

# Betriebsratswahl 2026

10 Fragen –  
10 Antworten



## 1. Worauf müssen Wahlvorstände achten?

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat im Juni 2021 wichtige Änderungen für die Betriebsratswahlen mit sich gebracht. Diese sind auch für Wahlvorstände 2026 von Bedeutung. Hier ein Überblick.

### Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens (§ 14a BetrVG)

Betriebsratsgründungen sollen erleichtert werden: Das vereinfachte Wahlverfahren ist in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten obligatorisch. Es zeichnet sich durch formelle Vereinfachungen des Wahlverfahrens und kürzere Fristen aus. In Betrieben ab 101 bis 200 Beschäftigte können Wahlvorstand und Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren – als Alternative zum normalen Wahlverfahren.

### Stützunterschriften (§ 14 Abs. 4 BetrVG)

Ein gültiger Wahlvorschlag setzt voraus, dass er von einer ausreichenden Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer unterstützt wird (sog. Stützunterschriften). Stützunterschriften für Wahlvorschläge verfolgen damit das Ziel, nicht ernst gemeinte Wahlvorschläge zu verhindern.

Um für kleine Betriebe die Formalitäten des Wahlverfahrens zu vereinfachen, ist jetzt geregelt:

- Bis 20 Beschäftigte sind Stützunterschriften nicht mehr notwendig.
- In Betrieben mit mehr als 20 und bis zu 100 Wahlberechtigten erfolgt eine pauschale Absenkung auf mindestens zwei Stützunterschriften.

In Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten ist für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform mehr erforderlich. Die erforderliche Unterstützung eines Wahlvorschlags kann in diesem Fall per Handzeichen erfolgen.

### Anfechtungsrecht der Betriebsratswahl (§ 19 Abs. 3 BetrVG)

Im Fokus steht die Rechtssicherheit der Betriebsratswahl: Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren.

Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

## Kündigungsschutz (§ 15 Abs. 3a KSchG)

Beschäftigte, die erstmals einen Betriebsrat gründen möchten, sind besonders vor Kündigungen geschützt.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) begann der Sonderkündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl vor 2021 erst mit der Einladung zur Wahlversammlung. Er umfasste bis dahin nur die ersten drei in der Einladung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In der Praxis stellen die drei Einladenden häufig auch den aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand. Fällt aber eine der drei Personen etwa wegen Krankheit aus oder wird eingeschüchtert, besteht die Gefahr, dass die Betriebsratswahl zunächst nicht erfolgreich durchgeführt werden kann, da nicht die erforderliche Anzahl an Wahlvorstandsmitgliedern vorhanden ist. Deshalb wurde die Zahl der geschützten Einladenden auf sechs erhöht (§ 15 Abs. 3a KSchG).

Zeitlich hat sich beim Kündigungsschutz als Problem herausgestellt, dass die Beschäftigten meist schon deutlich vor der Einladung zur Wahlversammlung mit Vorbereitungshandlungen für die Betriebsratswahl beginnen. Werden diese Vorbereitungshandlungen bekannt, so können diese sogenannten Vorfeld-Initiatoren Ziel von Behinderungsmaßnahmen werden.

Mit dem seit 2021 neuen § 15 Abs. 3b KSchG erhalten die Vorfeld-Initiatoren erstmals einen speziellen befristeten Kündigungsschutz vor personen- und verhaltensbedingten ordentlichen (nicht fristlosen!) Kündigungen, wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten, und auch entsprechende Vorbereitungshandlungen dafür unternommen haben.

## 2. Worauf ist bei der Gründung eines Betriebsrats zu achten?

**Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer in privatwirtschaftlichen Betrieben. Der Gesetzgeber schreibt die Gründung eines Betriebsrats nicht vor. Allerdings: Nur der Betriebsrat kann die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte wahrnehmen – und so die Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten.**

### Was sind die Schritte einer Betriebsratsgründung?

1. Jemand muss im Betrieb die Initiative ergreifen, also zur Gründung eines **Betriebsrats** aufrufen
2. Ein Wahlvorstand muss berufen werden. Er bereitet die Wahl vor und führt sie durch
3. Es müssen sich genug Kandidaten finden, die Betriebsrat werden wollen

### Ab wie vielen Mitarbeitern lässt sich ein Betriebsrat gründen?

Das steht in **§ 1 des Betriebsverfassungsgesetzes**:

- Der Betrieb muss mindestens 5 volljährige Arbeitnehmer ständig beschäftigen
- Von diesen müssen mindestens 3 wählbar sein. Das heißt: Mindestens 3 volljährige Arbeitnehmer müssen dem Betrieb am Tag der Wahl seit mindestens 6 Monaten angehören

Die Größe des Betriebs bestimmt, wie groß der Betriebsrat ist:

Arbeitnehmer	Betriebsratsmitglieder
5-20 wahlberechtigte Arbeitnehmer	1
21-50 wahlberechtigte Arbeitnehmer	3
51 wahlberechtigte Arbeitnehmer bis 100 Arbeitnehmer	5
101-200 Arbeitnehmer	7
201-400 Arbeitnehmer	9
401-700 Arbeitnehmer	11
701-1000 Arbeitnehmer	13
1001-1500 Arbeitnehmer	15
1501-2000 Arbeitnehmer	17
2001-2500 Arbeitnehmer	19
2501-3000 Arbeitnehmer	21
3001-3500 Arbeitnehmer	23
3501-4000 Arbeitnehmer	25
4001-4500 Arbeitnehmer	27
4501-5000 Arbeitnehmer	29
5001-6000 Arbeitnehmer	31
6001-7000 Arbeitnehmer	33
7001-9000 Arbeitnehmer	35

## Ab wann sind Betriebsratsmitglieder freizustellen?

Ab 200 Arbeitnehmern ist ein **Betriebsratsmitglied von der Arbeit freizustellen**.

## Wie wird ein Betriebsrat gegründet?

Die Gründung eines Betriebsrats steht den Arbeitnehmern grundsätzlich frei. Hauptsache, sie halten sich an die Vorschriften des **Betriebsverfassungsgesetzes** und der Wahlordnung.

Nur dann ist es dem Betriebsrat erlaubt, die **Mitbestimmungsrechte** wahrzunehmen. Der Arbeitgeber kann nicht einfach einen Betriebsrat ernennen – und auch kein Arbeitnehmer kann sich selbst zum Betriebsrat erklären.

Erster Schritt: **Es muss ein Wahlvorstand bestimmt werden**.

## Wann finden die Betriebsratswahlen statt?

**Regelmäßige Neuwahlen:** Besteht bereits ein Betriebsrat, finden die Betriebsratswahlen alle vier Jahre immer in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai statt, das nächste Mal 2026.

**Betriebsratswahlen** außer der Reihe sind notwendig, wenn

- das Arbeitsgericht den Betriebsrat aufgelöst hat
- die Betriebsratswahl erfolgreich angefochten wurde
- der Betriebsrat geschlossen zurückgetreten ist
- die vorgeschriebene Betriebsratsgröße nach Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern unterschritten wird oder
- die Zahl der Arbeitnehmer nach der Hälfte der Amtszeit erheblich gestiegen oder gesunken ist

Nach einer Betriebsratswahl außerhalb des regulären Wahlzeitraums findet die nächste Wahl wieder zusammen mit allen anderen Betriebsratswahlen statt.

## Wer bezahlt die Betriebsratswahl?

Die Kosten der **Betriebsratswahl** trägt der Arbeitgeber. So steht es im Betriebsverfassungsgesetz in § 20 Abs. 3. Dies gilt für das komplette Wahlverfahren – von der Vorbereitung über die Durchführung der Wahl bis ggf. zur Wahlanfechtung.

### Beispiele für sachliche Kosten:

- die Geschäftsführung des Wahlvorstands
  - Räumlichkeiten
  - Schreibmaterial, Ordner
  - Telefon, E-Mail, Zugang zum IT-System
- die Kosten der eigentlichen Wahl
  - Stimmzettel, Vordrucke
  - Wahlurnen
  - Wahlkabinen
  - Unterlagen, die an Briefwähler verschickt werden

### Beispiel für persönliche Kosten der Mitglieder des Wahlvorstands:

Reisekosten zu Nebenbetrieben und Betriebsteilen, etwa die betriebsübliche Kilometerpauschale.

## Was muss der Arbeitgeber außerdem bezahlen?

- Honorare für einen Sachverständigen, wenn Arbeitgeber und Wahlvorstand das vor der Aufnahme der Tätigkeit vereinbart haben
- Kosten eines Rechtsstreits des Wahlvorstands, um dessen Befugnisse zu klären
- Kosten einer angefochtenen oder nichtigen Wahl

## Wo endet die Kostentragungspflicht?

Der Arbeitgeber muss nicht bezahlen, wenn die Maßnahmen nicht erforderlich oder unverhältnismäßig teuer sind.

Auch die Wahlkampfkosten der einzelnen Kandidaten oder Listen sind nicht vom Arbeitgeber zu bezahlen. Er muss aber die Wahlwerbung im Betrieb zulassen.

## 3. Wer darf wählen und wer darf sich zur Wahl stellen?

Welche Arbeitnehmer eines Betriebs berechtigt sind, im Rahmen einer **Betriebsratswahl** zu wählen und zu kandidieren, bestimmen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Zu unterscheiden ist zwischen dem Recht, wählen zu dürfen (sog. aktives Wahlrecht bzw. Wahlberechtigung) und dem Recht, kandidieren zu dürfen (sog. passives Wahlrecht bzw. Wählbarkeit).

### Aktives Wahlrecht: Wer darf den Betriebsrat wählen?

Jeder, der das »aktive Wahlrecht« (Wahlberechtigung) besitzt, darf bei der Betriebsratswahl seine Stimme abgeben (so das Betriebsverfassungsgesetz in § 7 Satz 1). Das sind aber nicht alle Mitarbeiter, die in einem Betrieb arbeiten. Sondern nur, wer

- Arbeitnehmer ist
- dem Betrieb angehört und
- das 16. Lebensjahr vollendet hat

### Wer ist Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages verpflichtet ist, in persönlicher Abhängigkeit vom Vertragspartner (=Arbeitgeber) eine Arbeit zu leisten, die dieser bestimmt. Entscheidend kommt es also auf Merkmale an wie ein Vertragsverhältnis zum Arbeitgeber, das Erbringen weisungsabhängiger Tätigkeit und die Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers.

### Was bedeutet »dem Betrieb angehören«?

Der Arbeitnehmer muss jenem Betrieb angehören, dessen Betriebsrat gewählt werden soll. Betriebsangehörig sind alle Beschäftigten, die in die Organisation des konkreten Betriebes eingegliedert sind. Eingegliedert ist, wer eine weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert.

### Dürfen Leiharbeiter den Betriebsrat mitwählen?

Leiharbeiter sind Arbeitnehmer, die nicht in einem Vertragsverhältnis zum Unternehmen des wählenden Betriebs stehen, sondern einen Arbeitsvertrag mit dem verleihenden Unternehmen haben. Deshalb ordnet das Betriebsverfassungsgesetz in § 7 Satz 2 ausdrücklich an: Leiharbeiter sind dann wahlberechtigt, wenn sie voraussichtlich länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden.

### Dürfen ausländische Arbeitnehmer, die kein Deutsch können, den Betriebsrat wählen?

Ja. Der Wahlvorstand muss ausländische Arbeitnehmer des Betriebs, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über die Wahl unterrichten.

## Welche Einzelfälle gibt es noch bei der Betriebsratswahl?

Aktives Wahlrecht ja	Aktives Wahlrecht nein
Arbeitnehmer in Jobsharing	
Arbeitnehmer mit flexibler Arbeitszeit, die auf Abruf oder kapazitätsorientiert arbeiten	
Altersteilzeit – Aktivphase	Altersteilzeit – Passivphase (Freistellungsphase)
(mind. 16 Jahre alte) Auszubildende	Arbeitgeber
Kurzarbeit Null	Außerordentlich gekündigte Arbeitnehmer mit Zugang der Kündigung, soweit eine Weiterbeschäftigung unterbleibt
Geringfügig Beschäftigte	Diplomanden, Doktoranden
Teilzeitbeschäftigte	Freie Handelsvertreter
Abwesende Arbeitnehmer (Urlaub, Erkrankung, Heimarbeit, Bundesfreiwilligendienst, Wehrdienst, Elternzeit, Mutterschutz)	Freie Mitarbeiter
Befristet beschäftigte Arbeitnehmer	Leitende Angestellte
Aushilfskräfte	Mitarbeiter in berufsvorbereitenden Maßnahmen
Ordentlich gekündigte Arbeitnehmer bis Ablauf der Kündigungsfrist und im Fall einer Kündigungsschutzklage, wenn der Arbeitnehmer während dessen weiterbeschäftigt wird	Ordentlich gekündigte Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist und ohne Weiterbeschäftigung
Praktikanten	Schülerpraktikanten
Leiharbeiter, die voraussichtlich länger als 3 Monate eingegliedert sind	Umschüler
Telearbeiter, soweit sie eingegliedert sind	Werkvertragsbeschäftigte, Werkunternehmer-Mitarbeiter

## Passives Wahlrecht: Wer kann sich in den Betriebsrat wählen lassen?

Wählbarer Arbeitnehmer (»passives Wahlrecht«) im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist nach § 8 BVerfG wer,

- wahlberechtigt ist **und**
- mindestens 6 Monate dem Betrieb angehört (oder als in Heimarbeit-Beschäftigter für den Betrieb gearbeitet hat.)

## Wie berechnet man die 6-monatige Betriebsangehörigkeit?

Entscheidend für die Berechnung der 6-monatigen Betriebsangehörigkeit ist der (letzte) Wahltag. Die 6-monatige Beschäftigung muss zusammenhängend, also ohne Unterbrechung, erfolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Betrieben desselben (Konzern-)Unternehmens zählen mit. Ebenso mitzurechnen sind Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres.

Die Frist entfällt, wenn der Betrieb noch keine 6 Monate existiert.

## Dürfen sich Leiharbeitnehmer als Betriebsrat wählen lassen?

Nein, Leiharbeitnehmer sind in dem Betrieb, in den sie entliehen wurden, nicht wählbar. Sie können aber in den Betriebsrat der Leiharbeitsfirma gewählt werden.

## Sind auch gekündigte Arbeitnehmer in den Betriebsrat wählbar?

Erhebt ein gekündigter Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage und ist das Verfahren am Wahltag noch anhängig, ist der gekündigte Arbeitnehmer wählbar. Wird der gekündigte Arbeitnehmer gewählt, ruht das Amt bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

# 4. Was macht ein Wahlvorstand bei der Betriebsratswahl?

Der Wahlvorstand führt die **Betriebsratswahl** durch. Er soll gewährleisten, dass die Betriebsratswahl unparteiisch abläuft und niemand die Wahl beeinflusst.

## Wer gehört zum Wahlvorstand?

Der Wahlvorstand besteht in der Regel aus 3 Mitgliedern, eines von ihnen ist der Vorsitzende. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann – im normalen Wahlverfahren – erhöht werden, wenn dies erforderlich ist.

In jedem Fall muss der Wahlvorstand aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann ein Ersatzmitglied bestellt werden.

In Betrieben mit männlichen und weiblichen Arbeitnehmern sollen (zwingend ist das nicht) beide Geschlechter dem Wahlvorstand angehören.

Der Wahlvorstand trifft seine Entscheidungen in Form von Beschlüssen. Der Wortlaut der gefassten Beschlüsse ist nach jeder Sitzung in einer Niederschrift festzuhalten.

## Wird der Wahlvorstand freigestellt?

Das Amt des Wahlvorstands ist ein »unentgeltliches« Ehrenamt. Der Wahlvorstand hat das Recht, seine Aufgaben während der Arbeitszeit wahrzunehmen – ohne Kürzung des Gehalts.

## Wie wird der Wahlvorstand gegründet?

Die Gründung des Wahlvorstands hängt davon ab, ob es im Betrieb bereits einen Betriebsrat gibt oder nicht.

### Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben mit Betriebsrat

Gibt es bereits einen Betriebsrat, so hat dieser den Wahlvorstand spätestens 10 Wochen (vereinfachtes Wahlverfahren: 4 Wochen) vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen. Kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nach,

- bestellt das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag von
  - mindestens 3 Wahlberechtigten oder
  - einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

oder

- bestellt der Gesamtbetriebsrat (oder der Konzernbetriebsrat, falls kein Gesamtbetriebsrat existiert) den Wahlvorstand durch Beschluss

### Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat

- Der Gesamtbetriebsrat (oder der Konzernbetriebsrat, falls kein Gesamtbetriebsrat existiert) bestellt den Wahlvorstand durch Beschluss
- Gibt es weder einen Gesamtbetriebsrat noch einen Konzernbetriebsrat oder bleiben Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat untätig,
  - kann der Wahlvorstand auf einer Betriebsversammlung gewählt werden. Zu dieser Wahlversammlung können mindestens 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs einladen oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft
  - Findet trotz Einladung eine Betriebsversammlung nicht statt, oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so kann dieser vom Arbeitsgericht bestellt werden, wenn mindestens 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen entsprechenden Antrag gestellt haben

## Was sind die Aufgaben des Wahlvorstands?

Die wichtigsten Aufgaben:

<b>Konstituierende Sitzung</b>	Geschäftsordnung beschließen
	Arbeitgeber informieren über Aufnahme der Tätigkeit und fordern zur Zuarbeit auf
	Arbeitnehmer informieren über Mitglieder des Wahlvorstands, deren Erreichbarkeit und die Aufnahme der Arbeit als Wahlvorstand
<b>Vor Einleitung der Wahl</b>	Wählerliste aufstellen (einen Abdruck der Wählerliste und der Wahlordnung bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auslegen)
	Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ermitteln

	Minderheitengeschlecht ermitteln und die Mindestanzahl der Betriebsratssitze, die darauf entfallen
	Sonstige Wahlvorbereitungen starten (Wahlraum, Wahlurnen etc. organisieren)
<b>Wahleröffnung</b>	Wahlausschreiben erlassen. Ein Abdruck ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren Stellen, die den Wahlberechtigten zugänglich sind, auszuhängen
	Wahlvorschläge einholen und prüfen
	Vorbereiten der Briefwahl <ul style="list-style-type: none"> <li>• Briefwahlunterlagen auf Verlangen übersenden / aushändigen an diejenigen Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben</li> <li>• Briefwahlunterlagen automatisch übersenden / aushändigen an diejenigen Wahlberechtigten, die aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden</li> </ul>
	Stimmabgabe vorbereiten, insbesondere Vorkehrungen für eine unbeobachtete Stimmabgabe im Wahlraum treffen
<b>Betriebsratswahl</b>	
<b>Nach der Betriebsratswahl</b>	Stimmen auszählen: Unverzüglich und öffentlich nach dem Abschluss der Wahl unter Berücksichtigung der schriftlichen Stimmabgabe
	Wahlergebnis feststellen und bekannt geben
	Wahlniederschrift über das Wahlergebnis erstellen
	Gewählte Bewerber unverzüglich benachrichtigen
	Wahlergebnis bekannt machen: Die Namen der Betriebsratsmitglieder aushängen. Arbeitgeber und im Betrieb vertretene Gewerkschaften informieren
	Wahlakten dem neu gewählten Betriebsrat aushändigen
	Einberufen und leiten der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. Teilnahmeberechtigt ist nur der Vorsitzende des Wahlvorstands

## Hat der Wahlvorstand einen Anspruch auf Literatur und Schulungen?

Ja, der Wahlvorstand hat einen Anspruch auf kommentierte Gesetzestexte, die für das Durchführen der Wahlen notwendig sind.

Dazu gehören zum Beispiel: Kommentierungen zum Betriebsverfassungsgesetz und zum Sprecherausschussgesetz, jeweils inklusive Wahlordnungen; Wahlmappen und Formulsammlungen. Der Wahlvorstand kann die Literatur selbst erwerben.

Der Wahlvorstand hat auch Anspruch auf die Teilnahme an Schulungen und Seminaren (inclusive Fahrt- und Hotel-/Übernachungskosten) zur Betriebsratswahl. Der Arbeitgeber hat allerdings nur die Kosten einer notwendigen und angemessenen Schulung zu tragen.

## **Bekommen Wahlvorstandsmitglieder weiter ihren Lohn?**

Der Wahlvorstand ist grundsätzlich während der Arbeitszeit tätig. Der Arbeitgeber hat die Mitglieder von ihrer üblichen Beschäftigung freizustellen und den Lohn weiter zu zahlen.

Muss der Wahlvorstand aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig werden, so haben seine Mitglieder Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

## **5. Welche Bedeutung hat die Wählerliste bei der Betriebsratswahl?**

Der Wahlvorstand muss die Wählerliste erstellen, das Minderheitengeschlecht ermitteln, das Wahlausschreiben erlassen und aushängen. Damit ist die **Betriebsratswahl** eingeleitet.

### **Welchen Zweck erfüllt die Wählerliste?**

Wählen und gewählt werden dürfen nur Beschäftigte, die in die Wählerliste aufgenommen sind. Das heißt: Wer nicht in die Wählerliste eingetragen ist, kann von seinem Wahlrecht nicht Gebrauch machen.

### **Wie ist eine Wählerliste aufgebaut?**

In der Wählerliste sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgeführt:

- alphabetisch sortiert
- getrennt nach Geschlechtern und
- mit Angabe von Nachname, Vorname und Geburtsdatum

Der Arbeitgeber muss den Wahlvorstand unterstützen. Er hat Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

### **Muss die Wählerliste veröffentlicht werden?**

Ja, aber ohne Geburtsdatum. In der Regel legt der Wahlvorstand die Wählerliste im Büro des (Vorsitzenden des) Wahlvorstands oder im Geschäftszimmer des Betriebsrats aus und veröffentlicht sie in elektronischer Form.

### **Wie kann man Einspruch gegen die Wählerliste erheben?**

Gegen unrichtige Eintragungen in die Wählerliste können Beschäftigte innerhalb von 2 Wochen Einspruch einlegen.

## Wieso spielt das Minderheitengeschlecht eine Rolle?

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt vor: Dem Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, steht eine bestimmte Anzahl an Mindestsitzen im Betriebsrat zu.

Die Zahl wird nach dem sehr komplexen d'Hondtschen Höchstzahlensystem berechnet. Einfach und fehlerfrei geht das mit der Software: »[Betriebsratswahl 2026](#)«, Bund-Verlag GmbH, ISBN 978-3-7663-8580-2.

Aber können nur Frauen oder Männer die Minderheit sein oder auch das dritte Geschlecht »divers«? Ursprünglich sollte das Minderheitengeschlecht für mehr Frauen in den Gremien sorgen. In den Betrieben wäre praktisch aber immer »divers« in der Minderheit. Die gewünschte Frauenförderung wäre dann ausgehebelt. Bislang ist weder im Gesetz geregelt noch durch die Rechtsprechung entschieden, wie das Geschlecht »divers« bei der Betriebsratswahl zu berücksichtigen ist. Daher bleibt es (vorerst) dabei: Minderheitengeschlecht sind entweder Frauen oder Männer.

## Was steht im Wahlausschreiben?

Der Wahlvorstand muss das Wahlausschreiben erlassen. Darin steht

- wo, wie und bis wann die Arbeitnehmer Vorschläge für Kandidaten einreichen können
- wie sie gegen die Wählerliste Einspruch einlegen können
- wie viele Betriebsratsmitglieder sie wählen
- welches Geschlecht im Betrieb in der Minderheit ist und wie es im Betriebsrat zu berücksichtigen ist und
- wann und wo die Stimmabgabe stattfindet

Das Wahlausschreiben ist öffentlich im Betrieb auszuhängen, so dass es jeder lesen kann. Zusätzlich kann der Wahlvorstand das Wahlausschreiben elektronisch bekannt machen.

## Welche Fristen gelten für das Wahlausschreiben?

- Im »normalen« Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben spätestens 6 Wochen vor dem Wahltag auszuhängen
- Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands zu erlassen, das heißt während der ersten Wahlversammlung
- Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben nach der Aufstellung der Wählerliste zu erlassen

## 6. Was ist das richtige Wahlverfahren und wie läuft es ab?

Der **Betriebsrat** ist im normalen oder im vereinfachten Wahlverfahren wählbar. Welches Wahlverfahren das richtige ist, bemisst sich nach zwei Kriterien: der Größe des Betriebs und danach, ob es bereits einen amtierenden Betriebsrat gibt oder nicht.

## In welchem Wahlverfahren ist zu wählen?

201 und mehr Arbeitnehmer	Normales Wahlverfahren	
101 bis 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer	Wahlmöglichkeit	Normales Wahlverfahren
		Vereinfachtes Wahlverfahren
5 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer	Vereinfachtes Wahlverfahren	

## Was ist beim vereinfachten Wahlverfahren zu beachten?

Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet beim vereinfachten Wahlverfahren zwischen dem **zweistufigen** und dem **einstufigen** Verfahren.

### Das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren

Das zweistufige Verfahren kommt in Betrieben mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Anwendung,

- in denen ein Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht nicht bestellt worden ist und
- der Wahlvorstand deshalb auf einer Wahlversammlung gewählt werden muss

### Das vereinfachte einstufige Wahlverfahren

Das einstufige Verfahren kommt in Betrieben mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Anwendung, in denen ein Wahlvorstand auf Grund seiner Bestellung (durch den Betriebsrat, den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht) bereits vorhanden ist.

Daraus folgt: Wird in Betrieben mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart, kommt nur das vereinfachte einstufige Wahlverfahren in Frage. Die Vereinbarung muss zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand erfolgen, es existiert also bereits ein Wahlvorstand.

## Übersicht zum Ablauf und den Fristen der Betriebsratswahl im *normalen* Wahlverfahren

<b>Vor der Wahl</b>	1. Spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats ist ein Wahlvorstand einzusetzen.
	2. Der Wahlvorstand hat eine Liste der Wahlberechtigten, getrennt nach Geschlechtern, aufzustellen. Er hat festzustellen, welches Geschlecht in der Minderheit ist und wie viele Betriebsratssitze dem Minderheitengeschlecht mindestens zustehen.
	3. Spätestens 6 Wochen vor dem 1. Tag der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben zu erlassen. Damit ist die Wahl eingeleitet.
	4. Nur innerhalb von 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens können Einsprüche gegen die Wählerliste eingelegt und Vorschlagslisten

	eingereicht werden. Die Vorschlagslisten muss der Wahlvorstand unverzüglich prüfen und Ungültigkeit oder Beanstandungen unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe dem Listenvertreter mitteilen.
	5. Spätestens 1 Woche vor dem Wahltag hat die Bekanntgabe der gültigen Vorschlagslisten in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben zu erfolgen.
	6. Über Einsprüche gegen die Wählerliste muss der Wahlvorstand unverzüglich entscheiden. Spätestens muss seine Entscheidung dem Arbeitnehmer, der Einspruch eingelegt hat, am Tage vor der Wahl schriftlich zugehen.
<b>Wahltag</b>	
<b>Nach der Wahl</b>	7. Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das vorläufige Wahlergebnis bekannt. Es ist eine Wahlniederschrift anzufertigen.
	8. Der Wahlvorstand muss die gewählten Arbeitnehmer unverzüglich verständigen.
	9. Der Wahlvorstand hat die Namen der gewählten Arbeitnehmer bekannt zu machen, sobald sie endgültig feststehen.
	10. Vor Ablauf 1 Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand den neu gewählten Betriebsrat zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die Wahlunterlagen sind dem neuen Betriebsrat zu übergeben.

## Übersicht zu Ablauf und Fristen der Betriebsratswahl im *vereinfachten einstufigen* Wahlverfahren

<b>Vor der Wahl</b>	Spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats ist ein Wahlvorstand einzusetzen.
	Der Wahlvorstand hat eine Liste der Wahlberechtigten, getrennt nach Geschlechtern, aufzustellen. Sofern der Betriebsrat aus mehr als einer Person besteht, hat er festzustellen, welches Geschlecht in der Minderheit ist und wie viele Betriebsratssitze dem Minderheitengeschlecht mindestens zustehen.
	Unverzüglich nach Aufstellung der Wählerliste hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben zu erlassen. Damit ist die Wahl eingeleitet.
	Nur innerhalb von 3 Tagen nach Erlass des Wahlausschreibens können Einsprüche gegen die Wählerliste eingelegt werden.
	Bis spätestens 1 Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats können Wahlvorschläge gemacht werden. Die Wahlvorschläge muss der Wahlvorstand unverzüglich prüfen und Ungültigkeit oder Beanstandungen der Wahlvorschläge unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe dem Listenvertreter mitteilen. Dies muss spätestens 1 Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats erledigt sein.

	Nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist für die Einreichung der Wahlvorschläge hat die Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben zu erfolgen.
	Über Einsprüche gegen die Wählerliste muss der Wahlvorstand unverzüglich entscheiden. Spätestens muss seine Entscheidung dem Arbeitnehmer, der den Einspruch eingelegt hat, am Tage vor der Wahl schriftlich zugehen.
<b>Wahltag</b>	
<b>Nach der Wahl</b>	Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das vorläufige Wahlergebnis bekannt. Es ist eine Wahl Niederschrift anzufertigen.
	Der Wahlvorstand muss die gewählten Arbeitnehmer unverzüglich verständigen.
	Der Wahlvorstand hat die Namen der gewählten Arbeitnehmer bekannt zu machen, sobald sie endgültig feststehen.
	Vor Ablauf 1 Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand den neu gewählten Betriebsrat zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die Wahlunterlagen sind dem neu gewählten Betriebsrat zu übergeben.

## Übersicht zu Ablauf und Fristen der Betriebsratswahl im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren

<b>Vor der Wahl des Wahlvorstands</b>	1. Mindestens 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft laden zur Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands ein. Die Einladung muss mindestens 7 Tage vor der Wahlversammlung erfolgen.
	2. Wahlvorschläge können nur bis zum Schluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden. Vor der Wahlversammlung müssen sie schriftlich erfolgen, auf der Wahlversammlung können sie auch mündlich gemacht werden.
	3. Die Einladenden informieren den Arbeitgeber über die Wahlversammlung und fordern ihn auf, die Unterlagen für den Wahlvorstand vorzubereiten und ihnen diese in einem versiegelten Umschlag auszuhändigen.
<b>1. Wahlversammlung (Wahl des Wahlvorstands)</b>	4. Die Einladenden führen die Wahl des Wahlvorstands durch und übergeben den versiegelten Umschlag.
	5. Der Wahlvorstand hat auf der Versammlung eine Liste der Wahlberechtigten, getrennt nach Geschlechtern, aufzustellen. Er hat festzustellen, welches Geschlecht in der Minderheit ist und wie viele Betriebsratssitze dem Minderheitengeschlecht mindestens zustehen.
	6. Anschließend erlässt der Wahlvorstand auf der Wahlversammlung das Wahlausschreiben und macht es nach der Wahlversammlung im Betrieb bekannt.

	7. Nur innerhalb von 3 Tagen nach Erlass des Wahlausschreibens können Einsprüche gegen die Wählerliste eingelegt werden
	8. Auf der Wahlversammlung hat der Wahlvorstand die Wahlvorschläge zu prüfen. Mängel der Wahlvorschläge können nur auf der Wahlversammlung beseitigt werden.
	9. Unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung macht der Wahlvorstand die gültigen Wahlvorschläge im Betrieb bekannt.
<b>Zwischen erster und zweiter Wahlversammlung</b>	10. Der Wahlvorstand hat über die Berechtigung von Einsprüchen gegen die Wählerliste zu entscheiden. Seine Entscheidung muss der Arbeitnehmerin/dem Arbeitgeber, der/die den Einspruch eingelegt hat, spätestens am Tage vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats zugehen.
<b>2. Wahlversammlung (Wahl des Betriebsrats)</b>	11. Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das vorläufige Wahlergebnis bekannt. Es ist eine Niederschrift anzufertigen.
<b>Nach der Wahl</b>	12. Der Wahlvorstand muss die gewählten Arbeitnehmer unverzüglich verständigen.
	13. Der Wahlvorstand hat die Namen der gewählten Arbeitnehmer bekannt zu machen, sobald sie endgültig feststehen.
	14. Vor Ablauf 1 Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand den neu gewählten Betriebsrat zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die Wahlunterlagen sind dem neu gewählten Betriebsrat zu übergeben.

## 7. Was bedeutet Persönlichkeitswahl oder Verhältniswahl?

Betriebsratsmitglieder können nach 2 Wahlsystemen in den **Betriebsrat** gewählt werden:

- **Persönlichkeitswahl** (als sogenannte Mehrheitswahl)
- **Verhältniswahl** (als sogenannte Listenwahl)

### Wer entscheidet, ob die Wahl als Persönlichkeitswahl oder Verhältniswahl durchgeführt wird?

Entscheidend ist das Wahlverfahren:

- Im vereinfachten Wahlverfahren ist die Persönlichkeitswahl **zwingend** vorgeschrieben!
- Im normalen Wahlverfahren kommt es auf die Anzahl der gültigen Vorschlagslisten an:
  - Gibt es nur eine einzige gültige Vorschlagsliste, ist zwingend Persönlichkeitswahl vorgeschrieben
  - Gibt es mehrere gültige Wahlvorschläge, ist zwingend Verhältniswahl vorgeschrieben

## Was bedeutet das für die Vorschlagslisten, auf denen die Bewerber kandidieren?

Im **vereinfachten Wahlverfahren** (Persönlichkeitswahl) spielt es keine Rolle, ob ein oder mehrere Wahlvorschläge eingereicht wurden. Der Wahlvorstand sortiert alle Bewerber von allen eingereichten Vorschlagslisten alphabetisch auf einem Stimmzettel.

Im **normalen Wahlverfahren** ist darauf zu achten, dass bei jeder Vorschlagsliste eine erkennbare Reihenfolge der Kandidaten besteht.

Wird bis zum Ende der Frist nur 1 Vorschlagsliste eingereicht, dann findet eine Mehrheitswahl statt. Die Kandidaten sind in genau der gleichen Reihenfolge auf den Stimmzettel zu setzen, wie sie auf dem Wahlvorschlag aufgeführt waren.

## Welche Auswirkungen haben die beiden Wahlsysteme?

- Bei der Verhältniswahl stehen Listen zur Wahl. Das heißt: Auf den Stimmzetteln sind die einzelnen Listen aufgeführt. Die Reihenfolge hat der Wahlvorstand im Losverfahren ermittelt. Pro Liste werden nur die ersten beiden Kandidaten aufgeführt. Der Wähler muss sich für eine der eingereichten Vorschlagslisten entscheiden. Er hat nur 1 Stimme
- Bei der Mehrheitswahl sind alle Kandidaten, die sich zur Wahl stellen, auf dem Stimmzettel aufgeführt. Die Wähler wählen die einzelnen Kandidaten. Jeder Wähler hat so viele Stimmen, wie Betriebsratssitze zu vergeben sind

## Übersicht Persönlichkeitswahl – Verhältniswahl

<b>Persönlichkeitswahl / Mehrheitswahl</b>	<b>Verhältniswahl / Listenwahl</b>
Kommt immer zur Anwendung beim vereinfachten Wahlverfahren	Es gibt mindestens 2 oder mehr Listen mit Kandidaten für den Betriebsrat
Alle Kandidaten für den Betriebsrat stehen auf einer Vorschlagsliste. Alle Kandidaten sind dann auch auf dem Stimmzettel aufgeführt	Es gibt 1 Stimmzettel: Darauf stehen die Listenbezeichnungen mit fortlaufenden (vom Wahlvorstand verlost) Nummern und dann die Namen der ersten beiden Kandidaten
Der Wähler kann auswählen, welchen/welche Kandidaten er wählt – damit hat er direkten Einfluss auf die Zusammensetzung des Gremiums	Jeder Wählende kann genau 1 dieser Listen ankreuzen
Der Wähler kann maximal so viele Kandidaten ankreuzen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind	Jede Liste erhält grundsätzlich so viele Betriebsratssitze, wie es dem Anteil der Stimmen entspricht, die die jede Liste erhalten hat
Der Anteil des Geschlechts, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, gibt vor, wie viele Plätze im Betriebsrat auf das Minderheitengeschlecht entfallen	Wie viele Sitze im Betriebsrat auf das Minderheitengeschlecht entfallen, errechnet sich nach dessen Anteil im Verhältnis zur ganzen Belegschaft. Je nach Stimmenzahl und Zusammensetzung wird dann festgestellt, wie viele und welche Kandidaten welcher Liste in den Betriebsrat gewählt sind

## 8. Wie werden die Betriebsratsmitglieder ermittelt?

Am Wahltag entscheidet sich, wie sich das neue Betriebsratsgremium zusammensetzt. Dabei ist einiges zu beachten.

### Wie können die Arbeitnehmer wählen?

#### persönlich

Der Wahlvorstand prüft am Wahlort, ob ein Wähler in die Wählerliste eingetragen ist. Wenn ja, erhält der Wähler seine Stimmzettel. Wenn die im Wahlausschreiben festgesetzte Zeit abgelaufen ist, ist die Wahl abgeschlossen.

#### schriftlich

Die schriftliche Stimmabgabe ist für Wähler gedacht, die am Wahltag nicht im Betrieb sind. Sie erhalten die Wahlunterlagen vom Wahlvorstand. Der Stimmzettel und die Erklärung, dass er persönlich ausgefüllt wurde, müssen spätestens zum Schluss der Stimmabgabe dem Wahlvorstand zugegangen sein.

### Wie werden die Stimmen ausgezählt?

#### Das zeigt diese Checkliste: 7 Schritte der Stimmauszählung

1.	Öffentliche Stimmauszählung	Es muss sichergestellt sein, dass jeder Interessierte an der Stimmauszählung teilnehmen kann.
2.	Anwesenheit des Wahlvorstands	Dieser muss vollständig anwesend sein.
3.	Briefwahlunterlagen	Vor der Auszählung müssen die Wahlumschläge der Briefwähler in die Wahlurne gelegt werden.
4.	Wahlumschläge	Diese sind alle der Wahlurne zu entnehmen und ungeöffnet zu zählen. Die Anzahl ist im Wahlprotokoll zu vermerken.
5.	Gültigkeit der Stimmzettel	Alle Wahlumschläge sind zu öffnen und die Stimmzettel auf Gültigkeit zu überprüfen. Bei strittigen Fällen: Der Wahlvorstand muss durch Beschluss für jeden strittigen Stimmzettel entscheiden, ob er gültig oder ungültig ist. Jeder Beschluss ist mit Begründung im Wahlprotokoll zu vermerken.
6.	Auszählen der Stimmzettel	Dies kann mit Strichlisten manuell erfolgen.
7.	Wer wurde gewählt	Die Sitzverteilung ist unter Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts zu ermitteln. Die »Rechenwege« unterscheiden sich, ob eine Persönlichkeitswahl oder eine Verhältniswahl durchgeführt wurde.

## Wie stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest?

### Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl)

- Grundsätzlich sind die Kandidaten gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.
- Gibt es im Betrieb ein Minderheitengeschlecht, muss dieses im Betriebsrat ausreichend berücksichtigt werden. Wie genau das geht, zeigt die Software »[Betriebsratswahl 2026](#)« des Bund-Verlags.

### Listenwahl (Verhältnswahl)

- Wie viele Betriebsratsitze auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallen, wird nach dem d'Hondtschen Verfahren ermittelt. Einfach und sicher übernimmt die Berechnung des Wahlergebnisses die Software »[Betriebsratswahl 2026](#)« des Bund-Verlags.

## 9. Was bedeutet Anfechtung oder Nichtigkeit der Betriebsratswahl?

Kaum ein Wahlvorstand ist in der Lage, die [Betriebsratswahl](#) völlig fehlerfrei durchzuführen.

Selbst viele Juristen überblicken die komplizierten Regeln im Betriebsverfassungsgesetz und der Wahlordnung nicht vollständig.

### Anfechtung der Betriebsratswahl

#### Wer kann die Wahl anfechten?

Einen Antrag auf Anfechtung der Wahl können nur stellen:

- der Arbeitgeber
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft
- mindestens 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer

#### Wie lange lässt sich die Wahl anfechten?

Die Betriebsratswahl kann innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten werden. Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Wahlvorstand die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder durch Aushang bekannt gemacht hat.

#### Was sind mögliche Anfechtungsgründe?

Übersicht: Beispiele wesentlicher Verstöße	
1. Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht	ein nicht wahlberechtigter »Arbeitnehmer« nahm an der Wahl teil
	ein wahlberechtigter Arbeitnehmer wurde nicht zur Wahl zugelassen

<b>2. Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über die Wählbarkeit</b>	ein ordentlich gekündigter Arbeitnehmer, der Kündigungsschutzklage erhoben hatte und der noch weiterbeschäftigt wurde, war nicht als Kandidat zugelassen
	ein Wahlbewerber war aufgrund zu kurzer Betriebszugehörigkeit nicht zugelassen – da eine Vorbeschäftigung im Unternehmen nicht berücksichtigt wurde
	ein nicht wählbarer Arbeitnehmer war als Kandidat zugelassen
<b>3. Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens</b>	der Wahlvorstand verkürzte unzulässig im Gesetz vorgeschriebene Mindestfristen
	das Wahlausschreiben umfasste nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalt oder es wurde nicht oder nicht ordnungsgemäß bekanntgegeben
	der Wahlvorstand wurde nicht richtig bestellt oder er setzte sich nicht ordnungsgemäß zusammen
	der Wahlvorstand hatte unterschiedliche Stimmzettel ausgegeben
	das Wahlgeheimnis wurde nicht gewahrt

## Wo muss eine Wahl angefochten werden?

Fehlerhafte Betriebsratswahlen müssen beim Arbeitsgericht angefochten werden. Die Anfechtung muss innerhalb von zwei Wochen nach Aushang des Ergebnisses eingereicht werden.

## Was sind die Folgen einer Wahlanfechtung?

- Können die Fehler ohne Wahlwiederholung korrigiert werden, berichtigt das Arbeitsgericht das Wahlergebnis
- Haben Fehler das Wahlergebnis unheilbar verändert oder beeinflusst, erklärt das Arbeitsgericht die Betriebsratswahl für ungültig. Dann wird neu gewählt

## Wie lassen sich Wahlanfechtungen vermeiden?

Bernd Fuhrmann, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der United Parcel Service Deutschland S.à r.l. & Co. OHG, Troisdorf berichtet:

»Der Wahlvorstand hat die **► Software des Bund-Verlags** schon bei der Betriebsratswahl 2014 eingesetzt und damit gute Erfahrungen gemacht. Die Mitglieder des Wahlvorstands sind ganz normale Arbeitnehmer, die in aller Regel wenig mit Gesetzestexten und deren Anwendung zu tun haben. Der klare Aufbau der Software ermöglicht ein fast spielerisches Herangehen an die hochkomplexe Materie und trägt dazu bei, die Angst vor der Aufgabe in Grenzen zu halten. Von den komplizierten Berechnungen im Hintergrund merkt der Nutzer ja nichts.

*In einem Betrieb wie unserem mit über 3.000 Beschäftigten, die an allen Wochentagen und rund um die Uhr arbeiten, noch dazu in 2 Betriebsstätten, braucht der Wahlvorstand viele Mitglieder. Natürlich werden diese für ihre Aufgabe geschult, und es sind auch Kollegen dabei, die sich nicht zum ersten Mal der Herausforderung stellen. Trotzdem ist eine korrekte Anwendung der gesetzlichen Regeln am einfachsten mithilfe einer gut gemachten Software sicherzustellen.«*

## Wann wird eine Betriebsratswahl nichtig?

Die Nichtigkeit einer Wahl kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht. Das Bundesarbeitsgericht hat das folgendermaßen formuliert:

*»Es muss gegen die wesentlichen Grundsätze des Wahlrechts in so hohem Maße verstoßen worden sein, dass nicht einmal der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl vorliegt.«*

Beispiele für mögliche Gründe der Nichtigkeit:

- Der Betriebsrat wird in einer Betriebsversammlung durch Handzeichen gewählt.
- Die Wahl wird ohne Wahlvorstand und nicht in einem Wahlverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz und der Wahlordnung durchgeführt.

Die Nichtigkeit kann von jedem geltend gemacht werden, der ein berechtigtes Interesse an der Unwirksamkeit hat – beispielsweise ein einzelner Arbeitnehmer. Sie kann während der gesamten Amtszeit geltend gemacht werden – die zweiwöchige Anfechtungsfrist gilt nicht.

## Was sind die Folgen einer nichtigen Wahl?

Die gerichtliche Feststellung der Nichtigkeit hat rückwirkende Kraft. Das bedeutet: Ein Betriebsrat, dessen Wahl gerichtlich für nichtig erklärt wird, hat von Anfang an nicht bestanden.

# 10. Wie sind Betriebsratswahlen und Wahlvorstandsmitglieder geschützt?

**Der Schutz der Betriebsratswahl ist umfassend. Verboten ist jede Behinderung der Wahl. Das heißt: Kein Wähler, Kandidat oder sonstiger Beteiligter an der Wahl darf beeinträchtigt oder beschränkt werden, wenn er seine Rechte, Befugnisse oder Aufgaben ausübt. Die Wahl muss ungestört ablaufen können.**

## Welche Wahlhandlungen sind geschützt?

Das Betriebsverfassungsgesetz schützt die Betriebsratswahl im weitesten Sinne und umfasst alle Handlungen, die mit der Wahl zusammenhängen oder sie unterstützen, z.B.

- Tätigwerden im Wahlvorstand
- Einberufen und Durchführen der Wahlversammlungen
- Aufstellen von Wahlvorschlägen
- Auszählen der Stimmen
- Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Anfechten der Wahl
- Tätigkeit der Gewerkschaften, die im Betrieb vertreten sind, soweit sie im Zusammenhang mit der Wahl tätig sind
- Wahlwerbung sowohl der Arbeitnehmer als auch der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften

## Wie ist das Wahlrecht des einzelnen Arbeitnehmers geschützt?

Verboten ist jede Maßnahme, die darauf zielt, das Ausüben der Wahlbefugnisse im weitesten Sinne zu beschränken, z.B.

- das Nichtgewähren einer notwendigen Arbeitsbefreiung für die Stimmabgabe oder für die Tätigkeit als Wahlvorstand
- das Anordnen einer nicht zwingend erforderlichen Dienstreise am Wahltag
- das Verbot, an der Wahlversammlung teilzunehmen
- die Kündigung eines Arbeitnehmers mit dem Ziel, ihn am Ausüben seines Wahlrechts zu hindern
- Anweisungen durch den Arbeitgeber, wie der Arbeitnehmer zu wählen hat

## Was bedeutet das Verbot unzulässiger Wahlbeeinflussung?

Die freie Entscheidung der Wahlberechtigten darf von niemandem beeinträchtigt werden. Verboten ist daher

- jedes Einwirken (sei es begünstigend oder benachteiligend) auf Beteiligte an der Wahl (wie Wähler, Kandidaten, Wahlvorstand, Unterzeichner der Vorschlagslisten)
- mit dem Ziel, deren eigene Willensentscheidung zu unterbinden und von dritter Seite zu beeinflussen

### Die Wahl wird unzulässig beeinflusst z.B.

- beim Versetzen eines Kandidaten auf einen schlechteren Arbeitsplatz
- beim Androhen des Wegfalls von Sozialleistungen für die Arbeitnehmer, die sich an der Wahl beteiligen
- beim Ankündigen von Geschenken für Nichtwähler
- durch Beförderung eines Arbeitnehmers gegen Verzicht auf die Kandidatur

## Wie werden Störungen der Betriebsratswahl verfolgt?

Unzulässige Eingriffe in eine ordnungsgemäße Betriebsratswahl können zu einer Wahlanfechtung führen. Täter können zudem strafrechtlich verfolgt werden.

Maßnahmen gegen Arbeitnehmer, um die Wahl zu behindern oder zu beeinflussen, sind nichtig. Das gilt besonders für Kündigungen.

## Sind bei Betriebsratswahlen Wahlvorstand und Wahlbewerber vor Kündigung geschützt?

Die ordentliche Kündigung eines Wahlvorstandsmitglieds ist vom Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands an unzulässig. Die Kündigung eines Wahlbewerbers ab dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags ebenfalls.

Fristlose Kündigungen sind nur möglich, wenn der Betriebsrat zustimmt.

Der Kündigungsschutz endet nach dem Betriebsverfassungsgesetz für Wahlvorstandsmitglieder mit dem Ende ihres Amtes und für nicht gewählte Wahlbewerber mit dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des endgültigen Wahlergebnisses.

**Nachwirkender Kündigungsschutz:** Nach dem Kündigungsschutzgesetz darf innerhalb von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ehemaligen Wahlvorstandsmitgliedern und nicht gewählten Wahlbewerbern nicht ordentlich gekündigt werden.

Berechtigte fristlose Kündigungen sind möglich.

## **Besteht auch Kündigungsschutz für die Initiatoren einer Betriebsratswahl?**

Beschäftigte, die erstmals einen Betriebsrat gründen wollen, erhalten einen speziellen befristeten Kündigungsschutz vor personen- und verhaltensbedingten ordentlichen (nicht fristlosen!) Kündigungen. Dieser gilt, wenn und sobald sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten und auch entsprechende Vorbereitungshandlungen dafür unternommen haben.

Dieser Kündigungsschutz umfasst die ersten sechs in der Einladung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## **Dürfen Betriebsratsmitglieder gekündigt werden?**

Nein. Die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ist unzulässig. Eine außerordentliche Kündigung ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats möglich. Nach Ende der Amtszeit sind die ehemaligen Mitglieder des Betriebsrats für 1 Jahr vor ordentlichen Kündigungen geschützt.