

# ZAP

7 | 2018

## Zeitschrift für die Anwaltspraxis

28. März  
30. Jahrgang

ISSN 0936-7292

Herausgeber: Rechtsanwalt Dr. Egon Schneider (†), Much • Rechtsanwalt Ekkehart Schäfer, Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer • Rechtsanwalt beim BGH Prof. Dr. Ekkehart Reinelt, Karlsruhe • Rechtsanwalt Martin W. Huff, Köln • Prof. Dr. Martin Henssler, Institut für Anwaltsrecht, Universität zu Köln • Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann, Bremen • Rechtsanwalt und Notar Herbert P. Schons, Duisburg • Rechtsanwalt Norbert Schneider, Neunkirchen • Rechtsanwalt Dr. Hubert W. van Bühren, Köln

### ► Mit dem ZAP Buchreport

#### AUS DEM INHALT

##### Kolumne

Warum Mediation? (S. 313)

##### Anwaltsmagazin

Einreichung von Schutzschriften übergangsweise ohne beA (S. 315) • Strafverteidiger fordern Abschaffung der lebenslangen Freiheitsstrafe (S. 318) • Kampf gegen Geldwäsche stockt (S. 319)

##### Aufsätze

Prütting, Die Mediation und die rechtsberatenden Berufe (S. 335)

Maaß, Grundzüge der Betriebsratswahl (S. 341)

Sartorius, Neuerungen im Sozialrecht (S. 353)

##### Eilnachrichten

BGH: Anforderungen an die Bestellung eines Betreuers (S. 331)

EuGH: Wirksamkeit von Schiedsklauseln bei Investitionsschutzabkommen (S. 332)

BVerfG: Auslagenerstattung bei Erledigterklärung im Verfassungsbeschwerdeverfahren (S. 334)



ZAP



# Kollektivarbeitsrecht

## Grundzüge der Betriebsratswahl

Von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. KIRSTIN MAAß, Köln

### Inhalt

- |  |   |
|--|---|
| I. Vorbemerkung  | IV. Größe des zu wählenden Betriebsrats     |
| II. Bestimmung des Betriebs  | V. Betriebsratswahl                         |
| 1. Gemeinsamer Betrieb   | 1. Bestellung des Wahlvorstands             |
| 2. Eigenständiger Betriebsteil   | 2. Vorbereitung der Wahl                    |
| III. Bedeutung der Arbeitnehmereigenschaft –<br>aktives und passives Wahlrecht | 3. Durchführung der Wahl                    |
| 1. Aktives Wahlrecht   | VI. Checkliste: Ablauf der Betriebsratswahl |
| 2. Passives Wahlrecht  | VII. Fazit                                  |

### I. Vorbemerkung

Betriebsräte werden regelmäßig alle vier Jahre im gleichen Zeitraum – von März bis Mai – gewählt. Vom 1.3. bis 31.5.2018 läuft daher zzt. die Betriebsratswahl in 2018. Die **Wahlen** finden **während der Arbeitszeit** statt.

#### Hinweis:

Wenn im Betrieb noch keine Interessenvertretung besteht, kann jederzeit eine Wahl durchgeführt werden.

Das **Wahlverfahren** ist **komplex** und insbesondere die gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und der Wahlordnung (kurz: WO) sind **unübersichtlich**, so dass dieser Beitrag eine Übersicht zu den Grundzügen einer Betriebsratswahl gibt.

Hinsichtlich der **Beratung von Betriebsräten bzw. Wahlvorständen** ist zu beachten, dass vielfältige Fehler im Rahmen eines Wahlverfahrens möglich sind, die zur **Anfechtbarkeit der Wahl** führen können. Aufgrund der Vielzahl der Fehlerquellen ist eine abschließende Aufzählung kaum möglich und für den Rechtsanwalt hinsichtlich des Umfangs sowie des Schwerpunkts des Mandats von vorneherein kaum absehbar.

Im Rahmen der Beratung ist allerdings insbesondere auf sog. **Grundsatzfehler** zu achten: So dürfen die **Grenzen des Betriebs** nicht falsch gezogen werden, z.B.

- durch die Ausklammerung von Arbeitnehmern, die dem Betrieb angehören, oder
- indem mehrere Niederlassungen zu einem Betrieb zusammengezogen werden, die eigenständige Betriebsräte wählen sollten, oder
- durch die Verkennung des Vorliegens eines gemeinsamen Betriebs.

Überdies kann das **aktive und passive Wahlrecht** falsch beurteilt oder die **Größe des Betriebsrats** fehlerhaft berechnet werden. Auch die Nichteinhaltung von **Fristen**, z.B. zur Einreichung von Wahl-ausschreiben, bietet Potenzial für Fehler. Schließlich ist auch darauf zu achten, dass die **Briefwahlunterlagen** nicht unvollständig übersandt werden. Die Liste möglicher Fehlerquellen ist nicht abschließend und soll lediglich einen Eindruck möglicher Beratungsfälle geben.

## II. Bestimmung des Betriebs

Der Betriebsrat wird für einen Betrieb gewählt. Ein **Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes** ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber mit Hilfe von technischen oder immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, wobei die in der Betriebsstätte vorhandenen personellen, materiellen und immateriellen Mittel durch ein einheitliches Management gesteuert werden, sog. **Leitungsapparat** (BAG, Beschl. v. 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, NZA 2010, 906). Von dieser Stelle aus werden alle wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten entschieden. Es sind nicht die Arbeitnehmer, Wahlvorstände oder noch amtierenden Betriebsräte, die über die Betriebsstruktur im Unternehmen entscheiden können. Vielmehr legt der Arbeitgeber durch die Gestaltung der Leitungskompetenzen den Betrieb fest.

### Achtung:

Gerade moderne Formen der Unternehmensorganisation und die dadurch bedingten verschiedenen Fallkonstellationen machen es jedoch oft schwer, **Betriebe** in der Praxis klar **voneinander abzugrenzen**.

## 1. Gemeinsamer Betrieb

In einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (sog. Gemeinschaftsbetrieb) ist **nur ein Betriebsrat** zu wählen, § 1 Abs. 1 S. 2 BetrVG. Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (Beschl. v. 13.2.2013 – 7 ABR 36/11, NZA-RR 2013, 521; Beschl. v. 18.1.2012 – 7 ABR 72/10, NZA-RR 2013, 133) auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen **einheitlichen arbeitstechnischen Zweck** zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die beteiligten Unternehmen müssen sich zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Die Existenz einer solchen Vereinbarung kann aus den tatsächlichen Umständen resultieren. Ergeben die Umstände des Einzelfalls, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird, so deutet dies regelmäßig darauf hin, dass eine **Führungsvereinbarung** vorliegt. Die **einheitliche Leitung** muss sich auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht. Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (BAG, Beschl. v. 13.2.2013 – 7 ABR 36/11, NZA-RR 2013, 521; BAG, Beschl. v. 22.6.2005 – 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248; BAG, Beschl. v. 11.2.2004 – 7 ABR 27/03, NZA 2004, 618).

### Hinweis:

Für die Frage, ob der Kern der Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung ausgeübt wird, ist vor allem entscheidend, ob ein **arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz** praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (BAG, Beschl. v. 22.6.2005 – 7 ABR 57/04, NZA 2005, 1248).

§ 1 Abs. 2 BetrVG enthält unter den genannten Voraussetzungen die – widerlegbare – **Vermutung für einen gemeinsamen Betrieb** mehrerer Unternehmen. Die Vermutungstatbestände dienen dem Zweck, Betriebsräten und Wahlvorständen den in der Praxis oft schwer zu erbringenden Nachweis einer Führungsvereinbarung zu ersparen (vgl. BT-Drucks 14/5741, S. 33). Greifen die Vermutungstatbestände nicht ein, besteht dennoch ein gemeinsamer Betrieb, wenn sich mehrere Unternehmen – ausdrücklich

oder konkludent – zur Führung eines gemeinsamen Betriebs rechtlich verbunden haben (vgl. BAG, Beschl. v. 13.2.2013 – 7 ABR 36/11, NZA-RR 2013, 521).

Von Bedeutung ist folglich vor allem die **einheitliche Leitung des Betriebs**. Kriterien, die vermuten lassen, dass es sich um einen Gemeinschaftsbetrieb handelt, sind z.B.

- gemeinsame räumliche Unterbringung,
- personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe,
- arbeitgeberübergreifender Einsatz des Personals,
- gemeinsame Urlaubsplanungen,
- Personenidentität der Geschäftsführung, des Vorstands, der Gesellschafter sowie auf der Leitungsebene unterhalb der Geschäftsführung/des Vorstands,
- gemeinsame Nutzung zentraler Betriebseinrichtungen (Personalabteilung, Buchhaltung, Sekretariat, Kantine, betriebliche Altersversorgung).

## 2. Eigenständiger Betriebsteil

Liegt hingegen ein eigenständiger Betriebsteil vor, ist für diesen ein **Betriebsrat gesondert zu wählen**. Ein Betriebsteil ist auf den Zweck des Hauptbetriebs ausgerichtet und in dessen Organisation eingegliedert. Erfüllt ein Betriebsteil die **Voraussetzungen** des § 1 Abs. 1 BetrVG (mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind), so **fungiert § 4 BetrVG** unabhängig von der Frage, ob der Betriebsteil derselben einheitlichen Leitung unterliegt, einen selbstständigen Betrieb, wenn er räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist (vgl. hierzu BAG, Beschl. v. 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1282 [1284]) oder wenn er gegenüber dem Hauptbetrieb eine organisatorische Selbstständigkeit aufweist, d.h. eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende und Weisungsrechte ausübende Leitung vorhanden ist. **Folge** ist dann, dass in dem Betriebsteil **ein eigener Betriebsrat zu wählen** ist, soweit die Arbeitnehmer nicht mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen (§ 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

### Hinweis:

Daneben besteht die Möglichkeit, **Spartenbetriebsräte** jeweils für produkt- oder projektbezogene Geschäftsbereiche von Unternehmen und Konzernen zu gründen, soweit dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient. Die Ermächtigung dazu erfolgt durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung, wenn keine Tarifbindung vorliegt.

## III. Bedeutung der Arbeitnehmereigenschaft – aktives und passives Wahlrecht

Von erheblicher praktischer Bedeutung ist zudem die Frage, wer bei der Betriebsratswahl seine Stimme abgegeben darf und wer als Betriebsrat gewählt werden kann. Im Mittelpunkt dieser Fragen nach dem aktiven und passiven Wahlrecht steht der **Arbeitnehmerbegriff** nach § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG, der letztlich auch die **Größe des Betriebsrats bestimmt**.

Wer Arbeitnehmer ist, bestimmt § 5 BetrVG: Wahlberechtigt sind **Arbeiter und Angestellte** einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Auch Arbeiter und Angestellte, die Heimarbeit verrichten, gehören zur Gruppe der Arbeitnehmer, sofern sie hauptsächlich für den Betrieb arbeiten. Eine eigenständige Definition des Arbeitnehmerbegriffs enthält § 5 BetrVG hingegen nicht. Insoweit kann auf den neu eingefügten § 611a BGB zurückgegriffen werden, wonach die **Ausübung weisungsgebundener Tätigkeiten** und die damit verbundene Eingliederung in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers maßgebend ist.

### 1. Aktives Wahlrecht

Das aktive Wahlrecht, also die Regelung, wer im Sinne des Gesetzes als wahlberechtigter Arbeitnehmer zählt, ergibt sich aus § 7 BetrVG. Das aktive Wahlrecht haben **alle Arbeitnehmer, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben**, und zwar unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Zu den wahlberechtigten Arbeitnehmern gehören auch **Praktikanten**, Heimarbeiter, die in der Hauptsache für den Betrieb tätig sind, **Außendienstmitarbeiter** und in Telearbeit beschäftigte Arbeitnehmer.

**Hinweis:**

Auch Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind, sind nach § 5 Abs. 1 S. 3 BetrVG wahlberechtigt.

**Leiharbeiter**, die länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden, sind ebenfalls (im Entleiherbetrieb) wahlberechtigt (vgl. § 7 S. 2 BetrVG). Auch **Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte** sind wahlberechtigt.

**Aushilfskräfte** sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag in einem Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen (FITTING, in: FITTING/ENGELS/SCHMIDT/TREBINGER/LINSENMAIER, BetrVG, 29. Aufl., § 7 BetrVG Rn 26; RICHARDI/THÜSING, BetrVG, 16. Aufl., § 7 BetrVG Rn 32). Dasselbe gilt für **befristet beschäftigte Arbeitnehmer**.

Ebenso sind **arbeitsunfähig erkrankte**, auch **ausgesteuerte**, **beurlaubte** oder **Beschäftigungsverboten** unterliegende Arbeitnehmer wahlberechtigt (vgl. FITTING, a.a.O., § 7 BetrVG Rn 29 ff.). **Ausländische Staatsangehörige** sind gleichermaßen wahlberechtigt.

Auch **Auszubildende** sind wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs, sofern sie am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben (vgl. FITTING, a.a.O., § 7 BetrVG Rn 8). **Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben** gelten allerdings nicht als Arbeitnehmer i.S.d. § 5 BetrVG und sind deshalb gem. § 7 BetrVG nicht wahlberechtigt, da sie nicht in den Betrieb eingegliedert sind (BAG, Beschl. v. 16.11.2011 – 7 ABR 48/10, AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 14).

**Nicht aktiv wahlberechtigt** sind im Besonderen **arbeitnehmerähnliche Personen** und **freie Mitarbeiter** sowie **Altersteilzeitmitarbeiter**, die sich in der verblockten Freistellungsphase befinden (FITTING, a.a.O., BetrVG § 7 Rn 32; RICHARDI/THÜSING, a.a.O., § 7 BetrVG Rn 50), da es insoweit an einer tatsächlichen Eingliederung in den Betrieb fehlt (BAG, Beschl. v. 16.4.2003 – 7 ABR 53/02, NZA 2003, 1345).

Einem ordentlich **gekündigten Arbeitnehmer** verbleibt das **aktive Wahlrecht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist** (FITTING, a.a.O., § 7 BetrVG Rn 33; RICHARDI/THÜSING, a.a.O., § 7 BetrVG Rn 23). Sofern der gekündigte Arbeitnehmer nicht über den Beendigungstermin hinaus weiterbeschäftigt wird, entfällt zugleich seine Eingliederung in den Betrieb, so dass er ab diesem Zeitpunkt das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat verliert. Das Wahlrecht besteht im Falle der Kündigung des Arbeitnehmers nur, wenn eine tatsächliche Weiterbeschäftigung erfolgt oder die Kündigungsfrist am Wahltag noch nicht abgelaufen ist (BAG, Beschl. v. 14.5.1997 – 7 ABR 26/96, NZA 1997, 1245). Ob es ausreicht, dass der gekündigte Arbeitnehmer, ohne tatsächlich beschäftigt zu werden, erstinstanzlich einen Beschäftigungstitel gegen den Arbeitgeber erstritten hat (so LAG München, Beschl. v. 12.6.2007 – 6 TaBV 58/07), musste das BAG bisher nicht entscheiden. Nicht ausreichend ist allerdings die bloße Erhebung einer Kündigungsschutzklage (BAG, Beschl. v. 14.5.1997 – 7 ABR 26/96, NZA 1997, 1245). Ist ein Arbeitnehmer **außerordentlich** gekündigt worden, endet das aktive Wahlrecht mit dem Zugang der Kündigungserklärung.

## 2. Passives Wahlrecht

Das Recht, Mitglied des Betriebsrats zu werden, sog. passives Wahlrecht, steht **allen Arbeitnehmern des Betriebs** zu, die bereits das **18. Lebensjahr vollendet** haben und die dem Betrieb am Wahltag **sechs Monate** angehören, vgl. § 8 BetrVG.

Zur Arbeitsleistung **überlassene Arbeitnehmer** sind **nicht wählbar**, eine § 7 S. 2 BetrVG vergleichbare Regelung hat der Gesetzgeber für die Wählbarkeit nicht geschaffen. Arbeitnehmer, deren **Arbeitsverhältnis ruht**, d.h. Arbeitnehmer in Elternzeit, Zivildienstleistende bzw. Wehrpflichtige, sind passiv

wahlberechtigt, da sie nur vorübergehend nicht in den Betrieb eingegliedert sind. Im Fall ihrer Wahl sind sie allerdings vorübergehend an der Amtsausübung verhindert.

**Gekündigte Arbeitnehmer sind nicht wahlberechtigt**, wenn sie zum Zeitpunkt der Wahl nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bzw. Zugang der außerordentlichen Kündigung bereits aus dem Betrieb tatsächlich ausgeschieden sind und nicht nach § 102 Abs. 5 BetrVG bzw. dem allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch (weiter-)beschäftigt werden.

**Hinweis:**

Sie sind aber nach der Rechtsprechung des BAG (Beschl. v. 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, NZA 2005, 707) auch nach ihrem tatsächlichen Ausscheiden trotz des Wortlauts des § 8 BetrVG während der Dauer eines Kündigungsschutzverfahrens wählbar.

Der Arbeitgeber soll durch den Kündigungsausspruch keinen Einfluss auf die Zusammensetzung des zukünftigen Betriebsrats haben. Wird der Kündigungsschutzklage später stattgegeben und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, war der Gewählte nur vorübergehend nicht in den Betrieb eingegliedert und daher wählbar. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung ist der Gewählte an der Amtsausübung gehindert und wird dann durch ein Ersatzmitglied vertreten.

**IV. Größe des zu wählenden Betriebsrats**

§ 9 BetrVG regelt, wie viele Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt werden. Maßgebend ist die Zahl der bei Erlass des Wahlausschreibens (BAG, Beschl. v. 15.3.2006 – 7 ABR 39/05) für die bevorstehende Betriebsratswahl i.d.R. **tätigen Arbeitnehmer**. § 9 BetrVG sieht folgende **Staffelung** für die Zahl der Betriebsräte vor:

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

**Hinweis:**

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.

Für die Ermittlung der richtigen Größe der Betriebsratswahl sind die Worte „in der Regel“, d.h.: normalerweise, zu beachten. Der Wahlvorstand muss zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens einen Rückblick auf die Vergangenheit vornehmen und dann in die Zukunft blicken, um die „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer zu ermitteln und die zukünftige, aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers zu erwartende Entwicklung des Beschäftigungsstands berücksichtigen. Je nach Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb steigt die Zahl der Betriebsratsmitglieder an. Dabei zählt jeder „Kopf“: Auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber werden voll berücksichtigt.

**Achtung:**

Nicht berücksichtigt werden **leitende Angestellte**, da sie keine Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind.

**Befristet Beschäftigte** werden zudem nur dann gezählt, wenn mit ihnen ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf gedeckt wird und sie über mehr als die Hälfte des Jahres im Betrieb sind.

**Leiharbeitnehmer** werden – trotz der Neuregelung in § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG – nur bei regelmäßigem Einsatz während der längeren Zeit des Jahres **mitgezählt** (vgl. BAG, Beschl. v. 13.3.2013 – 7 ABR 69/11, NZA 2013, 789). Schließlich prägen sie die Personalstärke des Betriebs nur dann, wenn sie nicht nur kurzfristig (z.B. zur Abfederung von Auftragsspitzen über wenige Wochen) eingesetzt werden.

**Ausscheidende Arbeitnehmer** (gekündigte oder solche, die einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben) werden **nicht mitgezählt**, wenn eine Nachbesetzung der Stelle nicht geplant ist.

**Hinweis:**

Anlass für Streit gibt häufig die **Feststellung der korrekten Arbeitnehmerzahl** bei Schwankungen während des Jahres, z.B. in Saisonbetrieben oder bei Auftragsspitzen, und bei absehbaren Änderungen der Belegschaftsgröße, etwa durch eine Restrukturierung. Die Rechtsprechung nimmt an, dass dabei nicht die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten eines bestimmten Zeitraums **entscheidend** ist, sondern die **Zahl, die für den Betrieb kennzeichnend** ist (BAG, Beschl. v. 7.5.2008 – 7 ABR 17/07, NZA 2008, 1142). Veränderungen bis zum Tag der Betriebsratswahl sind zumindest dann zu berücksichtigen, wenn sie feststehen oder sich konkret abzeichnen.

Welche Arbeitnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt sind, entscheidet der **Wahlvorstand** in Grenzfällen nach pflichtgemäßem Ermessen innerhalb eines **Beurteilungsspielraums** (BAG, Beschl. v. 12.10.1976 – 1 ABR 1/76, AP BetrVG 1972 § 8 Nr. 1).

Eine **Neuwahl des Betriebsrats** bei späteren Änderungen der Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer gibt es gem. § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nur dann, wenn zwei Jahre nach der Betriebsratswahl die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50 Arbeitnehmer, gestiegen oder gesunken ist.

**Achtung:**

Ein **Verstoß gegen § 9 BetrVG** führt zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl. Wird hierauf erfolgreich eine Anfechtung nach § 19 BetrVG gestützt, ist der Betriebsrat mit Rechtskraft des entsprechenden arbeitsgerichtlichen Beschlusses aufgelöst. Neuwahlen sind erforderlich.

## V. Betriebsratswahl

### 1. Bestellung des Wahlvorstands

Die Einleitung der Betriebsratswahl beginnt mit der Bestellung des Wahlvorstands (§§ 16, 17 BetrVG). In Betrieben **ohne Betriebsrat** kann die Initiative zur Wahl einer Interessenvertretung von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft – d.h. mindestens ein Beschäftigter ist Mitglied der Gewerkschaft – ausgehen. Oder mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigten laden zu einer ersten Wahlversammlung ein (§ 17 BetrVG). Zudem kann in bislang **betriebsratslosen Betrieben** die Bestellung des Wahlvorstands erfolgen durch einen bestehenden Gesamtbetriebsrat, und wenn es diesen nicht gibt, durch einen bestehenden Konzernbetriebsrat.

Besteht bereits ein Betriebsrat, erfolgt die Bestellung des Wahlvorstands durch den amtierenden Betriebsrat, und zwar spätestens **zehn Wochen vor Ende der laufenden Amtszeit** (§ 16 Abs. 1 BetrVG).

Ist acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit noch kein Wahlvorstand bestellt, kann dies auf Antrag durch das Arbeitsgericht erfolgen (§ 16 Abs. 2 BetrVG). Im vereinfachten Wahlverfahren gilt § 17a BetrVG.

Der Wahlvorstand besteht i.d.R. aus drei **wahlberechtigten Arbeitnehmern** des Betriebs (§ 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl notwendig ist (§ 16 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Für jedes Mitglied kann ein Ersatzmitglied bestellt werden (§ 16 Abs. 1 S. 4 BetrVG).

Dem Wahlvorstand obliegen folgende **Aufgaben**, die nachfolgend näher dargelegt werden:

- Erstellung der **Wählerliste**, d.h. einer Liste aller wahlberechtigten Arbeitnehmer,
- Erstellung des **Wahlausschreibens**, d.h. Ausschreiben der Wahl mit Angabe von Ort und Zeitpunkt der Wahl und der Ausschreibung,
- Bekanntgabe der **Wahlvorschläge** sowie der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder,
- **Information** aller Wahlberechtigten über die Wahl,
- **Prüfung der Einsprüche** gegen die Wählerliste und gegen Wahlvorschläge,
- **Beaufsichtigung** der Wahl und Auszählung der Stimmen,
- **Bekanntmachung** des Wahlergebnisses.

## 2. Vorbereitung der Wahl

Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl **obliegt dem Wahlvorstand**. Der Wahlvorstand muss die Wahl **unverzüglich einleiten**, durchführen und dann das Wahlergebnis feststellen (§ 18 BetrVG). „Unverzügliche“ Einleitung bedeutet, dass der Wahlvorstand „ohne schuldhaftes Zögern“, d.h. alsbald nach seiner Bestellung, tätig werden muss.

### a) Art des Wahlverfahrens

Die Ausgestaltung des Wahlverfahrens hängt, wie unter IV. dargelegt, entscheidend von der **Größe des Betriebs** ab. Sind hier i.d.R. maximal 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, muss nach § 14a Abs. 1 BetrVG das sog. **vereinfachte Wahlverfahren** durchgeführt werden. Dieses zeichnet sich durch seine Kürze aus.

Bei mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern findet hingegen das **normale Wahlverfahren** statt, das sich über **mindestens sechs Wochen** erstreckt. Eine Abweichung hiervon ist nur für Betriebe mit i.d.R. 51–100 wahlberechtigten Arbeitnehmern möglich. Hier können Wahlvorstand und Arbeitgeber nach § 14a Abs. 5 BetrVG die Durchführung des **vereinfachten Wahlverfahrens** vereinbaren.

Belegschaftsgröße	zutreffendes Wahlverfahren
5–50 wahlberechtigte Arbeitnehmer	vereinfachtes Wahlverfahren
51–100 wahlberechtigte Arbeitnehmer	normales Wahlverfahren, aber Vereinbarung des vereinfachten Wahlverfahrens möglich
101 und mehr wahlberechtigte Arbeitnehmer	normales Wahlverfahren

### b) Wählerliste

Der Wahlvorstand muss eine Wählerliste (Liste der Wahlberechtigten) aufstellen (§ 2 Abs. 1 WO). Diese ist für die Durchführung der Wahl von **erheblicher Bedeutung**: Nur diejenigen Beschäftigten sind wahlberechtigt und wählbar, die in die Wählerliste eingetragen sind. Der **Arbeitgeber** hat dem Wahlvorstand **alle erforderlichen Auskünfte** für die Erstellung der Wählerliste zu geben und die erforderlichen Unterlagen hierfür zur Verfügung zu stellen (§ 2 Abs. 2 WO).

#### Hinweis:

Der Arbeitgeber kann die Auskünfte nur verweigern, wenn die beabsichtigte Betriebsratswahl voraussichtlich nichtig ist (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 2.4.2014 – 3 TaBVGa 2/14).



Die Liste muss eine Aufstellung getrennt nach den Geschlechtern aufweisen (§ 2 Abs. 1, 3 WO). Sie ist in **alphabetischer Reihenfolge nach Familienname, Vorname und Geburtsdatum** aufzustellen. Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tag der Einleitung der Wahl (= Erlass des Wahlausschreibens) bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer geeigneten Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. Neben dieser herkömmlichen Form der Bekanntmachung kann diese auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen. Der Arbeitgeber, aber auch im Betrieb vertretene Gewerkschaften und Arbeitnehmer, haben ein Recht zur Einsichtnahme.

**Hinweis:**

Die ordnungsgemäße Wählerliste ist wesentliche Wahlvoraussetzung, bei Fehlern ist die Wahl anfechtbar.

Nur **innerhalb von zwei Wochen** nach Erlass des Wahlausschreibens können Arbeitnehmer **Einspruch** gegen die Wählerliste **schriftlich** einlegen (§ 4 Abs. 1 WO). Der **Wahlvorstand** muss **unverzüglich** über den Einspruch entscheiden.

**Achtung:**

Bei Änderungen der Wählerliste ist § 4 Abs. 3 WO zu beachten: Nach Ablauf der Einspruchsfrist können (nur) noch Schreibfehler und offensichtliche Unrichtigkeiten berichtigt werden, allerdings muss die Wählerliste laufend auf ihre Vollständigkeit überprüft und ggf. neu eintretende Arbeitnehmer müssen aufgenommen bzw. ausscheidende Arbeitnehmer gestrichen werden.

**c) Wahlausschreiben**

**Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe** muss der Wahlvorstand das Wahlausschreiben erlassen (§ 3 WO). Das Wahlausschreiben muss insbesondere (im Einzelnen vgl. § 3 Abs. 2 WO) enthalten:

- Datum seines Erlasses,
- Anteil der Geschlechter,
- Hinweis auf Minderheitengeschlecht und dessen Mandatszahlen,
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder,
- Angaben zu den Wahlvorschlägen,
- Tag und Ort der Wahl.

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist (sog. **Minderheitengeschlecht**), muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Der Wahlvorstand muss errechnen, wie viele Sitze im Betriebsrat auf das Minderheitengeschlecht entfallen. Hierzu wird das **d'Hondtsche Höchstzahlenverfahren** angewendet.

**Beispiel:**

Ein Betrieb hat insgesamt 40 wahlberechtigte Beschäftigte, davon 38 Frauen und 2 Männer. Es sind nach § 9 BetrVG insgesamt 3 Betriebsratssitze zu vergeben. Die Sitze für das Minderheitengeschlecht werden nach dem d'Hondtschen Höchstzahlenverfahren wie folgt ermittelt:

Anzahl Frauen/Betriebsratssitz	Anzahl Männer/Betriebsratssitz
38 : 1 = 38	2 : 1 = 2
38 : 2 = 19	2 : 1 = 1
38 : 3 = 12,67	2 : 3 = 0,67

Es können drei Frauen die Betriebsratssitze einnehmen, da auf die Anzahl der Frauen die höchste Anzahl der Betriebsratssitze entfallen. In diesem Beispielfall spielt das Minderheitengeschlecht daher keine Rolle.

Anders wäre es, wenn 28 Frauen und 12 Männer wahlberechtigt sind. Hier wäre nach Ermittlung des Minderheitengeschlechts mind. 1 Betriebsratssitz mit einem Mann zu besetzen.

Anzahl Frauen/Betriebsratssitz	Anzahl Männer/Betriebsratssitz
28 : 1 = 28	12 : 1 = 12
28 : 2 = 14	12 : 2 = 6
28 : 3 = 9,33	12 : 3 = 4

Ob eine **Personenwahl** (Mehrheitswahl) **oder** eine Listenwahl durchgeführt wird, entscheidet nicht der Wahlvorstand, sondern die Zahl der eingereichten Wahlvorschläge (Listen).

Im **vereinfachten Wahlverfahren** (bis 50 Mitarbeiter, bzw. bis 100 Mitarbeiter bei besonderer Vereinbarung, s. oben V. 2. a) ist zwingend die Personenwahl vorgeschrieben.

Im **normalen Wahlverfahren** kommt es darauf an, wie viele Vorschlagslisten eingereicht werden: Bei mehreren gültigen Wahlvorschlägen ist zwingend die Listenwahl vorgeschrieben. Liegt dagegen nur eine einzige gültige Vorschlagsliste vor, dann ist zwingend die Personenwahl vorgeschrieben.

Bei der **Personenwahl** werden einzelne Kandidaten gewählt; jeder Wähler hat so viele Stimmen, wie Sitze zu verteilen sind. Bei einer **Listenwahl** werden nicht einzelne Kandidaten gewählt, sondern jeweils eine Liste; jeder Wähler hat eine Stimme (für die gewünschte Liste).

Bezüglich der **Wahlvorschläge/Listen** ist zu berücksichtigen, dass die einzelnen Wahlbewerber in erkennbarer Reihenfolge im Vorschlag aufgeführt sein müssen. Denn falls auch nur eine einzige weitere Liste eingereicht wird (was zum Zeitpunkt der>Listenerstellung noch niemand sicher wissen kann), kommt es zur Listenwahl. In diesem Fall ist die Reihenfolge der Kandidaten pro Liste entscheidend für die Chancen jedes Bewerbers, in den Betriebsrat gewählt zu werden oder nicht. Bleibt es bis zum Ende der Frist zur Einreichung von Vorschlägen tatsächlich bei nur einer Vorschlagsliste, findet zwar eine Personenwahl statt. Die Kandidaten werden dann aber in genau der gleichen Reihenfolge auf den Stimmzettel zur Wahl gesetzt, wie sie auch auf der Vorschlagsliste aufgeführt waren.

#### **Achtung:**

Der Wahlvorstand darf hier auf keinen Fall umsortieren! Eine andere Reihenfolge kann zu einer Verletzung der Chancengleichheit der Bewerber im Rahmen der Betriebsratswahl und damit zu einer unzulässigen Wahlbeeinflussung führen (vgl. § 20 Abs. 2 BetrVG). Eine Wahlanfechtung gem. § 19 BetrVG ist in diesem Fall möglich. Besonders grobe Verstöße könnten zudem sogar zur Nichtigkeit der Wahl führen.

Im **vereinfachten Wahlverfahren** spielt es dagegen keine Rolle, ob eine oder mehrere Vorschlagslisten eingereicht werden. Alle Kandidaten von sämtlichen Vorschlagslisten werden vom Wahlvorstand **alphabetisch sortiert** auf den Stimmzettel gesetzt.

#### **Hinweis:**

Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; es genügt aber für die Wirksamkeit bereits ein Wahlbewerber auf der Liste.

Der Wahlvorschlag muss von mindestens  $\frac{1}{20}$  der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten, unterzeichnet sein, sog. Stützunterschriften. Ergibt die Berechnung keine volle Zahl, ist auf die nächste volle Zahl aufzurunden. Die nötige Anzahl an Stützunterschriften ergibt sich aus § 14 Abs. 4 BetrVG, bzw. aus dieser Übersicht:

Anzahl der Wahlberechtigten	Mindestzahl der Stützunterschriften
bis 20	2 Wahlberechtigte
bis 60	3 Wahlberechtigte
bis 1.000	5 % der Wahlberechtigten (immer aufrunden)
ab 1.001	50 Wahlberechtigte

**Hinweis:**

Die konkret erforderliche Anzahl muss der Wahlvorstand im Wahlausschreiben berechnen und bekannt geben.

Gewerkschaftslisten müssen von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG). Auch im Wahlvorschlag aufgeführte Bewerber können den Wahlvorschlag unterzeichnen, ebenso sind Mitglieder des Wahlvorstands unterzeichnungsberechtigt. Die Unterzeichnung muss persönlich erfolgen.

**Hinweis:**

Jeder Arbeitnehmer muss genau einschätzen können, wozu er seine Unterstützung gibt. Daher muss die Kandidatenliste vollständig und abgeschlossen sein, bevor mit dem Sammeln von Stützunterschriften begonnen wird. Wird an der Kandidatenzusammensetzung noch etwas verändert, nachdem bereits erste Stützunterschriften geleistet worden sind, so wird dadurch der Wahlvorschlag insgesamt ungültig.

### 3. Durchführung der Wahl

Für die eigentliche Wahlhandlung gelten § 14 Abs. 1 BetrVG, §§ 11 ff. WO: Der Wähler muss persönlich wählen. Der Wahlvorstand muss Vorkehrungen für eine **geheime** Wahl schaffen. Ein Verstoß gegen den Grundsatz der geheimen Wahl liegt nicht erst dann vor, wenn der Wähler tatsächlich beobachtet worden ist. Vielmehr setzt die Einhaltung des Grundsatzes der geheimen Wahl voraus, dass der Wähler subjektiv die Überzeugung haben konnte, unbeobachtet zu sein (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 13.12.2016 – 9 TaBV 85/16). Die **Stimmabgabe** erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels im Wahlumschlag. Stimmzettel und Wahlumschläge müssen für alle Wähler genau gleich sein. Die Wahlurne muss verschließbar und aus Holz, Kunststoff oder anderem festen Material sein sowie über einen Schlitz verfügen. **Während der Stimmabgabe** müssen ständig zwei stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein (§ 12 Abs. 2 WO). Erst ist der Name des Wählers zu vermerken, dann kann der Wähler den Umschlag in die Urne einwerfen.

Der am Wahltag nicht im Betrieb anwesende Wähler soll die Möglichkeit haben, seine Stimme abzugeben, sog. Briefwahl (vgl. §§ 24–16 WO). Ist der Arbeitnehmer an der persönlichen Stimmabgabe wegen Abwesenheit vom Betrieb (Geschäftsreise, Urlaub, Krankheit etc.) verhindert und hat er ein mündliches oder schriftliches Verlangen an den Wahlvorstand gerichtet, Briefwahl machen zu wollen, sind ihm die Wahlunterlagen spätestens im Laufe des Tages der Bekanntgabe der Vorschlagslisten auszuhändigen bzw. zu übersenden. Ist der Antrag erst später gestellt, müssen die Unterlagen unverzüglich ausgehändigt/übersandt werden. Ohne **ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers**, an einer Briefwahl teilnehmen zu wollen, darf der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen nur übermitteln, wenn ihm bekannt ist, dass der Arbeitnehmer wegen der Eigenart seines Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein wird (bei Arbeitsleistungen, die gewöhnlich außerhalb des Betriebs erbracht werden, sollte der Wahlvorstand den Arbeitgeber hiernach fragen).

Der Wahlvorstand hat die Freiumschräge der Briefwähler ungeöffnet bis zum Wahltag unter Verschluss zu halten, er muss die Freiumschräge unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe in öffentlicher Sitzung öffnen, die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen entnehmen und die verschlossenen Wahlumschläge, nachdem die Stimmabgaben in der Wählerliste vermerkt sind, in die Wahlurne werfen.

**Hinweis:**

Der Wahlvorstand darf, auch wenn er dies für sinnvoller oder interessengerechter hält, weder eine allgemeine Briefwahl festlegen (Verstoß gegen § 24 Abs. 1 S. 1, Abs. 3 WO) noch zu einer (vollständig) digitalen Betriebsratswahl aufrufen (vgl. zur „Online-Wahl“ ArbG Hamburg, Beschl. v. 7.6.2017 – 13 BV 13/16). Beide Vorgehensweisen sind nach der geltenden Wahlordnung unzulässig.

Die **Stimmauszählung** erfolgt öffentlich und unverzüglich nach Abschluss der Wahl durch den Wahlvorstand. Öffentlich heißt, dass die Arbeitnehmer des Betriebs, aber auch Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, anwesend sein dürfen. Schon die Öffnung der Wahlurne muss öffentlich sein. Die Stimmauszählung darf nicht vorverlegt oder nach hinten geschoben werden. Die Auszählung erfolgt durch den gesamten Wahlvorstand.

Stimmzettel sind **ungültig**, wenn:

- sie nicht im Wahlumschlag abgegeben wurden,
- sie mehr als die erforderlichen Kreuze beinhalten,
- sie vom Wähler unterschrieben wurden,
- sich auf ihnen Hinweise befinden, die Rückschlüsse auf den Wählenden zulassen,
- das Kreuz für die Stimmabgabe nicht eindeutig auf Höhe einer Liste bzw. Person gesetzt wurde,
- sie Vermerke oder Ergänzungen des Wählenden beinhalten, wie z.B. weitere Namen von Personen, die gar nicht für das Betriebsratsamt kandidieren.

**Hinweis:**

Der Wahlvorstand darf ungültige Stimmzettel bei der Auszählung nicht berücksichtigen, aber sie auch nicht vernichten. Sie sind – wie alle übrigen Wahlunterlagen – aufzuheben, zweckmäßigerweise werden sie zuvor durchnummeriert.

Beschlüsse über die **Gültigkeit/Ungültigkeit von Stimmen** dürfen nur vom Wahlvorstand gefasst werden. Durch Beschluss für ungültig erklärte Stimmen sind gesondert von den übrigen Stimmzetteln aufzubewahren.

Bei **Feststellung des Wahlergebnisses** ist zum einen zu differenzieren, ob eine Personen- oder Listenwahl durchgeführt wurde, zum anderen ist das Minderheitengeschlecht zu berücksichtigen.

Bei Personenwahl werden erst die Minderheitensitze vergeben, indem sie mit den dem Minderheitengeschlecht zugehörigen Bewerbern in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmen besetzt werden (vgl. § 22 Abs. 1 WO). Nun werden die weiteren Sitze unabhängig vom Geschlecht auf die Bewerber in Reihenfolge der jeweils höchsten Stimmen vergeben (§ 22 Abs. 2 WO).

Bei Listenwahl werden die Sitze nach dem d'Hondtschen Höchstzahlenverfahren auf die einzelnen Listen verteilt (§ 15 Abs. 1–4 WO), sodann folgt der Blick auf das Minderheitengeschlecht: Ist nach den sich aus dem Höchstzahlenverfahren errechnenden Listenplätzen das Minderheitengeschlecht nicht ausreichend vertreten, gilt § 15 Abs. 5 WO. Ein Bewerber, der mit der niedrigsten Höchstzahl einen Platz im Gremium erhalten hätte, muss zugunsten des nächstnächfolgenden Bewerbers des Minderheitengeschlechts derselben Liste weichen. Hat die betreffende Liste keinen weiteren Bewerber des Minderheitengeschlechts, verliert sie den Sitz – der Sitz geht zu derjenigen Vorschlagsliste mit der bislang nicht berücksichtigten Höchstzahl mit Angehörigen des Minderheitengeschlechts über.

Im Anschluss an die Stimmauszählung und -ermittlung muss der Wahlvorstand die Wahl Niederschrift (§ 16 WO, bei nur einer Liste § 23 WO) fertigen. In der Wahl Niederschrift sind folgende Informationen festzuhalten (vgl. § 16 Abs. 1 WO):

- die Gesamtanzahl der abgegebenen Wahlumschläge,
- die Gesamtanzahl der abgegebenen ungültigen Stimmen,
- die jeder Liste zugefallene Stimmenanzahl,
- die berechneten Höchstzahlen,
- die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen,
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Kandidaten,
- besondere Vorkommnisse/Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse während der Betriebsratswahl.

Die **Wahlniederschrift** ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied (vgl. auch § 23 Abs. 1 WO) zu unterschreiben. Zudem sind die **Gewählten zu benachrichtigen** (§§ 17, 23 WO) und **bekanntzumachen** (§§ 18, 23 WO). Die Wahlakten sind aufzubewahren (§ 19 WO).

#### VI. Checkliste: Ablauf der Betriebsratswahl

Bezüglich der **Vorbereitung bzw. Durchführung der Betriebsratswahl** sind zahlreiche Punkte zu berücksichtigen. Die nachfolgenden Fragen sollen Ihnen zur Übersicht dienen:

- Wann sollen die Betriebsratswahlen abgeschlossen sein?
- Wie viele betriebszugehörige Mitarbeiter sind wahlberechtigt? Wie groß wird der zu wählende Betriebsrat?
- Wie viele Frauen und Männer müssen dem neuen Betriebsrat angehören, damit das Minderheitengeschlecht ausreichend vertreten ist?
- Ist das vereinfachte oder das normale Wahlverfahren anzuwenden?
- Ist der Wahlvorstand bestellt?
- Ist das Wahlausschreiben korrekt?
- Existieren ausreichend viele Wahlvorschläge?
- Wurde die Wählbarkeit der vorgeschlagenen Wahlbewerber überprüft?
- Haben die Wahlvorschläge die erforderliche Anzahl an Stützunterschriften?
- Ist die Bekanntgabe der Wahlvorschläge rechtzeitig erfolgt?
- Gibt es eine Listenwahl oder eine Personenwahl?
- Sind die Stimmzettel vorbereitet bzw. beteiligten sich Mitarbeiter per Briefwahl? Sind die Briefwahlunterlagen ordnungsgemäß zusammengestellt worden?
- Wurden die Stimmzettel korrekt ausgezählt?
- Sind die Gewählten über ihre Wahl informiert worden? Haben Sie die Wahl angenommen?
- Wurde das Wahlergebnis veröffentlicht?

#### VII. Fazit

Der Beitrag vermittelt einen Eindruck der Komplexität des Themas „Betriebsratswahl“, das alle vier Jahre zu umfassenden Beratungsmandaten führen kann, denn die Fehlerquellen sind mannigfaltig. Aufgrund der unübersichtlichen Regelungen im Gesetz empfiehlt es sich, bei den Beratungen immer den einschlägigen Gesetzes-/Verordnungstext im Zugriff zu haben. An mancher Stelle überrascht das Wahlverfahren – hier sollte man sich nicht zu einer vorschnellen Antwort verleiten lassen, zumal die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum Thema Betriebsratswahl stets in Bewegung ist und bleiben wird. Auch steht in zahlreichen Detailfragen eine abschließende Klärung noch aus. Es bleibt abzuwarten, ob die kommenden Betriebsratswahlen diesbezüglich Antworten liefern oder welche neuen Probleme sich stellen werden.