



Rechtsbroschüre

Betriebsratswahlen.

In dieser Broschüre wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gemeint.

Vorwort

Das Betriebsverfassungsgesetz von 2001, zuletzt 2021 geändert durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und ergänzt durch die dazugehörige Wahlordnung, regelt die alle vier Jahre anstehenden Betriebsratswahlen. Das Wahlverfahren gilt als kompliziert und kann nur bei Betrieben unter 200 Arbeitnehmern vereinfacht werden. Fehler im Wahlverfahren können zum Ausschluss von Vorschlagslisten oder im schlimmsten Fall zur Nichtigkeit der Wahl führen. Daher müssen sich alle an den Wahlen Beteiligten intensiv mit den gesetzlichen Regelungen auseinandersetzen. Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über das Wahlverfahren unter Berücksichtigung des aktuellen Gesetzesstands.

Naturgemäß kann die Broschüre nicht sämtliche rechtlichen und praktischen Fragen rund um die Wahl eines Betriebsrats behandeln. Hierfür stehen den Verbandsmitgliedern ergänzend die Juristen der Geschäftsstelle Köln (Gregorius-Maurus-Straße 11 – 17, 50670 Köln, Telefon +49 221 160010, E-Mail info@vaa.de) und des Berliner Büros (Kaiserdamm 31, 14057 Berlin, Telefon +49 30 3069840, E-Mail info.berlin@vaa.de) gern zur Verfügung.

August 2021

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	6
2. Grundsätze der Betriebsverfassung	7
2.1. Vertrauensvolle Zusammenarbeit	7
2.2. Betrieb	8
2.3. Flexible Betriebsratsstrukturen	8
3. Überblick über die wesentlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats	10
3.1. Zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	10
3.2. Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats	11
4. Überblick über das Wahlverfahren (Regelwahlverfahren)	13
4.1. Größe und Zusammensetzung des Betriebsrats	14
4.1.1. Zahl der Betriebsratsmitglieder	14
4.1.2. Zusammensetzung des Betriebsrats	15
4.2. Aktives und passives Wahlrecht	16
4.3. Bestellung des Wahlvorstandes	17
4.4. Aufstellung der Wählerliste	18
4.5. Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen	19
4.6. Wahlausschreiben	20
4.7. Wahlvorschläge/Vorschlagslisten	21
4.8. Stimmabgabe	25
4.9. Feststellung des Wahlergebnisses	26
4.9.1. Listenwahl (Verhältniswahl)	26
4.9.2. Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl)	31
4.9.3. Bekanntmachung der Gewählten	31
4.9.4. Ersatzmitglieder	32

5. Konstituierung des Betriebsrats	33
6. Betriebsausschuss und weitere Ausschüsse des Betriebsrats	33
7. Freistellungen	36
8. Beteiligung der VAA-Werksgruppen an Betriebsratswahlen	37
9. Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe	38
9.1. Das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren	39
9.2. Das einstufige vereinfachte Wahlverfahren	39
Anhang	41

Betriebsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz 2001 (BetrVG 2001)

1. Einleitung

Den Grundsätzen des VAA entsprechend entscheiden die Werksgruppen vor Ort, ob sie sich zur Betriebsratswahl stellen wollen oder nicht. Nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) werden die nichtleitenden Angestellten durch den Betriebsrat vertreten. Eine wirkliche Einflussnahme bei der Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten nach der Betriebsverfassung setzt daher für die AT-Angestellten ihre tatsächliche Mitarbeit im Betriebsrat voraus. Der Betriebsrat hat in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten erzwingbare Beteiligungsrechte. Zu diesen Rechten gehören beispielsweise die Einführung, Anwendung und Änderung von Entgeltsystemen einschließlich der betrieblichen Altersversorgung sowie die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze. Dabei kommt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die Entgeltgestaltung der AT-Angestellten eine besondere Bedeutung zu. Arbeitgeber einerseits und Betriebsrat andererseits müssen im außertariflichen Bereich das leisten, was Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in einem Tarifvertrag leisten. Sie müssen im Rahmen einer gerechten und transparenten Vergütungsordnung Gehaltsgruppen bilden und ihre Wertigkeit zueinander festlegen.

VAA-Betriebsräte kennen die Anliegen der AT-Angestellten aus eigener Anschauung besonders gut. Sie überzeugen durch Sachverstand und besitzen sehr gute Kenntnisse der jeweiligen Unternehmensstrukturen und können so die Interessen dieser Mitarbeitergruppe wirkungsvoll in die Betriebsratsarbeit einbringen.

Die Teilhabe von Führungskräften an der betrieblichen Mitbestimmung erfüllt eine wichtige Funktion zur Sicherung des sozialen Friedens. Führungskräfte können wegen ihres hohen Sachverstandes insbesondere mithelfen, Interes-

sengegensätze durch Versachlichung der Argumente auszugleichen.

Die Werksgruppen sollten unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Verhältnisse die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung nach dem BetrVG nutzen. Mit der Verzahnung von Mandaten im Betriebsrat, Sprecherausschuss und Werksgruppenvorstand und den sich daraus ergebenden Kontakten und Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten ist es für die VAA-Werksgruppe vor Ort am ehesten möglich, den Belangen aller ihrer Mitglieder Geltung zu verschaffen.

Der Gesetzgeber hat 2021 mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz unter anderem das vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe ausgeweitet, das Wahlalter auf 16 herabgesetzt und Voraussetzungen für digitale Sitzungen des Betriebsrates geschaffen. Zudem wurde eine Erweiterung des Kündigungsschutzes für Initiatoren von Betriebsratswahlen sowie Mitbestimmungsrechte bei der Ausgestaltung von Mobiler Arbeit und die erleichterte Einbindung von Sachverständigen für den Betriebsrat beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) eingeführt.

Die vorliegende Broschüre gibt einen kurzen Überblick über die Grundsätze der Betriebsverfassung, die wesentlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sowie das Wahlverfahren selbst.

2. Grundsätze der Betriebsverfassung

2.1. Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen (§ 2 Abs. 1 BetrVG).

Das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit findet seine Konkretisierung im

- Monatsgespräch,
- Arbeitskampfverbot,
- Verbot parteipolitischer Betätigung,
- Gleichbehandlungsgrundsatz.

2.2. Betrieb

Der Begriff des Betriebs wird im BetrVG nicht definiert, sondern nach wie vor vielmehr vorausgesetzt (vgl. § 1 BetrVG). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist unter Betrieb im Sinne des BetrVG die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mithilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (BAG vom 22. Juni 2005, AP Nr. 23 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb). Ein Betrieb liegt danach vor, wenn die in einer Arbeitsstätte vorhandenen materiellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden sowie der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird (BAG vom 24.01.1996 AP Nr. 8 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb).

Bereits vor der grundlegenden Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 und damit auch der Neufassung des § 1 BetrVG war anerkannt, dass zwei oder mehr Betriebe beziehungsweise Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb im Sinne des BetrVG bilden können. Nunmehr wird gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG – widerlegbar – vermutet, dass ein gemeinsamer Betrieb besteht, wenn von den Unternehmen die in einer Betriebsstätte vorhandenen sächlichen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die arbeitstechnischen Zwecke gemeinsam genutzt und die Arbeitnehmer – unabhängig davon, zu welchem Arbeitgeber sie in einem Arbeitsverhältnis stehen – gemeinsam eingesetzt werden.

2.3. Flexible Betriebsratsstrukturen

Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, dass in Unternehmen mit mehreren Betrieben ein unternehmenseinheitlicher

Betriebsrat gebildet wird (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG) oder mehrere Betriebe zu einem einheitlichen Betrieb zusammengefasst werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG), wenn hierdurch die Bildung von Betriebsräten erleichtert beziehungsweise eine sachgerechte Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen ermöglicht wird. Die erste der beiden Varianten eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, einen einheitlichen Betriebsrat für das gesamte Unternehmen vorzusehen. Dies bedeutet, dass die Möglichkeit gegeben ist, den Betriebsrat an der Stelle im Unternehmen anzusiedeln, an welcher die für die Arbeitnehmer relevanten Entscheidungen tatsächlich getroffen werden, nämlich beim Rechtsträger: dem Unternehmen. Damit ist der Gesetzgeber einer bereits im Sprecherausschussgesetz (SprAuG) ausdrücklich vorgesehenen Möglichkeit gefolgt. Gemäß § 20 SprAuG ist es möglich, für das gesamte Unternehmen einheitlich einen Sprecherausschuss auf Ebene des Unternehmens anzusiedeln. Anders als im SprAuG sieht § 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG jedoch vor, dass diese Abweichung durch Tarifvertrag zu erfolgen hat. Die zweite der beiden Varianten eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in einem Unternehmen jeweils mehrere Betriebe zu einem Betrieb zusammenzufassen und damit beispielsweise regionale Gegebenheiten zu berücksichtigen.

§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sieht die Bildung von sogenannten Spartenbetriebsräten unabhängig von räumlichen Grenzen vor. Voraussetzung ist, dass ein Unternehmen nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert ist und die Leitung der Sparte Entscheidungen auch in wesentlichen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft. Gehören einer Sparte mehrere Unternehmen an, können auch unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte gebildet werden.

Aufgrund des Tarifvorranges sind Betriebsvereinbarungen zur Schaffung flexibler Betriebsratsstrukturen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG nur zulässig, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht und auch kein anderer Tarifvertrag gilt. Dies hat im Ergebnis zur Folge, dass bereits ein bestehender Entgelttarifvertrag eine betriebliche Regelung zur Schaffung von flexiblen Betriebsratsstrukturen sperrt.

3. Überblick über die wesentlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats lassen sich in zwingende Mitbestimmungsrechte (echte Mitbestimmung) sowie Unterrichts- und Beratungsrechte (Mitwirkung) unterteilen.

Die zwingenden Mitbestimmungsrechte sind zum einen dadurch gekennzeichnet, dass im Fall einer Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die Einigungsstelle entscheidet. Will zum anderen der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen durchführen, zu denen der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert hat, kann er beim Arbeitsgericht beantragen, die vom Betriebsrat verweigte Zustimmung ersetzen zu lassen.

Die Mitwirkungsrechte enthalten eine rechtzeitige und umfassende Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Daneben besteht eine Beratungspflicht. Unter Berücksichtigung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit hat die Unterrichtung und Beratung so umfassend und rechtzeitig zu erfolgen, dass der Betriebsrat ausreichend Zeit hat, die Pläne des Arbeitgebers und ihre Folgen aufgrund der Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen hin zu durchdenken und tatsächlich mit dem Arbeitgeber darüber zu beraten. Weiterhin müssen Änderungen des arbeitgeberseitigen Willensentschlusses hinsichtlich des „Ob“ und des „Wie“ der von ihm geplanten Maßnahmen aufgrund der Beratungen mit dem Betriebsrat zumindest noch möglich sein.

Die Darstellung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zeigt die vielfachen Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats, die sich aus der Betriebsverfassung herleiten, und das hohe Maß an Verantwortung, das dieses Gremium zu tragen hat.

3.1. Zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- **Soziale Angelegenheiten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 – 14 BetrVG**

Hierzu zählen: Ordnung des Betriebs, Arbeitszeitregelungen, Urlaubsgrundsätze, Einführung und Anwendung von technischen Kontrolleinrichtungen, Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung (beispielsweise die Schaffung und Änderung von AT-Entgeltsystemen), die Durchführung von Gruppenarbeit und die Gestaltung von mobiler Arbeit

- **Personelle Einzelmaßnahmen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG**

Hierzu zählen: Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung

- **Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze gemäß § 94 BetrVG**

Einführung, Verwendung und inhaltliche Gestaltung von Personalfragebögen, Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze

- **Auswahlrichtlinien gemäß § 95 Abs. 1, 2 BetrVG**

Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen; in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei den personellen Maßnahmen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkten verlangen.

- **Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung, Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen gemäß §§ 97, 98 BetrVG**

- **Sozialpläne gemäß §§ 112, 112 a BetrVG**

Ausgleich oder Milderung der den Arbeitnehmern entstehenden wirtschaftlichen Nachteile infolge geplanter Betriebsänderungen

3.2. Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats

- **Arbeitsschutz, Unfallverhütung und betrieblicher Umweltschutz gemäß §§ 80, 89 BetrVG**

- **Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung gemäß § 90 BetrVG**

Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, insbesondere im Hinblick auf Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Anforderungen an

die Arbeitnehmer

- **Personalplanung, Beschäftigungssicherung gemäß §§ 92, 92 a BetrVG**

- **Förderung der Berufsbildung gemäß § 96 BetrVG**

- **Anhörung bei Kündigungen gemäß § 102 BetrVG**

Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Widerspricht der Betriebsrat form- und fristgerecht einer ordentlichen Kündigung aus den in § 102 Abs. 3 Nr. 1 – 5 BetrVG genannten Gründen und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Klage auf Feststellung erhoben, dass ein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen.

- **Wirtschaftsausschuss gemäß § 106 BetrVG**

Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten zählen insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, die Produktions- und Absatzlage, das Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben, Betriebsänderungen und die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.

- **Betriebsänderungen und Interessenausgleich gemäß §§ 111, 112 BetrVG**

Gemäß § 111 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Im Geiste einer vertrauensvollen Zusammenarbeit haben die Betriebspartner untereinander über einen Interessenausgleich zu verhandeln.

Dieser soll klären, ob, wann und in welcher Weise die vorgesehene unternehmerische Maßnahme durchgeführt werden soll (BAG AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972). Es soll eine Lösung gefunden werden, die sowohl den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens als auch den sozialen Belangen der Arbeitnehmer gerecht wird.

- **Leitende Angestellte gemäß §§ 105, 5 Abs. 3 BetrVG**

Beabsichtigte Einstellungen oder personelle Veränderungen im Bereich der leitenden Angestellten sind dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

4. Überblick über das Wahlverfahren (Regelwahlverfahren)

Die grundlegenden Bestimmungen über Zusammensetzung und Wahl der Betriebsräte sind in den §§ 7 – 20 BetrVG enthalten. Die Durchführung der Wahl im Einzelnen ist durch die WO geregelt.

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt (§ 13 Abs. 1 BetrVG). Die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen werden im Frühjahr 2022 durchgeführt. § 13 Abs. 1 Satz 2 BetrVG und § 5 Abs. 1 Satz 2 SprAuG bestimmen, dass die regelmäßigen Betriebsratswahlen zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach dem SprAuG einzuleiten sind, wobei unter Einleitung der Erlass des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand zu verstehen ist. Über den Zeitpunkt haben sich die Wahlvorstände für die Wahl des Betriebsrats und des Sprecherausschusses zu verständigen.

Die Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 hat zu zwei wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit der Wahl des Betriebsrats geführt:

- Der Betriebsrat wird von allen Arbeitnehmern gemeinsam gewählt. Minderheitenschutz gibt es nur noch bei der Besetzung der Ausschüsse des Betriebsrats sowie der Vergabe der Freistellungen durch die Beibehaltung des Verhältniswahlrechts.
- Gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, künftig mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

4.1. Größe und Zusammensetzung des Betriebsrats

4.1.1. Zahl der Betriebsratsmitglieder

Die Größe des Betriebsrats ist in § 9 BetrVG zwingend geregelt. Sie richtet sich nach der Belegschaftsstärke bei Erlass des Wahlausschreibens. Es kommt auf die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer an. Dabei hat der Wahlvorstand auch die künftige, aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers zu erwartende Entwicklung des Beschäftigungsstandes des Betriebs zu berücksichtigen (BAG vom 16. April 2003, AP Nr. 1 zu § 9 BetrVG 2002).

Die Größe des Betriebsrats richtet sich nachfolgenden Schwellenwerten: Der Betriebsrat besteht mit in der Regel

- 5 – 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
- 21 – 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern,
- 51 – 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern,
- 101 – 200 Arbeitnehmern aus sieben Mitgliedern,
- 201 – 400 Arbeitnehmern aus neun Mitgliedern,
- 401 – 700 Arbeitnehmern aus elf Mitgliedern,
- 701 – 1.000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,
- 1.001 – 1.500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
- 1.501 – 2.000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,
- 2.001 – 2.500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
- 2.501 – 3.000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,
- 3.001 – 3.500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
- 3.501 – 4.000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,
- 4.001 – 4.500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
- 4.501 – 5.000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
- 5.001 – 6.000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,
- 6.001 – 7.000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,
- 7.001 – 9.000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer

um zwei Mitglieder.

4.1.2. Zusammensetzung des Betriebsrats

Gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Gemäß § 5 Abs. 1 WO muss der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl verbindlich ermitteln, wie viele Sitze im Betriebsrat auf das Minderheitsgeschlecht entfallen. In diesem Zusammenhang ermittelt der Wahlvorstand zunächst die Größe der Belegschaft sowie die Anzahl der Frauen und Männer hieran. Stichtag für diese Ermittlungen ist der Erlass des Wahlausschreibens. Unter Berücksichtigung der Größe des Betriebsrats gemäß § 9 BetrVG sind die ermittelten Zahlen der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer nebeneinander zu stellen und durch 1, 2, 3, 4 und so weiter nach dem Höchstteilzahlensystem nach d'Hondt so lange zu teilen, bis sich die aus § 9 BetrVG ergebende Anzahl von Betriebsratssitzen ergibt. Hierzu folgendes Beispiel:

Betrieb mit 180 Arbeitnehmern = 7 Betriebsratssitze gemäß § 9 BetrVG davon 130 Männer, 50 Frauen.

Berechnung der Mindestsitze:

130 Männer	50 Frauen
: 1 = 130	: 1 = 50
: 2 = 65	: 2 = 25
: 3 = 43,3	: 3 = 16,6
: 4 = 32,5	
: 5 = 26,0	
: 6 = 21,6	

Mindestens zwei Sitze entfallen auf die Frauen als Minderheitsgeschlecht.

4.2. Aktives und passives Wahlrecht

Wahlberechtigt sind alle Personen, die als Arbeitnehmer im Sinn des BetrVG anzusehen sind, den Betrieb entweder aufgrund eines Arbeitsverhältnisses zum Betriebsinhaber oder – falls ein solches nicht besteht – dem Betrieb aufgrund einer Überlassung zur Arbeitsleistung für eine längere Zeit als drei Monate angehören und am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.

Danach sind auch Teilzeitkräfte, Telearbeitnehmer, Beschäftigte in Heimarbeit, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten, beurlaubte Arbeitnehmer (Elternzeit gemäß § 15 Elterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)), infolge von Beschäftigungsverboten arbeitsbefreite Arbeitnehmerinnen (§§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz) sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge der Ableistung des Wehrdienstes oder des Zivildienstes ruht, wahlberechtigt. Ein ins Ausland entsandter Arbeitnehmer bleibt zum Betriebsrat des entsendenden Betriebs wahlberechtigt, wenn er trotz Auslandstätigkeit dem Inlandsbetrieb zuzuordnen ist. Die Zuordnung hängt insbesondere von der Dauer des Auslandseinsatzes, der Eingliederung in einen Auslandsbetrieb, dem Bestehen und den Voraussetzungen eines Rückrufrechts zu einem Inlandseinsatz und dem sonstigen Inhalt von Weisungsbefugnissen ab. Erfolgt die Abordnung eines Konzernarbeitnehmers als organisatorische Dauerlösung in der Form, dass die Arbeitsverträge mit dem herrschenden Unternehmen abgeschlossen werden, tatsächlich der Arbeitnehmer aber im Betrieb eines abhängigen Unternehmens beschäftigt wird, so gehört der Konzernarbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich zu dem Betrieb, in dem er arbeitet.

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 stellt das aktive Wahlrecht für Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb klar, wenn feststeht, dass sie im Entleihbetrieb länger als drei Monate beschäftigt werden sollen.

Bei Altersteilzeit in Form des Blockmodells gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz (ATG) verliert der Arbeitnehmer sein Wahlrecht mit Beginn der Freistellungsphase, wenn er nach ihrer Beendigung nicht in den Betrieb

zurückkehrt. Im Unterschied zu den sonstigen Fällen eines wahlrechtlich unschädlichen Ruhens des Arbeitsverhältnisses scheidet der Arbeitnehmer nach Beendigung der Freistellungsphase aus dem Betrieb aus und geht in den Ruhestand. Wegen des nicht nur vorübergehenden Wegfalls der tatsächlichen Beziehung zum Betrieb entfällt die tatsächliche Betriebszugehörigkeit und mangels der Wiederaufnahme der Arbeit besteht kein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung des Betriebsrats (BAG vom 16. April 2003, AP Nr. 7 zu § 9 BetrVG 2002).

Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind wählbar alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb sechs Monate angehören. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 BetrVG Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes (AktG)) angehört hat. Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, sind gemäß § 8 Abs. 2 BetrVG diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind.

Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) besitzen gemäß § 14 Abs. 2 AÜG kein passives Wahlrecht.

4.3. Bestellung des Wahlvorstandes

Der Betriebsrat bestellt gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Wegen der Verzahnung der Wahlen des Betriebsrats und des (Unternehmens-)Sprecherausschusses ist für die Bestellung des Wahlvorstandes in der Praxis vom Ende der Amtszeit derjenigen Vertretung auszugehen, deren Amtszeit zuerst endet. Gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2, 3 BetrVG kann der Betriebsrat die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. In jedem Fall muss der Wahlvorstand aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Der Betriebsrat kann jeden wahlberechtigten Arbeitnehmer als Mitglied des Wahlvorstandes bestellen. Auch Mitglieder des Betriebsrats sowie Wahlkandidaten können

zu Mitgliedern des Wahlvorstandes bestellt werden. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes kann für den Fall seiner Verhinderung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 4 BetrVG ein Ersatzmitglied bestellt werden.

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann gemäß § 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört. Hiermit wird eine größere Transparenz der Arbeit des Wahlvorstandes sichergestellt.

Gemäß § 1 WO ist es Aufgabe des Wahlvorstandes, die Betriebsratswahl zu leiten. Der Wahlvorstand kann sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben. Er kann Wahlberechtigte als Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Auszählung der Stimmen heranziehen. Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder gefasst.

4.4. Aufstellung der Wählerliste

Die erste Aufgabe des Wahlvorstandes besteht gemäß § 2 Abs. 1 WO darin, eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) aufzustellen, getrennt nach Geschlechtern. Dabei sollen die Wahlberechtigten mit Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Gemäß § 2 Abs. 2 WO hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er hat den Wahlvorstand insbesondere bei der Feststellung der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs 3 BetrVG zu unterstützen.

Gemäß § 2 Abs. 4 WO sind ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO) vom Tag der Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen. Ergänzend können der Abdruck der Wählerliste und die Wahlordnung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Die Bekanntmachung in ausschließlich elektroni-

scher Form ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmer von dieser Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.

4.5. Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen

Sind die Wahlen zum Betriebsrat und zum Sprecherausschuss zeitgleich einzuleiten, so haben sich gemäß § 18 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerliste, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, das heißt vor dem Erlass des Wahlausschreibens, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben. Das Zuordnungsverfahren soll sicherstellen, dass die personelle Zuordnung zu den Leitenden einheitlich sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl des Sprecherausschusses entschieden wird.

Sollte zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung bestehen, haben sie gemäß § 18 a Abs. 1 Satz 2 BetrVG in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend der Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.

Lässt sich kein Einvernehmen herstellen, hat gemäß § 18 a Abs. 2 BetrVG ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen – dem Erlass des Wahlausschreibens – erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Dabei hat der Arbeitgeber den Vermittler auf dessen Verlangen hin zu unterstützen, ihm insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber selbst. Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als

Vermittler vor; durch Los wird dann entschieden, wer als Vermittler tätig wird. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder Sprecherausschusswahl ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung gemäß § 18 a BetrAVG sei fehlerhaft erfolgt, es sei denn, dass diese offensichtlich fehlerhaft gewesen ist.

4.6. Wahlausschreiben

Gemäß § 3 Abs. 1 WO erlässt der Wahlvorstand spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe ein Wahlausschreiben. Dieses ist vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet.

Das Wahlausschreiben muss insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Datum des Erlasses des Wahlausschreibens;
- Bestimmung des Orts, an welchem Wählerliste und Wahlordnung ausliegen;
- Hinweis, dass nur Arbeitnehmer wählen und gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind;
- Hinweis auf schriftliche Einspruchsmöglichkeit gegen die Wählerliste nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens;
- Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss;
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 BetrVG);
- Mindestzahl von Arbeitnehmern, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 BetrVG);
- Hinweis, dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, Angabe des letzten Tages der Frist;
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die gemäß § 24 Abs. 3 WO schriftliche Stimmabgabe

beschlossen ist;

- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

Das Wahlausschreiben kann ergänzend auch mithilfe der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

Gemäß § 4 Abs. 1 WO kann jeder Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste einlegen. Über Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich durch Beschluss seiner stimmberechtigten Mitglieder mit einfacher Stimmenmehrheit zu entscheiden. Nach Ablauf der Einspruchsfrist kann die Wählerliste nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden. Wichtig: Seit Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes ist die Wahlanfechtung gemäß § 19 BetrVG durch die Arbeitnehmer mit der Begründung, dass die Wählerliste fehlerhaft ist, ausgeschlossen, wenn nicht zuvor ordnungsgemäß Einspruch gegen die Wählerliste erhoben wurde. Dabei muss die anfechtende Person nicht identisch mit der Person sein, die den Einspruch erhoben hat.

Der Einspruch gegen die Wählerliste ist ausgeschlossen, soweit er gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2, 3 WO auf eine fehlerhafte Entscheidung im Zuordnungsverfahren nach § 18 a BetrVG gestützt wird, es sei denn, die am Zuordnungsverfahren beteiligten Wahlvorstände halten die getroffene Zuordnung übereinstimmend für offensichtlich fehlerhaft.

4.7. Wahlvorschläge/Vorschlagslisten

Sind mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen, erfolgt die Wahl gemäß § 6 Abs. 1 WO aufgrund von Vorschlagslisten. Diese Wahlvorschläge können von wahlberechtigten Arbeitnehmern sowie gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unterbreitet werden. Die Vorschlagslisten sind vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Wird nur ein Wahlvorschlag

eingereicht oder ist der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe nach § 14 a BetrVG zu wählen, auf das unter Ziffer 9 dieser Broschüre noch eingegangen wird, erfolgt gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 BetrVG eine Personenwahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG mindestens von fünf Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern muss keine Stützunterschrift geleistet werden, bei 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Alle wahlberechtigten Arbeitnehmer sind zur Unterzeichnung des Wahlvorschlages berechtigt. Daher können auch im Wahlvorschlag aufgeführte Bewerber diesen Vorschlag unterstützen. Auch Mitglieder des Wahlvorstandes sind unterzeichnungsberechtigt.

Der Wahlvorschlag muss mindestens von der geforderten Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer persönlich unterschrieben sein. Bestehen Wahlvorschläge und Unterschriftenlisten aus mehreren Blättern, müssen diese so zu einer einheitlich zusammenhängenden Urkunde verbunden sein, dass sie nicht voneinander getrennt werden können, ohne Spuren zu hinterlassen. Die Verbindung muss von Anfang an, das heißt beim Leisten der ersten Stützunterschrift, bis zur letzten Stützunterschrift bestehen. Unterschriften auf blanken Blättern, die erst später der Vorschlagsliste mit den in § 6 Abs. 3 WO vorgeschriebenen Angaben angeheftet werden, sind unzulässig. Andererseits ist es jedoch zulässig, dass eine Vorschlagsliste mit mehreren gleichlaufenden Ausfertigungen bei den Arbeitnehmern zur Unterzeichnung umläuft; jedoch müssen alle Ausfertigungen inhaltlich übereinstimmen und sämtliche in § 6 Abs. 3 WO vorgeschriebenen Angaben enthalten.

Die Vorschlagslisten der Gewerkschaften brauchen nicht von einem Mindestquorum wahlberechtigter Arbeitnehmer des Betriebes unterzeichnet zu sein. Es genügt gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG i. V. m. § 27 Abs. 2 WO die Unterzeichnung durch zwei Beauftragte der Gewerkschaft.

Die einzelnen Wahlbewerber müssen gemäß § 6 Abs. 3 WO in jeder Vorschlagsliste in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufgeführt sein. Damit beim Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern während der Amtszeit ausreichend Ersatzmitglieder zur Verfügung stehen, soll jede Vorschlagsliste mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie in dem Wahlgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Hierbei handelt es aber um eine reine Ordnungsvorschrift (Sollvorschrift).

Gemäß § 6 Abs. 3 WO muss jeder Vorschlagsliste die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag beigelegt sein. Ein Wahlbewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden; wird er mit seiner Zustimmung auf mehreren Listen geführt, hat er sich gemäß § 6 Abs. 7 WO auf Aufforderung des Wahlvorstandes vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so ist der Bewerber auf sämtlichen Listen zu streichen. Ansonsten ist eine Rücknahme der Zustimmungserklärung des Wahlbewerbers nicht möglich, sondern lediglich die spätere Ablehnung der Wahl (vgl. BVerwG AP Nr. 1 zu § 9 WahlO z. PersVG).

Gemäß § 6 Abs. 5 WO zählt die Unterschrift eines Wahlberechtigten (Stützunterschrift) nur auf einer Vorschlagsliste. Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstandes binnen einer ihm gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen. Bei gleichzeitig eingereichten Listen entscheidet das Los.

Wenn kein anderer Unterzeichner der Vorschlagsliste ausdrücklich als Listenvertreter bezeichnet ist, wird gemäß § 6 Abs. 4 WO der an erster Stelle Unterzeichnete als Listenvertreter angesehen. Diese Person ist berechtigt und verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Beseitigung von etwaigen Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstandes entgegenzunehmen.

Jede Liste soll mit einem Kennwort bezeichnet werden; fehlt es daran, wird die Liste gemäß § 7 Abs. 2 WO mit Familiennamen und Vornamen der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerber bezeichnet. Beinhaltet das Kennwort den Namen einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, so muss die Liste auch von zwei Vertretern dieser Gewerkschaft unterzeichnet werden, andernfalls kann der Name der Gewerkschaft nicht als Listenkennwort verwendet werden (Verwechslungsgefahr).

Der Wahlvorstand hat dem Überbringer der Liste oder, falls diese nicht persönlich eingereicht wird, dem Listenvertreter den Einreichungszeitpunkt gemäß § 7 Abs. 1 WO schriftlich zu bestätigen.

Die eingereichten Vorschlagslisten sind gemäß § 7 Abs. 2 WO unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang vom Wahlvorstand zu prüfen. Bei Ungültigkeit oder sonstigen Beanstandungen hat der Wahlvorstand den Listenvertreter unverzüglich zu unterrichten.

Gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1-3 WO sind Vorschlagslisten ungültig, die nicht fristgerecht eingereicht worden sind; auf denen die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind; die bei ihrer Einreichung nicht die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweisen, wobei die Rücknahme von Unterschriften auf einer bereits eingereichten Vorschlagsliste deren Gültigkeit außer bei Mehrfachunterzeichnungen gemäß § 6 Abs. 5 WO nicht beeinträchtigt.

Darüber hinaus ist eine Liste auch ungültig, wenn sie ohne Einverständnis aller Unterzeichner von einigen Unterzeichnern nachträglich geändert worden ist. Dies bedeutet eine unzulässige inhaltliche Änderung der Vorschlagsliste (BAG vom 15. Dezember 1972, AP Nr. 1 zu § 14 BetrVG 1972). Ist auf einer Vorschlagsliste bei ihrer Einreichung ein nicht wählbarer Kandidat aufgeführt, so ist die Liste gleichfalls ungültig. Etwas anderes muss allerdings für den Fall gelten, dass ein Wahlbewerber nach Einreichung des Wahlvorschlages und nach Ablauf der Einreichungsfrist die Wählbarkeit verliert, weil er zum Beispiel aus dem Betrieb ausgeschieden oder verstorben ist. Da in diesen Fällen den Listenunterzeichnern die Aufnahme eines nicht wählbaren Kandidaten auf der Liste nicht vorzuwerfen ist, wird man den Wahlvorstand für befugt halten

müssen, den nicht mehr wählbaren Kandidaten auf der Liste zu streichen und im Übrigen die Liste zur Wahl zuzulassen.

Gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 – 3 WO sind Vorschlagslisten auch ungültig,

- auf denen die Bewerber nicht in der in § 6 Abs. 3 WO bestimmten Weise bezeichnet sind;
- wenn die schriftlichen Zustimmungen der Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegen;
- wenn die Vorschlagsliste infolge von Streichungen gemäß § 6 Abs. 5 WO nicht mehr die erforderliche Zahl von Stützungsunterschriften aufweist.

Entgegen der Mängel gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 – 3 WO sind die in § 8 Abs. 2 Nr. 1 – 3 WO bezeichneten Mängel allerdings heilbar. Sie führen erst dann zur endgültigen Ungültigkeit des Wahlvorschlages, wenn sie nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen nach ihrer Beanstandung durch den Wahlvorstand beseitigt worden sind.

Ist vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens keine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden, hat der Wahlvorstand gemäß § 9 Abs. 1 WO 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.

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe sind die als gültig anerkannten Vorschlagslisten gemäß §§ 10 Abs. 2, 3 Abs. 4 WO bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen im Betrieb vom Wahlvorstand auszuhängen.

4.8. Stimmabgabe

Der Wähler muss persönlich im Wahlraum wählen. Gemäß § 12 Abs. 1 WO hat der Wahlvorstand hierzu Wahlurnen bereitzustellen und zu verschließen. Die Stimmabgabe muss unbeobachtet möglich sein.

Ist ein Wahlberechtigter durch Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder dergleichen verhindert, an der Betriebsratswahl teilzunehmen, so ist die schriftliche Stimmabgabe möglich. Sie richtet sich nach den §§ 24 – 26 WO.

Die Wahlunterlagen sind bei Abwesenheit eines Wählers vom Betrieb diesem nur auf sein Verlangen auszuhändigen oder an ihn zu übersenden, nicht von Amts wegen. Dagegen erhalten Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sind, insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte, die Wahlunterlagen ohne ausdrückliches Verlangen. Darüber hinaus kann der Wahlvorstand für Betriebsteile und Kleinbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, die schriftliche Stimmenabgabe beschließen.

4.9. Feststellung des Wahlergebnisses

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand gemäß § 13 WO die Auszählung der Stimmen vor und gibt das Wahlergebnis bekannt. Dabei haben die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses gemäß § 18 Abs. 3 BetrVG betriebsöffentlich zu erfolgen.

Die Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder vollzieht sich unterschiedlich, je nachdem, ob mehrere Vorschlagslisten (Verhältniswahl) eingereicht wurden, oder ob nur ein Wahlvorschlag (Mehrheitswahl) unterbreitet wurde.

4.9.1. Listenwahl (Verhältniswahl)

Bei der Listenwahl hat der Wahlvorstand in einem ersten Schritt die auf die jeweiligen Listen entfallenden Mandate nach dem Höchstteilzahlensystem nach d'Hondt zu ermitteln. Hierzu werden die gültigen Stimmzahlen in einer Reihe nebeneinandergestellt und sämtlich durch 1, 2, 3, 4 und so weiter geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen. Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert

und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält – zunächst – so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf sie entfallen (§ 15 Abs. 1, 2 WO).

Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Mitgliedersitze gemäß § 15 Abs. 3 WO auf die folgenden Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über. Die Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich gemäß § 15 Abs. 4 WO nach der Reihenfolge ihrer Benennung.

In einem zweiten Schritt hat der Wahlvorstand dann festzustellen, ob das Minderheitsgeschlecht über alle Listen hinweg die vorgeschriebene Mindestanzahl oder mehr an Sitzen erreicht hat. Ist dies nicht der Fall, so gilt gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 1 – 5 WO: Die erforderliche Korrektur des Wahlergebnisses erfolgt gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO zunächst innerhalb der Liste, die den letzten Sitz erhalten hat, der von einem Angehörigen des Mehrheitsgeschlechts eingenommen wurde. Das Mandat ist von dem Angehörigen des Mehrheitsgeschlechts an den an nächster Stelle der Liste stehenden nicht gewählten Angehörigen des Minderheitsgeschlechts abzugeben. Dadurch wird erreicht, dass die dieser Liste zugefallenen Mandate in voller Höhe erhalten bleiben. Das setzt allerdings voraus, dass die Liste noch Angehörige des Minderheitsgeschlechts aufweist, die nach dem Wahlergebnis keinen Sitz erhalten haben.

Kann der Übergang des Mandats von dem Angehörigen des Mehrheitsgeschlechts auf einen Angehörigen des Minderheitsgeschlechts innerhalb der Liste nicht erfolgen, weil diese keinen noch nicht gewählten Angehörigen des Minderheitsgeschlechts mehr aufweist, erfolgt der sogenannte Listensprung. Die Liste, die keine Angehörigen des Minderheitsgeschlechts (mehr) ausweist, muss gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO den Sitz an die Liste abgeben, die nach der Sitzverteilung bei einer Weiterführung des Höchstteilzahlensystems nach d'Hondt den nächsten Sitz erhalten hätte.

Dies setzt allerdings voraus, dass diese Liste über noch nicht berücksichtigte Angehörige des Geschlechts in der Minderheit verfügt. Ist dies nicht der

Fall, muss die Liste mit der nächstfolgenden Höchstzahl gesucht werden, die nicht gewählte Angehörige des Minderheitsgeschlechts aufweist. Gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 3 WO ist dieses Verfahren so lange fortzusetzen, bis der Mindestanteil des Geschlechts in der Minderheit erreicht ist. Verfügt keine andere Vorschlagsliste über Angehörige des Geschlechts in der Minderheit, verbleibt der Sitz bei der Vorschlagsliste, die zuletzt ihren Sitz zugunsten des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO abgegeben hätte.

Hierzu folgende Beispiele:

- Der Betrieb hat 180 Arbeitnehmer, davon 130 Männer und 50 Frauen. Gemäß § 9 Abs. 1 BetrVG besteht der Betriebsrat aus sieben Mitgliedern. Gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG entfallen auf die Frauen als Minderheitsgeschlecht unter Anwendung des Höchstteilzahlensystems nach d'Hondt zwei Betriebsratssitze (vgl. Beispiel unter 4.1.2). Nach den Feststellungen des Wahlvorstandes sind auf die Liste 1 insgesamt 90 Stimmen und die Liste 2 insgesamt 60 Stimmen entfallen. Die Ermittlung der Gewählten sieht danach wie folgt aus:

Liste 1	Liste 2	
90 Stimmen	60 Stimmen	
: 1 F1 = 90	M2 = 60	
: 2 M1 = 45	M4 = 30	
: 3 M3 = 30	M6 = 20	
: 4 M5 = 22,5	M8 = 15	
: 5 M7 = 18	M9 = 12	
: 6 F2 = 15	M10 = 10	F = Weiblicher Kandidat

: 7 F3 = 12,8	M11 = 8,5	M = Männlicher Kandidat
---------------	-----------	-------------------------

Erster Schritt: Auf Liste 1 entfallen vier Mandate.
Auf Liste 2 entfallen drei Mandate.

Zweiter Schritt: Da Liste 2 keine Bewerberin des Minderheitsgeschlechts ausweist, entfällt das zweite (garantierte) Mandat für das Geschlecht in der Minderheit auf die Liste 1, hier F2. Sie wird Mitglied des Betriebsrats anstelle von M6, obwohl dieser eine höhere Teilzahl als F2 erreicht hat.

- Der Betrieb hat 380 Arbeitnehmer, davon 250 Männer und 130 Frauen. Gemäß § 9 Abs. 1 BetrVG besteht der Betriebsrat aus neun Mitgliedern. Gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG entfallen auf die Frauen als Minderheitsgeschlecht unter Anwendung des Höchstteilzahlensystems nach d'Hondt drei Betriebsratssitze (vgl. Fortführung der Berechnung unter 4.1.2). Nach den Feststellungen des Wahlvorstandes sind auf die Liste 1 insgesamt 220 Stimmen, auf die Liste 2 insgesamt 85 Stimmen und auf die Liste 3 insgesamt 45 Stimmen entfallen. Die Ermittlung der Gewählten sieht danach wie folgt aus:

Liste 1	Liste 2	Liste 3
220 Stimmen	85 Stimmen	45 Stimmen
: 1 F1 = 220	M2 = 85	M5 = 45
: 2 M1 = 110	M6 = 42,5	F4 = 22,5
: 3 M3 = 77,3	F3 = 28,3	M11 = 15
: 4 M4 = 55	M10 = 21,37	

: 5 F2 = 44		
: 6 M7 = 36,7		
: 7 M8 = 31,4		F = Weiblicher Kandidat
: 8 M9 = 27,5		M = Männlicher Kandidat

Erster Schritt: Auf Liste 1 entfallen sechs Mandate.
Auf Liste 2 entfallen zwei Mandate.
Auf Liste 3 entfällt ein Mandat.

Zweiter Schritt: Da Liste 1 keine weitere nicht gewählte Bewerberin des Minderheitsgeschlechts ausweist, entfällt das dritte (garantierte) Mandat für das Geschlecht in der Minderheit auf die Liste 2, hier F3. Sie wird Mitglied des Betriebsrats anstelle von M7, obwohl dieser eine höhere Teilzahl als F3 erreicht hat und aus der Liste 1 bereits zwei Vertreterinnen des Minderheitsgeschlechts in den Betriebsrat gewählt sind.

Alternativen: Stünde auf der Liste 1 eine nicht gewählte Bewerberin des Minderheitsgeschlechts zur Verfügung, würde diese das dritte (garantierte) Mandat für das Geschlecht in der Minderheit erhalten. Ein Listensprung würde nicht stattfinden.
Würden Listen 1 und 2 keine nicht bereits gewählten Bewerberinnen des Minderheitsgeschlechts ausweisen, würde das dritte (garantierte) Mandat für das Geschlecht in der Minderheit an die noch nicht gewählte Frau auf der Liste 3 fallen. Sie würde Mitglied des Betriebsrats anstelle von M7.

4.9.2. Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl)

Die Ermittlung der Gewählten ergibt sich aus § 22 WO. Danach werden zunächst die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze verteilt. Dazu werden die dem Minderheitsgeschlecht zustehenden Mindestsitze mit den Bewerbern dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Nach der Vergabe dieser Mindestsitze an das Geschlecht in der Minderheit erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit Bewerbern, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt.

Erhält das Minderheitengeschlecht kein Mandat oder bleibt es unter dem Mindestanteil, hat der Wahlvorstand das Wahlergebnis zulasten des Mehrheitsgeschlechts zu korrigieren. Hierzu die Fortführung des ersten Beispiels unter 4.9.1.

Wahlergebnis (Reihenfolge gemäß den erhaltenen Stimmen)

F1	117 Stimmen
M1	108 Stimmen
M2	97 Stimmen
M3	85 Stimmen
M4	83 Stimmen
M5	80 Stimmen
M6	79 Stimmen
F2	73 Stimmen

Gewählt sind die Kandidaten F1, F2 und M1 bis 5, nicht gewählt ist M6. Er ist Ersatzmitglied.

4.9.3. Bekanntmachung der Gewählten

Über das Ergebnis der Betriebsratswahl hat der Wahlvorstand gemäß §§ 16, 23 WO eine Niederschrift zu fertigen.

Der Wahlvorstand hat die Gewählten gemäß §§ 17, 18, 23 WO von ihrer Wahl

zu benachrichtigen und, wenn sie nicht innerhalb von drei Arbeitstagen die Wahl abgelehnt haben, die Namen der neuen Betriebsratsmitglieder durch zweiwöchigen Aushang bekannt zu machen.

Je eine Abschrift der Wahl Niederschrift ist dem Arbeitgeber und dem im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unverzüglich zu übersenden.

4.9.4. Ersatzmitglieder

Ersatzmitglied ist ein nicht gewählter Wahlbewerber, der nach § 25 Abs. 1, 2 BetrVG eine Anwartschaft darauf hat, entweder im Fall einer nur vorübergehenden Verhinderung des Betriebsratsmitglieds zeitweilig oder im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens eines Betriebsratsmitglieds für den Rest der Amtszeit des Betriebsrats kraft Gesetz die Stellung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds einzunehmen.

Die Ersatzmitglieder werden gemäß § 25 Abs. 2 BetrVG unter Berücksichtigung der Geschlechterquote nach § 15 Abs. 2 BetrVG der Reihe nach aus den nicht gewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Die Verteilung der Betriebsratssitze nach § 15 Abs. 2 BetrVG gilt für die gesamte Amtszeit und ist auch beim Nachrücken von Ersatzmitgliedern zu beachten. Das gilt selbst dann, wenn sich im Laufe der Amtszeit das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter zueinander ändert. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Listenwahl (Verhältniswahl) der nächste Sitz entfallen würde.

Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl) gewählt, so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung der Geschlechterquote gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG nach der Höhe der erreichten Stimmzahlen.

5. Konstituierung des Betriebsrats

Gemäß § 29 Abs. 1 BetrVG hat der Wahlvorstand vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag die Mitglieder des Betriebsrats zu der nach § 26 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebenen Wahl des Vorsitzenden sowie dessen Stellvertreter einzuberufen (konstituierende Sitzung). Gemäß § 29 Abs. 1 BetrVG muss der Wahlvorstand binnen Wochenfrist zur konstituierenden Sitzung einladen. Diese muss aber nicht innerhalb der Wochenfrist gemäß § 29 Abs. 1 BetrVG durchgeführt werden. Ist die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats noch nicht abgelaufen, ist die konstituierende Sitzung spätestens auf den Beginn der Amtszeit des neuen Betriebsrats festzusetzen, damit der Betriebsrat sofort voll funktionsfähig ist.

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet gemäß § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. Gemäß § 26 Abs. 1 BetrVG wählt der Betriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Gemäß § 26 Abs. 2 BetrVG vertritt der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

6. Betriebsausschuss und weitere Ausschüsse des Betriebsrats

Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder (bei mehr als 200 Arbeitnehmern), so hat er gemäß § 27 Abs. 1 BetrVG einen Betriebsausschuss zu bilden. Aus praktischen Gründen sollte der Betriebsausschuss im Rahmen der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats gebildet werden.

Die Größe des Betriebsausschusses ist zwingend vorgeschrieben. Er besteht neben dem Vorsitzenden und dessen Stellvertreter bei Betriebsräten mit neun bis 15 Mitgliedern aus drei weiteren Ausschussmitgliedern, mit 17 bis

23 Mitgliedern aus fünf weiteren Ausschussmitgliedern, mit 25 bis 35 Mitgliedern aus sieben weiteren Ausschussmitgliedern, mit 37 oder mehr Mitgliedern aus neun weiteren Ausschussmitgliedern.

Gemäß § 27 Abs. 1 Satz 3, 4 BetrVG werden die weiteren Ausschussmitglieder vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Somit eröffnet sich auch kleineren Gruppierungen im Betriebsrat die Möglichkeit, im Betriebsausschuss vertreten zu sein. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

Der Betriebsausschuss ist ein Organ des Betriebsrats, das von Gesetzes wegen gemäß § 27 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Aufgabe hat, die laufenden Geschäfte des Betriebsrats zu führen. Bei den laufenden Geschäften handelt es sich um solche im internen verwaltungsmäßigen und organisatorischen Bereich. Die Ausübung der materiellen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates selbst fallen nicht unter die laufende Geschäftsführung, selbst wenn es sich um die routinemäßige Erledigung von Einzelfällen handelt.

Gemäß § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG kann der Betriebsrat aber dem Betriebsausschuss mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen, wobei dies nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen gilt. Im Fall der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung tritt der Betriebsausschuss sowohl in der Willensbildung als auch in der Willensäußerung an die Stelle des Betriebsrats. Der Aufgabenbereich, der dem Betriebsausschuss zur selbstständigen Erledigung übertragen werden kann, ist seinem Gegenstand nach nicht begrenzt. Es können auch der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Angelegenheiten dem Betriebsausschuss zur selbstständigen Erledigung übertragen werden (BAG vom 01.06.1976 AP Nr. 1 zu § 28 BetrVG 1972).

Gemäß § 28 Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und diesen bestimmte Aufgaben übertragen. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat gemäß § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder

den Ausschüssen auch Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen.

Gemäß § 28 a Abs. 1 BetrVG wird dem Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnet, mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen zu übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Gemäß § 28 a Abs. 2 BetrVG kann die Arbeitsgruppe im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen, sogenannte Gruppenvereinbarungen. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

7. Freistellungen

Um eine effektive Betriebsratsarbeit zu gewährleisten, werden gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG in Betrieben, in denen in der Regel ab 200 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Betriebsräte freigestellt. Die Mindestfreistellungsstaffel sieht wie folgt aus:

200 bis 500 Arbeitnehmer	ein Betriebsratsmitglied
501 bis 900 Arbeitnehmer	zwei Betriebsratsmitglieder
901 bis 1500 Arbeitnehmer	drei Betriebsratsmitglieder
1.501 bis 2.000 Arbeitnehmer	vier Betriebsratsmitglieder
2.001 bis 3.000 Arbeitnehmer	fünf Betriebsratsmitglieder
3.001 bis 4.000 Arbeitnehmer	sechs Betriebsratsmitglieder
4.001 bis 5.000 Arbeitnehmer	sieben Betriebsratsmitglieder
5.001 bis 6.000 Arbeitnehmer	acht Betriebsratsmitglieder
6.001 bis 7.000 Arbeitnehmer	neun Betriebsratsmitglieder
7.001 bis 8.000 Arbeitnehmer	zehn Betriebsratsmitglieder
8.001 bis 9.000 Arbeitnehmer	elf Betriebsratsmitglieder
9.001 bis 10.000 Arbeitnehmer	zwölf Betriebsratsmitglieder

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen.

Diese Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen mit der Maßgabe erfolgen, dass der Umfang der Freistellungen nicht überschritten wird. Für die Berechnung des Freistellungsvolumens ist dabei auf den Umfang der Arbeitszeit abzustellen, für die das Betriebsratsmitglied freigestellt wird.

Gemäß § 38 Abs. 2 BetrVG werden die freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.

8. Beteiligung der VAA-Werksgruppen an Betriebsratswahlen

Soweit nicht unternehmensspezifische Verhältnisse gegen eine aktive Beteiligung an der Betriebsratsarbeit sprechen, sollten sich die VAA-Werksgruppen durch die Aufstellung eigener Kandidaten an der Betriebsratswahl beteiligen.

Im Fall der Listenwahl (Verhältniswahl) bestehen hierzu mehrere Möglichkeiten:

- VAA-Kandidaten auf einer reinen VAA-Liste
- Gemeinsame Liste des VAA mit einer „Freien Wählergemeinschaft“
- Antreten als „Freie Wählergemeinschaft“ mit VAA-Kandidaten
- Listenverbindung

Die Eingehung von Listenverbindungen ist mit der Geschäftsstelle in Köln beziehungsweise Berlin abzusprechen. Bei der Benennung des VAA im Kennwort der Liste, also in der Regel bei Aufstellung einer reinen VAA-Liste muss die Rechtsprechung des BAG beachtet werden, wonach dann eine Gewerkschaftsliste aufgestellt wird. Diese muss zwingend von zwei unter-

schriftsberechtigten Vertretern des VAA in der Geschäftsstelle Köln oder im VAA-Büro Berlin abgezeichnet werden.

Bei der Aufstellung der Listen sollten ausreichend weibliche und männliche Kandidaten berücksichtigt werden.

Es empfiehlt sich das frühzeitige Sammeln von Stützunterschriften. Dies ist ein guter Anlass für den jeweiligen Kandidaten, sich bekannt zu machen und für die jeweilige Kandidatur zu werben.

VAA-Kandidaten sollten deutlich machen, dass sie sich insbesondere für folgende Themen einsetzen:

- langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen
- gerechte Entgeltsysteme
- transparente Beurteilungs- und Bonussysteme
- Erhalt und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung
- Arbeitnehmerdatenschutz
- Wissenstransfer und Qualifikationserhalt
- rasche und umfassende Informationspolitik des Unternehmens
- vertrauensvolle Kommunikation im Betrieb
- Delegation von Verantwortung
- Abbau von Belastungen am Arbeitsplatz
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere

9. Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

In Kleinbetrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern findet ein vereinfachtes Wahlverfahren statt. In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung dieses vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

§ 14 a BetrVG unterscheidet zwischen einem zweistufigen und einem einstufigen Wahlverfahren für Kleinbetriebe. Das zweistufige Wahlverfahren kommt zur Anwendung, wenn ein unter den Anwendungsbereich des § 14 a BetrVG fallender Betrieb betriebsratslos ist und ein Wahlvorstand auch nicht durch den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht bestellt worden ist. Dagegen kommt das einstufige Wahlverfahren zur Anwendung, wenn ein Wahlvorstand bereits vorhanden ist, der die Betriebsratswahl durchführt.

9.1. Das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren

Auf einer ersten Wahlversammlung, zu der drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen können, wird der Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Noch in dieser Versammlung hat der Wahlvorstand eine Wählerliste zu erstellen und das Wahlausschreiben zu erlassen. Wahlvorschläge sind dem Wahlvorstand in der Wahlversammlung bis zum Schluss dieser Versammlung einzureichen. Sie bedürfen nicht notwendigerweise der Schriftform.

Auf einer zweiten Wahlversammlung, die eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes stattfindet, wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

9.2. Das einstufige vereinfachte Wahlverfahren

Das einstufige Wahlverfahren in Kleinbetrieben kommt immer dann zur Anwendung, wenn eine erste Wahlversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes nicht erforderlich ist. Der Betriebsrat wird in einer vom Wahlvorstand einzuberufenden Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Der Wahlvorstand hat vor Durchführung dieser Wahlversammlung unverzüglich die Wählerliste zu erstellen und das Wahlausschreiben zu erlassen. Im Wahlausschreiben muss der Hinweis erfolgen, dass die Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats bis spätestens eine Woche vor der Durchführung der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand schriftlich eingereicht werden müssen.

Das vereinfachte Wahlverfahren ist im Einzelnen in den §§ 14 a, 17 a BetrVG geregelt. Die Bestimmungen zur Durchführung dieses vereinfachten Wahlverfahrens ergeben sich aus den §§ 28 – 37 WO.

Anhang

Durchführung der Betriebsratswahl – Ablaufplan (Regelwahlverfahren)

1. Zeitpunkt

Die regelmäßigen Wahlen finden zwischen dem 1. März und dem 31. Mai statt (§ 13 Abs. 1 BetrVG).

2. Bestellung des Wahlvorstandes

- spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit durch den Betriebsrat (§ 16 Abs. 1 BetrVG)
- besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, Bestellung durch das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 16 Abs.2 BetrVG)
- besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen (§ 16 Abs. 3 BetrVG)

3. Zuordnungsverfahren für Leitende Angestellte

spätestens acht Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung leitender Angestellter (§ 18 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 1 WO)

bei Scheitern spätestens sieben Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe Entscheidung des Vermittlers (§ 18 a Abs. 2 BetrVG i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 1 WO)

4. Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 5 WO)

5. Erlass des Wahlausschreibens – Einleitung der Wahl

Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WO) und Auslegen der Wählerlisten (§ 2 Abs. 4 Satz 1 WO)

6. Einsprüche gegen die Wählerliste

Spätestens vor Ablauf von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens, außer bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb (§ 4 Abs. 1, 3 WO)

7. Einreichen der Wahlvorschläge

Spätestens vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand (§ 6 Abs. 1 Satz 2 WO)

8. Prüfung der Vorschlagslisten

Unverzüglich, möglichst zwei Arbeitstage nach Eingang, sofortige Mitteilung von Beanstandungen (§ 7 Abs. 2 Satz 2 WO)

9. Beseitigung von Mängeln der Vorschlagslisten

Spätestens drei Arbeitstage nach Erhalt der Beanstandung (§ 8 Abs. 2 WO)

10. Bekanntmachung der gültigen Vorschlagslisten

Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 2 WO)

11. Stimmauszählung, Bekanntgabe des Ergebnisses und Wahl-niederschrift

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl (§§ 13, 16, 21, 31 WO)

12. Benachrichtigung der Gewählten

Unverzüglich schriftlich (§§ 17 Abs. 1 Satz 1, 23 Abs. 1 Satz 2 WO)

13. Etwaige Ablehnung der Wahl

Spätestens drei Arbeitstage nach Zugang der Benachrichtigung (§ 17 Abs. 1 Satz 2, 23 Abs. 1 Satz 2 WO).

14. Bekanntmachung der Gewählten

Sobald die Namen der Gewählten feststehen durch zweiwöchigen Aushang (§§ 18 Satz 1, 23 Abs. 1 Satz 2 WO)

15. Übersendung der Wahl-niederschrift

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl an den Arbeitgeber sowie die im

VAA
Gregorius-Maurus-Straße 11 – 17
50670 Köln
Tel. +49 221 160010
Fax +49 221 160016
Mail info@vaa.de



VAA
Kaiserdamm 31
14057 Berlin
Tel. +49 30 3069840
Fax +49 30 30698420
Mail info.berlin@vaa.de

www.vaa.de



DIE VERTRETUNG DER
FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE
IN CHEMIE UND PHARMA