

# Kurzhinweise

## zur Einleitung und Durchführung einer Betriebsratswahl

Es gibt im Betrieb noch keinen Betriebsrat, der die Interessen der Beschäftigten vertritt. Ein Betriebsrat soll jetzt gewählt werden. Diese Kurzhinweise geben einen ersten Überblick darüber, **in welchen Betrieben** die Wahl eines Betriebsrates möglich ist und **wie die Wahl durchgeführt wird**. Ausführliche Informationen sind in den Wahlleitfäden für das normale und das vereinfachte Wahlverfahren zu finden. Diese enthalten zusätzlich eine Reihe von Mustertexten und Checklisten, die die Durchführung der Betriebsratswahlen erleichtern.

### 1. Wo kann ein Betriebsrat gewählt werden?

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht die Bildung von Betriebsräten in **Betrieben** vor, in denen mindestens **fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen** tätig sind. **Drei** von ihnen müssen **wählbar** sein.

**Betriebe** sind zu unterscheiden von Unternehmen. Ein Unternehmen (z. B. eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft) kann einen oder mehrere Betriebe haben. In einem Unternehmen kann es also mehrere Betriebsräte geben, die dann Mitglieder in einen Gesamtbetriebsrat entsenden. Der Betrieb ist eine Zusammenfassung von Beschäftigten und Technik, die organisatorisch von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dieser Leitungsapparat muss die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse in den personellen (Einstellung, Versetzung, Kündigung) und sozialen Angelegenheiten (Ordnung, Arbeitszeit, Urlaubsplanung etc.) besitzen.

**Aktiv wahlberechtigt** sind alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von ihrer Nationalität, die im Betrieb tätig sind und bis zum Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zu den Wahlberechtigten zählen unter anderem auch Teilzeitarbeitnehmer/innen. Leiharbeitnehmer/innen sind wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden oder ein Einsatz mit dieser Dauer geplant ist. Nicht wahlberechtigt sind leitende Angestellte, die unternehmerische Aufgaben wahrnehmen.

**Wählbar** sind alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von ihrer Nationalität, die aktiv wahlberechtigt sind und mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören. Die Beschäftigungszeiten in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder einem anderen Unternehmen des Konzerns werden angerechnet.

### 2. Wie werden Betriebsratswahlen durchgeführt?

Die Betriebsratswahl wird immer von einem **Wahlvorstand** vorbereitet und durchgeführt. Existiert schon ein Betriebsrat, bestellt dieser den Wahlvorstand. Besteht noch kein Betriebsrat, kann der Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat oder den Konzernbetriebsrat bestellt

werden. Gibt es keinen Gesamtbetriebsrat und/oder keinen Konzernbetriebsrat oder wird dieser nicht tätig, wird der Wahlvorstand in einem betriebsratslosen Betrieb auf einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Beschäftigten gewählt. Scheitert die Bestellung eines Wahlvorstandes in der Betriebsversammlung, können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen.

Die **Art des Wahlverfahrens** und die einzelnen erforderlichen Schritte sind davon abhängig, wie viele wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen in einem Betrieb beschäftigt sind. Wenn in der Regel **zwischen 5 und 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen** in einem Betrieb beschäftigt werden, findet das **vereinfachte Wahlverfahren** Anwendung.

Wenn **mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen** im Betrieb beschäftigt werden, findet im Regelfall das **normale Wahlverfahren** Anwendung. In Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen besteht die Möglichkeit, dass der Wahlvorstand mit dem Arbeitgeber die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart. Werden mehr als 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen beschäftigt, findet ausschließlich das **normale Wahlverfahren** Anwendung.

Das vereinfachte Wahlverfahren wird unter 2.1 im Folgenden erläutert. Das normale Wahlverfahren wird unter 2.2. erläutert.

## **2.1. Ablauf des vereinfachten Wahlverfahrens**

Beim **vereinfachten Wahlverfahren** sind **zwei Varianten** zu unterscheiden: das einstufige und das zweistufige Verfahren. Das zweistufige Verfahren (2.1.1.) kommt zur Anwendung, wenn noch kein Betriebsrat existiert und auf einer Betriebsversammlung der Wahlvorstand gewählt wird. Das einstufige Verfahren (2.1.2.) kommt zur Anwendung, wenn der Wahlvorstand von einem bereits existierenden Betriebsrat oder einem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt wird.

**2.1.1. Zweistufiges Verfahren:** Ist der Wahlvorstand auf einer Betriebsversammlung zu wählen, finden **zwei Wahlversammlungen** statt. Auf der **ersten Wahlversammlung** werden die Wahlvorstandsmitglieder und der Vorsitzende des Wahlvorstands von den Beschäftigten gewählt. Zu dieser ersten Wahlversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Bei der Einladung sind bestimmte Formalien zu beachten. Der Wahlvorstand erstellt in der ersten Wahlversammlung eine Wählerliste, in die alle wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen getrennt nach den Geschlechtern einzutragen sind. Die hierfür erforderlichen Unterlagen erhält der Wahlvorstand von den zur Wahlversammlung Einladenden, die diese beim Arbeitgeber zuvor angefordert haben. Der Wahlvorstand erlässt sodann ein Wahlausschreiben. Das Wahlausschreiben enthält viele für die Wähler/innen wichtige Informationen. Die Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht sind zu

beachten. Wahlbewerber/innen werden noch im Laufe der ersten Wahlversammlung vorgeschlagen. Ein Wahlvorschlag kann einen oder mehrere Bewerber/innen benennen. Er setzt sich zusammen aus einer Zustimmungserklärung des/der Bewerber/in und Stützerklärungen von 3 Beschäftigten (bei bis zu 20 wahlberechtigten Beschäftigten genügen 2 Stützerklärungen). Der Wahlvorschlag kann schriftlich oder mündlich eingereicht werden.

Eine Woche nach der ersten Wahlversammlung findet die **zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrates** statt. Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Der Wahlvorstand händigt den wahlberechtigten Beschäftigten einen Stimmzettel und einen Wahlumschlag aus. Auf dem Stimmzettel sind die Bewerber/innen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Der Beschäftigte kann so viele Bewerber/innen ankreuzen, wie Sitze zu vergeben sind. Der Stimmzettel wird nach dem Ankreuzen der Bewerber/innen im Wahlumschlag in die Wahlurne geworfen. Wenn Arbeitnehmer/innen am Wahltag abwesend sind, ist ihnen die Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) zu geben. Es können Arbeitnehmer/innen bis drei Tage vor der zweiten Wahlversammlung die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragen. Die Stimmauszählung erfolgt öffentlich im Anschluss an die Wahlversammlung oder – sofern die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragt wurde – zu einem späteren, zuvor vom Wahlvorstand bekannt gegebenen Zeitpunkt. Die Bewerber/innen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen können, sind gewählt. Das Minderheitengeschlecht ist bei der Sitzverteilung zu berücksichtigen. Die gewählten Bewerber/innen sind unverzüglich zu benachrichtigen.

**2.1.2 Einstufiges Verfahren:** Ist der Wahlvorstand vom bereits existierenden Betriebsrat, dem Gesamtbetriebsrat oder dem Konzernbetriebsrat bestellt worden, leitet er unverzüglich nach seiner Bestellung die Wahl ein. Dazu hat er als erstes die Wählerliste, getrennt nach den Geschlechtern aufzustellen. Sodann erlässt er ein Wahlausschreiben. Das Wahlausschreiben enthält viele für die Wähler/innen wichtige Informationen. Es muss u. a. angegeben werden, dass die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrates schriftlich bei ihm einzureichen sind. Die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats läuft so ab, wie es oben unter 2.1.1. für die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats im zweistufigen Verfahren beschrieben wurde.

## **2.2. Ablauf des normalen Wahlverfahrens**

Existiert bereits ein **Betriebsrat**, so bestellt dieser den Wahlvorstand und bestimmt den Vorsitzenden des Wahlvorstands. Bleibt der amtierende Betriebsrat untätig, kann der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Bestellung vornehmen. Ebenso können drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung des Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragen.

Existiert bislang noch kein Betriebsrat im Betrieb, kann der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen und seinen Vorsitzenden bestimmen. Erfolgt die

Bestellung über diesen Weg nicht, so wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung, die grundsätzlich im Betrieb während der Arbeitszeit stattfindet, von allen Beschäftigten des Betriebs gewählt. Zu dieser Versammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Findet die Betriebsversammlung trotz Einladung nicht statt oder wählt sie keinen Wahlvorstand, so können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen.

Der Wahlvorstand erstellt eine **Wählerliste**, in die alle wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen getrennt nach Geschlechtern eingetragen werden. Die hierfür erforderlichen Unterlagen erhält der Wahlvorstand vom Arbeitgeber auf Anforderung. Der Wahlvorstand erlässt sodann ein **Wahlausschreiben**. Das Wahlausschreiben enthält viele für die Wähler/innen wichtige Informationen. Die Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht sind zu beachten.

Wer für den Betriebsrat **kandidieren** will, muss auf einer Vorschlagsliste aufgeführt sein, die binnen zwei Wochen nach dem Aushang des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen ist. Die Vorschlagsliste, die einen oder mehrere Wahlbewerber/innen enthalten kann, muss von 5% der wahlberechtigten Beschäftigten, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten, unterzeichnet sein (Stützunterschriften). Die als gültig anerkannte/n Vorschlagsliste/n wird/werden spätestens eine Woche vor dem Wahltag ausgehängt.

Werden mindestens zwei Vorschlagslisten für gültig befunden, können die Arbeitnehmer/innen sich bei der Wahl nur für eine der Listen entscheiden (**Listenwahl**). Wurde nur eine Vorschlagsliste eingereicht oder für gültig befunden, können die Arbeitnehmer/innen den einzelnen Kandidaten ihre Stimme geben (**Personenwahl**). Der Beschäftigte kann dann so viele Bewerber/innen ankreuzen, wie Sitze zu vergeben sind.

Am **Wahltag** wird in einem betrieblichen Wahlraum in geheimer und unmittelbarer Wahl der Betriebsrat gewählt. Der Wahlvorstand händigt den wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen einen Stimmzettel und einen Wahlumschlag aus. Der Stimmzettel wird nach dem Ankreuzen einer Liste oder der einzelnen Wahlbewerber/innen auf der Liste im Wahlumschlag in die Wahlurne geworfen. Wenn Arbeitnehmer/innen am Wahltag abwesend sind, ist ihnen Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) zu geben.

Die Stimmauszählung erfolgt öffentlich im Anschluss an die Schließung des Wahllokals. Bei der Listenwahl wird die Anzahl der Sitze ermittelt, die auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallen. Gewählt sind die Bewerber/innen in der Reihenfolge, wie sie auf der Liste aufgeführt sind und in der Anzahl, wie Sitze auf die Liste entfallen. Bei der Personenwahl sind die Bewerber/innen gewählt, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen, wobei immer das Minderheitengeschlecht zahlenmäßig zu berücksichtigen ist. Die gewählten Bewerber/innen werden unverzüglich durch den Wahlvorstand benachrichtigt.

### 3. Wahlschutz und Wahlkosten

Betriebsratswahlen stehen unter einem besonderen gesetzlichen Schutz. Wer zu einer Wahlversammlung als eine/r von drei Einladenden einlädt, wer beim Arbeitsgericht als eine/r von drei Antragsteller/innen die Einsetzung eines Wahlvorstands beantragt, wer Mitglied des Wahlvorstandes ist und wer für die Betriebsratswahl kandidiert genießt einen besonderen, zeitlich befristeten Schutz vor ordentlichen Kündigungen.

Die ordentliche Kündigung der drei **Einladenden** oder der drei **Antragsteller/innen** ist bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Sollte keine Betriebsratswahl stattgefunden haben, so darf ihnen über einen Zeitraum von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung beim Arbeitsgericht nicht ordentlich gekündigt werden. Lediglich die außerordentliche Kündigung der Einladenden und der Antragsteller/innen bleibt unter den strengen Voraussetzungen für außerordentliche Kündigungen möglich.

Die ordentliche Kündigung von **Mitgliedern des Wahlvorstands** und **Wahlbewerber/innen** ist ebenfalls bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Darüber hinaus genießen Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber/innen einen nachwirkenden Kündigungsschutz für einen Zeitraum von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Eine außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstands und Wahlbewerber/innen bleibt unter den strengen Voraussetzungen für außerordentliche Kündigungen möglich. Bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses muss der Betriebsrat einer solchen außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstands und Wahlbewerber/innen zustimmen. Der Arbeitgeber kann beim Arbeitsgericht die Ersetzung der versagten Zustimmung beantragen.

Dem Arbeitgeber ist es bei gesetzlicher Androhung von Strafe untersagt, die Betriebsratswahlen zu behindern oder zu beeinflussen. Kein/e Arbeitnehmer/in darf an der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts gehindert werden.

Die Kosten der Betriebsratswahl hat der Arbeitgeber zu tragen.