

Recht

Betriebsratswahlen 2026

vbw

Info Recht
Stand: Oktober 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Betriebsratswahlen 2026

Zwischen März und Mai 2026 finden wieder die regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Diese betreffen nicht nur die Belegschaft, auch der Arbeitgeber muss sich gut darauf vorbereiten. Er hat die Wahl zu unterstützen und soll dabei helfen, Verfahrensfehler zu vermeiden, die zu einer teuren Wahlwiederholung führen können.

Unsere Broschüre gibt einen Überblick über die komplexen Regeln und den Ablauf der verschiedenen Wahlverfahren unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung.

Bertram Brossardt
08. Oktober 2025

Inhalt

1	Vorbemerkung	1
2	Wahlverfahren	2
3	Zeitraum für die regelmäßigen Betriebsratswahlen (§ 13 Abs. 1 BetrVG)	4
4	Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates	6
5	Größe des Betriebsrates	8
5.1	Regelmäßige Belegschaftsstärke	9
5.2	Vergangene oder absehbare Veränderungen	9
5.3	Einzelne Beschäftigtengruppen	10
5.3.1	Zeitarbeitnehmer	10
5.3.2	Teilzeitbeschäftigte	11
5.3.3	Aushilfsarbeitskräfte	11
5.3.4	Beschäftigte in Elternzeit	11
5.3.5	Beschäftigte in Altersteilzeit	11
5.3.6	Betriebsteil – Teilnahme an der Wahl des Hauptbetriebes	12
5.3.7	Freie Mitarbeiter, Fremdpersonal aufgrund von Werk-/Dienstverträgen	12
5.3.8	Führungskräfte in einer unternehmensinternen Matrixstruktur	12
6	Zusammensetzung des Betriebsrates	14
6.1	Grundsatz	14
6.2	Minderheitengeschlecht	14
6.2.1	Zwingende Berücksichtigung	14
6.2.2	Berechnung	15
6.2.3	Drittes Geschlecht	16
7	Wahlrecht	18
7.1	Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung)	18
7.1.1	Teilzeitbeschäftigte	18
7.1.2	Kurzzeitige Beschäftigung	18
7.1.3	Zeitweilige Abwesenheit	19
7.1.4	Räumlich weit entfernte Beschäftigung	19
7.1.5	Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit	20
7.1.6	Gekündigte Beschäftigte	20
7.1.7	Berufsausbildung	20

7.1.8	Praktikanten und Studenten	22
7.1.9	Zeitarbeitnehmer	22
7.1.10	Führungskräfte in einer unternehmensinternen Matrixstruktur	23
7.1.11	Heimarbeiter	25
7.1.12	Übersicht – Wahlberechtigung ausgewählter Beschäftigtengruppen	26
7.2	Passives Wahlrecht (Wählbarkeit)	27
7.2.1	Gekündigte Beschäftigte	27
7.2.2	Zeitweilige Abwesenheit	28
7.2.3	Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit	28
7.2.4	Zeitarbeitnehmer	28
8	Vorbereitung und Durchführung der Wahl	29
8.1	Vorbereitungshandlungen – Kündigungsschutz für Vorfeldinitiatoren	29
8.2	Wahlvorstand	30
8.2.1	Aufgaben und Bestellung	30
8.2.2	Zusammensetzung und Sitzungsformen	30
8.2.3	Besondere Formen der Bestellung/Ersatzbestellung	32
8.2.4	Besonderer Kündigungsschutz für Wahlvorstandsmitglieder und einladende Arbeitnehmer (Wahlinitiatoren)	34
8.2.5	Rechtsstellung der Wahlvorstandsmitglieder	35
8.2.6	Schulungsmaßnahmen	36
8.2.7	Hinzuziehung eines Sachverständigen	37
8.3	Wählerliste	37
8.3.1	Aufstellung	37
8.3.2	Informationspflichten des Arbeitgebers	38
8.3.3	Bekanntgabe	40
8.3.4	Einspruch gegen die Wählerliste	41
8.3.5	Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich leitender Angestellter	41
8.4	Wahlausschreiben	42
8.5	Wahlvorschläge	45
8.5.1	Vorschlagslisten	46
8.5.2	Kündigungsschutz der Wahlbewerber	52
8.5.3	Wahlwerbung	53
8.6	Stimmabgabe	54
8.6.1	Persönliche Stimmabgabe	54
8.6.2	Schriftliche Stimmabgabe	55
8.6.3	Exkurs: Briefwahl für alle als pandemiebedingte Ausnahme	59
8.7	Feststellung des Wahlergebnisses	60
8.7.1	Vorgehensweise bei schriftlichen Stimmabgaben	61

8.7.2	Auszählung	61
8.8	Benachrichtigung und Bekanntmachung der Gewählten / Aufbewahrung der Wahlakten und Anspruch auf Einsichtnahme	63
8.9	Schutz der Wahl	64
8.10	Stellung der Gewerkschaften	66
8.11	Kosten der Wahl	67
8.12	Mängel des Wahlverfahrens	68
8.12.1	Wahlanfechtung gem. § 19 BetrVG	68
8.12.2	Sonstiger, insbesondere vorläufiger Rechtsschutz (einstweilige Verfügung)	70
Anhang		72
Ansprechpartner/Impressum		98

1 Vorbemerkung

Die Rolle des Arbeitgebers bei der Betriebsratswahl

Die Betriebsratswahl ist vorrangig die Sache der Arbeitnehmer im Betrieb. Dem Arbeitgeber ist eine passive Rolle zugewiesen. Nur an wenigen Punkten im Verfahren hat dieser Handlungspflichten bzw. -optionen. Eine Beteiligung des Arbeitgebers sehen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Wahlordnung (WO) insbesondere in folgenden Punkten vor:

- Soweit freiwillig ein vereinfachtes Wahlverfahren durchgeführt werden kann, können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber ein solches vereinbaren (§ 14a Abs. 5 BetrVG).
- Gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 WO hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Wahl (§ 20 Abs. 3 BetrVG).
- Bei einer fehlerhaften Wahl kann der Arbeitgeber im einstweiligen Rechtsschutz korrigierend eingreifen oder in Ausnahmefällen die Wahl abbrechen lassen. Zudem kann er die Betriebsratswahl nach § 19 BetrVG anfechten.

Der Arbeitgeber darf die Wahl gem. § 20 Abs. 2 BetrVG weder behindern, noch durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Daraus folgt jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) keine absolute Neutralitätspflicht im Wahlkampf. Der Arbeitgeber kann daher durchaus Sympathie für bestimmte Listen oder Kandidaten äußern oder auch Handlungen des Betriebsrats kritisieren, soweit dadurch kein Druck ausgeübt wird.

Praxishinweis

Grundsätzlich sollte auch der Arbeitgeber den Wahlvorgang aufmerksam verfolgen. Hierbei kann es sich anbieten, das dem Arbeitgeber zustehende Recht auf Einsicht in die Betriebsratswahlunterlagen schon während der Wahl auszuüben. Bei Verstößen gegen das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren droht die Gefahr, dass die Betriebsratswahl wiederholt werden muss.

2 Wahlverfahren

Vereinfachtes oder normales Wahlverfahren

Die Betriebsratswahl ist in den §§ 7 ff. BetrVG und in der hierzu erlassenen Wahlordnung (WO) geregelt. Das Wahlverfahren ist je nach Betriebsgröße als vereinfachtes oder als normales Wahlverfahren durchzuführen.

Tabelle 1

Übersicht – Betriebsgröße

5 - 100 Arbeitnehmer	→ zwingend vereinfachtes Wahlverfahren
101 - 200 Arbeitnehmer	→ freiwillig vereinfachtes Wahlverfahren
ab 201	→ zwingend normales Wahlverfahren

In Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist gem. § 14a Abs. 1 BetrVG zwingend das vereinfachte Wahlverfahren durchzuführen.

In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern können gem. § 14a Abs. 5 BetrVG der Wahlvorstand (nicht: Betriebsrat!) und der Arbeitgeber freiwillig die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

In Betrieben mit mehr als 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist zwingend das normale Wahlverfahren durchzuführen.

Praxishinweis

Seit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zum 01. April 2017 sind Zeitarbeiter in die Berechnung für die Schwellenwerte in § 14a BetrVG einzubeziehen (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG), wenn sie in der Regel zur Belegschaftsstärke beitragen (vgl. zur Größe des Betriebsrates [5.3](#)).

Für Kleinbetriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern, in denen in der Regel so viele Zeitarbeiter beschäftigt werden, dass mit diesen die Schwelle von 100 Arbeitnehmern (aber nicht die Schwelle von 200) überschritten wird, ist eine Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber über das vereinfachte Wahlverfahren zu erwägen. Für Kleinbetriebe mit über 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern, in denen regelmäßig so viele Zeitarbeiter beschäftigt werden, dass mit diesen die Schwelle von 200 Arbeitnehmern überschritten wird, gilt das normale Wahlverfahren.

Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren ist in §§ 14a, 17a BetrVG und §§ 28 ff. WO geregelt. Es kennzeichnet sich dadurch, dass der Betriebsrat auf einer Wahlversammlung zu wählen ist. Außerdem erfolgt die Wahl immer nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (§ 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG).

Das vereinfachte Wahlverfahren ist entweder als zweistufiges Wahlverfahren (§§ 14a Abs. 1 BetrVG, §§ 28 ff. WO) oder als einstufiges Wahlverfahren (§ 14a Abs. 3 BetrVG, § 36 WO) durchzuführen.

- | | |
|----------|---|
| 1. Stufe | 1. Wahlversammlung: Wahl des Wahlvorstandes |
| 2. Stufe | 2. Wahlversammlung: Wahl des Betriebsrates |

Das einstufige Wahlverfahren ist anzuwenden, wenn der Wahlvorstand vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder vom Arbeitsgericht bestellt wurde. Dadurch entfällt die erste Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes.

Das zweistufige Wahlverfahren ist nur dann anzuwenden, wenn die Betriebsratswahl von den Arbeitnehmern eines bisher betriebsratslosen Betriebes selbst initiiert wird. In diesem Fall muss auf einer ersten Wahlversammlung im Betrieb zunächst ein Wahlvorstand gewählt werden; eine Woche später muss die (zweite) Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats stattfinden.

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

Maßgebliche Wahlvorschriften

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 01. März bis zum 31. Mai statt (§ 13 Abs. 1 BetrVG). Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen werden daher in der Zeit vom 01. März bis 31. Mai 2026 durchgeführt. Die Wahlvorbereitungen können schon vor diesem Zeitraum beginnen.

Wird auch ein Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gewählt, sind beide Wahlen gleichzeitig einzuleiten (§ 13 Abs. 1 S. 2 BetrVG). Die maßgeblichen Wahlvorschriften finden sich in der Ersten Verordnung zur Durchführung des Sprecherausschussgesetzes (Wahlordnung zum Sprecherausschussgesetz, WOSprAuG). Hierzu müssen die Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl und für die Wahl des Sprecherausschusses von den Wahlausschüssen am selben Tag erlassen werden.

Außerhalb des in § 13 Abs. 1 BetrVG genannten regelmäßigen Zeitraums finden Betriebsratswahlen in den in § 13 Abs. 2 BetrVG genannten Fällen statt. Sinn und Zweck des § 13 BetrVG ist, dass alle Betriebsratswahlen in Deutschland grundsätzlich zum gleichen Zeitpunkt stattfinden. § 13 Abs. 3 S. 1 BetrVG sieht daher für den Fall, dass eine Betriebsratswahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattgefunden hat, grundsätzlich vor, dass im darauffolgenden regelmäßigen Wahlzeitraum trotzdem ein neuer Betriebsrat zu wählen ist. Eine Ausnahme hiervon besteht lediglich, wenn die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen hat. In diesem Fall ist der Betriebsrat erst in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen (§13 Abs. 3 S. 2 BetrVG).

Hat die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats daher erst am 01. März 2025 oder später dadurch begonnen, dass das Wahlergebnis der nach § 13 Abs. 2 BetrVG außerordentlich durchgeführten Betriebsratswahl erst am 01. März 2025 oder später bekannt gemacht wurde, findet im Jahr 2026 keine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Der Betriebsrat ist dann erst bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl in der Zeit vom 01. März bis zum 31. Mai 2030 neu zu wählen.

Der Betriebsrat wird, wenn die Wahl im Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfindet, für die Dauer von vier Jahren gewählt. Seine Amtszeit beginnt mit Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrates, wenn dieser zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses noch besteht. Besteht bisher noch gar kein Betriebsrat oder ist dessen Amtszeit bereits beendet, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 21 BetrVG, § 18 WO). Die Amtszeit des im regelmäßigen Wahlzeitraum gewählten bisherigen Betriebsrats endet nach Ablauf der vierjährigen Amtsperiode, auf jeden Fall aber spätestens am 31. Mai 2026. Die regelmäßige Amtszeit endet auch dann mit

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

Ablauf der Vier-Jahres-Frist, wenn noch kein neuer Betriebsrat gewählt wurde und der 31. Mai noch nicht abgelaufen ist. In diesem Fall kann es daher gegebenenfalls zu einer betriebsratslosen Zeit kommen.

4 Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates

Veranlassung der Betriebsratswahl

Betriebsräte werden nach § 1 BetrVG in Betrieben mit in der Regel wenigstens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt, sofern mindestens drei der Arbeitnehmer wählbar sind.

Praxishinweis

Bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, kann ein Statusverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG erwogen werden. Gegenstand und Ziel dieses Verfahrens bestehen darin, Streitigkeiten über die Zuständigkeit eines gewählten oder noch zu wählenden Betriebsrats oder Meinungsverschiedenheiten über den Umfang von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die zum Teil von der Anzahl der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, zu entscheiden. Zudem kann durch dieses Verfahren die Voraussetzung für eine (künftige) ordnungsgemäße Betriebsratswahl dadurch geschaffen werden, dass verbindlich die Vorfrage geklärt wird, welche Organisationseinheit als betriebsratsfähiger Betrieb anzusehen ist (BAG vom 23. November 2016 – 7 ABR 3/15). Die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann auch außerhalb und ohne Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl herbeigeführt werden (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 30/23, BAG vom 23. November 2016 – 7 ABR 3/15).

Das Gesetz zwingt nicht zu einer Wahl. Eine Betriebsratswahl können initiieren:

- ein vorhandener Betriebsrat,
- in Betrieben ohne Betriebsrat (§ 17 BetrVG)
 - der Gesamtbetriebsrat,
 - hilfsweise (wenn kein Gesamtbetriebsrat besteht) der Konzernbetriebsrat,
 - drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder
 - eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Im Betrieb vertreten ist eine Gewerkschaft, wenn ihr wenigstens ein Arbeitnehmer i. S. v. § 5 BetrVG als Mitglied angehört und dieser nach der Satzung der Gewerkschaft nicht offensichtlich zu Unrecht als Mitglied aufgenommen wurde (BAG vom 25. März 1992 – 7 ABR 65/90; BAG vom 10. November 2004 – 7 ABR 19/04; LAG Baden-Württemberg vom 18. Februar 2009 – 13 TaBV 10/08).

Die Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft für den Betrieb oder das Unternehmen des Arbeitgebers ist nicht erforderlich (BAG vom 10. November 2004 – 7 ABR 19/04). Den Beweis

Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates

für die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers kann die Gewerkschaft auch mittelbar, z. B. durch notarielle Erklärungen, führen, ohne den Namen ihres im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigten Mitgliedes zu nennen. Im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung ist dem geringeren Beweiswert durch eine besonders sorgfältige Beweiswürdigung und Begründung der Entscheidung Rechnung zu tragen (BAG vom 25. März 1992 – 7 ABR 65/90).

Es besteht kein Initiativrecht des Arbeitgebers.

5 Größe des Betriebsrates

Ermittlung der maßgeblichen Belegschaftsstärke

Die Größe des Betriebsrates ist in § 9 BetrVG festgelegt (siehe Anhang A.1). Sie richtet sich nach der regelmäßigen Belegschaftsstärke (vgl. im Einzelnen unter [5.1](#)). Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder i. S. d. § 9 BetrVG ist vom Wahlvorstand festzustellen und nach § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO im Wahlausschreiben auszuweisen. Dabei sind folgende Stufen zu unterscheiden:

- In der ersten (Betriebe mit in der Regel fünf bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern) und zweiten Stufe (Betriebe mit in der Regel 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern) stellt das Gesetz allein auf die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ab.
- In der dritten Stufe (51 bis 100 Arbeitnehmer), in der das Gesetz teils auf die Zahl der Wahlberechtigten, teils auf die Zahl der Arbeitnehmer abstellt, muss ebenfalls die Mindestzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer erreicht sein. In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Arbeitnehmern reicht es also aus, wenn jedenfalls 51 Arbeitnehmer davon wahlberechtigt sind (BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11).
- Erst von der vierten Stufe an, also in größeren Betrieben ab 101 Arbeitnehmern, kommt es auf ihre Wahlberechtigung generell nicht mehr an (vgl. zum betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff auch [7.1](#)).

Leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG und die in § 5 Abs. 2 BetrVG genannten Personen sind nicht mitzurechnen.

Lediglich dann, wenn ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern hat, ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen, § 11 BetrVG. Der Fall, dass es im Betrieb zwar eine ausreichende Zahl an passiv wahlberechtigten Arbeitnehmern gibt, sich aber bei einer Betriebsratswahl weniger Kandidaten um einen Betriebsratssitz bewerben als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, ist hingegen nicht gesetzlich geregelt. Die insoweit bestehende Regelungslücke schließt das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Wege der Rechtsfortbildung dahingehend, dass auch in diesem Fall ein Betriebsrat gewählt werden kann, wobei bezüglich dessen Größe auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen ist, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht (BAG vom 24. April 2024 – 7 ABR 26/23). Offengelassen hat das BAG, ob diese Maßgabe selbst dann eingreift, wenn sie die Bildung eines lediglich einköpfigen Betriebsrats ermöglicht.

5.1 Regelmäßige Belegschaftsstärke

Es kommt nicht auf die Belegschaftsstärke an einem bestimmten Stichtag – z. B. am Tag der Betriebsratswahl oder am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens – sondern auf die Zahl der in der Regel beschäftigten (in Kleinbetrieben: wahlberechtigten) Arbeitnehmer an (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23; BAG vom 16. November 2011 – 7 ABR 48/10; BAG vom 12. November 2008 – 7 ABR 73/07). Weder der Jahresdurchschnitt noch Zeiten einer besonderen Ausweitung oder nur vorübergehenden Einschränkung der betrieblichen Tätigkeit sind maßgebend. Abzustellen ist immer auf die Beschäftigungslage, die bei normalem Betriebsablauf für den Betrieb kennzeichnend ist (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23; BAG vom 07. Mai 2008 – 7 ABR 17/07; BAG vom 12. November 2008 – 7 ABR 73/07). Zu ihrer Feststellung bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke des Betriebes, für den ein Zeitraum zwischen sechs Monaten bis zwei Jahren angemessen ist (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23), sowie einer Einschätzung der künftigen personellen Entwicklung (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23; BAG vom 04. November 2015 – 7 ABR 42/13; BAG vom 07. Mai 2008 – 7 ABR 17/07). Maßgebend für diese vorzunehmende Beurteilung sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23) hat der für die Wahl des Betriebsrats bestellte Wahlvorstand dabei bei der Feststellung des regelmäßigen Beschäftigtenstands vor allem in Grenzfällen der in § 9 BetrVG vorgegebenen Staffell (Zahl der für die Anzahl der Betriebsratsmitglieder ausschlaggebenden Beschäftigten) einen gewissen Beurteilungsspielraum im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens. Ihm sei ein Erkenntnisrecht zuzubilligen, das im Wahlanfechtungsverfahren nicht voll gerichtlich überprüfbar sei, weil es in den Grenzfällen der gesetzlich vorgegebenen Staffell (etwa bei einem Betrieb mit in der Regel 7.000 oder 7.001 Arbeitnehmern) – und vor allem in Betrieben mit einer hohen Fluktuation an Arbeitnehmern oder einer großen Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer – ausreiche, dass die getroffene Feststellung vertretbar sei.

5.2 Vergangene oder absehbare Veränderungen

Nach der Rechtsprechung des BAG sind – wie dargestellt – zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers vorhersehbare Veränderungen der Personalstärke zu berücksichtigen (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23; BAG vom 12. November 2008 – 7 ABR 73/07; BAG vom 25. November 1992 – 7 ABR 7/92).

Voraussetzung dürfte eine entsprechende Personalplanung des Arbeitgebers sein und die konkrete Einleitung der Maßnahmen – ggf. nach Beteiligung des Betriebsrats. Von einer voraussehbaren Personalreduzierung ist insbesondere dann auszugehen, wenn die Kündigungen bei Erlass des Wahlausschreibens bereits ausgesprochen sind oder auf der Grundlage eines mit dem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleichs vollzogen werden sollen. Dabei sollen sogar Veränderungen des Personalbestandes berücksichtigt werden, die erst nach ca. einem Jahr eintreten. Das BAG (vgl. BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23 für

den Fall, dass der feststehende Personalabbau im Wesentlichen durch das Auslaufen des Einsatzes sowie den Wegfall von Arbeitsplätzen altersbedingt ausscheidender Arbeitnehmer (Wechsel in die Freistellungsphase der Altersteilzeit) erfolgen sollte) hat es ebenfalls als vertretbar angesehen, bei einem zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens feststehenden Personalabbau zumindest das gesamte Kalenderjahr, in welchem die Betriebsratswahl stattfindet, als Prognosezeitraum zugrunde zu legen. Ob es auch noch vertretbar ist, wenn der Personalabbau noch (deutlich) später eintritt, hatte das BAG hingegen nicht zu entscheiden. Die bloße Befürchtung oder Erwartung, dass wegen anhaltender schlechter Auftragslage Arbeitnehmer entlassen werden müssen, reicht hingegen nicht aus (BAG vom 29. Mai 1991 – 7 ABR 27/90).

5.3 Einzelne Beschäftigtengruppen

5.3.1 Zeitarbeitnehmer

Zeitarbeitnehmer sind seit der Novellierung des AÜG zum 01. April 2017 bei den Schwellenwerten des BetrVG grundsätzlich zu berücksichtigen, vgl. § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG (So bereits zuvor: BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11).

Soweit Regelungen für die Berücksichtigung bei Schwellenwerten weitere Voraussetzungen aufstellen, zählen nur diejenigen Zeitarbeitnehmer mit, die diese Voraussetzungen tatsächlich erfüllen. Für die Bestimmung der Belegschaftsgröße ist die Zahl der bei Erlass des Wahlausschreibens „in der Regel“ Beschäftigten maßgebend. Dabei zählen Arbeitsplätze, auf denen regelmäßig Zeitarbeitnehmer beschäftigt werden, für die Staffel des § 9 BetrVG mit (BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11). „In der Regel“ bzw. regelmäßig beschäftigt sind die Arbeitnehmer, die normalerweise während des größten Teils eines Jahres in dem Betrieb beschäftigt werden (i. d. R. mehr als sechs Monate) (BAG vom 07. Mai 2008 – 7 ABR 17/07). Maßgebend ist die normale Beschäftigtenzahl, also diejenige Personalstärke, die für den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnend ist (BAG vom 07. Mai 2008 – 7 ABR 17/07). Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, wenn Zeitarbeit längerfristig als Instrument zur Deckung des Personalbedarfs im Betrieb genutzt wird. Dementsprechend sind die Arbeitsplätze von Zeitarbeitnehmern bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten nur zu berücksichtigen, wenn sie während des größten Teils des Jahres, d. h. länger als sechs Monate besetzt sind (eher betriebs- bzw. arbeitsplatzbezogene Sichtweise). Auf die konkrete Einsatzdauer der einzelnen Zeitarbeitnehmer kommt es dabei nicht an.

In Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmern kommt es zusätzlich auf die persönliche Wahlberechtigung der Arbeitnehmer an (Einsatz länger als drei Monate im Betrieb, § 7 S. 2 BetrVG).

In Betrieben ab 101 Arbeitnehmern ist eine solche dreimonatige Mindesteinsatzzeit nicht mehr erforderlich. Ab einer Belegschaftsstärke von 101 Arbeitnehmern kommt es für die Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern allein darauf an, ob diese in der Regel beschäftigt

werden (siehe oben). In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Arbeitnehmern reicht es aus, wenn jedenfalls 51 Arbeitnehmer davon wahlberechtigt sind.

Zudem ist das für die Vertretungsfälle mittels Befristung entwickelte Verbot der Doppelzählung auf die Fälle der Arbeitnehmerüberlassung zu übertragen, in denen der Zeitarbeiter einen Stammbeschäftigten vertritt. Eine solche vergleichbare Ausgangssituation deutet der Gesetzgeber in § 10 Abs. 1 S. 2 AÜG an.

5.3.2 Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte – dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte – zählen bei der Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer voll und nicht nur anteilig nach ihrer Stundenzahl mit.

5.3.3 Aushilfsarbeitskräfte

Aushilfsarbeitskräfte zählen insoweit mit, als eine bestimmte Anzahl derartiger Arbeitnehmer – es kommt also allein auf deren abstrakte Zahl und nicht auf die konkreten Beschäftigungsverhältnisse an – regelmäßig mindestens sechs Monate im Jahr beschäftigt worden ist und mit einer solchen Beschäftigung auch in Zukunft gerechnet werden kann (BAG vom 12. Oktober 1976 – 1 ABR 1/76). Ebenfalls unerheblich ist, ob diese Einsätze als unbefristet nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gesetzlich fingiert wären, wenn die Betroffenen selbst keine Entfristungsklage erhoben haben.

5.3.4 Beschäftigte in Elternzeit

Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, sind bei der Ermittlung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten nur dann nicht mitzuzählen, wenn für sie ein (seinerseits mitzuzählender) Vertreter befristet eingestellt wurde (§ 21 Abs. 7 BEEG).

Dieses „Verbot der Doppelzählung“ gilt nach einem Teil der Rechtsprechung auch dann, wenn der Vertreter unbefristet eingestellt wurde.

5.3.5 Beschäftigte in Altersteilzeit

Arbeitnehmer, die sich in Altersteilzeit in Form des Blockmodells befinden, zählen ab Beginn der Freistellungsphase nicht mehr mit, da sie aus dem Betrieb endgültig ausscheiden (BAG vom 16. April 2003 – 7 ABR 53/02). Dies gilt allerdings nicht, wenn Altersteilzeiter in der Freistellungsphase im Betrieb noch geringfügig beschäftigt werden.

5.3.6 Betriebsteil – Teilnahme an der Wahl des Hauptbetriebes

Sollten Arbeitnehmer eines eigentlich betriebsratsfähigen Betriebsteils gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG beschlossen haben, an der Wahl zum Betriebsrat des Hauptbetriebs teilzunehmen (BAG vom 17. September 2013 – 1 ABR 21/12), zählen auch die in diesem Betriebsteil regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer bei der Ermittlung des Schwellenwerts des § 9 BetrVG mit.

5.3.7 Freie Mitarbeiter, Fremdpersonal aufgrund von Werk-/Dienstverträgen

Freie Mitarbeiter, also echte Soloselbstständige zählen bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG nicht mit. Das Gleiche gilt für Fremdpersonal auf dem Werksgelände aufgrund von (echten) Werk- oder Dienstverträgen.

5.3.8 Führungskräfte in einer unternehmensinternen Matrixstruktur

Nach der Rechtsprechung des BAG sind sogenannte Matrix-Führungskräfte, die mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehören, bei der Wahl des Betriebsrats in sämtlichen dieser Betriebe wahlberechtigt, sofern sie keine leitenden Angestellten sind (BAG vom 22. Mai 2025 – 7 ABR 28/24 (PM)). Die Wahlberechtigung knüpft dabei an die Eingliederung in die jeweilige Betriebsorganisation an. Die Zugehörigkeit zu einem Betrieb schließt die Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht aus. Als im Betrieb Wahlberechtigte sind sie für die Größe des Betriebsrats relevant. Betriebsräte dürften folglich ein Interesse daran haben, möglichst alle Matrix-Führungskräfte in die Wählerliste aufzunehmen, weil dies nicht nur die Anzahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG) erhöhen kann, sondern damit einhergehend auch die Anzahl der Freistellungen (§ 38 BetrVG). Die Eingliederung der Matrix-Führungskraft ist daher im Einzelfall sorgfältig zu prüfen (siehe hierzu ausführlich unter [7.1.9](#)).

Tabelle 2

Größe des Betriebsrats – Berücksichtigung ausgewählter Beschäftigten-
gruppen

Zeitarbeitnehmer (im Einsatzbetrieb)	JA	Wenn sie „in der Regel“ beschäftigt sind (§ 9 S. 1 BetrVG); zwingende zusätzliche Voraussetzung bei einer Betriebsgröße bis zu 51 Arbeitnehmern: Einsatz des Zeitarbeitnehmers länger als drei Monate im Betrieb erforderlich (§ 7 S. 2 BetrVG); vgl. unter 5.3.1
Teilzeitbeschäftigte	JA	voll und nicht nur anteilig

Größe des Betriebsrates

Geringfügig Beschäftigte	JA	voll und nicht nur anteilig
Aushilfsarbeitskräfte	JA	regelmäßige Anzahl (mind. sechs Monate)
Elternzeit	ohne Vertretung	JA
	mit Vertretung	NEIN Verbot der Doppelzählung
Altersteilzeit	Arbeitsphase	JA
	Freistellungsphase	NEIN

Praxishinweis

Wegen des Verbots der Doppelzählung und den unterschiedlichen Fristen für die Wahlberechtigung (drei Monate) und die regelmäßige Belegschaftsstärke (sechs Monate) empfiehlt sich der Hinweis an den Wahlvorstand, dass das Verzeichnis der Wahlberechtigten keine Vorlage für die Frage nach der Größe des Betriebsrates ist.

6 Zusammensetzung des Betriebsrates

Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts

6.1 Grundsatz

Nach § 15 Abs. 1 BetrVG soll sich der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen. Eine Verletzung dieser Vorschrift hat allerdings keine Rechtsfolgen.

6.2 Minderheitengeschlecht

6.2.1 Zwingende Berücksichtigung

Zwingend ist gem. § 15 Abs. 2 BetrVG die Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts. In Betrieben ab 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein (zur Ermittlung der Sitzverteilung vgl. Anhang A.5).

Die Einhaltung dieser Geschlechterquote wird durch spezielle Regelungen in der Wahlordnung (WO) abgesichert. § 15 Abs. 2 BetrVG setzt nur voraus, dass das Minderheitengeschlecht mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten ist.

Unschädlich ist es also, wenn das Minderheitengeschlecht mehr Sitze im Betriebsrat hat, als ihm nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehen würden.

Ebenso unschädlich ist es, wenn sich kein Vertreter des Minderheitengeschlechts zur Wahl des Betriebsrats stellt bzw. wenn weniger Bewerber kandidieren, als dem Minderheitengeschlecht Sitze zustehen würden. Es besteht kein Zwang zur Kandidatur. Dies ergibt sich auch mittelbar aus § 15 Abs. 5 Nr. 5 WO.

Praxishinweis

Die Ersatzmitglieder, die bei Ausscheiden eines Mitglieds nachrücken oder ein zeitweilig verhindertes Mitglied vertreten, werden dem Kreis der nicht gewählten Bewerber ebenfalls unter Berücksichtigung der Geschlechterquote entnommen (vgl. im Einzelnen § 25 Abs. 2 BetrVG).

6.2.2 Berechnung

Der Wahlvorstand hat in allen Betrieben mit mindestens drei Betriebsratsmitgliedern nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren (zur Verfassungsmäßigkeit des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens s. BAG vom 22. November 2017 – 7 ABR 35/16) zu ermitteln, wie viele Sitze im Betriebsrat mindestens dem im Betrieb in der Minderheit vertretenen Geschlecht zustehen (§ 5 WO i. V. m. § 15 Abs. 2 BetrVG). Im Wahlausschreiben sind die Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit anzugeben (§ 3 Abs. 2 Nr. 4 WO).

Hierfür muss der Wahlvorstand zunächst feststellen, welches Geschlecht von seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist. Er muss daher zuerst ermitteln, wie viele Frauen und Männer am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens im Betrieb beschäftigt sind (§ 5 Abs. 1 S. 3 WO).

Dafür kann der Wahlvorstand nicht allein auf die getrennt nach den Geschlechtern aufgestellte Wählerliste zurückgreifen. Denn nach § 15 Abs. 2 BetrVG ist das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter ganz allgemein „in der Belegschaft“, also unabhängig von dem aktiven oder passiven Wahlrecht zu ermitteln. Die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen – insbesondere leitende Angestellte – sind hingegen nicht mitzuzählen.

Praxishinweis

Nicht (höchst)richterlich entschieden sowie in der Literatur umstritten und damit ungeklärt ist, ob – und wenn ja inwieweit – Zeitarbeitnehmer bei der Ermittlung des Minderheitengeschlechts zu berücksichtigen sind. Nach einer Auffassung soll § 14 Abs. 2 S. 4 AÜG analog angewandt werden, so dass Zeitarbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens im Betrieb beschäftigt sind, zu berücksichtigen sind. Nach anderer Auffassung sollen Zeitarbeitnehmer generell bei der Ermittlung des Minderheitengeschlechts außer Acht bleiben, da sie nicht Arbeitnehmer des Betriebes seien. Eine differenzierende Auffassung möchte lediglich Zeitarbeitnehmer, die länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt sind, mit einbeziehen (§ 7 Abs. 2 BetrVG).

Die beiden Zahlen des Minderheiten- und des Mehrheitengeschlechts müssen dann jeweils durch 1, 2, 3 usw. geteilt und die so ermittelten Zahlen in eine Reihe gestellt werden. Auf jede Höchstzahl in den beiden Reihen entfällt einer der insgesamt zu besetzenden Betriebsratssitze. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, entscheidet das Los (§ 5 Abs. 2 WO).

Praxishinweis

Es gibt aber keine garantierte Mindestvertretung des Minderheitengeschlechts. Wenn diesem also nach dem d'Hondtschen Verfahren kein Betriebsratssitz zusteht, entfällt die Verpflichtung aus § 15 Abs. 2 BetrVG ersatzlos.

6.2.3 Drittes Geschlecht

Ungeklärt ist, wie § 15 Abs. 2 BetrVG in Bezug auf das sog. dritte Geschlecht zu handhaben ist. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits 2017 festgestellt, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht auch die geschlechtliche Identität derjenigen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen (BVerfG vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16). Die damit verbundene formalrechtliche Anerkennung des sogenannten dritten Geschlechts eröffnet Folgefragen bei der Betriebsratswahl, welche der Gesetzgeber bislang nicht beantwortet hat. Die geschlechtsneutrale Formulierung des § 15 Abs. 2 BetrVG lässt grundsätzlich ein umfassendes Geschlechtsverständnis aller drei Geschlechter zu. Demnach könnten auch Personen des dritten Geschlechts das „Geschlecht in der Minderheit“ im Betrieb darstellen.

Nach dem Wortlaut könnte die Norm zwar dahingehend ausgelegt werden, dass das Geschlecht in der Minderheit nunmehr das dritte Geschlecht sein könnte bzw. § 15 Abs. 2 BetrVG verfassungskonform durch Addition der beiden am geringsten vertretenen Geschlechter bei der Sitzbestimmung auf beide in der Minderheit befindlichen Geschlechter anzuwenden sei.

Ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 15 Abs. 2 BetrVG ist der Gesetzgeber 2010 jedoch von einem binären Verständnis der Geschlechter ausgegangen und beabsichtigte mit der Regelung die Frauenförderung im Rahmen der Betriebsratswahl. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 sind ungeachtet der Anerkennung des dritten Geschlechts keine Änderungen geschlechterbezogener Regelungen im BetrVG erfolgt. Zudem ergibt sich auch aus § 5 Abs. 1 S. 3 WO, welcher die Bestimmung des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 BetrVG ausgestaltet, dass der Gesetzgeber ein binäres Geschlechterverständnis zugrunde legt. Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass eine Pflicht zur Berücksichtigung des dritten Geschlechts im Rahmen von Betriebsratswahlen derzeit nicht besteht. Das bedeutet, dass dem dritten Geschlecht kein zwingender Anspruch auf einen Minderheitensitz zukommt.

Wird das dritte Geschlecht gleichwohl berücksichtigt, ist § 15 Abs. 2 BetrVG nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin jedenfalls nicht so auszulegen, dass gegebenenfalls nur das dritte Geschlecht hiervon profitiere, das im Verhältnis von Frauen und Männern in der Minderheit befindliche Geschlecht hingegen gar nicht mit Mindestsitzen berücksichtigt werde. Danach wären Frauen, soweit sie im Verhältnis zu Männern die Minderheit im Betrieb bilden, als Minderheitengeschlecht bei der Bestimmung der Mindestsitze und bei der nachfolgenden Besetzung zu berücksichtigen. Die Frage, ob und wie das dritte Geschlecht

im Rahmen von § 15 Abs. 2 BetrVG berücksichtigt werden könnte, hat das Arbeitsgericht hingegen offengelassen.

Praxishinweis

Derzeit ist die Frage der Berücksichtigung des dritten Geschlechts nicht (höchst-)richterlich entschieden. Es sprechen gute Argumente für das bisherige binäre System, insbesondere solange der Gesetzgeber § 15 Abs. 2 BetrVG nicht ändert. Sollte ein Beschäftigter sich gegenüber dem Arbeitgeber als Person des dritten Geschlechts zu erkennen geben, bedarf es einer innerbetrieblichen Risikoabwägung möglichst gemeinsam mit dem Wahlvorstand, ob am binären System festgehalten wird oder ob der Weg über ein trinäres System beschritten werden soll.

Unabhängig von der ungeklärten Rechtsfrage dürfte das Problem in der M+E Industrie geringe praktische Relevanz haben. Die Vorgaben des d'Hondtschen Höchstzahlenverfahrens werden nur in besonderen Einzelfällen zu einem Minderheitensitz für das dritte Geschlecht führen.

7 Wahlrecht

Das Recht zu wählen und gewählt zu werden

7.1 Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung)

Seit dem am 18. Juni 2021 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) sind nunmehr alle Arbeitnehmer, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb angehören, wahlberechtigt (§ 7 S. 1 BetrVG).

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

Wer Arbeitnehmer i. S. d. BetrVG ist, bestimmt sich zunächst nach § 5 BetrVG. Danach sind dies alle Arbeiter und Angestellten sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Ausdrücklich ausgenommen sind neben den in § 5 Abs. 2 BetrVG genannten Personen auch leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG. Sie sind bei der Betriebsratswahl weder wahlberechtigt, noch wählbar (BAG vom 04. Mai 2022 – 7 ABR 14/21).

Zu einzelnen Beschäftigtengruppen gilt Folgendes:

7.1.1 Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte (auch geringfügig, nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach § 8 SGB IV) sind wahlberechtigt.

7.1.2 Kurzzeitige Beschäftigung

Arbeitnehmer sind wahlberechtigt, selbst wenn sie nicht ständig beschäftigt, sondern etwa zur Aushilfe oder Probe bzw. befristet eingestellt sind. Aushilfskräfte, die am Wahltag in einem Arbeitsverhältnis stehen, sind ebenfalls wahlberechtigt, es sei denn, sie werden nur hin und wieder (geringfügig) für die Dauer eines bestimmten Einsatzes beschäftigt (BAG vom 12. November 2008 – 7 ABR 73/07; BAG vom 29. Januar 1992 – 7 ABR 27/91; BAG vom 12. November 2008 – 7 ABR 73/07). Dem Wahlvorstand steht hier ein gewisser Beurteilungsspielraum zu.

So genannte Ein-Euro-Jobber sind nicht wahlberechtigt, sie sind nach § 16d Abs. 7 S. 2 SGB II keine Arbeitnehmer.

7.1.3 Zeitweilige Abwesenheit

Keinen Einfluss auf das Wahlrecht hat eine durch Krankheit, Urlaub, Sonderurlaub, Mutterschutz, Elternzeit, Außendienstarbeit, Kurzarbeit, Heranziehung zum Katastrophenschutz (§ 9 KatSchErwG bzw. entsprechende Landeskatastrophenschutzgesetze) oder aufgrund von Eignungsübungen der Bundeswehr (§ 1 Abs. 1 EÜG) bedingte zeitweilige Abwesenheit vom Betrieb.

7.1.4 Räumlich weit entfernte Beschäftigung

Betriebszugehörig und damit wahlberechtigt sind auch die Arbeitnehmer, die dem Betrieb zugeordnet sind, ihre Tätigkeit aber außerhalb der Betriebsräume verrichten (BAG vom 24. Mai 2018 – 2 AZR 54/18; BAG vom 29. Januar 1992 – 7 ABR 27/91; BAG vom 22. März 2000 – 7 ABR 34/98). Arbeitnehmer, die regelmäßig, zeitweilig oder auf Dauer nicht im Betrieb selbst, sondern räumlich (weit) entfernt von diesem arbeiten, sind wahlberechtigt, wenn der Arbeitgeber mit ihrer Hilfe den arbeitstechnischen Zweck seines Betriebes verfolgt (z. B. Außendienstmitarbeiter, Kraftfahrer, Monteure) (BAG vom 10. März 2004 – 7 ABR 36/03).

Ist der Arbeitgeber Inhaber mehrerer Betriebe, kommt es für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung entscheidend darauf an, in welchem Betrieb der Arbeitnehmer tatsächlich eingegliedert ist; die Außendienstmitarbeiter gehören daher zu dem Betrieb, von dem die Entscheidungen über ihren Einsatz ausgehen und in dem somit die Leitungsmacht des Arbeitgebers ausgeübt wird (BAG vom 10. März 2004 – 7 ABR 36/03).

Grundsätzlich sind auch Arbeitnehmer wahlberechtigt, die zwar eine Arbeitsvertragsbeziehung zu einem inländischen Arbeitgeber haben, aber im Ausland tätig werden (BAG vom 22. März 2000 – 7 ABR 34/98). Erfasst werden aber nur solche Arbeitnehmer, bei deren Tätigkeit es sich um eine „Ausstrahlung“ des Inlandsbetriebs handelt. Dafür ist eine Beziehung zum Inlandsbetrieb erforderlich, die es rechtfertigt, die Auslandstätigkeit der im Inland entfalteten Betriebstätigkeit zuzurechnen (BAG vom 24. Mai 2018 – 2 AZR 54/18). Bei diesen Beschäftigten ist zwischen drei Fallvarianten zu unterscheiden.

- Werden diese Mitarbeiter ähnlich wie Außendienstmitarbeiter außerhalb einer festen betrieblichen Organisation im Ausland eingesetzt, so gehören sie weiter dem entsendenden Betrieb an (BAG vom 24. Mai 2018 – 2 AZR 54/18; BAG vom 07. Dezember 1989 – 2 AZR 228/89) und sind damit wahlberechtigt.
- Werden diese Mitarbeiter in einen ausländischen Betrieb integriert und die Arbeitgeberstellung auf diese Weise „gespalten“, so muss nach der Rechtsprechung des BAG davon ausgegangen werden, dass die zeitlich befristete Entsendung nicht zum Verlust der Betriebszugehörigkeit führt und damit die Wahlberechtigung erhalten bleibt (BAG vom 24. Mai 2018 – 2 AZR 54/18; BAG vom 25. April 1978 – 6 ABR 2/77).
- Bei zeitlich unbeschränktem Auslandseinsatz und Eingliederung des Arbeitnehmers in eine ausländische Organisationseinheit fehlt es an der Zugehörigkeit zu einem Inlandsbetrieb und somit auch an der Wahlberechtigung (BAG vom 24. Mai 2018 – 2 AZR

54/18; BAG vom 25. April 1978 – 6 ABR 2/77). Dies gilt gleichermaßen, wenn der Arbeitnehmer vom inländischen Betrieb nur für einen Auslandseinsatz eingestellt und anschließend dorthin entsandt wird (ErfK/Koch, 25. Auflage 2025, BetrVG § 1 Rn. 4).

7.1.5 Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Altersteilzeitler in der Freistellungsphase haben kein aktives Wahlrecht mehr, da sie aus dem Betrieb endgültig ausgeschieden und daher nicht mehr in die Betriebsorganisation eingegliedert sind (BAG vom 25. Oktober 2000 – 7 ABR 18/00 (Aufsichtsratswahl); BAG vom 16. April 2003 – 7 ABR 53/02 (§ 9 BetrVG)).

7.1.6 Gekündigte Beschäftigte

Gekündigten Arbeitnehmern steht das aktive Wahlrecht nur dann zu, wenn die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist oder wenn sie nach Ablauf der Kündigungsfrist während des Kündigungsschutzrechtsstreits tatsächlich weiterbeschäftigt werden (anderes gilt dagegen für die Wählbarkeit, vgl. [7.2](#)) (BAG vom 10. November 2004 – 7 ABR 12/04). Wird ein Arbeitnehmer nach erfolgreichem Kündigungsschutzverfahren tatsächlich nicht weiterbeschäftigt, so behält er dann sein aktives Wahlrecht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer annahmeverzugsbegründend keine Arbeit zuweist.

7.1.7 Berufsausbildung

Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, sind berechtigt, an der Betriebsratswahl teilzunehmen.

Sie sind zudem berechtigt, auch an der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) teilzunehmen. Mit der Änderung des § 60 Abs. 1 BetrVG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde die Altersgrenze von 25 Jahren bei Auszubildenden gestrichen. Damit sind auch Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, bei der JAV-Wahl aktiv wahlberechtigt, vgl. §§ 61 Abs. 1, 60 Abs. 1 BetrVG.

Zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind nicht nur Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, sondern auch Teilnehmer an anderen betrieblichen Maßnahmen zur Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, also z. B. auch Anlernlinge und Umschüler (BAG vom 10. Februar 1981 – 6 ABR 86/78). Das gilt auch für Schulabgänger, die im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen an eine Berufsausbildung herangeführt werden sollen (BAG vom 25. Oktober 1989 – 7 ABR 1/88) (vgl. die tariflichen Regelungen in den einzelnen Tarifgebieten).

Voraussetzung ist dafür zum einen, dass die berufliche Unterweisung aufgrund eines Vertrages mit dem ausbildenden Arbeitgeber erfolgt (BAG vom 16. November 2011 – 7 ABR 48/10; BAG vom 25. Oktober 1989 – 7 ABR 1/88 m. w. N.). Zum anderen muss der Ausbildungsteilnehmer in den Betrieb eingegliedert werden und er muss dort eine betrieblich-praktische Unterweisung erhalten, in der er beruflich aktiv tätig ist (BAG vom 16. November 2011 – 7 ABR 48/10; BAG vom 25. Oktober 1989 – 7 ABR 1/88). Das BAG hat das geforderte Vertragsverhältnis selbst in dem Fall angenommen, dass ein Umschüler oder Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen für jugendliche Arbeitslose dem Betrieb von der Arbeitsverwaltung zugewiesen und die Ausbildung mit öffentlichen Mitteln gefördert wird (BAG vom 10. Februar 1981 – 6 ABR 86/78).

Wird die Ausbildung abschnittsweise jeweils in verschiedenen Betrieben des Ausbildungsunternehmens oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens durchgeführt, besteht das aktive und passive Wahlrecht nur in dem die Ausbildung leitenden Stammbetrieb, wenn dort zentral mit bindender Wirkung für die anderen Betriebe die wesentlichen Entscheidungen getroffen werden, die das Ausbildungsverhältnis berühren und den Beteiligungsrechten des Betriebsrats unterliegen, also insbesondere über den betrieblichen generellen Ausbildungsplan, über Lage, Dauer, Folge und Inhalt der einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie über die Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit und über den Urlaub (BAG vom 13. März 1991 – 7 ABR 89/89).

In den anderen Betrieben besteht selbst in dem Zeitabschnitt, in dem dort ausgebildet wird, kein Wahlrecht (BAG vom 13. März 1991 – 7 ABR 89/89). Gleiches gilt, wenn ein Betrieb im Rahmen eines Ausbildungsverbundes zwischen mehreren Unternehmen während einzelner Ausbildungsabschnitte Auszubildende anderer Firmen ausbildet und ein Ausbildungsvertrag mit dem Inhaber dieses Betriebs nicht abgeschlossen worden ist.

Keine Berufsausbildung ist die informatorische Besichtigung des Betriebes, das bloße Zuschauen bei der Arbeitsleistung anderer sowie sonstige Maßnahmen, bei denen es dem Teilnehmer freisteht, ob er sich überhaupt betätigen will (BAG vom 25. Oktober 1989 – 7 ABR 1/88). Nicht zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind daher Personen, die lediglich im Betrieb Gelegenheit erhalten, ihre Diplomarbeit, Doktorarbeit oder Prüfungsarbeit anzufertigen. Um eine Berufsausbildung handelt es sich schließlich grundsätzlich auch dann nicht, wenn Schüler ein mehrwöchiges sog. Betriebspraktikum ableisten, um einen Einblick in die Arbeitswelt und Anregungen für die spätere Berufswahl zu gewinnen (BAG vom 08. Mai 1990 – 1 ABR 7/89 (zu § 99 BetrVG)).

Nicht wahlberechtigt sind Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben (überbetriebliche Ausbildungswerkstätten, Ausbildungszentren, Berufsbildungswerk, Berufsförderungswerk oder ähnlichen Einrichtungen), da sie nicht zur Belegschaft dieser Betriebe gehören (BAG vom 16. November 2011 – 7 ABR 48/10; BAG vom 26. Januar 1994 – 7 ABR 13/92; BAG vom 21. Juli 1993 – 7 ABR 35/92; BAG vom 20. März 1996 – 7 ABR 34/95; BAG vom 12. September 1996 – 7 ABR 61/95).

Solche Auszubildenden sind auch dann nicht wahlberechtigt, wenn in dem Ausbildungsbetrieb neben dem Betriebszweck „Vermittlung einer Berufsausbildung“ noch weitere

(untergeordnete) arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden (BAG vom 16. November 2011 – 7 ABR 48/10). Berufliche Rehabilitanden sind ebenfalls nicht wahlberechtigt (BAG vom 12. Februar 1997 – 7 ABR 36/96; BAG vom 26. Januar 1994 – 7 ABR 13/92).

7.1.8 Praktikanten und Studenten

Soweit Volontäre und Praktikanten zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, werden sie ebenfalls zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung BT-Drs. 11/2474, 11).

Auch Studenten im Rahmen eines dualen Studiums an den in vielen Bundesländern bestehenden Berufsakademien bzw. Dualen Hochschulen gelten als zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt. An dieser arbeitsrechtlichen Beurteilung ändert sich auch durch das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG vom 01. Dezember 2009 – B 12 R4/08 R) zur Versicherungspflicht der Studenten im Ergebnis nichts, zumal diese Entscheidung kurz darauf gesetzlich korrigiert wurde (Durch das 4. Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze wurde ab 01. Januar 2012 die Versicherungspflicht für dual Studierende einheitlich für alle Versicherungszweige geregelt).

Als Bestandteil einer (Fach)-Hochschulausbildung vorgeschriebene Praktika (praktische Studiensemester) sind hingegen keine Berufsausbildung, sofern es sich ausschließlich um Hochschul- oder Fachhochschulmaßnahmen handelt (BAG vom 15. März 2006 – 7 ABR 39/05, BAG vom 30. Oktober 1991 – 7 ABR 11/91).

Nach Auffassung des BAG (BAG vom 30. Oktober 1991 – 7 ABR 11/91) gilt dies allerdings schon dann nicht mehr, wenn die Studienordnung vorsieht, dass die Studenten während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum Betriebsinhaber stehen, und deshalb der betriebliche Teil der Ausbildung den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Arbeitgeber erfordert, der Arbeitgeber die Ausbildung auf betrieblicher Ebene eigenverantwortlich durchführt und der Student während des Praktikums in den Betrieb eingegliedert wird. In diesen Fällen soll es sich um Berufsausbildung handeln.

7.1.9 Zeitarbeitnehmer

Zeitarbeitnehmer sind im Rahmen aller Überlassungskonstellationen (Konzernleihe und Leihe von Zeitarbeitsunternehmen) nach § 7 S. 2 BetrVG aktiv wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (sollen).

Damit setzt die Wahlberechtigung von Zeitarbeitnehmern voraus, dass sie erstens am (ersten) Wahltag im Betrieb beschäftigt sind und sie zweitens entweder bereits mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt wurden oder sie nach dem zugrunde liegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden sollen. Maßgeblich ist also, dass der Wahltag in die Einsatzzeit fällt und diese insgesamt mehr als drei

Monate beträgt, wobei der Wahltag auch auf den ersten (BT-Drs. 14/5741, 36) oder den letzten Einsatztag des Zeitarbeitnehmers fallen kann.

Zeitarbeitnehmer, die über längere Zeit hinweg mit Unterbrechungen mehrfach im Betrieb eingesetzt wurden und deren Einsatz nur zusammengerechnet den Dreimonatszeitraum überschreitet, sind nicht aktiv wahlberechtigt.

Bei Unterbrechungen von ein oder zwei Tagen oder bei kurzzeitigen Unterbrechungen, bei denen die „Anschlussbeschäftigung“ schon am Ende der vorhergehenden Einsatzzeit feststeht, ist jedoch davon auszugehen, dass die Einsatzzeiten zu addieren sind.

Praxishinweis

Sollten zunächst wahlberechtigte Zeitarbeitnehmer jedoch bis zum Abschluss der Stimmabgabe wieder aus dem Betrieb ausscheiden, ist die Wählerliste entsprechend zu korrigieren (§ 4 Abs. 3 S. 2 WO).

Bei Überlassung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Konzernleihe bleibt nach Auffassung des BAG das Wahlrecht im entsendenden Betrieb erhalten (BAG vom 22. März 2000 – 7 ABR 34/98). Dies gilt auch für Personalführungsgesellschaften, deren einziger Zweck die Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ist, um diese zu anderen Konzernunternehmen zu entsenden (BAG vom 20. April 2005 – 7 ABR 20/04). Die Arbeitnehmer sind bei ihrem Vertragsarbeitgeber (Verleiher) wahlberechtigt. Liegen zusätzlich die Voraussetzungen des § 7 S. 2 BetrVG vor, hat der Arbeitnehmer auch ein Wahlrecht im Einsatzbetrieb.

7.1.10 Führungskräfte in einer unternehmensinternen Matrixstruktur

Kennzeichnend für Matrixorganisationen ist, dass Arbeitnehmer fach- und funktionsübergreifend auf verschiedene Projekte verteilt mit Arbeitnehmern eines anderen Betriebes zusammenarbeiten. Geführt werden diese Arbeitnehmer von sogenannten Matrix-Managern bzw. Matrix-Führungskräften, die keine leitenden Angestellten sind. Diese haben die fachliche Weisungsbefugnis gegenüber Arbeitnehmern in unterschiedlichen Betrieben des Unternehmens.

Die aktive Wahlberechtigung nach § 7 S. 1 BetrVG erfordert neben der Arbeitnehmereigenschaft auch die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung zum Betrieb. Die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb wird durch die Eingliederung in die Betriebsorganisation begründet. Wie sich dies in Bezug auf Matrix-Führungskräfte verhält, war bislang umstritten. Unklar war insbesondere, ob der Begriff der Eingliederung i. S. d. § 7 S. 1 BetrVG einheitlich mit dem Begriff der Eingliederung im Rahmen der personellen Mitbestimmung i. S. d. § 99 BetrVG zu verstehen und die dazu vom BAG entwickelten Kriterien zur Eingliederung von Matrix-Führungskräften (BAG vom 14. Juni 2022 – 1 ABR 13/21; BAG vom 22. Oktober 2019 – 1 ABR 13/18; BAG vom 12. Juni 2019 – 1 ABR 5/18) anzuwenden sind

oder der Eingliederungsbegriff hier auseinanderfallen kann. Dies wurde in Bezug auf die Wahlberechtigung von Matrix-Führungskräften, die in dem Betrieb, in dem gewählt wird, zwar Arbeitnehmer führen, selbst aber einem anderen Standort zugeordnet sind und teilweise aus dem „Homeoffice“ arbeiten, von den Instanzgerichten unterschiedlich beurteilt (LAG Baden-Württemberg vom 13. Juni 2024 – 3 TaBV 1/24: kein aktives Wahlrecht, Matrix-Führungskräfte dürfen nur in ihrem Stammbetrieb wählen, Eingliederungskriterien des BAG i. S. d. § 99 BetrVG sind wegen unterschiedlicher Normzwecke nicht vollumfänglich auf die nach § 7 S. 1 BetrVG vorzunehmende Beurteilung der Wahlberechtigung übertragbar; a. A. LAG Hessen vom 22. Januar 2024 – 16 TaBV 98/23: Begriff der Eingliederung in § 99 und in § 7 BetrVG ist identisch (anhängig beim BAG unter 7 ABR 7/24); LAG München v. 22. Mai 2024 – 11 TaBV 86/2, wonach die Rechtsprechung des BAG, die überwiegend zu § 99 BetrVG ergangen ist, auch auf die Frage der Wahlberechtigung gemäß § 7 BetrVG übertragbar ist (anhängig beim BAG unter 7 ABR 16/24)). Das BAG ist ausweislich der bislang nur als Pressemitteilung vorliegenden Entscheidung der Auffassung, dass es möglich sei, in mehreren Betrieben aktiv wahlberechtigt zu sein. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb eingegliedert und damit in diesem wahlberechtigt ist, stehe seiner Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegen (BAG vom 22. Mai 2025 – 7 ABR 28/24 (PM)).

Praxishinweis

Die Frage, ob Matrix-Führungskräfte in mehrere Wählerlisten (§ 2 WO) einzutragen sind, ist praktisch von entscheidender Bedeutung. Sie hat nicht nur erhebliche Relevanz für die Größenverhältnisse des Betriebs und damit des zu wählenden Gremiums (§ 9 BetrVG). Eine falsche Zuordnung von Arbeitnehmern zum Betrieb kann auch ein Grund für eine Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG) sein.

Unternehmen mit internen Matrixstrukturen sollten untersuchen, in welche Betriebe Matrix-Führungskräfte tatsächlich eingegliedert sind. Für diese Zuordnung ist dabei neben dem „Stammbetrieb“ für jede einzelne Führungskraft die – möglicherweise auch wechselnde – Weisungsbeziehung zu Arbeitnehmern anderer Betriebe zu prüfen. Da das BAG in seiner jüngsten Entscheidung vermutlich den bereits zu § 99 BetrVG entwickelten Maßstab zugrunde legt, sollte sich zunächst an den hierzu entwickelten Kriterien zur Eingliederung von Matrix-Führungskräften orientiert werden (BAG vom 14. Juni 2022 – 1 ABR 13/21; BAG vom 22. Oktober 2019 – 1 ABR 13/18; BAG vom 12. Juni 2019 – 1 ABR 5/18). Danach ist eine Person in den Betrieb eingegliedert, wenn sie zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit verwirklicht. Entscheidend soll dabei sein, ob der Arbeitgeber mithilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des jeweiligen Betriebs verfolgt. Der arbeitstechnische Zweck kann auch in mehreren Betrieben verfolgt werden und eine gleichzeitige Eingliederung in mehreren Betrieben möglich sein. Nicht erforderlich soll sein, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet. Ist die Führungskraft in Wahrnehmung ihrer Aufgaben allerdings auch tatsächlich – partiell – im Betrieb anwesend, soll dies ein gewichtiges Indiz für eine Eingliederung in die betrieblichen Arbeitsabläufe darstellen. Von einer Eingliederung ist nach Auffassung des BAG

auszugehen, wenn die Führungskraft zur Durchführung der ihr obliegenden Aufgaben mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern regelmäßig zusammenarbeiten muss und damit ihre fachlichen Weisungsbefugnisse auch tatsächlich wahrnimmt (BAG vom 14. Juni 2022 – 1 ABR 13/21).

Unklar bleibt, ob sich die Entscheidung des BAG auf die Wählbarkeit (§ 8 BetrVG) spiegelbildlich auswirkt und Matrix-Führungskräfte in mehreren Betrieben in den Betriebsrat gewählt werden könnten. Da sich die Wählbarkeit nach der Wahlberechtigung richtet, ist dies wahrscheinlich, wenngleich der Pressemitteilung nicht entnehmbar.

Weiter bleibt im Unklaren, ob die – zu unternehmensinternen Matrixstrukturen ergangene – BAG-Entscheidung auch Auswirkungen in Bezug auf unternehmensübergreifende Matrixorganisationen (also Matrixorganisationen, die aus Betrieben mehrerer Unternehmen bestehen) oder auch auf internationale Konzern- und Unternehmensstrukturen (Vgl. zur Frage der Einstellung i. S. d. § 99 BetrVG: LAG Bremen vom 02. Mai 2024 – 2 TaBV 2/23; LAG Schleswig-Holstein vom 18. Januar 2022 – 2 TaBV 25/21; LAG Köln vom 17. Juli 2020 – 9 TaBV 73/19) hat. In diesem Kontext bleiben auch die Folgeentscheidungen des BAG (7 ABR 7/24 und 7 ABR 16/24) abzuwarten.

7.1.11 Heimarbeiter

Heimarbeiter sind für den Betrieb wahlberechtigt, für den sie in der Hauptsache tätig sind (§ 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG) (BAG vom 27. September 1974 – 1 ABR 90/73).

7.1.12 Übersicht – Wahlberechtigung ausgewählter Beschäftigtengruppen

Tabelle 3

Wahlberechtigung ausgewählter Beschäftigtengruppen

Heimarbeiter	JA	Betrieb mit Tätigkeitsschwerpunkt
Zeitweilige Abwesenheit	JA	Krankheit, Elternzeit, Kurzarbeit
räumlich weite Entfernung (Außendienstmitarbeiter, Kraftfahrer, Monteure)	JA	Unterstützung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes (Zuordnungsfrage)
ins Ausland entsandte Arbeitnehmer	JA/NEIN	Einsatz außerhalb einer festen betrieblichen Organisation = JA Einsatz innerhalb einer festen betrieblichen Organisation zeitlich befristet = wohl JA Einsatz innerhalb einer festen betrieblichen Organisation auf Dauer = NEIN
Altersteilzeit	Arbeitsphase	JA
	Freistellungsphase	NEIN
Teilzeitbeschäftigte	JA	
Geringfügig Beschäftigte	JA	
Aushilfskräfte	JA	normalerweise während des größten Teils des Jahres im Betrieb tätig
Gekündigte Arbeitnehmer	JA	Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen
1-Euro-Jobber	NEIN	
Zeitarbeitnehmer (im Einsatzbetrieb)	JA	Einsatz länger als drei Monate
Auszubildende	JA	ab dem 16. Lebensjahr
Volontäre & Praktikanten	JA	wenn zur Arbeitsleistung verpflichtet
Studenten als Praktikanten o. ä.	NEIN	bei vorgeschriebenen Praxissemestern

7.2 Passives Wahlrecht (Wählbarkeit)

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören (§ 8 Abs. 1 BetrVG). Zwar wurde das Mindestalter für die aktive Wahlberechtigung im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes von 18 auf 16 Jahre abgesenkt. Durch die Ergänzung eines Mindestalters von 18 Jahren in § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz bleibt es aber für die passive Wählbarkeit beim Mindestalter von 18 Jahren.

Es genügt nicht allein die arbeitsvertragliche Begründung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer muss auch eine – und sei es auch nur eine geringe – tatsächliche, arbeitsmäßige (tätigkeitsbezogene) Verknüpfung zum Betrieb haben (BAG vom 28. November 1977 – 1 ABR 40/76; ErfK/Koch, 25. Auflage 2025, BetrVG § 8 Rn. 3).

Ausgenommen ist, wer öffentliche Ehrenämter nicht bekleiden darf oder wem die Wählbarkeit durch Richterspruch abgesprochen worden ist (§ 8 Abs. 1 S. 3 BetrVG).

Praxishinweis

Die Frage, ob sich die jüngste Entscheidung des BAG zu Matrix-Führungskräften auch auf die Wählbarkeit auswirkt und Matrix-Führungskräfte in mehreren Betrieben in den Betriebsrat gewählt werden können, ist bislang offen. Da gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG die Wählbarkeit mit der Wahlberechtigung verknüpft ist, besteht die Wahrscheinlichkeit, dass das BAG auch ein passives Wahlrecht von Matrix-Führungskräften anerkennt (vgl. hierzu die Ausführungen in [7.1.10](#)). Diesbezüglich bleiben jedoch zunächst die Entscheidungsgründe abzuwarten.

7.2.1 Gekündigte Beschäftigte

Gekündigte Arbeitnehmer, die Kündigungsschutzklage erhoben haben, sind nach Ablauf der Kündigungsfrist weiterhin wählbar und zwar auch dann, wenn sie während des Kündigungsschutzverfahrens nicht weiterbeschäftigt werden (BAG vom 10. November 2004 – 7 ABR 12/04; BAG vom 14. Mai 1997 – 7 ABR 26/96) (anderes gilt dagegen für das aktive Wahlrecht (BAG vom 10. November 2004 – 7 ABR 12/04), vgl. unter [7.1.6](#)).

Diese Unterscheidung zwischen Wählbarkeit (§ 8 BetrVG) und Wahlberechtigung (§ 7 BetrVG) bei gekündigten und nicht weiterbeschäftigten Arbeitnehmern folgt aus dem unterschiedlichen Schutzzweck beider Normen (BAG vom 10. November 2004 – 7 ABR 12/04). Der Arbeitgeber hätte es anderenfalls in der Hand, die Wählbarkeit eines Arbeitnehmers herbeizuführen, indem er ihm die tatsächliche Weiterbeschäftigung anbietet, oder sie auszuschließen, indem er die Weiterbeschäftigung verhindert. Im Falle der Wahl ist der gekündigte Arbeitnehmer, sofern er nicht im Betrieb weiterbeschäftigt wird oder diesen Anspruch gerichtlich durchgesetzt hat, bis zur rechtskräftigen Entscheidung über seine Klage

an der Ausübung des Betriebsratsamtes gehindert. Er wird so lange von einem Ersatzmitglied vertreten, das bei rechtskräftiger Klageabweisung endgültig an seine Stelle tritt (§ 25 Abs. 1 BetrVG).

7.2.2 Zeitweilige Abwesenheit

Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, sind regelmäßig wählbar, da sie – anders als Altersteilzeitler (dazu sogleich) – in den Betrieb zurückkehren, ihn also nicht endgültig verlassen. Sie sind jedoch für die Zeit der Elternzeit an der Ausübung des Betriebsratsamtes i. d. R. verhindert (§ 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

7.2.3 Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Altersteilzeitler sind ab Beginn der Freistellungsphase nicht mehr wählbar; es fehlt die arbeitsmäßige Verknüpfung zum Betrieb (BAG vom 16. April 2003 – 7 ABR 53/02; BAG vom 25. Oktober 2000 – 7 ABR 18/00).

7.2.4 Zeitarbeitnehmer

Zeitarbeitnehmer sind gem. § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG im Einsatzbetrieb nicht wählbar (BAG vom 20. April 2005 – 7 ABR 20/04). Ihnen steht nur das aktive Wahlrecht zu (§ 2 Abs. 3 S. 2 WO; vgl. unter [7.1.9](#)). Allerdings ist bei einem unmittelbaren Wechsel zum Einsatzbetrieb als Arbeitnehmer die Einsatzzeit als Zeitarbeitnehmer auf die Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten anzurechnen (BAG vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11).

Tabelle 4

Übersicht – Wählbarkeit ausgewählter Beschäftigtengruppen

Gekündigte Arbeitnehmer, die Kündigungsschutzklage erhoben haben		JA	auch nach Ablauf der Kündigungsfrist
Zeitarbeitnehmer (im Einsatzbetrieb)		NEIN	
Altersteilzeit	Arbeitsphase	JA	
	Freistellungsphase	NEIN	
Elternzeit		JA	für die Dauer der Elternzeit verhindert (Vertretung durch Ersatzmitglied)

8 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

Schutz des Wahlvorstands und der Beteiligten

8.1 Vorbereitungshandlungen – Kündigungsschutz für Vorfeldinitiatoren

Nach § 15 Abs. 3b KSchG, der im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes eingeführt wurde, ist auch die verhaltens- oder personenbedingte Kündigung von sog. „Vorfeldinitiatoren“, d. h. Arbeitnehmern, die sich vor der Veröffentlichung des Einladungsschreibens zu einer Wahlversammlung für die Gründung eines Betriebsrats einsetzen, 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.

Eine notwendige betriebsbedingte ordentliche Kündigung bleibt unverändert möglich. Auch eine außerordentliche Kündigung bleibt grundsätzlich zulässig. Die außerordentliche Kündigung von sog. Vorfeldinitiatoren dürfte auch nicht an die vorherige Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG gebunden sein. Anders als in § 15 Abs. 3 KSchG wird in § 15 Abs. 3b KSchG nicht ausdrücklich auf § 103 BetrVG Bezug genommen (so auch HaKo-KSchR/Nägele-Berkner, 8. Auflage 2025, KSchG § 15 Rn. 30).

Unter Vorbereitungshandlung ist jedes für Dritte erkennbare Verhalten zu verstehen, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist. Darunter fallen nach den Ausführungen der Gesetzesbegründung 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 (BT-Drs. 19/28899, S. 24).

Um vom erweiterten Kündigungsschutz zu profitieren, muss der Beschäftigte außerdem eine öffentlich beglaubigte Erklärung nach § 129 BGB mit dem Inhalt abgegeben haben, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat zu errichten. Ausweislich der Gesetzesbegründung kann diese Absichtserklärung vom Beschäftigten selbst verfasst werden und soll folgende Angaben enthalten: Name, Geburtsdatum und Adresse des Beschäftigten, die möglichst konkrete Bezeichnung des Unternehmens und von dessen Betrieb, in dem der Beschäftigte die Betriebsratsgründung anstrebt sowie die Erklärung der Absicht hierzu (BT-Drs. 19/28899, S. 25).

Zeitlich beginnt der Kündigungsschutz mit der Beglaubigung der Unterschrift unter der Absichtserklärung. Er endet mit dem Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder

Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 S. 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 S. 1 BetrVG, spätestens jedoch drei Monate nach dem Zeitpunkt der Beglaubigung.

Unklar ist, ob der Beschäftigte sich nach einer Kündigung auch dann auf seinen Sonderkündigungsschutz berufen kann, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung noch nichts von der Stellung des Arbeitnehmers als „Vorfeldinitiator“ wusste und der Arbeitnehmer diesen Umstand auch nach Ausspruch der Kündigung nicht unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber mitgeteilt hatte. Im Gegensatz zur Regelung des § 17 Abs. 1 S. 1 MuSchG fehlt eine Regelung, die den Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber bei einer Kündigung über seinen besonderen Schutz aus § 15 Abs. 3b KSchG in Kenntnis zu setzen. Es dürfte u. E. davon auszugehen sein, dass – in zumindest analoger Anwendung des Rechtsgedankens des § 17 Abs. 1 S. 1 MuSchG – der besondere Kündigungsschutz verwirkt wird, wenn der Beschäftigte sich nicht unverzüglich nach der Kündigung darauf beruft und die erforderliche beglaubigte Erklärung vorlegt.

8.2 Wahlvorstand

8.2.1 Aufgaben und Bestellung

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 (§ 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

In Betrieben, in denen das vereinfachte einstufige Wahlverfahren gilt, ist diese Frist auf vier Wochen verkürzt (§ 17a Nr. 1 BetrVG); diese Frist ist sehr knapp bemessen, so dass sorgsame Betriebsräte auch im vereinfachten Wahlverfahren die Wahl schon früher einleiten werden.

Der Arbeitgeber kann den Wahlvorstand nicht bestellen. Er kann aber ebenso wie der Betriebsrat oder die Gewerkschaft dem bestellten Wahlvorstand Hinweise und Anregungen für seine Tätigkeit geben, ohne gegen das in § 20 BetrVG aufgestellte Verbot der Wahlbeeinflussung zu verstoßen.

8.2.2 Zusammensetzung und Sitzungsformen

Der Wahlvorstand besteht gem. § 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG aus drei Wahlberechtigten. Ihm sollen Frauen und Männer angehören (§ 16 Abs. 1 S. 5 BetrVG).

Der Betriebsrat oder die Betriebsversammlung kann ausnahmsweise die Zahl erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. In jedem Fall muss die Mitgliederzahl aber ungerade sein (§ 16 Abs. 1 S. 2, 3 BetrVG).

Die mögliche Erhöhung der Mitgliederzahl des Wahlvorstands kann vor allem bei betriebsorganisatorischen Besonderheiten in Betracht kommen, nicht jedoch allein mit der Begründung, dass sämtliche Abteilungen im Wahlvorstand vertreten sein sollen.

Praxishinweis

Zur Vermeidung von Fehlern des Wahlvorstands – etwa im Hinblick auf die Festlegung der Wahlberechtigten – kann es sinnvoll sein, dass ein Mitglied der Personalabteilung im Wahlvorstand vertreten ist.

Im vereinfachten Wahlverfahren kann der Betriebsrat die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder nicht erhöhen, § 16 Abs. 1 S. 2 und 3 BetrVG finden keine Anwendung. Hier besteht der Wahlvorstand immer aus drei Personen (§ 17a Nr. 2 BetrVG, § 29 WO).

Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden (§ 16 Abs. 1 S. 4 BetrVG). Die Bestellung erfolgt durch Mehrheitsbeschluss des Betriebsrats. Sie kann in der Gestalt erfolgen, dass für jedes Wahlvorstandsmitglied ein konkretes Ersatzmitglied benannt wird. Es ist aber ebenso möglich, dass ein Ersatzmitglied für mehrere oder alle Mitglieder bestimmt wird. Gleichfalls ist möglich, dass mehrere Ersatzmitglieder für ein oder mehrere Mitglieder bestimmt werden, wobei in diesem Fall aber die Reihenfolge des Nachrückens festgelegt sein muss. Eine Verpflichtung, überhaupt Ersatzmitglieder zu bestellen, gibt es hingegen nicht. Sie ist daher nicht zwingend und ihr Fehlen hat keine Auswirkungen auf die Gültigkeit der Wahl. Es wird allgemein für zulässig gehalten, nur ein Ersatzmitglied für mehrere Mitglieder des Wahlvorstands zu bestellen.

Zusätzlich kann jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft, der kein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört, einen dem Betrieb angehörenden (wahlberechtigten) Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden (§ 16 Abs. 1 S. 6 BetrVG).

Die Sitzungen des Wahlvorstands finden grundsätzlich als Präsenzsitzung statt (vgl. § 1 Abs. 3 S. 2 WO in der seit dem 15. Oktober 2021 geltenden Fassung). Hiervon abweichend kann der Wahlvorstand unter den in § 1 Abs. 4 WO genannten Voraussetzungen Sitzungen und Beschlussfassungen auch mittels Video- und Telefonkonferenz einschließlich online gestützter Anwendungen durchführen. Diese Möglichkeit wurde durch die Verordnung zur Änderung der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 08. Oktober 2021 (verkündet am 14. Oktober 2021) eingeführt.

Dabei können sowohl einzelne teilnahmeberechtigte Personen zugeschaltet oder die Sitzung kann ausschließlich als Video- oder Telefonkonferenz mit den teilnahmeberechtigten Personen durchgeführt werden. Ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, steht in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Wahlvorstands. Es muss allerdings sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis

nehmen können (§ 1 Abs. 4 S. 3 WO). Ebenso darf die Sitzung nicht aufgezeichnet werden (§ 1 Abs. 4 S. 4 WO).

§ 1 Abs. 4 S. 2 WO bestimmt, in welchen Fällen der Wahlvorstand abweichend von S. 1 auch bei nicht öffentlicher Sitzung immer in Präsenz tagen muss.

8.2.3 Besondere Formen der Bestellung/Ersatzbestellung

8.2.3.1 Betrieb mit Betriebsrat

Hat der Betriebsrat beim normalen Wahlverfahren acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit noch keinen Wahlvorstand bestellt, so bestellt das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand, wenn mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft dies beantragen (§ 16 Abs. 2 S. 1 BetrVG).

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren: drei Wochen, § 17a Nr. 1 BetrVG.

In dem Antrag der Arbeitnehmer oder der Gewerkschaft können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes gemacht werden. Hieran ist das Arbeitsgericht jedoch nicht gebunden, es unterliegt nach § 16 Abs. 2 S. 1, Hs. 2 BetrVG aber den für den Betriebsrat geltenden Vorgaben an die Mitgliederzahl und Geschlechterzusammensetzung. In Betrieben mit regelmäßig mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern kann das Arbeitsgericht auch nicht-betriebsangehörige Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft in den Wahlvorstand berufen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist (§ 16 Abs. 2 S. 3 BetrVG). Die Erforderlichkeit wird angenommen, wenn nicht genügend wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes zur Übernahme des Wahlvorstandsamtes bereit oder in der Lage sind.

Gem. § 16 Abs. 3 S. 1 BetrVG kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen, wenn der Betriebsrat im normalen Wahlverfahren acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand bestellt hat. Dies gilt auch im Falle einer bereits erfolgten Anrufung des Arbeitsgerichts zur Ersatzbestellung bis zur rechtskräftigen Entscheidung (Prioritätsprinzip). Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren: drei Wochen, § 17a Nr. 1 BetrVG.

8.2.3.2 betriebsratslose Betriebe

In bisher betriebsratslosen Betrieben wird der Wahlvorstand vom Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, vom Konzernbetriebsrat bestellt (§ 17 Abs. 1 BetrVG).

Praxishinweis

Es darf aber zu keiner informellen Betriebsversammlung eingeladen werden (BAG vom 16. November 2011 – 7 ABR 28/10).

Besteht weder ein Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat oder bleiben diese untätig, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung im Betrieb von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Für die Einladung zur Betriebsversammlung sollte mindestens eine Frist von sieben Tagen beachtet werden. Zwar enthält § 17 BetrVG keine Mindestfrist; § 28 Abs. 1 S. 2 WO für das vereinfachte Wahlverfahren bietet aber gute Anhaltspunkte.

Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen (§ 17 Abs. 3 BetrVG).

Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren wird der Wahlvorstand in betriebsratslosen Betrieben in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt (§ 17a Nr. 3 BetrVG). Hierfür gelten die besonderen Vorschriften der §§ 28 ff. WO. Außerdem muss die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands stattfinden (§ 14a Abs. 1 S. 3 BetrVG).

Findet im betriebsratslosen Betrieb trotz ordnungsgemäßer (BAG vom 26. Februar 1992 – 7 ABR 37/91; BAG vom 20. Februar 2019 – 7 ABR 40/17) Einladung keine Betriebs- oder Wahlversammlung statt (Alt. 1) oder wählt die Betriebs- oder Wahlversammlung keinen Wahlvorstand (Alt. 2), kann ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern (i. S. d. § 7 Abs. 1 BetrVG) oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bestellen (§§ 17 Abs. 4, 17a Nr. 4 BetrVG). Voraussetzung ist daher zunächst, dass ordnungsgemäß zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung eingeladen wurde. Ist dies nicht der Fall, scheidet eine Bestellung des Wahlvorstands durch das Gericht von vorneherein aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine für die Einladung notwendige Mitwirkungshandlung unterlassen hat (BAG vom 26. Februar 1992 – 7 ABR 37/91). Wurde zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung ordnungsgemäß eingeladen, ist die Alt. 1 erfüllt, wenn nicht mindestens drei Arbeitnehmer der Einladung gefolgt und zum angegebenen Zeitpunkt im Versammlungsraum anwesend waren. Hat eine Wahl- oder Betriebsversammlung stattgefunden, ist die Alt. 2 jedenfalls dann erfüllt, wenn in der Wahl- oder Betriebsversammlung in einem Wahlgang keine erforderliche Mehrheit zustande gekommen ist. Nicht erforderlich ist, dass weitere Wahlgänge stattgefunden haben (BAG vom 20. Februar 2019 – 7 ABR 40/17). Nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein muss gar kein Wahlgang stattgefunden haben. Das Arbeitsgericht könne den Wahlvorstand auch dann bestellen, wenn die Teilnehmenden der Betriebsversammlung mehrheitlich eine Vertagung dieser Versammlung mit der Folge beschließen, dass kein erster Wahlgang zustande kommt. Die Fortsetzung der vertagten Wahlversammlung ist keine Voraussetzung für die gerichtliche Bestellung.

Ein gekündigter Arbeitnehmer verliert am Ende seiner Kündigungsfrist mit der Wahlberechtigung auch die Antragsbefugnis. Die Antragsberechtigung muss noch im Zeitpunkt der letzten Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz bestehen. Sie entfällt im Fall der Antragstellung durch einen Arbeitnehmer, wenn dieser im Verlauf des Verfahrens aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und dadurch seine Wahlberechtigung verliert (BAG vom 20. Februar 2019 – 7 ABR 40/17). Die Bestellung des Wahlvorstandes durch das Arbeitsgericht hat nur subsidiäre Bedeutung. Die Betriebsversammlung kann auch weiterhin von sich aus den Wahlvorstand wählen, jedenfalls so lange, wie eine rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichtes noch nicht vorliegt (BAG vom 19. März 1974 – 1 ABR 87/73).

8.2.4 Besonderer Kündigungsschutz für Wahlvorstandsmitglieder und einladende Arbeitnehmer (Wahlinitiatoren)

8.2.4.1 Mitglieder des Wahlvorstandes

Die Mitglieder des Wahlvorstandes genießen besonderen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder. Vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses kann ihnen nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, § 15 Abs. 3 KSchG. Werden die Mitglieder des Wahlvorstandes auf Antrag durch das Arbeitsgericht bestellt, beginnt der besondere Kündigungsschutz mit Verkündung des Einsetzungsbeschlusses. Auf die formelle Rechtskraft des Beschlusses kommt es nicht an (BAG vom 26. November 2009 – 2 AZR 185/08). Zurückgetretene Mitglieder des Wahlvorstandes haben den besonderen Kündigungsschutz bis zum Ablauf von sechs Monaten nach der Amtsniederlegung (BAG vom 09. Oktober 1986 – 2 AZR 650/85). Der nachwirkende sechsmonatige Kündigungsschutz entfällt aber, wenn die Mitgliedschaft im Wahlvorstand durch gerichtliche Entscheidung beendet wird (§ 15 Abs. 3 S. 2 KSchG).

Der besondere Kündigungsschutz erfasst jedoch nicht Bewerber für das Amt des Wahlvorstandes. Sie sind keine „Wahlbewerber“ im Sinne von § 103 BetrVG, § 15 Abs. 3 KSchG (BAG vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 505/13). Allein der Status als vorgeschlagener Kandidat für den Wahlvorstand ist nicht ausreichend (BAG vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 505/13).

Auch die Wahl zum Wahlvorstand in einer Wahlversammlung muss mit der unverzichtbaren Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gemäß § 17 Abs. 2 S. 1 BetrVG erfolgen.

Soll einem Mitglied des Wahlvorstandes in der Zeit von seiner Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses aus wichtigem Grund gekündigt werden, ist zu der Kündigung außerdem die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich (§ 15 Abs. 3 S. 1 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG). Wird der Betrieb stillgelegt oder die Betriebsabteilung des Wahlvorstandsmitglieds, ist die Kündigung – ohne Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG – möglich.

8.2.4.2 Einladende Arbeitnehmer (Wahlinitiatoren)

Die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern, die entweder zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen oder beim Arbeitsgericht die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen, ist unzulässig. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt nach den Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz für die ersten sechs (vormals drei) in der Einladung oder die ersten drei (vormals sechs) in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer und nur bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Wird kein Betriebsrat gewählt, verlängert sich der besondere Kündigungsschutz auf drei Monate ab der Einladung bzw. der Antragstellung (§ 15 Abs. 3a S. 2 KSchG).

Voraussetzung für den besonderen Schutz des § 15 Abs. 3a KSchG ist, dass die Einladung korrekt ist, diese also Zeitpunkt, Ort, Gegenstand der Betriebsversammlung sowie die Einladenden enthält und so bekannt gemacht wird, dass alle Arbeitnehmer des Betriebes Kenntnis nehmen können und die Möglichkeit erhalten, an der Versammlung teilzunehmen.

Eine fristlose Kündigung bleibt nach allgemeinen Grundsätzen zulässig. Anders als bei Mitgliedern des Wahlvorstandes ist die außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber allerdings nicht an die vorherige Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG gebunden.

8.2.5 Rechtsstellung der Wahlvorstandsmitglieder

Die Mitglieder des Wahlvorstandes dürfen zugleich als Wahlbewerber aufgestellt werden, Wahlvorschläge unterzeichnen und sich um Stützunterschriften bemühen (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23).

Sie können – wie die Mitglieder des Betriebsrats – für ihre Tätigkeit keine besondere Vergütung verlangen. Für notwendige Arbeitsversäumnisse infolge der Betätigung im Wahlvorstand haben Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes (§ 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG).

Sie müssen darlegen und ggf. beweisen, dass die versäumte Arbeitszeit zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich war (BAG vom 26. Juni 1973 – 1 AZR 170/73; BAG vom 05. März 1974 – 1 AZR 50/73). Erforderliche Wahlvorstandstätigkeit, die aus betrieblichen Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit geleistet werden muss, ist in entsprechender Anwendung von § 37 Abs. 3 BetrVG vorrangig durch bezahlte Freizeit auszugleichen (BAG vom 26. April 1995 – 7 AZR 874/94).

Zu seiner Unterstützung kann der Wahlvorstand bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung wahlberechtigte Arbeitnehmer als Wahlhelfer heranziehen (§ 1 Abs. 2 S. 2 WO). Wahlhelfer sind unter Weiterzahlung des Entgeltes von der Arbeit im

erforderlichen Umfang freizustellen. Eine besondere Vergütung darf an die Wahlhelfer aber nicht gezahlt werden. Sofern der Wahlvorstand gemäß § 16 Abs. 1 S. 2 BetrVG aus mehr als drei Personen besteht, kann ein geschäftsführender Ausschuss gebildet werden. Diesem dürfen jedoch nur die laufenden Geschäfte zur Erledigung übertragen werden. Die Beschlussfassung über die erforderlichen Entscheidungen bleiben dem Wahlvorstand als Gremium vorbehalten.

8.2.6 Schulungsmaßnahmen

Gemäß § 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers nicht mindern, wenn dieser wegen der Betätigung im Wahlvorstand Arbeitszeit versäumt und die Säumnis zur Ausübung des Amtes erforderlich ist. Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstandes (BAG vom 07. Juni 1984 – 6 AZR 3/82).

Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG vom 07. Juni 1984 – 6 AZR 3/82; so auch LAG Hessen vom 20. August 2018 – 16 TaBVGa 159/18) ist die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung über die Wahlvorschriften des BetrVG und der Wahlordnung allein am konkreten Wissensstand des einzelnen Wahlvorstandsmitglieds im Hinblick auf die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratswahl notwendigen Kenntnisse zu messen. Ein Wahlvorstandsmitglied, das Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der durch eine Schulungsteilnahme versäumten Arbeitszeit geltend mache, habe somit an sich darzulegen, dass es keine ausreichenden Kenntnisse über die Wahlvorschriften habe und die Schulungsteilnahme zur Behebung dieses Mangels erforderlich sei. Bei erstmals berufenen Wahlvorstandsmitgliedern sei wie bei neuen Betriebsratsmitgliedern im Regelfall aber die Erforderlichkeit der Vermittlung von Kenntnissen über die Wahlvorschriften zu bejahen, ohne dass dies vom betreffenden Wahlvorstandsmitglied näher dargelegt werden müsse. In diesem Fall habe der Arbeitgeber darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass das neue und erstmals berufene Wahlvorstandsmitglied bereits vor seiner Schulung ausreichende Kenntnisse über die Wahlvorschriften erlangt habe oder ausreichende Kenntnisse bei den übrigen Wahlvorstandsmitgliedern vorhanden seien, die eine Schulung dieses Wahlvorstandsmitglieds erübrigen könnten.

Voraussetzung für den Schulungsanspruch ist ein Beschluss des Wahlvorstands zur Teilnahme, über den der Arbeitgeber anschließend zu unterrichten ist.

Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes haben nicht in jedem Fall ein Recht, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen, sondern u. E. nur dann, wenn ohne eine Schulung die rechtmäßige bzw. ordnungsgemäße Durchführung der Wahl ernsthaft gefährdet wäre.

Praxishinweis

Um das Risiko zu minimieren, dass bei Ausfall eines Wahlvorstandsmitglieds die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl gefährdet ist, sollte auch ein Ersatzmitglied an

Schulungen teilnehmen dürfen. Keinesfalls notwendig ist es jedoch, jedes Ersatzmitglied zu schulen.

8.2.7 Hinzuziehung eines Sachverständigen

Der für eine Betriebsratswahl gebildete Wahlvorstand kann in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 3 BetrVG einen Rechtsanwalt als Sachverständigen hinzuziehen, sofern dies erforderlich ist. Hierzu bedarf es allerdings zwingend der vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Fehlt diese, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die dadurch entstehenden Kosten zu tragen (BAG vom 11. November 2009 – 7 ABR 26/08). Der Wahlvorstand muss in diesem Fall vor einer erforderlichen Hinzuziehung eines Sachverständigen die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersetzen lassen (BAG vom 11. November 2009 – 7 ABR 26/08).

8.3 Wählerliste

8.3.1 Aufstellung

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

Der Wahlvorstand soll von Amts wegen nach Ablauf der Einspruchsfrist die Richtigkeit der Wählerliste überprüfen (§ 4 Abs. 3 S. 1 WO). Daraus folgt zugleich eine Pflicht des Wahlvorstands, auch nach Ablauf der Einspruchsfrist bestehende die Richtigkeit der Wählerliste zu überprüfen (BAG vom 21. März 2017 – 7 ABR 19/15). Im Übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Wählerliste nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb berichtigt oder ergänzt werden (§ 4 Abs. 3 WO). Seit der Änderung der Wahlordnung im Oktober 2021 sind entsprechende Korrekturen bis zum Abschluss der Stimmabgabe zulässig. Korrekturen setzen allerdings einen Beschluss des Wahlvorstandes voraus.

Praxishinweis

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 (LAG Rheinland-Pfalz vom 11. Februar 2009 – 8 TaBV 27/08).

Durch die Änderungen im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes fallen die Altersgrenzen für die aktive und die passive Wählbarkeit auseinander: Aktiv wahlberechtigt sind – mit Ausnahme der leitenden Angestellten – alle Arbeitnehmer, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb angehören, vgl. § 7 S. 1 BetrVG. Passiv wählbar sind nach wie vor alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören, vgl. § 8 Abs. 1 BetrVG.

Die nach § 2 Abs. 3 S. 2 WO nicht passiv Wahlberechtigten sind 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 – durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sind Arbeitnehmer bereits ab Vollendung des 16. Lebensjahres aktiv wahlberechtigt (§ 7 S. 1 BetrVG), wohingegen die Volljährigkeit weiterhin Voraussetzung für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zum Betriebsrat ist (§ 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG) – oder dem Betrieb noch keine sechs Monate angehören, als auch die Zeitarbeitnehmer im Sinne von § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG.

Daher kann eine Aufnahme nicht passiv wahlberechtigter Zeitarbeitnehmer in die Wählerliste unter den engen Voraussetzungen des § 19 Abs. 3 BetrVG zur Anfechtbarkeit der Wahl führen.

8.3.2 Informationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste notwendigen Auskünfte zu erteilen, die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und ihn insbesondere bei der Feststellung, wer leitender Angestellter ist, zu unterstützen (§ 2 Abs. 2 WO). Die Feststellung, welche Arbeitnehmer als leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG einzustufen sind, liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, da sie bei der Ermittlung der Betriebsratsgröße nicht berücksichtigt werden.

Erforderlich ist in der Regel eine Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer und Zeitarbeitnehmer mit Angaben zu Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum.

Praxishinweis

Da der Wahlvorstand eine nach Geschlechtern getrennte Wählerliste aufzustellen hat, sollte auch die Liste des Arbeitgebers nach Geschlechtern getrennt sein oder zumindest entsprechende Bezeichnungen enthalten (Frau/Herr). Hat der Arbeitgeber aufgrund entsprechender Anzeige Kenntnis davon, dass es im Betrieb Personen des dritten Geschlechts gibt, sollte die Wählerliste neben der Eintragung des Geschlechts der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer auch die Eintragung der Personen des dritten Geschlechts umfassen. Der Arbeitgeber hat jedoch keine Nachforschungspflicht. Auch der Wahlvorstand sollte so verfahren, wenn eine Person unter Hinweis auf ihr drittes Geschlecht Einspruch gegen die Wählerliste gem. § 4 Abs. 1 WO erhebt und eine Berichtigung der Wählerliste beantragt.

Kommt der Arbeitgeber seiner Unterstützungsfunktion nach § 2 Abs. 2 S. 1 WO nicht nach, so kann der Wahlvorstand im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens vom Arbeitgeber die zur Erstellung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte verlangen.

Bei einer fehlerhaft erteilten Auskunft ist eine Anfechtung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber wegen Unrichtigkeit der Wählerliste ausgeschlossen, wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht und somit in seinen Verantwortungsbereich fällt, § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG.

Praxishinweis

Arbeitgeber sollten bei der Erteilung der für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte und der Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen nach § 2 Abs. 2 WO besondere Sorgfalt walten lassen und darauf achten, dass sie dem Wahlvorstand richtige und aktuelle Informationen übermitteln.

In Bezug auf die aktiv wahlberechtigten Zeitarbeitnehmer ist dem Wahlvorstand mitzuteilen, welche Zeitarbeitnehmer für mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden und am Wahltag voraussichtlich noch oder schon beschäftigt sein werden. Der Arbeitgeber muss also Auskunft über die tatsächliche und / oder geplante Einsatzdauer der Zeitarbeitnehmer erteilen. Im Streitfall kann dem Wahlvorstand eine entsprechende Bescheinigung des Verleihers vorgelegt werden. Der Wahlvorstand hat im Übrigen kein Recht auf Einsichtnahme in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge. Ein entsprechendes Auskunftsrecht steht nach § 80 Abs. 2 BetrVG nur dem Betriebsrat zu.

Praxishinweis

Für die Erfüllung dieser Mitteilungspflicht empfiehlt es sich beim umfangreicheren Einsatz von Zeitarbeitnehmern, diese ebenfalls mit einem (rudimentären) Stamblatt in die Personalsoftware ähnlich einem befristet Beschäftigten einzupflegen.

Ausschließlich im zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren trifft den Arbeitgeber nach § 28 Abs. 2 WO die Pflicht, der sog. einladenden Stelle (dies sind nach § 28 Abs. 1 WO die drei Wahlberechtigten oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft) unverzüglich nach Aushang der Einladung zur ersten Wahlversammlung (Wahl des Wahlvorstands) alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen in einem versiegelten Umschlag auszuhändigen. Der versiegelte Umschlag ist dann dem gewählten Wahlvorstand von der einladenden Stelle zu übergeben (§ 30 Abs. 1 WO).

8.3.3 Bekanntgabe

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 S. 1 WO).

Der Abdruck der Wählerliste soll nach § 2 Abs. 4 S. 2 WO die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sollte daher im Abdruck der Wählerliste das Geburtsdatum nur angegeben werden, wenn ausschließlich dadurch eine Unterscheidbarkeit hergestellt werden kann. In der Regel dürfte es möglich sein, durch Aufnahme weiterer – weniger sensibler Personalinformationen wie z. B. Betriebsstätte, Abteilung oder ggf. Personalnummer – sicherzustellen, dass eine Identifikation des jeweiligen Wahlberechtigten möglich ist.

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. Macht der Wahlvorstand von der Möglichkeit Gebrauch, die Wählerliste ergänzend mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt zu machen, sind Änderungen auch dort zu veröffentlichen. Erfolgt dies nicht, kann dies einen Anfechtungsgrund nach § 19 Abs. 1 BetrVG darstellen (BAG vom 02. August 2017 – 7 ABR 42/15).

Eine ausschließliche elektronische Bekanntmachung ist nach § 2 Abs. 4 S. 4 WO 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. Wegen dieses Erfordernisses wird eine ausschließliche elektronische Bekanntmachung nur dann in Betracht kommen, wenn alle Arbeitnehmer des Betriebes über einen eigenen PC verfügen, der an das betriebs- oder unternehmensinterne Kommunikationsnetz angeschlossen ist.

Der Wahlvorstand soll außerdem dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl (also vor Erlass des Wahlausschreibens) über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden. Obwohl es sich bei der Regelung des § 2 Abs. 5 WO um eine Soll-Vorschrift handelt, sieht das BAG in einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften, der zur Anfechtung der Betriebsratswahl berechtigt (BAG vom 13. Oktober 2004 – 7 ABR 5/04).

8.3.4 Einspruch gegen die Wählerliste

Innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens kann beim Wahlvorstand Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt werden (§ 4 Abs. 1 WO).

Im vereinfachten Wahlverfahren ist die Einspruchsfrist generell auf drei Tage verkürzt.

Nach Auffassung des BAG sind einspruchsberechtigt nach § 4 WO nur Arbeitnehmer, also weder der Arbeitgeber noch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften (BAG vom 29. März 1974 – 1 ABR 27/73).

Über Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden und die Entscheidung dem Einspruchsführer unverzüglich, spätestens bis zum Abschluss der Stimmabgabe schriftlich mitzuteilen.

Die Berichtigung der Wählerliste ist in den in § 4 Abs. 3 S. 2 WO genannten Fällen (vgl. bereits oben unter [8.3.1](#)), zu denen auch die Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche gehört, durch den Wahlvorstand bis zum Abschluss der Stimmabgabe möglich, § 4 Abs. 3 S. 2 WO. Die Aufnahme in die Wählerliste ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Wahlberechtigte ihr Wahlrecht am Tag der Stimmabgabe wahrnehmen können. Die Ermöglichung von Korrekturen der Wählerliste bis zum Abschluss der Stimmabgabe soll die Chance erhöhen, dass alle Wahlberechtigten ihr Wahlrecht am Wahltag noch ausüben können.

Wird der Einspruch nicht für begründet erklärt und die Wählerliste nicht berichtigt, so kann die umstrittene Frage zum Gegenstand eines korrigierenden arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens gemacht werden. Alternativ kommt auch eine Wahlanfechtung in Betracht.

8.3.5 Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich leitender Angestellter

8.3.5.1 Keine Wahl eines Sprecherausschusses

Wird kein Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gewählt, gilt Folgendes:

Hat der Wahlvorstand auch Mitarbeiter auf die Wählerliste gesetzt, die nach Auffassung des Arbeitgebers leitende Angestellte sind, so sollte der Arbeitgeber – trotz fehlender Einspruchsberechtigung – wie auch der Angestellte selbst hiergegen Einspruch erheben. Und obwohl das Einspruchsrecht gegen die Zuordnung durch § 4 Abs. 2 S. 2 WO erheblich eingeschränkt ist, sollte sich der Wahlvorstand auch mit einem Einspruch des Arbeitgebers befassen, da er von Amts wegen verpflichtet ist, Unrichtigkeiten der Wählerliste zu bereinigen.

Praxishinweis

Hält der Wahlvorstand an seiner Beurteilung fest, so stellt sich die Frage, ob ein gerichtliches Beschlussverfahren (Statusfeststellungsverfahren) eingeleitet werden sollte. Der Arbeitgeber kann die Frage, ob der Angestellte zu Recht auf der Wählerliste verblieben ist, dahinstehen lassen, sofern sie in seinem Betrieb für die Größe des zu wählenden Betriebsrates (§ 9 BetrVG) keine Rolle spielt. Allerdings enthält § 5 Abs. 4 BetrVG einen Zweifelskatalog, wonach der Wählerliste eine präjudizierende Wirkung für den Status als leitender Angestellter zukommen kann. Diese ist jedoch einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich. Letzteres spricht nur in Fällen grundsätzlicher Streitfragen für den gerichtlichen Weg während des Wahlverfahrens.

8.3.5.2 Gleichzeitige Wahl des Sprecherausschusses

Wird gleichzeitig ein Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gewählt, findet das besondere Zuordnungsverfahren nach § 18a BetrVG statt. Ein Einspruch gegen die Eintragung in der Wählerliste ist hier nicht zulässig (§ 4 Abs. 2 S. 2 WO). Auch ist eine Wahlanfechtung wegen unrichtiger Zuordnung ausgeschlossen, es sein denn, die Zuordnung wäre nach übereinstimmender Auffassung der Wahlvorstände offensichtlich fehlerhaft (§ 4 Abs. 2 S. 3 WO). Im Übrigen aber ist die Zuordnung für die Gerichte nicht bindend.

8.4 Wahlausschreiben

Die Betriebsratswahl wird eingeleitet mit dem Erlass des Wahlausschreibens (§ 3 Abs. 1 S. 2 WO). Beim normalen Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben gem. § 3 Abs. 1 S. 1 WO spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe zu erlassen.

Die Frage, ob bei nachträglichen Korrekturen oder Ergänzungen ein neues Wahlausschreiben erlassen werden muss und damit auch die Sechs-Wochen-Frist nach § 3 Abs. 1 S. 1 WO neu zu laufen beginnt, wird unterschiedlich beurteilt. Teilweise wird darauf abgestellt, ob die Änderungen so rechtzeitig erfolgen können, dass sich die Arbeitnehmer in ihrem Wahlverhalten darauf einstellen können und objektiv betrachtet keine Beeinträchtigung ihres Wahlrechts eintritt (so auch BAG vom 19. September 1985 – 6 ABR 4/85. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall ging es um die rechtszeitige Ergänzung des Ortes des

Wahllokals auf dem Wahlausschreiben). Kann dies nicht gewährleistet werden, sei der Erlass eines neuen Wahlausschreibens erforderlich. Andere stellen darauf ab, ob es sich um „offenbare Unrichtigkeiten“ des Wahlausschreiben handelt. Diese können jederzeit berichtigt werden. Bei sonstigen Änderungen muss das Wahlausschreiben hingegen neu erlassen werden. Ein Neuerlass des Wahlausschreiben ist stets dann erforderlich, wenn der im Wahlausschreiben festgesetzte Wahltermin verlegt werden muss.

Es muss vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben sein.

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 unter anderem Angaben enthalten über die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und zur Geschlechterquote (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). Maßgebend ist dabei der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Abs. 1 S. 3 WO).

Seit der Anpassung der Wahlordnung an die Änderungen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes ist im Wahlausschreiben auch auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 BetrVG (vgl. unter [8.12.1](#))) hinzuweisen. Das Anfechtungsrecht der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nunmehr ausgeschlossen, wenn der Anfechtungsgrund auf einem Fehler der Wählerliste beruht und hiergegen nicht zuvor ordnungsgemäß Einspruch nach § 4 WO eingelegt wurde und die Anfechtenden hieran auch nicht gehindert waren.

Die Wahlordnung wurde außerdem entsprechend der Rechtsprechung des BAG (BAG vom 16. Januar 2018 – 7 ABR 11/16 und vom 04. Oktober 1977 – 1 ABR 37/77) 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 WO).

Daraus folgt, dass die ersten beiden genannten Fristen im Wahlausschreiben künftig mit einer Uhrzeit konkretisiert werden können, bis zu der Einsprüche gegen die Wählerliste und/oder Wahlvorschläge möglich sind. Mit der Festlegung einer Uhrzeit kann ein eindeutiger Zeitpunkt für das Fristende bestimmt werden, sodass Streitigkeiten um das Fristende vermieden werden können.

Ist in dem Wahlausschreiben für eine Betriebsratswahl 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. Ein vor 24:00 Uhr in den Briefkasten des Wahlvorstands eingelegter Wahlvorschlag ist dann noch rechtzeitig eingereicht (BAG vom 28. April 2021 – 7 ABR 10/20).

Legt der Wahlvorstand keine Uhrzeit fest, liegt kein Fall des § 41 Abs. 2 WO vor und die Uhrzeitnennung gehört nicht zu den Mindestangaben i. S. v. § 36 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 WO (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23). Macht der Wahlvorstand hingegen von dieser Möglichkeit Gebrauch, ist er verpflichtet, diese Uhrzeit auch im Wahlausschreiben bekannt zu machen (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 8 und § 36 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 WO). Bei der Festlegung der Uhrzeit muss der Wahlvorstand entsprechend den von der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen berücksichtigen, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an dem betreffenden Tag endet. Die festgelegte Uhrzeit darf nicht vor diesem Zeitpunkt liegen (§ 41 Abs. 2 S. 2 WO).

Gem. § 3 Abs. 4 S. 1 WO ist ein Abdruck des Wahlausschreibens vom Tag seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Bei einem Betrieb mit mehreren Betriebsstätten ist der Aushang grundsätzlich in allen Betriebsstätten erforderlich (BAG vom 05. Mai 2004 – 7 ABR 44/03).

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). Das betraf bis zur Änderung der Wahlordnung im Nachgang zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz (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 (insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte). Nicht ausdrücklich von § 24 Abs. 2 WO erfasst waren hingegen Beschäftigte, die über den gesamten Wahlzeitraum, d. h. vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl, aus anderen Gründen voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit.

Eine Abwesenheit während des gesamten Wahlzeitraums aufgrund eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses kommt zum Beispiel in Betracht aufgrund

- Elternzeit,
- Mutterschutzzeiten,
- Pflegezeit,
- freiwilligem Wehrdienst,
- Bundesfreiwilligendienst oder
- unbezahltem Sonderurlaub (Sabbatical).

Auch diese Wahlberechtigten erhalten nun nach § 24 Abs. 2 S. 1 WO die Wahlunterlagen nach § 24 Abs. 1 WO, ohne dass sie hierzu einen Antrag beim Wahlvorstand stellen

müssen. Dieses Erfordernis bringt einen zusätzlichen Aufwand des Wahlvorstands mit sich. Es erfordert eine zusätzliche Prüfung und entsprechende Auskunft an den Wahlvorstand, welche Personen am Wahltag voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden. Insbesondere die unter Umständen schwierige Beurteilung von Fällen der voraussichtlichen Abwesenheit aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit birgt zusätzliches Konfliktpotential.

Allein die postalische Übersendung an alle Mitarbeiter genügt nicht. Nur wenn alle Beschäftigten Zugriff auf die Informations- und Kommunikationstechnik haben, kann die Bekanntmachung ausschließlich in elektronischer Form erfolgen (§ 3 Abs. 4 S. 2 i. V. m. § 2 Abs. 4 S. 4 WO) (BAG vom 21. Januar 2009 – 7 ABR 65/07).

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren wird keine gesetzliche Mindestfrist für den Zeitraum zwischen Erlass des Wahlausschreibens und Wahltag festgelegt. § 36 Abs. 2 S. 3 WO enthält nur die Bestimmung, dass in Betrieben mit Betriebsrat der letzte Tag der Stimmabgabe (ggf. nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) eine Woche vor dem Tag liegen soll, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft. Es liegt deshalb im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes, die Wahlversammlung so zu terminieren, dass nach Erlass des Wahlausschreibens noch ausreichend Zeit für die Aufstellung von Wahlvorschlägen bleibt. Dabei sollte zumindest berücksichtigt werden, dass sogar bei dem vom zeitlichen Ablauf her noch kürzeren zweistufigen Verfahren ein Zeitraum von sieben Tagen zur Verfügung steht (zwischen der ersten Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes und der Einladung zu dieser). Allgemein wird daher eine Orientierung an der Wertung des § 28 Abs. 1 S. 2 WO und eine Frist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen befürwortet, so dass der Wahlvorstand den Tag der Wahlversammlung zwei Wochen vorher bekannt machen muss.

Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben auf der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes unmittelbar im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste vom Wahlvorstand zu erlassen (§ 31 WO).

Generell gelten im vereinfachten Wahlverfahren für das Wahlausschreiben etwas andere inhaltliche Anforderungen als im normalen Wahlverfahren, die vor allem aus den unterschiedlichen Vorschriften für die (verkürzte) Einspruchsfrist, Wahlvorschläge und die nur im vereinfachten Wahlverfahren mögliche nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (siehe hierzu § 35 WO) resultieren.

8.5 Wahlvorschläge

Der Betriebsrat wird nach dem Prinzip der Verhältniswahl (Listenwahl) gewählt, wenn mehrere Vorschlagslisten eingereicht werden. In diesem Fall können aus den Listen nicht einzelne Kandidaten gewählt werden, sondern es kann nur für eine der Listen insgesamt gestimmt werden.

Wird nur eine Vorschlagsliste eingereicht, so erfolgt die Wahl gem. § 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl). Die Wähler können

hierbei die einzelnen Kandidaten wählen, und zwar so viele, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

In Betrieben, in denen der Betriebsrat nach dem vereinfachten Wahlverfahren gewählt wird, erfolgt die Wahl ausschließlich nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (§ 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG).

8.5.1 Vorschlagslisten

Die Betriebsräte werden aufgrund von Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten) gewählt, die beim normalen Wahlverfahren innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingehen müssen (§ 6 Abs. 1 S. 2 WO). Dabei kann der Wahlvorstand das Ende der Frist auf das Ende der Arbeitszeit legen, vorausgesetzt, dass es sich um das Ende der Arbeitszeit der ganz überwiegenden Mehrzahl der Arbeitnehmer handelt, § 41 Abs. 2 WO.

Die Frist ist bindend; der Wahlvorstand kann seine selbst festgesetzte Frist daher weder verkürzen noch verlängern (BAG vom 09. Dezember 1992 – 7 ABR 27/92).

Die Wahlvorschläge können von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebes und von jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingereicht werden (§ 14 Abs. 3 BetrVG). Die Wahlvorschläge müssen schriftlich beim Wahlvorstand eingereicht werden. Eine Übermittlung in elektronischer Form ist unzulässig (BAG vom 20. Januar 2010 – 7 ABR 39/08 (zur Schwerbehindertenvertretung)).

Im vereinfachten Wahlverfahren erfolgt die Wahl nach dem System der Mehrheitswahl (Personenwahl), § 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG. Anders als bei der Verhältniswahl, wird also nicht für Vorschlagslisten abgestimmt, sondern die Stimmabgabe erfolgt direkt für bestimmte Personen, also die Wahlbewerber. Die Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern, ab der die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten durchgeführt wird, wurde durch die Änderung der Wahlordnung in Nachgang des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes 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 Betriebsrätemodernisierungsgesetz. 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).

Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren können Wahlvorschläge bis zum Ende der (ersten) Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden. Hierauf ist in der Einladung zu dieser Wahlversammlung ausdrücklich hinzuweisen. Wahlvorschläge der Arbeitnehmer, die erst auf dieser Versammlung gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform des § 14 Abs. 4 BetrVG (§ 14a Abs. 2 BetrVG). Die Unterstützung der Wahlvorschläge in der Wahlversammlung kann durch Handzeichen erfolgen, wobei der

Wahlvorstand darauf zu achten hat, dass verschiedene Wahlvorschläge nicht von denselben Arbeitnehmern gestützt werden.

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren müssen die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats schriftlich beim Wahlvorstand eingereicht werden (§ 14a Abs. 3 S. 2 BetrVG, § 36 Abs. 5 S. 1 WO).

Bei der Bestimmung des Zeitpunkts „eine Woche vor der Wahlversammlung“ greifen im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren die Maßgaben der Berechnung einer sog. Rückwärtsfrist, auf welche die §§ 187 BGB ff. analog anwendbar sind (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23). Bei § 36 Abs. 5 S. 1, 3 WO i. V. m. § 14a Abs. 3 S. 2 Hs. 1 BetrVG zählt der Tag der Wahlversammlung analog § 187 Abs. 1 BGB nicht mit („Ereignisfrist“); entsprechend § 188 Abs. 2 Hs. 1 BGB endet die Rückwärtsfrist „spiegelbildlich“ mit Beginn (00:00 Uhr) des Tags, der durch seine Benennung dem Tag des Ereignisses entspricht, das heißt 24:00 Uhr des Vortages. Findet die Wahlversammlung an einem Dienstag statt, endet die Frist daher am vorhergehenden Dienstag um 00:00 Uhr bzw. am Montag um 24:00 Uhr. Fällt im Rahmen der Fristberechnung der Vortag (24:00 Uhr) jedoch auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, ist der Ablauf des vorhergehenden Werktags maßgeblich. Dies ergibt sich nach Auffassung des BAG (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23) aus dem Sinn und Zweck der Norm, weshalb der Rechtsgedanke des § 193 BGB in diesem Fall heranzuziehen sei, auch wenn grundsätzlich umstritten sei, ob § 193 BGB grundsätzlich auf Rückwärtsfristen anwendbar sei.

8.5.1.1 Vorschlagsrecht und Stützunterschriften

Die Betriebsräte werden aufgrund von Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten) gewählt. Unter Wahlvorschlag ist die Benennung einer oder mehrerer Personen gegenüber dem Wahlvorstand zu verstehen, die für die Wahl zum Betriebsrat vorgeschlagen werden (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23). Dem Wahlvorschlag sind die schriftlichen Zustimmungen der Kandidaten zur Aufnahme in die Liste beizufügen (§ 6 Abs. 3 S. 2 WO). Die Wahlvorschläge können von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebes und von jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingereicht werden (§ 14 Abs. 3 BetrVG).

8.5.1.1.1 Wahlvorschläge der Arbeitnehmer des Betriebs

Ein wahlberechtigter Arbeitnehmer kann entweder einzeln kandidieren oder sich mit Gleichgesinnten zusammenschließen und einen Wahlvorschlag aufstellen, für den dann vor Einreichung beim Wahlvorstand die erforderlichen Stützunterschriften bei anderen Wahlberechtigten im Betrieb gesammelt werden müssen. Bilden sich mehrere verschiedene Gruppen, kommt es zur Einreichung mehrerer Vorschlagslisten. Da für jeden Arbeitnehmer klar sein muss, wozu er seine Unterstützung gibt, muss die Vorschlagsliste vollständig und abgeschlossen sein, bevor mit dem Sammeln von Stützunterschriften begonnen wird.

Es können alle Arbeitnehmer vorgeschlagen werden, die wählbar (vgl. § 8 BetrVG) sind. Einschränkungen, wie viele Arbeitnehmer auf einem Wahlvorschlag gelistet werden, gibt es nicht. Ein Wahlbewerber kann jedoch nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden. Wird er mit seiner Zustimmung auf mehreren Listen aufgeführt, muss er sich nach Aufforderung durch den Wahlvorstand vor Ablauf von drei Tagen für eine der Listen entscheiden. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, wird sein Name von allen Listen gestrichen (§ 6 Abs. 7 WO). Der Wahlvorstand muss den Wahlbewerber nach Auffassung des LAG München (LAG München vom 25. Januar 2007 – 2 TaBV 102/06. auch auffordern, zu erklären, welche Bewerbung aufrechterhalten werden soll, wenn eine Vorschlagsliste unheilbar ungültig ist. Will der Wahlbewerber mit seiner Unterschrift zugleich auch die eigene Liste stützen, so muss diese Doppelfunktion der Unterschrift deutlich gemacht werden (Hessisches LAG vom 20. April 1989 – 12 TaBVGa 46/89).

Wahlvorschläge von Arbeitnehmern des Betriebs müssen nach § 14 Abs. 4 BetrVG in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern (vgl. BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23 mit der Klarstellung, dass sich die Anzahl der Stützunterschriften auf den Wahlvorschlag beziehen, nicht auf die einzelnen Wahlbewerber) und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet werden (Stützunterschriften). In jedem Fall genügen 50 Unterschriften der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Ein Wahlberechtigter darf nur eine Vorschlagsliste unterzeichnen. Hat er mehrere Listen unterzeichnet, muss er binnen einer vom Wahlvorstand gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, eine Erklärung abgeben, auf welcher Liste er seine Unterschrift aufrechterhält; andernfalls gilt seine Unterschrift nur auf der zuerst eingereichten Liste. Bei gleichzeitig eingereichten Listen entscheidet das Los (§ 6 Abs. 5 WO). Wenn die erforderliche Streichung der Stützunterschrift dazu führt, dass auf einer Vorschlagsliste nicht mehr genug Stützunterschriften vorhanden sind, wird die Vorschlagsliste ungültig, falls der Mangel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen behoben wird (§ 8 Abs. 2 Nr. 3 WO).

Seit Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes im Juni 2021 bedarf es in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen mehr. Dies muss der Wahlvorstand, dem gegenüber Wahlvorschläge abzugeben sind, bei seiner Prüfung der Vorschläge beachten. Fehlende Stützunterschriften führen in diesem Fall nicht zur Ungültigkeit der Vorschlagsliste gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO. Das Erfordernis für den Wahlvorstand, die Mindestzahl der Stützunterschriften im Wahlausschreiben bekannt zu machen (§ 3 Abs. 2 Nr. 6 WO), entfällt in diesem Fall.

Die Stützunterschriften müssen den gesamten Wahlvorschlag decken. Es ist nicht erforderlich, dass die Stützunterschriften für den Wahlvorschlag auf demselben Blatt geleistet werden, es muss aber eindeutig und zweifelsfrei erkennbar sein, dass sich die Unterschriften auf den Wahlvorschlag beziehen und mit ihm eine einheitliche Urkunde bilden (BAG vom 25. Mai 2005 – 7 ABR 39/04).

Wird der Wahlvorschlag um weitere Kandidaten ergänzt, nachdem bereits Stützunterschriften angebracht wurden, führt dies auch dann zur Ungültigkeit des Wahlvorschlags, wenn zwar nach der Ergänzung der Vorschlagsliste noch die nach § 14 Abs. 4 BetrVG erforderliche Anzahl von Stützunterschriften geleistet wurden, aber aus der Vorschlagsliste nicht zweifelsfrei hervorgeht, welche Kandidaten nachträglich auf die Liste gesetzt wurden (BAG vom 16. Januar 2018 – 7 ABR 11/16).

Nach der Rechtsprechung ist es nicht erforderlich, dass Wahlvorschlag und Stützunterschriften körperlich fest und gegen Trennung gesichert (z. B. Heftung) verbunden sind (BAG vom 25. Mai 2005 – 7 ABR 39/04).

Die Einheitlichkeit der Urkunde kann auch aus anderen Umständen folgen (z. B. fortlaufende Paginierung, fortlaufende Nummerierung, einheitliche graphische Gestaltung, inhaltlicher Zusammenhang des Textes, Angabe des Kennworts auf den einzelnen Blättern o. ä.) (BAG vom 25. Mai 2005 – 7 ABR 39/04).

8.5.1.1.2 Wahlvorschläge der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

Gewerkschaften haben ein eigenständiges Wahlvorschlagsrecht. Es tritt neben das Wahlvorschlagsrecht der wahlberechtigten Arbeitnehmer nach § 14 Abs. 3 und 4 BetrVG. Die Ausübung des gewerkschaftlichen Wahlvorschlagsrechts verdrängt das Wahlvorschlagsrecht der Arbeitnehmer auch dann nicht, soweit diese Gewerkschaftsmitglieder sind.

Vorschlagsberechtigt ist nur eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Dies setzt voraus, dass zumindest ein betriebszugehöriger Arbeitnehmer bei ihr Mitglied und kein leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG ist (BAG vom 25. März 1992 – 7 ABR 65/90). Der Gewerkschaftsbegriff ist dabei enger als der der Koalition i. S. v. Art. 9 Abs. 3 GG. Erfasst sind vielmehr nur Arbeitnehmervereinigungen, die tariffähig sind.

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann als Wahlbewerber nicht nur bei ihr organisierte Arbeitnehmer, sondern auch Nichtmitglieder vorschlagen, soweit diese die Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 8 BetrVG erfüllen und mit dem Vorschlag einverstanden sind (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 WO). Der Wahlvorschlag braucht dabei nicht unbedingt so viele Bewerber zu benennen, wie nach § 9 BetrVG Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

Wahlvorschläge von Gewerkschaften müssen von zwei Beauftragten unterzeichnet sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG). Nur dann darf der Vorschlag auch die Bezeichnung der Gewerkschaft als Kennwort tragen (BAG vom 26. Oktober 2016 – 7 ABR 4/15; BAG vom 15. Mai 2013 – 7 ABR 40/11). Fehlt die Unterzeichnung durch zwei Beauftragte, ist der Wahlvorschlag ungültig (§ 27 Abs. 2 WO). Die Gewerkschaft entscheidet selbst, wen sie als Beauftragte zur Einreichung eines Wahlvorschlages bestimmt. Die Beauftragung muss sich entweder unmittelbar aus der Satzung der Gewerkschaft ergeben oder durch ihre satzungsgemäßen Organe ordnungsgemäß ausgesprochen worden sein.

8.5.1.1.3 Gemeinsamer Wahlvorschlag

Auch ein gemeinsamer Wahlvorschlag durch wahlberechtigte Arbeitnehmer und Gewerkschaft ist möglich, wenn dieser sowohl die Anforderungen aus § 14 Abs. 4 als auch Abs. 5 BetrVG erfüllt, also durch zwei Gewerkschaftsbeauftragte als auch durch Wahlberechtigte in der nach § 14 Abs. 4 BetrVG festgelegten Mindestzahl unterzeichnet ist.

Möglich ist zudem ein einheitlicher Wahlvorschlag mehrerer im Betrieb vertretener Gewerkschaften. Schließen sich zwei Gewerkschaften zur Einreichung eines gemeinsamen Wahlvorschlages zusammen, muss dieser Wahlvorschlag von zwei (nicht vier) Gewerkschaftsbeauftragten unterzeichnet werden.

8.5.1.2 Anforderung an die Vorschlagsliste

Inhalt, Einreichung und Bekanntmachung der Vorschlagslisten regeln im Einzelnen die §§ 6 bis 10 WO.

§§ 6 bis 10 WO sind nach § 33 Abs. 2, 3 und § 36 Abs. 5 WO im vereinfachten Wahlverfahren nur teilweise oder entsprechend anzuwenden.

Folgende wesentliche Voraussetzungen müssen für eine gültige Vorschlagsliste erfüllt sein:

- Die Vorschlagsliste muss fristgerecht eingereicht sein. Zu spät eingereichte Vorschlagslisten sind unheilbar ungültig (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 WO).
- Die einzelnen Wahlbewerber müssen in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufgeführt sein (§ 6 Abs. 3 S. 1 WO). Eine Vorschlagsliste, auf der die Wahlbewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgelistet sind, ist ungültig (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 WO). Wenn die Bewerber nicht in der in § 6 Abs. 3 WO bestimmten Weise bezeichnet sind, ist die Vorschlagsliste gem. § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO hingegen nur ungültig, wenn der Mangel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt wird.
- Jeder Vorschlagsliste muss die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste beigelegt sein (§ 6 Abs. 3 S. 2 WO) oder bis zum Ablauf von drei Arbeitstagen nach Beanstandung nachgereicht werden (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 WO). Eine Rücknahme der Zustimmung ist nicht möglich, sondern nur die Ablehnung der Wahl.
- Die Vorschlagsliste muss bei deren Einreichung die nach § 14 Abs. 4 S. 2 und 3 BetrVG erforderlichen Stützunterschriften aufweisen. Weist sie diese nicht auf, ist sie unheilbar ungültig. Die Rücknahme von Unterschriften auf einer eingereichten Vorschlagsliste beeinträchtigt deren Gültigkeit jedoch nicht. § 6 Abs. 5 WO bleibt davon unberührt, § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO (vgl. oben unter [8.5.1.1.1](#)).
- Die Nichtbeachtung der Bestimmung des § 6 Abs. 2 WO, wonach jede Vorschlagsliste mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten soll, wie in dem Wahlgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 6 Abs. 2 WO), hat hingegen keine Rechtsfolge. Es handelt sich hierbei um eine reine Ordnungsvorschrift, deren Nichtbeachtung nicht zur

Ungültigkeit der Wahl führt (BAG vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11). Ausreichend ist daher, dass die Vorschlagsliste einen Wahlbewerber enthält.

Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren muss der Wahlberechtigte diese Erklärung auf der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands abgeben (§ 33 Abs. 2 S. 3 WO).

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren darf die in § 6 Abs. 5 WO genannte Frist nicht die gesetzliche Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge nach § 14a Abs. 3 BetrVG überschreiten. Korrekturen sind also nur vor Ablauf der gesetzlichen Ein-Wochenfrist des § 14a Abs. 3 BetrVG zulässig.

Dem Wahlvorstand obliegt eine Prüfpflicht. Er muss die Wahlvorschläge nicht nur entgegennehmen, sondern auch unverzüglich prüfen (§§ 7 Abs. 2 S. 2, 8 WO) (BAG vom 18. Juli 2012 – 7 ABR 21/11). Die Verpflichtung, die eingereichten Vorschlagslisten möglichst rasch zu prüfen, besteht, damit eventuell vorhandene Mängel noch rechtzeitig behoben werden können. Der Wahlvorstand hat am letzten Tag der Einreichungsfrist Vorkehrungen zu treffen, um kurzfristig zusammenzutreten. Zu prüfen sind alle Umstände, die geeignet sind, die Gültigkeit eines Wahlvorschlags in Frage zu stellen und die der Wahlvorstand unschwer erkennen kann; eine oberflächliche Prüfung entspricht nicht den Anforderungen. Die Prüfpflicht ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren, deren Verletzung eine Anfechtung der Betriebsratswahl begründen kann (BAG vom 18. Juli 2012 – 7 ABR 21/11).

In Fällen, in denen der eingereichte Wahlvorschlag keiner Unterstützung nach § 14 Abs. 4 S. 1 BetrVG bedarf (also in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern), kann kein Listenvertreter nach § 6 Abs. 4 S. 2 WO bestimmt werden, der als Ansprechpartner des Wahlvorstands in den dort aufgezählten Fällen agieren kann. Für solche Fälle regelt § 33 Abs. 2 S. 2 WO nunmehr, dass Ansprechpartner im Sinne des § 6 Abs. 4 S. 2 WO derjenige ist, der den Wahlvorschlag eingereicht hat.

8.5.1.3 Aushang / ggf. Nachfrist

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).

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren sind die Wahlvorschläge nach Ablauf der Mindestfrist (eine Woche vor der Wahlversammlung) bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 36 Abs. 5 S. 3 WO) (zur Berechnung der Frist vgl. die Ausführungen unter [8.5.1](#)). Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren muss der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt machen (§ 33 Abs. 4 WO).

Ist innerhalb der Frist des § 6 Abs. 1 WO keine gültige Vorschlagsliste eingegangen, so hat der Wahlvorstand eine Nachfrist von einer Woche zur Einreichung von Wahlvorschlägen zu

setzen (§ 9 Abs. 1 WO). Geht auch innerhalb dieser Nachfrist kein gültiger Vorschlag ein, so muss der Wahlvorstand sofort bekannt machen, dass der Wahlgang nicht stattfindet (§ 9 Abs. 2 WO). Das Wahlverfahren ist damit endgültig beendet, das Amt des Wahlvorstandes erloschen.

Im vereinfachten Wahlverfahren gilt § 9 WO generell nicht, so dass der Wahlvorstand bei fehlenden Wahlvorschlägen keine Nachfrist setzen kann. Er muss dann sofort nach der ersten Wahlversammlung (zweistufiges Verfahren; § 33 Abs. 5 WO) bzw. nach Ablauf der Ein-Wochen-Frist des § 14a Abs. 3 BetrVG (einstufiges Verfahren; § 36 Abs. 6 WO) bekannt geben, dass die Wahl nicht stattfindet.

8.5.2 Kündigungsschutz der Wahlbewerber

Auch Wahlbewerber haben den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG. Dies setzt jedoch zumindest deren Wählbarkeit im Zeitpunkt der Betriebsratswahl voraus (BAG vom 07. Juli 2011 – 2 AZR 377/10; BAG vom 26. September 1996 – 2 AZR 528/95). Danach ist die ordentliche Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig (§ 15 Abs. 3 S. 1 KSchG).

Ein Wahlvorschlag ist nach Ansicht des BAG schon mit der Anbringung der erforderlichen Mindestanzahl von Stützunterschrift aufgestellt, auf seine Einreichung beim Wahlvorstand oder auf den Erlass des Wahlausschreibens komme es nicht an (BAG vom 19. April 2012 – 2 AZR 299/11; BAG vom 07. Juli 2011 – 2 AZR 377/10; BAG vom 17. März 2005 – 2 AZR 275/04). Zudem besteht der besondere Kündigungsschutz auch, wenn der Wahlvorschlag einen behebbaren Mangel aufweist (BAG vom 17. März 2005 – 2 AZR 275/04).

Offen ist bislang, wann ein Wahlvorschlag als aufgestellt gilt, für den nunmehr keine Stützunterschriften notwendig sind. Seit der Änderung des § 14 Abs. 4 BetrVG im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes bedarf es in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen mehr. Die Stützunterschriften können daher in diesen Fällen nicht mehr als Anknüpfungspunkt herangezogen werden. Geht man davon aus, dass der Kündigungsschutz weder die Einreichung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand noch den Erlass des Wahlausschreibens voraussetzt, sondern ein formwirksamer Wahlvorschlag genügt, dürfte bereits die bloße Mitteilung von Wahlbewerbern an den Wahlvorstand, für die Betriebsratswahl antreten zu wollen, ausreichend sein, um den Kündigungsschutz auszulösen.

Praxishinweis

Im Falle der außerordentlichen Kündigung vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich (§ 15 Abs. 3 S. 1 KSchG, § 103 BetrVG).

Verzichtet der Wahlbewerber auf seine Kandidatur bzw. Wahl zum Betriebsrat, endet das Zustimmungserfordernis zur Kündigung vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Zeitpunkt der Rücknahme der Kandidatur (BAG vom 17. März 2005 – 2 AZR 275/04).

Nach Beendigung des nachwirkenden Kündigungsschutzes kann der Arbeitgeber dem erfolglosen Wahlbewerber wieder wie jedem anderen Arbeitnehmer kündigen. Rechtfertigt die Pflichtverletzung (auch eine solche, die während der Schutzfrist begangen wurde) nur eine ordentliche Kündigung, darf sie nach Ablauf der Schutzfrist nachgeholt werden, sofern der Bewerber nicht in den Betriebsrat gewählt worden ist und das Fehlverhalten erkennbar nicht im Zusammenhang mit der Wahlbewerbung steht (BAG vom 13. Juni 1996 – 2 AZR 431/95).

8.5.3 Wahlwerbung

Wahlbewerber können nicht verlangen, für die Wahlwerbung freigestellt zu werden. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht verpflichtet, einem Wahlbewerber zur Sammlung von Unterschriften zur Unterstützung seiner Wahl zusätzlich Freizeit zu gewähren. Dem Wahlbewerber kann vielmehr zugemutet werden, die Sammlung von Stützunterschriften in arbeitsfreien Zeiten, also vor Beginn oder nach Ende der Arbeitszeit sowie in den Pausen vorzunehmen. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht auch dann nicht, wenn der Wahlbewerber zum Zwecke der Werbung Außenstellen des Betriebes aufsuchen will.

Einem gekündigten (und freigestellten) Wahlbewerber, der Kündigungsschutzklage erhoben hat, ist u. U. zeitweise Zugang zum Betrieb zum Zweck der Wahlwerbung zu gestatten. Dieser Anspruch kann im Wege der einstweiligen Verfügung geltend gemacht werden. Er ist auf den Zeitraum begrenzt, der für die Durchführung von Wahlwerbung erforderlich ist. Als ausreichend wird dabei ein Zugang während der (einheitlichen) Pausenzeiten angesehen.

Die Vorstellung der Wahlbewerber in einer Betriebsversammlung ist nicht zulässig.

Ebenso wenig dürfen Sachmittel des Arbeitgebers für die Wahlwerbung genutzt werden. Ob dies auch für die Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme des Arbeitgebers zum Zwecke der virtuellen Wahlwerbung (z. B. Intranet) gilt, ist umstritten und höchststrichterlich noch nicht geklärt. Gegen eine solche Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel zu Wahlwerbezwecken ohne entsprechende Einwilligung des Arbeitgebers spricht u. E. auch hier, dass sich etwaige Nutzungsansprüche weder aus § 40 Abs. 2 noch aus § 20 Abs. 3 BetrVG herleiten lassen. Die Regelung zur Sachausstattung in § 40 Abs. 2 BetrVG gilt dem Wortlaut nach nur für den amtierenden Betriebsrat, nicht aber für Kandidaten zur Betriebsratswahl. Nach § 20 Abs. 3 BetrVG, der als *lex specialis* für die Betriebsratswahl vorgeht, hat der Arbeitgeber zwar die Kosten der Wahl, nicht aber die des Wahlkampfes zu tragen. Die Überlassung elektronischer Kommunikationsmittel an Wahlbewerber sieht § 20 Abs. 3 BetrVG – auch nach den Änderungen des BetrVG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz – nicht vor. Nach der Gegenauffassung muss der Arbeitgeber die Nutzung von im Betrieb vorhandenen Kommunikationswegen zur Verteilung von Wahlwerbung

dulden, soweit dies nicht für den Arbeitgeber mit einem – wegen leichter Zugänglichkeit anderer Verteilungswege – unzumutbaren Aufwand verbunden ist. Dies soll auch für die Einstellung von Wahlwerbung in das im Betrieb vorhandene Intranet gelten. Diese sei durch den Arbeitgeber dann zu ermöglichen, wenn die innerbetriebliche Kommunikation üblicherweise über dieses Medium erfolgt. Die Üblichkeit dieser Kommunikationsform sei dann zu bejahen, wenn sich der Betriebsrat im Verkehr mit den Arbeitnehmern ihrer bedient. In jedem Fall gilt: Sollte der Arbeitgeber die Nutzung seiner elektronischer Kommunikationsmittel für virtuelle Wahlwerbung ggf. auch freiwillig ermöglichen, muss er sich neutral verhalten bzw. auch den Bewerbern aller Wählerlisten die gleichen Möglichkeiten gewähren (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

Wahlbewerber dürfen bei der Werbung für die Wahl nicht den Arbeitgeber, den Betriebsrat oder andere Arbeitnehmer in ehrverletzender Weise angreifen. Verstöße hiergegen können u. U. einen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen (BAG vom 15. Dezember 1977 – 3 AZR 184/76).

Vor Abschluss der Wahl darf der Wahlvorstand auch keinem Wahlbewerber Einsichtnahme in die mit Stimmabgabevermerken versehene Wählerliste gestatten (BAG vom 06. Dezember 2000 – 7 ABR 34/99).

8.6 Stimmabgabe

8.6.1 Persönliche Stimmabgabe

Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt (§ 14 Abs. 1 BetrVG).

Bei Listenwahl – die mindestens zwei Wahlvorschläge bzw. Vorschlagslisten voraussetzt – gibt der Wähler seine Stimme durch Ankreuzen der Vorschlagsliste auf dem Stimmzettel ab (§ 11 Abs. 3 WO), wobei er sich nur für eine Vorschlagsliste entscheiden kann (§ 11 Abs. 1 S. 1 WO). Eine Liste liegt auch dann vor, wenn sie nur einen einzigen Namen enthält.

Bei Mehrheitswahl – wenn nur eine gültige Vorschlagsliste vorliegt – erfolgt die Stimmabgabe durch Ankreuzen der Bewerber (Personenwahl). Hierbei darf der Wähler nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 20 Abs. 3 S. 1 Hs. 2 WO).

Die Stimme ist grundsätzlich persönlich im Wahllokal abzugeben. Eine Online-Betriebsratswahl ist – auch nach Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes – bislang unzulässig. Der Wahlvorstand hat Wahlurnen bereitzustellen und zu verschließen. Die Stimmabgabe muss unbeobachtet möglich sein (§ 12 Abs. 1 S. 1 WO), zum Beispiel durch Wandschirme oder Trennwände.

Die persönliche Stimmabgabe muss seit der zum 15. Oktober 2021 in Kraft getretenen Änderung der Wahlordnung nicht mehr durch Abgabe von Stimmzetteln in hierfür vorgesehenen Wahlumschlägen erfolgen, sondern ist auch ohne Wahlumschläge möglich. Das

ursprünglich in § 11 WO enthaltene Erfordernis der Wahlumschläge bei persönlicher Stimmabgabe ist entfallen. Die Geheimheit der Wahl wird dadurch gewährleistet, dass die Stimmzettel, die ohne Wahlumschlag in die Wahlurne eingeworfen werden, in einer Weise gefaltet werden müssen, dass nicht erkennbar ist, wie gewählt wurde (§ 11 Abs. 3 WO).

Nach § 12 Abs. 4 WO können behinderte Personen, die infolge ihrer Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt sind, eine Person ihres Vertrauens bestimmen, die ihnen behilflich sein soll. Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlhelfer dürfen hierfür nicht herangezogen werden.

Die persönliche Stimmabgabe soll auch dann möglich sein, wenn der wahlberechtigte Arbeitnehmer zuvor seine Stimme schriftlich abgegeben hat. Die schriftlich abgegebene Stimme bleibt in diesem Fall unberücksichtigt. Der Wahlvorstand hat die Briefwahlunterlagen ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen und die persönliche Stimmabgabe in der Wählerliste zu vermerken.

8.6.2 Schriftliche Stimmabgabe

8.6.2.1 Auf Verlangen des Wahlberechtigten

Schriftliche Stimmabgabe ist gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 WO auf Verlangen des Wahlberechtigten möglich bei Arbeitnehmern, die wegen Abwesenheit vom Betrieb (z. B. Krankheit, Urlaub, Montage, Dienstreisen) verhindert sind, ihre Stimme persönlich im Betrieb abzugeben (BAG vom 14. Februar 1978 – 1 ABR 46/77). Ein solches formloses Verlangen bedarf keiner Begründung und grundsätzlich auch keiner – sei es auch nur cursorischen – Plausibilitätsprüfung (BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 1/24). Der Wahlvorstand hat die Verhinderung wegen Betriebsabwesenheit nur dann zu überprüfen, wenn sich Zweifel daran aufdrängen (BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 1/24).

8.6.2.2 Aufgrund der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses

Denjenigen Arbeitnehmern, von denen der Wahlvorstand weiß, dass sie im Zeitpunkt der Wahl i. S. d. § 24 Abs. 2 WO voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, sind die für die schriftliche Stimmabgabe (§§ 24 - 26 WO) erforderlichen Unterlagen von Amts wegen zuzusenden (§ 24 Abs. 2 WO) (BAG vom 09. September 2015 – 7 ABR 47/13).

§ 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO regelt dies für Wahlberechtigte, die nach der Eigenart ihrer Beschäftigungsverhältnisse voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden und nennt beispielhaft im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte sowie in Heimarbeit Beschäftigte. § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. WO erfasst aber darüber hinaus alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb angehören, deren Tätigkeit aber so ausgestaltet ist, dass sie außerhalb des Betriebs arbeiten und somit am Wahltag typischerweise nicht im Betrieb sein werden. Hiervon kann der Wahlvorstand bei einer auf der Typik des Beschäftigungsverhältnisses beruhenden regelmäßigen – oder auch nur überwiegenden – Betriebsabwesenheit

ausgehen (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23). Entscheidend ist, dass die Betriebsabwesenheit bedingende Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses objektiv vorliegt. Unerheblich ist dabei, ob sich diese aus einer wirksamen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien oder einer Weisung des Arbeitgebers ergibt oder die Eigenart dauerhaft oder nur befristet besteht. Ergibt sich erst kurzfristig vor dem Wahlzeitpunkt der Tatbestand einer auf der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses beruhenden Betriebsabwesenheit von Wahlberechtigten, soll es darauf ankommen, inwieweit diese i. S. v. § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO als „voraussichtlich“ und dem Wahlvorstand „bekannt“ gewertet werden kann (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

Das BAG hat ausdrücklich entschieden, dass bei Beschäftigten, die ausschließlich oder überwiegend mobil oder im „Homeoffice“ arbeiten, die Voraussetzung des § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO gegeben ist (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23). Den Wahlvorstand trifft jedoch keine Prüfpflicht. Wenn er aber weiß, dass solche Beschäftigte am Wahltag im Betrieb anwesend sein werden, darf er diesen Beschäftigten die Wahlunterlagen nicht zusenden.

Beschäftigte, von denen der Wahlvorstand weiß, dass diese am Wahltag aufgrund von Kurzarbeit nicht im Betrieb anwesenden sein werden, unterfallen nach der Rechtsprechung des BAG ebenfalls § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO und nicht § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 WO (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

8.6.2.3 Abwesenheit über den gesamten Wahlzeitraum

§ 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 WO erfasst Beschäftigte, die über den gesamten Wahlzeitraum, d. h. vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl, aus anderen Gründen voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, insbesondere bei Ruhens des Arbeitsverhältnisses oder bei Arbeitsunfähigkeit. Eine Abwesenheit während des gesamten Wahlzeitraums aufgrund eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses kommt zum Beispiel in Betracht aufgrund

- Elternzeit,
- Mutterschutzzeiten,
- Pflegezeit,
- freiwilligem Wehrdienst,
- Bundesfreiwilligendienst oder
- unbezahltem Sonderurlaub (Sabbatical).

Liegen diese Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 WO nicht vor, ist es unzulässig, gleichwohl Briefwahlunterlagen unaufgefordert zu übersenden (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

8.6.2.4 Zeitpunkt der Übersendung der Wahlunterlagen

§ 24 WO regelt keine Frist für die Übersendung der Wahlunterlagen i. S. d. § 24 Abs. 1 WO. Allerdings muss sie so rechtzeitig erfolgen, dass die betroffenen Wahlberechtigten in gleichwertiger Weise wie die übrigen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, aktiv an der Wahl teilzunehmen und insbesondere in die Lage versetzt werden, den Freiumschlag rechtzeitig bis zur Stimmauszählung an den Wahlvorstand zurückzusenden. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23) kommt dem Wahlvorstand bei einem sich erst kurz vor dem Wahltag verwirklichenden und grundsätzlich unter § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO fallenden Sachverhalt eine Einschätzungsprärogative zu, ob er das Merkmal einer „voraussichtlichen“ Betriebsabwesenheit im Sinn deren Vorhersehbarkeit als erfüllt ansieht und ob bei einer Übersendung der Briefwahlunterlagen typischerweise noch mit einem rechtzeitigen Eingang der schriftlich abgegebenen Stimmen gerechnet werden kann.

8.6.2.5 Zeitpunkt und Form der schriftlichen Stimmabgabe

Die schriftlich abgegebene Stimme muss vor Abschluss der persönlichen Stimmabgabe vorliegen (§ 25 Nr. 3 WO).

Die schriftliche Stimmabgabe muss zwingend in Umschlägen erfolgen.

Das Erfordernis der Nutzung von Wahlumschlägen ist durch die Neuregelung der Wahlordnung zum 15. Oktober 2021 nur bei der persönlichen Stimmabgabe entfallen. Bei der schriftlichen Stimmabgabe besteht dieses Erfordernis weiterhin fort. Der für die schriftliche Stimmabgabe nach § 24 Abs. 1 Nr. 3 WO vorgesehene Wahlumschlag, in dem der Stimmzettel zu verschließen ist, dient der Wahrung des Grundsatzes der geheimen Wahl nach § 14 Abs. 1 BetrVG. Dem hat auch die Art des Freiumschlags im Sinne von § 24 Abs. 1 Nr. 5 WO zu entsprechen. Der Grundsatz der geheimen Wahl gibt neben den in § 24 Abs. 1 S. 2 WO ausdrücklich geregelten Merkmalen die Blickdichte der Umschläge vor. Hingegen kann nicht verlangt werden, dass deren Beschaffenheit von vornherein auch einen bewussten Bruch des Grundsatzes der geheimen Wahl – etwa bei einem Durchleuchten mit Hilfsmitteln – zu verhindern hat (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23). Zudem muss nun auch bei der schriftlichen Stimmabgabe der Stimmzettel nach § 25 S. 1 Nr. 1 WO so gefaltet werden und in dem Wahlumschlag verschlossen werden, dass die Stimmabgabe erst nach Auseinanderfalten des Stimmzettels erkennbar ist und nicht bereits beim Herausnehmen des Stimmzettels aus dem Wahlumschlag gem. § 26 Abs. 1 S. 2 WO (BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 1/24). Diese Vorgabe trägt der Tatsache Rechnung, dass die Stimmabgabe in Präsenz im Betrieb zwar künftig ohne Wahlumschläge erfolgt, aber der Stimmzettel auch hier zur Wahrung der Geheimhaltung der Wahl ohne Möglichkeit zur Einsichtnahme von außen zu falten ist. Stimmzettel, bei denen die Stimmabgabe ohne Auseinanderfalten ersichtlich ist (mit dem Schriftbild nach außen), sind ungültig (BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 1/24).

8.6.2.6 Beschränkte Anordnungsbefugnis des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand selbst kann die generelle 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 (BAG vom 16. März 2022 – 7 ABR 29/20; LAG Hamm vom 05. August 2011 – 10 TaBV 13/11). Voraussetzung einer Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe ist, dass der Betriebsteil oder Kleinstbetrieb betriebsverfassungsrechtlich zum Betrieb gehört, für den die Betriebsratswahl erfolgt (BAG vom 16. März 2022 – 7 ABR 29/20). Das dürfte auch für solche räumlich weit entfernten Betriebsteile i. S. d. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG gelten, die nach § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG beschlossen haben, an den Wahlen zum Betriebsrat des Hauptbetriebes teilzunehmen.

Bei seiner Entscheidung, für welche Betriebsteile und Kleinstbetriebe der Wahlvorstand auf Grundlage von § 24 Abs. 3 WO die schriftliche Stimmabgabe beschließt, steht ihm ein Beurteilungsspielraum zu. Dabei hat er zu berücksichtigen, dass sich eine etwaige Unzumutbarkeit der persönlichen Stimmabgabe im Hauptbetrieb in erster Linie aus der geographischen Entfernung der auswärtigen Betriebsstätte vom Hauptbetrieb und dem daraus resultierenden wegebedingten Zusatzaufwand folgen muss (BAG vom 16. März 2022 – 7 ABR 29/20).

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

8.6.2.7 Nachträgliche Stimmabgabe im vereinfachten Wahlverfahren

Im vereinfachten Wahlverfahren geben die Wähler auf der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ihre Stimme in geheimer und unmittelbarer Wahl für solche Bewerber ab, die in einem Wahlvorschlag benannt sind. Sie dürfen nicht mehr Bewerber ankreuzen als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Auf den Stimmzetteln sind die Wahlbewerber in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen (§ 34 Abs. 1 S. 2 WO).

Auch im vereinfachten Wahlverfahren gibt es die Möglichkeit einer sog. nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe.

Der Begriff ist jedoch missverständlich, da die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Briefwahlunterlagen – sofern sie diese rechtzeitig erhalten haben – auch vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats abgeben können. Ebenso ist es möglich, die Briefwahlunterlagen nach der Wahlversammlung abzugeben. Allerdings enthalten weder das BetrVG noch die WO eine Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe. Für das vereinfachte einstufige Wahlverfahren gilt für Betriebe mit Betriebsrat nur, dass der letzte Tag der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe eine Woche vor dem Tag liegen soll, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft (§ 36 Abs. 2 S. 2 WO). Ansonsten liegt die Fristbestimmung im Ermessen des Wahlvorstands. Er wird dabei zum einen auf die üblichen Postlauf- und Bearbeitungszeiten und zum anderen darauf achten müssen, dass sich keine unnötigen Verzögerungen der Wahl ergeben (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23). Die

Frist darf jedoch nicht am Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ablaufen, da das Setzen einer an diesem Tag ablaufenden Frist mit dem Grundgedanken einer „nachträglichen“ schriftlichen Stimmabgabe nicht zu vereinbaren sei (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23). Die in der Wahlversammlung abgegebenen Stimmen dürfen erst nach Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe ausgezählt werden (§ 34 Abs. 2 WO).

Auch die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe setzt voraus, dass die Wahlberechtigten diese beim Wahlvorstand spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beantragen (§§ 14a Abs. 4 BetrVG, 35 Abs. 1, 36 Abs. 4 WO). Wird wegen eines solchen Antrags die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe erforderlich, muss der Wahlvorstand dies in gleicher Weise bekannt machen wie das Wahlausschreiben (§ 35 Abs. 2 WO). §§ 24, 25 WO gelten entsprechend, so dass der Wahlvorstand den Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie zum Zeitpunkt der Wahlversammlung aus betrieblichen Gründen voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen von Amts wegen zusenden muss. Außerdem kann für räumlich weit entfernte Betriebe und Betriebsteile, die an der Wahl zum Betriebsrat des Hauptbetriebsrates teilnehmen, die schriftliche Stimmabgabe vom Wahlvorstand beschlossen werden.

8.6.3 Exkurs: Briefwahl für alle als pandemiebedingte Ausnahme

Manche Betriebe haben in Pandemiezeiten angesichts verminderter Ansteckungsrisiken und/oder aus Praktikabilitätsgründen eine generelle Briefwahl für alle in Erwägung gezogen.

§ 24 WO bietet bezüglich der schriftlichen Stimmabgabe seinem Wortlaut nach grundsätzlich nicht die Möglichkeit, eine Briefwahl für alle durchzuführen. Die Briefwahl steht nicht im Belieben des Wahlvorstands, sondern ist an die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 24 WO gebunden (BAG vom 23. Oktober 2024 7 ABR 34/23). Eine generelle Briefwahl ist damit nach aktueller Rechtslage grundsätzlich unzulässig (BAG vom 23. Oktober 2024 7 ABR 34/23; BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 23/23; BAG vom 27. Januar 1993 – 7 ABR 37/92). Nach der gesetzlichen Wertung muss sich die Abwesenheit vom Betrieb daher unverändert aus der konkreten Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses oder der persönlichen Sphäre des Wahlberechtigten (§ 24 Abs. 2 WO) ergeben. Allein das einer Pandemie geschuldete, von außen einwirkende, Erfordernis des Gesundheitsschutzes stellt keinen Ausnahmefall im Sinne der Wahlvorschriften dar und kann den Grundsatz der persönlichen Wahl daher nicht durchbrechen (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

Weder das Betriebsrätemodernisierungsgesetz noch die Änderung der Wahlordnung haben Vorgaben zur Einführung von Sondervorschriften für Zeiten der Pandemie mit sich gebracht.

So kann mobile Arbeit als Maßnahme des Pandemieschutzes zwar unter § 24 Abs. 2 S 1 Nr. 1 WO (Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses) fallen. Voraussetzung für eine Übersendung der Briefwahlunterlagen ist jedoch die Kenntnis des Wahlvorstands vom Vorliegen

der in § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 (oder Nr. 2) WO geregelten Tatbestände. Weiß der Wahlvorstand, dass zur mobilen Arbeit berechnigte Arbeitnehmer im Wahlzeitraum wegen Unabkömmlichkeit ihre Tätigkeit im Betrieb verrichten, darf er diesen die Unterlagen nicht übersenden (vgl. hierzu bereits unter [8.6.2.2](#)) (BAG vom 27. November 2024 – 7 ABR 32/23).

Auch § 24 Abs. 3 BetrVG stellt keine Grundlage für die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für den gesamten Betrieb dar. Die betriebsweite schriftliche Stimmabgabe kann der Wahlvorstand nach § 24 Abs. 3 WO für bestimmte Betriebsteile oder Kleinstbetriebe, die räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb sind, beschließen. Die generelle Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für bestimmte Betriebsbereiche ist aber nicht in das Ermessen des Wahlvorstands gestellt, sondern nur für solche zum Wahlbetrieb gehörenden Betriebsteile oder Kleinstbetriebe zulässig, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind (BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 23/23; BAG vom 16. März 2022 – 7 ABR 29/20). Für den Hauptbetrieb selbst ist die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe nicht vorgesehen, d. h. die Arbeitnehmer im Hauptbetrieb wählen nach § 24 Abs. 3 WO in Präsenz (BAG vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 23/23).

Praxishinweis

Wie im Pandemiefall die Betriebsratswahlen erfolgen können, wurde durch den Gesetzgeber bislang nicht klargestellt. Aufgrund der eindeutigen Rechtsprechung des BAG (BAG vom 23. Oktober 2024 7 ABR 34/23) kann die Wahl in derartigen Fällen daher auch künftig nicht ausschließlich als Briefwahl durchgeführt werden, wenn die Voraussetzungen des § 24 WO nicht vorliegen. Vielmehr sollte der Wahlvorstand soweit wie möglich die persönliche Stimmabgabe unter Wahrung der dann relevanten betrieblichen Hygiene- und Schutzvorkehrungen ermöglichen. Anderenfalls besteht die Gefahr der Anfechtbarkeit der Wahl.

8.7 Feststellung des Wahlergebnisses

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor (§§ 18 Abs. 3 S. 1 BetrVG, 13 S. 1 WO). Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen (§ 14 Abs. 1 S. 2 WO). Das Ergebnis der Auszählung ist in einer Niederschrift festzustellen (§§ 18 Abs. 3 S. 1 BetrVG, 16, 23 Abs. 1 WO) und den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt zu geben (§ 18 Abs. 3 S. 1 BetrVG). Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden (§ 18 Abs. 3 S. 2 BetrVG).

Im vereinfachten Wahlverfahren muss der Wahlvorstand dann, wenn keine nachträgliche Stimmabgabe erfolgt, ebenfalls unverzüglich nach Abschluss der Wahl die öffentliche Auszählung der Stimmen vornehmen und das Wahlergebnis bekannt geben (§ 34 Abs. 3 WO).

unter Bezug auf §§ 21, 23 Abs. 1 WO). Andernfalls hat er die Wahlurne nach Abschluss der Stimmabgabe zu versiegeln (§ 12 Abs. 5 WO).

8.7.1 Vorgehensweise bei schriftlichen Stimmabgaben

Sollten Stimmen schriftlich abgegeben worden sein, öffnet der Wahlvorstand nach § 26 Abs. 1 S. 1 WO zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung nach § 13 WO die bis zum Ende der Stimmabgabe (§ 3 Abs. 2 Nr. 11 WO) eingegangenen Wahlumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und die darin enthaltenen Stimmzettel und legt diese gefaltet (vgl. hierzu § 25 S. 1 Nr. 1 WO) in die Wahlurne, sodass von ihrem Inhalt nicht Kenntnis genommen werden kann.

Der Stimmzettel darf erst dann in die Wahlurne gelegt werden, wenn die Stimmabgabe vermerkt wurde. Durch dieses Verfahren wird sichergestellt, dass ein Wähler seine Stimme nicht doppelt abgeben kann. Hat also ein Wähler seine Stimme bereits persönlich abgegeben, so darf ein durch Briefwahl desselben Wählers übersandter Briefumschlag nicht in die Wahlurne gelegt werden, sondern ist zu den Wahlakten zu nehmen.

Befinden sich mehrere gekennzeichnete Stimmzettel in einem Wahlumschlag, so wird der Wahlumschlag in die Wahlurne eingelegt (§ 26 Abs. 1 S. 3 WO). Seit Abschaffung der Wahlumschläge bei der Präsenzwahl, kann dieser Fall nur noch im Rahmen der schriftlichen Stimmabgabe auftreten. Das Verfahren, mit dem gewährleistet wird, dass bei mehreren vollständig übereinstimmenden Stimmzetteln in einem Wahlumschlag nur eine Stimme gezählt wird bzw. bei fehlender Übereinstimmung die Stimmzettel als ungültig angesehen werden (§ 14 Abs. 2 WO), findet im Rahmen der öffentlichen Stimmauszählung statt.

Nachdem die durch Briefwahl übersandten Stimmzettel bzw. Wahlumschläge in die Wahlurne gelegt worden sind, wird die öffentliche Auszählung der Stimmen vorgenommen.

8.7.2 Auszählung

Die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses haben nach § 18 Abs. 3 S. 1 BetrVG öffentlich, d. h. betriebsöffentlich, zum im Wahlausschreiben angegebenen Zeitpunkt (BAG vom 10. Juli 2013 – 7 ABR 83/11) zu erfolgen. Das bedeutet nicht, dass die Auszählung und Bekanntgabe im Rahmen einer Betriebsversammlung vorzunehmen sind. Es muss lediglich gewährleistet sein, dass die Betriebsangehörigen bei Auszählung und Bekanntgabe Zugang haben. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, die Ordnungsmäßigkeit der Feststellung des Wahlergebnisses beobachten zu können, um dem Verdacht von Wahlergebnismanipulationen vorzubeugen (BAG vom 15. November 2000 – 7 ABR 53/99; LAG Sachsen vom 23. Januar 2024 – 3 TaBV 9/23). Eine vollständige Rechtmäßigkeitskontrolle wird mit der Beobachtungsmöglichkeit hingegen nicht bezweckt. Zur Herstellung dieser Beobachtungsmöglichkeit ist es erforderlich, dass Ort und Zeit sämtlicher öffentlicher Kontrolle unterliegender Vorgänge im Wahlverfahren rechtzeitig vorher bekannt gegeben

werden (BAG vom 10. Juli 2013 – 7 ABR 83/11; BAG vom 15. 11. 2000 – 7 ABR 53/99). Ein Recht der Betriebsangehörigen auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an der Stimmentauszahlung besteht nicht, da nach § 20 Abs. 3 BetrVG nur die zur Ausübung des Wahlrechts erforderliche Arbeitszeit bezahlt werden muss.

Eine Abschrift der Wahlniederschrift hat der Wahlvorstand dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu übersenden (§ 18 Abs. 3 S. 2 BetrVG).

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.

8.7.2.1 Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) 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).

Der Wahlvorstand verteilt also zuerst die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze (§ 22 Abs. 1 S. 1 WO i. V. m. § 15 Abs. 2 BetrVG, vgl. Anhang A.5.2). Die Betriebsratssitze werden dann von den dem Minderheitengeschlecht zugehörigen Wahlbewerbern in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahlen besetzt. Danach erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze je nach der Höhe der auf die einzelnen Bewerber entfallenden Stimmenzahlen, unabhängig von ihrem Geschlecht (§ 22 Abs. 2 WO). Wenn die Geschlechterquote nicht erfüllt werden kann, weil nicht genügend Angehörige des Minderheitengeschlechts kandidiert haben oder weil sie keine Stimme bei der Wahl erhalten haben, gehen die Sitze auf das Mehrheitsgeschlecht über; sie werden dann wieder in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahlen besetzt (§ 22 Abs. 4 WO).

8.7.2.2 Verhältniswahl (Listenwahl) im normalen Wahlverfahren

Wird der Betriebsrat nach mehreren Vorschlagslisten gewählt, richtet sich die Verteilung der Betriebsratssitze auf die einzelnen Listen nach § 15 WO. Im Wege des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens (zur Verfassungsmäßigkeit vgl. BAG vom 22. November 2017 – 7 ABR 35/16) werden dafür die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmenzahlen in eine Reihe nebeneinandergestellt und durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Auf jede Höchstzahl in den je Liste entstehenden Zahlenreihen entfällt einer der zu besetzenden Betriebsratssitze.

Damit ist die endgültige Besetzung des Betriebsrats jedoch noch nicht festgestellt. Nach Ermittlung, wie viele Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten entfallen, ist zu prüfen, ob die nach § 5 WO ermittelte Geschlechterquote erfüllt ist (vgl. Anhang A.5.3). Ist dies nicht

der Fall, gilt § 15 Abs. 5 WO: Danach wird zunächst das nicht dem Minderheitengeschlecht angehörende Betriebsratsmitglied mit der niedrigsten Höchstzahl herausgenommen. An seine Stelle tritt die auf derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge hinter ihm stehende, dem Minderheitengeschlecht angehörende Person. Enthält diese Liste keine dem Minderheitengeschlecht angehörende Person (mehr), geht der Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Minderheitengeschlechts über (Listensprung). Bei Zahlengleichheit entscheidet das Los. Nimmt ein Kandidat die Wahl nicht an und hätte es deshalb eines Listensprungs nicht bedurft, ist dieser rückgängig zu machen.

Dieses Verfahren wird bei Bedarf so lange wiederholt, bis die Geschlechterquote erfüllt ist oder keine (gewählten) Bewerber des Minderheitengeschlechts mehr vorhanden sind. Verfügt keine andere Vorschlagsliste (mehr) über eine Person des Minderheitengeschlechts, bleibt der Sitz bei der (ursprünglichen) Vorschlagsliste. Gewählt ist dann also doch der Bewerber des Mehrheitsgeschlechts.

8.8 Benachrichtigung und Bekanntmachung der Gewählten / Aufbewahrung der Wahlakten und Anspruch auf Einsichtnahme

Der Wahlvorstand hat die Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Wenn diese nicht binnen drei Arbeitstagen (diese Frist gilt auch generell im vereinfachten Wahlverfahren!) nach Zugang der Benachrichtigung gegenüber dem Wahlvorstand die Wahl ablehnen, gilt die Wahl als angenommen (§§ 17 Abs. 1, 23 Abs. 1 S. 2, 34 Abs. 3 S. 2, 36 Abs. 4 WO).

Wird die Wahl abgelehnt, so tritt an die Stelle der gewählten Person bei der Listenwahl die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr genannte, nicht gewählte, Person (§ 17 Abs. 2 S. 1 WO). Bei der Persönlichkeitswahl tritt an die Stelle der gewählten Person die nicht gewählte Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl (§ 23 Abs. 2 S. 1 WO).

Praxishinweis

Wenn durch die Ablehnung der gewählten Person die Geschlechterquote nicht mehr erfüllt ist, gilt für den Nachrücker, dass dieser ebenfalls dem Minderheitengeschlecht angehören muss (§ 17 Abs. 2 S. 2 WO). Es gilt dann letztlich das gleiche Verfahren wie oben dargestellt (§ 17 Abs. 2 S. 3 unter Verweis auf § 15 Abs. 5 Nr. 2 bis 5; § 23 Abs. 2 S. 2 WO, der gemäß § 34 Abs. 5, § 36 Abs. 4 WO auch für das vereinfachte Wahlverfahren gilt).

Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, muss der Wahlvorstand dies durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben nach § 3 Abs. 4 S. 1 bis 3 WO (ggf. auch durch elektronische Kommunikationsmittel) bekannt machen (§§ 18 S. 1, 23 Abs. 1 S. 2, 34 Abs. 3 S. 2, 36 Abs. 4 WO).

Nach § 19 WO hat der Betriebsrat die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren. Aus dieser Vorschrift entnimmt die Rechtsprechung einen Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die Wahlakten (BAG vom 27. Juli 2005 – 7 ABR 54/04). Der Arbeitgeber hat damit die Möglichkeit, schon während des Wahlverfahrens Fehler zu identifizieren als auch den ordnungsgemäßen Ablauf der Betriebsratswahl nachträglich zu überprüfen. Die Geltendmachung eines besonderen Interesses oder die Darlegung von Anhaltspunkten für die Anfechtbarkeit oder die Nichtigkeit der Wahl ist für diesen Anspruch nicht erforderlich (BAG vom 27. Juli 2005 – 7 ABR 54/04).

Allerdings gilt das Recht auf Einsichtnahme nicht uneingeschränkt für Bestandteile der Akten, aus denen Rückschlüsse auf das Wahlverhalten der Arbeitnehmer gezogen werden können (z. B. Stimmabgabevermerke, die aufzeigen, wer sich beteiligt hat, ggf. Briefwahlunterlagen, Schreiben von Arbeitnehmern an den Wahlvorstand). Eine Einsichtnahme in diese Teile der Akten bedarf eines besonderen Interesses des Arbeitgebers und ist daher nur zulässig, wenn dies zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist (z. B. im Rahmen eines Anfechtungsverfahrens) (BAG vom 27. Juli 2005 – 7 ABR 54/04). Das ist jeweils darzulegen (BAG vom 12. Juni 2013 – 7 ABR 77/11).

Praxishinweis

Durch Akteneinsicht kann der Arbeitgeber Wahlfehler entdecken oder bereits vermutete Wahlfehler auch beweisen. Macht er von seinem Einsichtsrecht während des laufenden Wahlverfahrens Gebrauch, kann er bei heilbaren Mängeln möglicherweise noch auf eine Korrektur hinwirken und dadurch eine Anfechtbarkeit der Wahl vermeiden. Bei nachträglich festgestellten Wahlfehlern ist die Anfechtbarkeit der Wahl (unter Berücksichtigung der zweiwöchigen Anfechtungsfrist) oder sogar die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl in Betracht zu ziehen.

8.9 Schutz der Wahl

Nach § 20 Abs. 1 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats behindern, insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Eine Wahlbehinderung liegt vor, wenn die Einleitung oder Durchführung der Wahl durch ein rechtswidriges Verhalten erschwert oder unmöglich gemacht wird (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23). Der Schutzbereich umfasst zudem die Wahlwerbung. Diese darf weder beschränkt, noch rechtmäßige Wahlwerbung unterbunden werden (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

Die Wahl des Betriebsrats darf auch nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden (§ 20 Abs. 2 BetrVG). Dieses Verbot schützt die innere Willensbildung des Arbeitnehmers, um eine freie Wahlentscheidung zu gewährleisten (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23). Erst

Handlungen, mit denen die Entscheidungsfreiheit der Wähler manipuliert werden soll, tangieren die Grenze der unzulässigen Wahlbeeinflussung.

§ 20 Abs. 1 und 2 BetrVG enthält eine Generaluntersagung, d. h. Wahlbehinderungen und unzulässige Wahlbeeinflussungen sind jedermann verboten („niemand“). Damit sind auch Handlungen betrieblich Außenstehender erfasst (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23). Die daraus abzuleitenden Verhaltens- und Unterlassungspflichten sind abhängig vom jeweiligen Adressaten (z. B. Arbeitgeber, Betriebsrat, Wahlvorstand, Bewerber, betriebszugehörige Arbeitnehmer und nicht betriebszugehörige Dritte sowie Gewerkschaften (vgl. unter [8.10](#))).

Der Arbeitgeber darf die Ausschreibung der Wahl, die Aufstellung von Wahlbewerbern, die Einreichung von Wahlvorschlägen und die Stimmabgabe weder verhindern noch erschweren oder begünstigen (BAG vom 04. Dezember 1986 – 6 ABR 48/85). Untersagt ist auch eine finanzielle Unterstützung einzelner Kandidaten oder Wahlvorschlagslisten mit dem Ziel der Wahlbeeinflussung sowie der Versuch eines „Stimmenkaufs“ von Arbeitnehmern (BAG vom 25. Oktober 2017 – 7 ABR 10/16). Unter den Begriff der Wahl im Sinne dieser Vorschrift fallen auch vorbereitende Maßnahmen, wie z. B. die Einberufung und Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes.

Verstöße sind nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG strafbar. Unzulässige Wahlbehinderung oder -beeinflussung kann bei einer gewissen, die Wahlfreiheit relevant beschränkenden Intensität, die Wahlanfechtung begründen und bei schwerwiegenden Verbotsverstößen, bei denen auch von dem Anschein einer Wahl überhaupt nicht mehr gesprochen werden kann, sogar zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl führen (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

Für den Arbeitgeber und den Wahlvorstand können sich zudem im Einzelfall Pflichten zur Gewährleistung des Wahlschutzes ergeben. So haben sie nach der Rechtsprechung des BAG bei Behinderungs- und Beeinflussungsakten Dritter zumutbare (gegebenenfalls auch vorbeugende) Maßnahmen zu ergreifen (z. B. Informationen an die Arbeitnehmer, Hinweise an die Werksicherheit, Erhöhung der Anzahl von Streifgängen des Werkschutzes). Einer engmaschig, d. h. lückenlos und dauerhaft auszuübenden Überwachung bedürfe es hingegen nicht (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

§ 20 Abs. 2 BetrVG beinhaltet nach Auffassung des BAG – auch für den Arbeitgeber – aber kein striktes Neutralitätsgebot. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, sich jeder kritischen Äußerung über den bestehenden Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder im Hinblick auf eine zukünftige Wahl zu enthalten (BAG vom 25. Oktober 2017 – 7 ABR 10/16). Er könne daher Sympathie mit bestimmten Listen oder Kandidaten äußern, Handlungen des Betriebsrats kritisieren, durch Aussagen erkennen lassen, dass er auf eine andere Zusammensetzung des Betriebsrats hofft oder auch eine Kandidatur anregen (BAG vom 25. Oktober 2017 – 7 ABR 10/16). Nach der Gegenauffassung habe sich der Arbeitgeber im Wahlkampf hingegen strikt neutral zu verhalten und jegliche Einflussnahme auf die Zusammensetzung des Betriebsrats zu unterlassen.

8.10 Stellung der Gewerkschaften

Gewerkschaften und Betriebsräte sind grundsätzlich voneinander unabhängig und haben unterschiedliche Aufgaben. Das BetrVG räumt den Gewerkschaften aber eine Reihe von Mitwirkungsrechten bei der Durchführung der Betriebsratswahlen ein:

So kann in einem betriebsratslosen Betrieb eine dort vertretene Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 17 Abs. 3 BetrVG). Kommt die Betriebsversammlung nicht zustande oder wird kein Wahlvorstand gewählt, weil niemand für den Wahlvorstand kandidiert oder niemand die Wahl angenommen hat, kann die Gewerkschaft die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

Gem. § 14 Abs. 3 BetrVG haben die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein eigenständiges Wahlvorschlagsrecht (vgl. hierzu die Ausführungen unter [8.5.1.1.2](#)). Auch dann, wenn gültige Wahlvorschläge von Arbeitnehmern ausbleiben, kommt es zur Wahl, sofern eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen Wahlvorschlag einreicht. Das gilt auch im vereinfachten Wahlverfahren.

Den Gewerkschaften kommen auch aus §§ 16, 18 und 19 BetrVG weitere Unterstützungs- und Kontrollfunktion zu:

So kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen betriebsangehörigen Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht bereits ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört, § 16 Abs. 1 S. 6 BetrVG.

Sofern ein Betriebsrat nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand bestellt hat, kann er nach § 16 Abs. 2 S. 1 BetrVG auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vom Arbeitsgericht bestellt werden. Für einen in dieser Weise gebildeten Wahlvorstand kann das Arbeitsgericht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern auch nichtbetriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder zum Wahlvorstand bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist, § 16 Abs. 2 S. 3 BetrVG.

Zudem kann die Eigenschaft als Betriebsteil nach § 18 Abs. 2 BetrVG auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vom Arbeitsgericht zur Wahlvorbereitung vorab im Beschlussverfahren geklärt werden.

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft ist auch zur Anfechtung einer erfolgten Betriebsratswahl nach Maßgabe des § 19 Abs. 1 BetrVG innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses berechtigt, § 19 Abs. 2 BetrVG.

Darüber hinaus ist es auch der Gewerkschaft nach § 20 Abs. 2 BetrVG verboten, die Wahl durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen zu beeinflussen. Werbung und Propaganda für eine bestimmte Liste oder einen bestimmten Kandidaten soll dagegen unter Verweis auf die Meinungsfreiheit und Art. 9 Abs. 3 GG zulässig sein.

Eine Gewerkschaft kann auch, ohne gegen § 20 Abs. 2 BetrVG zu verstoßen, ihren Mitgliedern unter Androhung des möglichen Ausschlusses oder Funktionsverlustes verbieten, auf anderen als der Gewerkschaftsliste oder von der Gewerkschaft unterstützten Listen zu kandidieren. Eine solche Nachteilsandrohung sei nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts nicht rechtswidrig und verstoße damit nicht gegen § 20 Abs. 2 BetrVG (BVerfG vom 24. Februar 1999 – 1 BvR 123/93).

8.11 Kosten der Wahl

Der Arbeitgeber hat nach § 20 Abs. 3 S. 1 BetrVG die Kosten der Wahl zu tragen. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist aber auf die erforderlichen Kosten der Betriebsratswahl begrenzt. Die insoweit zu § 40 Abs. 1 BetrVG entwickelten Grundsätze gelten entsprechend (BAG vom 11. November 2009 – 7 ABR 26/08; BAG vom 16. April 2003 – ABR 29/02).

Der Arbeitgeber hat danach grundsätzlich alle erforderlichen Kosten zu tragen, die mit der Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl sowie der gerichtlichen Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind (BAG vom 11. November 2009 – 7 ABR 26/08). Dies betrifft bereits Kosten, die im Zusammenhang mit der (gerichtlichen) Bestellung eines Wahlvorstandes entstehen (BAG vom 31. Mai 2000 – 7 ABR 8/99). Hierzu gehören insbesondere Sachkosten, wie die Kosten für die Geschäftsführung des Wahlvorstandes, die Überlassung von Räumlichkeiten und die Bereitstellung der Stimmzettel, Wahlurnen, Textausgaben von WO und BetrVG. Dies können ferner Kosten eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zur Klärung von sonst nicht behebbaren Meinungsverschiedenheiten, die im Laufe des Wahlverfahrens entstehen (BAG vom 16. April 2003 – ABR 29/02), bzw. Kosten eines Wahlanfechtungsverfahrens sein, soweit die Durchführung des Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts unter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden durfte (BAG vom 31. Mai 2000 – 7 ABR 8/99). Kosten für eine aussichtslose Rechtsverfolgung oder eine rechtsmissbräuchliche Hinzuziehung eines Verfahrensbevollmächtigten hat der Arbeitgeber nicht zu tragen (BAG vom 31. Mai 2000 – 7 ABR 8/99).

Ein entsprechender Erstattungsanspruch kann auch einer Gewerkschaft zustehen (BAG vom 31. Mai 2000 – 7 ABR 8/99).

§ 20 Abs. 3 S. 2 BetrVG verbietet die Minderung des Arbeitsentgelts bei Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a BetrVG) erforderlich ist. Der festgelegte Entgeltschutz ist auf das Notwendige beschränkt.

Im vereinfachten Wahlverfahren wird die generelle Regelung des § 44 BetrVG für Betriebsversammlungen ausdrücklich auf die in § 14a BetrVG vorgesehenen Wahlversammlungen zur Wahl des Wahlvorstandes und/oder zur Wahl des Betriebsrats angewendet.

8.12 Mängel des Wahlverfahrens

8.12.1 Wahlanfechtung gem. § 19 BetrVG

Nach § 19 BetrVG kann die Wahl innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet (§ 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG) (BAG vom 20. Mai 2005 – 7 ABR 44/04),

- von mindestens drei Wahlberechtigten,
- dem Arbeitgeber oder
- von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte (§ 19 Abs. 1 BetrVG).

Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist nach dem durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz neu eingeführten § 19 Abs. 3 S. 1 BetrVG auch dann 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 (Anders noch und insofern nun im Hinblick auf die Gesetzesänderung überholt BAG vom 02. August 2017 – 7 ABR 42/15). Dies gilt nur dann nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren (§ 19 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Auch der Arbeitgeber kann die Wahl nicht anfechten, soweit er sie darauf stützt, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht (§ 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG).

Praxishinweis

Arbeitgeber sollten bei der Erteilung der für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte und der Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen nach § 2 Abs. 2 WO besondere Sorgfalt walten lassen und darauf achten, dass sie dem Wahlvorstand richtige und aktuelle Informationen übermitteln.

Eine Betriebsratswahl kann grundsätzlich nur als Ganzes angefochten werden. Mit der stattgebenden Entscheidung des Gerichts wird das Wahlergebnis rechtsgestaltend – abhängig vom gestellten Antrag – korrigiert oder für ungültig erklärt. Beschränkt sich der geltend gemachte Anfechtungsgrund nur auf den angefochtenen Teil und kann das Wahlergebnis darüber hinaus nicht beeinflusst werden, soll nach § 19 Abs. 1 BetrVG nicht nur die Anfechtung der Betriebsratswahl insgesamt zulässig sein, sondern auch eine auf Berichtigung des Wahlergebnisses gerichtete Teilanfechtung (BAG vom 22. November 2017 –

7 ABR 35/16; BAG vom 16. März 2005 – 7 ABR 40/04). Eine derartige gerichtliche Berichtigung des Wahlergebnisses kommt u. a. dann in Betracht, wenn nur die fehlerhafte Verteilung der Sitze auf die Vorschlagslisten gerügt wird und somit durch die Korrektur lediglich der wahren Wählerentscheidung Geltung verschafft werden soll (BAG vom 22. November 2017 – 7 ABR 35/16; BAG vom 16. März 2005 – 7 ABR 40/04).

Im Fall der Anfechtbarkeit der Wahl bleibt die gewählte Vertretung bis zur Rechtskraft einer die Wahl für ungültig erklärenden gerichtlichen Entscheidung mit allen betriebsverfassungsrechtlichen Befugnissen im Amt. Die erfolgreiche Anfechtung hat also keine Rückwirkung, sie wirkt nur für die Zukunft, d. h. die Amtshandlungen des Betriebsrates bis zur rechtskräftigen Entscheidung bleiben gültig (BAG vom 13. März 1991 – 7 ABR 5/90). Das gilt unabhängig davon, ob das Wahlergebnis berichtigt oder die Wahl insgesamt für ungültig erklärt wird (BAG vom 16. März 2005 – 7 ABR 40/04). Als wesentliche Verstöße sind insbesondere anzusehen:

- Verkenntung des Betriebsbegriffes (BAG vom 25. Oktober 2023 – 7 ABR 25/22; BAG vom 07. Dezember 1988 – 7 ABR 10/88)
- Zulassung von Nichtwahlberechtigten oder Nichtzulassung von Wahlberechtigten (Voraussetzung einer Anfechtung aus diesem Grund ist nach dem im Zuge des BRMG neu eingeführten § 19 Abs. 3 BetrVG, dass der Fehler bereits durch Einspruch nach § 4 WO moniert wurde oder die Anfechtungsberechtigten an der Einlegung des Einspruchs gehindert waren)
- Verstoß gegen die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstandes (beispielsweise BAG vom 04. Mai 2022 – 7 ABR 14/21: Bestellung eines leitenden Angestellten in den Wahlvorstand)
- unrichtige Angaben im Wahlausschreiben zur Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (BAG vom 29. Mai 1991 – 7 ABR 67/90)
- Benennung der Sitzverteilung für Mehrheits- und Minderheitsgeschlecht und nicht allein des Minderheitengeschlechts auch bei richtiger Berechnung (BAG vom 13. März 2013 – 7 ABR 67/11)
- falsche Berechnung des Fristendes für die Einreichung von Wahlvorschlägen im Wahlausschreiben (BAG vom 09. Dezember 1992 – 7 ABR 27/92)
- Nichteinhaltung der Fristen der WO zur Einreichung bzw. Korrektur von Wahlvorschlägen (BAG vom 20. Oktober 2021 – 7 ABR 36/20)
- Veränderung der Reihenfolge der Wahlbewerber auf den Stimmzetteln gegenüber der ursprünglichen Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand, im vereinfachten Wahlverfahren durch Aufführen von Kandidaten getrennt auf Vor- und Rückseite des Stimmzettels.
- Verwendung mehrerer Stimmzettel
- Angabe aller Kandidaten auf dem Stimmzettel bei Listenwahl (BAG vom 16. September 2020 – 7 ABR 30/19)
- fehlerhafte Angabe zur Wahlzeit
- Zahl der abgegebenen Stimmen in der Wahlurne weicht erheblich von Anzahl der vermerkten Stimmen in der Wählerliste ab (BAG vom 12. Juni 2013 – 7 ABR 77/11)
- Verletzung des Wahlheimnisses
- Ausschluss der Öffentlichkeit beim Beschluss über die Gültigkeit von Stimmzetteln

- Verstoß gegen die Vorschriften über die Wählbarkeit, Nichtbeachtung zwingender gesetzlicher Fristen, rechtswidrige Wahlbeeinflussung (BAG vom 04. Dezember 1986 – 6 ABR 48/85)
- Wahl einer unrichtigen Anzahl von Betriebsratsmitgliedern
- Für einen Gemeinschaftsbetrieb mit einem anderen Unternehmen hätte ein einheitlicher Betriebsrat gewählt werden müssen (BAG vom 16. Januar 2018 – 7 ABR 21/16, wobei die Wahlanfechtung nicht von allen an dem behaupteten Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Arbeitgebern gemeinsam ausgesprochen werden muss; s. auch BAG vom 22. November 2017 – 7 ABR 40/16)
- Zusendung von schriftlichen Wahlunterlagen an Wahlberechtigte, ohne dass die Voraussetzungen des § 24 WO vorliegen (BAG vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23).

8.12.2 Sonstiger, insbesondere vorläufiger Rechtsschutz (einstweilige Verfügung)

Mittels einstweiliger Verfügung kann in ein laufendes Verfahren zur Wahl eines Betriebsrats – bis hin zum Abbruch der Wahl – eingegriffen werden. Im Falle eines wesentlichen Verstoßes kann es sich für den Arbeitgeber oder andere Beteiligte (LAG Hamm vom 03. März 2006 – 13 TaBV 18/06 – alle zur Anfechtung Berechtigten) daher empfehlen, schon während des Wahlverfahrens ein Beschlussverfahren (i. d. R. Leistungsverfügung, mit der der Anspruch des Antragstellers auf eine bestimmte Gestaltung des Wahlablaufs nicht nur gesichert, sondern endgültig erfüllt wird beim Arbeitsgericht einzuleiten und damit den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zu verbinden. Als Verfügungsanträge kommen der berichtigende Eingriff oder der Abbruch der Wahl in Betracht. Durch ein solches Verfahren kann ggf. verhindert werden, dass der Arbeitgeber bei erfolgreicher Anfechtung mit den nicht unerheblichen Kosten der dann erforderlichen Neuwahl belastet wird. An den Erlass einer solchen einstweiligen Verfügung sind jedoch hohe Anforderungen zu stellen.

Das BAG hat die lange umstrittene Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Abbruch der Wahl zulässig ist, beantwortet (BAG vom 27. Juli 2011 – 7 ABR 61/10). Der Abbruch der Betriebsratswahl kann danach nur beantragt werden, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig ist (BAG vom 27. Juli 2011 – 7 ABR 61/10). Die Anfechtbarkeit genügt nicht. Jeder Fehler ist dabei für sich zu werten, d. h. es erfolgt weder eine Addition verschiedener Anfechtungsgründe noch eine Gesamtwürdigung verschiedener Fehler.

Nichtig ist eine Betriebsratswahl aber nur in ganz besonderen Ausnahmefällen. Es muss gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen werden, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt (BAG vom 24. April 2024 – 7 ABR 26/23; BAG vom 30. Juni 2021 – 7 ABR 24/20; BAG vom 27. Juli 2011 – 7 ABR 61/10; BAG vom 22. März 2000 – 7 ABR 34/98). Der Verstoß gegen Wahlvorschriften muss derart offensichtlich und so grob sein, dass ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen ist. Die Betriebsratswahl muss „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“ (BAG vom 24. April 2024 – 7 ABR 26/23; BAG vom 30. Juni 2021 – 7 ABR 24/20). Wesentliche Verstöße gegen die Wahlvorschriften begründen

lediglich eine Anfechtungsmöglichkeit. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zum Abbruch der Betriebsratswahl wird daher nur in ganz seltenen Ausnahmefällen Aussicht auf Erfolg haben.

Mit dem berichtigenden Eingriff sollen korrigierbare Fehler beseitigt werden. Dabei ist eine solche Korrektur auch dann möglich, wenn die Wahl nur anfechtbar, aber nicht nichtig wäre. Eine Aussetzung der Wahl, z. B. beim Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG, kommt nach überwiegender Auffassung grundsätzlich nicht in Betracht, da dies zu einer betriebsratslosen Zeit führen kann. Wird ein etwaiger Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen, kann nach Durchführung der Wahl das Beschlussverfahren in der Hauptsache als Wahlanfechtungsverfahren fortgesetzt werden (BAG vom 14. Januar 1983 – 6 ABR 39/82).

Wenn streitig ist, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit, z. B. ein gemeinsamer Betrieb i. S. v. § 1 Abs. 2 BetrVG vorliegt, können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen (§ 18 Abs. 2 BetrVG).

Anhang

Anhänge für die Hinweise zu den Betriebsratswahlen

Kapitelübersicht

A.1	Größe des Betriebsrats	73
A.2	Normales Wahlverfahren	74
A.3	Vereinfachtes einstufiges Verfahren (nur eine Wahlversammlung)	78
A.4	Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren (zwei Wahlversammlungen)	82
A.5	Geschlechterquote – Berechnungsbeispiele	86

A.1 Größe des Betriebsrats

ab 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern	1 Betriebsratsmitglied
ab 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern	3 Betriebsratsmitglieder
ab 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern	5 Betriebsratsmitglieder
ab 101 Arbeitnehmern	7 Betriebsratsmitglieder
ab 201 Arbeitnehmern	9 Betriebsratsmitglieder
ab 401 Arbeitnehmern	11 Betriebsratsmitglieder
ab 701 Arbeitnehmern	13 Betriebsratsmitglieder
ab 1.001 Arbeitnehmern	15 Betriebsratsmitglieder
ab 1.501 Arbeitnehmern	17 Betriebsratsmitglieder
ab 2.001 Arbeitnehmern	19 Betriebsratsmitglieder
ab 2.501 Arbeitnehmern	21 Betriebsratsmitglieder
ab 3.001 Arbeitnehmern	23 Betriebsratsmitglieder
ab 3.501 Arbeitnehmern	25 Betriebsratsmitglieder
ab 4.001 Arbeitnehmern	27 Betriebsratsmitglieder
ab 4.501 Arbeitnehmern	29 Betriebsratsmitglieder
ab 5.001 Arbeitnehmern	31 Betriebsratsmitglieder
ab 6.001 Arbeitnehmern	33 Betriebsratsmitglieder
ab 7.001 Arbeitnehmern	35 Betriebsratsmitglieder
ab 9.001 Arbeitnehmern	Steigerung um 2 Betriebsratsmitglieder je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer

A.2 Normales Wahlverfahren

Handlungsschritte	Handelnde / Zwischen-schritte	Fristen / Termine
1. Schritt Bestellung des Wahlvorstan- des (§§ 16 f. BetrVG)	durch amtierenden Be- triebsrat - ggf. gerichtliche Bestellung auf Antrag - oder Bestellung durch GBR/KBR	spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit frühestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit
2. Schritt: Aufstellung der Wählerliste (§ 2 WO)	ggf. Unterrichtung des Wahlvorstands für Wahl des Sprecherausschusses bzw. des Sprecherausschusses über Zuordnung der leiten- den Angestellten (§ 18a Abs. 1, 4 BetrVG) ggf. Einschaltung eines Ver- mittlers (§18 a Abs. 2 BetrVG)	vor Erlass des Wahlaus- schreibens unverzüglich nach Aufstel- lung der Wählerliste, spätes- tens 2 Wochen vor Einlei- tung der Wahl (§ 18a Abs. 1 S. 1 BetrVG) spätestens eine Woche vor Erlass des Wahlausschrei- bens (§18 a Abs. 2 S 1 BetrVG)
3. Schritt: Erlass des Wahlausschrei- bens (Einleitung der Wahl; § 3 Abs. 1 WO)	Festlegung des ersten Tags der Stimmabgabe Aushang des Wahlausschrei- bens (§ 3 Abs. 4 WO), Auslegung der Wählerliste und der Wahlordnung im Betrieb (§ 2 Abs. 4 WO)	spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stim- menabgabe spätestens 1 Woche vor dem Tag, an dem die Amts- zeit des alten Betriebsrats abläuft (§ 3 Abs. 1 S. 3 WO) vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens an bis zum Abschluss der Stimmab- gabe (§ 3 Abs. 4 S. 1 WO)

Anhang

kumulativ/ggf. auch alternativ: elektronische Bekanntgabe

kumulativ: postalische oder elektronische Übermittlung an die in § 24 Abs. 2 WO genannten Personen

ggf. Einspruch gegen die Wählerliste (§ 4 WO)	nur vor Ablauf von 2 Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens (§ 4 Abs. 1 WO)
---	---

Entscheidung des Wahlvorstandes	Unverzüglich (§ 4 Abs. 2 S. 1 WO)
---------------------------------	-----------------------------------

Mitteilung der Entscheidung über den Einspruch an Einspruchsführer	Unverzüglich, schriftlich, spätestens bis zum Tage vor Beginn der Stimmabgabe (§ 4 Abs. 2 S. 5 WO)
--	--

4. Schritt: Einreichung der Wahlvorschläge (§ 6 Abs. 1 WO)	innerhalb von 2 Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens (§ 6 Abs. 1 S. 2 WO)
--	--

Prüfung der Vorschlagslisten (§ 7 WO)	unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von 2 Arbeitstagen nach Eingang (§ 7 Abs. 2 S. 2 WO)
---------------------------------------	---

ggf. Beseitigung von Mängeln einer Vorschlagsliste (§ 8 Abs. 2 WO)	binnen einer Frist von 3 Arbeitstagen nach Beanstandung durch den Wahlvorstand
--	--

ggf. Bekanntmachung einer Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Wahlvorschlägen wegen Ausbleibens gültiger Wahlvorschläge (§ 9 Abs. 1 WO)	sofort nach Ablauf der Einreichungsfrist nach § 6 Abs. 1 WO
---	---

Anhang

	ggf. Bekanntmachung, dass der Wahlgang wegen Feh- lens gültiger Wahlvorschläge nicht stattfindet (§ 9 Abs. 2 WO)	sofort nach Ablauf der Nach- frist
	Ermittlung der Reihenfolge der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten (§ 10 Abs. 1 WO)	nach Ablauf der Einrei- chungsfrist (einschließlich Nachfrist)
5. Schritt: Bekanntmachung der Vor- schlagslisten (§ 10 Abs. 2 WO)		spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe bis zum Abschluss der Stimmab- gabe
	ggf. Aushändigung oder Ver- sendung der Unterlagen für die schriftliche Stimmab- gabe (§ 24, 25 WO)	so rechtzeitig, dass Rücklauf vor Abschluss der Stimmab- gabe möglich (§ 25 S. 1 Nr. 3 WO)
6. Schritt: Stimmabgabe (§§ 11 f., 20 WO)		Der 1. Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrates liegen (§ 3 Abs. 1 S. 3 WO)
7. Schritt: Ermittlung des Wahlergeb- nisses (§§ 13 ff., 21 ff. WO)	Stimmauszählung, Bekannt- gabe, Ermittlung der Ge- wählten, Wahlniederschrift	unverzüglich nach Abschluss der Wahl
	ggf. Öffnung der Freium- schläge und Wahlumschläge für Briefwahl (§ 26 Abs. 1 WO)	zu Beginn der Stimmauszäh- lung nach § 13 WO
8. Schritt: Benachrichtigung der Ge- wählten (§ 17 WO) ggf. Ablehnung der Wahl		unverzüglich schriftlich (§ 17 Abs. 1 S. 1 WO) binnen 3 Arbeitstagen nach der Benachrichtigung (§ 17 Abs. 1 S. 2 WO)

Anhang

9. Schritt: Bekanntmachung der Gewählten (§ 18 WO)	sobald die Namen endgültig feststehen für die Dauer von 2 Wochen
Übersendung einer Abschrift der Wahl Niederschrift an Arbeitgeber und Gewerkschaften (§ 18 WO)	Unverzüglich
ggf. Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG)	nur binnen einer Frist von 2 Wochen vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet
ggf. Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge (§ 26 Abs. 2 WO)	einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses sofern nicht Wahlanfechtung
Aufbewahrung der Wahlakten (§ 19 WO)	mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats
10. Schritt: Einberufung der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats (§ 29 Abs. 1 BetrVG)	vor Ablauf von einer Woche nach dem letzten Tag der Stimmabgabe

A.3. Vereinfachtes einstufiges Verfahren (nur eine Wahlversammlung)

Handlungsschritte	Handelnde / Zwischen-schritte	Fristen / Termine
1. Schritt: Bestellung des Wahlvorstandes (§§ 17a, 16, § 14a Abs. 3 BetrVG)	durch amtierenden Betriebsrat	spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit
	- ggf. gerichtliche Bestellung auf Antrag - oder Bestellung durch GBR/KBR	frühestens 3 Wochen vor Ablauf der Amtszeit
2. Schritt: Aufstellung der Wählerliste (§ 2 WO)		unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands (§ 36 Abs. 1 WO) vor Erlass des Wahlausschreibens
	ggf. Unterrichtung des Wahlvorstands für Wahl des Sprecherausschusses bzw. des Sprecherausschusses über Zuordnung der leitenden Angestellten (§ 18a Abs. 1, 4 BetrVG)	unverzüglich nach Aufstellung der Wählerliste, spätestens 2 Woche vor Einleitung der Wahl
	ggf. Einschaltung des Vermittlers (§ 18a Abs. 2 BetrVG)	spätestens 1 Woche vor Erlass des Wahlausschreibens
3. Schritt: Erlass des Wahlausschreibens (Einleitung der Wahl; § 3 Abs. 1 WO)		unverzüglich nach Bestellung bzw. nach Aufstellung der Wählerliste (§ 36 Abs. 1, 2 WO)
	Festlegung des Termins für öffentliche Stimmauszählung	letzter Tag der (ggf. nachträglichen schriftlichen) Stimmausgabe soll eine Woche vor dem Tag liegen, an dem Amtszeit des alten Betriebsrats abläuft (§ 36 Abs. 2 S. 3 WO)

Anhang

	Aushang des Wahlausschreibens (§§ 31 Abs. 2, 36 Abs. 3 WO), Auslegung der Wählerliste und der Wahlordnung im Betrieb (§ 36 Abs. 1 S. 3 i. V. m. § 2 Abs. 4 WO) kumulativ/ggf. alternativ: elektronische Bekanntmachung	vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum letzten Tag der (ggf. nachträglichen schriftlichen) Stimmabgabe
	kumulativ: postalische oder elektronische Übermittlung an die in § 24 Abs. 2 WO genannten Personen	
	ggf. Einspruch gegen Wählerliste (§ 4 WO)	vor Ablauf von 3 Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens (§§ 36 Abs. 1, 30 Abs. 2 WO)
	Entscheidung des Wahlvorstandes über Einspruch gegen Wählerliste	Unverzüglich
	Unverzügliche Mitteilung an Einspruchsführer	Schriftlich, spätestens am Tag vor der Wahlversammlung
4. Schritt: Einreichung der Wahlvorschläge		spätestens 1 Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats schriftlich (§ 36 Abs. 5 S. 1 WO)
	Prüfung der Wahlvorschläge	unverzüglich, möglichst binnen zwei Arbeitstagen nach Eingang; aber vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge (§ 36 Abs. 5 S. 2, § 7 Abs. 2 S. 2 WO)

Anhang

	ggf. Beseitigung von Mängeln eines Wahlvorschlags (§ 8 Abs. 2 WO)	binnen einer Frist von 3 Arbeitstagen nach Beanstandung durch den Wahlvorstand; aber vor Ablauf der Wochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge (§ 36 Abs. 5 S. 2, § 8 Abs. 2 WO)
	ggf. Bekanntmachung, dass der Wahlgang wegen Fehlers gültiger Wahlvorschläge nicht stattfindet (§ 36 Abs. 6 WO)	sofort nach Ablauf der Einreichungsfrist
5. Schritt: Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§§ 36 Abs. 5, 30 Abs. 2 WO)		spätestens 1 Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§ 36 Abs. 5 S. 3 WO i. V. m. § 14a Abs. 3 S. 2 Hs. 1 BetrVG)
	Mitteilung des Verlangens auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 35 WO)	spätestens 3 Tage vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 1 WO)
	ggf. Bekanntmachung des neuen Termins und Orts der öffentlichen Stimmauszählung wegen nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe	unverzüglich nach Fristablauf für Geltendmachung des Rechts auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§§ 36 Abs. 4, 35 Abs. 2 WO)
	ggf. Versendung der Unterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	so rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe möglich ist
6. Schritt: Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe (§ 34 Abs. 2 WO)	am Ende der Wahlversammlung bis nach Ablauf der Frist für nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 2, 35 Abs. 3 WO)

Anhang

7. Schritt: Ermittlung des Wahlergebnisses (§ 36 Abs. 4 i. V. m. § 34 Abs. 3-5, § 35 Abs. 3, 4 WO, §§ 21 ff. WO)	Stimmauszählung, Bekanntgabe, Ermittlung der Gewählten, Wahl Niederschrift	unverzüglich nach Abschluss der Wahlversammlung bzw. unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe
	ggf. neuer Termin wegen nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe	letzter Tag der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe eine Woche vor Ablauf des amtierenden Betriebsrats unter Berücksichtigung der Postlaufzeiten bei der Rücksendung
8. Schritt: Benachrichtigung der Gewählten (§ 17 Abs. 1 WO)	ggf. Ablehnung der Wahl	unverzüglich binnen 3 Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung
9. Schritt: Bekanntmachung der Gewählten (§ 18 WO)	Übersendung einer Abschrift der Wahl Niederschrift an Arbeitgeber und Gewerkschaften (§ 18 WO)	unverzüglich, nachdem die Gewählten feststehen, für die Dauer von 2 Wochen
	ggf. Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG)	binnen einer Frist von 2 Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
	ggf. Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, soweit nicht Wahlanfechtung
	Aufbewahrung der Wahlakten (§ 19 WO)	mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des neu gewählten Betriebsrates
10. Schritt: Einberufung der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats (§ 29 Abs. 1 BetrVG)		vor Ablauf einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung

A.4. Vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren (zwei Wahlversammlungen)

Handlungsschritte	Handelnde / Zwischenschritte	Fristen / Termine
1. Schritt: Einladung zur ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands (§§ 14a Abs. 1, 17a Nr. 3, 17 Abs. 2 BetrVG, § 28 WO)	Aushändigung der für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen durch den Arbeitgeber	spätestens 7 Tage vor dem Tag der ersten Wahlversammlung (§ 28 Abs. 1 S. 2 WO) unverzüglich nach Aushang der Einladung (§ 28 Abs. 2 WO)
	Aufstellung der Wählerliste (§ 30 Abs. 1 S. 1 WO)	während der 1. Wahlversammlung
2. Schritt: Erste Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands	Erlass des Wahlausschreibens (§ 31 WO)	während der 1. Wahlversammlung
	Festlegung des Termins für die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	während der 1. Wahlversammlung Termin muss 1 Woche nach der ersten Wahlversammlung liegen (§ 14a Abs. 1 S. 4 BetrVG)
	Bekanntmachung des Wahlausschreibens (§ 31 Abs. 2 WO)	während der 1. Wahlversammlung, vom Tage des Erlasses bis zum letzten Tag der (ggf. nachträglichen schriftlichen) Stimmabgabe
	Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung (§§ 31 Abs. 1 i. V. m. 2 Abs. 4 WO)	während der 1. Wahlversammlung gleichzeitig mit Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens
	Einreichung der Wahlvorschläge	bis zum Ende der 1. Wahlversammlung (§ 14a Abs. 2 BetrVG, § 33 Abs. 1 WO)

Anhang

Prüfung der Wahlvorschläge (§§ 33 Abs. 3, 7 WO)	während der 1. Wahlversammlung
ggf. Beseitigung von Mängeln eines Wahlvorschlags (§ 8 Abs. 2 WO)	unverzüglich nach Feststellung während der 1. Wahlversammlung (§ 33 Abs. 3 S. 2 WO)
ggf. Bekanntmachung, dass Wahlgang wegen Fehlens gültiger Wahlvorschläge nicht stattfindet	vor Beendigung der 1. Wahlversammlung (§ 33 Abs. 5 WO)
3. Schritt: Bekanntmachung der Wahlvorschläge	unmittelbar nach Abschluss der 1. Wahlversammlung (§ 33 Abs. 4 WO)
Einspruch gegen Wählerliste (§§ 30 Abs. 2, 4 Abs. 2, 3 WO)	nur vor Ablauf von 3 Tagen nach Erlass des Wahlausschreibens
Entscheidung des Wahlvorstands	unverzüglich
Unverzügliche Mitteilung an Einspruchsführer	Schriftlich, spätestens am Tag vor Beginn der Stimmabgabe
Mitteilung des Verlangens auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 35 WO)	spätestens 3 Tage vor der 2. Wahlversammlung
ggf. Bekanntmachung eines neuen Termins für die öffentliche Stimmauszählung	unverzüglich nach Fristablauf für Geltendmachung des Rechts auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 35 Abs. 2 WO)
ggf. Versendung der Unterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	so rechtzeitig, dass die Rücksendung noch vor Abschluss der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe möglich ist

Anhang

4. Schritt: Zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe (§ 34 Abs. 2 WO)	1 Woche nach der 1. Wahlversammlung (§ 14a Abs. 1 S. 4 BetrVG) am Ende der Wahlversammlung bis nach Ablauf der Frist für nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§§ 34 Abs. 2, 35 Abs. 3 WO)
5. Schritt: Ermittlung des Wahlergebnisses	Stimmauszählung, Bekanntgabe, Ermittlung der Gewählten, Wahlniederschrift (§§ 34 Abs. 3-5, 21 ff. WO) ggf. neuer Termin wegen nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe	unverzüglich nach Abschluss der Wahl bzw. unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (§ 34 Abs. 3, § 35 Abs. 3, 5 WO) rechtzeitig im Anschluss an die 2. Wahlversammlung, unter Berücksichtigung der Postlaufzeit bei der Einsendung
6. Schritt: Benachrichtigung der Gewählten (§ 17 Abs. 1 WO)	ggf. Ablehnung der Wahl	unverzüglich binnen 3 Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung

Anhang

7. Schritt: Bekanntmachung der Gewählten (§ 18 WO)	unverzüglich, nachdem die Gewählten feststehen, für die Dauer von 2 Wochen
--	--

Übersendung einer Abschrift der Wahlniederschrift an Arbeitgeber und Gewerkschaften (§ 18 WO)	unverzüglich
---	--------------

ggf. Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG)	binnen einer Frist von 2 Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
-----------------------------------	--

ggf. Vernichtung verspätet eingegangener Briefwahlumschläge	einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, soweit nicht Anfechtung
---	---

Aufbewahrung der Wahlakten	mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats
----------------------------	---

8. Schritt: Einberufung der konstituierenden Sitzung des neuen Betriebsrats (§ 29 Abs. 1 BetrVG)	vor Ablauf einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung
---	--

A.5 Geschlechterquote – Berechnungsbeispiele

5.1 Berechnung der zwingenden Geschlechterquote gem. § 15 Abs. 2 BetrVG, § 5 WO

In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss das im Betrieb vorhandene Minderheitengeschlecht mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.

Nach Erstellung der Wählerliste und zweckmäßigerweise nach Ablauf der Einspruchsfrist des § 4 Abs. 1 WO (2 Wochen) bzw. – im vereinfachten Wahlverfahren – des § 30 Abs. 2 WO (3 Tage) stellt der Wahlvorstand durch Zusammenzählen der jeweils im Betrieb beschäftigten Frauen und Männern fest, welches Geschlecht sich im Betrieb in der Minderheit befindet. Stichtag ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens (§ 5 Abs. 1 WO). Wer im Betrieb beschäftigt ist, richtet sich nach § 5 Abs. 1 BetrVG. Leitende Angestellte sind nicht mitzuzählen.

Anschließend wird der Mindestanteil der Betriebsratssitze, die dem Minderheitengeschlecht zustehen, nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren ermittelt.

Dafür stellt der Wahlvorstand die gerade vorher ermittelten beiden absoluten Zahlen nebeneinander und teilt sie nacheinander durch 1, 2, 3, 4 usw. Sinnvoll ist eine Teilung bis zu der Zahl der zu verteilenden Betriebsratssitze.

Von den durch die Teilung entstehenden (Höchst-)Zahlen werden dann so viele berücksichtigt, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind und der Größe nach geordnet. Das Minderheitengeschlecht erhält dann so viele Betriebsratssitze, wie viele Höchstzahlen auf es entfallen. Wenn die niedrigste Höchstzahl bei beiden Geschlechtern gleich ist, entscheidet das Los.

Praxishinweis

Wenn sich bei diesem Verfahren ergibt, dass alle Höchstzahlen auf das Mehrheitsgeschlecht entfallen, bleibt es dabei. Es gibt im Gesetz keine Mindestbeteiligung des Minderheitengeschlechts.

Der Anteil der Geschlechter an der Belegschaft, der Hinweis auf die gesetzlich zwingende Geschlechterquote, auf die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und den Mindestanteil des Minderheitengeschlechts sind bei beiden Wahlverfahren zwingender Bestandteil des Wahlausschreibens (§§ 3 Abs. 2 Nr. 4, 5; 31 Abs. 1 Nr. 4, 5 WO).

Feststellung der Mindestsitze für das Minderheitsgeschlecht (§ 15 Abs. 2 BetrVG i. V. m. § 5 WO)

Beispiel 1

Betrieb mit 600 Mitarbeitern, davon 450 Männern und 150 Frauen
11 Betriebsratssitze sind zu vergeben (§ 9 BetrVG)

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

Ermittlungsschritte:

- | | |
|--|---|
| 1. Schritt: 450 ist die höchste Zahl | 1. Sitz an einen Mann |
| 2. Schritt: 225 ist die nächst höchste Zahl | 2. Sitz an einen Mann |
| 3. Schritt: 150 ist in beiden Spalten | 3. und 4. Sitz je an einen Mann und eine Frau |
| 4. Schritt: 112,5 ist die nächst höchste Zahl: | 5. Sitz an einen Mann |
| 5. Schritt: 90 ist die nächst höchste Zahl: | 6. Sitz an einen Mann |
| 6. Schritt: 75 ist in beiden Spalten: | 7. und 8. Sitz je an einen Mann und eine Frau |
| 7. Schritt: 64,29 ist die nächst höchste Zahl: | 9. Sitz an einen Mann |
| 8. Schritt: 56,25 ist die nächst höchste Zahl: | 10. Sitz an einen Mann |

9. Schritt: 50 ist in beiden Spalten:

11. Sitz: da nur noch ein Sitz bei insgesamt 11 Betriebsratsmitgliedern vorhanden ist, muss hier das Los entscheiden

Feststellung der Mindestsitze für das Minderheitsgeschlecht (§ 15 Abs. 2 BetrVG i. V. m. § 5 WO)

Beispiel 2

Betrieb mit 150 Mitarbeitern, davon 10 Männern und 140 Frauen
7 Betriebsratssitze sind zu vergeben (§ 9 BetrVG)

	Minderheitsgeschlecht 10 Männer		Mehrheitsgeschlecht 140 Frauen	
	Höchstzahl	Betriebsratssitz	Höchstzahl	Betriebsratssitz
: 1	10		140	1. Sitz
: 2			70	2. Sitz
: 3			46,66	3. Sitz
: 4			35	4. Sitz
: 5			28	5. Sitz
: 6			23,33	6. Sitz
: 7			20	7. Sitz
	Mindestsitze: 0			

Ermittlungsschritte:

Da alle sieben Zahlen in der Spalte der Frauen höher sind als die in der Spalte der Männer, ergibt sich kein Betriebsratssitz für das Minderheitsgeschlecht der Männer.

5.2 Umsetzung der Geschlechterquote bei Ermittlung des Wahlergebnisses mit nur einer Vorschlagsliste

Bei der Mehrheitswahl kommt es generell für die Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder nur darauf an, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Die Geschlechterquote wird bei der Mehrheitswahl nach § 22 WO wie folgt umgesetzt:

Der Wahlvorstand ermittelt zunächst, wie viele Betriebsratssitze dem Minderheitengeschlecht nach seiner Berechnung zustehen. Dann werden zuerst isoliert die Wahlbewerber

des Minderheitengeschlechts herausgenommen und die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahlen besetzt. Damit kann auch ein Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts, der wesentlich weniger Stimmen als die Wahlbewerber des Mehrheitsgeschlechts bekommen hat (ausreichend ist 1 Stimme!) Betriebsratsmitglied werden.

Anschließend werden die restlichen Betriebsratssitze auf alle übrig gebliebenen Wahlbewerber in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahl verteilt. Dabei spielt das Geschlecht keine Rolle mehr. Bei Stimmengleichheit für den zuletzt zu vergebenden Betriebsratssitz entscheidet das Los.

Wenn sich nicht genügend Angehörige des Minderheitengeschlechts beworben haben oder wenn weniger Angehörige des Minderheitengeschlechts gewählt wurden als ihm Mindestsitze zustehen, gehen die überschüssigen Betriebsratssitze auf das Mehrheitsgeschlecht über und werden dann wiederum nach der jeweils höchsten auf die Bewerber entfallenden Stimmenzahlen besetzt. Damit kann ein Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts, der keine Stimme erhalten hat, nicht Betriebsratsmitglied werden bzw. die Wahlbewerber des Mehrheitengeschlechts, die Stimmen erhalten haben, nicht verdrängen.

Wenn nach der ersten Ermittlung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand eine gewählte Person des Minderheitengeschlechts die Wahl ablehnt, muss an ihre Stelle der Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts mit der nächst höchsten Stimmenzahl treten. Nur wenn die dem Minderheitengeschlecht angehörende Person nicht gewählt wurde (also keine Stimme erhalten hat) oder wenn es eine solche Person nicht gibt, geht der Betriebsratssitz auf den dem Mehrheitsgeschlecht angehörenden Wahlbewerber mit der nächst höheren Stimmenzahl über (§ 23 Abs. 2 WO).

Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten bei nur einer Liste (Mehrheitswahl) (§ 22 WO)

Beispiel 3

Betrieb mit 600 Mitarbeitern, davon 150 Frauen und 450 Männer
11 Betriebsratssitze (§ 9 BetrVG)
davon mindestens 3 Sitze für das Minderheitengeschlecht

Minderheitengeschlecht			Mehrheitengeschlecht		
Bewerber	Stimmen	Betriebsratssitz	Bewerber	Stimmen	Betriebsratssitz
Frau A	70	<i>vorab</i> 1. Sitz	Mann A	100	4. Sitz
Frau B	21	10. Sitz	Mann B	50	7./8. Sitz
Frau C	30	<i>vorab</i> 3. Sitz	Mann C	50	7./8. Sitz
Frau D	49	<i>vorab</i> 2. Sitz	Mann D	40	9 Sitz
Frau E	0		Mann E	60	6. Sitz
Frau F	0		Mann F	20	11. Sitz? ←
Frau G	0		Mann G	80	5. Sitz
Frau H	0		Mann H	0	
			Mann I	10	
			Mann J	20	11. Sitz? ←
			Mann K	0	
Minderheitengeschlecht: 4 Betriebsratssitze			Mehrheitengeschlecht: 7 Betriebsratssitze		

Ermittlungsschritte:

- Schritt: vorab 3 Mindestsitze für das Mindestgeschlecht vergeben:
 - Sitz Frau A mit 70 Stimmen,
 - Sitz Frau D mit 49 Stimmen und
 - Sitz Frau C mit 30 Stimmen
 - Schritt: 100 ist die höchste Zahl:
 - Schritt: 80 ist die nächsthöchste Zahl
 - Schritt: 60 ist die nächsthöchste Zahl:
- Sitz an Mann A
 - Sitz an Mann G
 - Sitz an Mann E

- | | |
|--|--|
| 5. Schritt: 50 ist zweimal in Spalte 2: | 7. und 8. Sitz an Mann B und C |
| 6. Schritt: 40 ist die nächsthöchste Zahl: | 9. Sitz an Mann D |
| 7. Schritt: 21 ist die nächsthöchste Zahl: | 10. Sitz an Frau B |
| 8. Schritt: 20 ist zweimal in Spalte 2: | da nur noch ein Sitz bei insgesamt 11 Betriebsratsmitgliedern vorhanden ist, muss hier das Los entscheiden |
-

5.3 Umsetzung der Geschlechterquote bei Ermittlung des Wahlergebnisses mit mehreren Vorschlagslisten § 15 Abs. 5 WO

Bei der Verhältniswahl kommt es für die Besetzung der Betriebsratssitze zunächst darauf an, wie viele Stimmen die jeweiligen Vorschlagslisten erhalten haben. Die Verteilung der Betriebsratssitze richtet sich dann nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren. Es werden also die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmenzahlen nebeneinander gestellt und jeweils durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt.

Die Umsetzung der Geschlechterquote erfolgt so, dass zuerst durch Verteilung der ermittelten Höchstzahlen auf die einzelnen Vorschlagslisten die sozusagen „eigentlich“ Gewählten ermittelt werden, bevor die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze zugeteilt werden. Das weitere Verfahren richtet sich dann nach § 15 Abs. 5 WO.

Der Wahlvorstand ermittelt zunächst, ob schon durch die Verteilung der Betriebsratssitze nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren die Angehörigen des Minderheitengeschlechts mindestens die Zahl der ihnen zustehenden Sitze einnehmen. Ist dies nicht der Fall, geht der Wahlvorstand wie folgt weiter vor:

Die Person mit der niedrigsten Höchstzahl wird herausgenommen. An ihre Stelle tritt die auf der gleichen Vorschlagsliste hinter ihr stehende Person des Minderheitengeschlechts. Wenn auf dieser Vorschlagsliste keine Person des Minderheitengeschlechts (mehr) steht, geht der Betriebsratssitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit (noch nicht gewählten) Angehörigen des Minderheitengeschlechts über. Entfällt die gleiche gerade genannte Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten, entscheidet das Los. Dieses Verfahren wird so lange fortgesetzt, bis der Mindestanteil der Geschlechter im Betriebsrat erreicht ist.

Weder im Gesetz noch in der WO ist im Übrigen der Fall geregelt, dass es zwei Personen des Mehrheitsgeschlechts mit der niedrigsten Höchstzahl gibt. Wenn nur noch ein Betriebsratssitz zur Auffüllung der Geschlechterquote fehlt, muss u. E. das Los entscheiden. Wenn zwei oder mehr Betriebsratssitze zur Auffüllung der Geschlechterquote benötigt werden, fallen beide nacheinander nach dem gerade genannten Verfahren heraus.

Erst wenn keine Vorschlagsliste mehr über Angehörige des Minderheitengeschlechts verfügt, verbleibt der Betriebsratssitz bei der Vorschlagsliste, die zuletzt ihren Sitz zu Gunsten des Minderheitengeschlechts hätte abgeben müssen (§ 15 Abs. 5 Nr. 5 WO).

[Anhang](#)

Wenn ein gewählter Angehöriger des Minderheitengeschlechts die Wahl ablehnt, muss an seine Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihm benannte Person des Minderheitengeschlechts treten. Enthält diese Vorschlagsliste keine weitere dem Minderheitengeschlecht zugehörige Person mehr, geht der Betriebsratssitz wie oben beschrieben auf andere Vorschlagslisten über, falls sich auf diesen noch dem Minderheitengeschlecht angehörende Personen befinden.

Insgesamt führt dies dazu, dass Vorschlagslisten, die nur oder ganz überwiegend Arbeitnehmer des Mehrheitsgeschlechts enthalten, Gefahr laufen, Betriebsratssitze zu verlieren. Damit entsteht Druck, die Vorschlagslisten möglichst so auszugestalten, dass der Geschlechterquote Genüge getan wird. Das kann dazu führen, dass sich Angehörige des Minderheitengeschlechts auf den hinteren (also nicht sehr aussichtsreichen) Listenplätzen befinden, damit sich für die o.g. Fälle des § 15 Abs. 5 und § 17 Abs. 2 WO (Nachrücker) noch ausreichend Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts befinden.

Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten bei mehreren Listen (Verhältnisswahl) (§ 15 WO)

Beispiel 4

Betrieb mit 600 Mitarbeitern, davon 150 Frauen und 450 Männer
11 Betriebsratssitze (§ 9 BetrVG)
davon mindestens 3 Sitze für das Minderheitengeschlecht

1. Sitzverteilung auf die Listen

	Liste 1: 300 Stimmen			Liste 2: 100 Stimmen			Liste 3: 200 Stimmen		
	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz
: 1	300	Herr A	1	100	Frau I	4./5./6.	200	Herr O	2
: 2	150	Herr B	3	50	Herr J	10./11.	100	Herr P	4./5./6.
: 3	100	Herr C	4./5./6.	33,3	Herr K	10./11.	66,6	Herr Q	8
: 4	75	Herr D	7	25	Herr L	LOS	50	Herr R	10./11.
: 5	60	Herr E	9	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							
	Je nach Losentscheid: 5 oder 6 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 0			Je nach Losentscheid: 1 oder 2 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 1			Je nach Losentscheid: 3 oder 4 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 0		

Ermittlungsschritte:

- | | |
|--|---|
| 1. Schritt: 300 ist die höchste Zahl | 1. Sitz an Liste 1 |
| 2. Schritt: 200 ist die nächsthöchste Zahl | 2. Sitz an Liste 3 |
| 3. Schritt: 150 ist die nächsthöchste Zahl | 3. Sitz an Liste 1 |
| 4. Schritt: 100 ist in allen drei Spalten: | 4., 5. und 6. Sitz je an einen Listenvertreter |
| 5. Schritt: 75 ist die nächsthöchste Zahl: | 7. Sitz an Liste 1 |
| 6. Schritt: 66,6 ist die nächsthöchste Zahl: | 8. Sitz an Liste 3 |
| 7. Schritt: 60 ist die nächsthöchste Zahl: | 9. Sitz an Liste 9 |
| 8. Schritt: 50 ist in allen drei Spalten: | da nur noch zwei Sitze (10./11.) bei insgesamt 11 Betriebsratsmitgliedern vorhanden sind, muss hier das Los entscheiden |

ACHTUNG: Anzahl Minderheitengeschlecht noch nicht ausreichend
→ Fortsetzung des Beispiels

Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten bei mehreren Listen (Verhältnisswahl) (§ 15 WO)

Fortsetzung des Beispiels 4

Betriebsratssitze 10 und 11 (Höchstzahl „50“) fallen nach Losentscheid auf die Listen 2 und 3

2a. Sitzverteilung mit Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts
(interner Listensprung)

	Liste 1: 300 Stimmen			Liste 2: 100 Stimmen			Liste 3: 200 Stimmen		
	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz
: 1	300	Herr A	1	100	Frau I	4./5./6.	200	Herr O	2
: 2	150	Herr B	3	50	Herr J	10./11. 	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		16,6	Frau N	10./11.	33,3	Herr T	
: 7	42,86	Herr G							
: 8	37,5	Herr H							
	Nach Losentscheid: 5 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 0			Nach Losentscheid: 2 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 2			Nach Losentscheid: 4 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 1		

Gemäß § 15 Abs. 5 Nr.1 WO tritt an die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht der Minderheit angehört, die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit.

Der Fall, dass die niedrigste Höchstzahl gleichzeitig auf zwei Listen fällt (so wie hier die Höchstzahl 50) ist gesetzlich nicht geregelt. U. E. ist zu lösen. Das Los ergibt hier, dass zunächst die Liste 2 tauschen muss. Da nach dem Tausch von Herrn J mit Frau N auf Liste 2 das Minderheitengeschlecht erst 2 Sitze hat, ihm aber mindestens 3 Sitze zustehen, ist gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 3 WO das Verfahren fortzusetzen. Deshalb muss nun auch die Liste 3 tauschen, d.h. Herr R tauscht mit Frau S.

Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten bei mehreren Listen (Verhältnisswahl) (§ 15 WO)

Fortsetzung des Beispiels 4

Betriebsratssitze 10 und 11 (Höchstzahl „50“) fallen nach Losentscheid auf die Listen 1 und 3

2b. Sitzverteilung mit Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts
(listenübergreifender Listensprung)

	Liste 1: 300 Stimmen			Liste 2: 100 Stimmen			Liste 3: 200 Stimmen		
	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz	Höchstzahl	Bewerber	BR-Sitz
: 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							
	Nach Losentscheid: 6 Betriebsratssitze, verliert aber einen an Liste 2 Minderheitengeschlecht: 0			Nach Losentscheid: 1 Betriebsratssitz, erhält aber einen von Liste 1 Minderheitengeschlecht: 2			Nach Losentscheid: 4 Betriebsratssitze Minderheitengeschlecht: 1		

Hier hat zunächst die Liste 3 (nach Losentscheid) gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO zu tauschen. Um die dem Minderheitengeschlecht zustehende Mindestanzahl von Sitzen zu erreichen, hätte nun auch die Liste 1 intern zu tauschen. Auf dieser Liste befinden sich aber keine Frauen. Nun ist nach § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO zu verfahren: Die folgende, noch nicht berücksichtigte Höchstzahl mit einem Angehörigen des Minderheitengeschlechts ist die Liste 2 mit Frau N. Der Listenplatz geht daher von Liste 1 auf Liste 2 über. Herr F verliert seinen Platz.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229
sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2025

Autoren

Hannah Krause, Regine Klingberg
Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Telefon 030-55150-0
info@gesamtmetall.de