe und Zusammensetzung des Betriebsrats	**6**
2.1. Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG)	6
2.2. Vertretung des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 II BetrVG)	7
3. Wahl des Betriebsrats	**8**
3.1. Zeitpunkt der Wahl (§ 13 BetrVG)	8
3.2. Wahlvorstand (§§ 16 ff. BetrVG, § 1 WO)	8
3.2.1. Bestellung (§ 16 BetrVG)	8
3.2.2. Aufgaben und Arbeitsweise (§ 1 WO)	9
3.2.3. Schutz (§ 15 III KSchG)	10
3.3. Wahlberechtigung (§ 7 BetrVG)	10
3.4. Zuordnung der Leitenden Angestellten bei Wahlen (§ 18a BetrVG)	12
3.5. Wählbarkeit (§ 8 BetrVG)	13
3.6. Wählerliste	13
3.6.1. Aufstellung (§ 2 WO)	13
3.6.2. Einspruch, Berichtigung (§ 4 WO)	13
3.7. Wahlausschreiben (§ 3 WO)	14
3.8. Vorschlagslisten (§§ 6 ff. WO)	16
3.8.1. Allgemeines	16
3.8.2. Einreichung (§ 6; § 7 I, II 1 WO)	16
3.8.3. Prüfung (§§ 7, 8 WO)	17
3.8.4. Nachfrist (§ 9 WO)	17
3.8.5. Bekanntgabe (§ 10 WO)	17
3.9. Stimmabgabe/Stimmauszählung	18
3.9.1. Vorbereitung und Durchführung der Stimmabgabe (§§ 11, 12 WO)	18
3.9.2. Öffentliche Stimmauszählung (§§ 13, 14 WO)	18
3.10. Wahlverfahren	19
3.10.1. Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten (§ 14 II 1 BetrVG, §§ 11 ff. WO)	19
3.10.1.1. Stimmabgabe auf Vorschlagslisten	19
3.10.1.2. Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten	19
3.10.1.3. Berücksichtigung des Geschlechts in der Minderheit	20
3.10.1.4. Ablehnung der Wahl	22
3.10.2. Wahlverfahren bei einer Vorschlagsliste (§ 14 II 2 BetrVG, §§ 20 ff. WO)	23
3.10.2.1. Mehrheitswahl	23
3.10.2.2. Ermittlung der Gewählten	23
3.10.3. Briefwahl (§§ 24 ff. WO)	25
3.11. Aufgaben nach Durchführung der Wahl	26
3.11.1. Wahlniederschrift (§ 16 WO)	26
3.11.2. Benachrichtigung und Bekanntmachung der Gewählten (§§ 17, 18 WO)	26
3.12. Verbot der Wahlbehinderung/Wahlbeeinflussung (§ 20 I, II; § 119 I Nr. 1, II BetrVG)	26
3.13. Wahlkosten (§ 20 III BetrVG)	30
3.14. Kündigungsschutz für Wahlvorstand und Wahlbewerber (§ 15 III KSchG)	30
3.15. Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG)	30

1. Betriebsratswahlverfahren im Überblick

Die grundlegenden Bestimmungen über **Zusammensetzung** und **Wahl** des **Betriebsrats** sind in den §§ 7 bis 20 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthalten.

Die **Durchführung** der **Wahl** im Einzelnen ist durch eine Wahlordnung (WO) geregelt.

Die **Leitung** der **Wahl** obliegt dem Wahlvorstand (WV).

Je nach Größe des Betriebs wird im **vereinfachten** oder im **regulären** Wahlverfahren gewählt:

- In Betrieben mit in der Regel **5 bis 100** wahlberechtigten Arbeitnehmern*
  muss im **vereinfachten zweistufigen** Verfahren (s. 1.2.) gewählt werden (§ 14a I BetrVG).

  Ist der Wahlvorstand vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder Arbeitsgericht bestellt, wird im **vereinfachten einstufigen** Verfahren (s. 1.3.) gewählt (§ 14a III BetrVG).

- In Betrieben mit in der Regel **101 bis 200** wahlberechtigten Arbeitnehmern
  - wird grundsätzlich im **regulären** Wahlverfahren gewählt.
  - Wahlvorstand und Arbeitgeber können aber auch
    das **vereinfachte** Wahlverfahren vereinbaren (§ 14a V BetrVG).

- In Betrieben mit in der Regel **mehr als 200** wahlberechtigten Arbeitnehmern
  muss im **regulären** Wahlverfahren gewählt werden.

Die textliche Darstellung nach den tabellarischen Übersichten bezieht sich lediglich auf das reguläre Wahlverfahren.

* Steht für weibliche und männliche Arbeitnehmer sowie solche des dritten Geschlechts.
Gleiches gilt natürlich auch für Wähler, Wahlberechtigter, Bewerber, Kandidat, Listenvertreter, Gewählter, Vorsitzender u.a.

----- gelb markiert sind die Änderungen im Wahlverfahren durch das BRModG und die WahlO nF.

1.1. Reguläres Wahlverfahren

Ereignis	Frist	Rechtsgrundlage
Bestellung des WV durch BR	≥ 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des BR	§ 16 BetrVG
1. Sitzung des WV	unverzüglich nach WV-Bestellung	§ 18 I BetrVG
Erstellung der Wählerliste getrennt nach Geschlechtern	unverzüglich nach WV-Bestellung	§ 2 I WO
spätester Termin für die Zuordnung der Leitenden Angestellten	unverzüglich nach Aufstellung der Wählerliste, spätestens 2 Wochen vor Wahlausschreiben-Erlass	§ 18a BetrVG
Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens (= Einleitung der Wahl) nach Ermittlung der Mindestquote Männer/Frauen im BR	≥ 6 Wochen vor dem 1. Tag der Stimmabgabe bis zum Abschluss der Stimmabgabe, Beginn der Einspruchsfrist gegen die Wählerliste	§ 3 WO, § 4 I WO
Auslegung/Bekanntmachung der Wählerliste und WO	am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis Abschluss der Stimmabgabe	§ 2 IV WO
ggf. Einspruch gegen die Wählerliste	*< 2 Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens*	*§ 4 I WO*
ggf. Bekanntgabe der Entscheidung über Einsprüche gegen Wählerliste	*unverzüglich, spätestens am Tage vor Beginn der Stimmabgabe*	*§ 4 II WO*
Einreichung von Vorschlagslisten	< 2 Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens	§ 6 WO
Bestätigung und Prüfung der Vorschlagslisten, *ggf. Beanstandung*	unverzüglich nach Eingang, möglichst ≤ 2 Arbeitstage	§ 7 WO
ggf. Beseitigung heilbarer Mängel von Vorschlagslisten	*3 Arbeitstage ab WV-Beanstandung zu eingereichten Vorschlagslisten*	*§ 8 II WO*
ggf. Feststellung, dass mehrere gültige Vorschlagslisten vorliegen	*Unverzüglich nach Ablauf von 2 Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens*	*§§ 7 ff. WO*
ggf. Feststellung, dass eine gültige Vorschlagsliste vorliegt, dann Beschluss über Berichtigung des Wahlausschreibens, dass Mehrheitswahl	*Unverzüglich nach Ablauf von 2 Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens*	*§§ 7 ff. WO*
ggf. Feststellung, dass keine gültige Liste eingereicht worden ist und Nachfrist zur Einreichung von Vorschlagslisten durch Aushang	*1 Woche ab fruchtlosem Verstreichen der Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten (2 Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens)*	*§§ 7 ff. WO, § 9 WO*
Bekanntmachung der gültigen Vorschlagslisten	≥ 1 Woche vor Beginn der Stimmabgabe	§ 10 WO
ggf. Berichtigung oder Ergänzung der Wählerliste	*bis zum Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe*	*§ 4 III WO*
Termin für Stimmabgabe (= Wahltag)	≥ 1 Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden BR (Sollvorschrift)	§ 3 I 3 WO
Stimmauszählung	unverzüglich nach Wahlabschluss	§ 13 WO
Benachrichtigung der Gewählten	unverzüglich nach Ergebnisermittlung	§ 17 I 1 WO
ggf. Ablehnung der Wahl	*≤ 3 Arbeitstage ab Zugang der Benachrichtigung*	*§ 17 I 2, II WO*
Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch zweiwöchigen Aushang	unverzüglich nachdem die Gewählten endgültig feststehen	§ 18 WO
Einberufung der 1. BR-Sitzung	≤ 1 Woche nach Stimmabgabe	§ 29 BetrVG
ggf. Anfechtung der Wahl	*≤ 2 Wochen ab Bekanntgabe*	*§ 19 BetrVG*

1.2. Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren

Ereignis	Frist	Rechtsgrundlage
Einladung zur 1. Wahlversammlung durch 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft	≥ 1 Woche vor 1. Wahlversammlung	§ 28 WO
Wahl des WV auf der 1. Wahlversammlung	unverzüglich auf Wahlversammlung; u.U., wenn nicht gewählt oder Versammlung nicht zustande gekommen, Bestellung durch ArbGericht	§ 14a I BetrVG i.V.m. 17a Nr. 3 BetrVG
Erstellung der Wählerliste getrennt nach Geschlechtern	unverzüglich auf Wahlversammlung; Unterlagen werden dem WV von einladenden Personen überreicht	§ 30 I WO, § 28 II WO
spätester Termin für die Zuordnung der Leitenden Angestellten	unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten	§ 18a I BetrVG
Erlass des Wahlausschreibens (= Einleitung der Wahl)	noch auf 1. Wahlversammlung	§ 31 I WO
Auslegung des Wahlausschreibens	vom Tage des Erlasses an	§ 31 II WO
Auslegung der Wählerliste und Wahlordnung	Am Tag der Einleitung der Wahl (= Erlass des Wahlausschreibens)	§ 30 I 6 WO i.V.m. § 2 IV WO
ggf. Einspruch gegen Wählerliste	*< 3 Tage nach Erlass des Wahlausschreibens*	*§ 30 II WO*
ggf. Bekanntgabe der Entscheidung über Einspruch gegen Wählerliste	*unverzüglich; spätester Zugang am Tag vor Stimmabgabe*	*§ 30 II 2 WO, § 4 II 5 WO*
Einreichung von Wahlvorschlägen	bis zum Abschluss der Wahlversammlung; für AN auch mündlich möglich, nicht für Gewerkschaften	§ 14a II BetrVG § 33 I WO
Prüfung der Wahlvorschläge	noch auf 1. Wahlversammlung	§ 33 III 1 WO, § 7 WO
ggf. Beseitigung heilbarer Mängel von Vorschlagslisten	*noch auf 1. Wahlversammlung*	*§ 33 III 2 WO, § 8 WO*
Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge	unmittelbar nach 1. Wahlversammlung	§ 33 IV WO
ggf. Antrag auf nachträglich schriftliche Stimmabgabe	*bis 3 Tage vor 2. Wahlversammlung*	*§ 35 I 2 WO*
2. Wahlversammlung/Wahltag	eine Woche nach 1. Wahlversammlung	§ 14a I 4 BetrVG
letzter Tag für nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	muss (praktisch: kann) nicht mit Wahltermin am gleichen Tag sein, Frist kann von WV bestimmt werden	§ 35 II WO
Stimmauszählung	unverzüglich nach Abschluss der Wahl *(ggf. erst nach Eingang der Stimmen aus der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe)*	§ 34 III-V WO § 35 III, V WO
Benachrichtigung der Gewählten	unverzüglich nach Auszählung	§ 17 WO
ggf. Ablehnung der Wahl	*≤ 3 Arbeitstage nach Zugang der Benachrichtigung*	*§ 17 I 2 WO*
Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch 2-wöchigen Aushang	unverzüglich nach Feststellung der Gewählten	§ 18 WO
Einberufung der 1. BR-Sitzung	vor Ablauf einer Woche nach Wahlabschluss	§ 29 I BetrVG
ggf. Anfechtung der Wahl	*≤ 2 Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses*	*§ 19 II 2 BetrVG*

1.3. Vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren

Ereignis	Frist	Rechtsgrundlage
Bestellung des WV durch BR	≥ 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des BR. Falls Frist nicht eingehalten, kann bis zur 3. Woche der WV durch den GBR, KBR oder auf Antrag von 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern durch Arbeitsgericht bestellt werden	§ 17a Nr. 1 BetrVG
1. Sitzung des WV	unverzüglich nach WV-Bestellung	§ 18 I BetrVG
Erstellung der Wählerliste getrennt nach Geschlechtern	unverzüglich nach WV-Bestellung	§ 36 I WO i.V.m. § 2 I WO
spätester Termin für die Zuordnung der Leitenden Angestellten	unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens 2 Wochen vor Einleitung der Wahl	§ 18a I BetrVG
Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens (= Einleitung der Wahl) nach Ermittlung der Mindest-quote Männer/Frauen im BR	unverzüglich	§ 36 II WO
Auslegung/Bekanntmachung der Wählerliste und Wahlordnung	am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens	§ 36 I 3 WO i.V.m. § 2 IV WO
ggf. Einspruch gegen die Wählerliste	*bis 3 Tage nach Erlass des Wahlausschreibens*	*§ 36 I WO i.V.m.* *§ 30 II WO*
ggf. Bekanntgabe der Entscheidung über Einspruch gegen Wählerliste	*unverzüglich; spätester Zugang am Tag vor Stimmabgabe*	*§ 4 II 5 WO*
Einreichung von Wahlvorschlägen	≥ 1 Woche vor der Wahlversammlung	§ 36 III Nr. 2 WO i.V.m. § 14a III BetrVG
(ggf. Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen ?)	*gibt es im vereinfachten Verfahren nicht, Wahl findet nicht statt*	§ 36 V 2 WO
Prüfung der Vorschlagslisten	unverzüglich, möglichst binnen 2 Tagen	§ 36 V 2 WO i.V.m. § 33 III 1 WO i.V.m. § 7 WO
ggf. Beseitigung heilbarer Mängel von Vorschlagslisten	*3 Arbeitstage*	*§ 36 V 2 WO i.V.m.* *§ 8 II WO*
Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge	unverzüglich	§ 36 V 3 WO
ggf. Berichtigung oder Ergänzung der Wählerliste		*§ 4 III WO*
ggf. Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	*bis 3 Tage vor der Wahlversammlung*	*§ 36 IV WO i.V.m.* *§ 35 I WO*
Termin für Stimmabgabe (=Wahltag)	1 Woche vor Amtszeitablauf des BR	§ 3 I 3 WO
letzter Tag für nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	letzter Tag soll eine Woche vor dem Tag liegen, an dem Amtszeit des BR abläuft	§ 36 II 3 WO
Stimmauszählung	unverzüglich nach Abschluss der Wahl (einschließlich nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe)	§§ 36 IV WO i.V.m. § 35 WO
Benachrichtigung der Gewählten	unverzüglich nach Auszählung	§ 17 I 1 WO
ggf. Ablehnung der Wahl	*≤ 3 Arbeitstage nach Zugang der Benachrichtigung*	*§ 17 I 2, II WO*
Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch 2-wöchigen Aushang	unverzüglich nach Feststellung der Gewählten	§ 18 WO
(Einberufung der) 1. BR-Sitzung	≤ 1 Woche nach Wahlabschluss	§ 29 BetrVG
ggf. Anfechtung der Wahl	*≤ 2 Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses*	*§ 19 BetrVG*

2. Größe und Zusammensetzung des Betriebsrats

2.1. Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG)

Die Zahl der BR-Mitglieder richtet sich nach der Zahl der Arbeitnehmer, die ein Betrieb in der Regel hat (es gilt die zwingende Staffelung des § 9 S. 1 BetrVG):

5 – 20	wahlberechtigte Arbeitnehmer:	**1** BR-Mitglied
21 – 50	wahlberechtigte Arbeitnehmer:	**3** BR-Mitglieder
51 bis 100	wahlberechtigte Arbeitnehmer Arbeitnehmer:	**5** BR-Mitglieder
101 – 200	Arbeitnehmer:	**7** BR-Mitglieder
201 – 400	Arbeitnehmer:	**9** BR-Mitglieder
401 – 700	Arbeitnehmer:	**11** BR-Mitglieder
701 – 1000	Arbeitnehmer:	**13** BR-Mitglieder
1.001 – 1.500	Arbeitnehmer:	**15** BR-Mitglieder
1.501 – 2.000	Arbeitnehmer:	**17** BR-Mitglieder
2.001 – 2.500	Arbeitnehmer:	**19** BR-Mitglieder
2.501 – 3.000	Arbeitnehmer:	**21** BR-Mitglieder
3.001 – 3.500	Arbeitnehmer:	**23** BR-Mitglieder
3.501 – 4.000	Arbeitnehmer:	**25** BR-Mitglieder
4.001 – 4.500	Arbeitnehmer:	**27** BR-Mitglieder
4.501 – 5.000	Arbeitnehmer:	**29** BR-Mitglieder
5.001 – 6.000	Arbeitnehmer:	**31** BR-Mitglieder
6.001 – 7.000	Arbeitnehmer:	**33** BR-Mitglieder
7.001 – 9.000	Arbeitnehmer:	**35** BR-Mitglieder
9.001 – 12.000	Arbeitnehmer:	**37** BR-Mitglieder.

Die Feststellung der Zahl der **„in der Regel beschäftigten“** Arbeitnehmer erfolgt am Tag der Einleitung der Wahl durch den Wahlvorstand, d.h. am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Zu berücksichtigen sind nur die Arbeitnehmer, die während des größten Teils des Jahres normalerweise im Betrieb beschäftigt sind. Eine künftige Entwicklung ist insoweit zu berücksichtigen, als aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers (d.h. z.B. Unterrichtung über Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durch den AG ist bereits erfolgt) eine Veränderung der Beschäftigtenzahl gegenüber dem bisherigen Zustand zu erwarten ist.

Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind Arbeiter und Angestellte sowie
die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
nicht jedoch **Leitende Angestellte**; für diese gilt das Sprecherausschussgesetz (SprAuG).
Nicht mitgezählt werden **Freie Mitarbeiter** und Personen, die aufgrund von **Dienst-** oder **Werkverträgen** beschäftigt werden.

Das BAG geht davon aus, dass die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von **Fremdpersonal im Einsatzbetrieb** für jede Fallgruppe gesondert zu beurteilen ist (BAG 5.12.2012, NZA 2013, 793; BAG 13.3.2013, NZA 2013, 789). Das Fehlen einer Vertragsbeziehung zum Inhaber des Wahlbetriebs hindert nicht die mitbestimmungsrechtliche Berücksichtigung von Fremdpersonal im Einsatzbetrieb (aktives/passives Wahlrecht, Schwellenwerte). Allerdings müssen die müssen allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sein (zB „in-der-Regel-Beschäftigter“)

Leiharbeitnehmer sind – mit Ausnahme von § 112a BetrVG – bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten zu berücksichtigen (§ 14 II 4 AÜG 2017). Sie sind daher auch der Berechnung der Zahl der Betriebsratsmandate (§ 9 BetrVG) und der Freistellungen (§ 38 BetrVG) **mitzuzählen.** Das gilt selbst bei unwirksamer Überlassung (zB wenn diese nicht nur „vorübergehend“ erfolgt. Allerdings müssen sie auf einem auf „Regelarbeitsplatz“, beschäftigt werden, der > 6 Monate/Jahr besteht (Löwisch/Wegmann, BB 2017, 353). Mehrere Leih-AN auf demselbem „Regelarbeitsplatz“ zählen nur einmal (Fitting, § 9 Rn. 31 ff.)

2.2. Vertretung des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 II BetrVG)

Besteht der Betriebsrat aus 3 oder mehr Mitgliedern, muss (zwingende Regelung!) das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein (§ 15 II BetrVG).
Wird dagegen verstoßen, liegt ein Wahlanfechtungsgrund vor.

Die Verteilung der Betriebsratssitze auf die Geschlechter wird nach dem „Höchstzahlensystem“ vorgenommen (§ 5 WO).
Hierzu sind die Zahlen der im Betrieb beschäftigten Männer und Frauen durch 1, 2, 3, 4, 5 usw. zu teilen (§ 5 I 3 WO).

Das **dritte Geschlecht** bleibt hier außen vor, weil auch die Novelle der WO es an dieser Stelle nicht erwähnt (so auch BDA, Arbeitshilfe für Unternehmen zur sog. „Dritten Option" v. 5.8.2021, S. 4 f)

Das Geschlecht in der Minderheit erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie auf dieses Höchstzahlen entfallen.

Beispiel:
300 Arbeitnehmer, davon 100 Frauen und 200 Männer.
Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern.

Frauen	*Teiler*	*Ergebnis*	*Sitz*
100	*: 1 =*	*100*	*2./3.*
100	*: 2 =*	*50*	*5./6.*
100	*: 3 =*	*33,33...*	*8./9.*
100	*: 4 =*	*25*	
100	*: 5 =*	*20*	
100	*: 6 =*	*16,66...*	
Summe:			*3 Sitze*

Männer	*Teiler*	*Ergebnis*	*Sitz*
200	*: 1 =*	*200*	*1.*
200	*: 2 =*	*100*	*2./3.*
200	*: 3 =*	*66,66...*	*4.*
200	*: 4 =*	*50*	*5./6.*
200	*: 5 =*	*40*	*7.*
200	*: 6 =*	*33,33...*	*8./9.*
Summe:			*6 Sitze*

Von den zu vergebenden 9 BR-Sitzen müssen mindestens 3 Sitze auf Frauen entfallen; es dürfen maximal 6 Männer dem Gremium angehören.

Wenn die niedrigste Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welchem Geschlecht dieser Sitz zufällt (§ 5 III 2 WO).

Beispiel:
250 Arbeitnehmer, davon 100 Männer und 150. Frauen
Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern.

Männer	*Teiler*	*Ergebnis*	*Sitz*
100	*: 1 =*	*100*	*2.*
100	*: 2 =*	*50*	*4./5.*
100	*: 3 =*	*33,33...*	*7.*
100	*: 4 =*	*25*	*Los*
100	*: 5 =*	*20*	
100	*: 6 =*	*16,66...*	

Frauen	*Teiler*	*Ergebnis*	*Sitz*
150	*: 1 =*	*150*	*1.*
150	*: 2 =*	*75*	*3.*
150	*: 3 =*	*50*	*4./5.*
150	*: 4 =*	*37,5*	*6.*
150	*: 5 =*	*30*	*8*
150	*: 6 =*	*25*	*Los*

Je nachdem, ob das Los auf die Gruppe der Frauen oder der Männer fällt, erhält das Geschlecht in der Minderheit 3 oder 4 Mindestsitze.

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen (§ 15 I BetrVG).
Eine Verletzung dieser Soll-Vorschrift beeinträchtigt die Gültigkeit der Wahl nicht.

3. Wahl des Betriebsrats

3.1. Zeitpunkt der Wahl (§ 13 BetrVG)

Die **regelmäßigen** Betriebsratswahlen finden alle 4 Jahre (die nächsten 2026, dann 2030) in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.
Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen der Leitenden Angestellten nach § 5 I 1 Sprecherausschussgesetz (SprAuG) einzuleiten.
Über den genauen Wahltermin haben sich die Wahlvorstände für die Wahl des Betriebsrats und des Sprecherausschusses zu verständigen.

Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat nach § 13 II BetrVG zu wählen, wenn
1. mit Ablauf von 24 Monaten - vom Tage der Wahl an gerechnet - die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattgefunden, ist der Betriebsrat bei den nächsten regelmäßigen Wahlen neu zu wählen.
Das gilt nicht, wenn bis zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums der Betriebsrat noch nicht ein Jahr im Amt war.
Bei allen Betriebsräten, die nach dem 1. März 2025 gewählt worden sind findet eine Neuwahl erst bei der übernächsten regelmäßigen Betriebsratswahl im Jahr 2030 statt.

3.2. Wahlvorstand (§§ 16 ff. BetrVG, § 1 WO)

3.2.1. Bestellung (§ 16 BetrVG)

Der Betriebsrat bestellt spätestens 10 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus **3** Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden.

Einen **Zeitpunkt der frühesten Benennung des Wahlvorstands** sieht das Gesetz nicht vor. Die Bestellung des Wahlvorstands darf lediglich **nicht rechtsmissbräuchlich früh** erfolgen, dh der gewählte Zeitpunkt darf nicht gänzlich unangemessen sein (“ (36 Wochen vor regulärem Wahlzeitraum kein Rechtsmissbrauch LAG Nds, 13.10.2010 – 17 Sa 569/10).

(Nur) im regulären Wahlverfahren kann der Betriebsrat die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder **erhöhen**, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist, insbes. bei der Eröffnung von mehr als 3 Wahllokalen.

Im **vereinfachten Wahlverfahren** ist die Zahl von **3** Mitgliedern **zwingend** (§ 17a Nr. 2 BetrVG) Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.

Dem Wahlvorstand sollen **Frauen** und **Männer** angehören, wenn im Betrieb beide Geschlechter arbeiten (§ 16 I 5 BetrVG). Personen des dritten Geschlechts werden insoweit im Gesetz nicht erwähnt.

Für jedes Mitglied kann für den Fall seiner Verhinderung ein **Ersatzmitglied** bestellt werden, zulässig ist auch die Erstellung einer Ersatzmitglieder-Liste. Die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist wichtig, um bei Ausfall eines Mitglieds des Wahlvorstands die gesetzliche Mindestgröße von 3 Mitgliedern weiterhin gewähren zu können und somit Anfechtungen zu vermeiden.

Wenn eine Gewerkschaft nicht im Wahlvorstand vertreten ist, kann sie einen betriebsangehörigen Arbeitnehmer als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden.

Der Wahlvorstand kann zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmzählung wahlberechtigte Betriebsangehörige als **Wahlhelfer** heranziehen.

3.2.2. Aufgaben und Arbeitsweise, insb. virtuelle Sitzungen (§ 1 WO)

Aufgabe des Wahlvorstandes ist es, die Betriebsratswahl zu leiten (§ 1 I WO)

Die Sitzungen des Wahlvorstands finden während der Arbeitszeit (vgl. § 20 III 2 BetrVG) statt, und zwar grundsätzlich in Form von Präsenzsitzungen im Betrieb (§ 1 III 2 WO nF)

Abweichend von § 1 II 2 WO kann der Wahlvorstand beschließen, dass die Teilnahme an einer (nicht öffentlichen) Sitzung des Wahlvorstands **mittels Video- und Telefonkonferenz** (einschließlich online gestützter Anwendungen) erfolgen kann (§ 1 IV 1 WO nF).

Dabei können sowohl **einzelne teilnahmeberechtigte Personen zugeschaltet** oder die **Sitzung kann ausschließlich als Video- oder Telefonkonferenz** mit den teilnahmeberechtigten Personen durchgeführt werden.

Um zu vermeiden, dass Mitglieder des Wahlvorstands gezwungen werden, auf eine Teilnahme vor Ort aus Kostengründen zu verzichten, stellt § 1 V WO klar, dass in einem solchen Fall auch eine Teilnahme an der vor Ort stattfindenden Sitzung als erforderlich im Sinne von § 20 III BetrVG gilt. Die entstehenden Kosten für die Teilnahme an einer Sitzung des Wahlvorstands müssen nach wie vor verhältnismäßig sein.

Ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, steht in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Wahlvorstands. **Der Arbeitgeber ist in keinem Fall berechtigt, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen.**

Stets muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt einer virtuellen Sitzung des Wahlvorstands keine Kenntnis nehmen können.

Dies umfasst technische Maßnahmen wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und organisatorische Maßnahmen wie die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. Die zugeschalteten Sitzungsteilnehmer können zum Beispiel zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem von ihnen genutzten Raum anwesend sind. Sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten, ist hierüber unverzüglich zu informieren.

Um die Vertraulichkeit und Nichtöffentlichkeit der mittels Video- und Telefonkonferenz durchgeführten Sitzungen zu gewährleisten, ist nach § 1 IV 4 eine Aufzeichnung der Sitzungen unzulässig.

Die mittels Video- und Telefonkonferenz Teilnehmenden bestätigen ihre Teilnahme gegenüber der oder dem Vorsitzenden in Textform (§ 126b BGB, also zB per Email). Die Bestätigung ist der Niederschrift nach § 1 III 2 WO beizufügen.

Virtuell darf der Wahlvorstand **nur** verhandeln, **wenn es sich um nicht öffentliche Sitzungen** handelt.
Stets in Präsenz müssen daher durchgeführt werden:

- die Prüfung eingereichter Vorschlagslisten (§ 7 II 2 WO)
- die Durchführung eines Losverfahrens nach § 10 I WO).
- die Stimmauszählung nach § 13 und § 34 II WO, einschließlich der Bearbeitung der Briefwahlunterlagen nach § 26 I und § 35 III WO.

Die Beschlüsse des Wahlvorstands werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Über jede Sitzung des Wahlvorstands ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen (§ 1 III WO).

3.2.3. Schutz des Wahlvorstands

Mitglieder des Wahlvorstands sind für die Zeit, in der sie Amtsgeschäfte erledigen, unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit zu befreien (vgl. § 20 III 2 BetrVG).

Sie haben sich – wie nicht vollständig von der Arbeit freigestellte Betriebsratsmitglieder – vor Verlassen des Arbeitsplatzes bei ihrem Vorgesetzten abzumelden und nach Beendigung ihrer Tätigkeit wieder anzumelden. Die An- und Abmeldepflicht entfällt, wenn das Mitglied seine Amtsgeschäfte am Arbeitsplatz erledigt.

Nimmt ein Mitglied an einer **außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden WV-Sitzung teil** und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Sitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Bei der Beurteilung, ob und wann einem Mitglied die Fortsetzung der Arbeit wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit bevorstehenden WV-Sitzung unzumutbar ist, ist die in § 5 Abs. 1 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung zu berücksichtigen. Deshalb ist ein Mitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer WV-Sitzung teilzunehmen hat, berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht zu einem Zeitpunkt einzustellen, der eine **ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden** am Tag ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung noch Amtsgeschäfte zu erbringen ist (so für nicht vollständig von der Arbeit freigestellte BR-Mitglieder BAG 18.1.2017, 7 AZR 224/15).

Der **halbtägige Besuch einer Schulungsveranstaltung** durch ein erstmals bestelltes Mitglied eines Wahlvorstands kann auch ohne nähere Darlegung des Fehlens ausreichender Kenntnisse der Wahlvorschriften als erforderlich angesehen werden (BAG 7.6.1984 - 6 AZR 3/82).

Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses **unzulässig**, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen (§ 626 BGB), und dass die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist (§ 15 III 1 KSchG). Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die ordentliche Kündigung für weitere 6 Monate ausgeschlossen.

3.3. Wahlberechtigung – „aktives Wahlrecht“ (§ 7 BetrVG)

Wahlberechtigt sind grds. alle Arbeitnehmer, die am (letzten) Tag der Stimmabgabe das
16. Lebensjahr vollendet haben.
Die Wahlberechtigung besteht unabhängig von **Dauer der Betriebszugehörigkeit** und **Staatsangehörigkeit**.
Keine Rolle spielt, ob der Arbeitnehmer in Vollzeit oder in **Teilzeit** arbeitet.
Auch **geringfügig Beschäftigte** dürfen mitwählen, und zwar selbst dann, wenn ihr Beschäftigungsverhältnis nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt (§ 8 SGB IV).
Ferner ist unerheblich, ob Arbeitnehmer **befristet** oder unbefristet beschäftigt werden.
Deshalb dürfen auch nicht ständig beschäftigte Arbeitnehmer mitwählen, wenn sie am Tag der Stimmabgabe zur Arbeit herangezogen werden.
Leiharbeitnehmern steht das aktive (nicht jedoch das passive!) Wahlrecht zu, wenn sie länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG).

Einen Überblick über einige Zweifelsfälle gibt das folgende ABC der Wahlberechtigung:

ABC der Wahlberechtigung

Fallgruppe	Wahlberechtigung
Abgeordnete Arbeitnehmer von einem anderen Betrieb	**Ja, soweit** Arbeitnehmer im neuen Betrieb eingegliedert; sonst Wahlrecht im alten Betrieb.
Altersteilzeitler in Arbeitsphase	**Ja,** gleichgültig ob Altersteilzeit verblockt oder nicht**.**
Altersteilzeitler in Freistellungsphase	***Nein.*** *Mit Eintritt in die Freistellungsphase endet die Betriebszugehörigkeit.*
Arbeitnehmerähnliche Personen	***Nein.***
AT-Angestellte	**Ja**, soweit nicht leitende Tätigkeit iSd § 5 III BetrVG
Aushilfskräfte	**Ja.** Umfang der Tätigkeit spielt keine Rolle.
Ausländische Arbeitnehmer	**Ja.** Staatsangehörigkeit spielt keine Rolle.
Auslandsentsandte Arbeitnehmer	**Ja, soweit** Arbeitnehmer trotz der Entsendung noch im inländischen Betrieb eingegliedert sind.
Auszubildende	**Ja, wenn** gesamte Ausbildung im selben Betrieb. ***Nein, wenn*** *Ausbildung abschnittsweise in verschiedenen Betrieben, jedoch von einem leitenden Stammbetrieb mit bindender Wirkung für die anderen Betriebe geleitet wird (dann nur Wahl im Stammbetrieb).* ***Nein, wenn*** *Ausbildung in reinen Ausbildungsbetrieben ohne sonstigen Betriebszweck.*
Befristet eingestellte Arbeitnehmer	**Ja,** selbst bei kurzzeitiger Beschäftigung.
Beurlaubte Arbeitnehmer	**Ja.** Tatsächliche Arbeitsleistung bei bestehendem Arbeitsverhältnis spielt keine Rolle.
Diplomanden/Studierende in Bachelorstudiengängen	***Nein,*** *da keine Arbeitnehmer; Beschäftigung erfolgt idR auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrags.*
Doktoranden/Studierende in Masterstudiengängen	***Nein,*** *da keine Arbeitnehmer; Beschäftigung erfolgt idR auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrags.*
Elternzeitler	**Ja.** Ruhen des Arbeitsverhältnisses spielt keine Rolle.
Freie Mitarbeiter, Free Lancer	***Nein,*** *da keine Arbeitnehmer.*
Geringfügig (sozialversicherungsfrei) Beschäftigte	**Ja.** Umfang der Tätigkeit spielt keine Rolle.
Kranke Arbeitnehmer	**Ja.** Tatsächliche Arbeitsleistung bei bestehendem Arbeitsverhältnis spielt keine Rolle.
Gekündigte Arbeitnehmer	**Ja, soweit** am Tag der Stimmabgabe Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist.
Leiharbeitnehmer	**Ja, soweit** sie > 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden.
Leiharbeitnehmer eines vom Betrieb beauftragten Werkunternehmers	***Nein,*** *da nur Leiharbeitnehmer des beauftragten Werkunternehmers.*
Leitende Angestellte	***Nein,*** s unten. 3.4.
Praktikanten	**Nur soweit** sie über einen Ausbildungsvertrag nach § 26 BBiG verfügen oder bei „verschleiertem Arbeitsvertrag“
Sabbatical	**Ja.** Ruhen des Arbeitsverhältnisses spielt keine Rolle.
Schüler als Betriebspraktikanten	***Nein, wenn*** *Beschäftigung lediglich im Rahmen der staatlichen Schulausbildung erfolgt und Schüler nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert sind.*
Studierende als Betriebspraktikanten	***Nein, wenn*** *die Beschäftigung lediglich im Rahmen der staatlichen Hochschulausbildung erfolgt und die Studierenden nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert sind.*
Teilzeitarbeitnehmer	**Ja.** Umfang der Tätigkeit spielt keine Rolle.
Telearbeiter	**Ja, soweit** sie Arbeitnehmer und in die Arbeitsorganisation des Wahlbetriebes eingegliedert sind.
Trainee	**Ja, soweit** sie Arbeitnehmer und in die Arbeitsorganisation des Wahlbetriebes eingegliedert sind.
Umschüler	***Wie Auszubildende****.*
Versetzte Arbeitnehmer von einem anderen Betrieb	**Ja.**
Volontäre	**Nur soweit** sie über einen Ausbildungsvertrag nach § 26 BBiG verfügen oder bei „verschleiertem Arbeitsvertrag“
Werkunternehmer-Arbeitnehmer	***Nein,*** *da nur Arbeitnehmer des beauftragten Werkunternehmers, jedoch nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert.*
Werkvertragsbeschäftigte	***Nein,*** *da keine Arbeitnehmer.*
Werkstudent	**Ja**, soweit Arbeitnehmer und am Tag der Stimmabgabe im Betrieb beschäftigt (selbst wenn sie dann nicht anwesend sind)

3.4. Zuordnung der Leitenden Angestellten bei Wahlen (§ 18a BetrVG)

Nicht wahlberechtigt sind Leitende Angestellte, da auf sie das BetrVG grundsätzlich nicht anwendbar ist (§ 5 III, IV BetrVG).

Leitender Angestellter im Sinne des BetrVG ist ein Arbeitnehmer, der nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Leitender Angestellter nach § 5 III Nr. 3 BetrVG ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den Leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend Leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für Leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet. Der Wert beträgt 2026 voraussichtlich 142.380 €

Dem Wahlvorstand ist bei Aushändigung der Wählerliste eine weitere Liste mit den Namen der Arbeitnehmer zu übergeben, die als Leitende Angestellte im Sinne des § 5 III, IV BetrVG angesehen werden.

Bei gleichzeitig stattfindender Wahl eines Betriebsrats und eines Sprecherausschusses informieren sich die jeweiligen Wahlvorstände unverzüglich – spätestens 2 Wochen vor Einleitung der Wahlen – über ihre Zuordnung der Wahlberechtigten auf den Wählerlisten.
Sollten Personen auf keiner oder beiden Wählerlisten erscheinen, müssen die Wahlvorstände versuchen sich zu einigen.
Gelingt dies, ist die Person in die jeweilige Wählerliste einzutragen.
Gelingt dies nicht, hat gemäß § 18a II BetrVG ein **Vermittlungsverfahren** stattzufinden.
Hierzu wird ein Vermittler bestimmt (entweder durch Einigung der Wahlvorstände oder durch Losentscheid), der versucht, spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen eine Einigung herbeizuführen.
Der Arbeitgeber hat den Vermittler zu unterstützen.
Kommt es zu keiner Einigung, so entscheidet gemäß § 18a II 3 BetrVG der Vermittler in Absprache mit dem Arbeitgeber.

Finden die Wahlen nicht gleichzeitig statt, muss sich der Wahlvorstand mit der jeweiligen bereits existierenden Vertretung einigen.

3.5. Wählbarkeit – „passives Wahlrecht“ (§ 8 BetrVG)

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb **mindestens 6 Monate** angehören.
Auf die 6-monatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb des Unternehmens oder des Konzerns angehört hat.
Wählbar sind auch Mitglieder des **Wahlvorstands**.
Auch **ausländische** Arbeitnehmer sind unbeschränkt wählbar.

Nicht wählbar ist, wer infolge **strafgerichtlicher Verurteilung** die Fähigkeit,
Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.
Ebenfalls nicht wählbar sind **Leiharbeitnehmer**, selbst wenn sie wahlberechtigt sind
(§ 14 II 1 AÜG).

3.6. Wählerliste

3.6.1. Aufstellung (§ 2 WO)

Der Wahlvorstand hat eine Wählerliste aufzustellen, in der die Wahlberechtigten getrennt nach den Geschlechtern (männlich/weiblich) mit dem Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen sind (§ 2 I WO).

*Hat eine Person dem Arbeitgeber angezeigt, dass sie dem **dritten Geschlecht** angehört, sollte der Arbeitgeber dies dem Wahlvorstand mitteilen. Die Wählerliste sollte dann neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht auch die Eintragung der Personen des dritten Geschlechts umfassen. Ebenso sollte der Wahlvorstand verfahren, wenn eine Person unter Hinweis auf ihr drittes Geschlecht Einspruch gegen die Wählerliste gem. § 4 I WO erhebt und eine Berichtigung der Wählerliste beantragt.*

Wahlberechtigte Arbeitnehmer, die nach § 8 BetrVG am Wahltag nicht wählbar sind, und wahlberechtigte Leiharbeitnehmer, die nach § 14 II 2 AÜG nicht wählbar sind, sind in der Wählerliste auszuweisen (§ 2 I 3 WO nF, § 2 III 3 WO nF)

Ein Abdruck der Wählerliste (ohne die Geburtsdaten der Wahlberechtigten) und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens an bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. Eine zusätzliche Bekanntmachung in elektronischer Form ist zulässig (§ 2 IV WO). Wählerliste und Wahlordnung können auch ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn es allen Arbeitnehmern möglich ist, von der Bekanntmachung Kenntnis zu erlangen, und wenn dafür gesorgt wird, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (§ 2 IV 4 WO).

Werden nach Anfertigung der Wählerliste Wahlberechtigte neu beschäftigt oder scheiden Wahlberechtigte aus, so ist die Wählerliste bis zum Abschluss der Stimmabgabe entsprechend zu berichtigen (§ 4 III 2 WO).

Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 2 II 2 WO).

3.6.2. Einspruch, Berichtigung (§ 4 WO)

Innerhalb von 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens kann jeder Arbeitnehmer beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste einlegen. Der Wahlvorstand hat den letzten Tag der Frist im Wahlausschreiben anzugeben. Er kann eine Uhrzeit festlegen, bis zu der ihm Einsprüche zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Wähler an diesem Tag liegen (§ 41 II WO nF).

Über Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich durch Beschluss zu entscheiden.

Der Einspruch ist ausgeschlossen, soweit er nur darauf gestützt wird, dass die Zuordnung nach § 18a BetrVG fehlerhaft erfolgt sei. Dies gilt dann nicht, wenn die Zuordnung von den Wahlvorständen übereinstimmend für offensichtlich fehlerhaft gehalten wird (vgl. § 4 II 2 und 3 WO).

Nach Ablauf der Einspruchsfrist kann die Wählerliste nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten oder in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche berichtigt werden.

Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, 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 (§ 19 III BetrVG).

3.7. Wahlausschreiben (§ 3 WO)

Die Betriebsratswahl wird – nach Terminabstimmung mit dem Wahlvorstand für den Sprecherausschuss – durch den Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet.
Das Wahlausschreiben muss von dem/der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden.

Das Wahlausschreiben muss zwingend folgende Angaben enthalten:

1. das Datum seines Erlasses;

2. die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung zum BetrVG ausliegen;

3. dass nur solche Personen wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste nur vor Ablauf von 2 Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 III BetrVG; der letzte Tag der Frist ist anzugeben und im Fall des § 41 II zusätzlich die Uhrzeit;

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 3 Mitgliedern besteht;

5. die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat;

6. die Mindestzahl von Arbeitnehmern, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss;

7. dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von 2 Beauftragten unterzeichnet sein muss;

8. dass Wahlvorschläge vor Ablauf von 2 Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, wenn mehr als 5 Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; der letzte Tag der Frist ist anzugeben und im Fall des § 41 II zusätzlich die Uhrzeit“;

9. dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht eingereicht sind;

10. die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;

11. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe, Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe 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.

Der Wahlvorstand soll im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen **Organisationsbereiche** und die verschiedenen **Beschäftigungsarten** berücksichtigt werden sollen, sofern dies nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft des Betriebs zweckmäßig ist.

Abschriften des **Wahlausschreibens** sind vom Tag des Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an geeigneten Stellen im Betrieb **auszuhängen**.

Ergänzend kann das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wie zB im Intranet oder per Email an alle Wahlberechtigten (§ 3 IV 2 WO).

Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass **ausländische 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 (§ 2 V WahlO). Dazu sollte das Wahlausschreiben übersetzt werden. Unterlassen oder Fehler begründen die Anfechtbarkeit der Wahl.

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, **hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben ergänzend postalisch oder elektronisch zu übermitteln** (§ 3 IV 4 WO nF).

Wichtig: Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

3.8. Vorschlagslisten (§§ 6 ff. WO)

3.8.1. Allgemeines

Sind mehr als 5 Betriebsratsmitglieder zu wählen, erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten, sofern nicht die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart worden ist. Vorschlagslisten dürfen von allen Wahlberechtigten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unterbreitet werden. Wird nur eine Vorschlagsliste eingereicht oder ist der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen, erfolgt eine Personenwahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (§ 14 II, III BetrVG).

In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer (§ 14 IV BetrVG nF).

Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstands binnen einer ihm gesetzten Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von 3 Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Liste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen.

Die Vorschlagsliste muss die einzelnen Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und der Art der Beschäftigung im Betrieb aufführen.

Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen (§ 6 III WO).

Damit beim Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern während der Amtszeit ausreichend Ersatzmitglieder zur Verfügung stehen, sollten genügend Bewerber auf den Vorschlagslisten aufgeführt werden.
Jede Vorschlagsliste soll daher mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen, wie in dem Wahlvorgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 6 II WO).

Ein Bewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden.
Ist die Person auf mehreren Listen aufgeführt, hat sie nach Aufforderung durch den Wahlvorstand binnen 3 Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung sie aufrechterhält; anderenfalls wird sie auf allen Listen gestrichen (§ 6 VII WO).

Reicht eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine eigene Vorschlagsliste ein, so muss diese von 2 Gewerkschaftsbeauftragten unterzeichnet sein, die nicht unbedingt dem Betrieb angehören müssen (§ 14 V BetrVG).

3.8.2. Einreichung (§ 6; § 7 I, II 1 WO)

Die **Vorschlagslisten** sind von den wahlberechtigten Arbeitnehmern vor Ablauf von 2 Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen (§ 6 I 2 WO).
Mit der Bestimmung des letzten Tages der Frist kann der Wahlvorstand eine Uhrzeit festlegen, bis zu der ihm Vorschlaglisten zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wähler an diesem Tag liegen (§ 41 II WO nF).
Jede Liste soll mit einem Kennwort bezeichnet werden; fehlt es daran, wird die Liste mit den Namen der ersten beiden in der Liste Aufgeführten bezeichnet (§ 7 II 1 WO).
Der Wahlvorstand hat dem Überbringer einer Liste oder, falls die Liste nicht persönlich eingereicht wird, dem Listenvertreter den Einreichungszeitpunkt schriftlich zu bestätigen (§ 7 I WO).
Listenvertreter ist, wenn nicht in der Vorschlagsliste anders benannt, die Person, die als erste ihre Stützunterschrift geleistet hat.

3.8.3. Prüfung (§§ 7, 8 WO)

Die eingereichten **Vorschlagslisten** werden unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von 2 Arbeitstagen nach Eingang vom Wahlvorstand geprüft. Am letzten Tag der Frist hat der Wahlvorstand Vorkehrungen zu treffen, um eingehende Vorschläge sofort zu prüfen und die Listenvertreter ggf. über Mängel unterrichten zu können (BAG 16.1.2018, NZA 2018, 797)

Hält der Wahlvorstand eine Liste für ungültig oder hat er sonstige Beanstandungen, informiert er den Listenvertreter unverzüglich schriftlich und mit Begründung (§ 7 II 2 WO).
Im vereinfachten einstufigen Verfahren gilt das entsprechend.

Ungültig ist eine Vorschlagsliste (§ 8 WO),
(1) die nicht fristgerecht eingereicht worden ist.
(2) auf der die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind.
(3) die bei Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweist.
(4) auf der die Bewerber nicht in gehöriger Weise (§ 6 III WO) bezeichnet sind.
(5) bei der die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste fehlt.
(6) bei der infolge Streichung von Wahlberechtigten, die durch ihre Unterschrift mehrere Vorschlagslisten zugleich unterstützt haben (§ 6 V WO), nicht mehr ausreichend Unterstützer der Vorschlagsliste vorhanden sind.

Die Mängel (4) bis (6) führen nur dann zur Ungültigkeit der Liste, wenn sie nicht binnen einer Frist von 3 Arbeitstagen nach ihrer Beanstandung durch den Wahlvorstand vom Listenvertreter beseitigt worden sind (vgl. § 8 II WO).

Es steht der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn weniger Arbeitnehmer für das Betriebsratsamt kandidieren als die nach der Staffel des § 9 BetrVG festgelegte Zahl der Betriebsratsmitglieder. In einem solchen Fall ist bei der Betriebsratsgröße auf die jeweils nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht (BAG 24.4.2024 – 7 ABR 26/23 Rn.52).

3.8.4. Nachfrist (§ 9 WO)

Ist nach Ablauf von 2 Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat dies der Wahlvorstand in der gleichen Weise, in der das Wahlausschreiben veröffentlicht wurde, bekannt zu machen und eine Nachfrist von einer Woche zu setzen. In dieser „Bekanntmachung einer Nachfrist zur Einreichung von Vorschlagslisten“ ist darauf hinzuweisen, dass eine Wahl nur im Falle einer fristgerechten Einreichung mindestens einer Vorschlagliste stattfinden kann (§ 9 I WO).
Gem. § 9 II WO hat der Wahlvorstand sofort bekannt zu machen, wenn auch nach der Nachfristsetzung keine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden ist und die Wahl nicht stattfindet.

3.8.5. Bekanntgabe (§ 10 WO)

Die Reihenfolge der Ordnungsnummern für die für gültig befundenen Listen hat der Wahlvorstand nach Einladung der Listenvertreter auszulosen (§ 10 I WO).
Die so geordneten Listen sind spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu geben (§ 10 II WO).

3.9. Stimmabgabe/Stimmauszählung

3.9.1. Vorbereitung und Durchführung der Stimmabgabe (§§ 11, 12 WO)

Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung von Wahlurnen zu sorgen.
Stimmzettel sollen in einer identischen Farbe sein.
Die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel im Wahlraum muss sichergestellt werden.
Die Wahlhandlung kann auch in Werkstätten durchgeführt werden, wenn entsprechende Vorkehrungen getroffen sind.
Während der Wahlhandlung müssen mindestens 2 stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstandes oder ein stimmberechtigtes Mitglied und ein Wahlhelfer anwesend sein.
Der Wähler gibt seinen Namen an und wirft den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne ein, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.
Wird die Stimmabgabe unterbrochen, etwa weil sie an mehreren Tagen erfolgt, ist die Wahlurne nach Abschluss der Stimmabgabe zu versiegeln.

3.9.2. Öffentliche Stimmauszählung (§§ 13, 14 WO)

Haben Arbeitnehmer in **Briefwahl** gewählt, öffnet der Wahlvorstand zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge mit den Wahlumschlägen und den vorgedruckten Erklärungen und kontrolliert, ob sowohl der Wahlumschlag als auch die Erklärung zur persönlichen Stimmabgabe enthalten sind.

Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß iSd § 25 WO erfolgt, 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 (§ 26 I WO nF).

Danach nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor.
Er öffnet die Wahlurne, entnimmt die Stimmzettel und prüft diese auf Gültigkeit.

Ungültig sind Stimmzettel,
- die mit einem besonderen Merkmal versehen sind,
- aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt oder
- die andere Angaben als die Vorschlagslisten, Zusätze oder sonstige Änderungen enthalten.

Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.
Der Einsatz von **Datenverarbeitungsanlagen** zur Auswertung der Stimmzettel ist zulässig.
Die gesetzlich vorgeschriebene Öffentlichkeit der Stimmauszählung wird auch bei der Benutzung einer EDV-Anlage gewahrt, sofern Interessenten die Anwesenheit möglich ist.

Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Einganges ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen.
Diese Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist (§ 26 II WO).

3.10. Wahlverfahren

Das Wahlverfahren richtet sich im **regulären** Verfahren danach, ob mehrere Vorschlagslisten eingereicht worden sind (**Verhältniswahl**),
oder ob nur ein Vorschlag unterbreitet wurde (**Mehrheitswahl**).
Mehrheitswahl findet ferner statt, wenn nicht mehr als 5 Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (s. 3.8.1.) oder wenn in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart wurde.

3.10.1. Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten (§ 14 II 1 BetrVG, §§ 11 ff. WO)

3.10.1.1. Stimmabgabe auf Vorschlagslisten

Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.
Der Wähler kann seine Stimme nur für eine Vorschlagsliste abgeben.
Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in Wahlumschlägen.
Auf dem Stimmzettel sind die Vorschlagslisten untereinander aufzuführen.
Der Wähler kennzeichnet die von ihm gewählte Vorschlagsliste durch Ankreuzen an der hierfür vorgesehenen Stelle.

3.10.1.2. Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten

Der Wahlvorstand hat die auf die jeweilige Vorschlagsliste entfallenden gültigen Stimmen zusammenzuzählen. Die Stimmenzahlen werden in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich durch 1, 2, 3, 4 usw. (bis zur Anzahl der zu besetzenden Betriebsratsplätze) geteilt.
Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen. 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 Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf sie entfallen.

Beispiel:
Der Betrieb hat 110 Arbeitnehmer. Der Betriebsrat besteht damit aus 7 Mitgliedern.
Es wurden die Listen A, B und C eingereicht.
Auf die Liste A sind 60 Stimmen, auf die Liste B 30 Stimmen, auf die Liste C 20 Stimmen entfallen.

Liste A: 60 Stimmen			*Liste B: 30 Stimmen*			*Liste C: 20 Stimmen*		
Stimmen	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Stimmen*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Stimmen*	*Höchst-zahl*	*Sitz*
60 : 1	*60*	*1.*	*30 : 1*	*30*	*2/3.*	*20 : 1*	*20*	*4/5.*
60 : 2	*30*	*2/3.*	*30 : 2*	*15*	*6./7.*	*20 : 2*	*10*	
60 : 3	*20*	*4/5.*	*30 : 3*	*10*		*20 : 3*	*6,66...*	
60 : 4	*15*	*6./7.*	*30 : 4*	*7,5*		*20 : 4*	*5*	

Die Sitze verteilen sich wie folgt:
Von der Liste A sind 4 Kandidaten gewählt, von der Liste B 2 und von der Liste C einer.
Die Reihenfolge der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung.

Entfällt die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

Beispiel:
Der Betrieb hat 80 Arbeitnehmer. Der Betriebsrat besteht damit aus 5 Mitgliedern.
Es wurden die Listen A, B und C eingereicht.
Auf die Liste A sind 30 Stimmen, auf die Liste B und C jeweils 25 Stimmen entfallen.

Liste A: 30 Stimmen			*Liste B: 25 Stimmen*			*Liste C: 25 Stimmen*		
Stimmen	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Stimmen*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Stimmen*	*Höchst-zahl*	*Sitz*
30 : 1	*30*	*1.*	*25 : 1*	*25*	*2./3.*	*25 : 1*	*25*	*2./3.*
30 : 2	*15*	*4.*	*25 : 2*	*12,5*	*LOS*	*25 : 2*	*12,5*	*LOS*
30 : 3	*10*		*25 : 3*	*8,33...*		*25 : 3*	*8,33...*	
30 : 4	*7,5*		*25 : 4*	*6,25*		*25 : 4*	*6,25*	

Die Sitze verteilen sich wie folgt:
Von der Liste A sind 2 Kandidaten gewählt, von der Liste B und von der Liste C zunächst jeweils einer.
Ob der 5. Sitz auf Liste B oder C entfällt, entscheidet das Los.

3.10.1.3. Berücksichtigung des Geschlechts in der Minderheit

Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen bereits die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 II BetrVG, bleibt es bei dem gefundenen Ergebnis.

Beispiel:
Der Betrieb hat 110 Arbeitnehmer, davon 50 Frauen und 60 Männer.
Der Betriebsrat besteht aus 7 Mitgliedern.
Auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit entfallen 3 Sitze:

Frauen	*Teiler*	*Ergebnis*	*Sitz*
50	*: 1 =*	*50*	*2.*
50	*: 2 =*	*25*	*4.*
50	*: 3 =*	*16,66...*	*6.*
50	*: 4 =*	*12,5*	
Summe:			*3 Sitze*

Männer	*Teiler*	*Ergebnis*	*Sitz*
60	*: 1 =*	*60*	*1.*
60	*: 2 =*	*30*	*3.*
60	*: 3 =*	*20*	*5.*
60	*: 4 =*	*15*	*7.*
Summe:			*4 Sitze*

Ergab die Stimmenauszählung folgendes Bild ...

Liste A: 60 Stimmen			*Liste B: 30 Stimmen*			*Liste C: 20 Stimmen*		
Höchst-zahl	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*
60	*1.*	*Mann*	*30*	*2./3.*	*Frau*	*20*	*4./5.*	*Frau*
30	*2./3.*	*Mann*	*15*	*6./7.*	*Frau*	*10*		*Mann*
20	*4./5.*	*Mann*	*10*		*Mann*	*6,66...*		*Mann*
15	*6./7.*	*Frau*	*7,5*		*Mann*	*5*		*Frau*

... so sind bereits durch die Verteilung von männlichen und weiblichen Kandidaten auf den Vorschlagslisten die Anforderungen über die Berücksichtigung des Geschlechts in der Minderheit erfüllt.
Die Frauen als Geschlecht in der Minderheit erhalten den 2., 4., 6. und 7. Sitz.

Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 II BetrVG, tritt an die Stelle des auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Bewerbers, der nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, der in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihm benannte, nicht berücksichtigte Bewerber des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 V Nr. 1 WO).

Beispiel:

Liste A: 60 Stimmen			*Liste B: 30 Stimmen*			*Liste C: 20 Stimmen*		
Höchst-zahl	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*
60	*1.*	*Mann*	*30*	*2./3.*	*Mann*	*20*	*4./5.*	*Frau*
30	*2./3.*	*Mann*	*15*	*7.*	~~*Mann*~~	*10*		*Mann*
20	*4./5.*	*Mann*	*10*		*Mann*	*6,66...*		*Frau*
15	*6.*	*Frau*	*7,5*		*Frau*	*5*		*Frau*
		Mann			*Frau*			*Frau*
		Mann			*Mann*			*Mann*
		Frau			*Frau*			*Mann*

Auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit müssen 3 Sitze vergeben werden. Nach der ursprünglichen Platzierung der Bewerber auf den Listen sind nur 2 Frauen in den Betriebsrat gewählt worden (4. und 6. Sitz). Folglich muss noch ein Sitz an eine Frau vergeben werden. Dieser stammt von der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl. Das ist die Liste B. Für den Mann, der eigentlich den 7. Sitz erhalten hätte, rückt die Frau nach, die in der Liste B nach ihm benannt wurde, aber nicht berücksichtigt werden konnte.

Enthält die Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl keinen Bewerber des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Bewerbern des Geschlechts in der Minderheit über (§ 15 V Nr. 2 WO).

Beispiel:

Liste A: 60 Stimmen			*Liste B: 30 Stimmen*			*Liste C: 20 Stimmen*		
Höchst-zahl	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*
60	*1.*	*Mann*	*30*	*2./3.*	*Mann*	*20*	*4./5.*	*Frau*
30	*2./3.*	*Mann*	*15*	*7.*	~~*Mann*~~	*10*		*Mann*
20	*4./5.*	*Mann*	*10*		*Mann*	*6,66...*		*Frau*
15	*6.*	*Frau*	*7,5*		*Mann*	*5*		*Frau*
12		*Mann*			*Mann*			*Frau*
		Mann			*Mann*			*Mann*
		Frau			*Mann*			*Mann*

Da auf Liste B als Vorschlagsliste mit der geringsten Höchstzahl keine Frauen aufgestellt wurden, geht der Sitz auf die Liste A über, da diese Liste die nächst niedrigere, nicht berücksichtigte Höchstzahl (12 Stimmen) aufweist und sich auf dieser Liste noch nicht berücksichtigte Frauen befinden.
Würde die Liste A über keine weiteren Frauen als die bereits gewählten verfügen, würde die Frau der Liste C entnommen.
Würde auch diese über keine weiblichen Bewerber verfügen, verbliebe der Sitz bei der Liste B als derjenigen Liste, die zuletzt ihren Sitz zu Gunsten des Geschlechts in der Minderheit hätte abgeben müssen (§ 15 V Nr. 5 WO).

Das Aufrück-Verfahren ist so lange fortzusetzen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit erreicht ist.

Beispiel:

Liste A: 60 Stimmen			*Liste B: 30 Stimmen*			*Liste C: 20 Stimmen*		
Höchst-zahl	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*	*Höchst-zahl*	*Sitz*	*Bewerber*
60	*1.*	*Mann*	*30*	*2./3.*	*Mann*	*20*	*4./5.*	*Frau*
30	*2./3.*	*Mann*	*15*	*6./7.*	~~*Mann*~~	*10*		*Mann*
20	*4./5.*	*Mann*	*10*		*Mann*	*6,66...*		*Frau*
15	*6./7.*	~~*Mann*~~	*7,5*		*Frau*	*5*		*Frau*
		Mann			*Frau*			*Frau*
		Mann			*Mann*			*Mann*
		Frau			*Frau*			*Mann*

Auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit müssen 3 Sitze vergeben werden. Nach der ursprünglichen Platzierung der Bewerber auf den Listen wurde nur eine Frau in den Betriebsrat gewählt (4. Sitz). Folglich müssen noch zwei Sitze an Frauen vergeben werden. Der erste stammt von der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl. Das ist die Liste B. Für den Mann, der eigentlich den 7. Sitz erhalten hätte, rückt die Frau nach, die in der Liste B nach ihm benannt wurde, aber nicht berücksichtigt werden konnte. Der zweite stammt von der Vorschlagsliste mit der nächst niedrigen Höchstzahl. Das ist die Liste A. Für den Mann, der eigentlich den 6. Sitz erhalten hätte, rückt die Frau nach, die in der Liste A nach ihm benannt wurde, aber nicht berücksichtigt werden konnte.

3.10.1.4. Ablehnung der Wahl

Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an seine Stelle der in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihm benannte, nicht gewählte Bewerber.
Gehört der Gewählte dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an seine Stelle der nicht gewählte Bewerber dieses Geschlechts, falls ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm zustehenden Mindestsitze erhalten würde (§ 17 II WO).
Wenn kein Bewerber des Geschlechts in der Minderheit mehr in der fraglichen Liste steht, erfolgt ein listenübergreifender Geschlechtersprung (vgl. 3.10.1.3).

3.10.2. Wahlverfahren bei <u>einer</u> Vorschlagsliste (§ 14 II 2 BetrVG, §§ 20 ff. WO)

3.10.2.1. Mehrheitswahl

Ist nur **eine gültige Vorschlagsliste** eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** (§ 14 II 2 BetrVG).

Mehrheitswahl findet ferner statt, wenn nicht mehr als 5 Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (s. 3.8.1.) oder wenn in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart wurde.

Der Wähler kennzeichnet die von ihm gewählten Bewerber durch Ankreuzen an der hierfür vorgesehenen Stelle. Er darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 20 III WO). Die Stimmenanzahl der Wähler stimmt mit den wählbaren Betriebsratssitzen überein, pro Bewerber ist jedoch nur eine Stimme möglich; die Stimmen müssen nicht alle genutzt werden.

3.10.2.2. Ermittlung der Gewählten

Zunächst werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze verteilt.
Dazu werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze mit den Bewerbern dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahlen besetzt (§ 22 I WO). Nach der Verteilung der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze.
Darauf wird bei der Wahl nur eines Betriebsratsmitglieds verzichtet.
Die weiteren Sitze werden mit den Bewerbern, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahlen besetzt.

<u>Beispiel:</u> 110 Arbeitnehmer, davon 50 Frauen und 60 Männer. Der Betriebsrat besteht aus 7 Mitgliedern. Auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit entfallen 3 Sitze. Es wurde nur ein Vorschlag eingereicht. Die Stimmen verteilen sich wie folgt:

Bewerber	Stimmen	Platz	Sitz
Herr A	30	1.	4.
Herr B	25	2.	5.
Herr C	20	3.	6.
Herr D	15	4.	7.
Herr E	10	5.	-
Frau A	5	6.	1.
Frau B	3	7.	2.
Frau C	2	8.	3.

Die ersten 3 Sitze entfallen auf die Frauen A, B und C.
Die nächsten 4 Sitze entfallen auf die Herren A, B, C und D.
Herr E erhält, obwohl er nach den auf ihn entfallenden Stimmen auf Platz 5 rangiert, keinen Sitz.

Haben sich weniger Angehörige des Geschlechts in der Minderheit zur Wahl gestellt oder sind weniger Bewerber dieses Geschlechts gewählt worden (= null Stimmen) als ihm Mindestsitze zustehen, so sind die insoweit überschüssigen Mitgliedersitze des Geschlechts in der Minderheit mit den Bewerbern des anderen Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahlen zu besetzen (§ 22 IV WO).

<u>Beispiel 1:</u> 110 Arbeitnehmer, davon 50 Frauen und 60 Männer. Der Betriebsrat besteht aus 7 Mitgliedern. Auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit entfallen 3 Sitze. Es wurde nur ein Vorschlag eingereicht. Die Stimmen verteilen sich wie folgt:

Bewerber	Stimmen	Platz	Sitz
Herr A	30	1.	3.
Herr B	25	2.	4.
Herr C	20	3.	5.
Herr D	15	4.	6.
Herr E	10	5.	7.
Herr F	5	6.	-
Frau A	3	7.	1.
Frau B	2	8.	2.

Die ersten beiden Sitze entfallen auf die Frauen A und B.
Den an sich auf eine Frau entfallenden 3. Sitz erhält Herr A als Bewerber des Geschlechts in der Mehrheit mit der höchsten Stimmenzahl.

<u>Beispiel 2</u>: 110 Arbeitnehmer, davon 50 Frauen und 60 Männer. Der Betriebsrat besteht aus 7 Mitgliedern. Auf die Frauen als Geschlecht in der Minderheit entfallen 3 Sitze. Es wurde nur ein Vorschlag eingereicht. Die Stimmen verteilen sich wie folgt:

Bewerber	Stimmen	Platz	Sitz
Herr A	30	1.	3.
Herr B	25	2.	4.
Herr C	20	3.	5.
Herr D	15	4.	6.
Herr E	10	5.	7.
Herr F	5	6.	-
Frau A	3	7.	1.
Frau B	2	8.	2.
Frau C	0	-	-
Frau D	0	-	-

Die ersten beiden Sitze entfallen auf die Frauen A und B.
Den an sich auf eine Frau entfallenden 3. Sitz erhält Herr A als Bewerber des Geschlechts in der Mehrheit mit der höchsten Stimmenzahl, weil Frau C und Frau D keine Stimmen erhalten haben (= nicht gewählt wurden).

Haben für den zuletzt zu vergebenden Betriebsratssitz mehrere Bewerber die **gleiche Stimmenzahl** erhalten, entscheidet das Los darüber, welcher Bewerber gewählt ist.

<u>Beispiel:</u> 110 Beschäftigte, davon 50 Frauen und 60 Männer. Der Betriebsrat besteht aus 7 Mitgliedern.

Bewerber	Stimmen	Platz	Sitz
Herr A	30	1.	2.
Herr B	25	2.	3.
Herr C	20	3.	4.
Herr D	15	4.	5.
Herr E	10	5.	6.
Herr F	4	6.	LOS
Herr G	4	7.	LOS
Frau A	2	8.	1.

Lehnt ein **Gewählter** die **Wahl ab**, so tritt an seine Stelle der nicht gewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl. Gehört der Gewählte, der die Wahl abgelehnt hat, dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an seine Stelle der nicht gewählte Bewerber dieses Geschlechts mit der nächsthöchsten Stimmenzahl, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm zustehenden Mindestsitze erhalten würde (§ 23 II WO).

<u>Beispiel:</u> Frau A, die den 1. Sitz erhält, lehnt die Wahl ab.

Bewerber	Stimmen	Platz	Sitz
Herr A	25	1.	4.
Herr B	20	2.	5.
Herr C	15	3.	6.
Herr D	10	4.	7.
Herr E	10	5.	-
Herr F	8	6.	-
Frau A	7	7.	~~1.~~
Herr G	5	8.	-
Frau B	4	9.	2.
Frau C	4	9.	3.
Frau D	2	10.	-

Frau A lehnt die Wahl ab.

An ihre Stelle rückt Frau D nach.

Den Sitz (1) der Frau A erhält Frau D, obwohl sie nach den auf sie entfallenden Stimmen nur den 10. Platz belegt hat.

3.10.3. Briefwahl (§§ 24 ff. WO)

Wahlberechtigte Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, können brieflich wählen.

Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie

> im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte) oder
>
> 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 Wahlunterlagen **ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf.** Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen (§ 24 II WO nF).

Bei allen anderen wahlberechtigten Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt der Wahl abwesend sind *(z.B. durch Dienstreisen oder Urlaub)*, **erfolgt die Ausgabe der Wahlunterlagen nur auf Verlangen** (§ 24 I WO).

Für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschließen (§ 24 III WO).

Ein pauschaler Beschluss des Wahlvorstandes, allen Arbeitnehmern des Betriebs die Möglichkeit einzuräumen, ihre Stimme schriftlich abzugeben, ist rechtswidrig, wenn er über die Ausnahme des § 24 III WO hinausgeht (BAG Beschl. v. 22. Januar 2025 – 7 ABR 23/23).

Die Wahlunterlagen bestehen aus folgenden Formularen:

Wahlausschreiben, Vorschlagslisten, Stimmzettel und Wahlumschlag, eine vorgedruckte vom Wähler abzugebende Erklärung, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat, sowie einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk "Schriftliche Stimmabgabe" trägt.

Die Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben (§ 24 II 2 WO nF).

Der Wahlvorstand soll dem Wähler ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder Übersendung in der Wählerliste zu vermerken.

Der Wähler gibt seine Stimme in der Weise ab, dass er den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und so faltet und in dem Wahlumschlag verschließt, dass die Stimmabgabe erst nach Auseinanderfalten des Stimmzettels erkennbar ist. Sodann muss er die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Orts und des Datums unterschreiben und den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließen und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absenden oder übergeben, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt (§ 25 WO).

Der Grundsatz der geheimen Wahl verbietet es nicht, im Zusammenhang mit Briefwahlrückläufern eine vom Arbeitgeber vorgehaltene Infrastruktur zum Postverkehr in Anspruch zu nehmen. Die eingegangenen Freiumschläge müssen bis zu Beginn der Sitzung zur öffentlichen Stimmauszählung sicher gegen jede Veränderung aufbewahrt werden. Daher hat der Wahlvorstand Vorkehrungen zu treffen, um einen unbefugten Zugriff auf die Briefwahlrückläufer auszuschließen. Bei der Umsetzung dieses Verschlussgebots kommt ihm ein gewisser Spielraum zu. Er ist nicht verpflichtet, zurückgesandte schriftliche Stimmen bis zu ihrer Auszählung - etwa beim Transport von einer betrieblichen Poststelle zum Wahlvorstandsbüro - stets nur im Sinn eines

Vier-Augen-Prinzips von mindestens zwei seiner Mitglieder gemeinsam zu behandeln (BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23.

Zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung öffnet der Wahlvorstand die bis zum Ende der Stimmabgabe eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt, so vermerkt der Wahlvorstand die Stimmabgabe in der Wählerliste, öffnet die Wahlumschläge und legt die Stimmzettel in die Wahlurne. 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 (§ 26 WO nF)

Bei den Wahlberechtigten iSv. § 24 Abs 2 S 1 Nr 1 WahlO können sich die Voraussetzungen für eine Übermittlung von Briefwahlunterlagen auch erst nach der mit dem Erlass des Wahlausschreibens eingeleiteten Wahl ergeben und gegebenenfalls sogar erst nach Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen erfüllt sein. In diesem Fall kann der Wahlvorstand mit der Übermittlung des zu den Briefwahlunterlagen gehörenden Wahlausschreibens auch seiner Verpflichtung nach § 3 Abs 4 S 4 WahlO genügen.

Die Aushändigung oder Übersendung der Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die betroffenen Wahlberechtigten in gleichwertiger Weise wie die Präsenzwähler die Möglichkeit haben, aktiv an der Wahl teilzu-nehmen und insbesondere in die Lage versetzt werden, den Frei-umschlag rechtzeitig bis zur Stimmauszählung wieder dem Wahlvorstand zurück zu übermitteln.

Ergibt sich für bestimmte Wahlberechtigte erst kurzfristig vor dem Zeitpunkt der Wahl eine Betriebsabwesenheit wegen Kurzarbeit (Null) oder Homeoffice, kommt dem Wahlvorstand eine Einschätzungsprärogative zu, ob er das Merkmal des § 24 Abs 2 S 1 Nr 1 WahlO einer "voraussichtlichen" Betriebsabwesenheit im Sinn deren Vorhersehbarkeit als erfüllt ansieht und ob bei einer Übersendung der Briefwahlunterlagen an die Wahlberechtigten typischerweise noch mit einem rechtzeitigen Eingang der schriftlich abgegebenen Stimmen gerechnet werden kann (vgl. zum Ganzen BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23)

(Nur) im vereinfachten Wahlverfahren können Wahlberechtigte, die am Wahltag verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, beim Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragen (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes). Das Verlangen muss dem Wahlvorstand spätestens drei Tage vor dem Tag der Stichabgabe mitgeteilt werden. Der Wahlvorstand hat dann unter Angabe des Orts, des Tags und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2). Sodann hat er dem Antragsteller Briefwahlunterlagen zu übermitteln Der Wahlvorstand kann die Länge der Frist für nachträgliche Stimmabgabe grds. frei bestimmen, muss aber normale Postlaufzeiten berücksichtigen, max. wohl eine Woche (Fitting § 35 WO Rn. 7). Auszählung sämtlicher Stimmen erst nach Ablauf der Nachfrist in öffentlicher Sitzung (§ 35 III WO nF). Bis dahin Versiegelung und sichere Verwahrung der Wahlurne, in der sich die am Wahltag abgegebenen Stimmzettel befinden. Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe nimmt der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die Auszählung der Stimmen vor. Der Wahlvorstand öffnet dann die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen.

3.11. Aufgaben nach Durchführung der Wahl

3.11.1. Wahlniederschrift (§ 16 WO)

Nach Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder hat der Wahlvorstand in einer Niederschrift, die von dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist, festzustellen:

- Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;

- Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
- jeder Liste zugefallene Stimmenzahlen;
- berechnete Höchstzahlen;
- Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
- Zahl der ungültigen Stimmen;
- Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber;
- ggf. besondere Zwischenfälle und sonstige Ereignisse.

3.11.2. Benachrichtigung und Bekanntmachung der Gewählten (§§ 17, 18 WO)

Der Wahlvorstand hat die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen.
Erklärt der Gewählte nicht binnen 3 Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen.
Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben.
Je eine Abschrift der Wahlniederschrift ist dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unverzüglich zu übersenden.

3.12. Verbot der Wahlbehinderung/Wahlbeeinflussung (§ 20 I, II; § 119 I Nr. 1, II BetrVG)

Die Wahl des Betriebsrats darf von niemandem behindert werden.
Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden (§ 20 I BetrVG).
Die Wahl des Betriebsrats darf von keiner Seite durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden (§ 20 II BetrVG).
Eine Wahlbeeinflussung liegt nicht vor, wenn die Betriebsleitung den Wahlvorstand auf die einzuhaltenden rechtlichen Bestimmungen hinweist, um Wahlanfechtungen nach Möglichkeit auszuschließen.
Ein Appell des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer an der Wahl teilzunehmen, ist zulässig.
Behinderungen von Betriebsratswahlen oder eine Beeinflussung der Wahl durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen, wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder mit Geldstrafe bestraft (§ 119 I Nr. 1 BetrVG).
Eine Verfolgung der Tat erfolgt nur auf Antrag des (Gesamt-, Konzern-)Betriebsrats, Wahlvorstands, Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 119 II BetrVG).

Beispiele für zulässige und unzulässige Einflussnahme

Einflussnahme auf die Einleitung der Wahl

Einberufung einer Mitarbeiterversammlung, um die AN von der Wahl eines Betriebsrats abzuhalten	Behinderung (ArbG Regensburg 6.6.2002, AiB 2003, 554)
Arbeitgeber lässt sich von den Mitarbeitern eine von ihm verfasste Erklärung unterschreiben, wonach die Belegschaft des Betriebs keinen BR wünscht	Behinderung (ArbG München 26.5.1987, DB 1987, 2662)
Umstrukturierung von Betrieben zur Veränderung der „Betriebsratslandschaft“ kurz vor der Wahl	Keine Behinderung

Einflussnahme auf den Wahlvorstand

Wahlberechtigte werden für erforderliche Arbeit als Wahlvorstand nicht von der Arbeit freigestellt	Behinderung, soweit Freistellung keine dringenden betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen
Erforderliche Kosten für die notwendige Schulung von Mitgliedern des Wahlvorstands werden nicht übernommen	Behinderung, soweit Beurteilungsspielraum vom Wahlvorstand nicht überschritten wurde
Arbeitgeber stellt die für die Arbeit des Wahlvorstands notwendigen Räume, Sachmittel und erforderliches Hilfspersonal (zB Wahlhelfer) nicht zur Verfügung	Behinderung, soweit Beurteilungsspielraum vom Wahlvorstand nicht überschritten wurde
Arbeitgeber stellt die für die Wahl notwendige Unterlagen nicht zur Verfügung (zB Personalliste, Liste der sonst im Betrieb Beschäftigten)	Behinderung (AG Bremen 6.9.1984, AiB 1992, 42; AG Detmold, 28.4.1978, BB 1979, 783)
Verbot, den Fotokopierer zu nutzen, Hausverbot für den Wahlvorstand	Behinderung (AG Bremen 6.9.1984, AiB 1992, 42)
Verbot der Nutzung der im Betrieb vorhandenen IuK-Technik, wenn der Wahlvorstand das Wahlausschreiben oder andere Wahlunterlagen auch in elektronischer Form bekanntmachen will	Behinderung (Däubler/Kittner/Klebe, § 20 BetrVG Rn. 2)

Einflussnahme auf die Kandidatur

Kündigung eines Kandidaten	Keine Behinderung, soweit Kündigung nur anlässlich der BR-Wahl und ohne Zusammenhang mit der Betätigung bei der BR-Wahl erfolgt ist (BAG 13. 10. 1977 AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensb. Kündigung Nr. 1)
Versetzung eines Kandidaten	Keine Behinderung Verlust des passiven WahlR für sich allein an sich kein Grund für Zustimmungsverweigerung nach § 99 II Nr. 4 (BAG 11.7.2000, NZA 2001, 516 zum Amtsverlust beim BR-Mitgliedern)
Beförderung zum leitenden Angestellten	Keine Behinderung, aber Verlust der Wählbarkeit nur, wenn gesetzliche Merkmale des § 5 III BetrVG tatsächlich erfüllt sind
Verwehrung einer Freistellung eines Wahl-	Keine Behinderung, da keine Förderpflicht

bewerbers von der Arbeit, damit dieser während der Arbeitszeit Stützunterschriften sammeln kann	des Arbeitgebers (LAG Berlin 9.1.1979, BB 1979, 1036; LAG Hamm 6.2.1988, DB 1980, 1223; ArbG Düsseldorf 21.7.1981, BB 1981, 1579)
Verwehrung des Betriebszutritts außerhalb der Arbeitszeit zur Sammlung von Stützunterschriften	Behinderung, da Förderpflicht des Arbeitgebers (LAG Hamm, DB 1980, 1223)
Aufforderung einzelner Mitarbeiter zur Kandidatur	Keine Behinderung Keine Begünstigung, solange kein Vorteilsversprechen. Problem: Neutralitätsgebot

Neutralitätsgebot des Arbeitgebers

Allgemeiner Wahlaufruf an jedermann	Zulässig
Tatsächliche und finanzielle Unterstützung einer Kandidatengruppe bei der Herstellung einer Wahlzeitung	Unzulässig (BAG 4.12.1986, NZA 1987, 166)
Sammlung von Stützunterschriften für einen Kandidaten durch einen Arbeitgeberrepräsentanten	Unzulässig (LAG Hessen 23.8.2001, DB 2001, 2559)
Duldung eines Pop-Up-Fensters mit Hinweis auf PR-Wahl mit Link auf Intranet-Homepage nur einer Liste	Unzulässig (VG Magdeburg 23. 11. 2005 PersV 2006, 140
Nichteinschreiten gegen die dienstlich untersagte Nutzung eines E-Mail-Programms zur Wahlwerbung und ungleiche Inanspruchnahme des Intranets von Wahlgruppierungen zur Wahlwerbung	Unzulässig (OVG Münster 10.11.2005, PersV 2006, 138)

Wahlwerbung durch Wahlbewerber

in den Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeitszeit, z. B. Verteilen von Handzetteln	Zulässige Wahlwerbung (BAG NJW 1983, 2890)
während der Arbeitszeit nur, wenn sie nicht zu einer mehr als unerheblichen Störung des Betriebsablaufs führt	Zulässige Wahlwerbung (BVerfG 14.11.1995, NZA 1996, 381)
Aushang von Wahlplakaten im betriebsüblichen Umfang auf betrieblichen Anschlagflächen	Zulässige Wahlwerbung (BAG 30.8.1983 AP Nr. 38 zu Art. 9 GG)
Zutritt externer Gewerkschaftsbeauftragter zum Betrieb	Zulässige Wahlwerbung (BAG 28.2.2006, NZA 2006, 798)
per Email-Verteiler des Arbeitgebers von außerhalb des Betriebs durch die Gewerkschaft	Zulässige Wahlwerbung (BAG 20.1.2009, NZA 2009, 615)
Zerstören, Entfernen oder Überkleben von Wahlwerbung	Wahlbehinderung begründet aber dann keine Anfechtbarkeit, wenn sowohl der Wahlvorstand als auch der Arbeitgeber nach Kenntniserlangung die zumutbaren Anstrengungen unternommen haben, dies zu unterbinden (LAG Nds 30.8.2023 – 13 TaBV 46/22 Rn. 86)
im betrieblichen Intranet durch Betriebsangehörige	Zulässige Wahlwerbung (ArbG Brandenburg RDV 2005,275;VG Magdeburg 23.11.2005, PersV 2006, 140)
per betrieblichem Postverteilungssystem	Unzulässige Wahlwerbung (BAG 23.9.1986, NZA 1987, 164)

Wahlwerbung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber sollte sich mit Äußerungen zu einzelnen Kandidaten/Listen zurückhalten und neutral bleiben. Maßgeblich für Zulässigkeit der Einflussnahme ist der (objektive) Eindruck beim „Wahlvolk“. Auf „Angriffe“ des amtierenden Betriebsrats (z. B. auf einer Betriebsversammlung) darf er angemessen reagieren. Spontanreaktionen „in Notwehr“ sind eher zulässig als vorbereitete Statements, die gedruckt verbreitet werden.
Der Arbeitgeber darf die Belegschaft aufklären über „Mitbestimmungsfragen“ in der Vergangenheit, soweit sie den Betriebsrat nicht diffamieren.
Zurückhaltung ist geboten bei Äußerungen über die Zusammenarbeit mit dem künftigen Betriebsrat. Der Arbeitgeber sollte nie eine „Drohung“ aussprechen, sondern allenfalls Nachteile prognostizieren.

Wählen Sie Liste A!	Zulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff
Wählen Sie Liste B, weil die Leute dort besser sind!	Zulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff
Wählen Sie Liste C nicht, weil sie zu ideologisch ist.	Zulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff
Mit Liste D könnte ich mir eine gute Zusammenarbeit vorstellen; die Leute dort sind pragmatisch und schauen auf das Wohl der Firma und lassen die große Politik aus dem Spiel.	Zulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff
Mit dem bisherigen BR gab es in der Vergangenheit häufig Streit. Es treten dieselben Personen zur Wahl an. Jeder muss selbst entscheiden, ob das der richtige Weg ist!	Zulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff
Wenn Sie Liste E wählen, fügen Sie dem Unternehmen großen Schaden zu und damit auch der Belegschaft!	Zulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff
Wenn Sie Liste F wählen, werde ich die Sonderleistungen streichen und die Arbeit ins Ausland verlagern.	Unzulässig BAG 25.10.2017, NZA 2018, 458 Rn. 16 ff: konkrete Androhung von Nachteilen
AG fordert den Rücktritt des Betriebsrats und kündigt bei Zuwiderhandeln den Wegfall von Weihnachtsgeld, Anwesenheitsprämie und Sonderurlaub sowie die Verlegung von Aufträgen in andere Zweigstellen an.	Strafbar nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 (BayObLG 29.7.1980, AP Nr. 1 zu § 119)
Aushang eines Geschäftsführers am schwarzen Brett: „Sollte die Firma zur Übernahme von BR-Kosten verurteilt werden, wird der Betrieb geschlossen und die Produktion ins Ausland verlegt.“	Verstoß gegen § 23 Abs. 3 BetrVG (ArbG Leipzig 5.9.2002, NZA-RR 2003, 142)
„Die Finanzierung Ihrer Fortbildungsmaßnahme ist ein Problem, weil aus dem Fortbildungsetat von 3000 DM auch die Betriebratskosten bestritten werden, und der Betriebsrat diesen Etat recht stark ausschöpft“.	Verstoß gegen § 78 BetrVG (BAG 12.11.1997, NZA 1998, 559)
„Wer die ÖTV-Liste wählt, muss damit rechnen, dass in Zukunft Personalentscheidungen vom Gericht getroffen werden. Dabei wird unserem Unternehmen schwerer Schaden zugefügt.“	Unzulässig (ArbG Heilbronn, 18.3.1999, AiB 1999, 581)
„Die Sicherheit der Arbeitsplätze und die Zu-	Unzulässig (weil indirekte Werbung für die

kunftssicherung der sozialen Leistungen liegt direkt in ihren Händen. Eine Stimmabgabe mit Überlegung und Verstand kann niemals zum Schaden sein.“ *(Anm.: Eine Liste nannte sich „Liste mit Verstand“)*	Liste „Überlegung und Verstand“) (ArbG Berlin 8.8.1984, 18 BV 5/84 – juris)
„Herr X versucht aus nicht nachvollziehbaren Gründen, dem Unternehmen Schaden zuzufügen und damit der gesamten Belegschaft. Ich würde mir wünschen, wenn die Mitarbeiter bei der BR-Wahl klar zu erkennen geben, von wem sie sich vertreten lassen wollen: „von Demagogen und Wichtigtuern“ – oder von Kollegen, die ausschließlich die Interessen der Belegschaft vertreten und Rückgrat genug haben, sich gegen unqualifizierte Vorwürfe von innen und außen zu wehren“.	Nicht strafbar (Einstellungs-Verfügung Staatsanwaltschaft Freiburg, EzA § 119 Nr. 1)

Einflussnahme auf Stimmabgabe

Fehlerhafte Mitteilung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer sei leitender Angestellter und deshalb nicht wahlberechtigt	Behinderung, soweit nicht nur unverbindliche Meinungsäußerung (LAG Schleswig-Holstein 9.7.2008, 6 TaBV 3/08 BeckRS 2008 57780)
Kurzfristige Anordnung von Dienstreisen am Tag der Stimmabgabe	Behinderung, soweit hierfür keinerlei betriebliche Notwendigkeiten bestehen
Kurzfristiges Abziehen von an sich wahlberechtigten Zeitarbeitnehmern	Keine Behinderung, soweit dies vertraglich zulässig ist
Wahlbeobachtung durch vor dem Wahllokal postierte Arbeitnehmer der Personalabteilung	Keine Behinderung (LAG Niedersachsen 7.5.2007, 9 TaBV 80/06 BeckRS 2007 46463)

3.13. Wahlkosten (§ 20 III BetrVG)

Die Kosten der Wahl trägt der **Arbeitgeber**.
Für infolge der Ausübung des Wahlrechts, Wahlvorstandstätigkeit oder Vermittlungstätigkeit (§ 18a BetrVG) ausgefallene Arbeitszeit muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlen (§ 20 III BetrVG).

3.14. Kündigungsschutz für Wahlvorstand und Wahlbewerber (§ 15 III KSchG)

Mitgliedern des **Wahlvorstands** kann vom Zeitpunkt der Bestellung an,
Wahlbewerbern von der Aufstellung des Wahlvorschlags an
bis zur Dauer von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die zur Kündigung **aus wichtigem Grund** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen.
Darüber hinaus bedarf eine solche Kündigung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Zustimmung des **Betriebsrats** (§ 15 III KSchG).

3.15. Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG)

Mindestens **3 Wahlberechtigte**, eine im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** oder der **Arbeitgeber** können binnen 2 Wochen vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die

Betriebsratswahl beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist.
Wesentliche Verstöße liegen in der Regel vor, wenn gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstoßen wurde.
Die Anfechtung kann nicht auf die Verletzung einer **Soll- oder Ordnungsvorschrift** gestützt werden.

Beispiele für Anfechtungsgründe:

- *Verstoß gegen die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands;*
- *Verkennung des Betriebsbegriffs durch den Wahlvorstand;*
- *Zulassung von nicht Wahlberechtigten oder Ausschluss von Wahlberechtigten;*
- *Verstoß gegen die Vorschriften über die Wählbarkeit;*
- *Zulassung einer ungültigen Vorschlagsliste;*
- *Nichteinhaltung der für die Stimmabgabe vorgesehenen Zeit;*
- *unrichtige Verteilung der Sitze auf die Geschlechter;*
- *Berücksichtigung nicht ordnungsgemäß abgegebener Stimmen;*
- *Nichtberücksichtigung gültiger Stimmen;*
- *Verletzung des Wahlgeheimnisses.*

Die Anfechtung ist nur begründet, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden konnte.

Sie ist ausgeschlossen, soweit der Fehler noch rechtzeitig berichtigt werden konnte.

Die Anfechtung durch Wahlberechtigte ist ausgeschlossen, 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.

Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht (§19 III BetrVG).