

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Betriebsratswahlen 2022

29. November 2021 | Carolin Vesper, UVB

Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Verordnung zur Änderung der Wahlordnung

Überblick über die wesentlichen Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BRMG):

- das **Lebensalter zur Wahlberechtigung** wird von 18 auf 16 Jahre herabgesetzt; Streichung der Altersgrenze von 25 Jahren für Azubis
- die **Mindestanzahl der Stützunterschriften** in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Arbeitnehmern entfällt
- der **Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens** wird ausgeweitet
- der **Kündigungsschutz** wird auch auf Arbeitnehmer erstreckt, die Vorbereitungen zur Einleitung einer Betriebsratswahl treffen
- die **Voraussetzungen zur Wahlanfechtung** werden modifiziert (die Anfechtung wegen Unrichtigkeit der Wählerliste ist ausgeschlossen, wenn nicht zuvor Einspruch eingelegt wurde)

Überblick über die wesentlichen Änderungen durch die Änderung der Wahlordnung:

- Sitzung des Wahlvorstands auch mittels **Video- und Telefonkonferenz** zulässig
- Stimmabgabe ohne Wahlumschläge
- **Verlängerung der Berichtigungsmöglichkeiten der Wählerliste** (künftig bis zum Abschluss der Stimmabgabe möglich)
- ergänzende Angaben im **Wahlausschreiben** (Anfechtungsausschlussgründe)
- geändertes Verfahren zur Bearbeitung der **Briefwahl-Stimmen**
- **Fristsetzungsbefugnis des Wahlvorstands** (Angabe von Uhrzeit)

Daneben werden die Änderungen im BetrVG durch das BRMG nachvollzogen.

Betriebsratswahlen 2022

Hinweise für Arbeitgeber

I. Der Zeitraum für die regelmäßigen Betriebsratswahlen (§ 13 Abs. 1 BetrVG)

Zeitraum: 1. März bis 31. Mai 2022

Amtszeit: 4 Jahre

Beginn: Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats bzw. Bekanntgabe des Wahlergebnisses bei bisher noch nicht bestehendem Betriebsrat

II. Die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats (§ 1 BetrVG)

Betriebsräte werden in Betrieben mit in der Regel mindestens **fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern** gewählt, sofern mindestens **drei** der Arbeitnehmer **wählbar** sind.

Das Gesetz zwingt nicht zu einer Wahl.

Es besteht kein Initiativrecht des Arbeitgebers.

III. Die Größe des Betriebsrats (§ 9 BetrVG)

Die Größe richtet sich nach der **Belegschaftsstärke** am Stichtag (= Erlass des Wahlausschreibens).

Maßgebend ist in kleineren Betrieben die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer, in Betrieben ab 101 Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitnehmer überhaupt. Auf die Wahlberechtigung kommt es dann nicht mehr an.

Es kommt auf die Anzahl der **in der Regel beschäftigten** (in Kleinbetrieben: wahlberechtigten) **Arbeitnehmer** an.

Entscheidend ist die Beschäftigungslage, die bei **normalem Betriebsablauf** für den Betrieb kennzeichnend ist.

Zu ihrer Feststellung bedarf es eines **Rückblicks** auf die bisherige personelle Stärke des Betriebes sowie einer **Einschätzung der künftigen personellen Entwicklung**.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind am Stichtag auch bis zum Wahltag eintretende, aufgrund **konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers** vorhersehbare Veränderungen zu berücksichtigen.

Voraussetzung dürfte eine entsprechende **Personalplanung des Arbeitgebers** sein und die **konkrete Einleitung der Maßnahme**.

Von einer voraussehbaren Personalreduzierung ist z.B. dann auszugehen, wenn die Kündigungen bereits bei Erlass des Wahlausschreibens ausgesprochen sind oder auf der Grundlage eines mit dem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleichs vollzogen werden sollen.

Einzelne Beschäftigtengruppen:

- **Zeitarbeitnehmer** (Einsatzbetrieb) ⇒ ja

Seit der Neufassung des AÜG zum 1. April 2017 sind Zeitarbeitnehmer bei den Schwellenwerten des BetrVG grds. zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG).

Das Erfordernis einer regelmäßigen Belegschaftsstärke ist damit nicht aufgehoben. „In der Regel“ beschäftigt sind die Arbeitnehmer, die normalerweise während des größten Teils des Jahres in dem Betrieb beschäftigt werden (i.d.R. 6 Monate). Dementsprechend sind die Arbeitsplätze von Zeitarbeitnehmern nur zu berücksichtigen, wenn sie **länger als 6 Monate besetzt** sind (eher arbeitsplatzbezogene Sichtweise).

Bei einer Betriebsgröße bis zu 100 Arbeitnehmern kommt es zusätzlich auf die **persönliche Wahlberechtigung** an, d.h. es ist der Einsatz des Zeitarbeitnehmers länger als 3 Monate im Betrieb erforderlich.

Es gilt das Verbot der Doppelzählung in Vertretungsfällen!

- **Teilzeitbeschäftigte / geringfügig Beschäftigte** ⇒ ja (voll)
- **Aushilfsarbeitskräfte** ⇒ ja, bei regelmäßiger Beschäftigung, mind. 6 Monate
- **Elternzeit (ohne Vertretung)** ⇒ ja
- **Elternzeit (mit Vertretung)** ⇒ nein (Verbot der Doppelzählung)
- **Altersteilzeit** ⇒ Arbeitsphase ja, Freistellungsphase nein
- **Fremdpersonal aufgrund von Dienst-/ Werkverträgen** ⇒ nein

IV. Aktives und passives Wahlrecht

Aktives Wahlrecht (§ 7 BetrVG)

= die Berechtigung, bei der
Wahl des Betriebsrats
mit zu wählen

Passives Wahlrecht (§ 8 BetrVG)

= die Berechtigung, bei der
Betriebsratswahl von
anderen Wahlberechtigten
gewählt zu werden

Aktives Wahlrecht

Mit dem BRMG wurde das Mindestalter für das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf die Vollendung des 16. Lebensjahres abgesenkt.



Wahlberechtigt sind nunmehr alle Arbeitnehmer (vgl. § 5 BetrVG) des Betriebs, die am Wahltag das **16. Lebensjahr** vollendet haben.

Keinen Einfluss auf das Wahlrecht hat eine durch Krankheit, Urlaub, Sonderurlaub, Mutterschutz, Elternzeit, Außendienstarbeit oder Kurzarbeit bedingte **zeitweilige Abwesenheit** vom Betrieb.

Einzelne Beschäftigtengruppen:

- **Heimarbeit** ⇒ ja
- **Altersteilzeit** (Arbeitsphase ⇒ ja / Freistellungsphase ⇒ nein)
- **Teilzeitbeschäftigte / geringfügig Beschäftigte** ⇒ ja
- **räumlich weite Entfernung** ⇒ ja
- **Aushilfskräfte** ⇒ ja
- **gekündigte Arbeitnehmer** ⇒ ja

- **Zeitarbeitnehmer** ⇒ ja, wenn sie länger als 3 Monate eingesetzt werden sollen (§ 7 Satz 2 BetrVG)
- **ins Ausland entsandte Arbeitnehmer** ⇒ ja/nein
- **1-Euro-Jobber** ⇒ nein
- **zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte** ⇒ ja, bei Vollendung des 16. Lebensjahres; mit dem BRMG wurde die Altersgrenze von 25 Jahren für Auszubildende gestrichen
- **Volontäre/ Praktikanten** ⇒ ja, wenn sie zur Arbeitsleistung verpflichtet sind



Passives Wahlrecht

Mit dem BRMG wurde zwar das Mindestalter für das aktive Wahlrecht von 18 auf 16 Jahre gesenkt, durch eine Ergänzung in § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG bleibt es aber für die passive Wählbarkeit bei 18 Jahren.



Wählbar sind damit alle Wahlberechtigten, die das **18. Lebensjahr** vollendet haben und **sechs Monate** dem Betrieb angehören.

Es genügt nicht allein die arbeitsvertragliche Begründung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer muss auch eine tatsächliche, arbeitsmäßige Verknüpfung zum Betrieb haben.

Einzelne Beschäftigtengruppen:

- **gekündigte Arbeitnehmer, die Klage erhoben haben** ⇒ ja, auch nach Ablauf der Kündigungsfrist
- **Zeitarbeitnehmer** ⇒ nein
- **Altersteilzeit** (Arbeitsphase ⇒ ja / Freistellungsphase ⇒ nein)
- **Elternzeit** ⇒ ja

V. Das normale und das vereinfachte Wahlverfahren

Das Wahlverfahren ist je nach Betriebsgröße als **vereinfachtes** oder als **normales** Wahlverfahren durchzuführen.

5 – 100 Arbeitnehmer	zwingend vereinfachtes Wahlverfahren
101 – 200 Arbeitnehmer	<u>freiwillig</u> vereinfachtes Wahlverfahren
ab 201 Arbeitnehmer	zwingend normales Wahlverfahren



Das vereinfachte Wahlverfahren gem. §§ 14a, 17a BetrVG und 28 ff WO

Dieses Verfahren kennzeichnet sich dadurch, dass der Betriebsrat auf einer **Wahlversammlung** zu wählen ist und die Wahl immer nach den **Grundsätzen der Mehrheitswahl** erfolgt.

Beim vereinfachten Wahlverfahren unterscheidet man zwischen dem **einstufigen** und dem **zweistufigen Wahlverfahren**.

- 1. Stufe:** 1. Wahlversammlung: Wahl des Wahlvorstandes
- 2. Stufe:** 2. Wahlversammlung: Wahl des Betriebsrats

Einstufiges Wahlverfahren

- ⇒ die 1. Stufe entfällt, wenn der Wahlvorstand vom BR, GBR, KBR oder vom Arbeitsgericht bestellt wurde

Zweistufiges Wahlverfahren

- ⇒ beide Stufen sind zu durchlaufen, wenn die BR-Wahl von den Arbeitnehmern eines betriebsratslosen Betriebs selbst initiiert wird

VI. Die Durchführung der Wahl

1. Vorbereitungshandlungen
2. Wahlvorstand
3. Wählerliste
4. Wahlausschreiben
5. Wahlvorschläge
6. Stimmabgabe
7. Feststellung des Wahlergebnisses
8. Benachrichtigung und Bekanntmachung der Gewählten
9. Schutz der Wahl
10. Kosten der Wahl
11. Mängel des Wahlverfahrens

1. Besonderer Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die Vorbereitungshandlungen unternehmen

Nach § 15 Abs. 3b KSchG, der im Zuge des BRMG neu eingeführt wurde, ist nunmehr auch die verhaltens- oder personenbedingte Kündigung von sog. „**Vorfeldinitiatoren**“ unzulässig.

Hierfür müssen kumulativ folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Arbeitnehmer muss **Vorbereitungshandlungen** zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternehmen und
- eine **öffentlich beglaubigte Erklärung** mit dem Inhalt abgegeben haben, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten.



Unter Vorbereitungshandlung ist jedes **für Dritte erkennbare Verhalten** zu verstehen, das **zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl** geeignet ist.

Darunter fallen z. B. Gespräche mit anderen Beschäftigten, um die Unterstützung für eine Betriebsratsgründung zu ermitteln, das Für und Wider einer Betriebsratsgründung zu besprechen oder um Schritte zu planen, die für die Planung und Durchführung der Betriebsratswahl relevant sein können. Auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft, um Informationen zur Betriebsratswahl zu erhalten, ist zu Vorbereitungshandlungen zu zählen.



2. Der Wahlvorstand

Die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl ist Sache des Wahlvorstandes.

Der Wahlvorstand wird im **normalen Wahlverfahren** durch den amtierenden Betriebsrat spätestens **zehn Wochen** vor dem Ende der laufenden Amtszeit bestellt.

In Betrieben, in denen das **vereinfachte einstufige Wahlverfahren** gilt, ist diese Frist auf vier Wochen verkürzt (§ 17a Ziff. 1 BetrVG).

Der Wahlvorstand besteht aus **3 Wahlberechtigten**, die Zahl kann erhöht werden, wenn es zur ordnungsgemäßen Durchführung erforderlich ist; die Mitgliederzahl muss aber in jedem Fall ungerade sein (§ 16 Abs. 1 Satz 2, 3 BetrVG). Im vereinfachten Wahlverfahren besteht der Wahlvorstand hingegen immer nur aus 3 Personen (§ 17a Nr. 2 BetrVG).

Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein **Ersatzmitglied** bestellt werden.

Die Sitzungen des Wahlvorstands finden grundsätzlich als **Präsenzsitzung** statt (vgl. § 1 Abs. 3 S. 2 WO). Hiervon abweichend kann der Wahlvorstand nunmehr unter den in § 1 Abs. 4 WO genannten Voraussetzungen Sitzungen und Beschlussfassungen auch mittels **Video- und Telefonkonferenz** einschließlich online gestützter Anwendungen durchführen.



Besonderer Kündigungsschutz der Mitglieder des Wahlvorstandes

- von der **Bestellung** bis zum **Ablauf von 6 Monaten** nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung nur aus wichtigem Grund möglich
- zurückgetretene Mitglieder: Schutz bis 6 Monate nach der Amtsniederlegung
- bei einer Kündigung in der Zeit von der Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist auch die **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich (§ 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG)

Besonderer Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die zur Wahl des Wahlvorstandes einladen oder beim Arbeitsgericht die Bestellung beantragen

- auch diese Arbeitnehmer können nur **aus wichtigem Grund** gekündigt werden (§ 15 Abs. 3a KSchG)
- gilt nach den Änderungen durch das BRMG nunmehr für die ersten sechs (bisher drei) in der Einladung oder die ersten drei (bisher sechs) in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer
- gilt bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- wird kein Betriebsrat gewählt, verlängert sich der Schutz auf 3 Monate ab der Einladung bzw. Antragstellung



Die Rechtsstellung der Wahlvorstandsmitglieder

- sie dürfen zugleich als Wahlbewerber aufgestellt werden und Wahlvorschläge unterzeichnen
- eine allgemeine **Freistellung von der Arbeit** ist nicht vorgesehen, für notwendige Arbeitsversäumnis besteht aber ein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (§ 20 Abs. 3 BetrVG)
- bei Tätigkeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgt ein bezahlter Freizeitausgleich
- der Wahlvorstand kann Wahlhelfer heranziehen (§ 1 Abs. 2 WahIO); diese sind auch freizustellen

Schulungsmaßnahmen

- ein erstmals bestelltes Wahlvorstandsmitglied hat einen Anspruch auf eine entgeltliche Freistellung für zumindest eine **halbtägige Schulungsmaßnahme**
- der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die fehlende Erforderlichkeit
- für die Teilnahme gilt § 20 Abs. 3 BetrVG
- Ersatzmitglieder haben nur einen Anspruch auf Teilnahme, wenn sonst die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl gefährdet wird

3. Die Wählerliste

Der Wahlvorstand hat für die Betriebsratswahl eine **Liste der Wahlberechtigten** (Wählerliste) **getrennt nach den Geschlechtern** aufzustellen (§ 2 Abs. 1 WahIO).

Eine fehlerfreie Aufstellung der Wählerliste ist wichtig, weil nur diejenigen Arbeitnehmer wählen und gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind (§ 2 Abs. 3 WO). Ein **Fehler in der Wählerliste** kann zudem zur **Anfechtbarkeit** der Betriebsratswahl führen.

Änderungen und Ergänzungen der Wählerliste sind nach § 4 Abs. 3 S. 2 WO in der seit dem 15. Oktober 2021 geltenden Fassung bis zum **Abschluss der Stimmabgabe** zulässig.

Durch die Änderungen im Zuge des BRMG fallen nunmehr die Altersgrenzen für die **aktive** und die **passive Wählbarkeit** auseinander. Daher sind die nach § 2 Abs. 3 S. 2 WO nicht passiv Wahlberechtigten in der Wählerliste als solche **gesondert auszuweisen**. Diese Verweisung erfasst sowohl die Wahlberechtigten, die nach § 8 BetrVG am Wahltag noch nicht passiv wahlberechtigt sind, weil sie beispielsweise das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder dem Betrieb noch keine sechs Monate angehören, als auch die Zeitarbeitnehmer im Sinne von § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG.



Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste **notwendigen Auskünfte** zu erteilen, die **erforderlichen Unterlagen** zur Verfügung zu stellen und bei der Feststellung, wer leitender Angestellter ist, zu unterstützen.

Notwendige Auskünfte:

- Angaben über Familienname, Vorname und Geburtsdatum
- Bezeichnung Herr / Frau
- Lohn- und Gehaltslisten sind nicht erforderlich
- aktiv wahlberechtigte Zeitarbeitnehmer: Auskunft über die tatsächliche und/oder geplante Einsatzdauer (wegen § 7 Satz 2 BetrVG)

Jeweils ein **Abdruck der Wählerliste und der Wahlordnung** sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens an bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme **auszulegen** (§ 2 Abs. 4 WO).

Gemäß § 2 Abs. 4 S. 3 WO können der Abdruck der Wählerliste und die Verordnung mittels der **im Betrieb geltenden Informations- und Kommunikationstechnik** ergänzend bekannt gemacht werden. Eine ausschließliche elektronische Bekanntmachung ist nach Satz 4 nur dann zulässig, wenn sichergestellt ist, dass alle Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und wenn Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand getroffen werden können.

Innerhalb von 2 Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens kann beim Wahlvorstand **Einspruch** gegen die Wählerliste eingelegt werden (§ 4 WO).

Über Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden.

4. Das Wahlausschreiben

Die Betriebsratswahl wird eingeleitet mit dem **Erlass des Wahlausschreibens**.

Der **Inhalt des Wahlausschreibens** wird durch die Abs. 2 und 3 des § 3 WO näher geregelt. Dabei sind die in Abs. 2 aufgelisteten Punkte notwendige Inhalte. Die dort genannten Angaben muss das Wahlausschreiben zwingend enthalten. Das Wahlausschreiben muss u.a. die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und die Geschlechterquote enthalten.

Bestimmung der Sitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 15 BetrVG, § 5 WO)

In Betrieben mit mindestens 3 Betriebsratsmitgliedern ist nach dem **d`Hondtschen Höchstzahlenverfahren** zu ermitteln, wie viele Sitze dem Minderheitengeschlecht zustehen.

Die **geschlechtsneutrale Formulierung** lässt grundsätzlich ein umfassendes Geschlechtsverständnis aller drei Geschlechter zu. Demnach könnten auch Personen des dritten Geschlechts das „Geschlecht in der Minderheit“ darstellen. Ausweislich der **Gesetzesbegründung** ist der Gesetzgeber jedoch von einem **binären Verständnis** der Geschlechter ausgegangen und beabsichtigte mit der Regelung die Frauenförderung. Derzeit ist offen, wie die Arbeitsgerichte diese Rechtsfrage entscheiden.

Beispiel: Betrieb 450 Männer und 150 Frauen (11 BR Sitze)

	Minderheitsgeschlecht 150 Frauen	Mehrheitsgeschlecht 450 Männer
:1	150 ③/④	450 ①
:2	75 ⑦/⑧	225 ②
:3	50 ? 11. Sitz	150 ③/④
:4	37,5	112,5 ⑤
:5		90 ⑥
:6	Je nach Losentscheid:	75 ⑦/⑧
:7	Mindestens 2 bis 3 Sitze.	64,29 ⑨
:8		56,25 ⑩
:9		50 ? 11. Sitz
:10		45

Änderungen durch das BRMG und die WO

Seit der Anpassung der Wahlordnung an die Änderungen des BRMG ist im Wahlausschreiben auch auf die **Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 BetrVG** hinzuweisen.

Die Wahlordnung wurde außerdem entsprechend der Rechtsprechung des BAG dahingehend angepasst, dass nach einem neu eingeführten § 41 Abs. 2 WO der Wahlvorstand in den folgenden Fällen die **Uhrzeit** festlegen kann, bis wann genau ihm die entsprechenden Erklärungen am letzten Tag der Frist zugehen müssen:



- Frist für das **Einlegen von Einsprüchen gegen die Wählerliste** (§ 4 Abs. 1, § 30 Abs. 2 S. 1 WO),
- Frist und Nachfrist für die **Einreichung von Wahlvorschlägen** (§ 6 Abs. 1, § 9 Abs. 1 S. 1 § 36 Abs. 5 S. 1 WO) und
- (für das Wahlausschreiben nicht relevant:) Frist für die **Beseitigung von Mängeln der Wahlvorschläge** (§ 8 Abs. 2, § 36 Abs. 5 S. 2).

Ist in dem Wahlausschreiben keine Uhrzeit angegeben, bis zu der am letzten Tag der zweiwöchigen Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen der Zugang von Vorschlagslisten beim Wahlvorstand bewirkt werden kann, dürfen die wahlberechtigten Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Wahlvorstand Vorkehrungen dafür trifft, bis **24:00 Uhr** von eingereichten Vorstandslisten Kenntnis nehmen zu können.



Bekanntmachung

Es erfolgt ein **Aushang** an einer allen Wahlberechtigten zugänglichen Stelle; bei mehreren Betriebsstätten in allen Betriebsstätten.

Ergänzend hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben den in § 24 Abs. 2 WO genannten Personen **postalisch oder elektronisch** zu übermitteln, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf (§ 3 Abs. 4 S. 4 WO n. F.). Das betraf bislang (nur) Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihrer Beschäftigungsverhältnisse voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden. Künftig sind auch Wahlberechtigte erfasst, die über den gesamten Wahlzeitraum aus anderen Gründen voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (z.B. Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Mutterschutz, Sonderurlaub).



5. Die Wahlvorschläge

Mehrere Vorschlagslisten:

- Verhältniswahl (Listenwahl)
- aus der Liste können nicht einzelne Kandidaten gewählt werden, sondern es kann nur für eine Liste insgesamt gestimmt werden

Eine Vorschlagsliste:

- Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl)
- die Wähler können die einzelnen Kandidaten wählen und zwar so viele, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind

Die **Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern**, ab der die Wahl aufgrund von **Vorschlagslisten** durchgeführt wird, wurde durch die Änderung der Wahlordnung im Nachgang des BRMG **von drei auf fünf erhöht**. Diese Konsequenz ergibt sich unmittelbar aus der Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens in § 14a Abs. 1 S. 1 BetrVG auf Betriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern durch das BRMG. Daher ist die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten künftig nur dann durchzuführen, wenn die gesetzliche Mitgliederzahl des Betriebsrates nach § 9 BetrVG mehr als fünf beträgt, sofern nicht das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart ist (§ 6 Abs. 1 S. 1 WO n. F.).



Voraussetzungen für eine gültige Vorschlagsliste:

- die Wahlbewerber müssen in **erkennbarer Reihenfolge** unter fortlaufender Nummer unter Angabe von **Familiename, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung** benannt werden
- **schriftliche Zustimmung** der Bewerber zur Aufnahme in die Liste
- ein Wahlbewerber kann nur auf einer Liste vorgeschlagen werden; wird er auf mehreren Listen aufgeführt, muss er sich für eine entscheiden oder sein Name wird auf allen Listen gestrichen
- ein Wahlberechtigter darf nur eine Vorschlagsliste unterzeichnen; hat er mehrere unterzeichnet, muss er eine Erklärung abgeben, welche er aufrecht erhält

Stützunterschriften

Wahlvorschläge von Arbeitnehmern müssen,

- in Betrieben mit **21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von mindestens **zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern**,
- in Betrieben mit mehr als **100 wahlberechtigten Arbeitnehmern** von mind. **1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer** unterzeichnet werden.

In jedem Fall genügen 50 Unterschriften.

Seit dem Inkrafttreten des BRMG bedarf es in Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen mehr.



Die Stützunterschriften müssen den gesamten Wahlvorschlag decken.

Aushang

Spätestens **eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe** sind die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen im Betrieb vom Wahlvorstand auszuhängen (§§ 10 Abs. 2, 3 Abs. 4 S. 1 bis 3 WO).

Die Rechtsstellung der Wahlbewerber

Auch Wahlbewerber haben den **besonderen Kündigungsschutz** nach § 15 Abs. 3 KSchG.

Beginn: Aufstellung des Wahlvorschlags (BAG: Anbringung der erforderlichen Mindestanzahl von Stützunterschriften)

Bei einer **Kündigung vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses** ist außerdem die **Zustimmung des Betriebsrats** erforderlich (§ 15 Abs. 3 KSchG, § 103 BetrVG). Das Zustimmungserfordernis endet im Zeitpunkt der Rücknahme der Kandidatur.

Der Wahlbewerber hat keinen Anspruch auf Freistellung zur Sammlung von Unterschriften zur Unterstützung seiner Wahl.

6. Die Stimmabgabe

Listenwahl

Der Wähler gibt seine Stimme durch Ankreuzen der Vorschlagsliste ab, wobei er sich nur für eine Liste entscheiden kann (§ 11 WO).

Mehrheitswahl (wenn nur eine Liste vorliegt)

Die Stimmabgabe erfolgt durch Ankreuzen der Bewerber; es dürfen nicht mehr Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 20 Abs. 3 WO).

Die Stimme ist **grundsätzlich persönlich** im Wahllokal abzugeben. Eine Online-Betriebsratswahl ist - auch nach Inkrafttreten des BRMG – unzulässig.

Die **schriftliche Stimmabgabe** ist gemäß § 24 Abs. 1 WO möglich bei Arbeitnehmern, die wegen **Abwesenheit vom Betrieb** (z. B. Montage, Dienstreisen) verhindert sind, ihre Stimme im Betrieb abzugeben.

Künftig sollen auch Wahlberechtigte die Wahlunterlagen erhalten, die aus anderen Gründen voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (z.B. Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Mutterschutz, Sonderurlaub).

Die übrigen Abwesenden erhalten die für die schriftliche Stimmabgabe erforderlichen Unterlagen nur **auf Verlangen**.

Der Wahlvorstand selbst kann die schriftliche Stimmabgabe ausschließlich in den Fällen des § 24 Abs. 3 WO beschließen, also nur für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind.

Ein von den Voraussetzungen des § 24 Abs. 3 WO nicht gedeckter Beschluss, z. B. die generelle Briefwahl, des Wahlvorstandes ist unwirksam und begründet einen Wahlanfechtungsgrund.

Briefwahl für alle als pandemiebedingte Ausnahme

Nach dem Wortlaut des § 24 WO besteht **nicht die Möglichkeit** eine Briefwahl für alle durchzuführen.

Nach der **Rechtsprechung** sind die Fälle, in denen eine Briefwahl zulässig ist, nach **§ 24 WO abschließend** aufgezählt.

Aufgrund der Rechtsunsicherheit und der Gefahr der Anfechtbarkeit der Wahl sollte bis zu einer Klarstellung durch den Gesetzgeber die Wahl nicht ausschließlich als Briefwahl durchgeführt werden.

Problem: im Home Office arbeitende Beschäftigte

7. Feststellung des Wahlergebnisses

Die **Auszählung der Stimmen** und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses haben nach § 18 Abs. 3 BetrVG **öffentlich**, d. h. betriebsöffentlich, zum im Wahlausschreiben angegebenen Zeitpunkt zu erfolgen.

Ein Recht der Betriebsangehörigen auf **bezahlte Freistellung** zur Teilnahme an der Stimmenauszählung besteht nicht, da nach § 20 Abs. 3 BetrVG nur die zur Ausübung des Wahlrechts erforderliche Arbeitszeit bezahlt werden muss.

Die Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder vollzieht sich unterschiedlich, je nachdem, ob nach den Grundsätzen der Verhältniswahl oder der Mehrheitswahl gewählt worden ist. Unterschiede ergeben sich auch bei Ausfüllung der Geschlechterquote.

Mehrheitswahl im normalen und vereinfachten Wahlverfahren

Bei der Mehrheitswahl, die im normalen Wahlverfahren bei nur einer Vorschlagsliste und im vereinfachten Wahlverfahren immer durchgeführt wird, wird die Besetzung der Betriebsratssitze grundsätzlich nach der jeweils abgegebenen Stimmenzahl für die einzelnen Wahlbewerber ermittelt. Anders als bei der Verhältniswahl wird jedoch die Geschlechterquote hier vorab berücksichtigt (§ 22 WO).

Mehrheitswahl im normalen und vereinfachten Wahlverfahren (Betrieb mit 150 Frauen und 450 Männern, 11 Sitze) – Ermittlung Geschlechterquote

	Minderheitsgeschlecht 150 Frauen	Mehrheitsgeschlecht 450 Männer
:1	150 ③/④	450 ①
:2	75 ⑦/⑧	225 ②
:3	50 ? 11. Sitz	150 ③/④
:4	37,5	112,5 ⑤
:5		90 ⑥
:6	Je nach Losentscheid:	75 ⑦/⑧
:7	mindestens 2 oder 3 Sitze.	64,29 ⑨
:8		56,25 ⑩
:9	Hier: Losentscheid	50 ? 11. Sitz
:10	zugunsten der Frauen.	45

Mehrheitswahl im normalen und vereinfachten Wahlverfahren (Betrieb mit 150 Frauen und 450 Männern, 11 Sitze)

Minderheitsgeschlecht	Mehrheitsgeschlecht
70 (Frau 12) ❶ vorab	100 (Mann 1) ❹
21(Frau 13)❷	50 (Mann 2) ❷ ❸
30 (Frau 14) ❸ vorab	50 (Mann 3) ❷ ❸
49 (Frau 15)❹ vorab	40 (Mann 4) ❹
0 (Frau 16-22)	60 (Mann 5) ❺
	20 (Mann 6) ❶❶?
	80 (Mann 7) ❶
	0 (Mann 8)
	10 (Mann 9)
	20 (Mann 10) ❶❶?
	0 (Mann 11)

Verhältniswahl im normalen Wahlverfahren

Wird der Betriebsrat nach **mehreren Vorschlagslisten** gewählt, richtet sich die Verteilung der Betriebsratssitze nach § 15 WO (d`Hondtsches Höchstzahlenverfahren).

Die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmzahlen werden in einer Reihe nebeneinander gestellt und durch 1, 2, 3, usw. geteilt. Auf jede Höchstzahl entfällt einer der zu besetzenden Betriebsratssitze.

Nach der Ermittlung, wie viele Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten entfallen, ist zu prüfen, ob die nach § 5 WO ermittelte Geschlechterquote erfüllt ist.

Beispiel: Betrieb mit 450 Männern und 150 Frauen (11 BR Sitze)

	Liste 1: 300 Stimmen	Liste 2: 100 Stimmen	Liste 3: 200 Stimmen
:1	300 (Herr A) ❶	100 (Frau I) ❷ ❸ ❹	200 (Herr O) ❺
:2	150 (Herr B) ❸	50 (Herr J) 10/11 ?	100 (Herr P) ❹ ❺ ❻
:3	100 (Herr C) ❹ ❺ ❻	33,3 (Herr K)	66,6 (Herr Q) ❸
:4	75 (Herr D) ❷	25 (Herr L)	50 (Herr R) 10/11 ?
:5	60 (Herr E) ❹	20 (Herr M)	40 (Frau S)
:6	50 (Herr F) 10/11 ?	16,6 (Frau N)	33,3 (Herr T)
:7	42, 86 (Herr G)		
:8	37,5 (Herr H)		
	5 oder 6 Sitze	1 oder 2 Sitze	3 oder 4 Sitze
	MG: 0 Sitze	MG: 1 Sitz	MG: 0 Sitze

Beispiel: Betrieb mit 450 Männern und 150 Frauen (11 BR Sitze) – Ermittlung Geschlechterquote

	Minderheitsgeschlecht 150 Frauen	Mehrheitsgeschlecht 450 Männer
:1	150 ③/④	450 ①
:2	75 ⑦/⑧	225 ②
:3	50 ? 11. Sitz	150 ③/④
:4	37,5	112,5 ⑤
:5		90 ⑥
:6	Je nach Losentscheid:	75 ⑦/⑧
:7	mindestens 2 oder 3 Sitze.	64,29 ⑨
:8		56,25 ⑩
:9	Hier: Losentscheid	50 ? 11. Sitz
:10	zugunsten der Frauen.	45

Beispiel: BR Sitze 10 und 11 nach Losentscheid auf Listen 2 und 3; 3 Sitze für Minderheitengeschlecht (interner Listensprung)

	Liste 1: 300 Stimmen	Liste 2: 100 Stimmen	Liste 3: 200 Stimmen
:1	300 (Herr A) ❶	100 (Frau I) ❹ ❺ ❻	200 (Herr O) ❷
:2	150 (Herr B) ❸	50 (Herr J) ❿/11	100 (Herr P) ❹ ❺ ❻
:3	100 (Herr C) ❹ ❺ ❻	33,3 (Herr K)	66,6 (Herr Q) ❸
:4	75 (Herr D) ❼	25 (Herr L)	50 (Herr R) ❿/11
:5	60 (Herr E) ❽	20 (Herr M)	40 (Frau S) ❿/11
:6	50 (Herr F)	16,6 (Frau N) ❿/11	33,3 (Herr T)
:7	42,86 (Herr G)		
:8	37,5 (Herr H)		
	5 Sitze	2 Sitze	4 Sitze
	MG: 0 Sitze	MG: 2 Sitze	MG: 1 Sitz

Beispiel: BR Sitze 10 und 11 nach Losentscheid auf Listen 1 und 3; 3 Sitze für Minderheitengeschlecht (externer Listensprung)

	Liste 1: 300 Stimmen	Liste 2: 100 Stimmen	Liste 3: 200 Stimmen
:1	300 (Herr A) 1	100 (Frau I) 4 5 6	200 (Herr O) 2
:2	150 (Herr B) 3	50 (Herr J)	100 (Herr P) 4 5 6
:3	100 (Herr C) 4 5 6	33,3 (Herr K)	66,6 (Herr Q) 8
:4	75 (Herr D) 7	25 (Herr L)	50 (Herr R) 10/11
:5	60 (Herr E) 9	20 (Herr M)	40 (Frau S) 10/11
:6	50 (Herr F) 10/11	16,6 (Frau N) 10/11	33,3 (Herr T)
:7	42, 86 (Herr G)		
:8	37,5 (Herr H)		
	6 Sitze, verliert 1 MG: 0 Sitze	1 Sitz, erhält 1 MG: 2 Sitze	4 Sitze MG: 1 Sitz

8. Benachrichtigung und Bekanntmachung

Die Gewählten sind **unverzüglich** von der Wahl zu benachrichtigen. Wenn sie innerhalb von 3 Arbeitstagen die Wahl nicht ablehnen, gilt sie als angenommen.

Wird die Wahl abgelehnt:

Listenwahl: an die Stelle tritt die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte Person

Persönlichkeitswahl: an die Stelle tritt die Person mit der nächst höchsten Stimmzahl

9. Der Schutz der Wahl (§ 20 BetrVG)

Für den Arbeitgeber gilt das **Verbot der Wahlbehinderung und der Wahlbeeinflussung**.

Das Verbot gilt auch für leitende Angestellte.

Unter den Begriff der Wahl fallen auch vorbereitende Maßnahmen, wie z.B. die Einberufung und Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes.

10. Die Kosten der Wahl

Der Arbeitgeber hat die **Kosten der Wahl** zu tragen.

Allgemein gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich alle erforderlichen Kosten trägt, die mit der Einführung und Durchführung der Betriebsratswahl sowie den gerichtlichen Kosten der Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind.

§ 20 Abs. 3 BetrVG: festgelegte Lohnzahlungspflicht für Ausübung des Wahlrechts und Teilnahme an der Betriebsversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes.

11. Mängel des Verfahrens

Entscheidungen des Wahlvorstandes können schon während des Wahlverfahrens beim Arbeitsgericht angegriffen werden.

Innerhalb einer Ausschlussfrist von 14 Tagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses kann die Wahl von 3 Wahlberechtigten, dem Arbeitgeber oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft angefochten werden.

Nach dem neuen § 19 Abs. 3 BetrVG ist die Anfechtung der Wahl auch dann ausgeschlossen, soweit sie auf die Unrichtigkeit der Wählerliste gestützt wird.



Vorläufiger Rechtsschutz

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stellen. Als Verfügungsantrag kommt der berichtigende Eingriff oder der Abbruch der Wahl in Betracht.

Der Antrag wird nur in seltenen Ausnahmefällen Aussicht auf Erfolg haben.

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.





Carolin Vesper

Vesper@uvb-online.de

☎ 030/31005 -146

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**