

Betriebsrats-Wissen:

Betriebsratswahl 2026

Ihr Fahrplan für die erfolgreiche Betriebsratswahl

Rechtsstand
Juli 2025

PLAN

ACTION



Impressum

Betriebsratswahl 2026

Ihr Fahrplan für eine erfolgreiche Betriebsratswahl

Herausgeberin: Dilan Wartenberg, Bonn

Autorin: Friederike Becker-Lerchner, Berlin

Produktmanagerin: Kristin Richter, Bonn

Satz: ce redaktionsbüro für digitales publizieren, Heinsberg

Herstellungsleitung: Sebastian Gerber, Bonn

Umschlaggestaltung: ce redaktionsbüro

Umschlagmotiv: AdobeStock © Robert Kneschke, © Krasimira Nevenova

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13,
53340 Meckenheim

ISBN: 978-3-8125-3927-2

© 2025, ADIUVA, ein Unternehmensbereich der

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Handelsregister: HRB 8165

Registergericht: Amtsgericht Bonn

Vorstand: Richard Rentrop

Tel. 0228/9550160

E-Mail: service@adiuva.de

Internet: www.adiuva.de



Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

es ist so weit: Die Betriebsratswahlen 2026 stehen vor der Tür. Vom 01.03.2026 bis zum 31.05.2026 wird der neue Betriebsrat gewählt. Bis dahin gibt es noch einiges zu erledigen.

Mit diesem kompletten Fahrplan von der Kandidatensuche bis zur Aufstellung und Organisation des neuen Betriebsrats nach der Wahl unterstützen wir Sie bei der Vorbereitung der Betriebsratswahl. Rechtlich, organisatorisch – und menschlich! Denn den Grundstein dafür, wie der Betriebsrat 2026 bis 2030 arbeitet und akzeptiert wird, legt er weit vor der Wahl.

Dieser Fahrplan für Ihre erfolgreiche Betriebsratswahl 2026 liefert Ihnen kompetente und praxisnahe Informationen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung Ihrer Betriebsratswahl sowie eine Anleitung für das vereinfachte Wahlverfahren und die wichtigsten Urteile, damit Ihre Wahl ganz sicher ohne Fehltritte und Missverständnisse verläuft. Dieser Leitfaden bietet Ihnen praktische Tipps und Beispiele für eine erfolgreiche Betriebsratswahl.

Mit ihm haben Sie jederzeit eine Übersicht über die wichtigsten Regelungen an der Hand. Dieses theoretische und praktische Wissen bewahrt Sie davor, in eine der Fallen zu tappen, die hinter so manchem Paragraphen lauern. Sie werden ideal und vor allem rechtssicher auf die kommenden Herausforderungen vorbereitet. So können Sie sicher und entspannt die nächste Wahlperiode auf sich zukommen lassen.

Mit besten Grüßen

Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner



Friederike Becker-Lerchner ist seit 2005 als Rechtsanwältin und freie Wirtschafts- und Fachjournalistin tätig. Sie publiziert Themen aus dem Arbeits-, Betriebsverfassungs-, Wirtschafts- und Vertragsrecht und bereitet diese praxisnah auf.

Ihr besonderes Interesse für das Arbeitsrecht entwickelte sie während ihrer Tätigkeit in der Rechts- und Personalabteilung eines großen französischen Mineralölkonzerns.

Seit vielen Jahren führt Friederike Becker-Lerchner darüber hinaus Seminare zu arbeitsrechtlichen Themen durch. Seit der Covid-19-Pandemie präsentiert sie solche Inhalte auch in Webinaren.

Weitere Arbeitshilfen sind im Aduva-Onlinebereich verfügbar.



Sichern Sie sich ganz einfach die für Sie relevanten Informationen in Ihrem Aduva-Onlinebereich unter:



Fachbücher

 www.aduva.de/login



Ohne Login: Bitte benutzen Sie diesen QR-Code oder den Kurzlink:

<https://kurzelinks.de/pheg>

Inhalt

Vorwort	3
I. Vorbereitung der Betriebsratswahl	7
1. Die Uhr tickt	7
2. Nach der Wahl ist vor der Wahl – denken Sie frühzeitig an den nächsten Betriebsrat	11
3. Worauf Sie bei der Zusammensetzung des Kandidatenpools achten sollten	13
4. Das kostet die Betriebsratswahl Ihre Betriebsleitung	15
5. Ihr persönlicher Terminplan	17
6. Wie die Betriebsratswahl abläuft	20
7. Das gültige und veröffentlichte Wahlausschreiben	32
8. Denken Sie an Ihre ausländischen Belegschaftsangehörigen	36
9. Wie groß wird Ihr Betriebsrat nach den kommenden Wahlen sein?	37
10. Aktives Wahlrecht = Wahlberechtigung	38
11. Passives Wahlrecht = Wählbarkeit	43
12. Wer die Vorschlagslisten einreichen darf und wie Sie prüfen, ob alles korrekt ist	44
13. Bei Gewerkschaften gilt eine Sonderregelung	64
14. Nach Ablauf der Einreichungsfrist	64
II. Durchführung der Wahl – jetzt geht es rund	67
1. Versorgen Sie zuerst die Briefwählerinnen und Briefwähler	67
2. So sollten Stimmzettel aussehen	71
3. Worauf Sie am Wahltag achten sollten	73
4. Was mit den Schriftwahlunterlagen passiert	77
5. Können Betriebsratswahlen auch online durchgeführt werden?	78

III. So geht es nach der Wahl weiter	79
1. Die Sitzverteilung nach der Wahl	79
2. Mehrheitswahl – Sie haben es leicht	81
3. Verhältniswahl – hier wird es kompliziert	81
4. Bei der Ermittlung der Geschlechterquote gehen Sie in 5 Schritten vor	83
5. Was in der Wahlakte stehen muss	87
a. Die Wahlniederschrift bei einer Listenwahl	87
b. Die Wahlniederschrift bei einer Personenwahl	88
6. Die Abschlussarbeiten des Wahlvorstands	94
7. Wenn bei der Betriebsratswahl etwas schiefgelaufen ist	95
8. Wann die Amtszeit des neuen Betriebsrats beginnt	97
9. Wie viele Betriebsratsmitglieder die Betriebsleitung nach der Wahl freustellen muss.	99
IV. Sonderfall: Vereinfachtes Verfahren	102
1. Kleinbetrieb: neuer Betriebsrat im „Hauruck-Verfahren“	102
2. Vereinfachtes Wahlverfahren in betriebsratslosen Kleinbetrieben	103
3. Vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben, die bereits einen Betriebsrat haben	108
V. Die Urteilsübersicht zur Betriebsratswahl	114

I. Vorbereitung der Betriebsratswahl

1. Die Uhr tickt

Die kommende Betriebsratswahl rückt immer näher. In Kürze geht es los. In der Zeit vom 01.03. bis 31.05.2026 ist es so weit und in vielen deutschen Betrieben wird ein neuer Betriebsrat gewählt.

So schreibt es § 13 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor. Doch bis dahin gibt es noch eine Menge Arbeit zu erledigen:

Neue Kandidatinnen und Kandidaten wollen gefunden werden, möglicherweise müssen die „alten Hasen“ noch einmal motiviert werden, für eine weitere Amtszeit zu kandidieren. Die Listen müssen erstellt, der Wahlvorstand beauftragt und es muss – so weit wie möglich – die Betriebsleitung mit ins Boot geholt werden. Ein in der Praxis nicht immer ganz leichtes Unterfangen. Möglicherweise gibt es auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gewisse Betriebsratsmüdigkeit.

Manche Arbeitgebende nutzen förmlich jede Situation, um darauf hinzuweisen, dass es ohne Betriebsrat „alles viel einfacher wäre“. Dass das nicht stimmt, wissen Sie aus eigener Erfahrung am besten. Dennoch gibt es immer wieder Beschäftigte, die diesem Scheinargument allzu gern folgen und Stimmung gegen den Betriebsrat machen. Hier hilft nur konzentrierte „Öffentlichkeitsarbeit“ im Umfeld der Wahl. Denn als Betriebsrat brauchen Sie sich hinter dem, was Sie in den vergangenen Jahren für die Arbeitnehmenden (und damit schließlich auch für den Betrieb) geleistet haben, nicht zu verstecken.

I. Vorbereitung der Betriebsratswahl

Nutzen Sie eine der nächsten Betriebsversammlungen deshalb auch dazu, noch einmal alle Erfolge und Tätigkeiten der vergangenen vier Jahre deutlich herauszustellen. Zeigen Sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern klipp und klar: Betriebsrat zu sein, bedeutet auch, sich immer wieder gegen Widerstände einzusetzen – für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für ein geregeltes Miteinander und damit für den gemeinsamen Erfolg.

Damit Sie nichts vergessen, finden Sie hier einen Terminplan, der sämtliche Aufgaben enthält, die mit der Wahl verbunden sind und der Sie durch das gesamte Wahlverfahren begleitet.

Download
via QR-CODE:



Terminplan für die Betriebsratswahl im normalen Wahlverfahren	
Bis wann spätestens	To-do
sofort	Ende der Amtszeit festlegen
zehn bis zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Bestellung des Wahlvorstands durch den bisherigen Betriebsrat
unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands	erste Sitzung des Wahlvorstands, Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans
bis zum Erlass des Wahlausschreibens	Maßnahmen zur Einleitung der Wahl: ■ Aufstellung der Wählerliste einschließlich der überlassenen Arbeitnehmer, getrennt nach den Geschlechtern ■ Feststellung der Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmenden und Festlegung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ■ Festlegung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht

Terminplan für die Betriebsratswahl im normalen Wahlverfahren	
Bis wann spätestens	To-do
	■ Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe ■ Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung
sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und / oder (ergänzend) in elektronischer Form
gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und / oder (ergänzend) in elektronischer Form
zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens	letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerliste
zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens	letzter Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten
sofort nach Ablauf der Einreichungsfrist	Einladung der Listenvertreter zur Losentscheidung über die Reihenfolge der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten, falls mehrere gültige Listen eingegangen sind
eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	Auslosung der Ordnungsnummern der Vorschlagslisten
eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe	Bekanntmachung der Vorschlagslisten
umgehend	Erstellen von Stimmzetteln und Wahlumschlägen sowie Beschaffung von Wahlurnen und Einrichtung des Wahllokals
umgehend	Versendung der Wahlunterlagen für die schriftliche Stimmabgabe

I. Vorbereitung der Betriebsratswahl

Terminplan für die Betriebsratswahl im normalen Wahlverfahren	
Bis wann spätestens	To-do
eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats	Tag der Wahl
unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe	Öffnung der Freiumschräge und Entnahme der Wahlumschräge der Briefwählenden in einer öffentlichen Sitzung
sofort nach Abschluss der Wahl	öffentliche Stimmauszählung
sofort nach Abschluss der Stimmauszählung	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses
sofort nach Feststellung des Wahlergebnisses	schriftliche Benachrichtigung der Gewählten über die Wahlergebnisse
drei Arbeitstage nach Zugang der Benachrichtigung	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl
sofort, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	Bekanntmachung der Gewählten
sofort, nachdem die Gewählten feststehen	Übersendung einer Abschrift der Wahl-niederschrift an den Arbeitgeber und die Gewerkschaften
eine Woche nach dem Wahltag	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats
zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	letzter Tag für die Anfechtung der Wahl
Unverzüglich nach der Wahl	Übergabe der Wahlakten an den Betriebsrat zur Aufbewahrung

2. Nach der Wahl ist vor der Wahl – denken Sie frühzeitig an den nächsten Betriebsrat

Um ein positives Wahlergebnis zu erzielen, ist es ratsam, in den kommenden Monaten geeignete Kandidatinnen und Kandidaten unter den Kolleginnen und Kollegen zu suchen.

Denn sicher kennen auch Sie diese Situation: Häufig finden sich in Unternehmen auch Konstellationen, bei denen sich mehrere Gruppen innerhalb des Betriebsratsgremiums wegen gegensätzlicher Ziele und Vorstellungen im Dauerkonflikt gegenüberstehen. Diese Situation führt oft dazu, dass der Betriebsrat zu keiner konstruktiven Entscheidung mehr in der Lage ist, da sich die Fraktionen innerhalb des Betriebsrats gegenseitig „lahmlegen“.

Zeigen Sie daher bei der kommenden Betriebsratswahl verstärkten Einsatz und fördern Sie die Kandidatenkür. Hierfür sollten Sie im Rahmen der Gesetze die Initiative zu einer qualifizierten und ausgewogenen Zusammensetzung des zukünftigen Betriebsrats ergreifen.

Was Sie dafür tun müssen? Unterstreichen Sie die Wichtigkeit der Betriebsratsarbeit und wecken Sie die generelle Bereitschaft bei Ihren Kolleginnen und Kollegen, ein Betriebsratsmandat zu übernehmen.



Hinweis: Motivierte und leistungsorientierte Mitarbeitende scheuen oft davor zurück, ein Betriebsratsmandat zu übernehmen. Sie fürchten Nachteile für ihre berufliche Entwicklung. Gehen Sie gerade auf diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu und räumen Sie Vorurteile aus.



Wichtig: Wenn es um die Kür der Kandidatinnen und Kandidaten zur Betriebsratswahl geht, dürfen Arbeitgebende aktiv werden. Das

können Sie als Betriebsrat nicht verhindern. Haben Sie allerdings das Gefühl, dass er eigene Kandidatinnen und Kandidaten in den Betriebsrat bringen möchte, um diesen langfristig zu schwächen, sollten Sie mit Argusaugen hinschauen.

 **Beispiel:** *Rolf H. ist ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens und will bei der kommenden Betriebsratswahl eine eigene Liste aufstellen. Er beabsichtigt, mit gewerkschaftsunabhängigen Kolleginnen und Kollegen eine Liste der „Freien Mitarbeiter“ einzuführen, die den seit Langem agierenden Betriebsrat ablösen soll. Ihr Arbeitgeber will diese Aktivität unbedingt fördern und unterstützt diese Liste mit einer „Finanzspritze“, damit die Wahlwerbung möglichst professionell erfolgen kann.*

Ein fataler Fehler! Arbeitgebende dürfen einzelne Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber der Listen in gar keinem Fall aktiv unterstützen. Andernfalls droht der Vorwurf der Wahlbeeinflussung. Ist die Wahl bereits erfolgt, kann sie angefochten werden. Dann muss er teure Neuwahlen finanzieren.

Wenn Sie Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber nachweisen können, dass die Betriebsratswahl beeinflusst werden sollte, droht dazu noch eine saftige Geldstrafe.

Sollten Sie solche Vorkommnisse im Laufe der Wahl bemerken, dürfen Sie nicht zögern, den oder die Arbeitgebende auf Unterlassung (einstweilige Verfügung) zu verklagen und mit dem entsprechenden Richterspruch in der Hand im Unternehmen publik zu machen. Sie sind zudem grundsätzlich nach § 119 Abs. 2 BetrVG strafantragsberechtigt. Allerdings sollten Sie einen entsprechenden Antrag wohlüberlegt stellen. Greifen Sie zu diesem Mittel nur, wenn Sie davon ausgehen, Ihren Arbeitgeber nicht anders zur Raison rufen zu können.

3. Worauf Sie bei der Zusammensetzung des Kandidatenpools achten sollten

Kümmern Sie sich um einen ausgewogenen Kandidatenkreis. Schließlich sollen sich im Betriebsrat gerade alle Belegschaftsinteressen widerspiegeln. Für die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Arbeitgebenden ist es deshalb auch nicht empfehlenswert, dass sich das Gremium nur aus Gewerkschaftsmitgliedern zusammensetzt. Als Wahlvorstand können Sie sich zwar für einen ausgewogenen Kreis an Kandidaten einsetzen, die volle Entscheidungsmacht darüber haben Sie jedoch nicht. Denn es können auch Wahlvorschläge aus der Belegschaft kommen. Es ist also Ihr volles Fingerspitzengefühl gefragt. Versuchen Sie, Kolleginnen und Kollegen, die Sie für geeignet halten und bei denen Sie davon ausgehen, dass sie den entsprechenden Rückhalt in der Belegschaft erhalten, von einer Kandidatur zu überzeugen.

Ein weiteres Argument für einen ausgewogenen Kandidatenkreis finden Sie in § 15 BetrVG. Danach soll sich der Betriebsrat möglichst aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten in Ihrem Betrieb zusammensetzen. Das bezieht sich auch auf die Geschlechterverteilung: § 15 Abs. 2 BetrVG schreibt sogar vor, wie sich das Verhältnis der unterschiedlichen Geschlechter zu verteilen hat. Denn das Geschlecht, das die Minderheit der Belegschaft bildet, muss mindestens diesem Verhältnis entsprechend auch im Betriebsrat vertreten sein.

4 goldene Regeln für eine erfolgreiche Kandidatenkür

Wenn es darum geht, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl zu finden, sollten Sie sich an bestimmte Kriterien halten. Hierbei sollten Sie die folgenden Regeln unbedingt beachten.

■ Regel 1: Regen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen zum Umdenken an

Als Betriebsrat müssen Sie geeigneten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Weg für ein Betriebsratsmandat ebnen. Wichtig ist dabei, dass Sie kritischen Mitarbeitenden die konstruktive Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung vorleben und eine sachbezogene, offene Kommunikation mit ihm pflegen. Setzen Sie sich dafür ein, dass Vorbehalte bei den Beschäftigten abgebaut werden.

In diesem Zusammenhang sollten Sie als Betriebsrat immer wieder betonen, dass Sie auf pragmatische Lösungen für das Unternehmen setzen. Im Vordergrund darf nicht nur das Gesetzbuch stehen, sondern der gesunde Menschenverstand zum Wohle des Unternehmens und der Belegschaft.

■ Regel 2: Ermuntern Sie qualifizierte Kräfte zum Mandat

Betriebsrätstätigkeit ist auch eine Form innerbetrieblicher Job-Rotation. Gute und qualifizierte Mitarbeitende erhalten während der Amtsperiode als Betriebsrat entscheidende Einblicke und Erfahrungen in innerbetriebliche Abläufe. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Chance, sich durch die Betriebsrätstätigkeit beruflich weiterzubilden. Denn sie erhalten Einblicke in die unterschiedlichsten Bereiche. Machen Sie den potenziellen Kandidaten und Kandidatinnen klar, dass diese Tätigkeit ein neues, wertvolles berufliches und persönliches Blickfeld eröffnet. Aus diesem Grund kann die Mitgliedschaft eines oder einer Mitarbeitenden im Betriebsrat sogar eine Empfehlung für eine spätere Führungsaufgabe sein.

■ Regel 3: Binden Sie die Führungskräfte ein

Unabdingbare Voraussetzung für die Suche nach den richtigen Kandidatinnen und Kandidaten ist, dass die Führungskräfte des Betriebs mitmachen. Natürlich tut der zeitweise – im Fall der Freistellung sogar volle – Ausfall einer bewährten Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters weh.

Trotzdem sollten Sie diesen Umstand positiv „verkaufen“. Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten so Einblicke und Erfahrungen, die sie später, nach Abschluss der Betriebsrats Tätigkeit, erfolgreich in ihrem beruflichen Alltag einsetzen können.

■ Regel 4: Sie stehen unter besonderem Schutz

Nehmen Sie Gespräche mit potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten auch zum Anlass, den Mitarbeitenden die Angst vor Schwierigkeiten mit der Betriebsleitung zu nehmen. Denn egal, in welcher Funktion sich die Mitarbeitenden engagieren: Sie alle profitieren von einem besonderen Kündigungsschutz. Das heißt, dass eine ordentliche Kündigung während ihrer Amtszeit sowie teilweise auch vor- oder hinterher unzulässig ist.

4. Das kostet die Betriebsratswahl Ihre Betriebsleitung

Wenn es um die Kosten der Betriebsratswahl geht, müssen Arbeitgebende zahlen. Hier gilt die Sonderregelung des § 20 Abs. 3 BetrVG, wonach sie die Kosten tragen müssen, die zur Durchführung der Wahl erforderlich sind.

 **Beispiel:** In Ihrem Betrieb wird die Betriebsratswahl 2026 geplant. Der hierzu gebildete Wahlvorstand ist noch absolut unerfahren und möchte sich kündigt machen. Er äußert deshalb die Bitte, die bereits im März stattfindende Betriebsratswahl eines anderen Unternehmens besuchen und beobachten zu dürfen. Er möchte hierfür die Reise- und Unterkunftskosten erstattet bekommen. Natürlich soll an den drei Besuchstagen auch die Lohnfortzahlung für den Wahlvorstand sichergestellt sein. Hier hat Ihr Arbeitgeber das Recht, die Kostenübernahme zu verweigern. Statt einen anderen Betrieb zu besu-

chen, kann der Wahlvorstand ein entsprechendes Seminar besuchen. Denn: Dem Wahlvorstand sind nach § 20 Abs. 3 BetrVG die Kosten einer notwendigen Schulung zu ersetzen.

Die erstattungsfähigen Kosten der Wahl sind die bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl entstehenden Sachkosten, wie

- Kosten für die Beschaffung der Wählerlisten,
- Stimmzettel,
- Wahlurnen,
- Vordrucke,
- Portokosten für die Briefwahl oder
- Kosten für erforderliche Reisen des Wahlvorstands.

Die Kostentragungspflicht erstreckt sich auf alle Vorgänge, die unmittelbar mit der Betriebsratswahl zu tun haben, § 20 Abs. 3 BetrVG. Hierzu gehören deshalb nicht nur die Kosten für Sachmittel, sondern auch die erforderlichen persönlichen Kosten des Wahlvorstands. Wichtig ist aber, dass dem Wahlvorstand diese Kosten in seiner Funktion entstehen. Dem Wahlvorstand sind auch die Kosten für

- die einschlägigen Gesetzestexte,
- Kommentare der Wahlvorschriften oder
- spezielle Schulungen und Seminare zum Thema Betriebsratswahl zu ersetzen.



TIPP: Behalten Sie die Kosten im Blick!

Um schon im Vorfeld der Wahl Ärger zu vermeiden, sollten Sie den Wahlvorstand darauf hinweisen, dass Arbeitgebende nur die Kosten einer

- notwendigen und
 - angemessenen Schulung
- tragen müssen. Der Wahlvorstand muss der Betriebsleitung die

Angemessenheit und Notwendigkeit einer Schulung nachweisen. Das bedeutet: Gibt es ausreichend aktuelle Literatur, ist der Wahlvorstand gehalten, diese zu nutzen. Vor allem die Reisekosten gilt es, im Blick zu behalten. Wählen Sie möglichst einen ortsnahen Seminaranbieter aus.

Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber muss auch den Ausfall der Arbeitszeit hinnehmen, der durch die Durchführung der Betriebsratswahl eintritt. Das bedeutet, dass die eigentliche Wahl während der Arbeitszeit im Betrieb durchgeführt werden darf. Eine Minderung des Arbeitsentgelts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht zulässig. Den Mitgliedern des Wahlvorstands ist deshalb auch die Arbeitsbefreiung zu gewähren, die zur Erfüllung dieses Amts erforderlich ist.

5. Ihr persönlicher Terminplan

Die Fristen bei der Betriebsratswahl richten sich nach dem Wahlverfahren. Abhängig davon, welches Wahlverfahren auf Ihren Betrieb anwendbar ist, gestalten Sie Ihren persönlichen Terminplan. So steht z. B. im normalen Wahlverfahren zehn Wochen vor Ende der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats die Bestellung des Wahlvorstands an. Trotz möglicher Flexibilität im Einzelfall müssen Sie etwaige gesetzliche Regelungen zu den Fristen berücksichtigen: Erster Tag der Stimmabgabe = spätestens eine Woche vor dem Tag, an dem die Amtszeit des amtierenden Betriebsrats abläuft (§ 3 Abs. 1 Satz 3 Wahlordnung (WO)).



Hinweis: Wenn im Betrieb noch kein Betriebsrat besteht, also eine Neuwahl durchgeführt wird, finden die Wahlen außerhalb des in § 13 Abs. 1 BetrVG genannten Zeitraums statt (§ 13 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG).

Wann finden außerordentliche Wahlen statt?

Eine häufige Frage in der Praxis: Rechtfertigt dieser oder jener Sachverhalt eine außerordentliche Betriebsratswahl?

Außerordentliche Betriebsratswahlen sind an die Voraussetzungen des § 13 Abs. 2 BetrVG gebunden. Danach finden sie statt, wenn sich

- die Zahl der Beschäftigten im Betrieb wesentlich ändert,
- die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl sinkt,
- der Betriebsrat zurücktritt,
- der Betriebsrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst wird oder
- wenn noch kein Betriebsrat besteht und dieser begründet werden soll.

Um es damit klar zu beantworten: In allen anderen Fällen gibt es keine rechtliche Grundlage für eine außerordentliche Betriebsratswahl.

Der häufigste Fall für eine außerordentliche Wahl ist, dass die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die erforderliche Anzahl sinkt. Das kann durch den Rücktritt einzelner Betriebsratsmitglieder geschehen, durch deren Kündigung oder Ähnliches. In diesem Fall müssen Sie Folgendes beachten: Ein kurzzeitiges Absinken der Mitgliederzahl, etwa weil einzelne Betriebsratsmitglieder vorübergehend an der Ausübung des Amts verhindert sind (etwa wegen Krankheit oder Urlaub), reicht für eine außerordentliche Betriebsratswahl nicht aus. Auch müssen Sie die Ersatzmitglieder entsprechend berücksichtigen.

Denn § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG sieht Neuwahlen erst dann vor, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder – unter Hinzurechnung der Ersatzmitglieder – unter die in § 9 BetrVG gesetzlich vorgeschriebene Zahl gesunken ist.

Neuwahlen sind auch erforderlich, wenn sich gleichzeitig mit dem Absinken der Mitgliederzahl die Belegschaftsstärke verringert hat und die verkleinerte Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder der für die verringerte Belegschaftsstärke vorgeschriebenen Zahl der Betriebsratsmitglieder bei einer Neuwahl entsprechen würde. Werden Neuwahlen deshalb erforderlich, führen Sie als Betriebsrat Ihre Geschäfte fort und bestellen den Wahlvorstand.

Wann haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf einen Betriebsrat?

Wenn in Ihrem Unternehmen mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind, kann ein Betriebsrat gegründet werden (§ 1 Abs. 1 BetrVG). Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind nach dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz alle Arbeitnehmenden ab dem 16. Lebensjahr und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, sofern sie länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt werden (§ 7 BetrVG).

Wählbar (passives Wahlrecht) sind Mitarbeitende – ausgenommen sind Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter –, die

- das aktive Wahlrecht besitzen und das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- länger als sechs Monate dem Unternehmen angehören und
- nicht infolge einer strafrechtlichen Verurteilung das passive Wahlrecht verloren haben (§ 8 BetrVG).



Hinweis: Auch wenn der Betrieb mehr als fünf Mitarbeitende hat, ist ein Betriebsrat keine Pflicht, sondern ein Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das diese durchsetzen müssen. Aus diesem Grund genießen auch der Wahlvorstand sowie die Kandidaten und Kandidatinnen besonderen Kündigungsschutz.

6. Wie die Betriebsratswahl abläuft

Die Wahl eines Betriebsrats läuft in zwei Schritten ab: Zunächst wird ein Wahlvorstand gewählt, dann erfolgt die eigentliche Wahl.



TIPP: Ernennen Sie den Wahlvorstand frühzeitig!

Da der Wahlvorstand vor dem Erlass des Wahlausschreibens (= offizielle Eröffnung der Wahl) noch viele andere Aufgaben zu erledigen hat, ist es sinnvoll, wenn Sie ihn noch früher als zehn Wochen vor dem Wahltermin ernennen.

Die Bestellung erfolgt in einer ordnungsgemäß hierzu einberufenen Sitzung des amtierenden Betriebsrats. Ordnungsgemäß heißt in diesem Fall, dass die Bestellung des Wahlvorstands explizit auf der Tagesordnung stehen muss (§§ 16 Abs. 1, 29 Abs. 2 BetrVG).

Die Mitglieder des Wahlvorstands wählen Sie mit einfacher Stimmenmehrheit. Ob Sie geheim oder offen abstimmen, können Sie als amtierender Betriebsrat festlegen. Zeitgleich mit der Ernennung bestimmen Sie einen der drei Gewählten zum oder zur Vorsitzenden des Wahlvorstands.



TIPP: Stellen Sie einen erfahrenen Wahlvorstand zusammen!

Die Aufgaben im Zusammenhang mit der Wahl sind vielfältig und komplex. Möglich ist natürlich auch, dass Betriebsratsmitglieder den Wahlvorstand bilden. Diese können natürlich trotzdem als Mitglieder für den kommenden Betriebsrat gewählt werden. Und: § 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG erlaubt es Ihnen auch, mehr als drei Wahlvorstandsmitglieder zu ernennen.



Hinweis: Wenn in Ihrem Betrieb noch kein Betriebsrat besteht, kommt es für die Bestellung des Wahlvorstands darauf an, ob es bereits einen übergeordneten Betriebsrat (Gesamt- oder Konzernbetriebsrat) gibt oder nicht. Existiert ein solcher übergeordneter Betriebsrat, bestellt dieser den Wahlvorstand (§ 17 Abs. 1 BetrVG).

Falls nicht, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewählt (§ 17 Abs. 2 BetrVG).

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 21.05.2021 das Betriebsrätemodernisierungsgesetz beschlossen. Seit dem 18.06.2021 ist es in Kraft. Das Gesetz hebt die wichtige Funktion von Betriebsräten in den Betrieben hervor, denn es gibt immer weniger Betriebsratsgremien. Die Zahl der Betriebsräte sinkt. Aktuell wird jeder dritte Beschäftigte von einem Betriebsrat vertreten – im Jahr 1996 war es noch jeder zweite. In der Privatwirtschaft liegt der Anteil bei 36 Prozent, im öffentlichen Dienst bei 43 Prozent. Der Anteil wächst allerdings auf 82 Prozent in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmenden.

Laut den Zahlen des IAB-Betriebspanels 2023 verfügen noch sieben Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe im früheren Westdeutschland und sechs Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe im früheren Ostdeutschland über einen Betriebsrat.

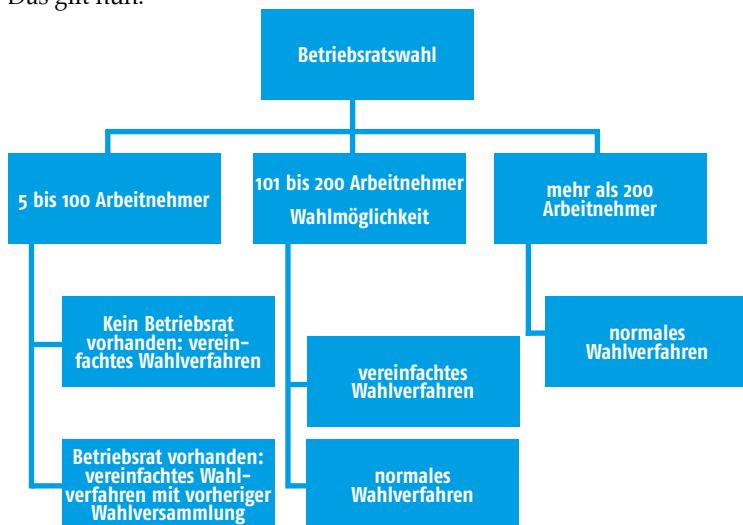
Im BetrVG wird das vereinfachte Wahlverfahren nach Vereinbarung sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet.

Der § 14a BetrVG wird wie folgt geändert:

§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

- (1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 (bisher: 50) wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt ...
- (2) ...
- (3) Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 (bisher: 50) wahlberechtigten Arbeitnehmern vom Betriebsrat bestellt, wird der Betriebsrat auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (4) ...
- (5) In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 (bisher 51 bis 100) wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Verfahrens vereinbaren.

Das gilt nun:



Was passiert, wenn Sie nicht aktiv werden?

Kommen Sie Ihrer Verpflichtung zur Bestellung eines Wahlvorstands nicht nach und besteht daher auch acht Wochen vor Ablauf Ihrer Amtszeit kein Wahlvorstand, können

- drei Wahlberechtigte oder
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft

eine Bestellung durch das Arbeitsgericht beantragen (§ 16 Abs. 2 BetrVG). In diesem Antrag können sie Vorschläge für die Zusammensetzung des Betriebsrats machen.



Wichtig: Das im BetrVG festgeschriebene vereinfachte Wahlverfahren (§ 14a BetrVG) zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die Fristen für die Betriebsratswahl verkürzt worden sind und der Betriebsrat auf einer Wahlversammlung gewählt wird.

Wann es vorgeschrieben ist:

- zwingend: fünf bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- auf Grundlage einer freiwilligen Vereinbarung zwischen dem Wahlvorstand und der oder dem Arbeitgebenden: 101 bis 200 Arbeitnehmende – dafür sind zwei übereinstimmende Willenserklärungen (mündlich oder schriftlich) notwendig. Eine schriftliche Vereinbarung ist allerdings sehr zu empfehlen.

Welche Besonderheiten des vereinfachten Wahlverfahrens Sie im Blick haben sollten

§ 17a BetrVG sieht für die Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Verfahren nach § 14a BetrVG einige Besonderheiten vor: Bestellung des Wahlvorstands: Vier Wochen vor Ablauf Ihrer Amtszeit durch den Betriebsrat (§ 17a Nr. 1 BetrVG). Das Arbeitsgericht kann bei Untätigkeit erst drei Wochen vorher angerufen werden.

Nach seiner Ernennung nimmt der Wahlvorstand unverzüglich seine Arbeit auf. Also am besten: Ernennung plus einen Tag (§ 18 Abs. 1 BetrVG). Die Geschäfte des Wahlvorstands leitet der oder die Vorsitzende. Er oder sie beruft auch die erste und alle folgenden Sitzungen ein.

1. Schritt: Wahlvorstand stellt sich vor – Beschluss zur Bestellung eines Wahlvorstands

Im normalen Wahlverfahren bestellt der Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.

Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.

Über die Bestellung des Wahlvorstands muss ein Beschluss gefasst werden. Dessen Inhalt, vor allem die Abstimmungsergebnisse, müssen in einem Protokoll festgehalten werden. Einen Musterbeschluss finden Sie im Folgenden.

Beschluss

Die Amtszeit des Betriebsrats wird am ... enden.

Daher bestellt der Betriebsrat einen Wahlvorstand.

Zu Mitgliedern des Wahlvorstands werden bestellt:

1. Frau/Herr ... als Vorsitzende/r
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...
2. Frau/Herr ... als stellv. Vorsitzende/r
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...
3. Frau/Herr ...
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...
Frau/Herr ...
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...
4. Frau/Herr ...
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...

Der Antrag wurde angenommen mit ... Ja-Stimmen, ... Nein-Stimmen, ... Enthaltungen.

...

Ort, Datum, Unterschrift Betriebsratsvorsitzende/r

...

Ort, Datum, Unterschrift Schriftführer/in

Download
via QR-CODE:



Wie Sie sehen, ist ein Wahlvorstand Pflicht. Wird eine Wahl durchgeführt, ohne dass zuvor ein Wahlvorstand bestellt wurde, muss die Wahl abgebrochen werden. Das lässt sich einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg entnehmen, 19.10.2022,

23 TaBV 1094/22; 3 BV 1271/21). Der Wahlvorstand sollte sich im Betrieb mittels Aushang vorstellen. Gesetzlich ist das zwar nicht vorgeschrieben, dennoch ist es sicherlich empfehlenswert. Diesen Aushang sollte er an den Stellen anbringen, an denen auch später das Wahlausschreiben zu finden ist.

Diese Informationen sollte die Bekanntmachung enthalten:

- Name der / des Vorsitzenden
- Betriebsadresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse

2. Schritt: 6 Wochen und ein Tag vor der Wahl – Wählerliste aufstellen, damit bei Ihrer Wahl alles gut geht

Der Wahlvorstand ist grundsätzlich für die Organisation und Durchführung der Betriebsratswahlen verantwortlich (1 WO). Es ist seine Aufgabe, sicherzustellen, dass die gesetzlichen Vorschriften und Fristen eingehalten werden. Schließlich können Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften eine Anfechtung der Wahl zur Folge haben.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Wahlvorstands gehört:

- die Bestimmung der Betriebsratsgröße nach § 9 BetrVG
- die Berechnung der Minderheitenquote nach § 15 Abs. 2 BetrVG
- die Erstellung der Wählerliste nach § 2 WO
- die Veröffentlichung des Wahlausschreibens nach § 3 WO
- die Prüfung der Wahlvorschläge nach § 7 WO
- die Organisation der eigentlichen Wahl am Wahltag (§§ 11–12 WO)
- die Auszählung der Stimmen (§ 13 WO)
- die Bekanntgabe des Wahlergebnisses und die Einladung zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats (§ 18 WO)

Wie der Wahlvorstand im Einzelnen vorgeht

Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten zusammen (die Wählerliste), § 2 Abs. 1 WO. Er muss auch die in § 2 Abs. 3 Satz 2 WO aufgeführten nicht passiv Wahlberechtigten, wie etwa wahlberechtigte Leiharbeitnehmende, in der Wählerliste entsprechend ausweisen.

Wenn mehr als drei Betriebsratsmitglieder gewählt werden, müssen die Arbeitnehmenden Vorschlagslisten beim Wahlvorstand einreichen.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss in die Wählerliste eingetragen sein. Ist jemand seiner Ansicht nach zu Unrecht nicht eingetragen, muss er Einspruch gegen die Wählerliste einlegen. Der Wahlvorstand hat die Wählerliste auch nach Aushang und Ablauf der Einspruchsfrist bis spätestens zum letzten Tag vor Beginn der Stimmabgabe zu ergänzen, wenn Arbeitnehmende noch in den Betrieb eintreten. Achten Sie also auf permanente Ergänzung und Korrektur!



Hinweis: Die Wählerliste schafft aber keinesfalls ein sonst nicht bestehendes Wahlrecht. Ist also eine Person zu Unrecht eingetragen – etwa weil sie nicht zur Arbeitnehmerschaft des Betriebs gehört –, ist die Person nicht infolge der Eintragung in die Wählerliste wahlberechtigt.

Arbeitgebende müssen unterstützen

Bei der Zusammenstellung der Wählerliste müssen Arbeitgebende dem Wahlvorstand alle notwendigen Informationen über die Belegschaftsstärke und vor allem die einzelnen Funktionen der Mitarbeitenden zur Verfügung stellen (§ 2 Abs. 2 WO). Denn gerade die entscheidet über die Wahlberechtigung der einzelnen Mitarbeitenden. Die Betriebsleitung ist nach Ansicht des LAG Hamm nach der Wahlordnung verpflichtet, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen (14.03.2005, 10 TaBV 31/05).

So ist Ihre korrekte Wählerliste aufgebaut

Die Wählerliste ist vor dem Tag ihrer Auslegung zu erstellen. Sie enthält alle wahlberechtigten Arbeitnehmenden in folgender Reihenfolge:

- Familiennamen
 - ☐ Geburtsnamen
 - ☐ getrennt nach Geschlechtern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WO)
- in alphabetischer Reihenfolge (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WO)
- Leiharbeitnehmende sind als nicht passiv Wahlberechtigte ausgewiesen (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WO). Bedenken Sie: Werden solche Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter oder sogar befristet beschäftigte Teilzeitkräfte nicht aufgeführt, riskiert der Wahlvorstand eine fehlerhafte Wählerliste (LAG Hessen, 16.09.2024, 16 TaBV 37/24).
- Vornamen



Hinweis: Der Ausdruck der Wählerliste, den Sie im Betrieb aushängen, darf aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Geburtsdaten enthalten (§ 2 Abs. 4 WO).

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG haben die Arbeitnehmenden eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, die Möglichkeit, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Dazu ist ein entsprechender Mehrheitsbeschluss zu fassen. Zudem muss rechtzeitig festgestellt werden, welche Arbeitnehmenden dadurch zusätzlich in die Wählerliste aufzunehmen sind.

3. Schritt: 6 Wochen vor der Wahl – Sie legen die Wählerliste aus

Zwischen der Veröffentlichung des Wahlausschreibens und dem ersten Tag der Stimmabgabe müssen mindestens sechs Wochen liegen. Der Tag des Erlasses wird dabei nicht mitgezählt. Deshalb sollten Sie die Wählerliste genau einen Tag, bevor Sie die Wahl mit dem Erlass

des Wahlausschreibens einleiten, an geeigneter Stelle im Betrieb aus (§ 2 Abs. 4 Satz 1 WO) auslegen. Anders ausgedrückt: spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe!



Wichtig: Sind Sie nur einen Tag zu spät, ist Ihre Wahl anfechtbar. Jeder Tag früher ist jedoch zulässig. Und: Die Wählerliste muss dort bis zum Abschluss der Stimmabgabe einsehbar sein.

Was genau „Bekanntmachung in geeigneter Form an geeigneter Stelle“ heißt

Wählen Sie den Ort so aus, dass alle Wählerinnen und Wähler die Listen ohne große Mühe einsehen können. Also am besten an mehreren viel frequentierten Orten Ihres Betriebs: das Schwarze Brett, die Kantine, die Pausenräume, der Empfang.



Hinweis: Das LAG Köln hielt das Büro des Wahlvorstands, das in dessen Privathaus eingerichtet war, für ungeeignet, um den Belegschaftsangehörigen das Wahlausschreiben zugänglich zu machen (16.08.2012, 7 TaBV 20/12). Es erklärte die darauf basierende Betriebsratswahl für ungültig.

Zusätzlich können Sie auch die modernen elektronischen Kommunikationstechnologien nutzen, wie etwa eine Veröffentlichung im Intranet (§ 2 Abs. 4 Satz 3 WO). Ausschließlich dürfen Sie die elektronische Form nur dann nutzen, wenn sichergestellt ist, dass alle Wahlberechtigten Zugang zu der technischen Einrichtung haben. Insbesondere müssen Sie Vorkehrungen treffen, dass keine Dritten den Inhalt der elektronischen Mitteilung abändern können (§ 2 Abs. 4 Satz 4 WO).

Vergessen Sie nicht, eine Kopie der Wahlordnung zusammen mit der Wählerliste auszulegen.

4. Schritt: 6 Wochen vor der Stimmabgabe – der Wahlvorstand eröffnet die Betriebsratswahl mit dem Wahlausschreiben

Spätestens sechs Wochen vor der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben. Auch hier gilt: Früher ist möglich. Eine Verspätung macht Ihre Wahl jedoch anfechtbar! Das Wahlausschreiben enthält nach § 3 Abs. 2 WO folgende Angaben:

- Datum seines Erlasses
- Die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen, sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form (§ 2 Abs. 4 Satz 3 und 4 WO) wo und wie von der Wählerliste Kenntnis genommen werden kann
- Dass nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen und gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind
- Dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4 WO) nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 Satz 1 und 2 BetrVG
- Der letzte Tag der Frist und im Fall des § 41 Abs. 2 WO zusätzlich die Uhrzeit
- Der Anteil der Geschlechter und der Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens in seinem zahlenmäßigen Verhältnis sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG)
- Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Minderheitensitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 BetrVG)

- Die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 BetrVG)
- Dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 BetrVG)
- Dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, wenn mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, der letzte Tag der Frist und im Fall des § 41 Abs. 2 BetrVG zusätzlich die Uhrzeit sind anzugeben
- Dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht eingereicht sind
- Die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen
- Ort, Tag, Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die eine schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3 BetrVG) beschlossen ist
- Den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands)
- Ort, Tag, Zeit der öffentlichen Stimmauszählung

7. Das gültige und veröffentlichte Wahlausschreiben

Das Wahlausschreiben unterzeichnen die oder der Vorsitzende und ein weiteres Mitglied des Wahlvorstands (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WO).

Der Wahlvorstand entscheidet in einer Sitzung darüber, an welchen Orten im Betrieb das Wahlausschreiben ausgelegt werden soll. Wichtig ist, dass es an einer oder mehreren Stellen so veröffentlicht wird, dass es den Wahlberechtigten in gut lesbarem Zustand zugänglich ist. Deshalb sollten Sie es lieber einmal mehr als einmal zu wenig veröffentlichen.



Hinweis: Wird das Wahlausschreiben ergänzend oder ausschließlich in elektronischer Form veröffentlicht, müssen Sie angeben, wo und wie von der Wählerliste und der Wahlordnung Kenntnis genommen werden kann.

Ihr Wahlausschreiben muss in allen Betriebsstätten aushängen

Auch in diesem Fall, den das Bundesarbeitsgericht (BAG, 05.05.2004, 7 ABR 44/03) entscheiden musste, stritten die Parteien über die Rechtmäßigkeit einer Betriebsratswahl. Der Aushang des Wahlausschreibens war nur in zwei (den beiden größten) Betriebsstätten von insgesamt 84 (in 24 Orten) erfolgt. Dies nahmen einige Mitarbeitende als Anlass zur Klage – und gewannen.

§ 3 Abs. 4 Satz 1 WO schreibt vor, dass 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“ ist.

Jene Möglichkeit muss für alle Wahlberechtigten gleichermaßen bestehen. Diese Voraussetzung war hier nicht gegeben. Das heißt für Sie: Achten Sie darauf, dass Ihre Wahlausschreiben so ausgehängt werden, dass sie wirklich von allen Wahlberechtigten zur Kenntnis genommen werden können.

Umfasst Ihr Unternehmen mehrere räumlich voneinander getrennten Betriebsstätten, müssen Sie in jeder Betriebsstätte einen Abdruck des Wahlausschreibens aushängen.

Ansonsten ist die Betriebsratswahl nach § 19 BetrVG anfechtbar.

Musterwahlausschreiben

Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Der erste Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft.

Absender: Der Wahlvorstand
mit Betriebsadresse

An die Betriebsleitung, Gewerkschaften,
alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Wahlausschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe/r Kollegin/Kollege,

der Wahlvorstand hat am ... folgendes Wahlausschreiben beschlossen:

Download
via QR-CODE:



Die Betriebsratswahl findet

am ...

von ... Uhr bis ... Uhr in ... statt.

Ausgenommen hiervon sind die folgenden Betriebsteile oder Kleinbetriebe, für die eine schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde ...

Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder beträgt: ...

Die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat betragen: ...

Wahlberechtigte, die aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht in der Lage sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, können beim Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beantragen.

Nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind wahlberechtigt und wählbar, die in die Wählerliste eingetragen sind. Die Wählerliste und die Wahlordnung liegen zur Einsicht ... [konkreter Ort der Auslage] aus oder können in elektronischer Form ergänzend zur Kenntnis genommen werden.

Sollten Sie der Auffassung sein, dass die Wählerliste fehlerhaft ist, können Sie gegen diese schriftlich nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang des Wahlausschreibens Einspruch einlegen, eingehend beim Wahlvorstand bis spätestens zum ...

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Auf das Geschlecht in der Minderheit der Frauen oder Männer entfallen Mindestsitze.

Gewählt werden können nur diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ordnungsgemäß zur Wahl vorgeschlagen wurden. Ein ordnungsgemäßer Wahlvorschlag setzt voraus, dass dieser von mindestens ... wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen oder/und Arbeitnehmern unterzeichnet worden ist.

Der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet worden sein.

Die Stimmabgabe ist an die Wahlvorschläge gebunden. Die Wahlvorschläge müssen schriftlich in Form von Vorschlagslisten vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Aushang dieses Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingereicht werden.

Der letzte Tag für die Einreichung von Vorschlagslisten ist der ...

Bei der Aufstellung von Vorschlagslisten sollen das Geschlecht in der Minderheit, die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden. Nicht fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge können nicht berücksichtigt werden.

Die Wahlvorschläge hängen an folgendem Ort bis zum Abschluss der Stimmabgabe aus: ... Sie können auch in elektronischer Form (ergänzend) zur Kenntnis genommen werden.

Nach erfolgter Stimmabgabe erfolgt die öffentliche Stimmauszählung am ab ... Uhr in ...

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands) und (weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

8. Denken Sie an Ihre ausländischen Belegschaftsangehörigen

Der Wahlvorstand trägt nach § 2 Abs. 5 WO dafür Sorge, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über ungenügende Deutschkenntnisse verfügen, vor der Einleitung der Betriebsratswahl über

- Wahlverfahren,
- Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten,
- Wahlvorgang und
- Stimmabgabe

in geeigneter Form unterrichtet werden. Eine Verletzung dieser Vorschrift ist ein schwerer Wahlfehler und führt zur Anfechtbarkeit der Wahl (BAG, 13.10.2004, 7 ABR 5/04).

Das Gericht schreibt ausdrücklich vor, dass die Übersetzung der Bekanntmachungen und Aushänge des Wahlvorstands in die in Ihrem Betrieb vertretenen Hauptsprachen zu erfolgen hat, verbunden mit dem Hinweis, dass bei Bedarf die Übersetzung in weitere Sprachen angefordert werden kann.



TIPP: Lassen Sie wichtige Aushänge übersetzen!

Lassen Sie daher am besten alle wichtigen Aushänge und Wahlbekanntmachungen routinemäßig in die in Ihrem Unternehmen vertretenen Sprachen übersetzen. Wie Sie die ergänzende Unterrichtung über Abläufe oder Ähnliches vornehmen, liegt in Ihrem Ermessen. Entweder Sie erstellen Merkblätter in den jeweiligen Landessprachen oder nutzen eine Betriebsversammlung.

9. Wie groß wird Ihr Betriebsrat nach den kommenden Wahlen sein?

Viele Betriebsräte sind unsicher darüber, welche Anzahl von Mitgliedern der künftige Betriebsrat stellen wird. Der Grund liegt in der Frage: Welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei der Berechnung der Betriebsgröße wie hinzugerechnet? Grundsätzlich gilt: Wie groß der Betriebsrat ist, hängt von der Belegschaftsstärke des Unternehmens ab.

Übersicht: So viele Mitglieder muss der Betriebsrat haben

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

Download
via QR-CODE:





Wichtig: Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmende um einen Betriebsratssitz, als zu wählen sind, kann es auch einen kleineren Betriebsrat geben, also einen mit weniger als den gesetzlich vorgeschriebenen Sitzen (BAG, 24.04.2024, 7 ABR 26/23). Die Größe des Betriebsrats ist in diesem Fall auf die nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG herabzusetzen.

Wer wählen darf und wer gewählt werden kann

Nicht alle Mitarbeitenden dürfen sich an der Betriebsratswahl beteiligen. Voraussetzung ist, dass Sie in Ihrem Betrieb fünf ständig beschäftigte wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Von den fünf ständigen wahlberechtigten Mitarbeitenden müssen mindestens drei wählbar sein. In § 5 BetrVG ist geregelt, wer überhaupt als Arbeitnehmer zählt und wer nicht.

Außerdem müssen Sie weiter unterscheiden: Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) und wählbar (passives Wahlrecht) sind zunächst nur diejenigen, die aufgrund eines Arbeitsvertrags zur Leistung verpflichtet sind und diese Leistung innerhalb der Betriebsorganisation ihres oder ihrer Arbeitgebenden erbringen.

10. Aktives Wahlrecht = Wahlberechtigung

Wahlberechtigt ist laut § 7 BetrVG,

- wer am Wahltag Ihrem Betrieb angehört und
- das 16. Lebensjahr vollendet hat.

Maßgeblich ist bei einer Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrags, sondern der vereinbarte Tag der Arbeitsaufnahme.



Beispiel: Horst K. hat seinen Arbeitsvertrag am 15.04.2026 geschlossen. Er soll seine Arbeit am 04.05.2026 aufnehmen. Der letzte Tag der Stimmabgabe ist der 30.04.2026. Horst K. ist nicht wahlberechtigt. Für die Wahlberechtigung kommt es nicht darauf an, dass der Mitarbeiter am Stichtag, also dem letzten Tag der Stimmabgabe für die Betriebsratswahl, den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Maßgeblich ist vielmehr der tatsächliche Beginn des Arbeitsverhältnisses, also der Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme.

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden ohne Rücksicht auf ihre Arbeitspflicht, sodass auch Teilzeitkräfte und geringfügig beschäftigte Kolleginnen und Kollegen wählen dürfen.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis ruht, besteht die Wahlberechtigung (§ 7 BetrVG). Das bedeutet, dass auch Wehr- oder Zivildienstleistende, Mütter im Mutterschutz oder Mitarbeitende in Elternzeit wahlberechtigt sind (BAG, 29.03.1974, 1 ABR 27/73).

Kein Wahlrecht haben hingegen freie Mitarbeitende, weil sie keine Arbeitnehmenden im Unternehmen sind. Nehmen sie dennoch an der Betriebsratswahl teil und kann dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden, kann die Betriebsleitung die Wahl erfolgreich vor dem Arbeitsgericht anfechten (BAG, 13.10.2004, 7 ABR 6/04).

Mitarbeitende, denen gekündigt wurde, behalten ihr Wahlrecht,

- vor Ablauf der Kündigungsfrist (BAG, 10.11.2004, 7 ABR 12/04),
- vor Rechtskraft eines Urteils im Kündigungsschutzverfahren, wenn Sie der Kündigung widersprochen haben und ein Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG besteht,
- im Fall von Betriebsratsmitgliedern oder Wahlbewerbern zu einem Betriebsratsmandat, für deren Kündigung die notwendige Zustimmung des Betriebsrats fehlt.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind nicht wählbar. Sie haben aber unter bestimmten Voraussetzungen die aktive Wahlberechtigung in Ihrem Betrieb. Voraussetzung ist, dass die betreffende Person in Ihrem Betrieb länger als drei Monate eingesetzt wird (§ 7 Satz 2 BetrVG). Das bedeutet, dass Sie zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl – dem Tag der Stimmabgabe – prüfen müssen, ob feststeht oder prognostiziert werden kann, dass der oder die betreffende Leiharbeitnehmende länger als drei Monate bei Ihnen eingesetzt wird.



Wichtig: Diese Leiharbeitnehmenden dürfen zwar wählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden, zählen aber nicht bei der Berechnung der Belegschaftsstärke (Betriebsgröße) mit (BAG, 16.04.2003, 7 ABR 53/02).



TIPP: Fordern Sie Angaben zu den im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmenden!

Achten Sie darauf, dass Ihnen und dem Wahlvorstand von der Betriebsleitung nicht nur die Mitarbeiterlisten zur Verfügung gestellt werden, sondern auch sämtliche Angaben zu den im Unternehmen beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern inklusive Einsatzzeit.

Was bei verschiedenen Betriebsteilen gilt

Gerade in Betrieben mit verschiedenen Betriebsteilen kommt es immer wieder zu Streitigkeiten darüber, wer von den Beschäftigten wahlberechtigt ist und wer nicht – das gilt auch für die Außendienstmitarbeiterinnen und Außendienstmitarbeiter. Daher hat das oberste deutsche Arbeitsgericht entschieden: Ausschlaggebend ist deren organisatorische Einbindung in den Betrieb.

Der Fall, den das BAG zu entscheiden hatte, drehte sich um die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber. Das Unternehmen beschäftigt etliche Außendienstmitarbeitende und hat eine Hauptverwaltung und eine ausgelagerte Geschäftsstelle.

In dieser Geschäftsstelle kam es nun zu Betriebsratswahlen, an denen auch die Außendienstmitarbeitende teilnahmen. Dementsprechend war die Zahl der Wahlberechtigten höher, was wiederum dazu führte, dass die Zahl der wählbaren Mitarbeitenden und die Größe des Betriebsrats nach Köpfen bemessen stieg (§§ 7–9 BetrVG). Das wollte der Arbeitgeber nicht akzeptieren. Er klagte – und gewann (BAG, 10.03.2004, 7 ABR 36/03). Das Gericht entschied, dass die im Bereich der Geschäftsstelle eingesetzten Außendienstmitarbeitenden trotz der Einflussmöglichkeiten der Geschäftsstelle auf ihre Arbeit und der gelegentlich auch dort getroffenen personellen Entscheidungen dennoch Mitarbeitende der Hauptverwaltung sind. Die Betriebsratswahl war damit unwirksam.

Fazit: Besteht Ihr Unternehmen aus mehreren Betrieben, gehören Außendienstmitarbeitende betriebsverfassungsrechtlich zu dem Betrieb, von dem die Entscheidungen über ihren Einsatz ausgehen und in dem somit die Leitungsmacht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ausgeübt wird. Wo deren „Anlaufstelle“ ist, spielt keine Rolle! Es kommt auch nicht auf die räumliche Nähe des Einsatzgebiets zu einem Betrieb an.

Die Wahlberechtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in mehreren Betrieben tätig sind, führt immer wieder zu Auseinandersetzungen. Herrschen Matrix-Strukturen, in denen die Leitungsfunktion auf zwei voneinander unabhängigen Dimensionen verteilt, die sowohl gleichberechtigt, als auch unterschiedlicher Einflussnahme sein können, wie es in der Praxis immer häufiger vorkommt, kommt schnell die Frage auf, wo solche Beschäftigte wählen dürfen. So auch in einem Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte: Sind Matrix-Führungskräfte, die in mehreren Betrieben desselben Unternehmens Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen, ohne leitende Angestellte i. S. d. § 5 BetrVG zu sein, tätig, besitzen sie nach einer Entscheidung des BAG in sämtlichen Betrieben das aktive Wahlrecht für die Betriebsratswahl (BAG, 22.05.2025, 7 ABR 28/24).

Keine Wahlberechtigung haben

- die Vertreterinnen und Vertreter juristischer Personen, also Personen der Geschäftsführung oder der Vorstand einer GmbH oder AG,
- Einzelunternehmerinnen und Einzelunternehmer,
- Beschäftigte aus karitativen oder religiösen Gründen,
- Beschäftigte aus medizinischen/erzieherischen Gründen,
- Familienangehörige,
- leitende Angestellte,
- Altersteilzeitler in Form des Blockmodells ab dem Zeitpunkt, in dem sie in die Freistellungsphase eintreten. Denn zu diesem Zeitpunkt sind sie endgültig aus dem Betrieb ausgeschieden (BAG, 16.04.2003, 7 ABR 53/02),
- Handelsvertreter, wenn sie wie üblich freie Mitarbeiter sind (LAG Rheinland-Pfalz, 18.05.2007, 8 TaBV 37/06),
- freie oder externe Mitarbeitende im Rahmen von Werkverträgen und
- jugendliche Mitarbeitende, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.



Wichtig: Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Teilzeitkräfte zählen voll mit.

11. Passives Wahlrecht = Wählbarkeit

Die Voraussetzungen des passiven Wahlrechts, sich also in das Gremium wählen zu lassen, sind in § 8 BetrVG festgelegt. Wichtige Voraussetzung ist die Arbeitnehmereigenschaft, die in § 5 BetrVG geregelt ist (Arbeitsgericht Neumünster, 27.06.2018, 3 BV 3a/18). Leitende Angestellte können sich deshalb nicht in den Betriebsrat wählen lassen (BAG, 04.05.2022, 7 ABR 14/21).

Die Voraussetzungen des § 8 BetrVG lauten im Einzelnen:

- Voraussetzungen für die Wahlberechtigung, also wählen zu können (= aktives Wahlrecht i. S. v. § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), müssen erfüllt sein. Es genügt, wenn Arbeitnehmende die Voraussetzungen der Wählbarkeit am letzten Wahltag erlangen.
- Es muss eine sechsmonatige Betriebszugehörigkeit spätestens am letzten Tag der Stimmabgabe (gerechnet wird nicht vom Tag des Vertragsschlusses an, sondern vom Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme) vorliegen. Wählbar sind nur diejenigen Arbeitnehmenden, die in die Wählerliste eingetragen sind (§ 2 Abs. 3 WO).



Wichtig: Trotz ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Betriebsleitung bleibt die in die Wählerliste aufgenommene Kollegin oder der Kollege für die Wahl des Betriebsrats nach § 8 Abs. 1 BetrVG wählbar, sofern er eine Kündigungsschutzklage erhoben hat (BAG, 10.11.2004, 7 ABR 12/04).

Das gilt auch dann, wenn die Betriebsratswahl nach Ablauf der Kündigungsfrist durchgeführt und der oder die gekündigte Arbeitnehmende nicht weiterbeschäftigt wird. Diese Auffassung hat das BAG auch bestätigt (10.11.2004, 7 ABR 12/04).

Wer gekündigt ist, ist also wählbar, wenn die Kündigungsfrist vor dem Wahltag noch nicht abgelaufen ist oder die Kündigungsfrist zwar

abgelaufen ist, der Beschäftigte aber eine Kündigungsschutzklage eingereicht hat. Wird der Kandidat dann tatsächlich gewählt, gilt er bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Kündigungsschutzprozess als verhindert. Für diesen Zeitraum rückt für ihn ein Ersatzmitglied in das Gremium nach (§ 25 BetrVG). Ob das immer sinnvoll ist, müssen Sie für den Einzelfall entscheiden: Nach § 24 Nr. 3 BetrVG führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch zum Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Es müsste im Zweifel deshalb ein Ersatzmitglied nachrücken.

12. Wer die Vorschlagslisten einreichen darf und wie Sie prüfen, ob alles korrekt ist

Mit der Veröffentlichung des Wahlausschreibens geht es los. Damit ist die Betriebsratswahl offiziell eingeleitet. Die Wahl selbst erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen (§ 14 Abs. 3 BetrVG).

Wählen Sie mehr als drei Betriebsratsmitglieder, müssen nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO innerhalb von zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens Vorschlagslisten beim Wahlvorstand eingereicht werden. Der Wahlvorstand bestätigt den Eingang der Listen schriftlich und muss so schnell wie möglich, am besten innerhalb von zwei Arbeitstagen, die Vorschlagsliste überprüfen und die Listenvertreterinnen und -vertreter über eventuelle Beanstandungen sofort schriftlich informieren. Er muss ihnen zudem Gelegenheit geben, nachzubessern (Bundesarbeitsgericht, 25.05.2005, 7 ABR 39/04). Denn oft tritt nicht automatisch die Ungültigkeit ein. Viele Fehler können nachgebessert werden. Das ist nach § 8 Abs. 2 WO zum Beispiel der Fall, wenn die Kandidaten und Kandidatinnen nicht Familienname, Vorname, Geburtsdatum und die Art der Beschäftigung aufgelistet haben, wie es § 6 Abs. 3 WO erfordert.

Wann eine Vorschlagsliste ungültig ist

Die Vorschlagslisten sind nach § 8 Abs. 1 WO ungültig, wenn

- sie nicht fristgerecht eingereicht wurden (binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens),
- auf ihnen die Bewerberinnen und Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind,
- sie bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl an Unterschriften (§ 14 Abs. 4 Satz 2 und 3 des Gesetzes) aufweisen, sie also nicht die ausreichende Zahl an Stützunterschriften zeigen.

Ist eine Vorschlagsliste so mangelhaft, dass die Mängel nicht behoben werden können, muss der Wahlvorstand die Liste ablehnen. Das ist etwa der Fall, wenn Kandidaten oder Kandidatinnen aufgeführt werden, die nicht wählbar sind, etwa eine 17-jährige Auszubildende.



Hinweis: Für den letzten Tag der Einreichungsfrist gilt aber etwas anderes: Der Wahlvorstand muss Vorkehrungen treffen, um schnell zusammentreten und eingehende Wahlvorschläge sofort prüfen zu können, damit die Einreichenden bis zum Fristablauf noch die Gelegenheit haben, eine gültige Vorschlagsliste einzureichen. Sonst kann es Ihnen wie folgt ergehen:

Das BAG hat eine Betriebsratswahl für ungültig erklärt, weil der Betriebsrat den Wahlvorschlag einer Gewerkschaft nicht umgehend auf eventuelle Fehler hin geprüft hatte (25.05.2005, 7 ABR 39/04). Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft hatte am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen eine Vorschlagsliste mit Bewerbern eingereicht.

Eine Liste mit Stützunterschriften war angeheftet. Ein anderes Blatt mit weiteren Stützunterschriften war nur lose beigelegt. Der Wahlvorstand ließ die Bewerber dieser Vorschlagsliste nicht zur Wahl zu.

Das begründete er damit, dass die Vorschlagsliste nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften aufwies. Die Gewerkschaft focht deshalb die Wahl an. Das BAG gab der Gewerkschaft Recht. Der Betriebsrat hätte der Gewerkschaft Gelegenheit zur Nachbesserung des Wahlvorschlags geben müssen. Dazu hätte er seiner Pflicht, den Wahlvorschlag so schnell wie möglich zu überprüfen, nachkommen müssen. Das hatte er jedoch nicht getan.

Allerdings gibt es auch Fehler in der Liste, die nicht zu beheben sind, die sogenannten unheilbaren Mängel. „Unheilbare Mängel“ liegen vor bei

- Nennung nicht wählbarer Kandidaten und Kandidatinnen (LAG Hessen, 14.07.1988, 12 TaBV 140/87),
- Einreichung nach Ablauf der Einreichungsfrist,
- Anführung der Bewerber und Bewerberinnen auf dem Wahlvorschlag ohne erkennbare Reihenfolge (keine Vergabe einer fortlaufenden Nummer),
- Nichterreichung der erforderlichen Anzahl an Stützunterschriften (diese können aber bis Ablauf der Frist nachgereicht werden).

Daneben gibt es natürlich auch noch die „heilbaren Mängel“, Mängel also, die innerhalb von drei Arbeitstagen behoben werden können. Andernfalls sind auch diese Wahlvorschläge ungültig. Heilbare Mängel sind insbesondere:

- die fehlende Angabe der erforderlichen Daten bei den einzelnen Wahlbewerbern und Wahlbewerberinnen,
- die fehlende schriftliche Zustimmung der in der Vorschlagsliste genannten Bewerber und Bewerberinnen und

- die Unterschreitung der Mindestunterschriftenzahl infolge Streichung einzelner Unterschriften wegen doppelter Unterschriftenleistung.



Hinweis: Die Rücknahme von Unterschriften nach Einreichung der Vorschlagsliste ist aber unschädlich.

Dabei soll jede Vorschlagsliste mindestens doppelt so viele Bewerber und Bewerberinnen aufweisen, wie in dem Wahlvorgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (§ 6 Abs. 2 WO). Befinden sich auf der Vorschlagsliste also weniger Kandidaten und Kandidatinnen, ist das kein Beinbruch. Selbst dann, wenn weniger Kandidaten und Kandidatinnen als zu wählende Betriebsratsmitglieder genannt werden, ist das unerheblich.



Hinweis: Lässt der Wahlvorstand eine solche Liste nicht zur Wahl zu, kann die Wahl später angefochten werden.

Niemand kann gegen seinen Willen zur Kandidatur gezwungen werden, die Zustimmung des Bewerbers ist Voraussetzung für die Aufnahme in die Vorschlagsliste. Diese Zustimmung signalisiert er mit seiner Unterschrift. Sie muss deshalb spätestens zum Ablauf der Einreichungsfrist vorliegen.

Die Kandidaten und Kandidatinnen sind in der Vorschlagsliste in erkennbarer Reihenfolge

- unter fortlaufender Nummer,
- unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und
- Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen (§ 6 Abs. 3 WO).

Vorschlagslisten, die die Reihenfolge nicht erkennen lassen, sind ungültig (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 WO). Werden sie dennoch zugelassen (und

gibt der Wahlvorstand den Bewerbern eine Reihenfolge), ist die Wahl anfechtbar. Allerdings muss den Kandidaten und Kandidatinnen zunächst die Möglichkeit gegeben werden, die entsprechenden Vorschlagslisten nachzubessern (§ 8 Abs. 2 WO).

Im Normalfall hat jede Liste eine oder einen „Listenvertreterin oder Listenvertreter“. Fehlt diese Nennung, ernennt der Wahlvorstand den an erster Stelle Unterzeichnenden als Listenvertretung (§ 6 Abs. 4 WO).

Vermeiden Sie diesen Fehler

Bei einer Wählerliste fehlte neben dem Namen des Kandidaten dessen Unterschrift und damit seine Zustimmung. Er hatte lediglich sein Kürzel (sogenannte Paraphe) angegeben. Die Wahl wurde vom Gericht für nichtig erklärt (LAG Hamm, 20.05.2005, 10 TaBV 94/04). Das Beispiel zeigt: Genauigkeit ist wichtig, denn sonst ist eine Wahl schnell anfechtbar! Das zeigt auch ein anderer Fall. Hier enthielt eine Vorschlagsliste als Kennwort einen Smiley (LAG Köln, 01.12.23, 9 TaBV 3/23). Das reichte ebenfalls nicht aus. Die Liste war ungültig.

Sind es genügend Stützunterschriften?

Vorschlagslisten, die von Wahlberechtigten errichtet werden (im Gegensatz zu Gewerkschaftslisten), müssen von einer gewissen Anzahl Wahlberechtigter unterschrieben sein. Das sind die sogenannten Stützunterschriften.

Die Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften richtet sich nach der Beschäftigtenzahl. Jeder Wahlvorschlag muss aber von mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschrieben werden (§ 14 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Das heißt:

- bis 20 Wahlberechtigte: keine Unterschriften erforderlich
- 21 bis 100 Wahlberechtigte: zwei Unterschriften

- ab 101 Wahlberechtigten: fünf Unterschriften usw.
- 961 bis 980 Wahlberechtigte: 49 Unterschriften
- ab 981 Wahlberechtigten: 50 Unterschriften

Es müssen also mindestens zwei, höchstens aber 50 Unterschriften vorliegen (§ 14 Abs. 4 BetrVG).



Wichtig: Die Unterschriften müssen die Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erkennen lassen. Doch es ist möglich, eine Vorschlagsliste in mehreren Exemplaren durch die Belegschaft laufen zu lassen und so Unterschriften zu sammeln. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin darf nur einen Wahlvorschlag durch seine Unterschrift stützen. Die Stützung mehrerer Listen ist unzulässig (§ 6 Abs. 5 WO).

Und auch das geht nicht: Eine Verbindung von mehreren Vorschlagslisten ist unzulässig (§ 6 Abs. 6 WO). Mehrere eigenständig aufgestellte Listen können sich also bei fehlenden Stützunterschriften nicht einfach vereinigen, um den Mangel zu umgehen.



TIPP: Haken Sie nach!

Bis zur Einreichung der Vorschlagsliste beim Wahlvorstand können die Unterschriften zurückgenommen werden. Sie sind auf dem Vorschlag zu streichen. Wird dadurch die Mindestzahl unterschritten, müssen weitere Unterschriften beigebracht werden!

Auskünfte für die Wahl

Nimmt der Wahlvorstand seine Arbeit auf, ist er meistens schnell auf wichtige Informationen von der Betriebsleitung angewiesen. Deshalb ist er gut beraten, wenn er sich zeitnah nach seiner Wahl mit der Betriebsleitung in Verbindung setzt. Das folgende Musterschreiben kann ihm dabei als Grundlage dienen.

Download
via QR-CODE:



Absender: Der Wahlvorstand

An die Betriebsleitung

Auskünfte für die Erstellung der Wählerliste

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir sind zum Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats bestellt worden.

Der Wahlvorstand besteht aus diesen Mitgliedern:

	Name	Vorname	Bemerkung
1.	...	...	Vorsitzende/r
2.	...	...	Stellvertreter/in
3.	...	...	...

Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Dazu muss zunächst eine Wählerliste nach § 2 Abs. 1 WO aufgestellt werden.

Der Wahlvorstand benötigt folgende Angaben: eine vollständige Aufstellung aller volljährigen und nicht volljährigen im Betrieb Beschäftigten

- getrennt nach Geschlechtern,
- jeweils in alphabetischer Reihenfolge und
- unter Nennung der Familien- und Vornamen.

Die zu den aufzulistenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch:

- Auszubildenden
- im Außendienst Beschäftigte
- mit Telearbeit Beschäftigte
- in der Hauptsache für den Betrieb tätigen Heimarbeitnehmenden
- auch Praktikantinnen und Praktikanten, mit denen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde
- Werkstudentinnen und -studenten
- Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder deren Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht

Leiharbeitnehmer kennzeichnen Sie bitte gesondert (§ 14 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

Der Wahlvorstand benötigt zudem eine Aufstellung der Beschäftigten, die Sie als leitende Angestellte im Sinne des BetrVG ansehen.

Der Wahlvorstand muss bei Änderungen frühzeitig die Wählerliste ergänzen oder abändern. Deshalb wird bei Änderungen gebeten, den Wahlvorstand auf dem aktuellen Stand zu halten.

Weiterhin bittet der Wahlvorstand darum, dass ihm mitgeteilt wird, welche Beschäftigten aufgrund der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig, überwiegend oder gar ständig nicht im Betrieb anwesend sind. Gleiches gilt für Beschäftigte, die voraussichtlich am Tag der Wahl nicht anwesend sein werden.

I. Vorbereitung der Betriebsratswahl

Diese Beschäftigten werden den Betriebsrat im Wege der Briefwahl mitwählen.

Bitte lassen Sie uns die Informationen spätestens bis zum ...
zukommen.

Mit freundlichen Grüßen
...
(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Vorschlagsliste

Mit der Veröffentlichung des Wahlausschreibens geht es los. Damit ist die Betriebsratswahl offiziell eingeleitet. Die Wahl selbst erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen (§ 14 Abs. 3 BetrVG). Wählen Sie mehr als drei Betriebsratsmitglieder, müssen binnen zwei Wochen nach Ausgang des Wahlausschreibens Vorschlagslisten beim Wahlvorstand eingereicht werden. Eine Mustervorschlagsliste sehen Sie im Folgenden.

Download
via QR-CODE:



Muster: Vorschlagsliste

Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber						
Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburtsdatum	Art der Beschäftigung im Betrieb	Unterschrift zur Zustimmung zur Bewerbung
1	...	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...

Die oder der erste Angegebene ist als Listenvertreterin oder auch Listenvertreter berechtigt und verpflichtet, vom Wahlvorstand Entscheidungen und Erklärungen in Empfang zu nehmen und gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben.

Die Stützunterschriften



Wichtig: Die Vorschlagsliste und die Stützunterschriften stellen eine einheitliche Urkunde dar und müssen zusammengeheftet sein.

Muster: Stützunterschriften			
Nr.	Familienname	Vorname	Unterschrift
...	...	...	...
...	...	...	...

Download
via QR-CODE:



Hinweise für die Wahlvorschläge:

1. Die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber sind in einer erkennbaren Reihenfolge auf der Vorschlagsliste unter fortlaufender Nummer mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum und der Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen.
2. Alle Angaben müssen gut lesbar sein.
3. Die schriftliche Zustimmung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen. Die Unterschrift der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber ist also wichtig.
4. Die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften für eine Vorschlagsliste ergibt sich aus dem ausgehängten Wahlausschreiben.
5. Die Vorschlagsliste und die Stützunterschriften müssen zusammengeheftet sein.

Mangelhafte Vorschlagsliste

Eine Vorschlagsliste ist an enge formelle Voraussetzungen gebunden. Es kommt deshalb immer wieder vor, dass fehlerhafte Vorschlagslisten eingereicht werden. Der Wahlvorstand muss die Betroffenen auf die Fehler aufmerksam machen und ihnen bei heilbaren Mängeln die Gelegenheit geben, diese zu beseitigen. Handelt es sich um einen unheilbaren Mangel, muss er den Betroffenen mitteilen, dass die Vorschlagsliste aufgrund des unheilbaren Mangels ungültig ist.

Download
via QR-CODE:



Absender: Der Wahlvorstand

An die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber der mangelhaften Liste

Unheilbarer Mangel an Vorschlagsliste

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

euer Name steht auf einer Liste zur Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand hat diese eingereichte Vorschlagsliste geprüft und festgestellt, dass diese Vorschlagsliste nach § 8 Abs. 1 WO unheilbar ungültig ist. Die Vorschlagsliste kann deshalb nicht bei der Betriebsratswahl berücksichtigt werden.

- Die Liste ist nicht fristgerecht eingereicht worden.
- Die Bewerberinnen und Bewerber sind auf der Liste nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt.
- Die Liste weist nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften auf.
- ...

Bitte reicht eine neue Vorschlagsliste ein, sofern die Frist für die Einreichung von Vorschlagslisten noch nicht abgelaufen ist.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Mangelhafte zu ändernde Vorschlagsliste

Einige Fehler können noch behoben werden. Darauf muss der Wahlvorstand – wie einleitend gesagt – ebenfalls hinweisen.

Absender: Der Wahlvorstand

An die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber der mangelhaften Liste

Heilbarer Mangel an Vorschlagsliste

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

euer Name steht auf einer Liste zur Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand hat diese eingereichte Vorschlagsliste geprüft und festgestellt, dass diese Vorschlagsliste nach § 8 Abs. 2 WO ungültig ist. Die Vorschlagsliste kann deshalb nicht bei der Betriebsratswahl berücksichtigt werden.

- Die Bewerberinnen und Bewerber sind nicht unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb nach § 6 Abs. 3 WO bezeichnet worden.
- Die schriftliche Zustimmung aller Bewerberinnen und Bewerber fehlt.
- Die Liste weist wegen der Streichung nach § 6 Abs. 5 WO nicht mehr genügend Stützunterschriften auf.
- ...

Der Mangel kann innerhalb von drei Arbeitstagen, also bis zum ..., ... Uhr geheilt werden, andernfalls ist die Vorschlagsliste ungültig.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Download
via QR-CODE:



Keine Vorschläge: Nachfrist setzen

Hin und wieder passiert es auch, dass sich nicht genug Kandidatinnen und Kandidaten für den Betriebsrat zur Wahl stellen. Dann ist der Wahlvorstand gefordert: Er muss eine Nachfrist zur Einreichung der Vorschlagslisten setzen und dazu ein entsprechendes Schreiben verfassen. Das folgende Musterschreiben zeigt Ihnen eine Möglichkeit, ein solches Anliegen zu formulieren.

Download
via QR-CODE:



Absender: Der Wahlvorstand

An die Betriebsleitung, Gewerkschaften,
alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Kein gültiger Wahlvorschlag

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

innerhalb der regulären Zwei-Wochen-Frist nach Aushang des Wahlausschreibens ist noch keine gültige Vorschlagsliste/Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht worden ist. Aus diesem Grund hat der Wahlvorstand beschlossen, für die Einreichung von Vorschlagslisten/Wahlvorschlägen eine Nachfrist von einer Woche bis zum ... zu setzen.

Wenn innerhalb dieser Frist keine Vorschläge eingehen, findet keine Betriebsratswahl statt.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Bekanntmachung der Vorschlagslisten

Ist die Frist für das Einreichen der Vorschlagslisten abgelaufen und hat der Wahlvorstand alle eingereichten Listen auf ihre Gültigkeit hin geprüft, hat er die Belegschaft über die gültigen Vorschlagslisten zu informieren. Er hat diese bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben.

Absender: Der Wahlvorstand

An die Betriebsleitung, Gewerkschaften,
alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Wegen: Bekanntmachung der Vorschlagslisten

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Wahlvorstand hat die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bekannt zu machen.

Diese Kolleginnen und Kollegen werden hiermit bekannt gegeben:

Liste 1				Kennwort:	
Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburtsdatum	Art der Beschäftigung im Betrieb
1	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...

Download
via QR-CODE:



Liste 2				Kennwort:	
Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburts- datum	Art der Beschäftigung im Betrieb
1	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...

Liste 3				Kennwort:	
Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburts- datum	Art der Beschäftigung im Betrieb
1	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...

Mit freundlichen Grüßen
...
(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Bekanntmachung der Vorschlagsliste

Der Wahlvorstand hat die als gültig anerkannte Vorschlagsliste bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben.

Absender: Der Wahlvorstand

An die Betriebsleitung, Gewerkschaften,
alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Bekanntmachung der Vorschlagsliste

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Wahlvorstand hat die als gültig anerkannten Vorschlagslisten
bekannt zu machen.

Diese Kolleginnen und Kollegen werden hiermit bekannt gegeben:

Nr.	Familienname	Vorname	Geschlecht	Geburts- datum	Art der Beschäftigung im Betrieb
1	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

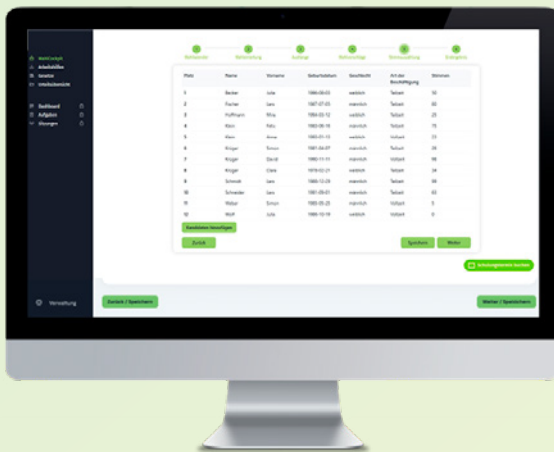


Das WahlCockpit:

Ihr Werkzeug zur erfolgreichen BR-Wahl 2026

Mit dem WahlCockpit stellen wir Ihnen ein digitales Werkzeug zur Seite, das den gesamten Prozess der Betriebsratswahl digital, rechtssicher und komfortabel begleitet.

Als Abonnent von ADIUVA haben Sie exklusiven Zugriff auf dieses Werkzeug – ohne Zusatzkosten, direkt über Ihren persönlichen Login-Bereich auf www.adiuva.de/login im Dashboard unter ‚Meine Produkte‘.



Das WahlCockpit unterstützt Sie nicht nur bei der Planung, sondern auch bei der Durchführung und Dokumentation Ihrer Wahl – **intuitiv, praxisnah und gesetzeskonform.**

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Klarer Zeitplan mit allen Fristen der Wahl – personalisiert auf Ihre Gegebenheiten.
- Schritt-für-Schritt-Anleitungen für jede Wahlphase – damit Sie nichts vergessen.
- Automatisierte Vorlagen für Bekanntmachungen, Einladungen und Wahlniederschriften.
- Erfüllung aller rechtlichen Vorgaben nach BetrVG, WO, DSGVO – mit Sicherheit auf Ihrer Seite.

Ihr digitaler Begleiter – Von der Planung bis zur Auszählung

Egal ob Sie im vereinfachten oder normalen Wahlverfahren agieren: Das WahlCockpit bietet dynamische Funktionen für beide Wege.

Sie erhalten Ihren individuellen Fristenplan, passende Dokumente im richtigen Moment und die wichtigsten Berechnungen mit nur wenigen Klicks.

So wird Ihre Betriebsratswahl nicht nur korrekt, sondern auch effizient organisiert – selbst bei komplexen Anforderungen.

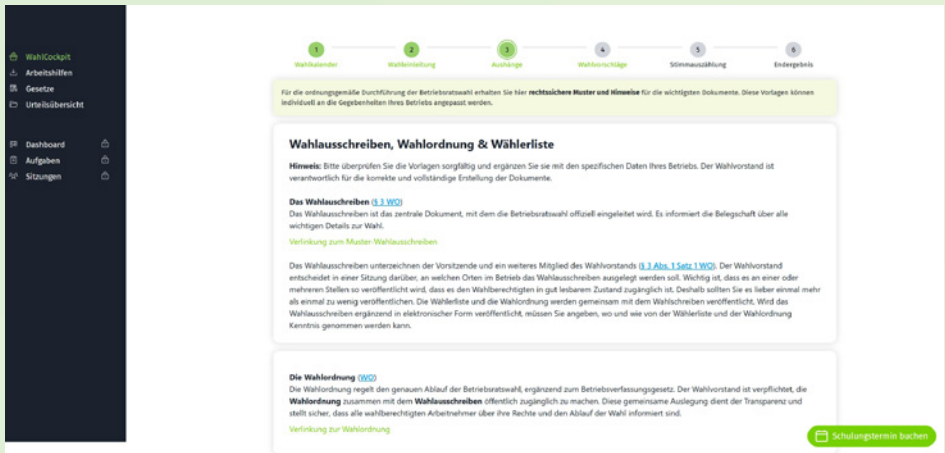
So einfach geht die Wahl heute:

WahlCockpit in 6 einfachen Schritten durch die durch die gesamte Wahl

Die Anwendung in der Praxis ist denkbar einfach:

- Schritt 1:** Wahlverfahren bestimmen und individuellen Terminplan erhalten.
- Schritt 2:** Wahlvorstand legt los - Jede Entscheidung ist fundiert und abgesichert.
- Schritt 3:** Alle Vorlagen - sofort erstellt. Rechtssichere Muster, individuell anpassbar.
- Schritt 4:** Wahlvorschläge prüfen – die Listen erstellen sich von selbst!
- Schritt 5:** Ausgezählte Stimmen eintragen und das WahlCockpit rechnen lassen
- Schritt 6:** Endergebnis erstellen und mitteilen - der neue Betriebsrat darf starten

Jetzt starten!



Und ja – es funktioniert genau so einfach, wie Sie es hier sehen. Deshalb: Holen Sie sich diesen zuverlässigen Begleiter für die kommende Betriebsratswahl. Mehr Sicherheit geht nicht!

So greifen Sie auf das WahlCockpit zu

1. Besuchen Sie www.adiuva.de/login und melden Sie sich mit Ihren Zugangsdaten an.
2. Im Dashboard unter „**Meine Produkte**“ finden Sie das WahlCockpit direkt verlinkt.
3. Legen Sie los – Sie werden durch den gesamten Prozess geleitet.

Mit dem WahlCockpit haben Sie ein starkes Werkzeug in der Hand, um Ihre **Betriebsratswahl 2026** sicher und souverän zu gestalten.



13. Bei Gewerkschaften gilt eine Sonderregelung

Vorschlagslisten der Gewerkschaften müssen von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG, § 27 Abs. 2 WO).

Die oder der erste Angegebene gilt als Listenvertreterin oder auch Listenvertreter (§ 27 Abs. 3 WO). Die Gewerkschaft hat die Möglichkeit, stattdessen eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer des Betriebs, die oder der Mitglied der Gewerkschaft ist, als Listenvertreter oder Listenvertreterin zu benennen (§ 27 Abs. 3 Satz 2 WO).

14. Nach Ablauf der Einreichungsfrist

Liegen gültige Wahlvorschläge vor, richtet sich das weitere Verfahren danach, ob eine oder mehrere Vorschlagslisten eingereicht worden sind.

Es wird eine Mehrheitswahl durchgeführt, wenn nur eine Liste eingereicht worden ist. Auf den Stimmzetteln führen Sie die Bewerberinnen und Bewerber in der Reihenfolge auf, in der sie auf der Vorschlagsliste benannt sind (§ 20 Abs. 2 WO). Sind mehrere Listen eingereicht worden, ermittelt der Wahlvorstand durch Los die Reihenfolge der eingereichten und gültigen Vorschlagslisten („Ordnungsnummern“). Entsprechend nummeriert er sie nach „Liste 1“, „Liste 2“ und so weiter durch.

Die Vorschlagslisten auf den Stimmzetteln legen Sie nach der Reihenfolge der Los-Ordnungsnummern fest (§§ 11 Abs. 2, 10 Abs. 1 WO). Die Listenvertreterinnen und Listenvertreter müssen zu der Verlosung rechtzeitig eingeladen werden. Erscheinen sie nicht, darf die Verlosung trotzdem gültig durchgeführt werden.

Die gültigen Listen muss der Wahlvorstand dann spätestens eine Woche vor Wahlbeginn bekannt geben. Er muss sie an den Stellen auslegen, wo bereits das Wahlausschreiben hängt. Diese Bekanntmachung kann auch nicht mehr geändert werden (§ 10 Abs. 2 WO).



TIPP: Veröffentlichen Sie die Vorschlagsliste auch elektronisch!

Entsprechend § 3 Abs. 4 Satz 2 WO kann der Wahlvorstand die Vorschlagslisten ebenfalls ergänzend in elektronischer Form veröffentlichen. Dabei hat er die im Betrieb vorhandene Informations- und Kommunikationstechnik zu nutzen.

Wenn keine Vorschlagsliste eingeht

Geht innerhalb der Einreichungsfrist beim Wahlvorstand keine Vorschlagsliste ein, hat der Wahlvorstand dies zu veröffentlichen, und zwar wieder an dem Ort, an dem er durch einen entsprechenden Aushang möglichst viele Kolleginnen und Kollegen erreicht (Beispiel: Schwarzes Brett oder Kantine). Gleichzeitig muss er eine Nachfrist für die Einreichung von Vorschlagslisten setzen. Diese Frist beträgt eine Woche ab Bekanntmachung.



Wichtig: In dieser Bekanntmachung muss der Wahlvorstand darauf hinweisen, dass die Betriebsratswahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird (§ 9 Abs. 1 WO). Wird in diesen Fällen auch in der Nachfrist kein Wahlvorschlag eingereicht, muss der Wahlvorstand die Betriebsratswahl abbrechen und bekannt geben, dass keine Wahl stattfindet (§ 9 Abs. 2 WO).

Endgültig keine Vorschläge

Auch das kann einmal passieren: Es gibt einen Wahlvorstand, aber keine Bewerberinnen und Bewerber stehen zur Wahl. Dann kann

dieses Muster verwendet werden, um über das weitere Vorgehen zu informieren.

Download
via QR-CODE:



Absender: Der Wahlvorstand

An die Betriebsleitung, Gewerkschaften,
alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Betriebsratswahl findet nicht statt

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir müssen Sie/euch davon in Kenntnis, dass leider auch innerhalb der gesetzten Nachfrist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde. Nach § 9 Abs. 2 Wahlordnung kann deshalb keine Betriebsratswahl durchgeführt werden.

Unsere Tätigkeit als Wahlvorstand ist damit beendet.

Allerdings kann jederzeit durch Bestellung eines neuen Wahlvorstands ein weiteres Wahlverfahren eingeleitet werden.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende /r des Wahlvorstands)

II. Durchführung der Wahl – jetzt geht es rund

Die Wahlvorbereitungen liegen hinter Ihnen. Jetzt kann Ihnen am Tag X, dem Wahltag, der alles entscheidet, nichts mehr passieren? Da haben Sie aber leider weit gefehlt. Denn auch der Wahlvorgang an sich bietet noch viele Fallstricke für den korrekten Ablauf der Wahl.

Konkrete Aufgaben, die Sie meistern müssen, sind zum Beispiel die Erstellung von Briefwahlunterlagen und die Gestaltung der Stimmzettel. Ein geeigneter Wahlraum muss gefunden und mit den erforderlichen Wahlunterlagen bestückt werden. Doch damit nicht genug. Es gibt noch viele weitere Fragen: Wie genau führt man eine rechtlich gültige Stimmabgabe durch? Was ist bei Sonderfällen, wie etwa körperlicher Behinderung, zu beachten? Wie kann man bei mehreren Wahllokalen eine doppelte Stimmabgabe verhindern? Wie verfährt man bei Briefwahl? Darf die Betriebsleitung die Stimmauszählung beobachten?

1. Versorgen Sie zuerst die Briefwählerinnen und Briefwähler

Der Wahlvorstand lässt im nächsten Schritt Stimmzettel und Wahlumschläge fertigen. Die Wahl erfolgt grundsätzlich persönlich und nur im Ausnahmefall per Briefwahl. Diesen Arbeitnehmenden sendet der Wahlvorstand die in § 24 Abs. 1 WO aufgeführten Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe unaufgefordert zu (§ 24 Abs. 2 WO). Das sind im Einzelnen:

II. Durchführung der Wahl – jetzt geht es rund

- Wahlausschreiben
- Vorschlagslisten
- Stimmzettel und der Wahlumschlag
- Vordruckte abzugebende Erklärung, in der gegenüber dem Wahlvorstand zu versichern ist, dass der Stimmzettel persönlich gekennzeichnet worden ist
- Größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt
- Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe (§ 25 WO)

Die Briefwählerinnen und Briefwähler werden in der Wählerliste besonders gekennzeichnet, damit später bei der Wahl keine doppelte Stimmabgabe erfolgen kann (§ 24 Abs. 1 Satz 4 WO).

Bedenken Sie, dass diejenigen Wahlberechtigten, von denen der Wahlvorstand weiß, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sein werden, nach § 24 Nr. 1 WO die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe unaufgefordert zugesandt werden. Das hat das BAG in seiner Entscheidung vom 23.10.2024 im Hinblick auf Mitarbeitende, die im Homeoffice tätig sind, bekräftigt (BAG, 23.10.2024, 7 ABR 34/23).



Hinweis: Für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschließen.

Die Briefwahlunterlagen

Die Wahlberechtigten, die per Briefwahl wählen möchten, muss der Wahlvorstand anschreiben.

Absender: Der Wahlvorstand

An die Briefwählerinnen und Briefwähler

Briefwahlunterlagen

Liebe/r Kollegin/Kollege,

Sie nehmen wegen einer Abwesenheit im Betrieb an der Briefwahl bei der Betriebsratswahl teil.

- Sie gehören zu den Beschäftigten, die nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden oder
- Sie haben die schriftliche Stimmabgabe verlangt oder
- der Wahlvorstand hat für den Betriebsteil/Kleinstbetrieb, in dem Sie tätig sind, die schriftliche Stimmabgabe beschlossen.

Der Wahlvorstand übersendet Ihnen daher

- das Wahlausschreiben,
- die Vorschlagsliste/n,
- den Stimmzettel,
- eine vorgedruckte persönliche Erklärung über die Stimmabgabe,
- den Stimmzettelumschlag (Wahlumschlag),
- einen größeren Freiumschlag (versehen mit der Anschrift des Wahlvorstands, Ihrem Namen und Ihrer Anschrift und dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“) sowie
- ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe.

Download
via QR-CODE:



II. Durchführung der Wahl – jetzt geht es rund

Bis zum ... muss Ihr Umschlag mit dem besonderen Stimmzettelumschlag und dem Stimmzettel sowie Ihre persönliche Erklärung beim Wahlvorstand eingegangen sein.

Sie können insbesondere dem Merkblatt „Wichtige Hinweise zur Briefwahl“ entnehmen, was Sie bei der schriftlichen Stimmabgabe im Einzelnen zu beachten haben.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Persönliche Erklärung einer Briefwählerin oder eines Briefwählers

Die persönlichen Erklärungen der Briefwählerinnen und Briefwähler sind verpflichtend und müssen gemeinsam mit dem Stimmzettel übermittelt werden.

Download
via QR-CODE:



Absender: ... (Name)

Persönliche Erklärung

Ich versichere, dass ich den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet habe.

...

Ort, Datum

...

Unterschrift

Musterschreiben: Wichtige Hinweise zur Briefwahl

Damit es bei der Briefwahl nicht zu Fehlern kommt, sollte das Verfahren genau erläutert werden.

Briefwahl: So geht es richtig

Mit diesen acht Schritten wird die Briefwahl ganz einfach:

1. **Schritt:** Sie haben zwei Zettel erhalten, den Stimmzettel und die persönliche Erklärung.
2. **Schritt:** Füllen Sie den Stimmzettel aus und wählen Sie.
3. **Schritt:** Unterschreiben Sie die persönliche Erklärung.
4. **Schritt:** Stecken Sie den Stimmzettel in den kleinen Stimmzettelumschlag.
5. **Schritt:** Verschließen Sie den Umschlag mit dem Stimmzettel.
6. **Schritt:** Stecken Sie den Stimmzettelumschlag und die Erklärung in den großen Umschlag. Dieser ist an den „Wahlvorstand“ adressiert.
7. **Schritt:** Verschließen Sie den großen Umschlag.
8. **Schritt:** Senden Sie den großen Umschlag, der an den „Wahlvorstand“ adressiert ist, rechtzeitig los.

Download
via QR-CODE:



2. So sollten Stimmzettel aussehen

Für die Wahl benötigen Sie – genauso wie bei der Bundestags- oder Kommunalwahl – Stimmzettel, die in Wahlumschlägen abgegeben werden. Bei den Betriebsratswahlen erfolgt die Präsenzwahl inzwischen ohne Wahlumschläge. Das vermindert den Zeitaufwand für den Wahlvorstand bei der Stimmauszählung. Ganz nebenbei wird der Umweltschutz gefördert und die Kosten für die Arbeitgebenden sinken. Beim Aufbau ist zu beachten:

II. Durchführung der Wahl – jetzt geht es rund

- Gleiche Größe, Farbe, Beschriftung (§ 11 Abs. 2 Satz 2 WO)
- Kennworte in gleicher Schriftart (§ 11 Abs. 2 Satz 1 WO)
- Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungsnummern
- Benennung der ersten beiden Kandidaten oder Kandidatinnen mit Familiennamen, Vornamen
- Art der Beschäftigung, Kennwort

Download
via QR-CODE:



Stimmzettel bei Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl)

Stimmzettel zur Betriebsratswahl am: ...				
Nr.	Familienname	Vorname	Beschäftigungsart	
1	...	...	...	☐
2	...	...	...	☐
3	...	...	...	☐
4	...	...	...	☐
5	...	...	...	☐

Es können bis zu ... Bewerber und Bewerberinnen angekreuzt werden. Werden mehr Namen angekreuzt, ist der Stimmzettel ungültig. Das gilt auch für Stimmzettel mit sonstigen Änderungen und Vermerken.

Die Gestaltung der Stimmzettel ist also an klare Vorgaben gebunden. Bei der Listenwahl, wenn es also mehrere Vorschlagslisten gibt, dürfen nicht alle Bewerberinnen und Bewerber auf den Listen stehen. Es dürfen vielmehr nur die ersten beiden mit vollem Namen genannt werden. Die Nennung aller Kandidatinnen und Kandidaten auf den Stimmzetteln mit vollständigem Namen stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift dar. Die Wahl könnte deshalb anfechtbar werden (BAG, 16.09.2020, 7 ABR 30/19).

Stimmzettel bei Listenwahl

Stimmzettel zur Betriebsratswahl am: ...					
Liste 1	Kennwort ☐				
		Name	Vorname	Beschäftigungsart	
	1	...	...	...	
	2	...	...	...	
Liste 2	Kennwort ☐				
		Name	Vorname	Beschäftigungsart	
	1	...	...	...	
	2	...	...	...	
Liste 3	Kennwort ☐				
		Name	Vorname	Beschäftigungsart	
	1	...	...	...	
	2	...	...	...	
Liste 4	Kennwort ☐				
		Name	Vorname	Beschäftigungsart	
	1	...	...	...	
	2	...	...	...	

Download
via QR-CODE:



Es darf nur eine Liste angekreuzt werden, andernfalls ist der Stimmzettel ungültig. Bemerkungen und Zusätze führen auch zur Ungültigkeit des Stimmzettels.

3. Worauf Sie am Wahltag achten sollten

Es ist der spannende Tag der Wahl. Doch es lauern noch zahlreiche Fehlerquellen. Der Wahlvorstand ist dafür verantwortlich, dass alle erforderlichen Vorbereitungen pünktlich abgeschlossen sind. Wahlurne(n), Stimmzettel und Wahlumschläge sind vorhanden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, unbeobachtet

II. Durchführung der Wahl – jetzt geht es rund

von anderen zu wählen. Das ist wichtig, damit die Wahl nicht anfechtbar wird, wie in einem Fall, den das LAG Düsseldorf 2016 entschieden hat. Damals stellte das LAG klar, dass eine geheime Wahl einen Sichtschutz voraussetzt (LAG Düsseldorf, 13.12.2016, 9 TaBV 85/16). Sorgen Sie für ausreichenden Sichtschutz. Sonst ergeht es Ihnen ähnlich wie dem Wahlvorstand im hier erwähnten Fall. Ein weiteres Beispiel, bei dem Sie als Wahlvorstand eine Anfechtung riskieren, lesen Sie im Folgenden.

 **Beispiel:** *Am Tag der Stimmabgabe stellen Sie fest, dass eine der Wahlurnen nicht verschlossen war. Trotzdem ist die Wahl durchgeführt worden. In diesem Fall ist die Wahl anfechtbar und wird mit Sicherheit für nichtig erklärt. Die unverschlossene Wahlurne stellt einen schweren Verstoß gegen die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl dar.*

Sind keine Wahlhelfer bestellt, müssen zudem während der gesamten Stimmabgabe stets zwei stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sein (sind Wahlhelfer bestellt, genügt es, wenn sich ein Mitglied des Wahlvorstands und eine Wahlhilfe dauernd im Wahllokal aufhalten, § 12 Abs. 2 WO).



TIPP: Erstellen Sie einen Dienstplan für den Wahlvorstand!

Damit sichergestellt ist, dass immer die notwendige Anzahl Mitglieder anwesend ist, sollten Sie einen Plan für den Wahlvorstand erstellen.

Findet ein Wahlverfahren mit mehreren Vorschlagslisten statt, geben die Wähler ihre Stimme für eine der Listen ab. Im vereinfachten Wahlverfahren ist auf dem Stimmzettel ein Kreuz bei dem Wunschkandidaten zu setzen.

So erfolgt die Stimmabgabe

Die Stimmabgabe erfolgt grundsätzlich am Wahltag während der betriebsüblichen Arbeitszeiten. Dabei sind genau fünf entscheidende Schritte zu beachten:

- Wahlhilfe/Wahlvorstandsmitglied prüft, ob der Wähler oder die Wählerin in die Wählerliste eingetragen ist.
- Wahlhilfe/Wahlvorstandsmitglied händigt dem Wähler oder der Wählerin den Stimmzettel aus.
- Wählerin oder Wähler kreuzt den Stimmzettel unbeobachtet an und faltet ihn, sodass nicht erkennbar ist, wer gewählt wurde.
- Nach erfolgter Wahl wird die Wählerin oder der Wähler von der Wählerliste gestrichen.
- Erst dann wirft sie oder er den gefalteten Stimmzettel in die Wahlurne (§ 12 Abs. 3 WO).

Was bei einer körperlichen Behinderung zu beachten ist

Sind Arbeitnehmende nicht in der Lage, den Stimmzettel eigenhändig auszufüllen, kann er eine Person bestimmen, die ihm dabei behilflich ist. Allerdings sind der Wahlvorstand, Wahlbewerberinnen und -bewerber und -helferinnen und -helfer davon ausgeschlossen (§ 12 Abs. 4 Satz 2 WO).

Wenn Sie mehrere Wahllokale eingerichtet haben

Sind mehrere Wahllokale eingerichtet, muss der Wahlvorstand verhindern, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in mehreren Lokalen nacheinander wählt. Das kann beispielsweise dadurch geschehen, dass Sie genau festlegen, wo welche Wählerin oder wel-

cher Wähler zu wählen hat (etwa Arbeitnehmende der Produktionsabteilung in Wahllokal X).

Auch ist es denkbar, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin einen Wahlschein erhält, den er oder sie bei der Wahl abgeben muss. In diesem Fall müssen Sie aber sicherstellen, dass Wählende auch nach Verlust des Wahlscheins noch wählen können. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass für Wählende ohne Wahlschein nur ein bestimmtes Wahlbüro vorgesehen ist.

Behinderung der Betriebsratswahl durch Wahlbeobachtung?

Die Betriebsleitung darf weder Ihre Arbeit als Betriebsrat noch eine von Ihnen initiierte Betriebsratswahl behindern. Was ist aber genau eine Wahlbehinderung? Der folgende Fall schafft Klarheit.

 **Beispiel:** *Der Wahlvorstand einer Maschinenfabrik führte die turnusmäßige Betriebsratswahl durch. Zur Durchführung der Wahl hatte er ein Wahllokal eingerichtet. Am Tag der Wahl hielten sich im Wahllokal die Personalleiterin der Arbeitgeberin und eine Mitarbeiterin der Personalabteilung auf. Die beiden richteten einen Tisch für sich ein, um die Wahl beobachten zu können. Sie wollten zudem eine Strichliste darüber führen, welche Arbeitnehmenden sich an der Wahl beteiligten. Der Aufforderung eines Mitglieds des Wahlvorstands, das Wahllokal zu verlassen, kamen sie zwar nach. Sie richteten sich aber daraufhin vor dem Wahllokal ein.*

Der Betriebsrat sah in diesem Verhalten eine Behinderung der Wahl (§ 20 BetrVG). Er beantragte deshalb vor Gericht, der Arbeitgeberin zu verbieten, Beschäftigte anzuweisen, sich bei einer Betriebsratswahl vor dem Wahllokal aufzuhalten und die an der Betriebsratswahl teilnehmenden Beschäftigten zu registrieren. Das Gericht entschied allerdings anders als vom Betriebsrat gewünscht (LAG Niedersachsen, 07.05.2007, 9 TaBV 80/06). Ihrer Ansicht nach hatte die Arbeitgeberin mit ihren Anweisungen nicht gegen § 20 Abs. 1 BetrVG verstoßen.

Nach § 20 Abs. 1 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats behindern. Vor allem dürfen Arbeitnehmende in der Ausübung ihres Wahlrechts nicht behindert werden. Diese Regelung zielt darauf ab, die tatsächliche Durchführung der Wahl zu sichern. Die Personalleiterin und ihre Mitarbeiterin hatten den Ablauf der Wahl aber gar nicht erschwert oder gar unmöglich gemacht. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass Beschäftigte nicht durch die Anwesenheit der Personalleiterin und ihrer Mitarbeiterin physisch daran gehindert wurden, das Wahllokal zwecks Stimmabgabe aufzusuchen.

Das Gericht wies darauf hin, dass die Betriebsratswahlen betriebsöffentlich sind. Die Teilnahme an der Wahl lasse sich schon deswegen nicht geheim halten, weil im Wahllokal andere Personen, wie Wahlhelferinnen sowie -helfer und Wählerinnen und Wähler, anwesend sein können.

4. Was mit den Schriftwahlunterlagen passiert

Zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung öffnet der Wahlvorstand die Umschläge der zurückgeschickten Briefwahlunterlagen. In diesem Zusammenhang prüft er, ob der Wahlumschlag geschlossen und die vorgedruckte Erklärung enthalten ist. Wenn die Ordnungsmäßigkeit der schriftlichen Stimmabgabe überprüft ist, macht der Wahlvorstand einen Vermerk in der Wählerliste über die Stimmabgabe und legt den Stimmzettel ungeöffnet in die Wahlurne.



Hinweis: Wenn in Ihrem Unternehmen kurz vor Wahlabschluss noch Post eingeht, ist der Wahlvorstand verpflichtet, sich zu erkundigen, ob sich darunter noch Wahlumschläge befinden! Erhalten Sie nach Abschluss der Wahl noch Wahlumschläge, vermerkt der Wahlvorstand den Eingang und übernimmt sie – ungeöffnet – in die Wahlunterlagen. Diese Umschläge können einen

Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses vernichtet werden.
Es sei denn, die Wahl wurde angefochten (§ 26 Abs. 2 WO).

Wann der Wahlvorgang abgeschlossen ist

Die Stimmabgabe endet, wenn die im Wahlausschreiben festgelegte Zeit abgelaufen ist. Wird die im Wahlausschreiben angegebene Zeit nicht eingehalten, stellt das grundsätzlich einen wesentlichen Verstoß gegen Wahlvorschriften dar. Als Wahlvorstand riskieren Sie eine Anfechtung.

5. Können Betriebsratswahlen auch online durchgeführt werden?

Aktuell ist nicht absehbar, ob die Betriebsratswahlen zukünftig auch online durchgeführt werden. Im Jahr 2024 gab es im Rahmen des Tariftreuegesetzes einen Gesetzesvorschlag, der die elektronische Stimmabgabe als zusätzliche Option zur bisherigen Betriebsratswahl einführen sollte. Bis dato gibt es allerdings kein entsprechendes Gesetz. Deshalb ist zurzeit schwer vorhersehbar, ob ein entsprechendes Gesetz überhaupt und wenn ja, ob es dann rechtzeitig zur regulären Betriebsratswahl 2026 in Kraft tritt.

III. So geht es nach der Wahl weiter

Die Wahl ist geschafft – Glückwunsch! Jetzt beschäftigt natürlich alle die spannende Frage: Wer macht das Rennen? Bevor Sie die neuen Betriebsratsmitglieder verkünden können, stehen Ihnen allerdings noch komplizierte Verfahren bevor.

Zum Beispiel der Prozess der Stimmauszählung: Mehrheitswahl, Verhältniswahl, Geschlechterquote, D'Hondt-Verfahren – alles Stichworte, über die Sie kompetent informiert sein sollten, um am entscheidenden Tag die Praxis zu beherrschen.

Weitere Hürden folgen: Die zukünftige Sitzverteilung des Betriebsrats will bestimmt werden, die Ergebnisse der Auszählung müssen in einer Wahlakte niedergeschrieben und die Gewählten wie die Wählerinnen und Wähler offiziell benachrichtigt werden. Außerdem sollten Sie wissen, wie zu verfahren ist, wenn die Wahl aufgrund von Verfahrensfehlern angefochten wird. Nicht zuletzt treten ganz konkrete praktische Fragen auf: Wann beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats und wie viele Betriebsratsmitglieder muss die Betriebsleitung freistellen?

Diese und andere Fragen wollen (rechts)sicher beantwortet werden. Kompliziert? Nein, denn mit den Rechenbeispielen, Anleitungen und Tipps in diesem Kapitel gelingt Ihnen auch dies ganz leicht. So kann sich der neue Betriebsrat auf das Wesentliche seiner Arbeit konzentrieren.

1. Die Sitzverteilung nach der Wahl

Die Stimmauszählung ist öffentlich und erfolgt unverzüglich nach Wahlabschluss (§ 18 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Deshalb müssen Sie darauf

achten, dass Ort und Zeitpunkt der Stimmauszählung vor dem Start des eigentlichen Wahlprozesses in Ihrem Betrieb bekannt gemacht werden. Der Wahlvorstand zählt die Stimmen aus und gibt nach der Auszählung das Ergebnis der Betriebsratswahl öffentlich bekannt.



Wichtig: Verstößt der Wahlvorstand gegen das Gebot der Öffentlichkeit, ist die gesamte Wahl unwirksam.

Die Wahlurne wird nach Abschluss der Wahl durch den Wahlvorstand geöffnet. Er entnimmt die Stimmzettel und zählt die Stimmen aus.

Ist eine Stimmauszählung unmittelbar nach der Wahl nicht möglich, muss die Urne versiegelt werden. Gleiches gilt, wenn die Stimmabgabe unterbrochen wird, beispielsweise bei mehrtägigen Wahlen. Die Versiegelung dient dazu, die Wahlurne bis zur Stimmauszählung sicher zu verschließen und Manipulationen zu verhindern.

Gültig oder ungültig? So entscheiden Sie

Entscheidend für die korrekte Auszählung ist, dass der Wahlvorstand einwandfrei feststellen kann, ob ein Stimmzettel gültig ist. Merkmale für einen ungültigen Stimmzettel sind folgende:

- Stimmzettel ist unterschrieben.
- Stimmzettel ist nicht eindeutig ausgefüllt (Kreuz ist zwischen zwei Listen gesetzt).
- Der Stimmzettel enthält zusätzliche Angaben.
- Es sind mehr Kandidierende (Mehrheitswahl) oder Vorschlagslisten (Listenwahl) angekreuzt, als wählbar sind.
- Werden Stimmzettel entgegen den Vorgaben der § 11 Abs. 3, § 25 Satz 1 Nr. 1 WO mit dem Schriftbild nach außen gefaltet, sind sie ungültig (BAG, 22.01.2025, 7 ABR 1/24).

Jetzt wird es spannend – wer hat es geschafft?

Nach der Wahl wird es spannend. Welche Liste oder wer hat es geschafft? Doch noch steht den Stimmentzählern ein hartes Stück Arbeit bevor. Die gewählten Betriebsratsmitglieder werden nämlich je nach Wahlvoraussetzung in zwei verschiedenen Verfahren ermittelt. Entweder nach den Regeln der Verhältniswahl oder der Mehrheitswahl.

2. Mehrheitswahl – Sie haben es leicht

Die Art der Durchführung der Wahl hängt davon ab, ob eine oder mehrere Vorschlagslisten gültig eingereicht werden. Im vereinfachten Wahlverfahren und im regulären Verfahren findet immer eine Mehrheitswahl statt, wenn nur eine Vorschlagsliste eingereicht wird. Sie ist eine Personenwahl. Jede Wählerin und jeder Wähler hat so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Es werden also keine Listen, sondern nur einzelne Kandidatinnen oder Kandidaten gewählt. Diejenigen, die die meisten gültigen Stimmen bekommen, sind entsprechend der Stimmenzahl gewählt.

3. Verhältniswahl – hier wird es kompliziert

Werden bei der Wahl mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, wird eine Verhältniswahl durchgeführt. In diesem Fall ermittelt der Wahlvorstand zunächst anhand der Arbeitnehmerzahlen die Größe des Betriebsrats (§ 9 BetrVG).

Besteht Ihr Betriebsrat aus drei oder mehr Mitgliedern, muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens

entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein (§ 15 Abs. 2 BetrVG). Wird dagegen verstoßen, liegt ein Wahlanfechtungsgrund vor.

 **Beispiel:** *Sie arbeiten in einem Unternehmen der Touristikbranche. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei fast 80 Prozent. Jetzt stehen die Betriebsratswahlen vor der Tür, und es soll ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt werden. Im Betriebsrat muss sich auch der hohe Frauenanteil in Ihrer Belegschaft widerspiegeln. Das bedeutet, dass mindestens zwei der zu wählenden drei Betriebsräte Frauen sein sollten. Anders ausgedrückt: Es muss mindestens ein Mann gewählt werden.*

Die schwer verständliche und umstrittene Regelung zur Geschlechterquote ist vom BAG abgesegnet worden. Das BAG hält die Vorschrift für verfassungsgemäß und sieht keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl, auch wenn die gesetzlich angeordnete Geschlechterquote in Einzelfällen zu Ungerechtigkeiten führen kann (BAG, 16.03.2005, 7 ABR 40/04).

 **Beispiel:** *Bei den Betriebsratswahlen sind insgesamt neun Betriebsratssitze zu vergeben. Mindestens drei davon sind mit Frauen zu besetzen. Es werden zwei Listen – Liste A und Liste B – mit Wahlvorschlägen eingereicht, die um die Plätze konkurrieren. Auf Liste B haben keine Frauen kandidiert. Ergibt die Wahl, dass auf Liste A sieben der neun Betriebsratssitze (zwei davon auf Frauen) und auf Liste B die übrigen zwei Sitze entfallen sollen, muss dieses Ergebnis korrigiert werden. Weil Liste B nämlich keine weiblichen Kandidaten hat, insgesamt nach der Geschlechterquote aber drei weibliche Betriebsräte aus der Wahl hervorgehen müssen, wird einer der beiden Sitze von Liste B der Liste A zugeschlagen. Im Ergebnis haben damit die Kandidierenden von Liste A acht Betriebsratssitze inne.*

4. Bei der Ermittlung der Geschlechterquote gehen Sie in 5 Schritten vor

Wahlvorstand errechnet die Geschlechterquote

Zuständig für die Ermittlung der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Geschlechterquote ist zunächst der Wahlvorstand. Er muss aufklären, welches Geschlecht in der Minderheit ist, und errechnet daraus den entsprechenden Mindestanteil der Betriebsratssitze für dieses Geschlecht. Wird der Minderheitenschutz durch den Wahlvorstand nicht beachtet, kann der oder die nicht berücksichtigte Kandidierende der Minderheitsgruppe die Betriebsratswahl anfechten.



Wichtig: Haben Sie das Minderheitengeschlecht bereits vorher im Blick! Denn wird die Mindestzahl für das in der Minderheit in Ihrem Betrieb vertretene Geschlecht im Wahlausschreiben falsch angegeben, ist die Wahl unwirksam. Schließlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Wahl mit der Angabe der richtigen Zahl anders ausgegangen wäre (BAG, 10.03.2004, 7 ABR 49/03).

4. Bei der Ermittlung der Geschlechterquote gehen Sie in 5 Schritten vor

1. Schritt: Geschlechterverteilung prüfen

Zunächst stellen Sie fest, welches Geschlecht nach seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist.

2. Schritt: Berechnung der Mindestzahl

Über das D'Hondt-Verfahren wird die Mindestzahl an Betriebsratssitzen für das Minderheitengeschlecht errechnet. Nach dem D'Hondt-Verfahren werden die Betriebsratssitze entsprechend dem Wahlergebnis auf die Vorschlagslisten verteilt.

3. Schritt: Aufstellen und Dividieren

Jetzt wird die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer in einer Reihe nebeneinandergestellt und beide durch eins, zwei, drei, vier und so weiter geteilt.

4. Schritt: Ergebnisse aufschreiben

Die so ermittelten Zahlen sind nacheinander reihenweise unter dem jeweiligen Geschlecht aufzuführen, bis weitere für die zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen.

5. Schritt: Vorschlagslisten zuordnen

Zunächst werden den Vorschlagslisten die D'Hondtschen Höchstzahlen zugeordnet. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. Entfällt die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

Anschließend werden die Ergebnisse der Größe nach geordnet und so viele Höchstzahlen ausgesondert, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Dem Geschlecht in der Minderheit werden so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf es entfallen.

Wenn eine Liste weniger Bewerber enthält, als Höchstzahlen (und damit Sitze) auf sie entfallen, gehen die überschüssigen Sitze auf die anderen Listen über, und zwar auf diejenigen mit den folgenden Höchstzahlen. Innerhalb der Vorschlagslisten werden die Sitze nach der Rangfolge der Kandidatenbenennung in der Liste verteilt (§ 15 Abs. 4 WO).

Doch warum das D'Hondt-Verfahren – und wie funktioniert es?

Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßi-

4. Bei der Ermittlung der Geschlechterquote gehen Sie in 5 Schritten vor

gen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Das müssen Sie bei der Ermittlung des Ergebnisses ebenso berücksichtigen wie die anteilmäßige Verteilung der Stimmen bei der Verhältniswahl. In § 15 WO ist geregelt, wie nach dem D'Hondt-Verfahren die Ergebnisse der Verhältniswahl errechnet und in § 5 WO steht, wie danach die Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht ermittelt werden.

So funktioniert es in der Praxis

Beim D'Hondt-Verfahren stellen Sie zunächst die Vorschlagslisten nebeneinander. Ihnen ordnen Sie dann die auf sie entfallenden Stimmenzahlen zu. Die Zahlen teilen Sie reihenweise jeweils durch eins, zwei, drei, vier und so weiter. Ausgehend von der höchsten so ermittelten Zahl verteilen Sie dann die Betriebsratssitze. So geht es:



Beispiel: Insgesamt wurden 136 Stimmen abgegeben. Sie verteilen sich wie folgt: Liste 1 = 80, Liste 2 = 40, Liste 3 = 16. Sieben Betriebsratssitze sind darauf zu verteilen. Daraus ergibt sich folgende Zahlenkolonne:

Liste 1 (80 Stimmen)	Liste 2 (40 Stimmen)	Liste 3 (16 Stimmen)
80 Ergebnis (80) durch „1“ teilen	40	16
40 Ergebnis (80) durch „2“ teilen	20	8
26,7 Ergebnis (80) durch „3“ teilen	13,3	5,3
20 Ergebnis (80) durch „4“ teilen	10	4
16 Ergebnis (80) durch „5“ teilen	8	3,2

Download
via QR-CODE:



Die Höchstzahlen sind der Reihe nach:

$$80 - 40 (2 \times) - 26,7 - 20 (2 \times) - 16 (2 \times)$$

III. So geht es nach der Wahl weiter

Liste 1 erhält nach dieser Rechnung vier Sitze für die Höchstzahlen:
 $80 - 40 - 26,7 - 20$

Liste 2: zwei Sitze für die Höchstzahlen 40 und 20.
Für den siebten Sitz kommt sowohl Liste 1 als auch Liste 3 jeweils mit der Höchstzahl 16 in Betracht. Zwischen ihnen ist zu lösen.

Wie Sie die Sitzverteilung für das Minderheitengeschlecht ermitteln

Sie sehen: Das Verfahren sieht nur auf den ersten Blick kompliziert aus. Und auch bei der Ermittlung der Sitzverteilung für das Minderheitengeschlecht verhält es sich ähnlich. Wichtig ist aber, dass ein Geschlecht wirklich in der Minderheit ist.

Sind im Betrieb zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens exakt gleich viele wahlberechtigte Frauen wie Männer vorhanden, wird keiner Geschlechtergruppe eine Anzahl von Mindestsitzen garantiert. Ist das nicht der Fall, greift auch hier wieder das D'Hondt-Verfahren. Doch auch das folgende Beispiel zeigt, dass es nur am Anfang kompliziert aussieht.

 **Beispiel:** In Ihrem Betrieb gibt es 120 wahlberechtigte Arbeitnehmende an dem Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wird. 80 sind Frauen, 40 sind Männer. Die Männer sind damit das Minderheitengeschlecht. Insgesamt besteht der zu wählende Betriebsrat aus sieben Mitgliedern. Aus der Anwendung des D'Hondt-Verfahrens ergibt sich folgende Zahlenkolonne:

Download
via QR-CODE:



Frauen	Männer	
(80)*	(40)	* hier durch „1“ teilen
(40)*	(20)	* hier durch „2“ teilen
(26,7)*	(13,3)	* hier durch „3“ teilen
(20)*	(10)	* hier durch „4“ teilen
(16)*	(80)	* ...

Für dieses Beispiel heißt das:

Auf die Frauen entfallen fünf Höchstzahlen (80, 40, 26,7, 20, 16) und auf die Männer entfallen zwei Höchstzahlen (40, 20). Den Männern stehen daher mindestens zwei Sitze zu.



TIPP: Lassen Sie im Zweifel das Los entscheiden!

Für den Fall, dass die niedrigste Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, entscheidet das Los darüber, welchem Geschlecht der Sitz zufällt. Diese Entscheidung ist für die gesamte Wahl verbindlich.

Für den Fall, dass das Minderheitengeschlecht ausschließlich vertreten ist: Kein Problem, das ist grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

5. Was in der Wahlakte stehen muss

Nachdem Sie ermittelt haben, welche Arbeitnehmenden als Betriebsratsmitglieder gewählt wurden, muss noch die Wahlakte aktualisiert werden.

a. Die Wahlniederschrift bei einer Listenwahl

Der Wahlvorstand hat schriftlich festzustellen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt worden sind. Die Niederschrift hat Folgendes zu enthalten:

- die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmzettel und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen
- die jeder Liste zugefallenen Stimmenzahlen
- die berechneten Höchstzahlen

III. So geht es nach der Wahl weiter

- die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen
- die Zahl der ungültigen Stimmen
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerberinnen und Bewerber
- gegebenenfalls besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse

Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben.

Wahlniederschrift

Der Wahlvorstand hat festgestellt, dass insgesamt ... Stimmzettel abgegeben worden sind. Es sind ... gültige Stimmen abgegeben worden.

Download
via QR-CODE:



Liste	Kennwort	Stimmen
Vorschlagsliste 1	...	...
Vorschlagsliste 2	...	...
Vorschlagsliste 3	...	...
Vorschlagsliste 4	...	...
Vorschlagsliste 5	...	...

Der Wahlvorstand hat folgende Höchstzahlen berechnet: ...

Die Höchstzahlen verteilen sich so auf die einzelnen Listen: ...

Die Zahl der ungültigen Stimmen beträgt: ...

In den Betriebsrat gewählt wurden:			
Nr.	Name	Vorname	Liste/Kennwort
1	...	...	...
2	...	...	...
3	...	...	...
4	...	...	...
5	...	...	...
...	...	...	...

Download
via QR-CODE:



Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen ... Betriebsratssitze, sodass damit das Geschlecht in der Minderheit entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist.

Oder:

Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen ... Betriebsratssitze, sodass damit das Geschlecht in der Minderheit nicht entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist.

Begründung: ...

Besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle und sonstige Ereignisse: ...

...

(Wahlvorstandsvorsitzende/r und weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

b. Die Wahl Niederschrift bei einer Personenwahl

Der Wahlvorstand hat schriftlich festzustellen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt worden sind. Die Niederschrift hat Folgendes zu enthalten:

- die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen
- die Anzahl der Stimmen pro Bewerberin oder Bewerber
- die Zahl der ungültigen Stimmen
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerberinnen und Bewerber
- gegebenenfalls besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse

Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben.

Wahl Niederschrift

Der Wahlvorstand hat festgestellt, dass insgesamt ... Stimmzettel abgegeben worden sind. Es sind ... gültige Stimmen abgegeben worden.

Download
via QR-CODE:



Auf die Bewerberinnen und Bewerber entfielen diese Stimmen:			
Nr.	Name	Vorname	Stimmen
1	...	...	...
2	...	...	...
3	...	...	...
4	...	...	...
5	...	...	...
...	...	...	...

Die Zahl der ungültigen Stimmen beträgt: ...

In den Betriebsrat gewählt wurden:		
Nr.	Name	Vorname
1	...	...
2	...	...
3	...	...
4	...	...
5	...	...
...	...	...

Download
via QR-CODE:



Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen ... Betriebsratssitze, sodass damit das Geschlecht in der Minderheit entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist.

Oder:

Auf das Geschlecht in der Minderheit entfallen ... Betriebsratssitze, sodass damit das Geschlecht in der Minderheit nicht entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist.

Begründung: ...

Besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle und sonstige Ereignisse: ...

...

(Wahlvorstandsvorsitzende/r und weiteres stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied)

Benachrichtigung der Gewählten

Nach der Wahl sollten die gewählten Betriebsratsmitglieder von der Wahl unterrichtet werden.

Download
via QR-CODE:



Absender: Der Wahlvorstand

An die gewählten Betriebsratsmitglieder

Sie wurden gewählt!

Liebe/r Kollegin/Kollege,

der Wahlvorstand setzt Sie nach § 17 Abs. 1 Satz 1 WO davon in Kenntnis, dass Sie zum Mitglied des Betriebsrats gewählt worden sind.

Herzlichen Glückwunsch!

Nach § 17 Abs. 1 Satz 2 WO können Sie binnen drei Arbeitstagen ab Zugang dieser Benachrichtigung die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand ablehnen. Die Frist läuft am ... um ... Uhr ab. Wenn Sie sich nicht binnen der Frist von drei Arbeitstagen erklären, gilt die Wahl nach § 17 Abs. 1 Satz 2 WO als angenommen.

Wenn sie die Wahl annehmen, wünscht Ihnen der Wahlvorstand viel Erfolg bei der künftigen Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

Hat Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin ein Einsichtsrecht in die Wahlakte?

Oft interessieren sich Arbeitgebende fast genauso brennend für die Betriebsratswahl wie Sie. Fast immer wollen sie wissen, mit welcher Arbeitnehmervertretung sie sich in den kommenden Jahren auseinandersetzen müssen. Manchmal wollen sie allerdings auch erfahren, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestimmt haben. Das können Sie als Betriebsrat aber verhindern (BAG, 27.07.2005, 7 ABR 54/04).

In einem Unternehmen waren dem Betriebsrat nach der Wahl die Wahlakten übergeben worden. Er verwahrte sie seitdem. Einige Monate nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses bat die Geschäftsleitung den Betriebsrat, ihr Einsicht in die Wahlunterlagen zu gewähren. Sie wollte sich dadurch ganz offensichtlich nähere Einblicke in das Wahlverhalten der Mitarbeiter verschaffen. Der Betriebsrat lehnte das Begehren deshalb ab. Der Arbeitgeber verklagte den Betriebsrat daraufhin.

Er hatte aber keinen Erfolg mit seiner Klage. Das Gericht hielt das Verhalten des Betriebsrats für gerechtfertigt. Begründung: Zwar haben Arbeitgebende grundsätzlich die Möglichkeit, die Wahlakten einzusehen, und zwar ohne hierfür besondere Gründe anzuführen. Das gilt jedoch nicht für diejenigen Bestandteile der Wahlakte, die Aufschluss über das Wahlverhalten der wahlberechtigten Arbeitnehmerschaft geben können.

Die Einsichtnahme wäre nur möglich gewesen, wenn er sie vornehmen wollte, um die Ordnungsmäßigkeit der Wahl zu überprüfen. Das hätte er genau begründen müssen.



TIPP: Verwahren Sie die Stimmzettel gesondert!

Verwahren Sie die Stimmzettel von Anfang an gesondert von den übrigen Wahlunterlagen. So können Sie den Arbeitgebenden die Akte zur Verfügung stellen, ohne dass sie Einsicht in Dokumente erhält, die sie nicht bekommen sollten. Falls Ihre Arbeitgeberin

oder Ihr Arbeitgeber sich Ihnen gegenüber beschwert, dass die Stimmzettel nicht in der Wahlakte enthalten sind, verweisen Sie auf das Urteil und bitten Sie sie oder ihn, das Verlangen der Einsichtnahme zu begründen.

6. Die Abschlussarbeiten des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand benachrichtigt die Gewählten. Diese haben dann die Möglichkeit, die Wahl innerhalb von drei Tagen abzulehnen (§ 17 Abs. 1 WO). Dann rückt ein jemand anders nach (§§ 17 Abs. 2, 23 WO). In diesem Fall tritt an ihre Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht gewählte Person. Gehört die Person dem Geschlecht der Minderheit an, so tritt an ihre Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht gewählte Person desselben Geschlechts, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehenden Minderheitssitze erhält.

Der Wahlvorstand macht die letztlich feststehenden Namen durch zweiwöchigen Aushang wie das Wahlausschreiben bekannt (§§ 18, 23 Abs. 1 WO). Die Wahlakten bewahrt der gewählte Betriebsrat bis zur Beendigung seiner Amtszeit auf. Spätestens eine Woche nach dem Wahltag lädt der Wahlvorstand die neuen Mitglieder zur ersten konstituierenden Sitzung ein (§ 29 Abs. 1 BetrVG).



Hinweis: Die Wochenfrist gilt für die Aussprache der Einladung, nicht für das Stattfinden der Versammlung selbst. Das gilt selbst dann, wenn die Amtszeit des alten Betriebsrats noch nicht beendet ist.

Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die erste Sitzung, bis der Wahlleiter für die Wahl des neuen Betriebsratsvorsitzenden bestimmt ist. Zu diesem Zeitpunkt endet das Amt des Wahlvorstands.

7. Wenn bei der Betriebsratswahl etwas schiefgelaufen ist

Wenn bei der Betriebsratswahl gegen wesentliche Vorschriften oder das Wahlrecht, Wahlverfahren oder die Wählbarkeit verstoßen wurde, haben Arbeitgebende, aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Wahl beim Arbeitsgericht anzufechten (§ 19 BetrVG).

Dies muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses geschehen. Erklärt das Arbeitsgericht die Wahl für ungültig, muss ein komplett neuer Wahlvorgang mit korrektem Ablauf gestartet werden.



TIPP: Machen Sie die Betriebsleitung auf ihre Kostentragungspflicht aufmerksam!

Die formellen Fehler, die bei einer Betriebsratswahl gemacht werden können, sind mannigfaltig, wie die Beispiele auf den vorherigen Seiten zeigen. Bevor die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nun aber gleich die ganze Wahl für nichtig erklären lässt, sollten Sie sie oder ihn darauf aufmerksam machen, dass sie oder er die Kosten auch für die Neuwahlen tragen muss. Dann überlegt die Betriebsleitung es sich möglicherweise noch einmal.

Ist die Zwei-Wochen-Frist ergebnislos abgelaufen, sind die Mängel, die eine Anfechtung der Betriebsratswahl rechtfertigen und nicht zur Nichtigkeit führen, geheilt. Danach erlischt das Anfechtungsrecht und das Wahlergebnis ist wirksam und verbindlich. Anfechtungsberechtigt sind nach § 19 Abs. 2 BetrVG

- mindestens drei wahlberechtigte Mitarbeitende Ihres Betriebs,
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder
- der oder die Arbeitgebende.

Nur grobe Schnitzer führen zur Unwirksamkeit

Selbst wenn es bei Ihren Betriebsratswahlen gleich mehrere Anfechtungsgründe geben sollte, ist die Wahl nicht unwirksam. Das gilt zumindest dann, wenn es sich bei den Anfechtungsgründen nicht um gravierende Punkte handelt. Konkret: Nur wenn ein derart offensichtlicher und grober Verstoß gegen die Wahlgrundsätze vorliegt, dass nicht einmal mehr der Anschein einer rechtmäßigen Wahl besteht, ist die Wahl ungültig (LAG Rheinland-Pfalz, 17.11.2004, 10 TaBV 25/04).

Im zu entscheidenden Fall wurden Wahlordnung und Wählerliste an einem anderen Ort ausgehängt, als im Wahlausschreiben angegeben war. Ebenfalls falsch darin angegeben war der Zeitpunkt der Stimmgabe, was erst kurz vor der eigentlichen Wahl durch Aushang des Wahlvorstands korrigiert wurde.

Nutzen Sie dieses Urteil, wenn sich der Arbeitgeber nach der Wahl auf „Fehlersuche“ macht, um die Wahl anzufechten, beispielsweise, weil der neue Betriebsrat nicht die Zusammensetzung hat, die er sich erhoffte. Dennoch sollten Sie alles tun, um solche Pannen wie im Urteilsfall zu vermeiden. Deshalb: Arbeiten Sie mit den Ablauflisten aus diesem Buch und halten Sie im Vorfeld fest, wo welche Informationen zugänglich gemacht werden. Lassen Sie durch ein Mitglied des Wahlvorstands überprüfen, ob die Vorgaben auch tatsächlich eingehalten worden sind.

Das lohnt sich immer. Denn auch dem nächsten Fall können Sie entnehmen, dass manche Arbeitgebenden jede Gelegenheit nutzen, eine Betriebsratswahl anzufechten: Die Betriebsratswahl wurde nach Fristablauf angefochten – allerdings erfolglos, da die Anfechtungsfrist überschritten war (Arbeitsgericht Düsseldorf, 28.11.2016, 2 BV 286/16).

Ein Arbeitgeber in Baden-Württemberg konnte die Betriebsratswahl hingegen erfolgreich anfechten, und zwar mit der Begründung, dass sich betriebsfremde Mitarbeitende an der Wahl beteiligt hatten (LAG Baden-Württemberg, 19.03.2024, 15 TaBV 2/23).

Nichtige Wahl: Sonderkündigungsschutz gilt trotzdem

Ist bei Ihrer Wahl etwas nicht glattgegangen, können Sie sich trotzdem entspannt zurücklehnen, denn das LAG Baden-Württemberg spricht sich klar für Ihren Sonderkündigungsschutz aus: Nach Meinung des LAG genießt ein Betriebsrat selbst dann Sonderkündigungsschutz, wenn eine Betriebsratswahl für ungültig erklärt wurde.

In einem Unternehmen standen außerplanmäßige Betriebsratswahlen an. Deshalb bestellte der Betriebsrat einen Wahlvorstand. Der Arbeitgeber kündigte in der Folge das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, der dem Wahlvorstand angehörte, ordentlich. Der betroffene Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage.

Die Betriebsratswahl wurde zwischenzeitlich für nichtig erklärt, weil die Voraussetzungen für eine außerplanmäßige Betriebsratswahl nicht vorgelegen hatten. Auf diesen Umstand berief sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzverfahren.

Das LAG Baden-Württemberg erklärte die Kündigung für unwirksam, weil der Wahlvorstand unabhängig von der Gültigkeit der Betriebsratswahl Sonderkündigungsschutz genießt (05.10.2005, 12 Sa 51/05).

8. Wann die Amtszeit des neuen Betriebsrats beginnt

Ist bei Ihrer Betriebsratswahl alles glattgelaufen, stellt sich trotzdem die Frage, wann der neue Betriebsrat genau seine Arbeit aufnehmen darf. Dafür unterscheiden Sie, ob noch ein alter Betriebsrat im Amt ist oder eben nicht:

- Vorhergehender Betriebsrat ist noch im Amt: Amtszeit des neuen Betriebsrats beginnt einen Tag nach dem Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats. In dieser Zeit führt noch der alte Betriebsrat die Amtsgeschäfte aus. Der neue Betriebsrat steht allerdings schon unter dem besonderen Kündigungsschutz des § 103 BetrVG und des § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).
- Vorhergehender Betriebsrat ist nicht mehr im Amt: Amtszeit des gewählten Betriebsrats beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses gemäß § 18 WO.

Natürlich muss der neue Betriebsrat zu seiner ersten Sitzung auch eingeladen werden.

Muster: Einladung zur ersten Betriebsratssitzung

Download
via QR-CODE:



Absender: Der Wahlvorstand

An die gewählten Betriebsratsmitglieder

Einladung zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats

Liebe/r Kollegin/Kollege,

Sie haben Ihre Wahl in den Betriebsrat nicht abgelehnt. Deshalb lädt der Wahlvorstand Sie nach § 29 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 26 Abs. 1 BetrVG zu einer konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats ein.

Ort: ...

Datum: ...

Uhrzeit: ...

Der Wahlvorstand hat folgende Tagesordnung festgesetzt:

1. Begrüßung der neu gewählten Mitglieder des Betriebsrats
2. Bestellung einer Wahlleiterin/eines Wahlleiters
3. Wahl der/des Betriebsratsvorsitzende/n und ihres/seines Stellvertreters

4. Übergabe der Wahlakten an die/den Vorsitzende/n des Betriebsrats zur Aufbewahrung
5. Verschiedenes

Bitte teilen Sie dem Wahlvorstand unverzüglich mit, wenn Sie an der Sitzung nicht teilnehmen können. Wir werden dann ein Ersatzmitglied einladen.

Mit freundlichen Grüßen

...

(Vorsitzende/r des Wahlvorstands)

9. Wie viele Betriebsratsmitglieder die Betriebsleitung nach der Wahl freistellen muss

Nach § 38 Abs. 1 BetrVG hat je nach Größe des Betriebs eine bestimmte Zahl von Betriebsratsmitgliedern Anspruch darauf, von ihrer üblichen, laut Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung vollständig freigestellt zu werden. Mit anderen Worten: Die nach § 38 Abs. 1 BetrVG ganz freigestellten Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter arbeiten nur noch für den Betriebsrat und dessen Belange – und das natürlich unter Fortzahlung ihrer bisherigen Vergütung.

Als Betriebsratsmitglied wissen Sie, dass es Ihnen aufgrund Ihrer Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung nicht mehr möglich ist, Ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen in gleichem Umfang nachzukommen wie bis zu Ihrer Wahl. Deshalb sind Sie für die Ausübung Ihrer Tätigkeit von Ihren laufenden Aufgaben freizustellen. Das Gesetz unterscheidet dabei zwei Fälle: Für bestimmte Betriebsratsaufgaben (Betriebsratssitzungen, Fortbildungen, Ausschusssitzungen) sind Sie zeitlich begrenzt freizustellen (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Außerdem kön-

III. So geht es nach der Wahl weiter

nen einige Betriebsräte je nach Größe des Betriebs komplett von ihrer sonstigen Tätigkeit freigestellt werden (§ 38 BetrVG), und zwar ohne dadurch finanzielle Einbußen zu erleiden.

Voraussetzung eines Freistellungsanspruchs nach § 37 Abs. 2 BetrVG ist, dass

- Sie Betriebsratsaufgaben wahrnehmen wie etwa Vorbereitung und Teilnahme an Sitzungen und Betriebsversammlungen, Gespräche mit Arbeitnehmern führen, und
- die Arbeitsbefreiung zur Durchführung dieser Aufgaben erforderlich ist.

Betriebsrat entscheidet über Erforderlichkeit

Darüber, was erforderlich ist und welche Tätigkeit diesen Kriterien nicht genügt, entscheiden Sie als Betriebsratsmitglied. Sie müssen sich gewissermaßen in den Kopf eines vernünftigen anderen Menschen hineinversetzen und alle Einzelheiten wie etwa die Größe des Betriebs, Quantität und Schwierigkeit der anliegenden Aufgaben oder die Dringlichkeit prüfen. Kommen Sie nach dieser Prüfung zu dem Schluss, dass Ihre Freistellung erforderlich ist, muss Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber Ihre Entscheidung akzeptieren. Ab einer Betriebsgröße von mindestens 200 Beschäftigten dürfen, abhängig von der jeweiligen Unternehmensgröße, einige Betriebsratsmitglieder ganz vom früheren Tagesgeschäft befreit werden (§ 38 BetrVG).

Wer freigestellt wird und wie die Wahl abläuft

Wer nach § 38 BetrVG freigestellt wird, entscheiden Sie im Gremium durch eine Wahl (§ 38 Abs. 2 BetrVG). Bevor die Wahl tatsächlich stattfindet, muss sich der gesamte Betriebsrat mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu einer Beratung treffen.

Werden mehrere Betriebsratsmitglieder freigestellt oder mehrere Wahlvorschläge eingereicht, entscheidet die Verhältniswahl. Das heißt:

9. Wie viele Betriebsratsmitglieder die Betriebsleitung freistellen muss

Es kommt darauf an, wie viele Stimmen auf die jeweiligen Wahlvorschläge entfallen. Bei nur einer Freistellung oder einem Wahlvorschlag fällt die Entscheidung per Mehrheitswahl.

Beachten Sie: Hält die Betriebsleitung eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, kann sie innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Mitteilung über das Wahlergebnis die Einigungsstelle anrufen (§ 38 Abs. 2 Satz 4 BetrVG).

Übersicht: So viele Betriebsräte müssen freigestellt werden

Anhand der nachfolgenden Übersicht können Sie schnell überprüfen, ob und wenn ja, wie viele Betriebsratsmitglieder nach der Wahl vollständig von der üblichen Arbeitsleistung freizustellen sind:

Anzahl der Beschäftigten im Betrieb	Freistellungen
200–500	1
501–900	2
901–1.500	3
1.501–2.000	4
2.001–3.000	5
3.001–4.000	6
4.001–5.000	7
5.001–6.000	8
6.001–7.000	9
7.001–8.000	10
8.001–9.000	11
9.001–10.000	12
> 10.000	je weitere 2.000 Beschäftigte eine weitere Freistellung

Download
via QR-CODE:



IV. Sonderfall: Vereinfachtes Wahlverfahren

Arbeiten Sie in einem Kleinbetrieb, gelten für Sie Sonderrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Denn dann können Sie „vereinfacht“ einen Betriebsrat wählen. Aber obwohl das Verfahren „vereinfachtes Verfahren“ heißt, entpuppt es sich als nicht ganz so unkompliziert. Denn „vereinfacht“ bedeutet nur, dass das Verfahren schneller durchgeführt werden kann – aber es sind auch alle Fristen extrem verkürzt! Es ergeben sich verschiedene Wahlverfahren, je nachdem, ob Sie zwingend eine vereinfachte Wahl durchführen müssen oder dies aus pragmatischen Gründen wollen. Auch macht es einen Unterschied, ob Ihr Unternehmen schon einen Betriebsrat hat oder zum ersten Mal einen wählt.

Im Folgenden erfahren Sie, wie Sie im Speziellen den Wahlvorstand einberufen, Wahlvorschläge abgeben, ein Wahlausschreiben erlassen und schließlich den neuen Betriebsrat wählen. Dieser Fahrplan unterstützt Sie von der Kandidatensuche bis zur Aufstellung und Organisation des neuen Betriebsrats nach der Wahl auch für das vereinfachte Verfahren. So sind Sie rechtlich und organisatorisch auf der sicheren Seite.

1. Kleinbetrieb: Neuer Betriebsrat im „Hauruck-Verfahren“

Das vereinfachte Verfahren findet zwingend mit fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmenden statt (§ 14a BetrVG). Darüber hinaus können Arbeitgebende und Wahlvorstand in Betrieben mit 101 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren. Der Wahlvorstand benötigt

allerdings dann die Zustimmung der Betriebsleitung. Weisen Sie in diesem Fall auf die Kostenersparnis hin. Denn die Faustregel besagt: Unter Kostengesichtspunkten bietet sich das vereinfachte Wahlverfahren auch für einen „größeren Kleinbetrieb“ an.



Wichtig: Das „vereinfachte Verfahren“ ist nicht unbedingt einfacher. Es führt nur schneller zum Ziel und gerade das macht es für Sie schwieriger, denn alle Fristen sind enorm verkürzt. Sie müssen also die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit bewältigen. Überlegen Sie sich gut, ob Sie sich diesem Terminstress aussetzen möchten.

2. Vereinfachtes Wahlverfahren in betriebsratslosen Kleinbetrieben

1. Stufe: Vorbereitung

In einer Betriebsversammlung, der ersten Wahlversammlung, wird der Wahlvorstand (aus dem Kreis der Arbeitnehmenden) von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewählt (§§ 16, 17a BetrVG). Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung eingebracht werden.

Folgendes sollten Sie dabei beachten:

- Die Einladung erfolgt durch drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.
- Die Einladenden machen Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands.
- Die Einladung erfolgt mindestens sieben Tage vor dem Wahltag und wird durch einen Aushang an geeigneter Stelle im Betrieb veröffentlicht.

IV. Sonderfall: Vereinfachtes Verfahren

- Die Wahl des Wahlvorstands erfolgt nach dem Mehrheitsprinzip (§ 17a Nr. 3 Satz 1 BetrVG, § 36 WO).
- Der Erlass des Wahlausschreibens erfolgt, nachdem zuvor eine Wählerliste erstellt wurde. Die Wählerliste wird anhand von Unterlagen erstellt, die die Betriebsleitung der „einladenden Stelle“ unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung in einem versiegelten Umschlag übergeben musste (§§ 28 Abs. 2, 30, 31 WO).

2. Stufe: Wahl

Bereits eine Woche später wird der Betriebsrat in einer zweiten Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

Einladung zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands

Wenn noch kein Betriebsrat existiert, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen.

Download
via QR-CODE:



Absender: Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft)

Name 1 ...

Name 2 ...

Name 3 ...

An die Betriebsleitung, alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
in unserem Betrieb gibt es bislang noch keinen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertritt. Daher laden wir alle im Betrieb Beschäftigten zu einer Versammlung ein.

Ort: ...

Datum: ...

Uhrzeit: ...

Tagesordnung:

1. Erläuterung des Wahlverfahrens
2. Wahl eines Wahlvorstands aus dem Kreise der Beschäftigten, der die Betriebsratswahl durchführt
3. Wahl einer Vorsitzenden oder eines Vorsitzenden des Wahlvorstands

Alle Kolleginnen und Kollegen, die an der Versammlung teilnehmen möchten, haben einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

...

Name 1, Name 2, Name 3

(oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft)

Einladung zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands mit Wahlausschreiben und Wahlvorschlägen

Wenn noch kein Betriebsrat existiert, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands mit Wahlausschreiben und Wahlvorschlägen einladen.

Download
via QR-CODE:



Absender: Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Name 1 ...

Name 2 ...

Name 3 ...

(oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft)

An die Betriebsleitung,

alle Kolleginnen und Kollegen per Aushang

Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

in unserem Betrieb besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertritt. Daher laden wir alle im Betrieb Beschäftigten zu einer Versammlung ein.

Ort: ...

Datum: ...

Uhrzeit: ...

Tagesordnung:

1. Erläuterung des Wahlverfahrens

2. Wahl eines Wahlvorstands aus dem Kreise der Beschäftigten, der die Betriebsratswahl durchführt

3. Wahl einer Vorsitzenden oder eines Vorsitzenden des Wahlvorstands
4. Aufstellen der Wählerliste durch den Wahlvorstand
5. Erlass des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand
6. Einreichung von Wahlvorschlägen
7. Prüfung der Gültigkeit der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand

Wichtig: Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats können nur bis zum Ende dieser ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden. Der Betriebsrat wird nach einer zweiten Wahlversammlung gewählt werden, die eine Woche nach der ersten Wahlversammlung stattfindet. Wahlvorschläge müssen mindestens von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In Betrieben mit bis zu 20 Wahlberechtigten reicht die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die an der Versammlung teilnehmen möchten, haben einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

...

Name 1, Name 2, Name 3

(oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft)

3. Vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben, die bereits einen Betriebsrat haben

Der Wahlvorstand wird hier vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats bestellt. Falls drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit noch kein Wahlvorstand bestellt wurde, bestimmt das zuständige Arbeitsgericht auf Antrag den Wahlvorstand. Spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung müssen Wahlvorschläge gemacht und eingereicht werden (§ 14 Abs. 3, 4 BetrVG). Wahlvorschläge können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder eine in Ihrem Betrieb vertretene Gewerkschaft machen. Danach findet nur noch eine Wahlversammlung statt, in der Ihr Betriebsrat gewählt wird.



Wichtig: Macht der Wahlvorstand bei der Durchführung einer Betriebsratswahl nach dem vereinfachten Verfahren den einzigen Wahlvorschlag schon vor Ablauf der gesetzlichen Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bekannt, und zwar nachdem er ihn als gültig anerkannt hat, begründet dies allein nicht die Anfechtbarkeit der Wahl (BAG, 27.11.2024, 7 ABR 32/23).

Das vereinfachte Verfahren findet in der Praxis immer häufiger Anwendung. Es ist für viele Betriebe einfach praktisch. Prüfen Sie, ob es auch für Ihren Betrieb sinnvoll sein kann.

Vereinbarung über vereinfachtes Wahlverfahren

Wenn ein Betrieb 101 bis 200 Arbeitnehmende hat, können der Wahlvorstand und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vereinbaren, dass im vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden soll.

Download
via QR-CODE:



**Vereinbarung
zur Anwendung
des vereinfachten Wahlverfahrens**

zwischen

dem Wahlvorstand zur Wahl des Betriebsrats im Betrieb der ...
(im Folgenden: Wahlvorstand)
und
der ...
(im Folgenden: Arbeitgeberin)

Die Parteien vereinbaren für die erste Wahl eines Betriebsrats in dem Betrieb nach § 14a Abs. 5 BetrVG:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass im Betrieb in der Regel 101 bis maximal 200 wahlberechtigte Arbeitnehmende beschäftigt sind.
2. Die Parteien vereinbaren für die Betriebsratswahl die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens nach § 14a Abs. 5 BetrVG.
3. Sollte eine weitere Wahl erforderlich sein, entfaltet diese Vereinbarung keine Wirkung mehr und muss gegebenenfalls neu abgeschlossen werden.

...

Ort, Datum, Vorsitzende/r Wahlvorstand

...

Ort, Datum, Geschäftsführer/in für die Arbeitgeberin

Beschluss zur Bestellung eines Wahlvorstands

Im vereinfachten Verfahren nach den §§ 16 Abs. 1, 17a Nr. 1 und 2 BetrVG hat der Betriebsrat spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen Wahlvorstand und eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden zu bestellen.

Im normalen Wahlverfahren bestellt der Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden oder Vorsitzende.

Download
via QR-CODE:



Beschluss

Die Amtszeit des Betriebsrats wird am ... enden.

Daher bestellt der Betriebsrat einen Wahlvorstand.

Zu Mitgliedern des Wahlvorstands wird bestellt:

1. Frau/Herr ... als Vorsitzende/r
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...
2. Frau/Herr ... als stellv. Vorsitzende/r
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...
3. Frau/Herr...
Ersatzmitglied: Frau/Herr ...

Der Antrag wurde angenommen: ... Ja-Stimmen, ... Nein-Stimmen, ... Enthaltungen

...

Ort, Datum

...

Ort, Datum, Schriftführer/in

Damit bei der Durchführung der Wahl alles glattgeht, können Sie sich nach dem folgenden Zeitplan richten. Dieser Plan geht davon aus, dass ein bestehender Betriebsrat den Wahlvorstand bestellt. Besteht kein Betriebsrat oder bestellt dieser den Wahlvorstand nicht, wird dieser durch den Gesamt-, Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht bestellt.

Terminplan für die Betriebsratswahl im vereinfachten Wahlverfahren

Bis wann	To-do
Vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Bestellung des Wahlvorstands durch den bisherigen Betriebsrat
Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands	Erste Sitzung des Wahlvorstands, Beschluss einer Geschäftsordnung, Aufstellung eines Arbeitsplans
In der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens	Maßnahmen zur Einleitung der Wahl: ■ Aufstellung der Wählerliste einschließlich der überlassenen Arbeitnehmer, getrennt nach den Geschlechtern ■ Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer und Festlegung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ■ Festlegung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht ■ Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe ■ Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ■ Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung

Download
via QR-CODE:



IV. Sonderfall: Vereinfachtes Verfahren

Bis wann	To-do
Der Wahlvorstand erlässt unverzüglich das Wahlausschreiben	Erlass und Aushang des Wahlausschreibens und /oder (ergänzend) in elektronischer Form
Gleichzeitig mit dem Aushang des Wahlausschreibens	Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung und /oder ergänzend in elektronischer Form
Drei Tage nach Aushang des Wahlausschreibens	Letzter Tag für Einsprüche
Spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Letzter Tag für die Einreichung von Wahlvorschlägen
Unverzüglich	Schriftliche Bestätigung der Einreichung und der Prüfung der Wahlvorschläge
Eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Bekanntmachung der Wahlvorschläge durch Aushang und /oder ergänzend in elektronischer Form
Vor dem Wahlvorgang	Anfertigung des Stimmzettels und der weiteren Unterlagen für die Briefwahl sowie Beschaffung von Wahlurnen, Einrichtung des Wahllokals
Unverzüglich nach Feststellung der nachträglichen Briefwähler	Versendung der Wahlunterlagen für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe
Spätestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats	Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats
Tag der Wahlversammlung	Abschluss der persönlichen Stimmabgabe, Versiegelung und Aufbewahrung der Urne bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe

Bis wann	To-do
Tag der Wahl	Letzte Möglichkeit für die Mitteilung von Einsprüchen gegen die Wählerliste (bis zum Abschluss der Stimmabgabe)
Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	Entnahme der Wahlumschläge der Briefwähler in einer öffentlichen Sitzung, Herausnahme der Stimmzettel und Wiedereinwurf in die Wahlurne für die anschließende Stimmauszählung
Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe	Öffentliche Stimmauszählung
Unverzüglich nach Abschluss der Stimmauszählung	Feststellung und Niederschrift des Wahlergebnisses
Unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	Schriftliche Benachrichtigung der Gewählten von der Wahl
Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung	Möglichkeit zur Ablehnung der Wahl
Unverzüglich, nachdem die Gewählten endgültig feststehen	Bekanntmachung der Gewählten durch Aushang und / oder ergänzend in elektronischer Form Übersendung je einer Abschrift der Wahl-niederschrift an den Arbeitgeber sowie an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften
Vor Ablauf von einer Woche nach der öffentlichen Stimmauszählung	Einberufung der konstituierenden Sitzung des gewählten Betriebsrats
Mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit des gewählten Betriebsrats	Übergabe der Wahlakten an den Betriebsrat und Aufbewahrung der Wahlakten durch den Betriebsrat

V. Die Urteilsübersicht zur Betriebsratswahl

Um Ihre Betriebsratswahlen 2026 rechtssicher durchführen zu können, sollten Sie noch weitere Praxisfälle und deren gerichtliche Entscheidungen kennen: Von falschen Angaben des Minderheitengeschlechts beim Wahlausschreiben über die Wählbarkeit von gekündigten Mitarbeitenden und das Mitspracherecht von Gewerkschaften bei der Wahl bis zum Sonderkündigungsschutz trotz nichtiger Betriebsratswahl gab es in der Vergangenheit einige Streitfälle, die von deutschen Gerichten bereits gelöst wurden.

Download
via QR-CODE:



Auf den folgenden Seiten finden Sie eine verständlich erklärte Zusammenstellung von verschiedenen Entscheidungen, auf die Sie im Ernstfall zurückgreifen können. Damit wird Ihre Betriebsratswahl 2026 sicher reibungslos und rechtssicher ablaufen.

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Vor der Wahl		
Mitarbeiterliste für die Betriebsratswahl	Im Betrieb stand eine außerordentliche Betriebsratswahl an. Der Wahlvorstand bat den Arbeitgeber deshalb, ihm für die Fertigung der Wählerliste eine Aufstellung aller im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter zu überlassen. Dem kam der Arbeitgeber nicht nach. Das LAG Hamm gab dem Wahlvorstand Recht. Der Arbeitgeber ist nach der WO zum BetrVG verpflichtet, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen.	LAG Hamm, 14.03.2005, 10 Ta BV 31/05
Unterschriften auf Wählerlisten	Auf der Wählerliste fehlte neben dem Namen des Kandidaten dessen Unterschrift – und damit seine Zustimmung. Er hatte lediglich sein Kürzel (sogenannte Paraphe) angegeben. Die Wahl wurde vom Gericht für nichtig erklärt.	LAG Hamm, 20.05.2005, 10 TaBV 94/04

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Formale Voraussetzungen beim Wahlausschreiben	Besteht Ihr Unternehmen aus mehreren entfernt voneinander liegenden Betriebsstätten, muss ein Abdruck des Wahlausschreibens in jeder einzelnen Betriebsstätte ausgehängt werden. Nur so haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, davon Kenntnis zu nehmen.	BAG, 05.05.2004, 7 ABR 44/03
Falsche Angabe des Minderheiten-geschlechts im Wahlausschreiben	Wird die Mindestsitzzahl für das in der Minderheit in Ihrem Betrieb vertretene Geschlecht im Wahlausschreiben falsch angegeben, ist die Wahl unwirksam, weil nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Wahl mit der Angabe der richtigen Zahlen anders ausgegangen wäre.	BAG, 10.03.2004, 7 ABR 49/03
Information ausländischer Mitarbeitender	Der Wahlvorstand muss dafür Sorge tragen, dass ausländische Arbeitnehmende, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung einer Betriebsratswahl in geeigneter Weise unterrichtet werden. Liegt diese Voraussetzung nicht vor, kann die Wahl angefochten werden.	BAG, 13.10.2004, 7 ABR 5/04
Frist zur Korrektur von Wahlvorschlägen	Die Listen mit den Wahlvorschlägen muss der Wahlvorstand unverzüglich prüfen, möglichst innerhalb von zwei Arbeitstagen ab Eingang, und die Listenvertreter über eventuelle Beanstandungen sofort schriftlich informieren. Er muss zudem Gelegenheit zur Nachbesserung geben.	BAG, 25.05.2005, 7 ABR 39/04
Kündigung eines Wahlvorstands	Von dem besonderen Kündigungsschutz profitieren nicht nur Betriebsräte, sondern auch Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlbewerber und -bewerberinnen, selbst wenn sie nicht gewählt wurden (§ 15 Abs. 3 KSchG).	BAG, 12.03.2009 2 AZR 47/08
Kündigungsschutz auch für Initiatoren der Betriebsratswahl	Ein Arbeitnehmer lud zu einer Betriebsversammlung ein, in der ein Wahlvorstand für den Betriebsrat gewählt werden sollte. Kurz darauf kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer.	LAG Nürnberg, 29.01.2004, 5 Sa 607/03

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
	Dieser erhob Kündigungsschutzklage und berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz, der ihm nach § 15 Abs. 3a KSchG zustünde, weil er zur Wahl des Wahlvorstands eingeladen habe. Das Gericht bestätigte den besonderen Kündigungsschutz. Seit Mai 2022 ist der Kündigungsschutz derjenigen Beschäftigten verbessert, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen. Sie sind vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses ordentlich unkündbar.	
Leiharbeitnehmende; passives oder aktives Wahlrecht?	Leiharbeitnehmende dürfen wählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden, zählen aber bei der Berechnung der Belegschaftsstärke (Betriebsgröße) nicht mit.	BAG, 16.04.2003, 7 ABR 53/02
Ruhendes Arbeitsverhältnis/Wahlberechtigung	Mütter im Mutterschutz oder Mitarbeitende in Elternzeit sind wahlberechtigt.	BAG, 29.03.1974 1 ABR 27/73
Altersteilzeit	Bei der Altersteilzeit in Form des Blockmodells verlieren Mitarbeitende für die Zeit der Freistellungsphase ihr Wahlrecht. Der Grund: Sie sind bereits zu diesem Zeitpunkt (mit Beginn der Freistellungsphase) endgültig aus dem Betrieb ausgeschieden und von da ab nicht mehr betriebszugehörig.	BAG, 16.04.2003 7 ABR 53/02
Keine Wahlberechtigung von Handelsvertretern	106 wahlberechtigte Arbeitnehmende standen auf der Wählerliste für die Betriebsratswahl. Deshalb ließ der Wahlvorstand insgesamt sieben Arbeitnehmende in den Betriebsrat wählen. Zu viele, fand der Arbeitgeber und versuchte, die Betriebsratswahl vor dem Arbeitsgericht anzufechten. Sein Argument: Sieben der vom Wahlvorstand mitgezählten „wahlberechtigten Arbeitnehmenden“ seien in Wirklichkeit freie Handelsvertreter.	LAG Rheinland-Pfalz, 18.04.2007, 8 TaBV 37/06

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
	Die Richter stimmten dem Arbeitgeber zu. Die sieben mitgezählten Mitarbeitenden seien vertraglich nach § 84 Handelsgesetzbuch als freie Handelsvertretende beschäftigt und damit selbstständig. Die Betriebsratswahl ist deshalb unwirksam.	
Wählbarkeit von gekündigten Mitarbeitenden	Ein gekündigter Mitarbeiter ist noch wählbar, wenn er Kündigungsschutzklage erhoben hat. Er hat zwar kein aktives Wahlrecht, weil er nicht mehr in die betriebliche Organisation eingegliedert ist. Im Gegensatz zur Wahlberechtigung, die am Wahltag feststehen muss, kann die Wirksamkeit der Wahl eines Betriebsratsmitglieds aber zunächst in der Schwebe bleiben. Wird der Kündigungsschutzklage stattgegeben, steht fest, dass das Arbeitsverhältnis zum Wahlzeitpunkt bestand und dass die Wahl wirksam ist. Im umgekehrten Fall ist die Wahl des Betriebsratsmitglieds unwirksam.	BAG, 10.11.2004, 7 ABR 12/04
Arbeitnehmereigenschaft	§ 8 BetrVG regelt, wer in den Betriebsrat gewählt werden darf. Eine wichtige Voraussetzung für die Wahl ist dabei die Arbeitnehmereigenschaft. Sie ist in § 5 BetrVG geregelt. Dort steht zudem, dass das Gesetz keine Anwendung auf leitende Arbeitnehmende findet (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Darüber, wann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als leitend anzusehen ist, gibt es immer wieder Auseinandersetzungen. Das ArbG Neumünster wies die Anfechtung eines Arbeitgebers zurück, der sich nach Meinung des Arbeitgebers nicht hätte zur Wahl stellen dürfen. Das Gericht sah es anders, und zwar mit der Begründung, dass er nicht leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 BetrVG war. Denn er hatte nicht die Befugnis, Personalangelegenheiten selbstständig zu entscheiden. Er konnte sich deshalb zur Wiederwahl stellen.	ArbG Neumünster, 27.06.2018, 3 BV 3a/18

V. Die Urteilsübersicht zur Betriebsratswahl

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Betriebsratswahl im Intranet	Ein niedersächsisches Unternehmen unterhielt Betriebsstätten an mehreren Orten. In der Wahlausschreibung legte der Betriebsrat fest, dass bis zu einem bestimmten Termin die Wahlvorschläge eingereicht werden könnten. Weil das Unternehmen neben der Zentrale in Niedersachsen weitere Betriebsstätten unterhielt, stellte der Betriebsrat das Wahlausschreiben ganz einfach ins Intranet. Das hielt das Gericht für nicht ausreichend. Nach §§ 3 Abs. 4 Satz 3, 2 Abs. 4 Satz 4 WO sei die Wahlausschreibung in elektronischer Form nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmenden von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen und sichergestellt sei, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.	BAG, 21.01.2009, 7 ABR 65/07
Formale Voraussetzungen der Wählerliste und des Wahlausschreibens	Hier war die Wählerliste fehlerhaft, denn es wurden befristet beschäftigte Teilzeitkräfte sowie einige Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nicht berücksichtigt. Zudem enthielt das Wahlausschreiben falsche Fristen für die Einreichung der Wahlvorschläge. Die Betriebsratswahl war deshalb unwirksam.	LAG Hamm, 16.09.2024, 16 TaBV 37/24
Wahl ohne Wahlvorstand	Wird eine Wahl durchgeführt, obwohl kein Wahlvorstand bestellt wurde oder dieser fehlerhaft bestellt wurde, dann muss die Wahl abgebrochen werden.	LAG Berlin-Brandenburg, 19.10.2022, 23 TaBVGa 1094/22
Briefwahl	Die Briefwahl bleibt selbst in Zeiten von Homeoffice und mobiler Arbeit die Ausnahme zur Urnenwahl. Die Urnenwahl hat Vorrang zur Briefwahl.	LAG Niedersachsen, 30.08.2023, 13 TABV 46/22
Briefwahl	Sind Kollegen oder Kolleginnen von Ihnen bei einer Wahl, sei es eine Betriebsratswahl oder aber auch die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung, auf die Teilnahme per Briefwahl angewiesen, dürfen Sie (im Falle der Betriebsratswahl) die Teilnahme per Briefwahl nicht verhindern. Sie müssen sie vielmehr proaktiv sicherstellen. Dabei müssen Sie auch dafür sorgen, dass allen die Briefwahlunterlagen rechtzeitig zugehen.	LAG Hamm, 12.03.2019, 7 TaBV 49/18

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Kleinerer Betriebsrat bei zu wenig Kandidaten zulässig	Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmende um einen Betriebsratsstz als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann es auch einen Betriebsrat mit weniger als den gesetzlich vorgesehenen Arbeitnehmenden geben. Das entspreche dem Willen des Gesetzgebers, entschied das Bundesarbeitsgericht.	BAG, 24.04.2024, 7 ABR 26/23
Wahlrecht von Führungskräften in Unternehmen mit Matrix-Struktur	Arbeitnehmende, die als Führungskräfte mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehören, ohne dabei die Funktion von leitenden Angestellten nach § 5 BetrVG innezuhaben, haben bei der Wahl des Betriebsrats in allen Betrieben das aktive Wahlrecht.	BAG, 22.05.2025, 7 ABR 28/24
Betriebsratsfähigkeit	Hat eine Fluggesellschaft ihren Hauptsitz im europäischen Ausland, unterhält sie aber einen Stationierungsort in Deutschland, kann dort ein Betriebsrat nach den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt werden.	LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2025, 11 TaBV 295/24
Automatisierter Versand von Briefwahlunterlagen	Bei einer Betriebsratswahl kann der Wahlvorstand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl im Homeoffice oder in Kurzarbeit befinden und deshalb am Wahltag voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Briefwahlunterlagen unaufgefordert zusenden.	BAG, 23.10.2024, 7 ABR 34/23
Vereinfachtes Verfahren	Im vereinfachten Wahlverfahren zur Betriebsratswahl wird der Wahlvorstand spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats bestellt. Spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung müssen zudem die Wahlvorschläge eingereicht werden (§ 14 Abs. 4 BetrVG). Danach sind die Wahlvorschläge unverzüglich vom Wahlvorstand schriftlich zu bestätigen und zu prüfen. Ist ein Wahlvorstand früher dran und gibt er den Wahlvorschlag deshalb früher bekannt, kann Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeber die Betriebsratswahl deshalb nicht wirksam anfechten.	BAG, 27.11.2024, 7 ABR 32/23

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats	Im Unternehmen des Arbeitgebers, einer Frachtfluggesellschaft, sollte ein Betriebsrat gewählt werden. An der Wahl nahmen sowohl die Arbeitnehmenden des Flug- als auch des Bodenpersonals teil. Insgesamt wurde letztlich ein neunköpfiger Betriebsrat gewählt. Der Arbeitgeber hielt die Wahl für nichtig. Das begründete er damit, dass geregelt sei, dass für die Arbeitnehmenden des Flugbetriebs nur durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden könne. Damit wollte sich der Betriebsrat nicht zufriedengeben. Im Unternehmen des Arbeitgebers, einer Frachtfluggesellschaft, sollte ein Betriebsrat gewählt werden. An der Wahl nahmen sowohl die Arbeitnehmenden des Flug- als auch des Bodenpersonals teil. Insgesamt wurde letztlich ein neunköpfiger Betriebsrat gewählt. Der Arbeitgeber hielt die Wahl für nichtig. Das begründete er damit, dass geregelt sei, dass für die Arbeitnehmenden des Flugbetriebs nur durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden könne. Damit wollte sich der Betriebsrat nicht zufriedengeben. Das angerufene LAG Sachsen stellte die Nichtigkeit der Betriebsratswahl fest. In seiner Begründung stellte das Gericht klar, dass § 117 BetrVG die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats durch das Flug- und Bodenpersonal klar ausschließe. § 117 BetrVG gilt speziell für Luftfahrtunternehmen. Danach ist die Regelung auf das Bodenpersonal anzuwenden, während die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmenden nur einen Betriebsrat wählen dürfen, wenn dies per Tarifvertrag ausdrücklich geregelt wird.	LAG Sachsen, 08.11.2016, 3 TaBV 16/16

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
<i>Am Wahltag</i>		
Betriebsratswahl auf dem Parkplatz	Eine Betriebsratswahl fand mangels geeigneter Räumlichkeiten auf einem Parkplatz statt. Von den über 90 Mitarbeitenden wurden insgesamt nur acht gültige Stimmen abgegeben. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin, die Wahl für ungültig zu erklären. Das Gericht entschied jedoch: Auch eine auf einem Parkplatz abgehaltene Betriebsratswahl ist wirksam, solange die Stimmabgabe selbst geheim erfolgt.	ArbG Kiel, 13.11.2003, 1 BV 34 d/03
Betriebsratswahl zwischen Ladenregalen	Bei einer Drogeriemarktkette wurde die Betriebsratswahl vollzogen, indem jeweils zwei Mitglieder des Wahlvorstands die einzelnen Filialen anführten und die Wahlurne mit sich führten. Die Ladenangestellten füllten dann ihren Wahlzettel entweder direkt an der Kasse oder zwischen den Regalen im Verkaufsraum aus. Das LAG Düsseldorf erklärte die Betriebsratswahl für unwirksam. Grundsätzlich sei zwar ein Wahlverfahren, bei dem der Wahlvorstand auf Tour geht, möglich. Die Stimmabgabe dürfe dann in jeder Filiale nur in einem einzigen als Wahllokal gekennzeichneten Raum erfolgen. Nur so sei gewährleistet, dass die Wahl ordnungsgemäß überwacht wird.	LAG Düsseldorf, 03.08.2007, 9 TaBV 41/07
Behinderung der Betriebsratswahl	Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin darf eine von Ihnen initiierte Betriebsratswahl nicht behindern. Eine Behinderung ist allerdings nicht schon dann gegeben, wenn er oder sie sich so sehr für das Geschehen rund um eine Betriebsratswahl interessiert, dass er oder sie Mitarbeitende aus der Personalabteilung vor dem Wahllokal postieren lässt, damit die Wahl an Ort und Stelle beobachtet wird.	LAG Niedersachsen, 07.05.2007, 9 TaBV 80/06

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Geheime Wahl nur mit Sichtschutz	In einem Betrieb mit 70 Arbeitnehmenden fand eine Betriebsratswahl statt. Dazu hatte der Wahlvorstand einen 6 × 7 m großen Raum organisiert. Diesen hatte er so eingerichtet, dass sich die Wahl-tische und die Tische des Wahlvorstands jeweils an den entgegengesetzten Enden des Raums befanden. Allerdings hatte der Wahlvorstand nicht für Wahlkabinen oder irgendeine Art von Trennwänden gesorgt. Nachdem der Wahlvorstand das Wahlergebnis verkündet hatte, focht der Arbeitgeber die Betriebsratswahl an. Seine Anfechtung begründete er damit, dass keine geheime Wahl stattgefunden habe. Das Gericht hielt die Anfechtung für wirksam. In ihrer Begründung sagten die Richter, dass die getroffenen Maßnahmen des Wahlvorstands nicht ausreichend seien, um eine geheime Wahl zu gewährleisten. Das Gericht stellte klar, dass es nicht darauf ankomme, ob die Wählenden tatsächlich beobachtet würden. Entscheidend sei vielmehr, dass diese sich nicht beobachtet fühlten und an der Wahl ohne Druck teilnehmen könnten.	LAG Düsseldorf, 13.12.2016, 9 TaBV 85/16
<i>Nach der Wahl</i>		
Folgen von Wahlverstößen	Führen Verstöße gegen Wahlvorschriften jeder für sich genommen nicht zur Nichtigkeit der Wahl, dann führt auch eine Gesamtwürdigung der einzelnen Verstöße nicht dazu, dass die Wahl nichtig ist. Es bleibt vielmehr bei der Anfechtbarkeit.	BAG, 19.11.2003, 7 ABR 24/03
Sonderkündigungsschutz bei nichtiger Betriebsratswahl	Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, der dem Wahlvorstand für die Betriebsratswahl angehörte, ordentlich. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und machte Unkündbarkeit geltend. Das Gericht erklärte die Kündigung für unwirksam, weil der Wahlvorstand unabhängig von der Gültigkeit der Betriebsratswahl Sonderkündigungsschutz genieße.	LAG Baden-Württemberg, 05.10.2005, 12 Sa 51/05

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Einsicht in die Wahlakten	Nach § 19 WO besteht grundsätzlich auch ohne Darlegung eines besonderen rechtlichen Interesses und unabhängig von einem Wahlanfechtungs- oder Nichtigkeitsfeststellungsverfahren ein Anspruch der oder des Arbeitgebenden auf Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl. Das gilt jedoch nicht für Bestandteile der Wahlakten, die Rückschlüsse auf das Wahlverhalten einzelner Wahlberechtigter zulassen, etwa die mit Stimmabgabevermerken des Wahlvorstands versehenen Wählerlisten. Die Einsichtnahme in derartige Unterlagen durch Arbeitgebende ist nur zulässig, wenn gerade dies zur Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist. Das hat der oder die Arbeitgebende darzulegen.	BAG, 27.07.2005, 7 ABR 54/04
Anwaltskosten	Im Laufe der Betriebsratswahlen führte der Wahlvorstand mehrere gerichtliche Verfahren gegen die Arbeitgeberin, in denen er sich von einem Rechtsanwalt vertreten ließ. Nachdem die Arbeitgeberin die Rechtsanwaltskosten nicht in voller Höhe beglich, rief der Wahlvorstand das Arbeitsgericht an und verlangte Freistellung von den Rechtsanwaltskosten. Die Richter am LAG Hamm gaben dem Wahlvorstand nur teilweise Recht. Die Hinzuziehung des Anwalts war nämlich nicht in allen Verfahren erforderlich, sodass der Wahlvorstand auf einem Teil der Kosten sitzen blieb.	LAG Hamm, 20.09.2005, 13 TaBV 69/05
Betriebsratsanhörung vor konstituieren der Sitzung	In einem Unternehmen wurde am 19.06.2008 erstmals ein Betriebsrat gewählt. Die konstituierende Sitzung des Betriebsrats fand am 26.06.2008 statt. In der Zwischenzeit kündigte der Arbeitgeber einem Mitarbeiter. Dieser klagte gegen seine Kündigung, weil der Betriebsrat nicht nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angehört worden sei. Die Richter gaben der Arbeitgeberin Recht. Die Pflicht, den Betriebsrat vor jeder Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG anzuhören, beginne erst mit der Konstituierung des Betriebsrats. Bis zu diesem Zeitpunkt sei der Betriebsrat funktionsunfähig.	LAG Düsseldorf, 24.06.2009, 12 Sa 336/09

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Wahlanfechtung wegen falscher Stimmzettel	Die Gestaltung der Stimmzettel für die Betriebsratswahl ist an klare formale Vorgaben gebunden. Wie die Stimmzettel auszusehen haben, regelt § 11 der WO zur Durchführung des BetrVG. Bei der Listenwahl, also wenn es mehrere Vorschlagslisten gibt, dürfen nicht alle Bewerber und Bewerberinnen auf der Liste stehen. Es dürfen vielmehr nur die ersten beiden mit vollem Namen genannt werden. Das Nennen aller Wahlbewerber und -bewerberinnen auf den Stimmzetteln stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift dar. Die Wahl könnte deshalb anfechtbar werden.	BAG, 16.09.2020, 7 ABR 30/19
Anfechtung der Betriebsratswahl nach Fristablauf	In einem Unternehmen der Sicherheitsbranche mit 60 Beschäftigten war erstmals ein Betriebsrat gewählt worden. Dabei ging so einiges schief. Die Arbeitgeberin hielt die Wahl deshalb für nichtig. Sie zog vor Gericht. Dort focht sie die Betriebsratswahl an. Ihr Versäumnis dabei: Als sie den Antrag bei Gericht einreichte, war die Zwei-Wochen-Frist zur Anfechtung einer Betriebsratswahl bereits abgelaufen. Das Gericht stufte die Betriebsratswahl nicht als nichtig ein, und zwar mit der Begründung, dass die behaupteten Verstöße nicht so schwerwiegend seien, dass nicht einmal der äußere Anschein einer Wahl gegeben sei. Das Gericht entschied aber, dass die Arbeitgeberin die Wahl wirksam angefochten habe. Die bei der Anfechtung geltende Zwei-Wochen-Frist war hier noch gar nicht in Gang gesetzt. Denn das passiert erst, wenn die Wahl offiziell bekannt gegeben worden ist. Das fehlte hier.	ArbG Düsseldorf, 28.11.2016, 2 BV 286/16
Wahlbeeinflussung	Das LAG Hessen erklärte eine Betriebsratswahl für unwirksam. Der Grund dafür war, dass der Arbeitgeber versucht hatte, die Wahl zu beeinflussen, und zwar indem er die Beschäftigten aufgefordert hatte, gegen die Wahl des früheren Betriebsrats, vor allem des ehemaligen Vorsitzenden, zu opponieren. Dem stand seine in § 20 BetrVG geregelte Neutralitätspflicht entgegen.	LAG Hessen, 12.11.2015, 9 TaBV 44/15

Entscheidungsübersicht		
Thema	Erläuterung	Fundstelle
Wahlberechtigung	Ein Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmende an unterschiedlichen Standorten. Als beim Hauptbetrieb ein neuer Betriebsrat zu wählen war, fragte der noch amtierende Betriebsrat in den Betriebsteilen nach. In einem Betriebsteil entschieden sieben der dort beschäftigten acht Arbeitnehmenden im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks an der Betriebsratswahl teilzunehmen. Der Arbeitgeber war mit dem Vorgehen nicht einverstanden. Er focht die gesamte Betriebsratswahl an – allerdings ohne Erfolg. Das Gericht erklärte die Betriebsratswahl für wirksam. Das begründete es mit § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach genüge eine formlose Abstimmung der Kollegen und Kolleginnen des Betriebsteils. Denn das Gericht sah in dem selbstständigen Betriebsteil und dem Hauptstandort eine Organisationseinheit. Am Standort des Betriebsteils gab es keine eigenständige Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten. Für die Differenzierung zwischen einem Betrieb und einem Betriebsteil sei der Grad der Verselbstständigung entscheidend. Dieser komme im Umfang der Leitungsmacht zum Ausdruck. Für das Vorliegen eines Betriebsteils im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei hingegen ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb Voraussetzung.	LAG Düsseldorf, 13.01.2016, 12 TaBV 67/14
Kündigung eines Vorfeldinitiators	Ein Arbeitnehmer, der während einer Betriebsratswahl als Vorfeldinitiator tätig war, hat keinen Anspruch darauf, während eines Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigt zu werden. Er ist deshalb in einer anderen Position als andere Mitarbeitende.	LAG Köln, 19.01.2024, 7 GLa 2/24

Online-Seminare zur Betriebsratswahl 2026

Fehler in der Betriebsratswahl 2026 können zur kompletten Wiederholung führen. Mit unseren Online-Seminaren sind Sie zusätzlich auf der sicheren Seite.

Wählen Sie zwischen zwei Formaten

- Vereinfachtes Wahlverfahren – für Betriebe bis 100 Wahlberechtigte.
- Normales Wahlverfahren – für Betriebe ab 101 Wahlberechtigten.

Unsere Schulungsreihe besteht aus 6 Modulen à 90 Minuten, verteilt auf drei Vormittage – immer Montag bis Mittwoch, 9:00–12:30 Uhr.

Die Inhalte umfassen:

- Bestellung des Wahlvorstands
- Erstellung der Wählerliste
- Vorschlagslisten & Briefwahl
- Wahlanfechtung vermeiden
- Aktuellste Rechtsprechung
- Viele Vorlagen und Beispiele

Sie erhalten eine Teilnahmebescheinigung sowie alle Schulungsunterlagen.

Ihre Referenten:

- **Rechtsanwalt**
Heiko Klages – 30 Jahre Erfahrung im Betriebsverfassungsrecht.
- **Rechtsanwältin**
Friederike Becker-Lerchner –
Expertin und Fachautorin rund um Betriebsräte.



Profitieren Sie von fundierter, praxiserprobter Wissensvermittlung – verständlich, aktuell, souverän.

Jetzt vorbereiten und anmelden!

Wählen Sie Ihren passenden Termin aus 5 verfügbaren Daten – für jedes Wahlverfahren.

Bequem teilnehmen vom Büro oder Homeoffice – mit maximaler Flexibilität.

Melden Sie sich gleich an, und wählen Sie Ihren Wunschtermin.



<https://kurzlinks.de/7nbv>

→ Die Plätze sind begrenzt – sichern Sie sich rechtzeitig Ihre Wunschtermine!

Haben Sie Fragen?

Wir stehen Ihnen per Mail
oder telefonisch zur Seite!

 **teilnehmerservice@vnr.de**

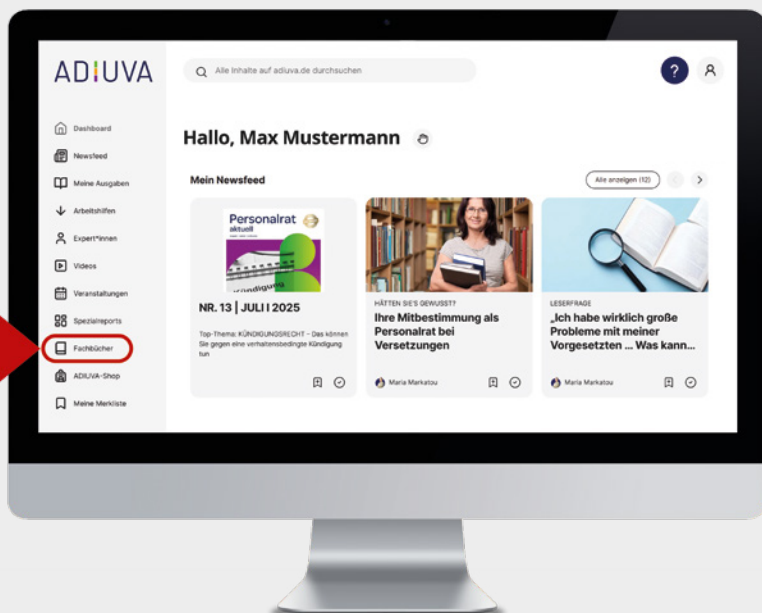
 **0228/9550-220**

Fazit: Jetzt vorbereiten, gleich starten – und Ihre Wahl 2026 wird ein voller Erfolg! Mit unserer Online-Seminarreihe geben Sie Ihrem Wahlvorstand alles an die Hand, was er für eine **rechtssichere, souveräne und unanfechtbare Wahl** braucht. Und zwar, bevor es ernst wird und Fehler nicht mehr passieren dürfen. Mehr Sicherheit geht nicht!

BETRIEBSRATSWAHL 2026

Ihr Fahrplan für die erfolgreiche Betriebsratswahl

Das eBook und alle
Arbeitshilfen stehen Ihnen
als Download zur Verfügung.



Sichern Sie sich ganz einfach die
für Sie relevanten Informationen in
Ihrem Aduiva-Onlinebereich unter:



Fachbücher



 www.adiuva.de/login

Die Betriebsratswahl 2026

Es ist soweit – die Betriebsratswahlen 2026 stehen vor der Tür. Vom 01.03.2026 bis 31.05.2026 wird der neue Betriebsrat gewählt. Bis dahin gibt es noch einiges zu erledigen.

Mit diesem kompletten Fahrplan (von der Kandidatensuche bis zur Aufstellung und Organisation des neuen Betriebsrats nach der Wahl) unterstützen wir Sie bei der Vorbereitung der Betriebsratswahl. Rechtlich, organisatorisch – und menschlich! Denn wie der Betriebsrat 2026 bis 2030 arbeitet und akzeptiert wird – diesen Grundstein legt er weit vor der Wahl. Insofern ist dieses Fachbuch auf dem deutschen Betriebsratsmarkt einmalig, weil es alle Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Kein Betriebsrat kommt ohne diesen Fahrplan aus!

ADUVA



Ihre Autorin:

Friederike Becker-Lerchner

Im Anschluss an ihr Jurastudium und Referendariat absolvierte Friederike Becker-Lerchner eine Ausbildung zur Wirtschaftsredakteurin an der Bonner Journalistenakademie. Ihr besonderes Interesse für das Arbeitsrecht entwickelte sie während ihrer Tätigkeit in der Rechts- sowie der Personalabteilung eines großen französischen Mineralölkonzerns. Seit dem Jahr 2005 ist sie Rechtsanwältin und freie Wirtschafts- und Fachjournalistin.

www.adiuva.de
MIB_BR_Wahl-29-25
ISBN: 978-3-8125-3927-2