



**UDH**

UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

# Merkblatt

# Betriebsratswahl

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stand: 18. Februar 2022

## Inhaltsverzeichnis

<b>A. Einleitung</b> .....	3
<b>B. Allgemeine Grundsätze für die Betriebsratswahl</b> .....	4
I. In welchen Betrieben können Betriebsräte gewählt werden? .....	4
II. Wer ist wahlberechtigt (aktives Wahlrecht)? .....	4
III. Wer kann gewählt werden (passives Wahlrecht)?.....	4
IV. Anzahl der Betriebsratsmitglieder und ihre Verteilung.....	5
<b>C. Vorbereitung und Durchführung der Wahl</b> .....	5
I. Regelwahlverfahren .....	6
1. Bestellung des Wahlvorstands .....	6
a. Betrieb mit Betriebsrat .....	6
b. Betrieb ohne Betriebsrat .....	6
2. Rechtliche Stellung des Wahlvorstands.....	7
3. Aufstellung der Wählerlisten .....	7
4. Wahlausschreiben .....	7
5. Wahlvorschläge .....	8
6. Stimmabgabe .....	8
7. Wahlergebnis und Sitzverteilung der Betriebsratssitze nach Geschlechtern .....	9
a. Verhältniswahl .....	10
b. Mehrheitswahl .....	11
II. Das vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe .....	12
1. Bestellung des Wahlvorstands .....	12
2. Wahl des Betriebsrats.....	13
a. Wahl des Betriebsrats im zweistufigen Verfahren .....	13
b. Wahl des Betriebsrats im einstufigen Verfahren.....	14
<b>D. Wahlanfechtung</b> .....	14
I. Voraussetzungen der Wahlanfechtung .....	14
1. Verstöße gegen das Wahlrecht (§ 7 BetrVG) .....	15
2. Verstöße gegen die Wählbarkeit (§ 8 BetrVG) .....	15
3. Verstöße gegen das ordnungsgemäße Wahlverfahren .....	15
4. Beeinflussung des Wahlergebnisses .....	16
II. Rechtsfolgen einer erfolgreichen Wahlanfechtung .....	16
1. Ergebnisberichtigung .....	16
2. Unwirksamkeit des gesamten Wahlergebnisses .....	16
3. Unwirksamkeit der Wahl eines einzelnen Betriebsratsmitglieds.....	16
<b>E. Besonderer Kündigungsschutz der Mitglieder des Wahlvorstands, der Wahlbewerber, der einladenden Arbeitnehmer, der Vorfeldinitiatoren und der Betriebsratsmitglieder</b> .....	17

## A. Einleitung

Die nächsten **regelmäßigen Betriebsratswahlen** erfolgen entsprechend dem vierjährigen Turnus im Jahr 20, und zwar in der Zeit vom **1. März bis zum 31. Mai**. Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden, unabhängig davon, ob bereits ein neuer Betriebsrat besteht.

Außerhalb dieses Zeitraums ist der Betriebsrat in den vom Gesetz näher bestimmten Fällen nur zu wählen, wenn:

- sich die **Zahl der Beschäftigten im Betrieb** wesentlich **geändert** hat. Dies ist dann der Fall, wenn innerhalb von 24 Monaten vom Tag der Wahl die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
- die **Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder** nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder nicht nur vorübergehend **unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken** ist,
- der Betriebsrat seinen **Rücktritt** beschlossen hat,
- die Betriebsratswahl mit **Erfolg angefochten** wurde,
- der Betriebsrat durch eine **gerichtliche Entscheidung aufgelöst** ist,
- in einem betriebsratsfähigen Betrieb **kein Betriebsrat** besteht.

Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen, es sei denn, der neu gewählte Betriebsrat ist zum Zeitpunkt der nächsten turnusgemäßen Betriebsratswahl noch nicht ein Jahr im Amt. In einem solchen Fall wird der Betriebsrat dann erst bei der übernächsten regelmäßigen Betriebsratswahl neu gewählt.

Wird auch ein Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gewählt, ist diese Wahl gleichzeitig mit der Betriebsratswahl einzuleiten.

Die bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl entstehenden **Kosten** hat der **Arbeitgeber** zu tragen, soweit sie zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich sind. Hierunter fallen nicht nur Sachmittel, wie beispielsweise die Kosten für die Geschäftsführung des Wahlvorstands, die erforderlichen Räume, Büromaterial und Stimmzettel, sondern ebenfalls die Begleichung persönlicher Kosten, wie etwa der Entlohnung ausgefallener Arbeitszeiten im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl und auch die Kosten einer etwaigen Wahlanfechtung.

Die Betriebsratswahl darf durch **niemanden behindert** werden, das heißt, deren Einleitung und Durchführung darf nicht durch rechtswidriges Verhalten erschwert oder unmöglich gemacht werden. So liegt etwa eine Wahlbehinderung vor, wenn der **Arbeitgeber** nicht die notwendigen Sachmittel und materiellen Unterlagen zur Verfügung stellt oder die Arbeitnehmer unter Kündigungsandrohung veranlassen möchte, ein vorgefertigtes Schreiben zu unterzeichnen, mit dem diese erklären, an der Einführung eines Betriebsrats nicht mehr interessiert zu sein. Behindert der Betriebsinhaber eine Betriebsratswahl **vorsätzlich**, begeht er eine **Straftat**.

## B. Allgemeine Grundsätze für die Betriebsratswahl

### I. In welchen Betrieben können Betriebsräte gewählt werden?

In Betrieben mit in der Regel mindestens **fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen drei wählbar sind, können Betriebsräte gewählt werden. Betriebsteile gelten unter diesen Voraussetzungen als selbstständige Betriebe, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Das Gesetz zwingt nicht zu einer Wahl. Sie findet nur statt, wenn von einem vorhandenen Betriebsrat, von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern, von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat eine entsprechende Initiative ausgeht. Ein Initiativrecht des Arbeitgebers besteht nicht.

Die Größe des Betriebsrats richtet sich nach der Belegschaftsstärke am Stichtag, nämlich dem Tag der Herausgabe des Wahlausschreibens.

### II. Wer ist wahlberechtigt (aktives Wahlrecht)?

Wahlberechtigt sind **alle Arbeitnehmer einschließlich der zur Berufsausbildung Beschäftigten des Betriebes, die am Tag der Stimmabgabe das 16. Lebensjahr vollendet haben**. Leitende Angestellte i.S.v. § 5 BetrVG sind hiervon ausgenommen.

*Wahlberechtigt sind auch folgende Gruppen von Arbeitnehmern:*

- ➔ **Teilzeitbeschäftigte**, unabhängig von ihrer Arbeitszeit. Es ist unerheblich, ob sie am Tage der Aufstellung der Wählerliste oder am Wahltag gerade im Betrieb arbeiten oder nicht;
- ➔ **Aushilfskräfte**, wenn sie am Wahltag in einem Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen;
- ➔ **Zeitarbeiter** im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die länger als drei Monate im Entleihbetrieb eingesetzt werden; sind aktiv wahlberechtigt,
- ➔ **Arbeitnehmer**, die am Wahltag in einem **gekündigten Arbeitsverhältnis** stehen oder **am Wahltag in den Betrieb eingetreten** sind;
- ➔ Arbeitnehmer, die **freiwilligen Wehrdienst** leisten;
- ➔ Arbeitnehmer, die sich im **Mutterschutz** befinden, **Eltern- oder Pflegezeit** in Anspruch nehmen;
- ➔ **Arbeitnehmer in Altersteilzeit**. Bei Altersteilzeitlern, deren Arbeitszeit durchgängig um die Hälfte reduziert ist, besteht das aktive Wahlrecht. Altersteilzeitler im Blockmodell sind nur in der Arbeitsphase aktiv wahlberechtigt, nicht jedoch in der Freistellungsphase.

Wählen kann nur derjenige, der auch in die **Wählerliste** eingetragen ist.

### III. Wer kann gewählt werden (passives Wahlrecht)?

Wählbar sind **alle volljährigen Wahlberechtigten, die am Wahltag dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören**. Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind die Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind. Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat. Für die Wählbarkeit ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer in die Wählerliste eingetragen ist, und darüber hinaus, dass er ordnungsgemäß auf einer Vorschlagsliste verzeichnet ist.

## IV. Anzahl der Betriebsratsmitglieder und ihre Verteilung

Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer (vgl. nachfolgende Tabelle).

Anzahl der Arbeitnehmer		Anzahl der Betriebsratsmitglieder
5 bis 20	wahlberechtigte Arbeitnehmer	1
21 bis 50	wahlberechtigte Arbeitnehmer	3
51	wahlberechtigte Arbeitnehmer bis 100	5
101 bis 200	Arbeitnehmer	7
201 bis 400	Arbeitnehmer	9
401 bis 700	Arbeitnehmer	11
701 bis 1.000	Arbeitnehmer	13
1.001 bis 1.500	Arbeitnehmer	15
1.501 bis 2.000	Arbeitnehmer	17
2.001 bis 2.500	Arbeitnehmer	19
2.501 bis 3.000	Arbeitnehmer	21
3.001 bis 3.500	Arbeitnehmer	23
3.501 bis 4.000	Arbeitnehmer	25
4.001 bis 4.500	Arbeitnehmer	27
4.501 bis 5.000	Arbeitnehmer	29
5.001 bis 6.000	Arbeitnehmer	31
6.001 bis 7.000	Arbeitnehmer	33
7.001 bis 9.000	Arbeitnehmer	35

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

Der Wahlvorstand hat bei der Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder die Anzahl der Arbeitnehmer festzustellen, die dem Betrieb **in der Regel** angehören. Es kommt also nicht auf die zufällige, tatsächliche Beschäftigtenzahl zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens an. Die **Anzahl hängt von der Arbeitnehmerzahl in der Vergangenheit und der konkreten Personalplanung für die überschaubare Zukunft ab**. Allerdings bleiben Schwankungen, die erkennbar auf vorübergehender, zeitbedingter Arbeitshäufung oder Arbeitsrückgang beruhen, unberücksichtigt. Aushilfskräfte zählen mit, soweit derartige Arbeitnehmer regelmäßig mindestens 6 Monate im Jahr im Betrieb beschäftigt worden sind und mit einer solchen Beschäftigung auch in Zukunft gerechnet werden kann. Arbeitsplätze, auf denen regelmäßig Zeitarbeiter beschäftigt werden, werden berücksichtigt.

## C. Vorbereitung und Durchführung der Wahl

Das BetrVG sieht zwei unterschiedliche Wahlverfahren vor. In Betrieben mit in der Regel **ab 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern** kommt grundsätzlich das **Regelwahlverfahren** nach § 14 BetrVG iVm. §§ 1 - 27 WO (Wahlordnung) zur Anwendung. Allerdings kann der Arbeitgeber mit dem Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens freiwillig vereinbaren.

In Kleinbetrieben mit in der Regel **5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern** kommt das **vereinfachte Wahlverfahren** zur Anwendung (§ 14a BetrVG iVm. §§ 28 - 37 WO).

## I. Regelwahlverfahren

### 1. Bestellung des Wahlvorstands

#### a. Betrieb mit Betriebsrat

Sofern im Betrieb bereits ein Betriebsrat besteht, bestellt dieser Betriebsrat **spätestens 10 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit** einen aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand. Ausnahmsweise kann die Mitgliederzahl des Wahlvorstands erhöht werden. In jedem Fall muss der Wahlvorstand aber aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden.

Der Betriebsrat bestellt auch den Vorsitzenden aus der Mitte des Wahlvorstands. Ist dies unterblieben und kann es wegen Ablaufs der Amtszeit des Betriebsrats auch nicht mehr nachgeholt werden, wählt der Wahlvorstand seinen Vorsitzenden selbst. In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.

Bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen können nicht öffentliche Sitzungen des Wahlvorstandes über Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden (vgl. § 1 Abs. 4 und 5 WO).

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden. Das gilt nicht, wenn schon ein Gewerkschaftsmitglied dem Wahlvorstand angehört.

Hat der Betriebsrat bis **8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand** bestellt, so bestellt das **Arbeitsgericht** diesen auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Bleibt der Betriebsrat untätig, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen.

#### b. Betrieb ohne Betriebsrat

Besteht in einem Betrieb noch kein Betriebsrat, obwohl fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, beschäftigt sind, und soll nunmehr ein Betriebsrat gewählt werden, so kann der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand bestellen. Die oben dargelegten Grundsätze bei Betrieben mit Betriebsrat sind hier entsprechend anzuwenden.

Schließlich ist die Bestellung des Wahlvorstands in einer **Betriebsversammlung** durch die Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer möglich. Allerdings kommt dies nur in den Fällen in Betracht, in denen weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat besteht oder beide untätig bleiben. Eine solche Betriebsversammlung kann nur auf Einladung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebes oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zustande kommen.

Der Wahlvorstand wird in der Betriebsversammlung gewählt. Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so kann ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bestellen (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts kann die Betriebsversammlung indessen immer noch einen Wahlvorstand einsetzen. Zu einem späteren Zeitpunkt entfällt diese Möglichkeit.

## 2. Rechtliche Stellung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand darf in seiner Tätigkeit nicht behindert werden. Er darf die Wahl allerdings auch nicht in unzulässiger Weise beeinflussen (§ 20 Abs. 1 BetrVG). **Das Amt des Wahlvorstandes endet, wenn der Wahlvorstand den neu gewählten Betriebsrat zu seiner konstituierenden Sitzung einberufen hat.**

## 3. Aufstellung der Wählerlisten

Der Wahlvorstand ist zunächst verpflichtet, eine Liste der Wahlberechtigten (sog. **Wählerliste**) aufzustellen. Die Wahlberechtigten sind getrennt nach Geschlechtern aufzulisten. Sie sollen mit **Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge** aufgeführt werden. Die Eintragung der Arbeitnehmer in die Wählerliste ist unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts. Alle nicht passiv Wahlberechtigten, einschließlich der nach § 14 Abs. 2 AÜG nicht wählbaren Zeitarbeitnehmer sind besonders auszuweisen. Bei Ausscheiden oder Neueintritten von Arbeitnehmern während des laufenden Wahlverfahrens ist die Wählerliste durch Beschluss des Wahlvorstands entsprechend zu berichtigen. **Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.**

Ab dem Tag der Einleitung der Wahl, also dem Tag des Erlasses des Wahlausschreibens, sind eine Kopie der Wählerliste und ein Ausdruck der Wahlordnung bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

## 4. Wahlausschreiben

**Spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe** erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben ist.

Das Wahlausschreiben muss die in § 31 Abs. 1 WO aufgeführten Hinweise enthalten.

Das **Wahlausschreiben** ist ebenso wie eine **Kopie der Wählerliste** und eine **Kopie der Wahlordnung** vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens an, bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb **zur Einsichtnahme auszulegen**.

Die **nicht ordnungsgemäße Auslage der Wählerliste** berechtigt zur **Anfechtung der Betriebsratswahl**. Die Wählerliste und Wahlordnung können auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Voraussetzung für diese Verfahrensweise ist allerdings, dass alle Arbeitnehmer die Möglichkeit der Kenntnisnahme haben. Damit scheidet eine Bekanntmachung von Wählerliste und Wahlordnung z. B. über ein betriebsinternes Intranetsystem aus, wenn nicht alle Arbeitnehmer des Betriebes hierauf Zugriff nehmen können.

Mit **Erlass des Wahlausschreibens** ist die **Betriebsratswahl eingeleitet**.

## 5. Wahlvorschläge

Bisher musste jeder Wahlvorschlag durch einen gewissen Rückhalt aus der Belegschaft abgesichert sein. Dies ist bei den Betriebsratswahlen ab 2022 nicht mehr bzw. nur noch abgestuft erforderlich.

Befinden sich im Betrieb in der Regel

- bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer, ist keine Unterzeichnung der Wahlvorschläge mehr erforderlich.
- 21 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer, müssen die Wahlvorschläge von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet werden. Für Wahlvorschläge, die erst in der Wahlversammlung gemacht werden, ist keine Schriftform erforderlich.
- mehr als 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer, muss jeder Wahlvorschlag von mindestens 5 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein.

Die Vorschlagsliste muss erkennen lassen, in welcher **Reihenfolge die Bewerber** vorgeschlagen sind. Die Bewerber sind entsprechend fortlaufend zu nummerieren. Ungenügende Angaben führen zur Ungültigkeit der Liste, wenn der Mangel nicht innerhalb von drei Tagen nach Beanstandung durch den Wahlvorstand behoben wird. Der Liste sind **schriftliche Zustimmungserklärungen der Bewerber** spätestens bis zum Ablauf der Einreichungsfrist beizufügen. Die Vorschlagsliste benötigt einen „Listenvertreter“. Wird niemand gesondert als Listenvertreter genannt, gilt der an erster Stelle Stehende als solcher (§ 6 Abs. 4 Satz 1 WO). Dieser ist berechtigt und verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Beseitigung von Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands entgegenzunehmen. Beanstandungen und Erklärungen gegenüber anderen als dem Listenvertreter sind unwirksam.

Jeder Bewerber kann nur auf einer Liste vorgeschlagen werden.

## 6. Stimmabgabe

**Der erste Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats liegen.** Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für eine geheime Wahl zu treffen. Er hat eine oder mehrere Wahlurnen bereitzustellen. Die Stimme ist grundsätzlich persönlich im Wahllokal abzugeben. Die Stimmabgabe in Präsenz erfolgt neuerdings durch Abgabe der Stimmzettel ohne Wahlumschläge. Dabei muss der Stimmzettel so gefaltet werden, dass die Stimme nicht sichtbar ist. Briefwahl ist bei Arbeitnehmern möglich, die wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind (§§ 24 ff WO).

Liegen mehrere Vorschlagslisten vor, so gibt der Wähler seine Stimme durch Ankreuzen der von ihm gewünschten Vorschlagsliste ab, wobei er sich nur für eine der Vorschlagslisten entscheiden kann (§ 11 Abs. 3 WO).

Liegt nur eine Vorschlagsliste vor und findet infolgedessen eine Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) statt, erfolgt die Stimmabgabe durch Ankreuzen der Bewerber, denen der Wähler seine Stimme geben will. Hierbei darf der Wähler nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Der Stimmzettel ist jedoch gültig, wenn der Wähler weniger Bewerber ankreuzt als gewählt werden können (§ 20 Abs. 3 WO).



## 7. Wahlergebnis und Sitzverteilung der Betriebsratssitze nach Geschlechtern

Unverzüglich nach Abschluss der Wahlen nimmt der vollzählige Wahlvorstand **öffentlich die Auszählung der Stimmen** vor und gibt das Wahlergebnis bekannt. Der Wahlvorstand kann ggf. vom Arbeitgeber im zumutbaren Rahmen verlangen, dass eine Räumlichkeit zur Verfügung gestellt wird, die dem zu erwartenden Aufkommen an interessierten Arbeitnehmern entspricht.

Bei der Verteilung der Betriebsratssitze ist zwingend eine **Geschlechterquote** zu berücksichtigen, wenn der Betriebsrat aus **mehr als drei Mitgliedern** besteht. Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.



Die Geschlechterquote ist nach folgenden Grundsätzen zu bestimmen: Der Wahlvorstand hat zunächst anhand der erstellten Wählerliste die konkrete Arbeitnehmerzahl des jeweiligen Geschlechts festzustellen. Hierbei sind anhand der Wählerliste die absoluten Zahlen der weiblichen und der männlichen Arbeitnehmer zu ermitteln. Anschließend sind nach den Grundsätzen des d'Hondtschen Höchstzahlensystems gemäß § 5 WO die sogenannten Mindestsitze zu errechnen und festzustellen.

### Beispiel für die Berechnung der Geschlechterquote:

*Der Betrieb beschäftigt 150 Arbeitnehmer, davon 100 Männer und 50 Frauen.*

Das weibliche Geschlecht ist somit zahlenmäßig in der Minderheit. Der Betriebsrat besteht bei 150 Arbeitnehmern aus sieben Mitgliedern. Die Zahl der im Betrieb beschäftigten Frauen und die Zahl der im Betrieb beschäftigten Männer werden jeweils durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die Ergebnisse dieser Rechnungen sind als Zahlenkolonnen untereinander zu schreiben. Im vorliegenden Beispiel erfolgt die Berechnung wie folgt:

<b>Männer</b>		<b>Frauen</b>	
100 : 1 = <b>100</b>	<b>(1)</b>	50 : 1 = <b>50</b>	<b>(2)</b>
100 : 2 = <b>50</b>	<b>(2)</b>	50 : 2 = <b>25</b>	<b>(5)</b>
100 : 3 = <b>33,33</b>	<b>(4)</b>	50 : 3 = 16,66	
100 : 4 = <b>25</b>	<b>(5)</b>	50 : 4 = 12,5	
100 : 5 = <b>20</b>	<b>(7)</b>		

Nach dem obigen Beispiel sind die ersten sieben Sitze ohne Weiteres zu ermitteln (fett markiert). Zwar ist der 2. und 5. Sitz hier doppelt vergeben, dies ist aber unschädlich, da es sich nicht um den letzten der zu vergebenden Sitze handelt. Als Geschlecht in der Minderheit haben die Frauen im obigen Beispielfall demzufolge einen Anspruch auf zwei Sitze im Betriebsrat.

Die Sitzverteilung erfolgt sodann nach folgenden Grundsätzen:

### a. Verhältniswahl

Sind zwei oder mehr (gültige) Vorschlagslisten eingereicht worden, wird der Betriebsrat nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) gewählt (§ 15 Abs. 1 bis 3 WO).

Die Verteilung der Sitze erfolgt wiederum nach dem d'Hondtschen Höchstzahlensystem. Danach werden die Stimmenzahlen, die auf die einzelnen Listen entfallen, der Reihe nach durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt und die zu vergebenden Betriebsratssitze entsprechend der sich hierbei ergebenden Höchstzahlen auf die einzelnen Listen verteilt. Aus den einzelnen zu berücksichtigenden Listen sind die Bewerber grundsätzlich in der Reihenfolge gewählt, in der sie in der Liste aufgeführt sind.

#### **Berechnungsbeispiel für die Verteilung der Betriebsratssitze (Verhältniswahl):**

*In einem Betrieb werden 150 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Betriebsrat besteht somit aus sieben Mitgliedern. Es werden drei Vorschlagslisten eingereicht. Auf die Liste 1 entfallen 70 Stimmen, Liste 2 erhält 50 Stimmen und Liste 3 erhält 30 Stimmen. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Sitze im Betriebsrat, wie Höchstzahlen auf sie entfallen.*

Liste 1	Liste 2	Liste 3
Stimmen gesamt: 70	Stimmen gesamt: 50	Stimmen gesamt: 30
<b>A</b> 70 : 1 = 70 <b>(1)</b>	<b>G</b> 50 : 1 = 50 <b>(2)</b>	<b>K</b> 30 : 1 = 30 <b>(4)</b>
<b>B</b> 70 : 2 = 35 <b>(3)</b>	<b>H</b> 50 : 2 = 25 <b>(5)</b>	<b>L</b> 30 : 2 = 15           (9)
<b>C</b> 70 : 3 = 23 <b>(6)</b>	<b>I</b> 50 : 3 = 16           (8)	<b>M</b> 30 : 3 = 10           (13)
<b>D</b> 70 : 4 = 17,5 <b>(7)</b>	<b>J</b> 50 : 4 = 12,5       (11)	<b>N</b> 30 : 4 = 7,5       (14)
<b>E</b> 70 : 5 = 14           (10)		<b>O</b> 30 : 5 = 6           (15)
<b>F</b> 70 : 6 = 11,66       (12)		

Auf die Liste 1 entfallen somit vier Betriebsratssitze, auf die Liste 2 entfallen zwei Sitze und auf die Liste 3 ein Sitz. Die Verteilung der Betriebsratssitze unter den Bewerbern einer Liste erfolgt grundsätzlich in der Reihenfolge, in der die Bewerber auf der Liste stehen. Haben bei dem letzten zu vergebenden Betriebsratssitz mehrere Bewerber dieselbe Höchstzahl, so entscheidet das Los darüber, wem der Sitz zufällt. Lehnt ein Gewählter seine Wahl ab, tritt an seine Stelle der Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmzahl. Die nicht gewählten Bewerber werden Ersatzmitglieder, vorausgesetzt, dass auf sie wenigstens eine Stimme entfällt.

Infolge der nunmehr zwingend vorgeschriebenen Geschlechterquote sind Bewerber des Minderheitengeschlechts unter Umständen bevorzugt zu berücksichtigen. Berechnungsbeispiel für die Verteilung der Betriebsratssitze unter Berücksichtigung der Geschlechterquote innerhalb der einzelnen Listen nach § 15 Abs. 5 WO:

In dem vorgenannten Berechnungsbeispiel für die Verteilung der Betriebsratssitze sind in dem Betrieb 100 Männer und 50 Frauen beschäftigt. Den Frauen als Geschlecht in der Minderheit stehen nach § 15 BetrVG iVm. § 5 WO mindestens zwei Betriebsratssitze zu (s. o. Pkt. C. I. 7.). Enthält nunmehr die Liste 2 nur männliche Bewerber und Liste 1 nur eine weibliche Kandidatin an sechster Stelle, und steht auf der Liste 3 die erste weibliche Bewerberin erst an fünfter Stelle, so werden zunächst die Sitze

entsprechend dem oben beschriebenen d'Hondtschen Höchstzahlensystem auf die Listen verteilt. Danach erhält Liste 1 vier Sitze, Liste 2 zwei Sitze und Liste 3 einen Sitz. Anschließend sind die Sitze innerhalb der einzelnen Listen zu verteilen:

Liste 1	Liste 2	Liste 3
Stimmen gesamt: 70	Stimmen gesamt: 50	Stimmen gesamt: 30
Bewerber Höchstzahl	Bewerber Höchstzahl	Bewerber Höchstzahl
<b>A (m) 1</b>	<b>G (m) 2</b>	K (m) 4
<b>B (m) 3</b>	<b>H (m) 5</b>	L (m) 9
<b>C (m) 6</b>	I (m) 8	M (m) 13
D (m) 7	J (m) 11	N (m) 14
E (m) 10		<b>O (w) 15</b>
<b>F (w) 12</b>		

Ohne Berücksichtigung der Geschlechterquote wären von Liste 1 die Kandidaten A, B, C und D, von der Liste zwei die Kandidaten G und H sowie von der Liste 3 der Kandidat K in den Betriebsrat gewählt. Demzufolge würden dem Betriebsrat aber nur Männer angehören. Die Sitze sind jedoch so zu verteilen, dass die Frauen mindestens zwei Sitze erhalten (s. o. Pkt. C. I. 7.). Dazu ist in einem ersten Schritt der Kandidat mit der niedrigsten berücksichtigten Höchstzahl zu ermitteln, der nicht dem Geschlecht der Minderheit angehört. Dies ist hier der Kandidat D. An seine Stelle tritt der Kandidat des Geschlechts in der Minderheit, der nach ihm auf **derselben Vorschlagsliste** benannt ist. Dies ist im vorliegenden Fall die Kandidatin F, da sie die erste weibliche Kandidatin auf der Liste 1 ist. Entsprechend ist anschließend mit dem Bewerber mit der zweitniedrigsten berücksichtigten Höchstzahl zu verfahren. Dies ist der Kandidat C. Da die Liste 1 aber keine weiteren weiblichen Kandidaten enthält, geht der zweite Sitz für das Minderheitengeschlecht auf die Vorschlagsliste über, auf die die folgende noch nicht berücksichtigte Höchstzahl entfällt und die zugleich über Kandidaten des Geschlechts in der Minderheit verfügt. Entfällt die folgende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, entscheidet das Los, welcher Liste der Sitz zufällt. Da die Liste 2 keine weiblichen Kandidaten enthält, geht dieser Sitz auf die Liste 3 über und zwar auf die erste weibliche Bewerberin der Liste 3, die Kandidatin O. Da auf die Liste 3 nur ein Sitz entfällt und dieser eigentlich dem K zufallen würde, entfällt aufgrund der zu berücksichtigenden Geschlechterquote dieser Sitz auf die O. Dieses Verfahren ist grundsätzlich so lange fortzusetzen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit erreicht ist (§ 15 Abs. 5 Nr. 3 WO).

## b. Mehrheitswahl

Falls dagegen nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht ist, werden die in dieser Vorschlagsliste aufgeführten Bewerber nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Jeder Wahlberechtigte kann höchstens so viele Kandidaten auf der Liste ankreuzen, wie Sitze zu besetzen sind. Die Reihenfolge der auf der Liste aufgeführten Bewerber ist unerheblich. Die zu vergebenden Betriebsratssitze werden grundsätzlich entsprechend der erreichten Stimmenzahl auf die einzelnen Wahlbewerber verteilt. Allerdings ist auch im Rahmen der Mehrheitswahl die Geschlechterquote zwingend zu beachten. Aus diesem Grund ist zunächst wiederum die Geschlechterquote abstrakt nach § 5 WO zu ermitteln. Anschließend sind die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze zu verteilen. Dazu werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze mit den Bewerbern dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmen besetzt.

Erst nach der Verteilung der Mindestsitze des Minderheitengeschlechts erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze und zwar unabhängig vom Geschlecht der Bewerber in der Reihenfolge der jeweils höchstens auf

sie entfallenden Stimmenzahlen (§ 22 Abs. 2 WO). Haben für die jeweils zuletzt zu vergebenden Betriebsratssitze mehrere Bewerber die gleiche Stimmenzahl erhalten, so entscheidet das Los (§ 22 Abs. 3 WO). Haben weniger Angehörige des Minderheitengeschlechts kandidiert oder sind weniger Bewerber dieses Geschlechts gewählt worden, als ihnen nach § 15 Abs. 2 BetrVG Sitze zustehen, so sind die insoweit überschüssigen Sitze des Geschlechts in der Minderheit unabhängig vom Geschlecht der Bewerber entsprechend der erhaltenden Stimmen zu vergeben.

### **Berechnungsbeispiel für die Verteilung der Betriebsratssitze (Mehrheitswahl):**

*Ein Betrieb beschäftigt insgesamt 30 Mitarbeiter, unter ihnen sind 20 Frauen und 10 Männer.*

Unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerzahl sind im Betrieb 3 Betriebsratsmitglieder zu wählen. Davon steht den Männern als Minderheitengeschlecht nach § 5 WO mindestens ein Sitz im Betriebsrat zu. Von den fünf Wahlbewerbern der einzigen Vorschlagsliste sind A, D und E Frauen, B und C sind männlichen Geschlechts. Die abgegebenen Stimmen verteilen sich wie folgt:

Arbeitnehmer A (w):	12 Stimmen
Arbeitnehmer B (m):	0 Stimmen
Arbeitnehmer C (m):	3 Stimmen
Arbeitnehmer D (w):	10 Stimmen
Arbeitnehmer E (w):	5 Stimmen

Gewählt sind demnach die Kandidaten A, D und C.

## **II. Das vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe**

Nach § 14 a BetrVG ist für Betriebe mit in der Regel 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwingend das sog. **vereinfachte Wahlverfahren** vorgeschrieben. Verfügt der Betrieb über mehr als 100 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern, können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber vereinbaren, dass das vereinfachte Wahlverfahren gelten soll.

Das vereinfachte Wahlverfahren findet entweder als einstufiges oder als zweistufiges Wahlverfahren statt. **Einstufig** ist das Wahlverfahren, wenn der Wahlvorstand durch den Betriebsrat, den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht bestellt wird. Ein **zweistufiges Wahlverfahren** ist dagegen durchzuführen, wenn die Wahl durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder drei Wahlberechtigte des Betriebes initiiert wird.

### **1. Bestellung des Wahlvorstands**

Der Wahlvorstand besteht im vereinfachten Verfahren generell aus **drei Personen**. Im Falle des vereinfachten Wahlverfahrens sind bei der Bestellung des Wahlvorstands einige Besonderheiten gegenüber dem üblichen Wahlverfahren zu beachten. Der Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand spätestens **4 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit**. Hat der Betriebsrat bis 3 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand eingerichtet, erfolgt die Bestellung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft durch das Arbeitsgericht. Alternativ kann im Fall der Untätigkeit des Betriebsrats auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen.

In betriebsratslosen Betrieben kann auch im vereinfachten Wahlverfahren der Gesamtbetriebsrat oder, wenn ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand bestellen (§ 17 Abs. 1 BetrVG). Bestehen weder ein Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat oder bleiben beide untätig, wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt (§ 17a Nr. 3 BetrVG). Die Wahlversammlung unterscheidet sich hier nicht von der Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands im regulären Wahlverfahren (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Zu der Wahlversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen. Die Einladung muss mindestens sieben Tage vor dem Tag der Wahlversammlung erfolgen. Sie ist durch Aushang an geeigneter Stelle im Betrieb bekannt zu machen. Ergänzend kann die Einladung auch mittels der im Betrieb vorhandenen elektronischen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden, wenn alle Arbeitnehmer hierauf Zugriff haben.

***Die Einladung muss zwingend folgende Angaben enthalten:***

- Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes;
- Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats können nur bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes gemacht werden;
- Wahlvorschläge der Arbeitnehmer zur Wahl des Betriebsrats von mindestens zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen;
- Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats, die erst in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform.

Unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung hat der Arbeitgeber der einladenden Stelle (drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft) alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen in einem versiegelten Umschlag auszuhändigen (§ 28 Abs. 2 WO).

## **2. Wahl des Betriebsrats**

### **a. Wahl des Betriebsrats im zweistufigen Verfahren**

Falls im vereinfachten Wahlverfahren der Wahlvorstand auf einer ersten Wahlversammlung gewählt wurde (§ 17a Nr. 3 BetrVG), hat dieser die Wahl des Betriebsrats unverzüglich einzuleiten und noch in der Wahlversammlung die Wählerliste aufzustellen (§ 30 Abs. 1 WO) sowie das Wahlausschreiben zu erlassen (§ 31 WO). Hierzu hat die einladende Stelle den ihr vom Arbeitgeber ausgehändigten versiegelten Umschlag mit den Angaben über die wahlberechtigten Arbeitnehmer an den Wahlvorstand zu übergeben. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können nur binnen drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingelegt werden (§ 30 Abs. 2 WO).

### Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Bei dem vereinfachten Wahlverfahren ist ebenfalls die Geschlechterquote zu beachten.

#### → Wahlvorschläge

Wahlvorschläge für die Wahl des Betriebsrats können nur bis zum Ende der ersten Wahlversammlung – **auch mündlich** – gemacht werden. Es genügt, wenn die erforderliche Unterstützung etwa durch **Handzeichen** erfolgt. Der Wahlvorstand hat jedoch darauf zu achten, dass verschiedene Wahlvorschläge nicht von denselben Arbeitnehmern unterstützt werden. Die mündlich gemachten Wahlvorschläge sind zu **protokollieren** und gemeinsam mit den als gültig anerkannten Wahlvorschlägen unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung bekannt zu machen. Weitere Mindestvoraussetzungen für die Einreichung formloser Wahlvorschläge sind nicht vorgesehen.

#### → Wahlverfahren

Der Betriebsrat wird sodann auf einer zweiten Wahlversammlung in **geheimer und unmittelbarer Wahl** gewählt. Eine Abstimmung per Handzeichen ist ausgeschlossen und würde die Nichtigkeit der Betriebsratswahl zur Folge haben. **Die zweite Wahlversammlung hat genau eine Woche nach der Wahlversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands stattzufinden.** Briefwahl ist bei Arbeitnehmern möglich, die wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme im Betrieb abzugeben (§ 35 WO).

#### **b. Wahl des Betriebsrats im einstufigen Verfahren**

Wurde der Wahlvorstand nicht auf einer Wahlversammlung, sondern vom Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht bestellt, hat der Wahlvorstand unverzüglich die Wählerliste aufzustellen und das Wahlausschreiben unter Beachtung der o. g. Maßgaben zu erlassen. **Wahlvorschläge können im einstufigen Verfahren nur bis zu einer Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand eingereicht werden.** Der Betriebsrat wird sodann auf nur einer Wahlversammlung in **geheimer und unmittelbarer Wahl** gewählt. Briefwahl ist bei Arbeitnehmern möglich, die wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme im Betrieb abzugeben (§ 35 WO).

## **D. Wahlanfechtung**

Die Wahl des Betriebsrats kann beim **Arbeitsgericht** binnen einer **Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an** gerechnet, angefochten werden. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Den Anfechtungsberechtigten steht ein Einsichtsrecht in die Wahlunterlagen zu.

### **I. Voraussetzungen der Wahlanfechtung**

Die Betriebsratswahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen – ausgehend vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses – beim Arbeitsgericht angefochten werden. Anfechtungsberechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, einem im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Ihnen steht überdies ein Einsichtsrecht in die Wahlunterlagen zu.

Die Wahlanfechtung ist nur in bestimmten Fällen möglich. Voraussetzung für eine Wahlanfechtung ist, dass **gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren**

**verstoßen** worden ist **und** eine **Berichtigung nicht erfolgt** ist. Eine Anfechtung kommt **nicht** in Betracht, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Die Anfechtung erfolgt durch einen **Antrag beim Arbeitsgericht**. Der Antrag muss Folgendes enthalten:

- Antragsteller,
- Antragsgegner,
- Gegenstand und Grund der Anfechtung sowie Auswirkungen auf das Wahlergebnis,
- Unterschrift des Antragstellers.

Beispielhaft berechtigen folgende **Verstöße** zur Anfechtung der Wahl:

### 1. Verstöße gegen das Wahlrecht (§ 7 BetrVG)

- unrichtige Wählerliste, wenn zuvor ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn die Anfechtenden an der Einlegung eines Einspruchs behindert waren. Eine Anfechtung durch den Arbeitgeber ist jedoch ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.
- Zulassung von Personen, die nicht wahlberechtigt sind.
- Nichtzulassung von Personen, die wahlberechtigt sind.

### 2. Verstöße gegen die Wählbarkeit (§ 8 BetrVG)

- Arbeitnehmer gehört dem Betrieb noch keine sechs Monate an,
- Arbeitnehmer gehört dem Betrieb nicht an,
- unzulässige Streichung eines wahlberechtigten Arbeitnehmers als Kandidat einer Vorschlagsliste.

### 3. Verstöße gegen das ordnungsgemäße Wahlverfahren

- falsche Zusammensetzung des Wahlvorstands,
- Wahlausschreiben wird nicht in allen Betriebsstätten des Betriebes ausgehängt,
- keine schriftliche Zustimmung von Wahlbewerbern im Zusammenhang mit der Wahlvorschlagsliste,
- unbegründete Streichung von Kandidaten einer Vorschlagsliste ohne Zustimmung der Listenunterzeichner,
- unzulässige Zurückweisung von Vorschlagslisten,
- unterbliebene bzw. unzureichende Unterrichtung der ausländischen Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 5 WO,
- unzulässige Erweiterung einer Vorschlagsliste durch neue Kandidaten,
- Änderung der Zeiten für die Stimmabgabe ohne ordnungsgemäße Bekanntmachung der Änderungen,
- falsche Berechnung der Betriebsratsgröße,
- Fehler bei der Bekanntmachung der Stimmauszählung,
- fehlerhafte Berechnung und Verteilung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit.

## 4. Beeinflussung des Wahlergebnisses

Für die Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl ist das Bestehen eines Anfechtungsgrundes für sich genommen nicht ausreichend. Es ist zwingend erforderlich, dass das **Wahlergebnis** durch diesen Verstoß gegen die Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren **beeinflusst** werden konnte. Liegt zwar ein wesentlicher Verstoß vor, kann aber nicht der Nachweis erbracht werden, dass dadurch eine Änderung oder Beeinflussung des Wahlergebnisses möglich war, bleibt die Anfechtung ohne Erfolg.

→ *Beispiele für **fehlenden Einfluss**:*

- Arbeitnehmer wurde unzulässig nicht zur Wahl zugelassen, seine Stimme hätte aber in keiner denkbaren Fallkonstellation Einfluss auf das Wahlergebnis, da die Sitzverteilung des Betriebsrats sich unabhängig davon, welcher Liste er seine Stimme gegeben hätte, nicht ändern würde.
- Ein Arbeitnehmer wurde zur Wahl zugelassen, obwohl es sich um einen leitenden Angestellten handelt. Seine Stimmabgabe hat aber keinen Einfluss auf das Wahlergebnis.

→ *Beispiele für eine **mögliche Beeinflussung des Wahlergebnisses**:*

- nicht ordnungsgemäße Zusammensetzung des Wahlvorstands,
- Nichtzulassung einer Vorschlagsliste,
- Zurückweisung eines Wahlkandidaten.

## II. Rechtsfolgen einer erfolgreichen Wahlanfechtung

### 1. Ergebnisberichtigung

Hier ist der Antrag nicht auf Ungültigkeit, sondern auf Berichtigung des Wahlergebnisses gerichtet.

Voraussetzung hierfür ist, dass das Wahlverfahren selbst ordnungsgemäß durchgeführt worden ist. Das Arbeitsgericht stellt durch Beschluss das richtige Wahlergebnis fest.

### 2. Unwirksamkeit des gesamten Wahlergebnisses

Wird das Wahlergebnis insgesamt für unwirksam erklärt, so endet mit Eintritt der Rechtskraft des gerichtlichen Beschlusses die Amtszeit des Betriebsrats. Eine Weiterführung der Geschäfte bis zu einer Neuwahl kommt nicht in Betracht. Der Betrieb ist somit betriebsratslos.

### 3. Unwirksamkeit der Wahl eines einzelnen Betriebsratsmitglieds

Wird nur die Wahl eines oder mehrerer einzelner Betriebsratsmitglieder für ungültig erklärt, so kommt insoweit keine Neuwahl in Betracht.

Mit Rechtskraft des gerichtlichen Beschlusses erlischt die Mitgliedschaft des Betroffenen im Betriebsrat mit der Folge, dass ein Ersatzmitglied nachrückt.

Neben der Anfechtung der Wahl besteht die Möglichkeit, deren **Nichtigkeit** geltend zu machen. Die Einhaltung einer Frist ist hierbei nicht erforderlich. Nichtigkeit kommt jedoch **nur in ganz besonderen Ausnahmefällen** in Betracht, und zwar dann, wenn ein **so grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegt, dass nicht einmal der**



**Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt.** Rechtsfolge ist, dass zu keinem Zeitpunkt ein Betriebsrat bestanden hat.

→ *Beispiele für eine **nichtige Betriebsratswahl**:*

- keine geheime Wahl,
- Wahl ohne Wahlvorstand,
- Wahl eines Betriebsrats in nicht betriebsratsfähigem Betrieb.

## **E. Besonderer Kündigungsschutz der Mitglieder des Wahlvorstands, der Wahlbewerber, der einladenden Arbeitnehmer, der Vorfeldinitiatoren und der Betriebsratsmitglieder**

Die **ordentliche Kündigung** eines Mitglieds des **Wahlvorstands (§ 15 Abs. 3 KSchG)** ist ab dem Zeitpunkt seiner Bestellung und **innerhalb der ersten sechs Monate** nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses **unzulässig**. Dies gilt ebenso für die **ordentliche Kündigung** eines **Wahlbewerbers (§ 15 Abs. 3 KSchG)** (nicht aber Wahlbewerber für den Wahlvorstand) ab dem Zeitpunkt seiner Aufstellung und innerhalb der ersten sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Kündigungen aus **wichtigem Grund** bleiben weiterhin zulässig. Voraussetzung für eine Kündigung eines **Mitglieds eines Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers**, die vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt, setzt allerdings voraus, dass der bereits bestehende Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat bzw. eine arbeitsgerichtliche Ersetzung der Zustimmung vorliegt. Für den Zeitraum des nachwirkenden Kündigungsschutzes, also innerhalb der ersten sechs Monate der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, ist eine Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich.

Auch ist die **ordentliche Kündigung** eines **Arbeitnehmers**, der zu einer **Betriebs- oder Wahlversammlung eingeladen** oder die **Bestellung des Wahlvorstands beantragt** hat (§ 15 Abs. 3 a KSchG), vom Zeitpunkt der Einladung oder der Antragsstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Dieser Kündigungsschutz gilt für die **ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer**. Wird ein Betriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragsstellung an drei Monate. Eine außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers bleibt auch hier möglich.

Ebenso ist eine **ordentliche verhaltens- oder personenbedingte Kündigung** eines Arbeitnehmers unzulässig, der **Vorbereitungshandlungen** zur Errichtung eines Betriebsrats, unternimmt und eine **öffentlich beglaubigte Erklärung** mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen **Betriebsrat zu errichten** (sog. Vorfeldinitiatoren, § 15 Abs. 3b) KSchG). Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung, längstens jedoch für drei Monate. Die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

Eine ordentliche Kündigung eines **Betriebsratsmitglieds** ist ab Beginn der Amtszeit unzulässig. Dieser besondere Kündigungsschutz bleibt bis zum Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit erhalten. Eine Ausnahme besteht auch hier für den Fall der Kündigung aus wichtigem Grund. Diese bleibt zulässig. Der Betriebsrat muss aber ausdrücklich zustimmen. Wird die Zustimmung nicht erteilt, kann eine Zustimmungsersetzung durch das Arbeitsgericht erfolgen (§ 103 BetrVG).