

Die Fragen zum Webinar „Der Wahltag ohne Fehler und Pannen“ – und meine Antworten für Sie

Übersicht:

Passives Wahlrecht

Ein Kollege verlässt vor der Wahl das Unternehmen. Ist dieser von der Liste zu nehmen? 3

Im Wahlvorstand sind zwei aktuelle BR-Mitglieder, die sich ebenfalls wieder zur Wahl stellen. Kann das zum Verhängnis werden? 3

Aktives Wahlrecht

Sind alle Beschäftigten zur Wahl verpflichtet? 3

Die Anpassung der Wählerliste kann bis zum Abschluss der Stimmabgabe erfolgen? 3

Ein Mitarbeiter geht ab 01/2027 in die Geschäftsführung übergehen. Darf er an der Wahl teilnehmen? 4

Unstimmigkeiten, wer leitender Angestellter ist. Was tun?..... 4

Wahlwerbung

Zählen Wahlaufrufe als Wahlwerbung?..... 6

Darf ich unzulässige Werbung vom Schwarzes Brett der Gewerkschaft entfernen? 6

Briefwahl

Darf man nur per Briefwahl teilnehmen, wenn man nicht im Betrieb ist? 6

Müssen wir als Wahlvorstand hinterfragen, ob Mitarbeiter nicht da sein können?..... 7

Dürfen Briefwahlunterlagen pauschal an Mitarbeiter verschickt werden, die nur am Abend arbeiten? 7

Was passiert mit MA, die in der Zeit zwischen Versand und Eingangsfrist der Briefwahlunterlagen durchgängig abwesend sind?..... 7

Wie kann ein Mitarbeiter in Reha an der Wahl teilnehmen? 8

Dürfen bei angeordneter Briefwahl die Mitarbeiter auch am Wahltag live wählen? 8

Ein Kollege bittet den Wahlvorstand um neue Unterlagen, da er sie unvollständig eingereicht hat..... 9

Ein Mitarbeiter behauptet, er hätte keine Wahlunterlagen bekommen? Ist der Wahlvorstand in der Beweispflicht? 10

Wann und wie kommen die Briefwahlstimmzettel in die Urne?..... 10

Wahllokal

Sind Umschläge bei der Betriebsratswahl noch Pflicht? Sind sie verboten?..... 11

Wahlwerbung: müssen das Wahlausschreiben und die Wahllisten entfernt werden? 11

Darf man in der Wahlkabine die kompletten Listen aufhängen? 12

Welche Vorgaben gibt es für die Wahlurne?	12
Wie viele Schlüssel darf man für die Urne besitzen? Braucht man ein Übergabeprotokoll?..	13
Kann auch ein zugelebter Karton als Urne verwendet werden?	13
Wie müssen sich Mitarbeiter im Wahllokal ausweisen?	13
Muss der Wahlvorstand den Wähler vorher fragen, ob er ein Handy bei sich hat?	13
Stimmauszählung	
Bei Wahllokalschließung stehen noch Menschen an. Dürfen wir das später schließen?.....	14
Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe: Welche Unterlagen werden wann ausgezählt?.....	14
Sind Kandidaten des Minderheitengeschlechts trotz weniger Stimmen gesetzt? Und was passiert bei deren Rücktritt?	15
Fristen und Formalitäten	
Welches Wahlverfahren eignet sich am besten (ca. 105 Beschäftigte) für die BR-Wahl?	16
Schriftlich oder Textform, was gilt?	17
Woher weiß man, wann/welche Fristen gesetzt werden sollen?.....	17
Weiterbildung Wahlvorstand & Hilfsmittel	
Darf der Arbeitgeber die Bearbeitung des Antrags für eine Weiterbildung hinauszögern? ...	18
Welche Weiterbildung braucht ein Wahlvorstand aus Ihrer Sicht unbedingt?.....	19
Gibt es konkret ausgearbeitete Ablaufpläne, die zur Vorbereitung der BR - Wahl genutzt werden können?	19

Passives Wahlrecht

Wenn ein Kollege, der auf einer Liste steht, das Unternehmen fünf Wochen vor der Wahl verlässt: Ist dieser von der Liste zu nehmen?

Kommt auf den Zeitpunkt an: Nach Ablauf der Einreichungsfrist ist eine Änderung der Liste durch die Bewerber oder den Wahlvorstand nicht mehr zulässig (§ 6 WO). Der ausgeschiedene Kandidat hat am Wahltag allerdings kein passives Wahlrecht mehr (§ 8 BetrVG). Er erhält daher kein Mandat; gegebenenfalls rückt der nächste wählbare Bewerber der Liste nach.

Im Wahlvorstand sind zwei aktuelle BR-Mitglieder, die sich ebenfalls wieder zur Wahl stellen. Kann die Wahl diesbezüglich angefochten werden oder kann der Umstand irgendwie zum Verhängnis werden?

Das ist eigentlich ganz normal. Es gibt im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und in der Wahlordnung (WO) kein Verbot, das besagt, dass Wahlvorstandsmitglieder nicht selbst kandidieren dürfen.

Wichtig ist, die jeweiligen „Rollen“ sauber zu trennen: Als Kandidaten dürfen die Betroffenen Wahlwerbung machen (außerhalb der Arbeitszeit bzw. im Rahmen der gesetzlichen Regeln), genau wie jeder andere Bewerber auch. In der Rolle als Wahlvorstand müssen sie strikt neutral handeln. Jede Bevorzugung der eigenen Liste oder Benachteiligung anderer Listen durch das Amt des Wahlvorstands wäre ein schwerer Wahlfehler.

Aktives Wahlrecht

Sind alle Beschäftigten zur Wahl verpflichtet?

Die Teilnahme an der Betriebsratswahl ist für die Beschäftigten des Betriebs freiwillig. Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Stimmabgabe.

Fortlaufende Änderung der Wählerliste: Eine Anpassung der Wählerliste kann nach der geänderten WO bis zum Abschluss der Stimmabgabe erfolgen?

Richtig. Da war das erwähnte BAG-Urteil missverständlich, da durch die Änderung überholt. Nach der bisherigen Rechtsprechung und WO war die Korrektur bis zum Tag vor dem Beginn der Wahl möglich. Nun gilt: Eine Berichtigung der Wählerliste ist bis zum Abschluss der Wahl (also bis zum Abschluss der Stimmabgabe) möglich. Werden Fehler also erst am eigentlichen

Tag der Stimmabgabe festgestellt, dann können sie noch berichtigt werden (§ 4 Abs. 3 S. 2 Wahlordnung).

Dass eine Korrektur bis zum Tag der Stimmabgabe möglich ist, kann vor allem für kurzfristig neu eingestellte Leiharbeitnehmer von Bedeutung sein. Diese dürfen mitwählen, wenn am Tag der Stimmabgabe klar ist, dass sie mindestens drei Monate im Betrieb tätig sein werden.

Ein Mitarbeiter wird ab 01/2027 in die Geschäftsführung übergehen. Darf er an der jetzigen Betriebsratswahl teilnehmen?

Ja. Entscheidend ist der Status am Wahltag. Zum Zeitpunkt der Wahl (Wahljahr 2026) gilt der Kollege rechtlich noch als Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG.

Unstimmigkeiten, wer leitender Angestellter ist. Personalabteilung sagt nein. Wahlvorstand sagt ja, weil Werkleiter und ppa. Was tun?

Leitender Angestellter oder nicht – das spielt eine entscheidende Rolle bei der kommenden Betriebsratswahl. Denn: Echte Leitende sind bei den Wahlen außen vor. „Leitende“ ohne echte Personalverantwortung dagegen zählen mit. Sie können in Matrixorganisationen sogar in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein (BAGH, Urteil vom 22. 05.2025, Az. 7 ABR 28/24).

Was einen echten leitenden Angestellten auszeichnet

Wesentliches Kennzeichen eines leitenden Angestellten ist, dass er Funktionen des Arbeitgebers übernimmt. Hierzu gehört vor allem die Befugnis, selbstständig Einstellungen oder Entlassungen durchzuführen.

Dieses Kriterium hebt ihn oder sie von anderen Führungskräften deutlich ab. Hinzu kommt eine – nicht nur unbedeutende – Handlungsvollmacht oder Prokura, eine Generalvollmacht oder die Übertragung sonstiger Aufgaben in unternehmerischer Funktion. Und – in der Praxis besonders wichtig:

Leitende Angestellte haben neben der Führungsposition ein besonderes Näheverhältnis zum Arbeitgeber. Ob allerdings im Dienst- oder Arbeitsvertrag die Bezeichnung „Leitender Angestellter“ steht, spielt überhaupt keine Rolle. Es kommt einzig und allein auf die tatsächlichen Aufgaben und Rechte an.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz gilt eine besondere Definition für leitende Angestellte

Leitender Angestellter ist danach,

- wer zur selbstständigen Einstellung und
- Entlassung von im Betrieb oder in Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmern

berechtigt ist, § 5 Abs. 3 BetrVG. Wichtig ist hier, dass beide Voraussetzungen, nämlich die Einstellungs- wie auch Entlassungskompetenz, vorliegen müssen. Im Klartext heißt das:

Selbstständig handelt, wer zu seiner Entscheidung keine Zustimmung einer übergeordneten Stelle benötigt. Er muss also allein entscheiden können.

Beispiel:

Frank H. ist Prokurist im Unternehmen. Allerdings ist er nicht berechtigt, eigenständig Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen. Ansonsten hat er Handlungsvollmacht und trifft absolut eigenständige Entscheidungen.

Folge:

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Sachlage klar. Frank H. ist kein leitender Angestellter. Hier liegt eine bloße Titelprokura vor. Der Titel ist schön, aber für die Beurteilung, ob er tatsächlich leitender Angestellter ist, reicht dieser Titel allein nicht.

Aber es geht noch weiter. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz gilt auch als leitender Angestellter, wer Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura in Verhältnis zu Ihrem Arbeitgeber nicht unbedeutend ist, § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG.

Achtung:

Eine 3. Variante zur Frage, ob es sich um einen leitenden Angestellten handelt, findet sich in § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG:

Danach ist leitender Angestellter, wer unternehmerische und kaufmännische Aufgaben wahrnimmt, ohne dass ihm jemand hier hineinreden darf. Er muss also bei der Entscheidung im Wesentlichen frei handeln dürfen oder sie maßgeblich beeinflussen.

Tipp:

Wenn Sie jetzt immer noch nicht sicher sind, ob ein leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegt, hilft § 5 Abs. 4 BetrVG weiter:

Bei Zweifeln ist leitender Angestellter, wer aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte im Unternehmen üblich ist.

Gehalt entscheidet

Beim letzten Punkt ziehen Sie das Gehalt von Beschäftigten mit vergleichbaren Aufgaben als Kriterium heran. Leitender Angestellter ist danach, wer das 3-Fache der Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch (SGB) IV überschreitet (§ 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG). 2026 gilt:

- Bezugsgröße 47.460 € jährlich (§ 18 SGB IV)
- Das Dreifache dieser Bezugsgröße liegt demnach bei 142.380 € im Jahr.

Folgerung: Wer im Jahr 2026 ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt von zumindest 142.380 € erzielt, übersteigt nach der üblichen Schwellenregel des § 5 Abs. 4 BetrVG die Einkommensgrenze für leitende Angestellte.

Wahlwerbung

Zählen Wahlaufufe als Wahlwerbung? Wir würden den Firmenverteiler nur nutzen, um die Belegschaft über die Wahl zu informieren und sie bitten, zur Wahl zu gehen. Dabei kommt es zu keiner Aufforderung, irgendeinen Kandidaten zu wählen.

Ein neutraler Wahlaufruf durch den Wahlvorstand ist keine Wahlwerbung, sondern gehört zu Ihren Aufgaben als neutrale Wahlleitung. Im Gegenteil: Es ist sogar ausdrücklich erwünscht, dass der Wahlvorstand die Wahlbeteiligung fördert.

Darf ich unzulässige Werbung als Wahlvorstand entfernen? Stichwort: Schwarzes Brett der Gewerkschaft, und dort wirbt eine Liste ohne Gewerkschaftsbezug/-mitgliedschaft.

Nach § 2 Abs. 2 BetrVG haben im Betrieb vertretene Gewerkschaften das Recht, eigene Informationen auszuhängen. Dieses Brett ist für die Kommunikation der Gewerkschaft mit den Beschäftigten reserviert.

Wenn eine Liste ohne Gewerkschaftsbezug dort plakatiert, verletzt sie das Nutzungsrecht der Gewerkschaft. Aber: Das Recht, diesen Aushang zu entfernen, liegt primär bei der Gewerkschaft (bzw. deren Beauftragten im Betrieb) oder dem Arbeitgeber im Rahmen der Raumverwaltung – nicht beim Wahlvorstand. Er darf die Gewerkschaft(sliste) aber informieren.

Briefwahl

Darf man nur per Briefwahl teilnehmen, wenn man nicht im Betrieb ist? Einige Kollegen haben sich gemeldet und wollen zur Sicherheit per Briefwahl teilnehmen, weil sie nicht wissen, ob sie während der Arbeitszeit die Zeit finden, um zur Wahl zu kommen.

Nach § 24 Abs. 1 WO erhalten Wahlberechtigte Briefwahlunterlagen auf Antrag, wenn sie „im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben“. Das Gesetz nennt keine abschließende Liste von Gründen für „Abwesenheit“. Klassische Fälle sind Urlaub, Dienstreisen, Krankheit oder die Arbeit im Homeoffice. Und:

Nach aktueller Rechtsprechung (z. B. BAG, Beschluss vom 22.01.2025 – 7 ABR 1/24) muss der Wahlvorstand bei einem Antrag keine detaillierte Begründung oder Nachweise vom Mitarbeiter verlangen. Er darf keine „unnötigen Hürden“ aufbauen. Solange der Mitarbeiter erklärt, voraussichtlich verhindert zu sein, sollte der Wahlvorstand die Unterlagen ausgeben.

Mein Tipp:

Als Wahlvorstand sollten sie Anträge auf Briefwahl nicht blockieren oder hinterfragen, aber aktiv darüber aufklären, dass die Wahl im Wahllokal während der Arbeitszeit stattfinden darf und dies der vom Gesetz vorgesehene Weg ist.

Wenn jemand Briefwahlunterlagen anfordert, müssen wir als Wahlvorstand nicht hinterfragen, ob sie nicht da sein KÖNNEN?

Nein. Das Bundesarbeitsgericht sagt klar: Beschäftigte müssen keine Begründung liefern. Nur wenn der Wahlvorstand sicher weiß, die- oder derjenige ist da, darf er die Zusendung verweigern oder Begründung nachfordern (Beschluss vom 22.01.2025, Az. 7 ABR 1/24).

Dürfen Briefwahlunterlagen pauschal an Mitarbeiter verschickt werden, die nur am Abend arbeiten?

Klare Antwort: Ja. Nach § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 WO muss der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen von Amts wegen an wahlberechtigte Arbeitnehmer übersenden, von denen ihm bekannt ist, dass sie wegen der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses im Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden.

Aber auch dran denken: Der Wahlvorstand muss die Stimmabgabe grundsätzlich ermöglichen (Öffnungszeiten/Wahlzeit so legen, dass Schichtarbeit abgedeckt wird). Wenn Sie am Wahltag/den Wahltagen auch abends ein Wahllokal öffnen oder eine mobile Wahlurne einsetzen, sind diese Beschäftigten nicht zwingend „verhindert“. Wenn das nicht möglich ist.

Was passiert mit MA, die in der Zeit zwischen Versand und Eingangsfrist der Briefwahlunterlagen durchgängig abwesend sind (Urlaub im Ausland)?

Wenn Sie als Wahlvorstand wissen, dass Mitarbeiter im Zeitraum der Wahl wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses (Außendienst) oder aus anderen Gründen (Urlaub, Krankheit, Elternzeit) voraussichtlich nicht im Betrieb sein werden, müssen Sie ihnen die Briefwahlunterlagen unaufgefordert zusenden.

Wenn ein Mitarbeiter im Ausland im Urlaub ist, gibt es zwei Szenarien:

- Szenario A (Heimatadresse): Sie schicken die Unterlagen an die dem Wahlvorstand bekannte Privatanschrift in Deutschland. Wenn der Mitarbeiter dort nicht ist und niemand den Brief öffnet/nachsendet, hat er Pech gehabt. Der Wahlvorstand hat seine Pflicht erfüllt, indem er die Unterlagen an die Meldeadresse gesendet hat.
- Szenario B (Auslandsadresse): Nur wenn der Mitarbeiter dem Wahlvorstand rechtzeitig eine Urlaubsadresse im Ausland mitteilt, müssten Sie sie dorthin schicken.

Aber: Sie sind nicht verpflichtet, die Unterlagen per Express oder Kurier ins Ausland zu senden, wenn die normalen Postwege zu lang sind.

Was passiert, wenn die Stimme nicht rechtzeitig ankommt?

Stimmen, die nach dem Ende der Stimmabgabe (Eingangsfrist) eingehen, sind ungültig und werden nicht gezählt. Das Risiko für den Postweg trägt grundsätzlich der Wähler. Die Ausnahme: Wenn der Wahlvorstand die Unterlagen zu spät abgeschickt hat (z. B. erst zwei Tage vor der Wahl, obwohl der Urlaub bekannt war), ist die Wahl anfechtbar.

Andersherum gilt: Wenn Sie die Unterlagen an die bekannte Adresse schicken und der Mitarbeiter sie im Ausland nicht rechtzeitig erhält oder zurücksendet, ist das kein Fehler des Wahlvorstands. Die Wahl bleibt gültig.

Ein Mitarbeiter befindet sich vor Erstellung der Wahlvorschlagslisten bis zum Wahltag in einer Reha-Maßnahme. Der Mitarbeiter befindet sich nicht zu Hause, sondern am Reha-Ort. Wie kann dieser an der Wahl teilnehmen (ggf. per Briefwahl)?

Da der Mitarbeiter aufgrund der Reha-Maßnahme im Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein wird, gehört er zum Personenkreis des § 24 Abs. 2 WO.

Der Wahlvorstand ist in diesem Fall verpflichtet, dem Mitarbeiter die Briefwahlunterlagen unaufgefordert (automatisch) zuzusenden. Dies gilt für alle Beschäftigten, von denen bekannt ist, dass sie zum Wahlzeitpunkt wegen der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses oder aus anderen Gründen (wie Krankheit, Reha oder Elternzeit) nicht im Betrieb sein werden.

Wenn der Mitarbeiter sicherstellen möchte, dass ihn die Unterlagen direkt am Reha-Ort erreichen, sollte er dem Wahlvorstand die dortige Anschrift zeitnah mitteilen.

Dürfen bei angeordneter Briefwahl (für Betriebsteile, die ca. 3 km entfernt sind und vor Ort kein Wahllokal eingerichtet ist) die Mitarbeiter auch am Wahltag live wählen?

Ja, die persönliche Stimmabgabe im Wahllokal ist auch bei angeordneter Briefwahl für entfernte Betriebsteile grundsätzlich zulässig. Das heißt: Auch wenn der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 2 WO für bestimmte Betriebsteile die schriftliche Stimmabgabe angeordnet hat, bleibt das Recht zur persönlichen Stimmabgabe im Wahllokal bestehen.

Tipp:

In der Wählerliste muss bereits vermerkt sein, dass diesen Mitarbeitern Briefwahlunterlagen zugesandt wurden (Vorgabe nach § 24 Abs. 2 Satz 2 WO). Der Mitarbeiter sollte idealerweise seine bereits erhaltenen Briefwahlunterlagen mitbringen und diese beim Wahlvorstand abgeben. Diese werden dann entwertet.

Achtung:

Erscheint der Mitarbeiter ohne die Unterlagen, muss der Wahlvorstand in der Wählerliste

zweifelsfrei vermerken, dass die Stimme nun persönlich abgegeben wurde. Ein später eingehender Wahlbrief dieser Person darf dann bei der Stimmauszählung nicht mehr berücksichtigt werden (§ 26 Abs. 1 Nr. 4 WO).

Nicht vergessen:

Der Wahlvorstand muss den Wechsel von der Briefwahl zur Urnenwahl unmittelbar in der Wählerliste dokumentieren. Dies geschieht in der Regel durch einen entsprechenden Vermerk neben dem Namen (z. B. „Persönliche Stimmabgabe am [Datum] trotz Briefwahl“).

Ein Kollege hat den Wahlvorstand um neue Briefwahlunterlagen gebeten. Seine Begründung ist, er hätte die Briefwahlunterlagen unvollständig eingereicht.

Sofern der Wahlbrief bereits beim Wahlvorstand eingegangen ist (durch Einwurf oder Postzustellung), gilt der Wahlvorgang als abgeschlossen. Die Wahlordnung sieht keine Möglichkeit vor, einen bereits abgegebenen Wahlbrief zur Korrektur zurückzugeben oder durch einen neuen Satz Unterlagen zu ersetzen. Eine nachträgliche Änderung oder Ergänzung würde gegen den Grundsatz der Unmittelbarkeit und Geheimmäßigkeit der Wahl verstoßen und die Wahl anfechtbar machen.

Ob eingereichte Unterlagen aufgrund von Formfehlern oder Unvollständigkeit gemäß § 26 WO bei der Stimmauszählung zurückgewiesen werden müssen, entscheidet der Wahlvorstand erst zum Zeitpunkt der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung.

Bei noch nicht versandten (aber unbrauchbaren) Unterlagen

Sollte der betreffende Arbeitnehmer sich noch im Besitz der (unvollständigen oder unbrauchbaren) Unterlagen befinden und diese noch nicht eingereicht haben, ist eine Neuausgabe unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Die bereits ausgegebenen Unterlagen müssen (soweit vorhanden) an den Wahlvorstand zurückgegeben werden.
- Alternativ ist eine schriftliche Erklärung abzugeben, dass die ursprünglichen Unterlagen nicht verwendet werden bzw. vernichtet wurden.
- Die Neuausgabe wird vom Wahlvorstand in der Wählerliste dokumentiert, um eine Doppelwahl auszuschließen (§ 24 WO).

Alternative:

Möglichkeit der persönlichen Stimmabgabe

Der Kollege kann natürlich trotz der Beantragung von Briefwahlunterlagen weiterhin seine Stimme persönlich im Wahllokal abgeben. In diesem Fall muss er die ihm zugesandten Briefwahlunterlagen (insbesondere den Wahlschein) zur Entwertung mitbringen, damit der Wahlvorstand Ihre Stimmabgabe in der Wählerliste entsprechend korrigieren kann.

Was passiert, wenn ein Mitarbeiter behauptet, er hätte keine Wahlunterlagen bekommen? Also nach der Wahl, ist der Wahlvorstand in der Beweispflicht?

Es ist im Webinar bereits kurz angeklungen: Das bedeutet: Der Wahlvorstand muss im Falle eines Rechtsstreits (Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG) nachweisen können, dass er seine Pflichten gemäß der Wahlordnung erfüllt hat. Hier vor allem, dass die Unterlagen an die richtige Adresse (Meldeadresse laut Arbeitgeber oder mitgeteilte Sonderadresse) und rechtzeitig zur Post gegeben wurden (Einlieferungsbeleg, Zeugen etc.).

Ideal auch: Protokoll der Beschlüsse, wer Wahlunterlagen erhält, über Termin der Postaufgabe (wenn vorhanden) usw.

Wenn noch Zeit bis zur Wahl ist: Ersatzunterlagen, wie im Webinar beschrieben.

Wann und wie kommen die Briefwahlstimmzettel in die Urne?

Dieser Vorgang findet nach § 26 WO erst unmittelbar vor der Stimmauszählung statt, das heißt (in der Regel) unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe (nachdem das Wahllokal geschlossen wurde) und vor Beginn der eigentlichen Stimmauszählung. Dieser Vorgang findet in der öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands statt.

Das erfolgt dann (§ 26 Abs. 1 WO): Der äußere Briefumschlag (Wahlbrief) wird geöffnet. Es wird geprüft, ob die unterschriebene Erklärung zur persönlichen Stimmabgabe vorliegt, der Absender in der Wählerliste eingetragen ist und ob die Person nicht bereits persönlich im Wahllokal gewählt hat.

Sobald die Gültigkeit festgestellt ist, wird die Stimmabgabe des Briefwählers in der Wählerliste endgültig vermerkt (sofern dies nicht bereits bei der Ausgabe der Unterlagen als Vorab-Vermerk geschehen ist). Der ungeöffnete innere Umschlag (der den Stimmzettel enthält) wird entnommen und in die Wahlurne geworfen, in der sich bereits die Stimmzettel der Urnenwahl befinden.

Wichtig:

Sobald alle gültigen Briefwahlumschläge in der Urne liegen, wird der Inhalt der Urne durchmischt. Erst danach beginnt die Öffnung der Stimmzettelumschläge und die Zählung.

Wahllokal

Sind Umschläge bei der Betriebsratswahl noch Pflicht? Sind sie verboten? Oder entscheidet das der Wahlvorstand selbst?

Bei der „normalen“ Stimmabgabe vor Ort sind Wahlumschläge heute grundsätzlich keine Pflicht mehr. Wenn kein Umschlag genutzt wird, muss der Stimmzettel so gefaltet werden, dass die Wahlentscheidung bei der Abgabe in die Urne nicht von außen sichtbar ist.

Wird ein Umschlag weggelassen, muss der Wahlvorstand sicherstellen, dass das Wahlgeheimnis gewahrt bleibt. Die Entscheidung, ob Umschläge zum Einsatz kommen oder nicht, liegt beim Wahlvorstand. § 11 WO geht als Normalfall von einer Wahl ohne Umschläge aus.

Sonderfall Briefwahl:

Bei der Briefwahl (schriftliche Stimmabgabe) ist der Wahlumschlag hingegen weiterhin zwingend notwendig.

Das Wahlausschreiben und die Wählerliste werden bei uns in dem Raum veröffentlicht, in dem später die Wahl stattfindet.

Da bei uns eine Listenwahl stattfindet, stehen auf dem Stimmzettel nur die 2 ersten der jeweiligen Liste. Sie haben gerade erwähnt, dass Plakate und sonstiges auf dem Weg zum Wahllokal entfernt werden müssen, damit keine Wahlbeeinflussung stattfindet.

Müssen dann auch das Wahlausschreiben und die vollständigen Wahllisten aus dem Raum entfernt werden?

Das Wahlausschreiben und die Wählerliste dürfen nicht nur im Raum bleiben, sie müssen es sogar. Die Neutralitätspflicht im Wahllokal bezieht sich ausschließlich auf Wahlwerbung. Das bedeutet: Entfernt werden müssen Plakate, Flyer, Aufkleber, Kugelschreiber mit Parteilogos oder Kandidatenlisten, die von den Listenvertretern selbst erstellt wurden.

Verboten ist zudem jede Form der direkten Ansprache („Denk an Liste 1“), während der Wähler den Raum betritt oder sich darin aufhält. Erlaubt (und zwingend) bleibt: Alles, was der Wahlvorstand amtlich erstellt hat, um über den Ablauf der Wahl zu informieren.

Da auf der Liste nur die 2 Ersten einer Liste stehen, darf man in der Wahlkabine die kompletten Listen (natürlich von allen Listen) aufhängen, damit die Wähler nochmal vor der Stimmabgabe darüber schauen können, wer von den Kollegen auf welcher Liste steht?

Das, ist nicht nur zulässig, sondern im Sinne einer transparenten Wahl sogar sehr empfehlenswert. Da bei einer Listenwahl auf dem Stimmzettel gemäß § 11 Abs. 4 WO lediglich die Kennwörter (Listenname) und die ersten zwei Bewerber abgedruckt sind, muss der Wähler die Möglichkeit haben, sich über die gesamte Liste zu informieren.

Wichtig:

- Es müssen zwingend alle zugelassenen Listen in gleicher Weise (Format, Schriftgröße, Position) aufgehängt werden.
- Der Aushang muss als amtliche Information des Wahlvorstands erkennbar sein (z. B. Überschrift: „Amtliche Bekanntmachung der Wahlvorschläge“).
- Es dürfen keine Wahlempfehlungen, Fotos oder Slogans hinzugefügt werden, die nicht Teil des offiziell eingereichten Wahlvorschlags waren.

Tipp:

Damit die Wählerinnen und Wähler nicht erst in der Kabine stundenlang Listen lesen: Häufig ist es effizienter, die vollständigen Listen großflächig an der Wand neben der Wahlkabine oder im Wartebereich des Wahllokals auszuhängen. So können sich die Kollegen informieren, während sie warten, und der eigentliche Wahlvorgang in der Kabine geht schneller vonstatten.

Gibt es für die Wahlurne weitere Vorgaben, außer dass sie abschließbar sein muss und am Wahltag ohne Unterbrechung unter Aufsicht sein muss?

Es gibt keine detaillierten Bauvorschriften für die Wahlurne. Entscheidend ist nicht das Material oder das Modell, sondern der Manipulationsschutz.

Die Wahlordnung verlangt, dass die Urne so beschaffen sein muss, dass eingeworfene Wahlumschläge nicht wieder entnommen werden können. Das ist der zentrale Punkt. Es geht also darum, dass niemand etwas herausziehen oder hineinstecken kann, ohne dass es auffällt.

Das bedeutet:

- Der Einwurfschlitz darf nicht so groß sein, dass man hineingreifen kann.
- Es darf keine Möglichkeit geben, Stimmzettel unbemerkt zu entnehmen.
- Die Urne ist zu versiegeln.

Wie viele Schlüssel darf man für die Urne besitzen? Braucht man ein Übergabeprotokoll für die Schlüssel?

Wenn Sie eine abschließbare Urne haben, dann gibt es keine gesetzliche Regel für die Zahl der Schlüssel, aber ich empfehle zwei Schlüssel, einen für den oder die Wahlvorsitzende, einen für den oder die stellvertretende oder ein konkret benanntes Mitglied aus dem Wahlvorstand. Ein Übergabeprotokoll sieht die Wahlordnung nicht vor, aber ich halte es trotzdem für wichtig zur Beweissicherung. Dokumentation ist alles. Gerade wenn später eine Wahlanfechtung kommt, sind solche Dokumentationen Gold wert.

Kann auch ein zugeklebter Karton als Urne verwendet werden?

Die Wahlordnung macht keine strikten Vorgaben zum Material der Wahlurne. Ein Pappkarton ist daher rechtlich zulässig, sofern er so präpariert ist, dass er die Grundsätze einer geheimen und manipulationssicheren Wahl erfüllt. Konkret:

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 WO hat der Wahlvorstand für die Aufnahme der Stimmzettel eine Wahlurne zu verwenden. Diese muss so beschaffen sein, dass die eingeworfenen Stimmzettel nicht entnommen werden können, ohne die Urne zu öffnen.

Wie müssen sich Mitarbeiter im Wahllokal ausweisen? Manche kennt man, aber nicht alle.

Nach § 12 Abs. 2 WO tritt der Wähler vor den Wahlvorstand und nennt seinen Namen. Der Wahlvorstand prüft dann, ob die Person in der Wählerliste eingetragen ist. Kennt er die Person, ist rein juristisch keine weitere Prüfung erforderlich. Kennt er die Person nicht, muss die Person ein Identitätsdokument vorlegen. Werksausweis mit Foto, Personalausweis, Führerschein usw.

Handyverbot in der Wahlkabine: Muss der Wahlvorstand den Wähler vorher fragen, ob er ein Handy bei sich hat?

Nein, eine „Befragungspflicht“ für den Wahlvorstand gibt es nicht. Aber: Da das Fotografieren des Stimmzettels das Wahlgeheimnis gefährdet (Gefahr des Stimmenkaufs oder der Druckausübung), ist ein Handyverbot in der Wahlkabine rechtlich zulässig und sogar geboten. Deshalb:

Statt die Wähler einzeln zu fragen, setzen Sie auf präventive Maßnahmen. Bringen Sie deutlich sichtbare Schilder am Eingang des Wahllokals und direkt in der Wahlkabine an (z. B. ein durchgestrichenes Smartphone-Symbol). Es reicht aber auch völlig aus, wenn Sie beim Aushändigen des Stimmzettels pauschal darauf hinweisen: „Bitte beachten Sie, dass das Fotografieren des Stimmzettels in der Kabine nicht gestattet ist.“

Stimmauszählung

Das Wahllokal soll zum Beispiel um 18.00 Uhr schließen. Doch es steht noch eine kleine Schlange von Leuten an. Dürfen wir das Wahllokal später schließen oder scheidet das aus?

Jeder Wähler, der sich innerhalb der festgesetzten Wahlzeit eingefunden hat, muss die Möglichkeit zur Stimmabgabe erhalten. Dies ist kein „Verlängern“ der Wahlzeit, sondern der notwendige Abschluss der rechtzeitig begonnenen Wahlhandlung. Am besten gehen Sie so vor:

- Punkt 18:00 Uhr: Ein Mitglied des Wahlvorstands begibt sich an das Ende der Warteschlange.
- Einlassstopp: Alle Personen, die nach diesem Zeitpunkt eintreffen, werden abgewiesen. Nur wer „vor“ dem Wahlvorstandsmitglied in der Schlange steht, darf noch wählen.
- Abarbeitung: Die Wahlhandlung läuft so lange weiter, bis der letzte dieser Wähler seinen Stimmzettel eingeworfen hat.

Wichtig:

Nach § 13 WO beginnt die Auszählung „unverzüglich nach Abschluss der Wahl“. Die Wahlhandlung ist aber erst dann abgeschlossen, wenn der letzte berechtigte Wähler aus der Schlange gewählt hat. Erst danach darf die Wahlurne geöffnet werden. Eine zeitgleiche Auszählung, während noch gewählt wird, ist unzulässig.

Wann genau werden die Rückumschläge von Briefwählern geöffnet?

Die Rückumschläge der Briefwähler werden zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung geöffnet. Zunächst wird der äußere Rückumschlag (Freiumsschlag) geöffnet. Darin befindet sich die Erklärung des Wählers. Diese Erklärung wird vom Wahlvorstand geprüft. Der eigentliche Wahlumschlag bleibt dabei ungeöffnet. Der geschlossene Wahlumschlag wird anschließend in die Wahlurne eingeworfen.

Wir haben die Möglichkeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe: zähle ich dann alle Briefwahlunterlagen erst später aus oder nur die, die nachträglich eingegangen sind?

Der juristische Kern steht in § 35 WO: Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe wird (auf Antrag) ermöglicht; die Regeln zur schriftlichen Stimmabgabe gelten entsprechend, und unmittelbar nach Ablauf der Frist nimmt der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die Auszählung vor.

Wie die schriftliche Stimmabgabe „ordnungsgemäß“ abläuft (Stimmzettel in Wahlumschlag, Erklärung unterschreiben, alles in den Freiumsschlag), regelt § 25 WO. Was heißt das für Ihre

konkrete Frage („Zähle ich dann alle Briefwahlunterlagen erst später aus oder nur die nachträglich eingegangenen?“)?

Sie zählen alle schriftlichen Stimmen erst beim abschließenden Auszählungstermin – nicht nur die „nachträglich eingegangenen“. Praktisch bedeutet das: Sie beenden die Stimmabgabe in der Wahlversammlung, versiegeln die Wahlurne und verwahren Urne und bereits eingegangene Freiumschräge sicher. Unmittelbar nach Fristablauf zählen Sie in öffentlicher Sitzung. Dabei berücksichtigen Sie alle bis dahin eingegangenen schriftlichen Stimmen, prüfen sie formal nach den Regeln der schriftlichen Stimmabgabe (insb. § 25 WO), vermerken die Stimmabgabe in der Wählerliste und sorgen dafür, dass die schriftlichen Stimmen mit den Urnenstimmen „zusammengeführt“ werden, bevor Sie zählen.

Fazit:

Bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe im vereinfachten Wahlverfahren wird nicht in zwei Etappen gezählt. Der Wahlvorstand verschiebt die Auszählung insgesamt auf den Zeitpunkt nach Ablauf der Frist und zählt dann in öffentlicher Sitzung die Urnenstimmen und alle bis dahin eingegangenen schriftlichen Stimmen gemeinsam aus (§ 35 WO i. V. m. § 25 WO).

Bei uns müssen 7 Mitarbeiter in den Betriebsrat und unter Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts, müssen davon 3 Frauen sein. Wenn sich nur 3 Frauen zur Wahl stellen, sind diese automatisch gesetzt? Bzw. wenn diese nach der Auszählung der Stimmen nicht unter den 7 meisten Stimmen landen, rücken sie dann vor? Und wenn eine der Frauen während der Laufzeit zurücktritt, rückt dann ein Mann nach oder müssen Neuwahlen stattfinden?

Bei einer Betriebsratsgröße von 7 Mitgliedern und einer Mindestquote von 3 Sitzen für das Minderheitengeschlecht (hier: Frauen) ergeben sich für die Wahl und die spätere Amtszeit folgende rechtliche Konsequenzen:

1. Status der Kandidatinnen bei der Wahl

Kandidatinnen sind nicht „automatisch“ im Sinne einer gesetzten Liste gewählt. Jede Bewerberin muss am Wahlverfahren teilnehmen und mindestens eine gültige Stimme erhalten, um in den Betriebsrat einziehen zu können. Erhält eine Kandidatin keine einzige Stimme, kann sie trotz Quote keinen Sitz erhalten.

Vorrücken bei der Sitzverteilung

Sollten die 3 Frauen nach dem reinen Stimmergebnis nicht unter den sieben stimmenstärksten Bewerbern liegen, greift der Korrekturmechanismus des § 15 Abs. 2 BetrVG (i. V. m. § 5 bzw. § 22 WO):

- Die Frauen, die die Mindestquote erfüllen, rücken in den Betriebsrat vor.
- Im Gegenzug verlieren die Männer mit den jeweils niedrigsten Stimmenanteilen (bei Personenwahl) bzw. die letzten Listenplätze (bei Listenwahl) ihren Sitz im Gremium.

- Ergebnis: Die Mindestquote muss zwingend erfüllt werden, sofern ausreichend Bewerberinnen Stimmen erhalten haben.

Ausscheiden eines Mitglieds während der Amtszeit

Tritt ein Mitglied des Minderheitengeschlechts zurück, regelt § 25 BetrVG das Nachrücken von Ersatzmitgliedern. Es muss vorrangig eine Frau als Ersatzmitglied nachrücken, um die gesetzliche Mindestquote von 3 Sitzen weiterhin zu erfüllen. Dies gilt jedoch nur, sofern noch eine weitere Frau als Ersatzmitglied zur Verfügung steht.

Achtung:

Sind alle weiblichen Ersatzmitglieder erschöpft, rückt der nächste verfügbare Bewerber (in diesem Fall ein Mann) nach. Die Quote kann nur insoweit aufrechterhalten werden, wie entsprechende Bewerbungen vorliegen.

Wichtig:

Ein Unterschreiten der Geschlechterquote durch das Nachrücken führt nicht zu Neuwahlen. Neuwahlen nach § 13 BetrVG sind erst erforderlich, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder (nach Ausschöpfung aller Ersatzmitglieder) unter die vorgeschriebene Anzahl sinkt.

Und nicht vergessen:

Ist der Betriebsrat einmal rechtmäßig konstituiert, wird das Gremium bei einem späteren Nachrückvorgang nicht „umgebaut“, nur um eine Quote wiederherzustellen, die über das gesetzliche Maß hinausginge. Einmal rechtmäßig gewählte Mitglieder behalten ihr Mandat (vgl. ArbG Köln, Az. 17 BV 296/14).

Fristen und Formalitäten

Welches Wahlverfahren eignet sich am besten (ca. 105 Beschäftigte) für die BR-Wahl?

Zunächst einmal: In dieser Größenordnung besteht grundsätzlich eine Wahlmöglichkeit – sofern der Arbeitgeber mitspielt. Das heißt: In diesem Bereich kann – bei Einigung – das vereinfachte Wahlverfahren angewendet werden.

Meine Empfehlung hängt von Ihrer individuellen Situation ab. Ist die Situation ruhig, überschaubar, möglicherweise nur eine Liste, wenig Konfliktpotenzial – dann ist das vereinfachte Wahlverfahren praktisch und effizient. Gibt es hingegen mehrere Listen, Spannungen, Konkurrenz oder Konfliktpotenzial, dann ist das reguläre Wahlverfahren die sicherere Variante, weil es formal strenger und weniger angreifbar ist.

Schriftlich oder Textform, was gilt?

Die Frage ist etwas allgemein. Deshalb hier eine Übersicht, wo die Schriftform zwingend ist und wo es Ausnahmen gibt:

Hier gilt strikt: Papier + Original-Unterschrift

In diesen Fällen führt die bloße Textform (z. B. E-Mail) zur Unwirksamkeit und gefährdet die gesamte Wahl:

- Wahlvorschläge (Vorschlagslisten): Die Liste selbst und vor allem die Stützunterschriften müssen im Original vorliegen. Ein Scan oder eine Kopie der Unterschriftenliste ist ungültig (§ 14 Abs. 4 BetrVG).
- Zustimmungserklärung der Bewerber: Jeder Kandidat muss seine Zustimmung „schriftlich“ erteilen (§ 6 Abs. 3 WO). Auch hier: Original-Unterschrift auf Papier.
- Einsprüche gegen die Wählerliste: Diese müssen beim Wahlvorstand „schriftlich“ eingereicht werden (§ 4 Abs. 1 WO).

Die wichtige Ausnahme: Textform (E-Mail)

Seit der Reform der Wahlordnung gibt es eine entscheidende Erleichterung, um die Bürokratie zu senken. Und zwar beim Antrag auf Briefwahl: Die Mitteilung, dass man per nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe wählen möchte, kann seit 2021 ausdrücklich in Textform (also per E-Mail oder sogar Messenger, sofern der Absender erkennbar ist) erfolgen (§ 24 Abs. 1 WO).

Was ist mit dem Wahlausschreiben?

Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands handschriftlich unterzeichnet sein. Die Veröffentlichung kann dann zwar auch elektronisch (Intranet, E-Mail) erfolgen, aber das „Original“ im Archiv des Wahlvorstands muss die echten Unterschriften tragen.

Wie läuft das generell ab mit den Fristen, woher weiß man, wann/welche Fristen gesetzt werden sollen?

Die Frage ist leider etwas ungenau. Ich hoffe, die folgende Übersicht hilft, denn die einzelnen Fristen sind in der Wahlordnung geregelt:

Ereignis / Frist	Dauer	Rechtsquelle
Einspruch gegen die Wählerliste	2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens	§ 4 Abs. 1 WO
Einreichung von Wahlvorschlägen	2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens	§ 6 Abs. 1 WO
Prüfung von Wahlvorschlägen	Unverzüglich (innerhalb von 2 Arbeitstagen empfohlen)	§ 7 Abs. 2 WO
Bekanntmachung der gültigen Listen	Spätestens 1 Woche vor Beginn der Stimmabgabe	§ 10 Abs. 2 WO
Wahltag	Muss im Wahlausschreiben festgesetzt sein	§ 3 Abs. 1 WO

Tipp:

Für die Berechnung der Fristen gelten die §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), sofern die Wahlordnung nichts anderes sagt.

- Ereignistag zählt nicht mit: Wenn das Wahlausschreiben an einem Montag ausgehängt wird, beginnt die 2-Wochen-Frist am Dienstag um 0:00 Uhr zu laufen.
- Ende der Frist: Sie endet nach Ablauf des letzten Tages der Frist (meistens um 24:00 Uhr, in der Praxis mit Ende der Geschäftszeit des Wahlvorstands).
- Wochenende/Feiertag: Fällt das Ende einer Frist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, verschiebt sich das Ende der Frist auf den nächsten Werktag (§ 193 BGB).
 - *Achtung:* Dies gilt für die Einreichung von Listen, aber nicht für den Wahltag selbst.

Weiterbildung Wahlvorstand & Hilfsmittel

Darf der Arbeitgeber bei einer Beantragung einer Weiterbildung bzgl. BR-Wahl die Bearbeitung des Antrags hinauszögern / gibt es Rückmelde- und Genehmigungsfristen?

Eine gesetzliche „Genehmigungsfrist“ gibt es weder für Wahlvorstands-Schulungen noch für BR-Schulungen. Entscheidend ist aber: Der Arbeitgeber darf das Verfahren nicht durch Verzögerung faktisch aushebeln.

Wenn der Wahlvorstand rechtzeitig beschließt und den Arbeitgeber informiert, geht es also los. Der Wahlvorstand braucht keine „Genehmigung“ im Sinne einer Zustimmungserklärung. Streit gibt es meist nur über Erforderlichkeit/Angemessenheit und Kosten. Dann muss man das zügig klären.

Tipp:

Auch wenn das Gesetz keine Tageszahl nennt, hat sich in der Praxis ein klares Vorgehen bewährt:

- Rechtzeitig informieren (nicht erst „kurz vor knapp“): Termin, Anbieter, Kosten, Inhalte, warum erforderlich.
- Kurze Frist zur Rückmeldung setzen (z. B. 5 Arbeitstage) – nicht als „Gesetzesfrist“, sondern damit klar ist, dass es eilt.
- Wenn der Arbeitgeber Einwände hat: sofort klären (Alternativtermin, Kostenrahmen, Erforderlichkeit).
- Wenn der Arbeitgeber blockiert oder „auf Zeit spielt“: Arbeitsgericht anrufen (Beschlussverfahren; bei Zeitdruck ggf. einstweiliger Rechtsschutz).

Welche Weiterbildung braucht ein Wahlvorstand aus Ihrer Sicht unbedingt?

Inhaltlich würde ich – aus der Praxis – drei Bausteine als „Muss“ setzen: Erstens: Wahlrecht und Verfahren (normal oder vereinfacht). Das ist die Kernschulung: Wahlverfahren richtig bestimmen, Wählerliste korrekt führen, Fristen und Formulare beherrschen, Wahlausschreiben, Vorschlagslisten, Stimmzettel, Briefwahl, Auszählung und Ergebnisfeststellung. Wenn das sitzt, vermeiden Sie 80 % der typischen Fehler.

Zweitens: Briefwahl und “Sonderfälle” (Schicht, Außendienst, Betriebsteile, mobile Arbeit) Gerade 2026 sind das die Klassiker: automatische Briefwahl, Doppelstimmen verhindern, Wahlumschläge/Vermerke, “doch noch Urnenwahl trotz Briefwahl”.

Drittens: Anfechtungsrisiken und „Wahlkampf im Betrieb“, also Neutralität des Wahlvorstands, Umgang mit Aushängen, E-Mail/Teams/Schwarzes Brett, Gleichbehandlung der Listen, Hausrecht/Ordnung im Wahlraum – das alles muss nicht akademisch sein, aber als Handwerkszeug.

Gibt es konkret ausgearbeitete Ablaufpläne (Zeitraumen, Fristen und zu erledigende Aufgaben), die zur Vorbereitung der BR - Wahl genutzt werden können? Falls ja, wo kann ich diese herunterladen oder erwerben?

Ich empfehle Ihnen dazu, sich im ADIUVA-Onlinebereich umzuschauen. Dort stehen Ihnen diverse Artikel und Arbeitshilfen rund um die Betriebsratswahl zur Verfügung. Schauen Sie sich beispielsweise den Betriebsratswahl-Ticker an. Der ADIUVA-Onlinebereich ist in Verbindung mit einem Abonnement eines Betriebsrats-Fachinformationsdienstes von ADIUVA einsehbar. Er ist auch im Rahmen eines kostenfreien Probeabonnements bereits vollständig nutzbar. Schauen Sie sich doch einmal hier um: www.adiuva.de/shop

Alternativ kann ich Ihnen das kostenfreie WahlCockpit ans Herz legen. Das digitale Tool führt Sie Schritt für Schritt durch die Wahl, inklusive Terminplan, automatischen Berechnungen, Mustervorlagen und vielen praktischen Rechtstipps. Sie können sich hier kostenfrei registrieren: https://lpm.adiuva.de/1/15737/mbr_wahlcockpit/