

Betriebsratswahlen 2010 - Grundsätze

Vorab bemerkt:

Der Leitfaden kann eine Schulungsveranstaltung gem. § 37 Abs. 6 BetrVG nicht ersetzen.

Auch die erwähnte Rechtsprechung wird in den Seminaren mit Quellenangaben und vertiefter Analyse der Entscheidungen vermittelt.

Einführung

Die Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und die dazu erlassene Wahlordnung sind die Rechtsgrundlage für die Bildung des Betriebsrats als der betrieblichen Arbeitnehmervertretung. Seine Wahl erfolgt nach demokratischen Prinzipien. Das Wahlrecht ist diesen Zwecken zugeordnet. Es lässt sich daher nicht als bloßes Formalrecht bezeichnen.

Wahlrecht ist aber auch Formalrecht. Ohne ausreichende Kenntnisse können die komplizierten Wahlgrundlagen nicht sachgerecht umgesetzt werden. Die vorliegende Handlungsanleitung will dazu beitragen, die Betriebsratswahl sachkundig einzuleiten und durchzuführen. Sie geht dabei einen besonderen Weg: Vor der Behandlung der einzelnen Wahlphasen, angefangen von der Bildung des Wahlvorstands über die Einleitung der Wahl durch den Aushang des Wahlausschreibens bis hin zur Feststellung des Wahlergebnisses, werden ausführlich bestimmte Wahlgrundsätze behandelt; beispielsweise der Arbeitnehmerbegriff, das Minderheitengeschlecht im Wahlrecht und die Grundsätze der Fristenberechnung.

Das hat einen wichtigen Grund. Der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff etwa ist von Betriebsratswahl zu Betriebsratswahl immer problematischer geworden. Das Bundesarbeitsgericht hat eine Zwei-Komponententheorie entwickelt, nach der Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nur derjenige ist, der sowohl in den Betrieb eingegliedert ist als auch ein Arbeitsverhältnis zum Beschäftigungsarbeitgeber hat. Andererseits hat das Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001 Arbeitnehmern, die von einem anderen Arbeitgeber kommen, im Beschäftigungsbetrieb ausdrücklich das Wahlrecht gegeben, sofern sie diesem Betrieb länger als drei Monate überlassen werden (§ 7 Satz 2 BetrVG). Das führt zu dem merkwürdigen Ergebnis, dass Leiharbeiter nach dem Gesetz das aktive, jedoch nicht das passive Wahlrecht haben, aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht bei der zahlenmäßigen Größe des Betriebsrats nach § 9 BetrVG mitzählen.

Auch die Regelungen, nach denen das Minderheitengeschlecht im Betrieb eine Mindestanzahl von Betriebsratssitzen zu erhalten hat, bergen noch viele Gefahren. Das Bundesarbeitsgericht hat erklärt, dass eine unzutreffende Ermittlung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht durch den Wahlvorstand und die Durchführung der Wahl unter Zugrundelegung der unzutreffenden Anzahl von Mindestsitzen die Anfechtung der Betriebsratswahl berechtigt.

1. Wahlgrundsätze und Wahlbegriffe

1.1. Der Betriebsbegriff

Der Betriebsbegriff ist ein **Schlüsselbegriff** der Wahlgrundlagen des Betriebsverfassungsrechts. Mit ihm wird die arbeitsorganisatorische Einheit gekennzeichnet, innerhalb derer bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden. Demgegenüber spielt das **Unternehmen** als wirtschaftliche Einheit bei den Wahlgrundlagen eine weitaus geringere Rolle, wenngleich auf der Unternehmensebene der Gesamtbetriebsrat als Arbeitnehmervertretung des Betriebsverfassungsgesetzes gebildet wird. Dies geschieht, anders als beim Betriebsrat, nicht durch Wahl, sondern durch **Delegation** der Betriebsräte der einzelnen Betriebe des Unternehmens (§ 47 BetrVG).

Der Betriebsbegriff ist wesentlich durch die **Rechtsprechung** des Bundesarbeitsgerichts geprägt worden. Danach wird der Betrieb dadurch charakterisiert, dass die in ihm vorhandenen Betriebsmittel für die verfolgten **arbeitstechnischen Zwecke** zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden, wobei der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen **Leitungsapparat** gesteuert wird. Dabei müssen in dem Betrieb mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, beschäftigt sein.

Das Gesetz hat zum Betriebsbegriff allerdings einige Ergänzungen aufgenommen, um der Entwicklung in der Praxis Rechnung zu tragen. So kommt es vor, dass mehrere Unternehmen einen **gemeinsamen Betrieb** bilden. Damit dort ebenfalls betriebliche Arbeitnehmervertretungen entstehen können, erklärt § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, dass auch in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen Betriebsräte gewählt werden können, z.B. wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder wenn die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert (vgl. § 1 Abs. 2 BetrVG).

In § 4 BetrVG wird weiterhin festgelegt, dass Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht erfüllen, also wegen ihrer geringen Arbeitnehmerzahl nicht betriebsratsfähig sind, dem Hauptbetrieb zugeordnet werden.

Auch gelten Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 BetrVG als selbständige Betriebe, die einen eigenen Betriebsrat erhalten, wenn sie die Voraussetzungen zur Bildung eines Betriebsrats (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) erfüllen und **räumlich weit** vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation **eigenständig** sind.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG können die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, **mehrheitlich beschließen**, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Diese Abstimmung kann sogar formlos geschehen, so etwa auch im Umlaufverfahren. Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden (§ 4 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Abweichend vom Vorstehenden räumt das Betriebsverfassungsgesetz den **Tarifparteien** die Befugnis ein, durch Tarifverträge den Betriebsbegriff **abweichend** zu regeln. Die Grundlage dafür ist § 3 BetrVG. Dort werden die Voraussetzungen abschließend aufgezählt. Die tarifliche Regelung ist bindend.

Das Gesetz erlaubt, dass in bestimmten Fällen, in denen eine tarifliche Regelung nicht besteht, auch durch **Betriebsvereinbarung** abweichende organisatorische Grundlagen geschaffen werden können (vgl. § 3 Abs. 2 BetrVG).

1.2. Der Arbeitnehmerbegriff

Der **Arbeitnehmerbegriff** bei einer Betriebsratswahl von großer Bedeutung. Das gilt insbesondere für das **Wahlrecht** (§ 7 BetrVG), die **Wählbarkeit** (§ 8 BetrVG) und die zahlenmäßige **Größe des Betriebsrats** (§ 9 BetrVG).

Nach § 5 Abs. 1 BetrVG sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die Arbeitnehmereigenschaft gilt **unabhängig** davon, ob die Beschäftigung im Betrieb selbst, im Außendienst oder in der Form von Telearbeit durchgeführt wird. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

Bei der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nach § 9 BetrVG sind nur betriebsangehörige Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG zu berücksichtigen.

Wahlberechtigt dagegen sind gem. § 7 BetrVG auch Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers, die dem Betrieb (Beschäftigungsbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen werden, sind, wenn sie länger als drei Monate im Beschäftigungsbetrieb eingesetzt werden. Die Hauptgruppe dieser Arbeitnehmer nach § 7 Satz 2 BetrVG sind **Leiharbeiter**.

Leiharbeiter, auch im Wege der Konzernleihe, sind jedoch keine Arbeitnehmer im Sinne von § 9 BetrVG und damit bei der Zahl der zu ermittelnden Betriebsratsgröße nicht mitzählen.

Die Entscheidung wer Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG ist trifft der **Wahlvorstand** nach Abklärung der **Sach- und Rechtslage** unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

In § 5 Abs. 2 werden die Personengruppen angeführt, die ausdrücklich **nicht als Arbeitnehmer** im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne gelten, vor allem die Personengruppe, die die **Arbeitgeberposition** einnimmt. Das sind etwa Vorstandsmitglieder einer AG oder Geschäftsführer einer GmbH

Personengruppen, die nicht zu den Arbeitnehmern rechnen, werden im weiteren bestimmt in § 5 Abs. 2 Nr. 3, 4 und 5 BetrVG.

Eine besondere Rolle spielen **leitende Angestellte**. Sie haben insoweit eine Zwitterstellung, als sie zwar prinzipiell Arbeitnehmer im arbeitsvertraglichen Sinne sind, jedoch wegen ihrer **funktionalen Nähe** zum Unternehmer bzw. Arbeitgeber eine besondere betriebsverfassungsrechtliche Stellung haben. Das Betriebsverfassungsgesetz findet auf leitende Angestellte, von Ausnahmeregelungen abgesehen (vgl. § 105, § 107 Abs. 1 und 3, § 108 Abs. 2) **keine Anwendung**. Sie unterliegen auch nicht der Vertretungszuständigkeit des Betriebsrats, sondern haben das Recht, nach dem Sprecherausschussgesetz einen **Sprecherausschuss** als ihre Interessenvertretung zu wählen.

Die Begriffsabgrenzung des leitenden Angestellten wird in § 5 Abs. 3 BetrVG vorgenommen. Das Gesetz nennt **drei Gruppen** leitender Angestellter:

- selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse;
- Generalvollmacht oder Prokura;
- Wahrnehmung sonstiger Aufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt.

Die Befugnis zur **selbständigen Einstellung und Entlassung** (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG) muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken. Sie kann sich auch auf eine Betriebsabteilung beschränken, muss aber einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft umfassen und sowohl nach außen (Vertretungsbefugnis) als auch im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber in Erscheinung treten.

Generalvollmacht oder Prokura (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG) führt regelmäßig ebenfalls zur Eigenschaft als leitender Angestellter. Generalvollmacht ist die Vollmacht zum gesamten Geschäftsbetrieb oder zumindest eine solche, die die Besorgung eines wesentlichen Teils der Geschäfte umfasst. Prokura ist die gesetzlich festgelegte Vollmacht zur Vornahme aller Rechtsgeschäfte, außer der Veräußerung von Grundstücken. Zu beachten ist aber, dass keineswegs jeder Prokurist leitender Angestellter ist. Die Prokura muss sowohl im Außenverhältnis als auch im Innenverhältnis umfassend sein. Deshalb genügt die so genannte **Titelprokura** nicht, um einen Angestellten zum Personenkreis nach § 5 Abs. 3 BetrVG zu zählen.

Eine umfassende Rechtsprechung besteht zum Begriff des leitenden Angestellten, soweit er sich auf § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG bezieht. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu mehrere **Grundsätze** entwickelt, die vom Wahlvorstand zu beachten sind, wenn er prüft, ob ein Beschäftigter leitender Angestellter ist. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Angestellte muss **spezifische unternehmerische Aufgaben** wahrnehmen, die im Hinblick auf die gesamte Tätigkeit des Angestellten und die Gesamtheit der Unternehmeraufgaben erheblich sind.
- Es muss ein **erheblicher Entscheidungsspielraum** des betreffenden Angestellten bestehen, der dazu führt, dass er die unternehmerischen Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie doch zumindest maßgeblich beeinflusst.
- Die unternehmerischen Aufgaben müssen aufgrund **besonderer Erfahrungen und Kenntnisse** übertragen worden sein. Es ist weder erforderlich, noch für sich allein ausreichend, wenn der betreffende Angestellte Akademiker ist.
- Die unternehmerische Aufgabenstellung muss zu einem **Interessengegensatz** zwischen dem Angestellten und der Arbeitnehmerschaft führen. Dieser Interessengegensatz ist allerdings nur ein Indiz für den Status des leitenden Angestellten.
- Schließlich ist wichtig: Die unternehmerischen Aufgaben müssen nach **Arbeitsvertrag und Stellung** im Unternehmen oder Betrieb wahrgenommen werden. Das bedeutet, dass die tatsächlichen Verhältnisse mit den arbeitsvertraglichen Grundlagen übereinstimmen müssen.

Im Zusammenhang mit den leitenden Angestellten ist zu beachten, dass sich in den Fällen, in denen im Unternehmen ein Sprecherausschuss besteht oder im zeitlichen Zusammenhang mit der Betriebsratswahl gebildet wird, eine **Abstimmung** zwischen dem Wahlvorstand für die Betriebsratswahl und dem Wahlvorstand für die Wahl des Sprecherausschusses über die Zuordnung zu der jeweiligen Wählerliste auf der Grundlage des Verfahrens nach § 18 a BetrVG zu erfolgen hat.

1.3. Aktives Wahlrecht

Es ist zwischen der **Wahlberechtigung** (aktives Wahlrecht) und der **Wählbarkeit** (passives Wahlrecht) zu unterscheiden. Die Wahlberechtigung ist in § 7 BetrVG geregelt. Nach dieser Vorschrift sind alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die das **18. Lebensjahr** vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, die diese Altersgrenze erreichen, sind sie wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Beschäftigungsbetrieb eingesetzt werden.

Es reicht für das zur Wahlberechtigung erforderliche Alter aus, wenn der Arbeitnehmer am **Wahltag** (bei mehreren Wahltagen am letzten Tag der Wahl) das 18. Lebensjahr vollendet hat. Hat ein Arbeitnehmer somit am Wahltag (oder davor) seinen 18. Geburtstag, ist er wahlberechtigt.

Das Gesetz verlangt für das aktive Wahlrecht **keine bestimmte Dauer** der Betriebszugehörigkeit. Daher ist auch der Arbeitnehmer wahlberechtigt, der unmittelbar vor dem Wahltag in den Betrieb eingetreten ist. Zu beachten ist, dass für die Ausübung des Wahlrechts die Eintragung in die vom Wahlvorstand zu erstellende **Wählerliste** erforderlich ist (vgl. § 2 Abs. 3 WO). Wegen der Bedeutung der Wählerliste sieht die Wahlordnung ausdrücklich vor, dass **Einsprüche** gegen ihre Richtigkeit erhoben werden können (§ 4 Abs. 1, 2 WO). Selbst nach Ablauf der Einspruchsfrist sind Ergänzungen der Wählerliste möglich, so bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb (§ 4 Abs. 3 WO).

Nicht alle im Betrieb Beschäftigten haben das **aktive Wahlrecht** und können den Betriebsrat mitwählen. In dieser Hinsicht ist ebenfalls die bereits dargelegte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beachten, nach der neben der Betriebszugehörigkeit durch die Eingliederung in den Betrieb auch das Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber erforderlich ist. Eine gesetzlich festgelegte Ausnahme bilden, wie schon erwähnt, die in § 7 Satz 2 BetrVG angeführten Arbeitnehmer, die von einem **anderen Arbeitgeber** zur Arbeitsleistung überlassen werden. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Leiharbeiter, und zwar nicht nur um solche, die auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dem Betrieb überlassen worden sind. Auch auf andere entlehene Arbeitnehmer, wie etwa auf solche, die im Wege der Konzernleihe tätig werden, findet § 7 Satz 2 BetrVG Anwendung. Voraussetzung für die Wahlberechtigung ist aber immer, dass eine Beschäftigung **für länger als drei Monate** vorgesehen ist.

Nicht erforderlich ist, dass der Zeitraum von mehr als drei Monaten bereits am Wahltag verstrichen ist. Die Wahlberechtigung besteht auch, wenn der Leiharbeiter erst **wenige Tage vor der Wahl** in den Betrieb kommt, aber eine Beschäftigungsdauer von mehr als drei Monaten vorgesehen ist. Das Wahlrecht im **Stammbetrieb**, also im Betrieb des Vertragsarbeitgebers, bleibt für den Leiharbeiter von einem bestehenden Wahlrecht zum Betriebsrat im Beschäftigungsbetrieb unberührt.

Wahlberechtigt sind auch: **Aushilfsarbeitnehmer**, wenn sie regelmäßig für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten im Jahr beschäftigt werden; ferner: **Auszubildende, befristet Beschäftigte**, Arbeitnehmer, die in einem **ruhenden Arbeitsverhältnis** sind, wie in **Eternzeit** befindliche Beschäftigte; **Zivildienst-** und **Wehrdienstleistende** Arbeitnehmer und **Telearbeitnehmer**, sofern die Telearbeit nicht freiberuflich ausgeübt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Beschäftigte, deren Tätigkeit als **Arbeitsbeschäftigungsmaßnahme** gefördert wird, Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind. Sie stehen, wie das Bundesarbeitsgericht erklärt, in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber und sind in dessen Betriebsorganisation eingegliedert. Sie sind daher nicht nur nach § 7 Satz 1 BetrVG **wahlberechtigt**, sondern auch bei der **Anzahl der Betriebsratsmitglieder** nach § 9 BetrVG zu berücksichtigen.

Dagegen fallen die so genannten **Ein-Euro-Jobber**, die nach dem SGB II Arbeitsleistungen erbringen, zwar unter die Arbeitsschutzvorschriften, erhalten den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG und unter die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung, haben aber keine Arbeitnehmerrechte. Ihre Beschäftigung begründet kein Arbeitsverhältnis und sie werden auch nicht als Arbeitnehmer von Gesetzes wegen angesehen. Dass diese Personen nicht wählen und gewählt werden und bei der Berechnung der Betriebsratsgröße nicht berücksichtigt werden dürfen, entspricht nunmehr allgemeiner Auffassung.

Betriebsverfassungsrechtlich ist zwar zutreffend, dass der Betriebsrat, wenn ein Beschäftigungsverhältnis im Ein-Euro-Job aufgenommen werden soll, nach § 99 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Einstellung zu beteiligen ist. In wahlrechtlicher Hinsicht ist jedoch entscheidend, dass die Arbeitnehmereigenschaft ausdrücklich verneint wird.

Es ist bei bestimmten Beschäftigtengruppen allerdings immer sorgfältig zu prüfen, ob sie zu den Wahlberechtigten gehören oder nicht. Das gilt beispielsweise auch für **Praktikanten**. Sie sind jedenfalls dann wahlberechtigt, wenn ihnen aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermittelt werden sollen. Der Arbeitnehmereigenschaft und damit der Wahlberechtigung steht nicht entgegen, dass der berufspraktischen Ausbildung des Praktikanten eine „Schnupperphase“ vorgeschaltet wird, die eine **Probezeit** im Rahmen des Praktikums darstellt und der Praktikant seine Ausbildungsvergütung nicht vom Betrieb erhält.

In **Altersteilzeit** befindliche Arbeitnehmer sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von der Wahlberechtigung ausgeschlossen, wenn die Altersteilzeit in der **Form des Blockmodells** (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 ATG) vollzogen wird. Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass der in dieser Form der Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer nicht mehr in die Betriebsorganisation eingegliedert und seine Rückkehr in den Betrieb nicht vorgesehen ist. Mit dem Ende der aktiven Tätigkeit ende zugleich die erforderliche tatsächliche Beziehung zum Betrieb.

1.4. Passives Wahlrecht

Die Wählbarkeit (passives Wahlrecht) ist in § 8 BetrVG festgelegt. Danach sind alle Wahlberechtigten wählbar, die dem Betrieb **sechs Monate** angehört oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Dabei werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer **unmittelbar** vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 Aktiengesetz) angehört hat.

Die Wählbarkeit setzt somit das Vorliegen der Wahlberechtigung voraus. Es besteht daher eine **einheitliche Altersgrenze** für das aktive und passive Wahlrecht. Die grundsätzliche Unterscheidung zwischen dem aktiven und passiven Wahlrecht besteht darin, dass für die Wählbarkeit eine Betriebszugehörigkeit von (mindestens) sechs Monaten erforderlich ist. Der Gesetzgeber will damit erreichen, dass solche Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt werden, die einen gewissen Überblick über die **betrieblichen Verhältnisse** haben.

Zeiten, die unmittelbar vorher in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder Konzerns zurückgelegt worden sind, werden angerechnet, wobei das Merkmal „unmittelbar vorher“ **keinen nahtlosen Anschluss** verlangt. Erforderlich ist lediglich ein zeitlicher Zusammenhang. Dieser wird regelmäßig fehlen, wenn der betreffende Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem früheren Betrieb des Unternehmens bzw. Konzerns eine längere Zeit arbeitslos gewesen ist oder zwischenzeitlich ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bestanden hat.

Eine **kleinliche Beurteilung** der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist **nicht angebracht**. Tatsächliche Unterbrechungen der Tätigkeit, wie etwa wegen Krankheit oder Urlaub, sind regelmäßig unerheblich. Die Voraussetzung einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten entfällt ganz, wenn es sich um einen Betrieb handelt, der **neu gegründet** worden ist.

1.5. Mehrheitswahl und Verhältniswahl

1.5.1. Mehrheitswahl

Die Wahlgrundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes und damit auch die Wahlordnung unterscheiden zwischen der Mehrheitswahl und der Verhältniswahl. Zwischen beiden Wahlarten bestehen **gravierende Unterschiede**. Sie wirken sich insbesondere bei der Stimmabgabe und der Verteilung der Betriebsratssitze nach Durchführung der Wahl aus.

Bei der **Mehrheitswahl** hat der Wähler so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Der Wähler kann bestimmte Wahlbewerber unmittelbar wählen. Deshalb wird die Mehrheitswahl auch **Personenwahl** oder Persönlichkeitswahl genannt. Sind beispielsweise sieben Betriebsratsmitglieder zu wählen, hat der Wähler sieben Stimmen. Er kann diese Stimmen auf die einzelnen Wahlbewerber verteilen, aber jedem nur eine Stimme geben. Es können auch **weniger Stimmen** vergeben werden, aber nicht mehr. Kreuzt der Wähler mehr Wahlbewerber an, als Betriebsratsmandate zu vergeben sind, ist der Stimmzettel ungültig.

Bei der Mehrheitswahl ist die **Reihenfolge** auf dem Stimmzettel **nicht maßgebend** (Beachte: bei dem vereinfachten Wahlverfahren sind die Wahlbewerber auf dem Stimmzettel alphabetisch zu ordnen, vgl. § 34 Abs. 1 WO). Die Reihenfolge, in der die Wahlbewerber in den Betriebsrat kommen, wird durch die **Anzahl der Stimmen** festgelegt, die auf sie entfallen sind (eine andere Gewichtung kann sich aber ergeben, wenn Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts Mandate erhalten, weil sonst der Mindestanteil des Minderheitengeschlechts nach § 15 Abs. 2 BetrVG nicht erfüllt ist).

Die Mehrheitswahl kommt ausschließlich zur Anwendung, wenn das **vereinfachte Wahlverfahren** anzuwenden ist (§ 14a BetrVG), also nicht nur dann, wenn der Betriebsrat nur aus einer Person besteht. Bei dem normalen Wahlverfahren (Regelwahlverfahren), bei dem es immer um die Wahl eines mehrköpfigen Betriebsrats geht, findet die Mehrheitswahl Anwendung, wenn nur **eine (gültige) Vorschlagsliste** eingereicht wird. Werden **zwei oder mehr Listen** eingereicht, werden die Grundsätze der Verhältniswahl angewandt.

1.5.2. Verhältniswahl

Bei der Verhältniswahl, die auch als Listenwahl bezeichnet wird, muss sich der Wähler für eine der eingereichten und vom Wahlvorstand als gültig anerkannten Vorschlagslisten entscheiden. Er kann nur **eine Liste ankreuzen**. Werden zwei (oder mehr) Listen angekreuzt, ist der Stimmzettel ungültig. Für die Auszählung der Stimmen und die sich daraus ergebende Verteilung der Mandate sind zwei Eckpunkte maßgebend, und zwar die **Stimmzahlen**, die auf die einzelnen Listen entfallen sind und die **Reihenfolge**, in der die Wahlbewerber in der einzelnen Liste stehen.

Es wird dementsprechend zunächst festgestellt, wie **viele Stimmen** auf die einzelnen Listen entfallen sind. Es gilt das Prinzip, je mehr Stimmen auf die Liste entfallen sind, desto mehr Mandate erhält diese Liste. Sind die auf die einzelnen Listen durch die Stimmgewichtung entfallenen Mandate festgestellt, ist die **Reihenfolge** entscheidend, in der die jeweiligen Wahlbewerber auf der Liste stehen. Auch bei der Verhältniswahl ist zu prüfen, ob nach dem Wahlergebnis das **Minderheitengeschlecht** die ihm nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehenden **Mindestsitze** erhalten hat.

Es ist noch auf Folgendes hinzuweisen: Der Ermittlung des Wahlergebnisses bei der Verhältniswahl liegt ein **Auszählungsprinzip** zugrunde, das gegebenenfalls auch in anderen Wahlbereichen Anwendung findet, so etwa bei der Ermittlung der Mindestsitze, die dem Minderheitengeschlecht nach § 15 Abs. 2 BetrVG zustehen. Gemeint ist das **Verfahren nach d'Hondt** (Höchstteilzahlverfahren). Dazu später.

1.6. Das Minderheitengeschlecht im Wahlrecht

§ 15 Abs. 2 BetrVG schreibt zwingend vor, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der **Minderheit** ist, mindestens entsprechend seinem **zahlenmäßigen Verhältnis** im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn dieser aus drei oder mehr Mitgliedern besteht. Mit dieser Bestimmung, die mit dem BetrVerfRG 2001 geschaffen worden ist, soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu fördern.

§ 15 Abs. 2 BetrVG wird **wahltechnisch** wie folgt umgesetzt. Es ist zunächst die **Gesamtzahl** der Sitze festzustellen, die der zu wählende Betriebsrat nach § 9 BetrVG haben muss. Sodann ist zu ermitteln, wie viele dieser Sitze dem Geschlecht in der Minderheit **mindestens** zustehen. Grundlage dafür ist § 5 WO. Der Wahlvorstand hat festzustellen, welches Geschlecht von seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist. Die Feststellung geschieht nach dem Höchstzahlensystem.

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, im **Wahlausschreiben** den Anteil der Geschlechter im Betrieb anzugeben und einen Hinweis darauf, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 4 WO). Darüber hinaus ist im Wahlausschreiben neben der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder auch auf die Zahl der auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze hinzuweisen (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO).

Es besteht keine Verpflichtung, bereits bei der **Aufstellung der Wahlvorschläge** (Vorschlagslisten) den Grundsätzen des § 15 Abs. 2 BetrVG Rechnung zu tragen. Der Wahlvorstand darf daher keine Vorschläge zurückweisen, bei denen es sich um **reine „Frauenlisten“** oder **reine „Männerlisten“** handelt. Vorschlagslisten, die nicht eine ausreichende Anzahl bei den Wahlbewerbern beider Geschlechter aufweisen, können jedoch in **Nachteil** geraten, wenn das Wahlergebnis eine Korrektur erforderlich macht, weil das Minderheitengeschlecht nicht die ihm zustehenden Mindestsätze bekommen hat. Es ist daher sinnvoll, **„gemischte“ Vorschlagslisten** aufzustellen, also solche, die in ausreichender Anzahl Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber beiderlei Geschlechts enthalten.

Eine besondere Bedeutung gewinnt § 15 Abs. 2 BetrVG in den Fällen, in denen sich zeigt, dass das Wahlergebnis nicht der Mindestquote für das Minderheitengeschlecht entspricht. Die dann notwendigen Korrekturen des Wahlergebnisses sind kompliziert. Es soll daher hier nicht auf die Einzelheiten einer erforderlichen Wahlkorrektur eingegangen werden, sondern lediglich auf die **Grundsätze**, nach denen eine Korrektur zu erfolgen hat.

Es ist dabei wiederum zu unterscheiden, ob die Wahl nach den Prinzipien der **Mehrheitswahl** oder der **Verhältnisswahl** durchgeführt wurde. Erfolgte Mehrheitswahl, so werden zunächst die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze verteilt (§ 22 Abs. 1 WO). Danach erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze, und zwar unabhängig von dem Geschlecht (§ 22 Abs. 2 WO). Zu den weiteren Einzelheiten einer Korrektur bei der Mehrheitswahl.

Auf andere Weise wird bei der **Verhältnisswahl** verfahren. Es werden zunächst die zu vergebenden Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten entsprechend den ihnen zugefallenen Stimmenzahlen verteilt (§ 15 Abs. 1 WO). Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenen Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit, setzt nach § 15 Abs. 5 WO ein kompliziertes Verfahren ein, das unter Umständen sogar zu einem **„Lis-tensprung“**, also dazu führen kann, dass sich die **Sitzverteilung** zwischen den Vorschlagslisten entgegen dem ursprünglichen Wahlergebnis verschiebt.

Die dem Minderheitengeschlecht zustehende Mindestquote an Betriebsratssitzen gilt für die Amtszeit des Betriebsrats. Sie ist auch bei dem **Nachrücken von Ersatzmitgliedern** zu beachten (vgl. § 25 Abs. 2 BetrVG). Der Mindestanteil an Betriebsratssitzen nach § 15 Abs. 2 BetrVG darf also nicht unterschritten werden, es sei denn, dass ein Angehöriger des Minderheitengeschlechts als Ersatzmitglied nicht mehr zur Verfügung steht.

In bestimmten Fällen findet die Regelung des § 15 Abs. 2 BetrVG **keine Anwendung**. Das ist der Fall, wenn

- nur ein Geschlecht im Betrieb vorhanden ist oder beider Geschlechter mit genau der gleichen Anzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmern beschäftigt wird (eher die Ausnahme),
- zwar beide Geschlechter vertreten sind, aber das Minderheitengeschlecht keine Wahlbewerber stellt;
- sich zwar Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts zur Wahl stellen, aber auch nicht **eine** Stimme (Mehrheits- und Personenwahl) erhalten haben oder alle diese Bewerber nach erfolgter Wahl das Betriebsratsamt nicht annehmen;
- Betriebsratsmitglieder, die dem Minderheitengeschlecht angehören, im Laufe der Amtszeit ihr Amt niederlegen oder aus anderen Gründen ihr Mandat verlieren und Ersatzmitglieder des Minderheitengeschlechts nicht mehr zur Verfügung steht.

In allen Fällen, in denen das Geschlecht in der Minderheit die ihm zustehenden Mindestsitze nicht einnehmen kann, bleibt gleichwohl die **zahlenmäßige Größe** des Betriebsrats nach § 9 BetrVG bestehen. Die fehlenden Betriebsratssitze gehen auf Wahlbewerber bzw. nach der Wahl auf Ersatzmitglieder über, die dem Mehrheitsgeschlecht angehören.

1.7. Grundsätze der Fristenberechnung

1.7.1. Fristen des BGB als Berechnungsgrundlage

Eine Betriebsratswahl ist bei wesentlichen Wahlhandlungen mit Fristen und ihrer Berechnung verknüpft. Dabei zeigt sich in besonderem Maße, dass Wahlrecht über weite Strecken **Formalrecht** ist, das es sorgfältig zu beachten gilt. Die unzutreffende Berechnung von Fristen kann zu einer Wahlanfechtung führen.

Die Wahlordnung bringt zu den rechtlichen Grundlagen der Fristenberechnung nur einen Satz, aber er ist von **erheblicher Tragweite**. § 41 WO bestimmt: „Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung“.

Von besonderer Bedeutung für die Betriebsratswahlen sind die §§ 187 Abs. 1 und 2, 188 Abs. 1 und 2 sowie 193 BGB. Sie haben folgenden Wortlaut:

§ 187 – Fristbeginn

(1) Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.

(2) Ist der Beginn eines Tages der für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der Frist mitgerechnet. Das Gleiche gilt von dem Tage der Geburt bei der Berechnung des Lebensalters.

§ 188 – Fristende

(1) Eine nach Tagen bestimmte Frist endigt mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist.

(2) Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraume – Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr – bestimmt ist, endigt im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, im Fall des § 187 Abs. 2 mit dem Ablauf desjenigen Tages, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstage der Frist entspricht.

§ 193 – Sonn- und Feiertage; Sonnabende

Ist an einem bestimmten Tag oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungsorte staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste Werktag.

Diese Regelungen sind nicht ganz einfach zu handhaben. Das zeigt sich insbesondere beim vereinfachten Wahlverfahren mit seinen verschiedentlich **rückwärts zu berechnenden Fristen**. Es sollen deshalb mehrere Beispiele gebracht werden. Hier geht es aber zum besseren Verständnis zunächst um die Grundsätze und die Frage, welcher Sinn hinter diesen komplizierten Regelungen steckt.

Innerhalb der Fristenregelungen des BGB spielt **§ 187 Abs. 1** eine wichtige Rolle, und zwar sowohl bei vorwärts als auch bei rückwärts zu berechnenden Fristen. Als ein Beispiel dazu soll der für die Einleitung der Wahl wichtige Aushang des **Wahl-ausschreibens** genommen werden. Für das Einreichen von Vorschlagslisten (Wahlvorschlägen) wird nach § 6 Abs. 1 WO („... vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens ...“) eine **zweiwöchige Frist** vorgesehen. Es ergibt sich folgende Berechnung: Der Tag des Aushangs des Wahlausschreibens zählt nicht mit. Das ist deshalb festgelegt worden, weil dieser Tag schon teilweise verbraucht sein wird (der Wahlvorstand hängt das Wahlausschreiben im Laufe des Tages aus). Dieser Tag löst daher die Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten aus, zählt aber selbst nicht mit.

Beim Ablauf der Frist können in der betrieblichen Praxis zwei Probleme entstehen.

Das eine ist, dass nach dem BGB auch der letzte Tag voll mitzurechnen ist. Das führt dann zu Schwierigkeiten, wenn Betriebsschluss der Nachmittag oder der Abend ist. Nach **formalen Prinzipien** müsste der Wahlvorstand sich in dem Betrieb, den die Arbeitnehmer längst verlassen haben, aufhalten, um eventuell doch noch Vorschlagslisten entgegenzunehmen. Es liegt auf der Hand, dass ein solches Verfahren unsinnig wäre.

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Ausweg aufgezeigt. Es hat festgestellt, dass der Wahlvorstand am **letzten Tag** der Frist den Zeitpunkt des Endes der Einreichung von Vorschlagslisten auf den Zeitpunkt des **Endes der täglichen Arbeitszeit** festlegen kann. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass es sich um das Ende der Arbeitszeit der ganz überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebes handelt. Das Ende der Arbeitszeit liegt nach dieser Rechtsprechung nicht vor, wenn die Arbeitszeit für mehr als 20 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer noch nicht abgelaufen ist. Anders ausgedrückt: Das Ende der Arbeitszeit ist im Sinne dieser Rechtsprechung erst gegeben, wenn von 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern für mindestens 80 von ihnen der Arbeitsschluss erreicht ist. Sind es mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt noch arbeiten, kann der Wahlvorstand diesen Zeitpunkt nicht als das Ende der Einreichung von Vorschlagslisten festsetzen. Erforderlich ist natürlich, wenn der Wahlvorstand das Ende der Einreichung von Vorschlagslisten mit dem Betriebsschluss zusammenlegt, ein **ausdrücklicher Hinweis** im Wahlausschreiben auf das Ende der Vorschlagseinreichung, und zwar der genauen Uhrzeit.

Das andere Problem kann sich dadurch ergeben, dass das Ende einer Frist, hier beispielhaft das Ende der Einreichung von Vorschlagslisten im normalen Wahlverfahren, auf einen **Feiertag** (oder Sonnabend bzw. Sonntag) fällt. Ist das der Fall, endet die Frist erst am nächsten Werktag.

Etwas anderes ergibt sich, wenn an einem solchen Tage – Feiertag, Sonnabend, Sonntag – im Betrieb gearbeitet wird. Sofern der Sonntag oder Feiertag nicht auf das Fristende, sondern auf einen Tag **innerhalb der Frist** fällt, spielt das keine Rolle.

Es ist zu beachten, dass die Wahlordnung nicht nur Wochenfristen enthält, sondern auch von **Arbeitstagen** spricht (vgl. etwa § 6 Abs. 5 und 7, § 8 Abs. 2 WO). Arbeitstag ist jeder Tag, an dem die Arbeitnehmer arbeiten, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob es sich um einen Werktag oder einen Sonn- oder Feiertag handelt. Im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitstage solche Tage, an denen **die ganz überwiegende Mehrheit** der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht. Danach liegt ein Arbeitstag auch an einem Sonnabend, Sonn- oder Feiertag vor, wenn von 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern mindestens 80 wahlberechtigte Arbeitnehmer arbeiten und lediglich 20 nicht. Sind es mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, die nicht arbeiten, handelt es sich um keinen Arbeitstag im Sinne der Wahlordnung. Der Begriff Arbeitstag kann somit auch bedeutsam werden, wenn das **Ende** von nach Arbeitstagen berechneten Fristen auf einen Feiertag, Sonnabend oder Sonntag fällt, an dem die ganz überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer arbeitet. Der Fristablauf tritt dann entgegen § 193 BGB ein, und zwar auch für die Arbeitnehmer, die als Minderheit an diesem Tag nicht arbeiten.

Die Berechnung des Arbeitstages kann in **Schichtbetrieben** zu Problemen führen. Hierzu ein Beispiel einer nach Arbeitstagen berechneten Frist. Nach § 6 Abs. 5 WO zählt die Unterschrift eines Arbeitnehmers, der eine Vorschlagsliste mit unterzeichnet und sie damit stützt, nur auf einer Liste. Hat er mehrere Listen unterzeichnet, hat ihn der Wahlvorstand aufzufordern, sich zu erklären, auf welcher Liste er seine Unterschrift aufrecht erhalten will. Dafür besteht eine Frist von **drei Arbeitstagen** (§ 6 Abs. 5 WO).

Handelt es sich in einem solchen Fall um einen in Schicht arbeitenden Arbeitnehmer, muss er, wie in Tagschicht tätige Arbeitnehmer auch, von der **vollen Frist** Gebrauch machen können. Das Bundesarbeitsgericht erklärt dementsprechend, dass die Frist von drei Arbeitstagen erst abgelaufen ist, wenn **drei volle Schichten** geleistet worden sind. Das Bundesarbeitsgericht ist dabei, um dem Sinn des § 187 Abs. 1 BGB voll Rechnung zu tragen, sehr konsequent. Der Tag des Zugangs der Mitteilung des Wahlvorstands bei einem Schichtarbeiter mit der Aufforderung um Erklärung nach § 6 Abs. 5 WO werde nicht mitgezählt, und zwar unabhängig davon, ob ihm die Mitteilung vor Schichtbeginn oder während der angebrochenen Schicht zugeht.

1.7.2. Fristen des normalen Wahlverfahrens

Nach dem Aufzeigen der Grundsätze sollen nunmehr einige Beispiele zur Fristenberechnung gebracht werden; zunächst zum normalen Wahlverfahren, das bis auf wenige Ausnahmen vorwärts zu berechnende Fristen kennt.

Beispiel 1: Einreichung von Vorschlagslisten

Auf den Aushang des Wahlausschreibens, der gleichzeitig dessen Erlass bedeutet, und auf die dann laufende Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten ist bereits bei den Grundsätzen hingewiesen worden. Dabei sei hier zusätzlich angemerkt, dass zur Berechnung der Frist nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO der Aushang des letzten Exemplars des Wahlausschreibens maßgebend ist, sofern – was häufig der Fall sein wird – mehrere Ausfertigungen zum Aushang kommen.

Ebenfalls erwähnt worden ist, dass bei der Frist von zwei Wochen zur Einreichung von Vorschlagslisten der Tag des Aushangs des Wahlausschreibens nicht mitzählt. Die Frist beginnt somit am nächsten Tag zu laufen. Die Woche hat sieben Tage. Wenn nunmehr (bei zwei Wochen) vierzehn Tage verstrichen sind, ist genau der Tag erreicht, der seiner Benennung dem Tage des Aushangs des Wahlausschreibens entspricht: Ist das Wahlausschreiben an einem Montag erlassen worden, endet die Frist nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO an dem Montag der übernächsten Woche. Ist der Erlass des Wahlausschreibens an einem Freitag, läuft die Einreichungsfrist am Freitag der übernächsten Woche ab (am Arbeitsschluss, sofern im Wahlausschreiben bekannt gegeben).

Es kann sein, dass das Ende der Frist auf einen Feiertag fällt, wie beispielsweise:

Aushang des Wahlausschreibens: Freitag, 19. März 2010

(normaler) Ablauf der Einreichungsfrist: Freitag, 02. April 2010

Am 02. April 2010 läuft die Frist nach § 193 BGB aber nicht ab, weil es sich um einen Feiertag handelt (Karfreitag). Die Frist läuft aber auch nicht am Sonnabend und nicht am Ostersonntag bzw. Ostermontag ab, sondern erst am nächsten Werktag, also Dienstag, den 06. April 2010. Dieses Beispiel ist sicherlich extrem, macht aber auch deutlich, worauf zu achten ist.

Beispiel 2: Einspruch gegen die Wählerliste

Hier ergibt sich keine Besonderheit gegenüber der Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten. Die Einspruchsfrist beträgt ebenfalls zwei Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens (§ 4 Abs. 1 WO). Es kann insoweit auf die Ausführungen zum Fristablauf für die Einreichung von Vorschlagslisten hingewiesen werden. Eine Besonderheit gibt es insoweit, als auch hier Einspruch Einlegende die Frist voll ausschöpfen können, der Wahlvorstand aber eine Entscheidung über den Einspruch zu treffen hat, die dem Einspruch einlegenden Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen ist. Das hat zwar unverzüglich zu geschehen, aber der Bescheid über den Einspruch kann nach dem Fristende liegen. Er muss allerdings dem betreffenden Arbeitnehmer spätestens am Tage vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen (§ 4 Abs. 2 Satz 5 WO).

Beispiel 3: Beseitigung heilbarer Mängel bei Vorschlagslisten

Die Wahlordnung geht davon aus, dass Vorschlagslisten heilbare Mängel aufweisen können (§ 8 Abs. 2 WO). Die Beseitigung der Mängel hat innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen zu erfolgen. Fordert der Wahlvorstand beispielsweise den Listenvertreter einer solchen Liste an einem Dienstag auf, die Mängel zu beseitigen, setzt der Dienstag zwar die Frist in Lauf. Dieser Tag zählt nach § 187 Abs. 1 BGB jedoch nicht mit. Die Frist läuft am Freitag ab, sofern es sich nicht um einen Feiertag handelt (wobei der Fristablauf dann eintritt, wenn an diesem Feiertag die ganz überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb der Arbeit nachgeht).

Beispiel 4: Benachrichtigung der Gewählten

Wiederum besteht eine Frist von drei Arbeitstagen. Sie bezieht sich diesmal aber auf die nach § 17 WO erforderliche Erklärungsfrist der gewählten Bewerber. Sie haben drei Arbeitstage Zeit, sich zu erklären, ob sie die Wahl ablehnen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 WO). Hier besteht manchmal die Gefahr, dass das Ende der Frist auf ein Wochenende fällt, wie beispielsweise:

Zugang der Mitteilung nach § 17 Abs. 1 WO: Mittwoch, 5.5.2010

(normaler) Ablauf der Erklärungsfrist: Sonnabend, 8.5.2010

Am 8.5.2010 endet die Erklärungsfrist wegen § 193 BGB nicht, es sei denn, dieser Tag wäre für den Betrieb ein Arbeitstag. Ist der Tag kein Arbeitstag, läuft die Erklärungsfrist erst am nächsten Werktag, also am Montag, den 10.5.2010, ab.

Bei dem normalen Wahlverfahren gibt es nur wenige Fristen, die rückwärts zu berechnen sind (z.B. § 3 Abs. 1 WO zum Erlass des Wahlausschreibens). Es kann insoweit auf die Ausführungen zur Berechnung solcher Fristen beim vereinfachten Wahlverfahren hingewiesen werden.

1.7.3. Fristen des vereinfachten Wahlverfahrens

Das vereinfachte Wahlverfahren kennt nicht nur rückwärts zu berechnende Fristen. Es gibt sogar die Festlegung von Fristen, deren Dauer der Wahlvorstand nach seinem Ermessen zu treffen hat.

Beispiel 5: Einladung zur ersten Wahlversammlung (zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren)

Die Einladung zur ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands (§ 17a Nr. 3 BetrVG) muss mindestens sieben Tage vor dem Tag der Wahlversammlung erfolgen. Der Tag der Einladung wird nicht mitgerechnet (§ 187 Abs. 1 BGB).

1. Wahlversammlung: Mittwoch, 7.4.2010

Einladung spätestens: Dienstag, 30.3.2010

Da der Tag der Wahlversammlung (Mittwoch) nicht mitgerechnet wird, endet die rückwärts zu berechnende Frist am Mittwoch der Woche zuvor, und zwar um 0 Uhr. Daher hat die Einladung am Dienstag der Vorwoche zu erfolgen (oder etwas früher).

Beispiel 6: Wahl des Betriebsrats in der zweiten Wahlversammlung (zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren)

Die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats hat eine Woche nach der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats stattzufinden (§ 14a Abs. 1 Satz 4 BetrVG).

1. Wahlversammlung: Dienstag, 30.3.2010

2. Wahlversammlung: Mittwoch, 7.4.2010

Bei der Berechnung der Frist ist auch hier genau auf die gesetzliche Formulierung zu achten. Die zweite Wahlversammlung hat nicht eine Woche **vor** Ablauf der ersten Versammlung stattzufinden, sondern **nach** Ablauf einer Woche. Der Tag der ersten Versammlung, ein Dienstag, zählt nicht mit. Die Wochenfrist läuft am Dienstag der darauffolgenden Woche (nach sieben Tagen) ab (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 erste Alternative BGB). Nach Ablauf der Frist findet die zweite Versammlung statt.

Beispiel 7: Fristende zur Einreichung von Wahlvorschlägen (vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren)

Bei dem vereinfachten einstufigen Wahlverfahren sind anders als im zweistufigen Verfahren die Wahlvorschläge spätestens eine Woche **vor** der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand einzureichen (§ 36 Abs. 5 WO). Das führt beispielhaft zu folgendem Fristverlauf:

Wahlversammlung: Mittwoch, 31.3.2010

Wahlvorschläge (spätester Termin): Dienstag, 23.3.2010

Auch bei diesem Beispiel einer rückwärts zu berechnenden Frist gilt: Der Donnerstag als Tag der Wahlversammlung zählt nicht mit (§ 187 Abs. 1 BGB). Ab Mittwoch sieben Tage zurückgerechnet endet die Wochenfrist am Donnerstag der Vorwoche um 0 Uhr. Die Wahlvorschläge sind also bis spätestens Mittwoch der Woche **vor** der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (23.3.2010) einzureichen (Arbeitsschluss).

Beispiel 8: Fristdauer zur Einreichung von Wahlvorschlägen (vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren)

Hier zeigt sich ein besonderes Fristenproblem, dass in der Praxis zu Schwierigkeiten führen kann und mit dem Beispiel 7 zusammenhängt. Während das Fristende zur Einreichung von Wahlvorschlägen im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren durch die Wahlordnung vorgegeben ist (vgl. Beispiel 7), ist der Fristbeginn nicht festgelegt. Das ist darauf zurückzuführen, dass der Wahlvorstand im einstufigen Wahlverfahren auf Grund verschiedener Fallkonstellationen bestellt werden kann und sich dadurch verschiedene Zeitabläufe zur Durchführung der Betriebsratswahl ergeben können. Es besteht keine gesetzliche Frist zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens (Beginn der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge) und dem Ende der Einreichungsfrist.

In Anlehnung an § 28 Abs. 1 Satz 2 WO wird eine Frist von sieben Tagen zur Einreichung von Wahlvorschlägen allgemein als ausreichend angesehen. Die Frist in § 28 Abs. 2 WO betrifft zwar das zweistufige Wahlverfahren. In der genannten Vorschrift muss im zweistufigen Verfahren die Einladung zur Wahl des Wahlvorstands, in der nach dessen Wahl zugleich Wahlvorschläge gemacht werden können, sieben Tage vor dieser Wahlversammlung erfolgen. Die Wähler haben somit eine Woche Zeit, sich auf Wahlvorschläge vorzubereiten.

Die Fristdauer von einer Woche zur Einreichung von Wahlvorschlägen wird sich aber im einstufigen Wahlverfahren nicht immer halten lassen. Sie sollte jedoch, um Anfechtungen zu vermeiden, nicht zu kurz sein. Es ist bereits arbeitsgerichtlich entschieden worden, dass eine Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen von ein bis zwei Tagen oder gar von nur wenigen Stunden nicht ausreichend ist und die Anfechtung der Wahl begründen kann.

Beispiel 9: Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe (einstufiges und zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren)

Die für das vereinfachte Wahlverfahren charakteristische nachträgliche schriftliche Stimmabgabe – im normalen Wahlverfahren gibt es die Briefwahl nicht nachträglich – führt bei ihrer Anwendung zu erheblichen Problemen (vgl. auch Beispiel 10) Der Antrag ist spätestens drei Tage (die Wahlordnung spricht nicht von Arbeitstagen!) vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand zu stellen (§ 35 Abs. 1 Satz 2 WO; § 36 Abs. 4 WO).

Versammlung zur Betriebsratswahl: Montag, 10.5.2010

Spätester Antrag nachträgliche schriftliche Stimmabgabe: Donnerstag, 6.5.2010

Der Tag Wahlversammlung (Montag) zählt nicht mit (§ 187 Abs. 1 BGB). Die Frist wird von Sonntag an zurückgerechnet. Es spielt keine Rolle, dass die Frist am Sonntag beginnt. Anders wäre es nach § 193 BGB, wenn der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag bzw. Sonnabend oder Freitag fallen würde. Der letzte Tag ist der Freitag der Vorwoche, 0 Uhr. Der Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ist bis spätestens Donnerstag der Vorwoche zu stellen.

Beispiel 10: Stimmauszählung bei nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe (einstufiges und zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren)

Kommt es zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe, kann der Wahlvorstand nicht unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe in der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats die Stimmauszählung vornehmen. Der Wahlvorstand hat vielmehr am Ende der Wahlversammlung die Wahlurne zu versiegeln und aufzubewahren (§ 34 Abs. 2 WO).

Der Wahlvorstand hat zwar, wenn es aufgrund von Anträgen zur nachträglichen Stimmabgabe kommt, Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung bekannt zu machen (§ 35 Abs. 2 WO). Es legen jedoch weder das Gesetz noch die Wahlordnung eine bestimmte Frist fest, die zwischen der Wahlversammlung, in der der Betriebsrat gewählt wird, und der nachträglichen Stimmauszählung entsteht. Der Wahlvorstand hat insoweit einen Ermessensspielraum. Er hat die Frist so zu bemessen, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedingungen und der normalen Postlaufzeit eine ordnungsgemäße schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) möglich ist. Angemessen erscheint, obwohl es dazu noch keine arbeitsgerichtlichen Entscheidungen gibt, eine Frist von vier Tagen nach der Wahlversammlung.

1.8. Anwendung der IuK-Technik

Die Wahlordnung sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, die im Betrieb vorhandene **Informations- oder Kommunikationstechnik** (IuK-Technik) für die Betriebsratswahl einzusetzen. Bei folgenden Wahlhandlungen legt das die Wahlordnung fest:

- Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung (§ 2 Abs. 4 Satz 3, 4 WO);
- Bekanntmachung des Wahlausschreibens im normalen Wahlverfahren (§ 3 Abs. 4 Satz 3, 4 WO);
- Einladung zur Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren (§ 28 Satz 4 WO);
- Bekanntmachung des Wahlausschreibens im vereinfachten Wahlverfahren (§ 31 Abs. 2, § 36 Abs. 3 WO).

Zu beachten ist, dass die Wahlordnung vorsieht, dass die vorstehend angeführten Wahlhandlungen bzw. Bekanntmachungen **alternativ oder kumulativ** mittels der im Betrieb vorhandenen IuK-Technik bekannt gemacht werden können. Eine Bekanntmachung **ausschließlich** in elektronischer Form ist aber nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können (vgl. § 2 Abs. 4 Satz 4 WO). Daher kommt beispielsweise eine Bekanntmachung der Wählerliste oder des Wahlausschreibens ausschließlich in elektronischer Form nur dann in Betracht, wenn jeder Arbeitnehmer des Betriebs Zugriff auf einen PC mit betrieblichem Netzzugang (Intranet) hat. Es wird teilweise sogar die Meinung vertreten, dass alle Arbeitnehmer entweder Zugang durch einen eigenen PC haben müssen oder zu einem für alle Arbeitnehmer allgemein zugänglichen PC nebst Bedienungsanleitung.

Bei einer ausschließlichen elektronischen Form muss überdies sichergestellt sein, dass jede **Änderung und Ergänzung** gleichfalls auf elektronischem Wege bekannt gemacht wird, und zwar ausschließlich durch den Wahlvorstand. Dabei wird mit Hilfe eines Passwortes zu gewährleisten sein, dass ausschließlich die Mitglieder des Wahlvorstands Zugriffs- und Änderungsrechte für die entsprechenden Intranet-Seiten haben. Deshalb wird die **ausschließliche Veröffentlichung** von Bekanntmachungen des Wahlvorstands in elektronischer Form in der Praxis die **Ausnahme** sein.

Nützlich kann es dagegen sein, von der in der Wahlordnung vorgesehenen Möglichkeit einer **ergänzenden Bekanntmachung** etwa der Wählerliste und des Wahlausschreibens Gebrauch zu machen. Die zusätzliche elektronische Bekanntmachung kann einer **Vereinfachung** dienen. Auf diesem Wege kann auch sichergestellt werden, dass bestimmte Arbeitnehmergruppen, die außerhalb des Betriebs tätig sind, relativ schnell, etwa durch **E-Mail**, von dem Wahlausschreiben oder der Wählerliste erfahren und nicht erst die betrieblichen Stellen, an denen die Bekanntmachungen aushängen, aufsuchen müssen. Es soll in diesem Zusammenhang angemerkt werden, dass neben der ergänzenden Bekanntmachung in elektronischer Form das Auslegen der Wählerliste und der Wahlordnung an allgemein zugänglichen Stellen im Betrieb erforderlich ist.

Will der Wahlvorstand die genannten Unterlagen bzw. Bekanntmachungen in elektronischer Form zusätzlich veröffentlichen, ist der **Arbeitgeber** verpflichtet, die im Betrieb vorhandenen Möglichkeiten **zur Verfügung** zu stellen. Das ergibt sich bereits aus der allgemeinen Verpflichtung des Arbeitgebers, den Wahlvorstand bei der Wählerliste zu unterstützen. Der Wahlvorstand hat dabei auch Anspruch darauf, dass ihm die Mailing-Liste der Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung gestellt wird, es sei denn, der Wahlvorstand will die elektronische Bekanntmachung von vornherein auf bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie etwa Außendienstmitarbeiter, begrenzen. Dann bezieht sich die Zur Verfügung Stellung nur auf die entsprechende Arbeitnehmergruppe.

Mit den in der Wahlordnung genannten Fällen einer zusätzlichen Bekanntmachung von Wahlhandlungen bzw. Aushängen in elektronischer Form sind **keine abschließenden Regelungen** getroffen worden. Der Wahlvorstand kann sich in bestimmten Fällen darüber hinaus ebenfalls der **luK-Technik** bedienen. So kann es nicht zweifelhaft sein, dass der Wahlvorstand, wenn er das Wahlausschreiben zusätzlich zum Aushang in elektronischer Form bekannt gemacht hat, die erforderlichen Berichtigungen oder Ergänzungen in gleicher Weise der Belegschaft zur Kenntnis bringen kann. Er wird auch Mitteilungen an Wahlberechtigte mit **besonderen Wahlfunktionen**, wie etwa Listenvertreter, in elektronischer Form machen können, wenn dadurch gegenüber anderen Listenvertretern, keine Benachteiligung in zeitlicher Hinsicht eintritt.

Es ist nach der geltenden Wahlordnung dagegen rechtlich nicht zulässig, die **gesamte Betriebsratswahl** mit der luK-Technik durchzuführen. Das gilt auch für die **elektronische Stimmabgabe**, also die Stimmabgabe mit **virtuellem Stimmzettel**. Ein wesentlicher Einwand liegt darin, dass in einem solchen Fall die Wahl außerhalb des Wahlraums und damit nicht unter der Aufsicht des Wahlvorstands erfolgt. Die Überwachungs- und Kontrollpflicht des Wahlvorstands besteht nicht nur darin, sicherzustellen, dass die Wahl geheim erfolgen kann. Sie muss auch **unbeeinflusst** vorgenommen werden können. Das ist nicht garantiert, wenn die Wahl am Arbeitsplatz mit dem PC vorgenommen wird.

Dem kann nicht mit dem Einwand begegnet werden, auch bei der Briefwahl (§ 25 WO) erfolge die Stimmabgabe **außerhalb des Wahlraumes**. Die Briefwahl ist nur dadurch gerechtfertigt, dass das Wahlrecht das **höherrangige Recht** gegenüber der Sicherung der Wahl durch den sonst vorgeschriebenen Ablauf der Stimmabgabe ist. Die schriftliche Stimmabgabe ist die **Ausnahmeregelung**. Ein weiterer Einwand ist, dass nach der geltenden Wahlordnung eine öffentliche Stimmauszählung zu erfolgen hat (§ 13 WO). Bei der elektronischen Stimmabgabe können die Wähler dagegen die Stimmauszählung nicht verfolgen.

2. Einleitung und Durchführung der Wahl

2.1. Bildung des Wahlvorstands

Gesetz und Wahlordnung gehen davon aus, dass die Betriebsratswahl ordnungsgemäß nur dann erfolgen kann, wenn sie von einem **Wahlvorstand eingeleitet und durchgeführt** wird. Dessen Bestellung erfolgt, wenn im Betrieb bereits ein Betriebsrat besteht, grundsätzlich durch den **noch amtierenden Betriebsrat**, dessen Amtszeit abläuft. Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder besteht im Betrieb kein Betriebsrat, kann der Wahlvorstand durch den **Gesamt- oder Konzernbetriebsrat** eingesetzt werden (§ 16 Abs. 3, § 17 Abs. 1 BetrVG). Darüber hinaus besteht die gesetzliche Möglichkeit, ihn durch eine **Betriebsversammlung** (§ 17 Abs. 2, 3 BetrVG) zu wählen (im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren durch eine Wahlversammlung). Findet eine Betriebsversammlung nicht statt, wird der Wahlvorstand auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft durch das Arbeitsgericht eingesetzt (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

Wenn bei der Normalvariante der Wahlvorstand durch Beschluss des noch bestehenden Betriebsrats bestellt wird, hat das spätestens **zehn Wochen vor Ende der Amtszeit** des noch amtierenden Betriebsrats zu geschehen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Es empfiehlt sich allerdings, den Wahlvorstand etwas **früher** zu bestellen, etwa 12 bis 14 Wochen vor Ablauf der Amtszeit, um auftretenden zeitlichen Schwierigkeiten zu begegnen und **betriebsratslose Zeiten** zu vermeiden.

Ist ein Betriebsrat **außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums** zu wählen, weil einer der Fälle des § 13 Abs. 2 BetrVG vorliegt, beginnt die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats mit der **Bekanntgabe des Wahlergebnisses** (§ 21 Satz 2 BetrVG). Zu beachten ist, dass sich durch eine Wahl, die nicht im gesetzlichen Wahlzeitraum erfolgt, die Amtszeit des „zwischen durch“ gewählten Betriebsrats **verlängern** oder **verkürzen** kann. So ist ein Betriebsrat, der am 1. März 2010, also am Beginn des regelmäßigen Wahlzeitraums, noch nicht ein Jahr im Amt ist, erst bei den übernächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen (2014) neu zu wählen.

In kleineren Betrieben wird es häufig ausreichen, einen Wahlvorstand zu bilden, der aus **drei Mitgliedern** besteht, wobei der bestellende Betriebsrat eines von ihnen als Vorsitzenden zu bestimmen hat. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann erhöht werden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist (beachte: im vereinfachten Wahlverfahren darf der Wahlvorstand nur aus drei Mitgliedern bestehen. Eine Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder wird vor allem in größeren Betrieben oder bei Betrieben mit zahlreichen ausgelagerten Betriebsteilen (Filialen) erforderlich sein. Es ist immer eine **ungerade Zahl** von Wahlvorstandsmitgliedern zu nehmen. Für jedes Wahlvorstandsmitglied kann für den Fall seiner Verhinderung ein **Ersatzmitglied** bestellt werden. Es ist zulässig, dass ein Ersatzmitglied auch für mehrere Wahlvorstandsmitglieder bestellt wird.

Nach § 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG kann jede im **Betrieb vertretene Gewerkschaft** einen Betriebsangehörigen als **nicht stimmberechtigtes Mitglied** in den Wahlvorstand entsenden. Das gilt aber nur, wenn nicht bereits ein Mitglied dieser Gewerkschaft als stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied vorhanden ist. Eine Gewerkschaft ist im Betrieb vertreten, wenn ihr mindestens ein Arbeitnehmer als Mitglied angehört.

Sind im Betrieb weibliche und männliche Arbeitnehmer vorhanden, sollen **beide Geschlechter** dem Wahlvorstand angehören (§ 16 Abs. 1 BetrVG). Das ist allerdings nicht zwingend vorgeschrieben. Ist beispielsweise keine Frau bereit, Mitglied des Wahlvorstands zu werden, so bedeutet das keine fehlerhafte Zusammensetzung des Wahlvorstands.

Dem Wahlvorstand können auch **Mitglieder** des noch amtierenden **Betriebsrats** angehören. Zulässig ist es auch, dass **Wahlbewerber** zugleich Wahlvorstandsmitglieder sind.

2.2. Wahlhandlungen vor der Stimmabgabe

2.2.1. Die Wählerliste, Erstellung und Auslegung

Die Tätigkeit des Wahlvorstands vollzieht sich grundsätzlich in der Form von **Sitzungen**. Das gilt insbesondere für Beratungen und erforderliche Entscheidungen. Für die Wirksamkeit eines Beschlusses ist die **einfache Mehrheit** erforderlich, aber auch ausreichend. An der Beschlussfassung nehmen nur die **stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder** teil (§ 1 Abs. 3 Satz 1 WO). **Stimmhaltungen** gelten als Ablehnung.

Der Wahlvorstand kann sich eine **schriftliche Geschäftsordnung** geben. Diese kann insbesondere enthalten: Form der Einladungen zu den Sitzungen; Übertragung bestimmter laufender Geschäfte an stimmberechtigte Wahlvorstandsmitglieder, wie beispielsweise die Einsichtgewährung in die Wählerliste oder Entgegennahme von Einsprüchen gegen die Richtigkeit der Wählerliste sowie Entgegennahme von Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten) im Wahlvorstandsbüro. Geht es aber darum, die Wählerliste zu ergänzen oder eingebrachte Wahlvorschläge auf ihre Richtigkeit zu überprüfen, ist das Sache des gesamten Wahlvorstands.

Sitzungen des Wahlvorstands finden prinzipiell während der **Arbeitszeit** statt. Den Mitgliedern darf weder in entgeltmäßiger Hinsicht noch sonst ein Nachteil entstehen. Die **Kosten**, die der Wahlvorstand durch seine Tätigkeit verursacht, hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 20 Abs. 3 BetrVG). Wahlvorstandsmitglieder haben nach § 103 BetrVG einen **Kündigungs- und Versetzungsschutz**.

Der Wahlvorstand kann bei der Stimmabgabe und der Stimmauszählung **Wahlhelfer** hinzuziehen (§ 1 Abs. 2 Satz 2 WO). Es muss sich dabei um wahlberechtigte Arbeitnehmer handeln. Auch die Wahlhelfer unterliegen dem Schutz des § 20 BetrVG. Ihnen ist ein Entgeltausfall vom Arbeitgeber zu ersetzen.

Mit der Bestellung des Wahlvorstands ist die Betriebsratswahl noch nicht eingeleitet. Das geschieht erst mit dem **Aushang des Wahlausschreibens**. Vor dessen Aushang hat der Wahlvorstand noch einige Vorbereitungen zu treffen. Dazu gehört neben der Feststellung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und der Ermittlung der Mindestzahl der Betriebsratssitze, die auf das Minderheitengeschlecht entfallen, wesentlich die Aufstellung der **Wählerliste**. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für den weiteren Fortgang der Wahlhandlungen.

Die Wählerliste ist die Aufstellung eines **Wählerverzeichnisses**. Sie muss spätestens bei Erlass des Wahlausschreibens fertig sein, weil dieses Verzeichnis ab diesem Zeitpunkt auszulegen ist. In der Wählerliste sind alle **Wahlberechtigten** aufzuführen. Die Wahlberechtigung ergibt sich aus § 7 BetrVG. Die Wählerliste ist **getrennt nach den Geschlechtern** aufzustellen. Die wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Es handelt sich dabei um eine **Sollvorschrift**, die dazu dient, die Wahlberechtigten identifizierbar und unterscheidbar zu machen. Eine andere Reihenfolge ist zulässig, wenn sie betrieblich **zweckmäßiger** ist. Das kann zum Beispiel eine Reihenfolge nach der Personalnummer oder der Schichtnummer sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch **Leiharbeitnehmer** wahlberechtigt, und zwar dann, wenn sie dem Beschäftigungsbetrieb länger als drei Monate überlassen worden sind (§ 7 Satz 2 BetrVG). Sie haben aber nur das **aktive Wahlrecht**. Das passive Wahlrecht, also das Recht für den Betriebsrat zu kandidieren, besitzen sie jedenfalls dann nicht, wenn es sich um Leiharbeitnehmer im Sinne des § 14 Satz 2 Satz 1 AÜG, also um **gewerbsmäßige Leiharbeit**, handelt. Deshalb bestimmt die Wahlordnung, dass die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG **nicht passiv Wahlberechtigten** in der Wählerliste kenntlich zu machen sind (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WO). Das hängt damit zusammen, dass die Wähler durch eine Einsichtnahme in die Wählerliste in die Lage versetzt werden, Wahlvorschläge aufzustellen. Sie sollen daher wissen, ob es wahlberechtigte Arbeitnehmer gibt, die nicht wählbar sind.

Der **Arbeitgeber** hat die zur Anfertigung einer ordnungsgemäßen Wählerliste erforderlichen **Auskünfte** zu erteilen und die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 2 Abs. 2 WO). Dazu gehört auch, dass der Wahlvorstand feststellen kann, wer zu den **leitenden Angestellten** nach § 5 Abs. 3 BetrVG gehört. Eine Auskunftspflicht hat der Arbeitgeber ferner bei der Frage, ob und inwieweit im Betrieb Beschäftigte als **freie Mitarbeiter** oder im Rahmen eines **Werkvertrages** tätig sind. Der Wahlvorstand muss prüfen, ob in bestimmten Fällen die **Arbeitnehmereigenschaft** vorliegt, weil solche Personen in den Betrieb eingegliedert sind, dem Betriebszweck dienen und den Weisungen des Arbeitgebers unterliegen. Der Wahlvorstand hat insoweit ein **eigenes Prüfungsrecht** und auch eine **Prüfungspflicht**.

Die Eintragung in die Wählerliste ist **formelle Voraussetzung** für die Ausübung des Wahlrechts. Deshalb sieht die Wahlordnung ausdrücklich vor, dass die Wählerliste (Kopie) zuzüglich der Wahlordnung vom Tage der Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur **Einsichtnahme auszulegen ist** (§ 2 Abs. 4 Satz 1 WO). Gegen die Richtigkeit der Wählerliste können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **Einspruch** einlegen. Die Wählerliste ist insbesondere unrichtig, wenn wahlberechtigte Beschäftigte nicht aufgeführt oder nicht wahlberechtigte Beschäftigte aufgenommen worden sind.

Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können nur vor Ablauf von **zwei Wochen** seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden (§ 4 Abs. 1 WO). Der Wahlvorstand hat über den Einspruch unverzüglich zu entscheiden (§ 4 Abs. 2 WO). Nach dem Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand nochmals prüfen, ob die Wählerliste **vollständig** ist. Sie kann allerdings nach Ablauf der Einspruchsfrist nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten (beispielsweise der falsch geschriebene Name eines Wahlberechtigten), in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Tage vor Beginn der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden (§ 4 Abs. 3 WO).

2.2.2. Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder

Eine der ersten Amtshandlungen des Wahlvorstands besteht darin, neben der Aufstellung der Wählerliste auch die **zahlenmäßige Größe des Betriebsrats** festzustellen. Sie bestimmt sich nach § 9 BetrVG und damit nach der Zahl der in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Die in § 9 BetrVG enthaltene Staffelung beginnt mit fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, wobei diese Anzahl zugleich eine der **zwingenden Voraussetzungen** für die Bildung eines Betriebsrats ist (vgl. § 1 BetrVG). Ab der vierten Stufe, also ab 101 Arbeitnehmer kommt es auf die **Wahlberechtigung** nicht mehr an. Einen Zwischenschritt bedeutet die dritte Stufe, in der festgelegt wird, dass der Betriebsrat aus fünf Mitglieder zu bestehen hat, wenn in dem Betrieb 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer bis 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Damit in dieser dritten Stufe ein aus fünf Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt werden kann, müssen wenigstens 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb sein.

Bei den ersten Stufen, bei denen es auf die Wahlberechtigung ankommt, kann die Frage auftreten, ob auch von einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung **überlassene Arbeitnehmer** mitzählen, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG). Nach dem Gesetzeswortlaut sind sie im Grunde mitzuzählen. Das Bundesarbeitsgericht verneint dies jedoch, weil es davon ausgeht, dass es sich bei solchen Beschäftigten nicht um Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG handelt. Mitzurechnen sind auch Beschäftigte, deren Tätigkeit als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert wird, dagegen nicht Beschäftigte, die einen so genannten Ein-Euro-Job ausüben.

Auch Arbeitnehmer, die sich in der **Freistellungsphase der Altersteilzeit** befinden, sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bei der zahlenmäßigen Größe des Betriebsrats nicht zu berücksichtigen. Ansonsten sind bei der Feststellung, wie groß der Betriebsrat nach § 9 BetrVG zu sein hat, alle Beschäftigten mitzuzählen, die Arbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sind. Das sind beispielsweise auch **Teilzeitarbeitnehmer**, die nach Köpfen gezählt werden; nicht anteilmäßig nach dem Umfang ihrer zeitlichen Arbeitsleistung. Es erfolgt bei ihnen also keine Umrechnung in Vollzeitarbeitnehmer. Auch **Aushilfsarbeitnehmer** sind mitzuzählen, sofern eine bestimmte Anzahl solcher Beschäftigten regelmäßig für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten im Jahr beschäftigt wird und auch in Zukunft mit einer solchen Beschäftigung gerechnet werden kann.

Damit wird zugleich ein Problem berührt, das bei § 9 BetrVG eine wesentliche Rolle spielt. Es geht um die Frage der „**in der Regel**“ beschäftigten Arbeitnehmer. Es ist insoweit zwar grundsätzlich auf den Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens abzustellen. Unerheblich ist aber, ob sich die Zahl der Arbeitnehmer bis zum Tage der Wahl **vergrößert oder vermindert**. Es spielt auch keine Rolle, wenn zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens Arbeitsplätze **vorübergehend** nicht besetzt sind, sofern an ihnen üblicherweise Arbeitnehmer tätig werden.

Gleichwohl ist es für den Wahlvorstand nicht immer einfach, die Zahl der „regelmäßig“ beschäftigten Arbeitnehmer, festzustellen. Sie ist keine absolute Größe, sondern vielmehr ein **Ausgangspunkt**. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Schwierigkeiten gesehen und entschieden, dass es zu dieser Feststellung eines **Rückblicks und Einschätzung** der zukünftigen Entwicklung bedarf. Damit lässt sich folgender Grundsatz aufstellen: Es ist auf die Beschäftigungslage abzustellen, die allgemein für den Betrieb kennzeichnend ist. Es geht um die Zahl der Arbeitnehmer, die unter **normalen betrieblichen Verhältnissen** üblicherweise beschäftigt werden.

2.2.3. Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht

Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, **mindestens** entsprechend seinem **zahlenmäßigen Verhältnis** im Betriebsrat vertreten sein, sofern dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Damit hat der Wahlvorstand, wenn er die zahlenmäßige Größe des Betriebsrats festgestellt hat, anschließend zu prüfen, wie viele Betriebsratsmandate dem Geschlecht in der Minderheit zustehen. Die Ermittlung geschieht wiederum durch das bereits erwähnte Höchstzahlensystem, das sogenannte d'Hondtsche-System.

Der Wahlvorstand hat die Zahl der im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer zugrunde zu legen, wobei prinzipiell von den zahlenmäßigen Größen ausgehen ist, die nach § 9 zur Feststellung der Betriebsratsgröße zugrunde gelegt werden. Zu beachten ist allerdings, dass § 15 Abs. 2 von dem Geschlecht spricht, das in der „Belegschaft“ in der Minderheit ist. Das spricht dafür, dass es auf die **Wahlberechtigung** nicht ankommt. Daher sind beispielsweise auch Auszubildende mitzuzählen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Überdies ist die Unterscheidung zwischen wahlberechtigten und nicht wahlberechtigten Arbeitnehmern, wie schon erwähnt, ohnehin nur in den ersten Stufen des § 9 BetrVG, also in kleineren Betrieben, von Bedeutung. Gleichwohl kann die Wählerliste einen wesentlichen Anhaltspunkt dafür geben, wie viele Frauen und Männer im Betrieb beschäftigt sind.

Die Zahlen der im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer sind zur Ermittlung der Sitze des Minderheitsgeschlechts nebeneinander zu stellen und durch 1, 2, 3, 4 usw. zu teilen.

Beispiel:

In einem Produktionsbetrieb sind 150 Arbeitnehmer beschäftigt, davon 98 Männer und 52 Frauen. Dem Betriebsrat haben sieben Mitglieder anzugehören (§ 9 BetrVG). Nach dem Höchstzahlensystem ergibt sich folgende Zahl von Mindestsitzen nach § 15 Abs. 2 BetrVG für die Frauen als das in der Minderheit befindliche Geschlecht:

	Männer	Frauen
: 1 =	98 (1)	52 (2)
: 2 =	49 (3)	26 (5)
: 3 =	32,7 (4)	17,3
: 4 =	24,5 (6)	
: 5 =	19,6 (7)	

Die Frauen erhalten in diesem Beispiel von den sieben zu vergebenden Sitzen nach § 15 Abs. 2 BetrVG mindestens zwei Sitze.

Entfällt die letzte zu vergebende Höchstzahl auf beide Geschlechter, hat das Los darüber zu entscheiden, welches Geschlecht den letzten Sitz bekommt (§ 5 Abs. 2 WO).

Die so festgestellte Mindestzahl der Sitze des Minderheitsgeschlecht nach § 15 Abs. 2 BetrVG ist für die gesamte Amtszeit maßgebend und auch bei dem Nachrücken von Ersatzmitgliedern zu beachten (vgl. § 25 Abs. 2 BetrVG). Das gilt auch, wenn sich im Laufe der Amtszeit das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter zueinander ändert.

In bestimmten Fällen findet § 15 Abs. 2 BetrVG keine bzw. nur eine eingeschränkte Anwendung. Die Vorschrift wird insbesondere nicht angewandt, wenn

- nur ein Geschlecht im Betrieb vorhanden ist oder beide Geschlechter im betrieb zu genau der gleichen Anzahl beschäftigt wird (eher Ausnahme),
- zwar beide Geschlechter vertreten sind, aber das Minderheitsgeschlecht keine Wahlbewerber stellt;
- Wahlbewerber des Minderheitsgeschlechts sich zwar zur Wahl stellen, aber das Amt des Betriebsrats nach erfolgreicher Wahl nicht annehmen.

Es ist noch eine weitere Möglichkeit zu erwähnen, die in der Praxis bei bestimmten zahlenmäßigen Konstellationen eintritt. Es kann sein, dass die Zahl der Angehörigen des Minderheitsgeschlechts so unter der Gesamtzahl der Belegschaft bleibt, dass dieses Geschlecht **keinen Sitz** nach § 15 Abs. 2 BetrVG zwingend erhält.

Beispiel:

In einem Call-Center sind 85 Arbeitnehmer beschäftigt, davon 63 Frauen und 22 Männer. Dem Betriebsrat haben fünf Mitglieder anzugehören (§ 9 BetrVG). Nach dem Höchstzahlensystem ergibt sich kein Sitz nach § 15 Abs. 2 BetrVG für die Männer als das in der Minderheit befindliche Geschlecht:

	Frauen	Männer
: 1 =	63 (1)	12
: 2 =	31,5 (2)	
: 3 =	21 (3)	
: 4 =	15,8 (4)	
: 5 =	12,6 (5)	

Nach diesem Beispiel erhalten die Männer als Minderheitsgeschlecht nicht mindestens einen Sitz nach § 15 Abs. 2 BetrVG. Davon bleibt selbstverständlich unberührt, dass Angehörige dieses Geschlechts in der Minderheit kandidieren und im Falle ihrer Wahl dem Betriebsrat angehören.

Darauf hinzuweisen ist noch: Findet § 15 Abs. 2 BetrVG keine Anwendung, wird der Betriebsrat nicht etwa entsprechend verkleinert. Vielmehr werden die fehlenden Betriebsratssitze von dem **Mehrheitsgeschlecht** besetzt. Die zahlenmäßige Größe nach § 9 BetrVG bleibt erhalten.

2.2.4. Abstimmung mit dem Sprecherausschuss

Die leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG können sich als betriebliche Interessenvertretung einen **Sprecherausschuss** oder auf Unternehmensebene einen **Unternehmenssprecherausschuss** wählen. Werden die Betriebsratswahlen und die Wahlen zum Sprecherausschuss (§ 18a BetrVG) **zeitgleich** eingeleitet, so haben sich die Wahlvorstände nach Aufstellung der Wählerlisten unverzüglich gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben. Dadurch soll verhindert werden, dass ein- und derselbe Angestellte sowohl den Betriebsrat als auch den Sprecherausschuss mitwählt.

Kommt eine Einigung zwischen den Wahlvorständen über die Zuordnung nicht zustande, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine **Einigung** zu versuchen. Kommt diese nicht zustande, hat ein **Vermittler** spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen eine Verständigung über die Zuordnung zu versuchen (§ 18a Abs. 2 BetrVG). Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Geschieht dies nicht, schlägt jeder Wahlvorstand je eine Person als Vermittler vor. Danach entscheidet das Los, wer als Vermittler tätig wird (§ 18a Abs. 3 BetrVG).

Es kommt vor, dass die Wahlen beider Vertretungen **nicht zeitgleich** erfolgen. In diesem Fall hat der Wahlvorstand, der die Betriebsratswahl einleitet, den Sprecherausschuss über die Zuordnung zu unterrichten. Es muss wiederum versucht werden, ein Einvernehmen zu erzielen. Da bei dieser Konstellation kein Wahlvorstand des Sprecherausschusses existiert, hat der **Sprecherausschuss** selbst aus seiner Mitte Mitglieder zu benennen, die anstelle des nicht bestehenden Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen (§ 18a Abs. 4 BetrVG). Das Verfahren verläuft nunmehr wie oben beschrieben. Es ist ein Vermittler zu bestellen, auf den sich beide Seiten einigen sollen.

2.2.5. Weitere Vorbereitungen

Der Wahlvorstand hat die Betriebsratswahl nicht nur rechtlich in der Weise vorzubereiten, dass er eine Wählerliste aufstellt und feststellt, wer Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes ist, wer das aktive und passive Wahlrecht besitzt, wie groß der zu wählende Betriebsrat zu sein hat und wie viele Mindestmandate das im Betrieb vorhandene Geschlecht in der Minderheit zu bekommen hat. Der Wahlvorstand hat natürlich auch **technische Vorbereitungen** zu treffen, teilweise schon vor Aushang des Wahlausschreibens. Er wird insbesondere zu prüfen haben, welcher Raum im Betrieb sich für die Stimmabgabe eignet. Erfolgt die Wahl in räumlich getrennten Betriebsteilen, werden mehrere Wahlräume zur Verfügung stehen müssen, sofern nicht für diese Betriebsteile die Briefwahl beschlossen worden ist. Auch in großen Betrieben können mehrere Wahlräume erforderlich sein.

Bei erstmaligen Betriebsratswahlen ist die Anschaffung von Wahlurnen erforderlich; darüber hinaus von Trennwänden oder Wandschirmen. In Betrieben, in denen bereits in früheren Jahren Wahlen erfolgten, wird es darum zu gehen haben, zu prüfen, ob diese Wahlmaterialien zur Verfügung stehen und sich in einem **ordnungsgemäßen Zustand** befinden.

Die Wahlordnung sagt nichts darüber aus, wie die **Wahlurnen** beschaffen sein müssen. Es ist aber grundsätzlich davon auszugehen, dass ihre Beschaffenheit so sein muss, dass Manipulationen auszuschließen sind. Das bedeutet insbesondere, dass die Wahlurnen aus festem Material (etwa Holz, Kunststoff) sein müssen und vor allem verschließbar sind.

Ein wichtiger Aspekt der Wahlvorbereitungen liegt in der Vorschrift der Wahlordnung, dass die **ausländischen Arbeitnehmer**, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in **geeigneter Weise** unterrichtet werden müssen (§ 2 Abs. 5 WO). Der Verordnungsgeber hat wegen der Kompliziertheit der Wahlgrundsätze und des Wahlverfahrens eine solche Unterrichtung als notwendig angesehen. Die **Nichtinformation** kann die **Anfechtung** der Wahl begründen, wenn festgestellt wird, dass die ausländischen Arbeitnehmer nicht die erforderlichen Kenntnisse hatten, um sich an der Wahl des Betriebsrats zu beteiligen und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

Da die ausländischen Arbeitnehmer vor der Einleitung der Wahl zu unterrichten sind, werden die Vorbereitungen hauptsächlich darin bestehen, die **wesentlichen Bekanntmachungen** und die **Aushänge** des Wahlvorstands (vor allem das Wahlausschreiben) in die jeweiligen Sprachen zu übersetzen. Darüber hinaus ist es aber zweckmäßig, die ausländischen Arbeitnehmer durch ein **Merkblatt** über die Einleitung und Durchführung der Wahl zu informieren. Denkbar ist aber auch, sie durch einen Dolmetscher im Rahmen einer Versammlung zu unterrichten.

Das Bundesarbeitsgericht hat ausdrücklich festgestellt, dass § 2 Abs. WO, der die Unterrichtung ausländischer Arbeitnehmer vorschreibt, trotz der Ausgestaltung als Soll-Vorschrift eine **wesentliche Vorschrift** über das Wahlverfahren im Sinne des § 19 BetrVG ist und eine Missachtung dieser Bestimmung zur **Anfechtung** der Betriebsratswahl berechtigen kann. Bei der Beurteilung der Frage, ob die im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer der **deutschen Sprache mächtig** sind im Sinne des § 2 Abs. 5 WO, kommt es darauf an, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um den Inhalt von Wahlvorschriften und eines Wahlausschreibens verstehen zu können. In dieser Hinsicht kann ein Indiz darin bestehen, ob und inwieweit der Arbeitgeber wichtige Informationsschreiben an die Belegschaft nicht nur in deutscher Sprache, sondern auch in den den ausländischen Arbeitnehmern geläufigen Sprachen versendet. Ist das der Fall, wird der Wahlvorstand davon auszugehen haben, dass die ausländischen Arbeitnehmer der deutschen Sprache im Sinne von § 2 Abs. 5 WO nicht mächtig sind.

Es gibt Wahlvorbereitungen, die der Wahlvorstand erst mit bzw. nach **Einleitung der Wahl** treffen kann, also erst nach Erlass des Wahlausschreibens. Dazu gehört vor allem die Versendung der Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe.

2.2.6. Erlass des Wahlausschreibens

Neben der Erstellung der Wählerliste ist der Erlass des **Wahlausschreibens** die wichtigste Unterlage, die der Wahlvorstand vor der Einleitung der Wahl anzufertigen und bekannt zu geben hat. Die Einzelheiten des Wahlausschreibens für das **normale Wahlverfahren**, um das es hier geht, legt § 3 Abs. 2 WO fest. Für das vereinfachte Wahlverfahren bestehen besondere Bestimmungen.

Das Wahlausschreiben ist deshalb von so großer Bedeutung, weil mit seinem Aushang die Arbeitnehmer des Betriebs erstmals offiziell davon unterrichtet werden, dass eine Betriebsratswahl stattfindet. Außerdem werden sie aufgefordert, **Vorschlagslisten** innerhalb einer bestimmten Frist einzureichen. Sie werden darauf hingewiesen, was bei der Aufstellung und Einreichung zu beachten ist. Es wird die zahlenmäßige Größe des Betriebsrats festgelegt und ergänzend bekannt gemacht, dass das **Geschlecht in der Minderheit** im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss. Bereits diese Hinweise machen deutlich, dass eine Betriebsratswahl ohne Wahlausschreiben nicht wirksam durchgeführt werden kann.

Zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem Wahltag (bei mehreren Wahltagen dem ersten Tag der Stimmabgabe) muss mindestens **ein Zeitraum von sechs Wochen** liegen. Der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens ist nicht mitzuzählen. Zum Inhalt des Wahlausschreibens schreibt § 3 Abs. 2 WO **bestimmte Angaben zwingend** vor. Es geht dabei um folgende Angaben:

- Datum des Erlasses;
- Bezeichnung des betrieblichen Orts, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen;
- Hinweis, dass nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind und Einsprüche gegen die Wählerliste nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können;
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze;
- Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss;
- Hinweis auf die Möglichkeit eines eigenen Wahlvorschlags der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft und der Erforderlichkeit der Unterzeichnung durch zwei Beauftragte;
- Einreichungsfrist für Vorschlagslisten, wobei der letzte Tag der Frist anzugeben ist;
- Bindung der Stimmabgabe an die Vorschlagslisten;
- Benennung des betrieblichen Orts, an dem die Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie Benennung der Betriebsteile und Nebenbetriebe, für die die schriftliche Stimmabgabe beschlossen worden ist;
- Betriebsadresse des Wahlvorstands und damit des Orts, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben werden können;
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

Das Wahlausschreiben ist vom **Vorsitzenden** und mindestens einem **weiteren Mitglied** des Wahlvorstands zu **unterschreiben**. Das Original des Wahlausschreibens verbleibt in den Akten des Wahlvorstands. Eine Abschrift oder ein Abdruck (Fotokopie) ist im Betrieb **auszuhängen**. In größeren Betrieben wird der Aushang an mehreren Stellen erforderlich sein. Es sollten solche Betriebspunkte sein, die den Wahlberechtigten nicht nur zugänglich sind, sondern von denen auch angenommen werden kann, dass sie mit einiger Wahrscheinlichkeit aufgesucht werden. Geeignet dafür sind insbesondere das „Schwarze Brett“ und der Pfortnerbereich.

Mit dem Aushang des Wahlausschreibens wird die Betriebsratswahl **eingeleitet**. Wegen der Bedeutung dieser Bekanntmachung sind die Abschriften oder Abdrücke bis zum Tag der Stimmabgabe in gut leserlichem Zustand zu halten.

Die Wahlordnung verlangt zwar grundsätzlich den Aushang des Wahlausschreibens. Es ist jedoch zulässig, das Wahlausschreiben **zusätzlich in elektronischer Form**, etwa durch das Intranet, zu veröffentlichen. Eine **ausschließliche Bekanntmachung** des Wahlausschreibens in elektronischer Form ist rechtlich nur möglich, wenn alle Arbeitnehmer davon Kenntnis erlangen können und sichergestellt ist, dass Änderungen des Wahlausschreibens nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.

Nach dem Erlass darf das Wahlausschreiben nur in **engen Grenzen** geändert werden. Das ergibt sich bereits daraus, dass es bestimmte Daten und Fristen mit bindender Wirkung festlegt. Es kann sich gleichwohl als erforderlich erweisen, bestimmte Ergänzungen oder Berichtigungen vorzunehmen. Dabei besteht der Grundsatz, dass eine Ergänzung oder Berichtigung so rechtzeitig zu erfolgen hat, dass sich die Wähler noch darauf einstellen können.

Bei **offenbaren Unrichtigkeiten**, wie etwa Schreib- und Rechenfehlern, ist eine Berichtigung in der Regel möglich. Eine solche offenbare Unrichtigkeit liegt allerdings nicht vor, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Mindestzahl der dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Betriebsratssitze **unrichtig** ermittelt worden ist oder die Zahl der erforderlichen Unterschriften unter Vorschlagslisten nachträglich geändert werden muss, weil die ursprüngliche Berechnung unzutreffend erfolgte.

In solchen Fällen wird es jedoch nicht erforderlich sein, ein neues Wahlausschreiben zu erlassen, sofern sich die Wähler auf die **geänderten Angaben einstellen** können und eine Beeinträchtigung ihrer Wahlchancen nicht erfolgt. Es ist allerdings problematisch, wenn bereits Vorschlagslisten eingereicht worden sind und danach solche Änderungen erfolgen. Bei derartigen Änderungen des Wahlausschreibens wird deshalb grundsätzlich eine **Nachfrist** von einer Woche für die Einreichung neuer Vorschlagslisten zu setzen sein.

Reicht bei den gravierenden Änderungen des Wahlausschreibens eine Nachfrist nicht aus, weil sich Fristen verschieben und eine Beeinträchtigung von Wahlchancen der Wähler eintreten kann, wie insbesondere hinsichtlich der Aufstellung von Vorschlagslisten, muss ein **neuer Erlass** des Wahlausschreibens vorgenommen werden. Das ist auch erforderlich, wenn eine **Verlegung des Wahltermins** erfolgen soll. Eine Änderung der Wahlstunden lediglich innerhalb des gleichbleibenden Wahltages wird dagegen nicht zu beanstanden sein, wenn entsprechende Gründe vorliegen und die Änderung so rechtzeitig bekannt gemacht wird, dass alle Arbeitnehmer des Betriebs davon Kenntnis nehmen können.

2.2.7. Vorschlagslisten, Prüfung und Aushang

Die zur wirksamen Einreichung von Vorschlagslisten im normalen Wahlverfahren zu beachtenden Einzelheiten sind in § 6 WO geregelt. Diese Vorschrift enthält folgende **Grundsätze**:

- Vorschlagslisten sind vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.
- jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber aufweisen, wie Mitglieder für den Betriebsrat zu wählen sind (diese Bestimmung ist nicht zwingend, es können auch weniger Bewerberinnen oder Bewerber aufgestellt werden);
- die einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber sind in der Vorschlagsliste in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen;
- die schriftliche Zustimmung zur Kandidatur ist von jeder Bewerberin bzw. Bewerber beizufügen (zweckmäßigerweise geschieht das in einer besonderen Spalte in der Vorschlagsliste, es ist aber auch zulässig, die Zustimmung zur Kandidatur getrennt einzureichen);
- Angabe eines Listenvertreters, ansonsten nimmt diese Position derjenige ein, der die Vorschlagsliste an erster Stelle unterzeichnet hat (der Listenvertreter kann gegenüber dem Wahlvorstand erforderliche Erklärungen abgeben sowie Mitteilungen des Wahlvorstands entgegennehmen).

Bei der Aufstellung einer Vorschlagsliste ist außerdem folgendes zu beachten: Jede Vorschlagsliste muss von **mindestens einem Zwanzigstel** der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei **Wahlberechtigten** unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall reicht die Unterzeichnung durch **50 wahlberechtigte Arbeitnehmer** aus (§ 14 Abs. 4 BetrVG).

Auch Wahlbewerber können den Wahlvorschlag unterzeichnen, auf dem sie selbst als Kandidaten benannt sind. Aus dem Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) muss aber erkennbar sein, wer Wahlbewerber sein will und wer mit seiner Unterschrift nicht nur seine Kandidatur erklären, sondern zugleich auch den betreffenden Vorschlag stützen will. Ein solcher Fall kann praktisch so gehandhabt werden, dass ein Wahlbewerber, der den betreffenden Vorschlag zugleich unterstützen will, seine Unterschrift sowohl auf dem Bewerbungsteil gibt als auch auf dem Teil, der die Stützunterzeichner enthält. Auch Wahlvorstandsmitglieder können einen Wahlvorschlag unterzeichnen und ihn damit stützen.

Es kommt vor, dass Unterzeichner einer Vorschlagsliste (Stützunterzeichner der Liste) **mehrere Listen** unterschrieben haben. Das ist nicht zulässig. Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einer Vorschlagsliste. Hat der Stützunterzeichner mehrere Listen unterzeichnet, hat ihn der Wahlvorstand daher aufzufordern, innerhalb von **drei Arbeitstagen** zu erklären, welche Unterschrift auf welcher Vorschlagsliste er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird der Name des Stützunterzeichners auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen (§ 6 Abs. 5 WO).

Von der mehrfachen Unterzeichnung durch Stützunterzeichner ist der Fall zu unterscheiden, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber auf **zwei oder mehreren Vorschlagslisten** aufgeführt ist. Auch das ist nicht statthaft. Die betreffende Person hat auf Aufforderung des Wahlvorstands vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung auf welcher Liste sie aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, ist die Wahlbewerberin bzw. der Wahlbewerber auf sämtlichen Listen zu streichen (§ 6 Abs. 7 WO).

In größeren Betrieben, aber auch in Schichtbetrieben, wird es kaum möglich sein, für eine Vorschlagsliste Stützunterzeichnungen nur auf einer **einzigsten Ausfertigung** der Liste beizuholen. Es wird deshalb als zulässig angesehen, dass eine Vorschlagsliste in mehreren, aber jedenfalls gleich lautenden Ausfertigungen zur Unterzeichnung im Betrieb umläuft. Dabei ist zu beachten, dass die einzelnen Ausfertigungen, wenn es sich um eine Vorschlagsliste mit bestimmten Bewerberinnen und Bewerbern handelt, **einheitlich** sind. Der Stützunterzeichner muss wissen, für welche Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber er seine Unterschrift gibt.

Die einzelnen Ausfertigungen einer Vorschlagsliste haben aber nicht nur inhaltlich übereinzustimmen. Der Bewerber- und der Unterschriftenteil müssen, sofern sie nicht ohnehin direkt verbunden sind, gegen Trennung gesichert sein. Es muss sich um eine **einheitliche und zusammenhängende Urkunde** handeln. Die Verbindung des Bewerbers- und des Unterschriftenteils kann nicht einfach durch eine Büroklammer vorgenommen werden. Erforderlich ist mindestens das Verbinden mit einer Heftklammer (Klammerapparat), so dass eine Trennung nicht ohne Spuren erfolgen kann.

Jede Vorschlagsliste kann mit einem **Kennwort** versehen werden. Dadurch wird der Wähler regelmäßig in die Lage versetzt, besser zu unterscheiden, von welcher Gruppierung oder Organisation die Liste stammt. Ein Kennwort ist dann unzulässig, wenn es den Wähler **irreführen** kann. Es kommt dabei nicht unbedingt auf die Täuschungsabsicht an, sondern auf die objektive Gefahr der Irreführung. **Gebräuchliche Abkürzungen**, wie beispielsweise von Gewerkschaften, sind zulässig. Ein **parteiliches Kennwort** ist dagegen ebenso unzulässig wie Kennworte, durch die andere Listen diffamiert werden.

Die Einreichung von Vorschlagslisten wird häufig im Wahlvorstandsbüro geschehen. In kleineren Betrieben ist das in vielen Fällen das **Betriebsratsbüro**. Auf jeden Fall muss sich der Wahlvorstand bereithalten, Vorschlagslisten innerhalb der Einreichungsfrist von **zwei Wochen** nach Aushang des Wahlausschreibens entgegenzunehmen.

Es ist allerdings nicht erforderlich, dass ein Vorschlag beim Wahlvorstand in dessen Büro abgegeben wird. Die Vorschlagsliste kann auch durch einen **Boten** überbracht oder durch die **Post** übersandt werden. In diesen Fällen kann es allerdings problematisch werden, wenn es um die Frage geht, ob ein Vorschlag **rechtzeitig** in den Empfangsbereich des Wahlvorstands (Briefkasten, Postfach) gelangt ist. Der Wahlvorstand ist andererseits nicht verpflichtet, Wahlvorschläge an anderen Stellen des Betriebs entgegenzunehmen. Das wiederum kann zu Problemen führen, wenn in kleineren Betrieben das Wahlvorstandsbüro nicht ständig besetzt ist. Deshalb wird es als zulässig angesehen, dass der Wahlvorstand **Wahlvorstandsmitglieder** namentlich benennt, die zur Entgegennahme von Vorschlagslisten berechtigt sind. Der Zugang des Vorschlags wird in solchen Fällen als rechtzeitig und wirksam bezeichnet.

Es ist wichtig, dass der Wahlvorstand den **Zeitpunkt der Einreichung** schriftlich bestätigt (§ 7 Abs. 1 WO). Das gilt unabhängig davon, ob bereits beim Eingang der Liste Beanstandungen oder schwerwiegende Mängel sichtbar sind, die sie möglicherweise ungültig machen. Die Bestätigung des Wahlvorstands ist auch ohne Rücksicht darauf zu geben, ob der Einreicher, regelmäßig der Listenvertreter, sie verlangt. Zu bestätigen ist der **Zeitpunkt des Eingangs**, und zwar sowohl der Tag als auch die genaue Uhrzeit.

Eingereichte Vorschlagslisten hat der Wahlvorstand **unverzüglich**, möglichst binnen einer Frist von **zwei Arbeitstagen** nach ihrem Eingang zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste den Listenvertreter wiederum unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten (§ 7 Abs. 2 WO). Bei der Prüfung handelt es sich um eine **Rechtspflicht** des Wahlvorstands. Über die Ungültigkeit einer Vorschlagsliste entscheidet der Wahlvorstand immer durch Beschluss der stimmberechtigten Mitglieder. Ein einzelnes Wahlvorstandsmitglied darf die Feststellung auch dann nicht treffen, wenn der Mangel auf den ersten Blick erkennbar ist.

Die in § 7 Abs. 2 WO genannte Frist von zwei Arbeitstagen nach Eingang des Vorschlags heißt nicht, dass der Wahlvorstand sich in jedem Fall so lange Zeit nehmen darf. Nicht selten kommt es in der Praxis zur Einreichung von Vorschlagslisten **wenige Stunden** oder sogar **unmittelbar** vor Ablauf der Einreichungsfrist. Unverzüglich wird in solchen Fällen bedeuten, dass der Wahlvorstand sofort mit der Prüfung beginnt. Es genügt dann nicht, wenn er sich erst am nächsten Tag mit der Frage der Gültigkeit der Liste befasst. Eingereichte Vorschlagslisten sind mit Familienname und Vorname mit den beiden in der Liste an erster Stelle genannten Wahlbewerber zu bezeichnen, sofern die Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist (§ 7 Abs. 2 Satz 1 WO).

Die Wahlordnung unterscheidet in § 8 Abs. 1 und 2 zwischen **unheilbaren und heilbaren Mängeln** der Listen. Beide Kategorien werden als ungültige Listen bezeichnet, es treten jedoch unterschiedliche Rechtsfolgen auf.

In § 8 Abs. 1 WO werden Listen mit **unheilbaren Mängeln** angeführt. Das sind Vorschlagslisten, die

- nicht fristgerecht eingereicht worden sind;
- auf denen die Bewerberinnen und Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind;
- die bei der Einreichung nicht die erforderliche Anzahl für Unterschriften aufweisen, mit denen ein Vorschlag gestützt werden muss.

Der Mangel, dass die Bewerberinnen oder Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind, kommt in der Praxis kaum vor. Mitunter geht es aber um die Frage, ob und inwieweit Vorschlagslisten **fristgerecht** eingereicht worden sind.

Noch häufiger ist der Fall gegeben, dass eine Vorschlagsliste bei der Einreichung zwar die notwendige Zahl von Stützunterschriften aufweist, der Wahlvorstand aber bei der Prüfung feststellt, dass Unterzeichner **mehrere Listen unterschrieben** haben. Die eingereichte Liste bleibt gültig, wenn Stützunterzeichner wegen der **Mehrfachunterzeichnung** zwar gestrichen werden müssen, die verbleibende Anzahl von Unterschriften aber für die erforderliche Zahl von Stützunterschriften nach § 14 Abs. 4 BetrVG ausreicht. Hier kann das Problem auftreten, dass derjenige, der Stützunterschriften gesammelt hat (in der Regel der Listenvertreter) gar nicht erkennen konnte, ob der Unterzeichnende bereits andere Listen unterschreiben und damit gestützt hat.

In der Wahlordnung sind deshalb besondere Regelungen vorgesehen. In § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO wird nicht nur festgelegt, dass die Rücknahme von Unterschriften auf einer eingereichten Vorschlagsliste deren Gültigkeit nicht berührt. Es wird auch ausdrücklich festgelegt, dass § 6 Abs. 5 WO **unberührt** bleibt. Das bedeutet: Sofern Stützunterschriften wegen Mehrfachunterzeichnungen gestrichen werden müssen und dadurch die nach § 14 Abs. 4 BetrVG erforderliche Zahl unterschritten wird, führt das nicht „automatisch“ zu einer unheilbaren Ungültigkeit der Liste. Die Liste ist vielmehr in einem solchen Fall mit einem **heilbaren Mangel** behaftet.

§ 8 Abs. 2 Nr. 3 WO bestimmt dementsprechend, dass in den Fällen, in denen die Vorschlagsliste infolge von **Streichung von Stützunterschriften** gemäß § 6 Abs. 5 WO nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweist, dieser Mangel innerhalb einer **Frist von drei Arbeitstagen** beseitigt werden kann. Mit anderen Worten: Wird die notwendige Anzahl von Stützunterschriften wegen der Streichung von Mehrfachunterzeichnern nicht mehr erreicht, gelingt es aber dem Listenvertreter innerhalb der Frist von drei Arbeitstagen, weitere Stützunterzeichnungen beizubringen, die zur Stützung der Liste ausreichen, nimmt die Vorschlagsliste an der Wahl teil.

Was die **unheilbar ungültigen Vorschlagslisten** nach § 8 Abs. 1 WO betrifft, ist anzumerken, dass die dort genannten Mängel keineswegs abschließend sind. So ist eine Vorschlagsliste grundsätzlich auch unheilbar ungültig, wenn auf ihr **nicht wählbare Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber** aufgeführt sind. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den nicht wählbaren Kandidaten einfach zu streichen, da dies eine **materielle Änderung** des Wahlvorschlags darstellen würde, die grundsätzlich nur mit Zustimmung aller Unterzeichner zulässig ist. In einem solchen Fall muss dem Listenvertreter die Vorschlagsliste zurückgegeben werden. Dieser kann allerdings, sofern die Einreichungsfrist noch läuft, **erneut eine Liste** einreichen, die den nicht wählbaren Wahlbewerber nicht mehr enthält.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass eine Vorschlagsliste ungültig ist, wenn auf ihr nicht wählbare Wahlbewerber aufgeführt sind, kann zu besonderen Problemen führen, wenn ein Bewerber **nach Einreichung** einer gültigen Vorschlagsliste, aber noch **vor Ablauf der Einreichungsfrist** die Wählbarkeit verliert. Das kann etwa dadurch geschehen, dass ein Wahlbewerber aus den Betrieb ausscheidet oder verstirbt.

Damit ergibt sich folgendes Problem: Der Listenvertreter hat eine bei der Einreichung gültige Vorschlagsliste fristgerecht eingereicht und den nachträglich eingetretenen Mangel **nicht zu vertreten**. Deshalb wird der Wahlvorstand befugt sein, den nicht mehr wählbaren Bewerber von der (zunächst eingereichten gültigen) Liste zu streichen und die Liste im Übrigen zur Wahl zu zulassen.

Der Wahlvorstand wird allerdings gehalten sein, an den betrieblichen Stellen, an denen die als gültig anerkannten Vorschlagslisten aushängen, durch **Bekanntmachung** auf den Grund der Streichung hinzuweisen und somit die Wähler zu informieren¹. Dadurch wird eine Irreführung der Wähler vermieden. Sie können sich entscheiden, ob sie der betreffende Liste trotz der Streichung eines Wahlbewerbers die Stimme geben wollen oder nicht.

Was die heilbaren Mängel betrifft, können sie im Rahmen des § 8 Abs. 2 WO behoben werden. Auf einen dieser Mängel ist bereits hingewiesen worden. Sofern die Streichung von Mehrfachunterzeichnern dazu führt, dass die Vorschlagsliste nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften hat, kann der Listenvertreter versuchen, durch weiteres Sammeln von Stützunterschriften die eingetretene Differenz zu beseitigen.

Diese Frist gilt auch für die in § 8 Abs. 2 WO weiteren angeführten heilbaren Mängel. Ein **heilbarer Mangel** besteht auch darin, dass auf der eingereichten Liste die Bewerberin oder Bewerber nicht in der in § 6 Abs. 3 WO bestimmten Weise bezeichnet sind, also etwa der Vorname, das Geburtsdatum oder die Art der Beschäftigung im Betrieb fehlt. Solche Angaben nachzuholen, wird in der Praxis kaum Schwierigkeiten bereiten.

Ein weiterer (heilbarer) Mangel tritt auf, wenn von Bewerberinnen oder Bewerbern die **schriftliche Zustimmung** zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt. Die fehlende Zustimmung einzuholen, ist nicht Sache des Wahlvorstands, sondern des Listenvertreters. Wie auch in den anderen Fällen des § 8 Abs. 2 WO hat sich der Wahlvorstand an den Listenvertreter zu wenden und ihn aufzufordern, innerhalb der Frist von **drei Arbeitstagen** diesen Mangel zu beseitigen.

Angesichts der kurzen Frist von drei Arbeitstagen können hier aber Schwierigkeiten auftreten, wenn eine Wahlbewerberin bzw. ein Wahlbewerber **nicht im Betrieb anwesend** ist, wie etwa aus Krankheits- oder Urlaubsgründen. Es muss dann vom Listenvertreter sofort versucht werden, die fehlende Zustimmung beizubringen, ansonsten besteht die Gefahr der **Ungültigkeit** der gesamten Liste. Dieses Beibringen bei Abwesenheit vom Betrieb kann auch durch eine schriftliche Mitteilung, eventuell durch Fax, geschehen, sofern die Frist beachtet wird. An dieser Stelle soll deshalb nachdrücklich darauf hingewiesen werden, wie wichtig es ist, die Vorschlagsliste möglichst sachgerecht aufzustellen, einschließlich der **Zustimmung** der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber.

Werden heilbare Mängel nach § 8 Abs. 2 WO nicht rechtzeitig behoben, wird die Liste **unheilbar ungültig**. Der Listenvertreter hat lediglich die Möglichkeit, wie auch bei den nach § 8 Abs. 1 WO von vornherein ungültigen Vorschlagslisten, eine neue Liste einzureichen, sofern die Frist nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO noch **nicht abgelaufen** ist.

Ist nach **Ablauf der Frist** zur Einreichung von Vorschlagslisten (§ 6 Abs. 1 WO) keine gültige Liste eingereicht, hat das der Wahlvorstand sofort bekannt zu machen. Er hat zugleich eine **Nachfrist** von einer Woche für die Einreichung von Vorschlagslisten zu setzen (§ 9 Abs. 1 WO).

1

Wird in der Nachfrist eine gültige Liste nicht eingereicht, hat der Wahlvorstand bekannt zu geben, dass die Betriebsratswahl **nicht stattfindet**. Es kann dann zwar auch außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums nach § 13 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG jederzeit eine erneute Wahl eingeleitet werden. Es handelt sich dann aber, da zwischenzeitlich die Amtszeit des noch amtierenden Betriebsrats abgelaufen sein wird, um einen **betriebsratslosen Betrieb**. Die Bestellung des Wahlvorstands für eine erneute Einleitung der Wahl auch außerhalb des gesetzlichen Wahlzeitraumes wird durch den Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat vorgenommen werden bzw., sofern diese nicht vorhanden sind, durch eine Betriebsversammlung oder durch Einsetzung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht.

Sind gültige Vorschlagslisten eingereicht worden bzw. mit heilbaren Mängeln behaftete Listen gültig geworden, so hat der Wahlvorstand diese Vorschläge an **den Stellen** im Betrieb bekannt zu geben, an denen auch das Wahlausschreiben aushängt. Sind zwei oder mehr Vorschlagslisten eingereicht worden, hat der Wahlvorstand, weil nunmehr **Verhältnisswahl** stattfindet, durch Los die **Reihenfolge der Ordnungsnummern**, die den eingereichten Listen zugeteilt werden (Liste 1 usw.) zu ermitteln. Die Listenvertreter sind zu dieser **Losentscheidung** einzuladen (§ 10 Abs. 1 WO).

Die Wahlordnung sieht ein bestimmtes Verfahren für den Losentscheid nicht vor. Er kann **formlos** erfolgen. Es ist jede Methode zulässig, die zu einem Zufallsergebnis führt und eine Beeinträchtigung des Ergebnisses ausschließt. Der Losentscheid kann daher beispielsweise durch das Ziehen von Losen aus einer Urne durchgeführt werden.

Spätestens **eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe** hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe ebenso **bekannt zu machen** wie das Wahlausschreiben (§ 10 Abs. 2 WO).

2.2.8. Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Die Voraussetzungen für die schriftliche Stimmabgabe, häufig als **Briefwahl** bezeichnet, regelt § 24 WO (für die im vereinfachten Wahlverfahren gegebenenfalls auftretende nachträgliche schriftliche Stimmabgabe, § 35 WO). Der § 24 WO schreibt vor, dass der Wahlvorstand bestimmten Arbeitnehmergruppen die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe geben muss. In der Vorschrift werden **drei Arbeitnehmergruppen** aufgeführt:

- wahlberechtigte Arbeitnehmer, die aus Gründen, die in **ihrer Person** liegen, zum Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb die Stimme nicht im Wahlraum abgeben können;
- wahlberechtigte Arbeitnehmer, die wegen der **Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses** aller Voraussicht nach am Tag der Wahl nicht im Betrieb anwesend sein werden;
- wahlberechtigte Arbeitnehmer in **Betriebsteilen und Kleinstbetrieben**, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, sofern der Wahlvorstand für diese betrieblichen Bereiche die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat.

Bei der erstgenannten Arbeitnehmergruppe, also bei derjenigen, die grundsätzlich aus **persönlichen Gründen** am Wahltag nicht im Betrieb sind, erhalten die Wahlberechtigten Unterlagen nur auf **Anforderung**. Beispiele für diese Arbeitnehmergruppe sind kranke oder in Urlaub befindliche Arbeitnehmer. Es wird sich somit häufig um persönliche Gründe handeln, es können aber auch **betriebliche Gründe** in Betracht kommen, wie zum Beispiel eine Dienstreise bei einem Arbeitnehmer, der normalerweise seine Arbeit im Betrieb verrichtet. Es müssen also nicht immer ausschließlich persönliche Gründe sein, die es erfordern, die Unterlagen für die Briefwahl anzufordern.

Die Unterlagen können von den Angehörigen der ersten Arbeitnehmergruppe vor der Abwesenheit beim Wahlvorstand **persönlich** beantragt werden oder, wenn die Abwesenheit zwischenzeitlich eingetreten ist, durch einen **Boten** (Arbeitskollegen oder Nachbarn). Selbstverständlich kann auch eine **schriftliche Anforderung** der Unterlagen beim Wahlvorstand erfolgen (bei Ableistung von Zivil- oder Wehrdienst sowie bei der Inanspruchnahme der Elternzeit können besondere Probleme auftreten).

Bei der zweiten Arbeitnehmergruppe geht es um Wahlberechtigte, die wegen der „**Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses**“ zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden. Typische Personengruppen in diesem Sinne sind etwa im Außendienst befindliche Arbeitnehmer, Kraftfahrer, Monteure oder mit Telearbeit Beschäftigte.

Den Angehörigen dieser Arbeitnehmergruppe hat der Wahlvorstand die Wahlunterlagen **ohne Aufforderung** zuzusenden. Das setzt allerdings voraus, dass er weiß, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das im Einzelnen sind. Er benötigt natürlich auch die **Anschriften** und muss alles tun, um Kenntnis zu erhalten. Daher wird der Wahlvorstand den Arbeitgeber auffordern, ihm rechtzeitig entsprechende Angaben über Namen und Adressen solcher Wahlberechtigten zu machen und diese Angaben erforderlichenfalls zu ergänzen.

Hat der Wahlvorstand für **Betriebsteile und Nebenbetriebe** die schriftliche Stimmabgabe beschlossen, erhalten die dort tätigen Wahlberechtigten, das ist die dritte Arbeitnehmergruppe, die Unterlagen für die Briefwahl ebenfalls ohne Anforderung.

Besondere Probleme können bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auftreten, die für eine **längeren Zeitraum** nicht im Betrieb anwesend sind. Es können solche Wahlberechtigte sein, die **Zivil- oder Wehrdienst** ableisten oder **Elternzeit** in Anspruch nehmen. Diese Beschäftigten wissen möglicherweise gar nicht, dass eine Betriebsratswahl stattfindet. Sofern sie wahlberechtigt sind, haben sie jedoch das Recht, zu wählen. Es ist daher rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Wahlvorstand diesen Wahlberechtigten die Unterlagen für die Briefwahl auch **ohne Anforderung** zusendet, sofern ihm die Abwesenheit bekannt ist. Er muss allerdings auf den **Gleichbehandlungsgrundsatz** achten und darf nicht etwa einigen dieser Wahlberechtigten Unterlagen zusenden, anderen dagegen nicht.

Zu den Unterlagen der Briefwahlgehören gem. § 23 Abs. 1 WO:

- das Wahlausschreiben,
- die Vorschlagslisten,
- der Stimmzettel und der Wahlumschlag,
- die vorgedruckte und vom Wähler abzugebende Erklärung, in der versichert wird, dass der Stimmzettel persönlich gekennzeichnet worden ist,
- einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt.

Zweckmäßig ist, obwohl nicht ausdrücklich vorgeschrieben, die Übersendung eines **Merkblattes**. Darin kann über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe informiert werden.

Die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe kann der Wahlvorstand erst absenden, wenn feststeht, welche **gültigen Vorschlagslisten** vorliegen und die entsprechenden Stimmzettel gedruckt sind. Der späteste Zeitpunkt zur Übersendung der Briefwahlunterlagen wird somit der Tag sein, an dem die gültigen Listen im Betrieb bekannt gemacht werden (§ 10 Abs. 2 WO). Zu beachten ist jedenfalls, dass die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe die Wähler so **rechtzeitig** erreichen, dass sie Gelegenheit haben, ihre abgegebene Stimme auf **postalischem** oder **anderem Wege** (zum Beispiel durch Boten) vor Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb wieder an den Wahlvorstand zurückzusenden.

3. Die Stimmabgabe

3.1. Technische Vorbereitungen

Die Durchführung der Stimmabgabe erfordert technische Vorbereitungen. Sie erstrecken sich vor allem darauf, dass der Wähler die Stimmabgabe **unbeobachtet** vollziehen kann. Das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden ist unerlässlich, damit die Ausfüllung des Stimmzettels unbeobachtet vollzogen werden kann. Die Stimmabgabe muss auch unbeeinflusst geschehen können. Der Wahlvorstand hat jede Wahlpropaganda oder sonstige Beeinflussung im Wahlraum und seiner näheren Umgebung zu unterbinden. Im Wahlraum hat der Wahlvorstand das **Hausrecht**.

Besonders sorgfältig müssen die **Stimmzettel** vorbereitet werden. Es ist dabei zu unterscheiden, ob die Betriebsratswahl als Mehrheitswahl (Personenwahl) oder als Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt wird. Die Wahlordnung enthält für die Stimmzettel besondere Vorschriften (vgl. § 11 Abs. 2 WO).

Bei der **Mehrheitswahl** sind nach § 20 Abs. 2 WO auf den Stimmzetteln die Bewerberinnen und Bewerber unter der Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie auf der Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) benannt sind. Bei der **Verhältniswahl** sind auf den Stimmzetteln die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern, wie sie nach § 10 Abs. 1 WO ermittelt worden sind, sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerberinnen und Bewerber mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufzuführen. Sofern eine Vorschlagsliste ein Kennwort enthält, ist auch das Kennwort anzugeben.

Wichtig ist, dass die Stimmzettel sämtlich die **gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit** und **Beschriftung** haben müssen. Bereits ein stärkerer Aufdruck eines Stimmkreises oder andere drucktechnische Differenzierungen können die Wahl anfechtbar machen. Auch die **Wahlumschläge**, in die die Stimmzettel eingelegt werden, müssen von gleicher Beschaffenheit sein. Der Wahlumschlag soll dazu beitragen, das Wahlgeheimnis zu sichern. Das wiederum verlangt, dass auch Wahlumschläge in genügender Anzahl bereit stehen. Eine spätere Beschaffung kann dazu führen, dass sich die Wahlumschläge voneinander unterscheiden. Das ist unzulässig.

Vor Beginn der Stimmabgabe sind die **Wahlurnen** zu verschließen. Das kann durch ein Schloss, eine Plombe oder durch Siegellack geschehen. Sofern wahrscheinlich ist, dass die Stimmauszählung nicht unmittelbar im Anschluss an das Ende der Stimmabgabe vorgenommen wird, hat auch Siegellack oder eine Plombe zur Verfügung zu stehen. Das ist auch und gerade für kleinere Betriebe, die nach dem vereinfachten Wahlverfahren wählen, nicht ohne Bedeutung. Kommt es zur **nachträglichen Stimmabgabe** und verschiebt sich daher die Auszählung der Stimmen über die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats hinaus um einige Tage, so ist die Wahlurne sicher aufzubewahren; neben der Versiegelung zweckmäßigerweise in einem verschließbaren Schrank, zu dem nur der Wahlvorstand (Vorsitzende) den Schlüssel hat.

Bis zu dem Tag vor der Stimmabgabe ist auch die **Vollständigkeit der Wählerliste** zu überprüfen. Es kann sein, dass Arbeitnehmer in den Betrieb eingetreten sind. Am Tage der Stimmabgabe (Wahltag) ist eine Berichtigung der Wählerliste nicht mehr vorgesehen.

3.2. Stimmabgabe im Wahlraum

Die Wahlordnung enthält zu der Stimmabgabe im Wahlraum nur wenige Vorschriften (vgl. § 12 WO). Das oberste Gebot ist, dass die Wähler **geheim** wählen können. Sie sind in die Lage zu versetzen, den Stimmzettel **unbeobachtet** zu kennzeichnen (§ 12 Abs. 1 WO). Der Wahlgang selbst hat in der Weise abzulaufen, dass die Wählerin oder der Wähler den mit der Durchführung der Stimmabgabe betrauten Wahlvorstandsmitgliedern den Namen angeben, einen Stimmzettel und einen Wahlumschlag ausgehändigt bekommen und nach der unbeobachteten Kennzeichnung des Stimmzettels diesen in den Umschlag legen. Es ist vorgesehen, dass die Wählerin oder der Wähler den Wahlumschlag, in dem der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne einwirft. Bevor dies geschieht, ist die Stimmabgabe in der **Wählerliste zu vermerken** (§ 12 Abs. 3 WO).

Der Vermerk in der Wählerliste über die Stimmabgabe soll verhindern, dass ein Wähler seine Stimme **zweimal abgibt**. Dazu ein praktischer Tipp: Zu bestimmten Zeiten, wie beispielsweise in der Mittagspause, wird ein besonders starker Andrang im Wahlraum herrschen. Daher sollte dafür gesorgt werden, dass der Einwurf in die Wahlurne erst vorgenommen wird, wenn die Stimmabgabe vermerkt ist. Dies kann in der Weise sichergestellt werden, dass ein Wahlvorstandsmitglied oder ein Wahlhelfer durch **Zudecken des Einwurfschlitzes** der Wahlurne (Pappdeckel und dgl.) den Einwurf erst ermöglicht, wenn der Vermerk über die Stimmabgabe in der Wählerliste erfolgt ist. Es kann bei einem starken Andrang von Wählern sonst dazu kommen, dass später nach der Stimmauszählung die in der Wählerliste abgehakten Namen mit der Anzahl der Wahlumschläge bzw. der Stimmzettel nicht übereinstimmen.

Die Stimme ist **persönlich** abzugeben. Nach § 12 Abs. 4 WO kann jedoch ein Wahlberechtigter, der infolge seiner **Behinderung** bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, eine **Person seines Vertrauens** bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll. Die Auswahl der Vertrauensperson nimmt die Wählerin bzw. der Wähler allein vor. Wahlvorstandsmitglieder oder Wahlhelfer dürfen dazu nicht genommen werden.

Die Person des Vertrauens, die einem Wahlvorstandsmitglied oder einem Wahlhelfer bekannt gegeben werden muss, darf mit dem Wähler die **Wahlzelle aufsuchen**. Sie ist verpflichtet, über die **Stimmabgabe Stillschweigen** zu bewahren. Behinderte Personen im Sinne des § 12 Abs. 4 WO können beispielsweise blinde Wahlberechtigte sein, aber auch solche, die des Lesens unkundig sind.

Es kommt vor, dass Wähler, die bereits die Unterlagen für die **schriftliche Stimmabgabe** erhalten haben, gleichwohl in den Wahlraum kommen, um ihre Stimme dort abzugeben. Bei erkrankten Arbeitnehmern, die zunächst die Unterlagen für die Briefwahl angefordert haben, ist das nicht so selten. In einem solchen Fall sollte folgender Grundsatz beachtet werden: Sofern der Wähler die Unterlagen für die Briefwahl bei sich hat, ist es **unbedenklich**, ihn damit, also mit dem Stimmzettel und dem Wahlumschlag wählen zu lassen. Die anderen Unterlagen kann er dem Wahlvorstand zurückgeben. Hat er diese Unterlagen dagegen nicht bei sich, wird der Wahlvorstand zu prüfen haben, ob die Abgabe seiner schriftlichen Stimme bereits im **Wählerverzeichnis vermerkt** ist. Ist das der Fall, kann er sein Wahlrecht im Wahlraum nicht mehr ausüben.

Nicht ganz selten ist auch, dass sich der Wähler bei Ausfüllung seines Stimmzettels **verschrieben** hat. Er hat beispielsweise bei der Mehrheitswahl mehr Wahlbewerber angekreuzt, als er dazu nach der Anzahl der ihm zur Verfügung stehenden Stimmen berechtigt war. Das kommt vor allem in größeren Betrieben mit einer größeren Anzahl von zu wählenden Betriebsratsmitgliedern vor. Ein Verlust des Stimmrechts muss dadurch **nicht eintreten**. Bei einem solchen Verschreiben kann der Wahlvorstand die unbrauchbare Unterlage (Stimmzettel) in Gegenwart des Wählers – unter Wahrung des Stimmgeheimnisses – vernichten und dem Wähler einen neuen Stimmzettel aushändigen.

Während der Wahl müssen mindestens **zwei stimmberechtigte Wahlvorstandsmitglieder** oder **ein Wahlvorstandsmitglied** und **ein Wahlhelfer** (§ 1 Abs. 2 WO) im Wahlraum anwesend sein (§ 12 Abs. 2 WO). Es sollte daher der Wahlvorstand in den Fällen, in denen der Wahlgang in mehreren Wahlräumen erfolgt (großer Betrieb, mehrere auswärtige Betriebsteile) ein Wahlvorstand in einer ausreichenden zahlenmäßigen Größe bestellt bzw. in einer ausreichenden Zahl Wahlhelfer herangezogen werden.

Die Stimmabgabe ist **abgeschlossen**, wenn die im Wahlausschreiben festgesetzte Zeit abgelaufen ist. Sind dafür mehrere Tage vorgesehen, ist der **letzte Tag** maßgebend. Wird die Stimmauszählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt, ist die Wahlurne zu verschließen bzw. zu versiegeln.

3.3. Stimmabgabe durch Briefwahl

Die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) im **normalen Wahlverfahren** ist in § 25 WO geregelt (zu den Voraussetzungen der Berechtigung der Briefwahl vgl. § 24 WO). Die dort niedergelegten Regelungen finden grundsätzlich auch für die schriftliche Stimmabgabe im vereinfachten Wahlverfahren mit der Maßgabe Anwendung, dass die Zusendung der schriftlich abgegebenen Stimme über den Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats hinaus dem Wahlvorstand noch zugeleitet werden kann und daher die Auszählung der Stimmen insgesamt nicht unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe erfolgt.

Auch bei der schriftlichen Stimmabgabe müssen die Grundsätze der **geheimen und unmittelbaren Wahl** gewährleistet sein. Ein Ausfüllen des Stimmzettels am **Arbeitsplatz** kommt daher nur in Betracht, wenn dies gewährleistet ist.

Der wählende Arbeitnehmer hat den ausgefüllten Stimmzettel in den Wahlumschlag zu legen. Wichtig ist, dass der Wahlumschlag **keinerlei Kennzeichen** enthalten darf, aus denen Rückschlüsse auf die Person gezogen werden können. Die Stimme wird daher ungültig, wenn der Wähler etwa seinen Absender auf den Wahlumschlag, in dem sich der Stimmzettel befindet, schreibt.

Der Abstimmende hat sodann die vom Wahlvorstand übersandte vorgefertigte Erklärung, in der die **persönliche Kennzeichnung** des Stimmzettels versichert wird, unter Angabe des Ortes und des Datums zu unterschreiben. Die Erklärung ist, ebenso wie der Wahlumschlag mit dem Stimmzettel, in den größeren Freiumschlag zu legen. Wichtig: Die Erklärung über die persönliche Kennzeichnung darf auf keinen Fall in den Wahlumschlag gelegt werden, in dem sich der Stimmzettel befindet. Der Stimmzettel wird sonst **ungültig**. Der Freiumschlag ist zu verschließen.

Den Freiumschlag mit den genannten Unterlagen hat der Wähler so **rechtzeitig** an den Wahlvorstand abzusenden bzw. übergeben, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe (vor Ablauf der im Wahlausschreiben festgesetzten Zeit) beim Wahlvorstand eingeht. Die **Versendungsart** bestimmt der schriftlich Abstimmende. So kann er den Freiumschlag mit den Wahlunterlagen vor dem Wahltag im Betrieb beim Wahlvorstand abgeben, die Übersendung aber auch durch einen Boten (Arbeitskollegin, Arbeitskollegen) oder die Beförderung durch die Post vornehmen lassen. Sofern die Sendung auf postalischem Wege erfolgt, ist es nicht erforderlich, sie durch „Einschreiben“ zu vollziehen. Das Risiko für die rechtzeitige Ankunft der Briefwahlstimme trägt allerdings grundsätzlich der Wähler.

Die bis zu dem Wahltag eingegangenen Freiumschläge hat der Wahlvorstand in der Wählerliste mit einem **Vermerk** zu versehen, so dass er weiß, wer bereits auf diesem Wege gewählt hat. Die Freiumschläge sind bis zum Wahltag **ungeöffnet und sicher** aufzubewahren. Eine Aufbewahrung in einer verschlossenen Tischschublade, besser in einem verschlossenen Schrank des Wahlvorstandsbüros, wird regelmäßig genügen.

Unmittelbar vor Abschluss der im Wahlausschreiben angegebenen Zeit hat der Wahlvorstand im Wahlraum die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge zu öffnen und zu prüfen, ob die schriftliche Stimmabgabe **ordnungsgemäß** erfolgt ist. Er entnimmt den Freiumschlägen dazu die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen über die persönliche Kennzeichnung des Stimmzettels. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß, legt der Wahlvorstand den Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe **ungeöffnet** in die Wahlurne (§ 26 Abs. 1 WO). Die im Wege der Briefwahl abgegebenen Stimmen werden auf diese Weise mit den Stimmen vermischt, die im Wahlraum abgegeben wurden.

Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Umschläge sind **einen Monat** nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zu vernichten, sofern die Wahl nicht angefochten wurde (§ 26 Abs. 2 WO).

3.4. Feststellung des Wahlergebnisses

Nach dem Wahlgang hat die **Stimmauszählung** zu erfolgen. Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel. Ist die Wahl nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** erfolgt, hat der Wahlvorstand die auf jede Bewerberin und Bewerber entfallenen Stimmen zusammen zu zählen (§ 21 WO). Erfolgte die Wahl nach den Grundsätzen der **Verhältnisswahl**, hat der Wahlvorstand die auf jede Liste entfallenen Stimmen zusammen zu zählen (§ 14 Abs. 1 WO). In beiden Fällen ist die **Gültigkeit der Stimmzettel** zu prüfen. Der Wahlvorstand kann die Gültigkeit der Stimmzettel sofort bei der Auszählung prüfen. Zweckmäßigerweise ist es jedoch, die Stimmzettel, bei denen fraglich ist, ob sie gültig sind, zunächst beiseite zu legen und wenn alle Stimmzettel gesichtet und geprüft sind, in eine abschließende Prüfung darüber einzutreten, ob ein Stimmzettel gültig ist oder nicht.

Stimmzettel sind vornherein ungültig, wenn sie mit einem **besonderen Merkmal** versehen sind oder wenn sie einen **Zusatz** oder **sonstige Änderungen** enthalten (vgl. § 11 Abs. 4 WO). Ansonsten ist entscheidend, ob sich der **Wille des Wählers** unzweifelhaft ergibt. Das ist beispielsweise nicht der Fall, wenn der Wähler das Kreuz zwischen zwei Vorschlagslisten so anbringt, dass nicht erkennbar ist, welcher Liste er seine Stimme geben wollte. Über die Gültigkeit von Stimmzetteln entscheidet der Wahlvorstand durch **Beschluss**.

Ermittlung der Gewählten bei Mehrheitswahl (Personenwahl)

Sofern die Wahl nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** erfolgte, hat der Wahlvorstand nach Feststellung der Stimmen, die auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber entfallen sind, festzustellen, wer in den Betriebsrat gewählt worden ist. Ist dabei § 15 Abs. 2 BetrVG zu beachten, was in den weitaus meisten Betrieben der Fall ist, hat bei der Mehrheitswahl – anders als bei der Verhältnisswahl – im direkten Zusammenhang mit der Auszählung eine Sitzzuteilung für die **Mindestsitze** für das Geschlecht in der Minderheit zu erfolgen (22 Abs. 1 WO). Das bedeutet, dass zunächst die diesem Geschlecht zustehenden Mindestsitze verteilt werden, und zwar in der Reihenfolge, in der auf Angehörige dieses Geschlechts die jeweils **höchsten Stimmzahlen** entfallen sind.

Dazu werden nachstehend Beispiele gebracht. Sie gehen aus Gründen der **Ver-einfachung** und der besseren **Durchschaubarkeit** des Systems von dem Beispiel des aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrats aus, wie es bereits bei der Feststellung der Mindestsitze für das in der Minderheit befindliche Geschlecht nach § 5 WO zugrunde gelegt worden ist. Ein solcher Betriebsrat ist in der Praxis häufig anzutreffen; außerdem ist es bei einer solchen Betriebsratsgröße möglich, bei den aufzuzeigenden verschiedenen Varianten ohne zu große Zahlenkolonnen auszukommen.

In dem nachstehenden und den folgenden Beispielen wird somit von einem Betriebsrat ausgegangen, der aus **sieben Mitgliedern** zu bestehen hat. Das in der Minderheit befindliche Geschlecht hat **mindestens zwei Sitze** zu erhalten. Jeder Wahlberechtigte hat sieben Stimmen. Die gültigen Stimmen verteilen sich auf die insgesamt 14 Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber wie folgt, wobei wiederum aus Gründen der besseren Übersicht die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber mit A, B, C usw. fortlaufend bezeichnet werden und zugleich das Geschlecht (w = weiblich, m = männlich) angegeben wird.

Beispiel 1: Mehrheitswahl ohne Korrektur des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 2 BetrVG erfüllt):

Der Betrieb hat 150 Arbeitnehmer, davon 98 Männer und 52 Frauen. Die Anzahl der Mindestsitze für das in der Minderheit befindliche Geschlecht (Frauen) beträgt zwei Sitze. Für die zu vergebenden sieben Betriebsratssitze haben sich 14 Bewerber zur Wahl gestellt, davon neun Männer und fünf Frauen. Die abgegebenen bzw. gültigen Stimmen verteilen sich wie folgt:

A (m)	120 Stimmen (2. Sitz)
B (w)	125 Stimmen (1. Sitz)
C (m)	95 Stimmen (3. Sitz)
D (w)	68 Stimmen
E (m)	79 Stimmen (5. Sitz)
F (m)	49 Stimmen
G (m)	69 Stimmen
H (m)	88 Stimmen (4. Sitz)
I (m)	74 Stimmen (6. Sitz)
K (m)	55 Stimmen
L (w)	71 Stimmen (7. Sitz)
M (w)	58 Stimmen
N (w)	38 Stimmen
O (m)	40 Stimmen

Der Wahlvorstand hat nach § 22 WO zunächst die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden zwei Mindestsitze zu verteilen. Sie entfallen auf die Frauen B und L. Sodann sind die weiteren (fünf) Sitze unabhängig von dem Geschlecht in der Reihenfolge der auf sie entfallenen Stimmzahlen zu verteilen. Das sind die Männer A, C, H, E und I. Der Betriebsrat besteht bei diesem Stimmenergebnis aus fünf Männern und zwei Frauen. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 BetrVG sind erfüllt.

Hinweis: Wären nach dem Stimmerngebnis auf die Frau L (7. und letzter Sitz) und den Mann G (erstes Ersatzmitglied) statt 71 bzw. 69 Stimmen jeweils 70 Stimmen entfallen, hätte gleichwohl kein Losentscheid darüber stattfinden dürfen, wer den letzten Sitz erhält. Er hätte dazu führen können, dass der letzte Sitz an den Mann G gefallen wäre. Damit aber würde entgegen § 15 Abs. 2 BetrVG nur eine Frau dem Betriebsrat angehören (vgl. auch Beispiel 2).

Beispiel 2: Mehrheitswahl ohne Korrektur des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 2 BetrVG übererfüllt):

Es wird wiederum von der in Beispiel 1 zugrunde gelegten Betriebsgröße und der Anzahl der Frauen und Männer im Betrieb ausgegangen. Diesmal haben jedoch sieben Frauen und sieben Männer kandidiert. Nach der in Beispiel 2 vorgenommenen Stimmenverteilung sind vier Frauen gewählt:

A (m)	120 Stimmen (2. Sitz)
B (w)	125 Stimmen (1. Sitz)
C (w)	95 Stimmen (3. Sitz)
D (m)	68 Stimmen
E (w)	79 Stimmen (5. Sitz)
F (w)	49 Stimmen
G (m)	69 Stimmen
H (m)	88 Stimmen (4. Sitz)
I (m)	74 Stimmen (6. Sitz)
K (m)	55 Stimmen
L (w)	71 Stimmen (7. Sitz)
M (w)	58 Stimmen
N (m)	38 Stimmen
O (w)	40 Stimmen

Wiederum sind zunächst die Mindestsitze nach § 15 Abs. 2 BetrVG zu vergeben, und zwar **innerhalb dieses Geschlechts** in der Reihenfolge der erhaltenen Stimmen. Das sind die Frauen B und C. Sodann sind die fünf weiteren Sitze ausschließlich nach der **Reihenfolge** der erhaltenen Stimmen zu vergeben, **unabhängig von dem Geschlecht**. Das sind Mann A, Mann H, Frau E, Mann I und Frau L. Der Betriebsrat besteht somit aus vier Frauen und drei Männern. Die Frauen als Minderheitsgeschlecht haben über die zwei Mindestsitze hinaus aufgrund des Stimmergebnis zwei weitere Sitze erhalten. Sie behalten diese Sitze. Der Betriebsrat besteht aus vier Frauen und drei Männern.

Hinweis: Für den Fall, dass Frau L (im Beispiel 7. und letzter Sitz) und Mann G jeweils 70 Stimmen erhalten hätten, wäre – anders als bei dem Beispiel 1 – ein **Losentscheid** um den 7. und letzten Sitz erforderlich. Der Unterschied zum Beispiel 1 besteht darin, dass das Minderheitengeschlecht über die Mindestsitze hinaus weitere Sitze erhalten hat, so dass ein Losentscheid (nur um den letzten Sitz) stattzufinden hätte.

Beispiel 3: Mehrheitswahl mit Korrektur des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 2 BetrVG nicht erfüllt):

Es wird wieder von der in Beispiel 1 zugrundegelegten Betriebsgröße und der Anzahl der Frauen und Männer im Betrieb ausgegangen. Diesmal haben jedoch nur zwei Frauen kandidiert. Die Stimmen verteilen sich wie folgt:

A (m)	120 Stimmen (2. Sitz)
B (m)	125 Stimmen (1. Sitz)
C (w)	95 Stimmen (3. Sitz)
D (m)	68 Stimmen
E (m)	79 Stimmen (5. Sitz)
F (m)	49 Stimmen
G (w)	69 Stimmen
H (m)	88 Stimmen (4. Sitz)
I (m)	74 Stimmen (6. Sitz)
K (m)	55 Stimmen
L (m)	71 Stimmen (7. Sitz)
M (m)	58 Stimmen
N (m)	38 Stimmen
O (m)	40 Stimmen

Bei der Vergabe der Mindestsitze für das Minderheitsgeschlecht zeigt sich, dass nur eine Frau gewählt worden ist (Frau C). Da den Frauen nach § 15 Abs. 2 WO mindestens zwei Sitze zustehen, gilt auch Frau G als gewählt, obwohl sie zwei Stimmen weniger als der letzte männliche Bewerber (Mann L) bekommen hat. Anstelle des Mannes L kommt Frau G in den Betriebsrat. Der Betriebsrat besteht aus fünf Männern und zwei Frauen.

Hinweis: Wenn auch Frau G nicht kandidiert hätte, würde für den Betriebsrat nur eine einzige Frau zur Verfügung stehen (Frau C). Sie würde unabhängig von der erhaltenen Stimmenzahl, (allerdings unter der Voraussetzung, dass sie mindestens eine Stimme erhalten hätte) in den Betriebsrat kommen. Da keine weitere Frau kandidiert hätte, würde in diesem Fall der Betriebsrat aus sechs Männern und einer Frau bestehen.

Ermittlung der Gewählten bei Verhältniswahl (Listenwahl)

Komplizierter kann, je nach Wahlausgang, die Berücksichtigung des Minderheitsgeschlechts nach § 15 Abs. BetrVG werden, wenn die Wahl nach den Grundsätzen der **Verhältniswahl** erfolgte.

Es soll aus Gründen der besseren Übersicht wiederum von dem Betrieb ausgegangen werden, in dem 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, davon 98 Männer und 52 Frauen (Minderheitsgeschlecht erhält mindestens zwei Sitze) und dem Betriebsrat sieben Mitglieder anzugehören haben. Damit die Prinzipien der Verhältniswahl zur Anwendung kommen, soll in den folgenden Beispielen unterstellt werden, dass eine weitere gültige Liste eingereicht worden ist und der Wahlvorstand somit die Auszählung nach der Anzahl der auf die beiden Listen entfallenen Stimmen vorzunehmen und zu prüfen hat, ob und inwieweit das Wahlergebnis nach § 15 Abs. 2 BetrVG zu korrigieren ist. Die bei diesen Beispielen auftretende geringere Stimmenzahl ergibt sich daraus, dass der Wähler nur eine einzige Stimme hat, die er einer von ihm gewünschten Liste geben kann.

Der Wahlvorstand hat nach § 15 Abs. 1 bis 4 WO in einem **ersten Schritt** anhand der Stimmzahlen und unter Zugrundelegung des Höchstzahlensystems zu ermitteln, wie viele Sitze auf die jeweilige Liste entfallen. Die Reihenfolge der gewählten Bewerber bestimmt sich danach, in welcher Reihung sie auf der betreffenden Liste benannt sind. In einem **zweiten Schritt** hat der Wahlvorstand sodann zu prüfen, ob sich unter den Gewählten so viele Angehörige des Minderheitengeschlechts befinden, dass die Mindestanzahl von Sitzen erreicht (oder überschritten) wird. Ist das der Fall, bleibt das Wahlergebnis unverändert. Ist das nicht der Fall, findet § 15 Abs. 5 WO Anwendung. Das Wahlergebnis muss korrigiert werden.

Beispiel 4: (Listenwahl ohne Korrektur des Wahlergebnisses)

Die beiden eingereichten und gültigen Vorschlagslisten haben die nachstehend angegebenen Stimmzahlen erhalten. Diese Stimmzahlen sind nebeneinander zu schreiben und durch 1, 2, 3 usw. zu teilen, bis alle sieben Sitze verteilt sind.

<u>Liste 1 = 105 Stimmen</u>	<u>Liste 2 = 45 Stimmen</u>
: 1 = 105 (1. Sitz)	= 45 (3. Sitz)
: 2 = 52,5 (2. Sitz)	= 22,5 (6. Sitz)
: 3 = 35 (4. Sitz)	= 15
: 4 = 26,3 (5. Sitz)	
: 5 = 21 (7. Sitz)	
: 6 = 17,5	

Nach dem Stimmergebnis erhält die Liste 1 fünf Sitze, die Liste 2 zwei Sitze. Nachdem das festgestellt ist, hat der Wahlvorstand in einem zweiten Schritt festzustellen, welche Bewerber von den beiden Listen gewählt sind und ob unter den Gewählten so viele Angehörige des Minderheitengeschlechts sind, dass die diesem Geschlecht zustehenden Mindestsitze besetzt werden.

Die beiden Listen enthalten die nachstehend angegebenen Wahlbewerber, wobei sie anstelle von Namen wiederum mit A, B, C usw. unter Anführung des jeweiligen Geschlechts bezeichnet werden.

<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>
A (w)	K (m)
B (m)	L (w)
C (m)	M (m)
D (w)	N (m)
E (m)	O (w)
F (m)	
G (w)	
H (w)	
I (m)	

Von der Liste 1 sind die ersten fünf Wahlbewerber gewählt, also A, B, C, D und E; von der Liste 2 die beiden ersten, somit K und L. Die Liste 1 entsendet zwei Angehörige des Minderheitengeschlechts in den Betriebsrat (A und D), die Liste 2 einen Angehörigen des Minderheitengeschlechts (L). Die Anzahl der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit (Frauen) beträgt nur zwei Sitze. Da es sich um Mindestsitze handelt, behalten die Frauen die drei Sitze. Eine Korrektur des Wahlergebnisses ist nicht erforderlich. Der Betriebsrat besteht aus vier Männern und drei Frauen.

Beispiel 5: (Listenwahl und Korrektur des Wahlergebnisses innerhalb der Liste)

Es wird wieder das Stimmresultat wie in Beispiel 4 zugrunde gelegt; diesmal aber mit ungünstigeren Plätzen (Reihenfolge) für das Minderheitsgeschlecht.

Liste 1	Liste 2
A (m)	K (m)
B (m)	L (m)
C (m)	M (w)
D (w)	N (m)
E (m)	O (w)
F (m)	
G (w)	
H (w)	
I (w)	

Zur Erinnerung: Die Liste 1 erhält nach dem Wahlergebnis fünf Sitze, die Liste 2 bekommt zwei Sitze. Gewählt sind von der Liste 1 A, B, C, D und E; von der Liste 2 K und L. Diesmal befindet sich unter den Gewählten aber nur eine Frau. Es fehlt somit eine Frau zur Erreichung der dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze.

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

Das Wahlergebnis ist somit wie folgt zu korrigieren: Die Person des Mehrheitsgeschlechts (Männer), die die niedrigste Höchstzahl erhalten hat, befindet sich auf der Liste 1 mit der Teilzahl 21 (vgl. das Stimmresultat am Beginn des Beispiels 4). Diesen Sitz hat in dem Beispiel 5 der Mann E mit dem letzten zu vergebenden Sitz (Sitz 7) eingenommen. Er hat diesen Sitz zugunsten des Minderheitsgeschlechts (Frauen) abzugeben. Die nächste, noch nicht berücksichtigte Person des Minderheitsgeschlechts in derselben Liste ist die Frau G. Sie erhält an Stelle des Mannes E den Betriebsratssitz, so dass dem Betriebsrat nach dieser Korrektur fünf Männer (von der Liste 1 A, B, und C, von der Liste 2 K und L) und zwei Frauen (von der Liste 1 D und G) angehören.

Durch die vorstehend angeführte Variante der Wahlkorrektur werden gewissermaßen „zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen“: Das Geschlecht in der Minderheit hat die ihm zustehenden Mindestsitze erhalten, zugleich hat nach dem Beispiel 5 aber auch die Liste 1 die fünf Sitze behalten, die ihr nach dem Wahlergebnis zustehen.

In der Praxis können sich aber andere Konstellationen zeigen. Es kann vorkommen, dass die Liste mit dem Angehörigen des Mehrheitsgeschlechts, der den letzten Sitz (letzte Höchstzahl) erhalten hat, nicht innerhalb der Liste umwandeln kann, weil sie keinen Angehörigen des Minderheitsgeschlechts mehr aufweist, der bei der Wahl noch nicht berücksichtigt worden ist. Auf diese Variante, die bei Betriebsratswahlen bereits vorgekommen ist und zu Rechtsstreitigkeiten geführt hat, soll in dem Beispiel 6 eingegangen werden.

Beispiel 6: (Listenwahl und Korrektur des Wahlergebnisses durch „Listensprung“)

Wiederum zur Erinnerung: Die Liste 1 erhält nach dem Wahlergebnis fünf Sitze, die Liste 2 zwei Sitze (vgl. Beispiel 4). Diesmal hat die Liste 1 aber nur eine einzige Frau aufgestellt.

Liste 1	Liste 2
A (m)	K (m)
B (m)	L (m)
C (m)	M (w)
D (w)	N (m)
E (m)	O (w)
F (m)	
G (m)	
H (m)	
I (m)	

Gewählt sind von der Liste 1 wiederum A, B, C, D und E; von der Liste 2 K und L. Unter den Gewählten befindet sich nur eine Frau als Angehörige des Minderheitsgeschlechts. Die Liste 1 müsste nunmehr, da sie die letzte Höchstzahl mit einem Angehörigen des Mehrheitsgeschlechts hat, die „Umwandlung“ innerhalb der Liste vornehmen. Der zuletzt gewählte Mann hätte seinen Sitz in der an nächster Stelle stehende Frau abzugeben. Die Liste 1 enthält nach der Variante des Beispiels 6 aber keine Frau, die noch nicht gewählt ist und somit diesen Sitz übernehmen könnte.

Die Liste 1 kann somit nicht umwandeln. Es kommt zu dem so genannten Listensprung nach § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO. Dort wird bestimmt: *Enthält diese Vorschlagsliste (gemeint ist die Liste, die „umwandeln“ müsste) keine Person des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über.*

Das bedeutet für die Variante in dem Beispiel 6: Die nächste, nicht berücksichtigte Höchstzahl ist an sich die Höchstzahl 17,5 in Liste 1 (vgl. das Stimmergebnis am Beginn des Beispiels 4). Diese Liste kann aber, wie bereits erwähnt, die „Umwandlung“ nicht vornehmen. Die nächste Höchstzahl ist 15 von der Liste 2. Diese Liste kann umwandeln, sie hat noch zwei Angehörige des Minderheitsgeschlechts (M und O). Damit die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 BetrVG erfüllt sind, entsendet die Liste 2 die Frau M anstelle des Mannes E von der Liste 1 in den Betriebsrat. Dadurch „verschiebt“ sich das Wahlergebnis: Dem Betriebsrat gehören nunmehr von der Liste 1 nur noch vier (statt fünf) Betriebsratsmitglieder an, von der Liste 2 drei (statt zwei) Betriebsratsmitglieder.

Hinweis: Fehlt bei der Feststellung des Wahlergebnisses mehr als ein Angehöriger des Minderheitengeschlechts, so ist das Verfahren nach § 15 Abs. 5 Nr. 1 bzw. 2 WO so lange fortzusetzen, bis die Mindestzahl der Sitze des Geschlechts in der Minderheit erreicht ist (vgl. § 15 Abs. 5 Nr. 3 WO). Die fehlenden Sitze kommen also entweder von der Liste mit der niedrigsten Höchstzahl (letzter Sitz, von einem Angehörigen des Mehrheitsgeschlechts eingenommen) oder – wenn diese nicht mehr „umwandeln“ kann – von der Liste mit der noch nicht berücksichtigten nachfolgenden Höchstzahl, sofern diese Liste noch nicht gewählte Angehörige des Minderheitengeschlechts hat.

Hinweis: Es kann vorkommen, dass auch andere Listen die fehlenden Sitze für das Geschlecht in der Minderheit nicht mehr besetzen können. Das wäre in dem Beispiel 6 der Fall, wenn auch die Liste 2 keine Angehörigen des Minderheitsgeschlechts hätte, die noch nicht gewählt sind und somit die fehlenden Mindestsitze übernehmen können. Dann kommt § 15 Abs. 5 Nr. 5 WO zur Anwendung: *Verfügt keine andere Vorschlagsliste über Angehörige des Geschlechts in der Minderheit, verbleibt der Sitz bei der Vorschlagsliste, die zuletzt ihren Sitz zu Gunsten des Geschlechts in der Minderheit nach Nummer 1 hätte abgeben müssen.*

Das bedeutet: Wenn in dem Beispiel 6 auch die Liste 2 keine Angehörige des Geschlechts in der Minderheit (Frauen) mehr aufweisen würde, also auch nicht „umwandeln“ kann, fällt der Sitz zurück an die Liste 1. Es kommt dann der Mann E in den Betriebsrat. Ihm würden in einem solchen Fall sechs Männer (vier von Liste 1, zwei von Liste 2) angehören und eine Frau (von Liste 1).

Zusammenfassender Hinweis zur Listenwahl und § 15 Abs. 2 BetrVG

Die Beispiele haben deutlich gemacht, dass es gerade bei der Listenwahl unerlässlich ist, bei der Aufstellung von Vorschlagslisten Angehörige des Minderheitengeschlechts in ausreichender Anzahl als Wahlbewerber aufzustellen. In erster Linie wird das heißen, dass mindestens so viele Angehörige des Minderheitengeschlechts aufgestellt werden sollten, dass der Zuweisung von Mindestsitzen nach § 15 Abs. 2 BetrVG Rechnung getragen werden kann.

Das wird, je nach betrieblicher Situation und der Bereitschaft zur Kandidatur auf den vorderen Listenplätzen, nicht immer in einem ausreichenden Maße möglich sein. Es sollte dann aber versucht werden, zu erreichen, dass auf den nicht so aussichtsreichen Plätzen ebenfalls Angehörige des Minderheitengeschlechts kandidieren. Auf diese Weise kann bei bestimmten Konstellationen erreicht werden, dass eine „Umwandlung“, wie sie in den Beispielen dargestellt worden ist, wenigstens innerhalb der eigenen Liste vollzogen werden kann und nicht dazu führt, dass es zu einem „Listensprung“ mit der Folge kommt, dass ein oder gar mehrere Sitze an andere Listen abgegeben werden müssen.

Nach der Stimmauszählung hat der Wahlvorstand in **öffentlicher Sitzung** das **Wahlergebnis** festzustellen (§ 13 WO). Die Bestimmung des § 13 WO spricht zwar von „unverzögerlicher“ Auszählung. Das muss aber nicht in jedem Fall noch am Wahltag sein. Die Stimmabgabe läuft regelmäßig bis zum Arbeitsschluss, so dass es insbesondere in größeren Betrieben für die Arbeitnehmer schwierig werden kann, über einen längeren Zeitraum nach Arbeitsschluss an der Stimmauszählung teilzunehmen. Die Auszählung der Stimmen kann deshalb auch (spätestens) an dem auf den Wahltag folgenden Arbeitstag vorgenommen werden². Andererseits darf die Stimmauszählung nicht **vor Ablauf** des im Wahlausschreiben genannten Zeitpunktes vorgenommen werden.

Die Stimmauszählung erfolgt durch die stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder, wobei **Wahlhelfer** mit herangezogen werden können. Es ist zulässig, die Auszählung der Stimmen mit Hilfe der **EDV** durchzuführen. Die Verantwortlichkeit des Wahlvorstands ist allerdings nicht gewährleistet, wenn sich während der im Rechenzentrum stattfindenden Datenerfassung der Stimmzettel nicht ständig Wahlvorstandsmitglieder im Rechenzentrum aufhalten und den Verbleib der Stimmzettel beobachten.

Die Auszählung der Stimmen hat **öffentlich** zu erfolgen. Den Arbeitnehmern muss grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, an der Auszählung teilzunehmen. Es ist allerdings nicht erforderlich – und in der Praxis häufig auch gar nicht durchzuführen –, dass **alle Arbeitnehmer** gleichzeitig in dem Raum anwesend sind, in dem die Stimmauszählung erfolgt. Wird das Fassungsvermögen des Raumes erreicht und durch die dadurch entstehenden Verhältnisse die ordnungsgemäße Stimmauszählung und damit die Feststellung des Wahlergebnisses gefährdet, kann der Wahlvorstand weiteren Personen den Zutritt verweigern.

2

Im Anschluss an die Stimmauszählung hat der Wahlvorstand das **Wahlergebnis** bekannt zu geben. Es handelt sich dabei lediglich um das vorläufige Wahlergebnis, da die gewählten Bewerber nach § 17 WO noch gefragt werden müssen, ob sie die Wahl ablehnen. Die Frist zur **Wahlanfechtung** wird erst durch die Bekanntgabe des **endgültigen Wahlergebnisses** nach § 18 WO in Lauf gesetzt

Von dem Wahlergebnis hat der Wahlvorstand bei Listenwahl nach § 16 WO, bei Mehrheitswahl nach § 23 WO eine **Niederschrift** anzufertigen. Sie hat zu enthalten:

- die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
- die jeder Bewerberin und jedem Bewerber zugefallenen Stimmenzahlen (bei Mehrheitswahl);
- die jeder Liste zugefallenen Stimmenzahlen (bei Listenwahl);
- die berechneten Höchstzahlen (bei Listenwahl);
- die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen (bei Listenwahl);
- 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 Wahlniederschrift ist durch **Beschluss** des Wahlvorstands festzulegen. Sie ist von dem Wahlvorstandsvorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben. Bei Unrichtigkeiten kann die Niederschrift nachträglich **berichtigt** werden.

3.5. Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Das Wahlergebnis, das der Wahlvorstand unverzüglich nach Abschluss der Wahl und der Auszählung der Stimmen nach § 13 WO bekannt gibt, ist das **vorläufige Ergebnis**. Es sind nunmehr die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu **benachrichtigen**. Entgegen den allgemeinen Gepflogenheiten wird die gewählte Person nicht aufgefordert, sich zu erklären, ob sie die Wahl annimmt. Vielmehr schreibt die Wahlordnung vor, dass die Wahl als **angenommen gilt**, wenn der Gewählte nicht binnen **drei Arbeitstagen** nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand mitteilt, dass die Wahl abgelehnt wird (§ 17 Abs. 1 WO).

Hat eine gewählte Person die Wahl fristgerecht abgelehnt, gilt sie als nicht gewählt. An ihre Stelle tritt in derselben Vorschlagsliste derjenige Wahlbewerber, der als **erstes Ersatzmitglied** in Betracht kommt. Das ist, wenn die Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgte, der auf derselben Vorschlagsliste nächststehende Bewerber. Wurde die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchgeführt, tritt an die Stelle des Ablehnenden das Ersatzmitglied mit der nächst höheren Stimmenzahl. Dabei ist zu prüfen, ob durch die Nichtannahme der Wahl durch einen Angehörigen des Minderheitengeschlechts die diesem Geschlecht zustehende Mindestanzahl von Betriebsratssitzen **unterschritten** wird. Ist das der Fall, ist § 15 Abs. 2 BetrVG mit der Folge der Anwendung der in § 15 Abs. 5 WO bzw. § 22 Abs. 1 und 2 WO enthaltenen Grundsätze zu beachten.

Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder **endgültig feststehen** und damit die Zusammensetzung des Betriebsrats, hat das der Wahlvorstand durch einen zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 18 WO). Der Zeitpunkt des Aushangs mit der Bekanntmachung der endgültig gewählten Betriebsratsmitglieder setzt die Frist zur **Wahlanfechtung** nach § 19 Abs. 2 BetrVG in Lauf. Die Wahlanfechtung ist binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

Die Amtszeit des Wahlvorstands **endet**, nachdem der Vorsitzende des Wahlvorstands die Leitung in der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats abgegeben hat (vgl. § 29 Abs. 1 BetrVG). Die Wahlunterlagen, zu denen die Wahlakten einschließlich der Stimmzettel und der sonstigen im Zusammenhang mit der Wahl erstellten Schrift- und Druckstücke gehören, können vom Wahlvorstandsvorsitzenden in der **konstituierenden Sitzung** dem neu gewählten Betriebsrat übergeben werden oder unmittelbar nach dieser Sitzung. Der Betriebsrat hat die Wahlakten mindestens zur **Beendigung seiner Amtszeit** aufzubewahren (§ 19 WO).

4. Die konstituierende Sitzung

Nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des neu gewählten Betriebsrats zu der **konstituierenden Sitzung** nach § 29 Abs. 1 BetrVG einzuberufen. In dieser Sitzung wählt der Betriebsrat aus seiner Mitte den **Vorsitzenden** und dessen **Stellvertreter** (§ 26 Abs. 1 BetrVG).

Den Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats legt der Wahlvorstand in eigener Verantwortung fest. Die konstituierende Sitzung sollte stattfinden, bevor die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats abgelaufen ist. Sie ist auch dann durchzuführen, wenn die Wahl gemäß § 19 BetrVG angefochten wurde.

Der Vorsitzende des Wahlvorstands, im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter, leitet die konstituierende Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen **Wahlleiter** bestellt hat. Der Wahlvorstandsvorsitzende leitet also nicht selbst die Wahl des Vorsitzenden und dessen Stellvertreter des neu gewählten Betriebsrats. Es kann aber sein, dass der Wahlvorstandsvorsitzende selbst Mitglied des neu gewählten Betriebsrats ist. In diesem Fall kann er auch zum Wahlleiter gewählt werden.

Nachdem er gewählt worden ist, übernimmt der Wahlleiter die **Leitung** der konstituierenden Sitzung. Mit der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters und der Annahme der Wahl durch die beiden Gewählten hat sich der Betriebsrat konstituiert. Die Leitung der Sitzung geht nunmehr auf den Betriebsratsvorsitzenden über.

Es ist zulässig, dass in der konstituierenden Sitzung weitere Tagesordnungspunkte behandelt werden. Wenn keine weiteren Tagesordnungspunkte angekündigt worden sind, kann der Betriebsrat eine entsprechende Ergänzung der Tagesordnung beschließen. Vielfach geht es bei den weiteren Tagesordnungspunkten um die Bildung des **Betriebsausschusses** nach § 27 Abs. 1 BetrVG und /oder weiterer **Ausschüsse** nach § 28 BetrVG.

5. Die Wahlanfechtung

Die Betriebsratswahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen **wesentliche Wahlvorschriften** verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte (§ 19 Abs. 1 BetrVG). Solche Verstöße können beispielsweise sein:

- Zulassung von nicht wahlberechtigten Arbeitnehmern;
- Zulassung nicht wählbarer Arbeitnehmer als Wahlbewerber;
- Fehlen oder nicht ordnungsgemäße Bekanntgabe des Wahlausschreibens;
- Wahl im vereinfachten Wahlverfahren, obwohl im Betrieb über 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind und eine Vereinbarung nach § 14a Abs. 5 zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber nicht vorliegt;
- unrichtige Ermittlung der Mindestanzahl von Betriebsratsmandaten für das in der Minderheit befindliche Geschlecht;
- Fehlen der schriftlichen Zustimmung von Wahlbewerbern;
- unterschiedliche Gestaltung der Stimmzettel;
- Feststellung einer zu großen oder zu geringen Zahl von Betriebsratsmitgliedern.

Ein Verstoß reicht für eine erfolgreiche Anfechtung aber nicht aus, wenn das Wahlergebnis **nicht geändert oder beeinflusst** werden konnte. So ist beispielsweise die Anfechtung nicht begründet, wenn nicht wahlberechtigte Arbeitnehmer mit gewählt haben, dies aber in einem Umfang geschehen ist, der für das Wahlergebnis unerheblich war.

Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens **drei Wahlberechtigte**, eine im Betrieb vertretene **Gewerkschaft** oder der **Arbeitgeber**. Eine Anfechtung wird sich regelmäßig gegen den neu gewählten Betriebsrat richten. Sie kann aber auch gegen ein einzelnes Betriebsratsmitglied gerichtet sein, wenn lediglich dessen Wahl fehlerhaft ist.

Die erfolgreiche Anfechtung entzieht dem Betriebsrat mit der **Rechtskraft** der arbeitsgerichtlichen Entscheidung die Grundlage für das **weitere Bestehen**. Es kommt zu einem **betriebsratslosen Zustand** im Betrieb. Ein Wahlvorstand kann von dem Betriebsrat, dessen Wahl erfolgreich angefochten wurde, nicht bestellt werden. Vielmehr erfolgt die Bestellung nach § 17 BetrVG, so durch den Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat oder durch eine Betriebsversammlung.

Von der Anfechtung ist die **Nichtigkeit** einer Betriebsratswahl zu unterscheiden. Das Bundesarbeitsgericht hat dafür hohe Hürden vorgesehen. Es muss gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so **hohem Maße** verstoßen worden sein, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt.

Die Wahl eines Betriebsrats kann beispielsweise bei folgenden Tatbeständen nichtig sein:

- Durchführung einer Betriebsratswahl in einem Betrieb, der offensichtlich nicht dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegt;
- Wahl eines Betriebsrats für einen Betriebsteil, obwohl in diesem zusammen mit anderen Betriebsteilen bereits ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt und diese Wahl nicht angefochten worden ist;
- Bildung eines Betriebsrats in der Betriebsversammlung durch Zuruf;
- Wahl eines Betriebsrats in einem Betrieb mit weniger als fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern.

Die Nichtigkeit kann von jedem geltend gemacht werden, der an ihrer Feststellung ein **berechtigtes Interesse** hat. Eine Frist insoweit besteht nicht. Die Feststellung der Nichtigkeit hat **rückwirkende Kraft**. Ein Betriebsrat, dessen Wahl gerichtlich für nichtig erklärt wurde, hat von Anfang an nicht bestanden. Der Betrieb wird als betriebsratslos zu behandeln sein.

Wegen dieser gravierenden Wirkung hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung die Voraussetzungen für eine Nichtigkeit der Betriebsratswahl nochmals enger gezogen. In Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung, nach der mehrere Verstöße gegen wesentliche Wahlvorschriften zur Nichtigkeit führen konnten, hat es festgestellt, dass selbst eine **Vielzahl von Verstößen**, die für sich allein die Anfechtung berechtigen würden, auch in einer Gesamtwürdigung **nicht die Nichtigkeit** ergeben können.

6. Kosten und Schutz zur Wahl

6.1. Wahlkosten

Die Vorschrift des § 20 Abs. 3 BetrVG legt den Grundsatz fest, dass die Kosten der Betriebsratswahl der **Arbeitgeber** trägt. Das wird in der Bestimmung zusätzlich dadurch konkretisiert, dass die Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, den Arbeitgeber **nicht zur Minderung** des Arbeitsentgelt berechtigt.

Zu der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers gehören zunächst die **sachlichen Kosten**, wie sie im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl zwangsläufig entstehen, wie beispielsweise für die Geschäftsführung des Wahlvorstands (Räumlichkeiten, Schreibmaterial, Übernahme von Telefonkosten und dgl.), die Anschaffung von Wahlurnen, Wahlkabinen, der Druck von Wahlunterlagen, aber auch kommentierte einschlägige Gesetze, zu denen jedenfalls das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung gehören.

Daneben geht es auch um die Kosten, die den Wahlvorstandsmitgliedern im **Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit** entstehen. Diese Kosten können etwa auftreten bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu Betriebsteilen im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Es kann aber sachgerecht sein, für solche erforderlichen Fahrten entweder ein Firmenfahrzeug oder den eigenen Pkw zu benutzen. Benutzt das Wahlvorstandsmitglied den eigenen Pkw, sind ihm die Kosten mit der betriebsüblichen Kilometerpauschale zu erstatten.

Die Tätigkeit des Wahlvorstands und seiner Mitglieder findet grundsätzlich während der **Arbeitszeit** statt. Das ausfallende Entgelt nebst Zuschlägen ist weiter zu zahlen. Wahlvorstandsmitglieder sind, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahlhandlungen notwendig ist, von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. Sind sie nicht freigestellt, haben sie sich zwar, wenn sie Wahlvorstandstätigkeit aufnehmen, ab- und zurückzumelden. Sie bedürfen aber einer Genehmigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nicht.

Auch **Überstunden**, die ein Wahlvorstandsmitglied ohne die Tätigkeit im Wahlvorstand geleistet hätte, sind ihm zu vergüten. War es erforderlich, Wahlvorstandstätigkeit aus betrieblichen Gründen **außerhalb der Arbeitszeit** zu leisten, haben die Wahlvorstandsmitglieder einen Ausgleichsanspruch in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3 BetrVG.

Auch die Teilnahme an einer **Schulungsveranstaltung** zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstandsmitglieds gehört zur Betätigung im Wahlvorstand. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass jedenfalls die **kurzzeitige Teilnahme** eines Wahlvorstandsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung auch ohne nähere Darlegung des Fehlens ausreichender Kenntnisse der Wahlvorschriften erforderlich sei, wobei im Streitfall der Arbeitgeber darlegen und gegebenenfalls beweisen müsse, dass das Wahlvorstandsmitglied schon ausreichende Kenntnisse gehabt habe.

Dabei ist zu beachten, dass selbst ein Wahlvorstandsmitglied, das nicht erstmals dieses Amt übernimmt, bereits wegen des großen Zeitraums zwischen den einzelnen Wahlen in der Lage sein muss, sein **Wissen zu erneuern** und sich mit der zwischenzeitlich ergangenen **neuen Rechtsprechung** vertraut zu machen. Seitens des Arbeitgebers sollte auch bedacht werden, dass eine sachgerechte Unterweisung von Wahlvorstandsmitgliedern letztlich auch der Arbeitgeberseite dient. Die falsche Anwendung von Wahlvorschriften und eine sich darauf beziehende Anfechtung kann eine **Wiederholung der Betriebsratswahl** mit den damit verbundenen Kosten mit sich bringen.

6.2. Wahlschutz

Die Grundsätze für den **Schutz der Betriebsratswahl** legt § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG fest. Danach darf niemand die Wahl des Betriebsrats behindern, insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Es darf auch niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügen oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

Dieser Schutz umfasst nicht nur **unmittelbare Wahlhandlungen**, sondern auch die Vorbereitung der Wahl und sonstige Maßnahmen, die mit der Wahl zusammenhängen. Dazu können etwa gehören: Einladung zur Betriebsversammlung oder zur Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren; Bestellung eines Wahlvorstands; Tätigkeit der einzelnen Wahlvorstandsmitglieder; Durchführung von Maßnahmen der Wahlwerbung.

Weigert sich der Arbeitgeber, Kosten zu übernehmen, wie etwa für Stimmzettel, Wahlumschläge und Wahlurnen oder die Reisekosten der Wahlvorstandsmitglieder, liegt ebenfalls eine **Wahlbehinderung** vor. Selbstverständlich darf der Arbeitgeber auch keinerlei Anweisung geben, die sich auf die Art und Weise der **Ausübung der Wahlbefugnis** beziehen. Die Wahl darf nicht dadurch beeinflusst werden, dass Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Wahlrechte oder der Ausübung bestimmter Funktionen, wie das beispielsweise Wahlhelfer sind, **Nachteile zugefügt** oder **angedroht** werden.

Für **schwerwiegende Fälle** der Behinderung einer Betriebsratswahl wird in § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sogar **Freiheitsstrafe** bis zu einem Jahr oder Geldstrafe vorgesehen. Diese Vorschrift richtet sich, wie auch der allgemeine Schutz nach § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG, nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann.

Eine besonders gravierende Behinderung der Betriebsratswahl liegt vor, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die eine Betriebsratswahl einleiten wollen, **kündigt** oder auch nur eine **Kündigung androht**. Auch die Androhung einer Kündigung gegenüber Wahlbewerbern oder Wahlvorstandsmitgliedern ist geeignet, die Arbeitnehmer insgesamt von einer Wahl abzuhalten und die Betriebsratswahl zu unterbinden.

Das Gesetz sieht daher für bestimmte Personengruppen einen umfassenden **besonderen Kündigungsschutz** vor. Für **Wahlbewerber** und **Wahlvorstandsmitglieder** erstreckt er sich auf fristgemäße und fristlose Kündigungen. Eine fristgemäße (ordentliche) Kündigung gegenüber Wahlbewerbern und Wahlvorstandsmitgliedern ist grundsätzlich unzulässig (§ 15 Abs. 3 KSchG). Eine **fristlose** (außerordentliche) **Kündigung** eines Wahlbewerbers oder Wahlvorstandsmitglieds ist nur mit **Zustimmung des Betriebsrats** zulässig bzw. nur dann, wenn das Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats nach **§ 103 BetrVG ersetzt**. Damit unterliegen Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber dem gleichen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder.

Der Kündigungsschutz nach § 103 BetrVG beginnt für Wahlvorstandsmitglieder mit dem Zeitpunkt ihrer **Bestellung**, für Wahlbewerber mit der **Aufstellung** einer ordnungsgemäßen Vorschlagsliste (Wahlvorschlag). Dabei setzt der Kündigungsschutz für Wahlbewerber ein, wenn die erforderliche Mindestanzahl von Stützunterschriften nach § 14 Abs. 4 BetrVG vorliegt. Es kommt nicht darauf an, ob die Vorschlagsliste (Wahlvorschlag) bereits beim Wahlvorstand eingereicht wurde.

Der Sonderkündigungsschutz nach § 103 BetrVG endet für Wahlvorstandsmitglieder mit dem **Ablauf ihrer Amtszeit**, für nicht gewählte Wahlbewerber mit dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des **endgültigen Wahlergebnisses** nach § 18 WO. Sind Wahlbewerber gewählt und kommen somit in den Betriebsrat, läuft der Schutz nach § 103 BetrVG ohnehin weiter.

Das **BetrVerf-ReformG 2001** hat diesen Kündigungsschutz noch erweitert. Auch die **Versetzung** von Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats bzw. ihrer Ersetzung durch das Arbeitsgericht. Es geht dabei um Versetzungen, die zu einem **Verlust des Amtes** (des Wahlvorstandsmitglieds) oder der **Wählbarkeit** (von Wahlbewerbern) führen würden (§ 103 Abs. 3 BetrVG). Das Arbeitsgericht kann die Zustimmung nur ersetzen, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist. Der Versetzungsschutz greift nur dann nicht ein, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung **einverstanden** ist.

Die Zustimmung des Betriebsrats muss vor Ausspruch der Versetzung und Anordnung vorliegen. Sie ist **Wirksamkeitsvoraussetzung**. Eine Versetzung ohne Zustimmung des Betriebsrats bzw. ohne gerichtliche Ersetzung ist ebenso **nichtig** wie eine außerordentliche Kündigung ohne Durchführung des Verfahrens nach § 103 BetrVG.

Nach dem Amtsende eines Wahlvorstandsmitglieds bzw. nach erfolgloser Kandidatur eines Wahlbewerbers setzt ein **nachwirkender Kündigungsschutz** ein, der allerdings nicht so umfassend ist, wie der Schutz nach § 103 BetrVG. Innerhalb von **sechs Monaten** nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses darf gegenüber ehemaligen Wahlvorstandsmitgliedern und nicht gewählten Wahlbewerbern eine ordentliche Kündigung nicht ausgesprochen werden. Zulässig ist nur die fristlose Kündigung, sofern Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus **wichtigem Grund** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen (§ 15 Abs. 3 KSchG).

Arbeitnehmer, die zur **Wahl eines Wahlvorstands** einladen (§ 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2 BetrVG) oder dessen gerichtliche Bestellung beantragen (§ 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4 BetrVG) werden ebenfalls über die allgemeinen Grundsätze nach § 20 Abs. 1, 2 BetrVG geschützt. Der Gesetzgeber will damit einen zusätzlichen Schutz für die Arbeitnehmer erreichen, die die Initiative zur Einleitung einer Betriebsratswahl ergreifen. Es besteht ein Schutz vor **fristgemäßen** (ordentlichen) **Kündigungen** (§ 15 Abs. 3a KSchG). Der Kündigungsschutz gilt vom Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses, ist allerdings beschränkt auf die **ersten drei** in der Einladung bzw. der Antragstellung aufgeführten **Arbeitnehmer**.

Wird trotz der Initiative dieser Arbeitnehmer ein Betriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz vom Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung an für drei Monate. Der Kündigungsschutz gilt auch, wenn die Einladung zu einer Wahlversammlung beim vereinfachten Wahlverfahren bzw. einer Betriebsversammlung beim ordentlichen Wahlverfahren **Formmängel** aufweist. Es ist für den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3a KSchG für Initiatoren einer Betriebsratswahl ausreichend, dass die im Betrieb bekannt gemachte Einladung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet wurde und Angaben zu Ort und Zeit der Versammlung enthält.

Kündigungen des Arbeitgebers sind auch dann unwirksam, wenn mit ihnen beabsichtigt wird, den **Eintritt des Sonderkündigungsschutzes** zu verhindern, also etwa der Unkündbarkeit künftiger Wahlbewerber oder Wahlvorstandsmitglieder zuvor zu kommen, Arbeitnehmer in der Ausübung ihrer Wahlbefugnisse einzuschränken oder die Betriebsratswahl überhaupt zu verhindern.

7. Besonderheiten des vereinfachten Wahlverfahrens

Das vereinfachte Wahlverfahren ist durch das BetrVerf-ReformG 2001 geschaffen worden, um die Bildung von Betriebsräten in **Kleinbetrieben** zu erleichtern und damit zugleich dazu beizutragen, dass die Bildung solcher betrieblicher Arbeitnehmervertretungen in diesen betrieblichen Bereichen zahlreicher wird. **Gesetzliche Grundlage** für das vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe ist § 14a BetrVG.

Das Gesetz unterscheidet zwischen dem **einstufigen** und **zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren**. Letzteres kommt aber nur zur Anwendung, wenn der Kleinbetrieb betriebsratslos ist und ein Wahlvorstand weder durch einen Gesamtbetriebsrat, noch durch einen Konzernbetriebsrat bestellt werden kann (vgl. § 17 Abs. 1 BetrVG). In der Praxis wird das **einstufige vereinfachte Wahlverfahren** dominieren. Es wird in Kleinbetrieben angewandt, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist oder der Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat bestellt werden kann.

Sofern von Kleinbetrieben die Rede ist, meint der Gesetzgeber grundsätzlich solche Betriebe, in denen regelmäßig **5 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer** beschäftigt sind. Für diese Betriebe findet **ausschließlich** das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung. Das Gesetz lässt darüber hinaus eine Ausnahme für Betriebe zu, die in der Regel **51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer** beschäftigen. Abweichend vom normalen Wahlverfahren können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren (§ 14a Abs. 5 BetrVG).

Auch die Regelung des § 14a Abs. 5 BetrVG zeigt, dass das einstufige vereinfachte Wahlverfahren weitaus häufiger zur Anwendung kommen wird als das zweistufige Verfahren. Die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern verlangt allerdings eine **Vereinbarung** zwischen **Wahlvorstand** und der **Arbeitgeberseite** und somit zwingend das Vorhandensein des Wahlvorstands. Das aber ist nicht gegeben, wenn es um das zweistufige Verfahren geht. Hier muss in einer **ersten Wahlversammlung** zunächst ein Wahlvorstand gewählt werden. Darauf erfolgt eine **zweite Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats. Die Regelung des § 14a Abs. 5 BetrVG macht daher nur Sinn in Betrieben, in denen ein Wahlvorstand zur Durchführung des normalen Wahlverfahrens gebildet worden ist, dieser aber abweichend davon mit dem Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbart. Nachstehend wird aus diesen Gründen das **einstufige vereinfachte Wahlverfahren** etwas eingehender behandelt, ohne das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren zu vernachlässigen.

7.1. Das einstufige Wahlverfahren

Das einstufige vereinfachte Wahlverfahren (nachfolgend einstufiges Wahlverfahren genannt) enthält zwar bestimmte Elemente auch des zweistufigen vereinfachten Wahlverfahrens (nachfolgend zweistufiges Wahlverfahren genannt), wie etwa die **nachträgliche Stimmabgabe**. Das einstufige Wahlverfahren ist andererseits, wenn man einmal von den für das vereinfachte Wahlverfahren grundsätzlich bestehenden **kurzen Fristen** absieht, weitgehend dem normalen Wahlverfahren nachgebildet.

Das beginnt bereits damit, dass der bestehende Betriebsrat den Wahlvorstand vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt, wenngleich bereits **vier Wochen** vorher (§ 17a Nr. 1 i.V.m. § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Bleibt der Betriebsrat untätig, kann die Bestellung des Wahlvorstands auch durch den Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, durch den Konzernbetriebsrat vorgenommen werden (§ 17a Nr. 1 i.V.m. § 16 Abs. 3 BetrVG); gegebenenfalls durch das Arbeitsgericht (§ 17a Nr. 1 i.V.m. § 16 Abs. 2 BetrVG). Besteht noch kein Betriebsrat, wird jedoch der Wahlvorstand vom Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat bestellt, kommt es ebenfalls zur Anwendung des einstufigen Wahlverfahrens.

Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung unverzüglich die **Wählerliste** (§ 2 WO) aufzustellen. Auch Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste kommen im einstufigen Verfahren zur Anwendung. Nachdem die Wählerliste aufgestellt ist, erlässt der Wahlvorstand das **Wahlausschreiben**, mit dem die Betriebsratswahl eingeleitet ist (§ 36 Abs. 2 Satz 1, 2 WO).

Der Inhalt des Wahlausschreibens ist **weitgehend** demjenigen nachgebildet, wie er bei dem normalen Wahlverfahren zur Anwendung kommt. Er deckt sich aber auch in einem nicht unerheblichen Umfang mit dem Wahlausschreiben für das zweistufige Verfahren (vgl. § 36 Abs. 3 WO).

Bei dem einstufigen Wahlverfahren bestehen hinsichtlich des Inhalts des Wahlausschreibens folgende **wesentliche Abweichungen** gegenüber dem normalen bzw. zweistufigen Wahlverfahren:

- Der Wahlvorstand hat abweichend von dem zweistufigen Wahlverfahren, aber in Übereinstimmung mit dem normalen Wahlverfahren im Wahlausschreiben anzugeben, welche **Mindestzahl von Wahlberechtigten** erforderlich ist, von denen ein Wahlvorschlag zu dessen Gültigkeit unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 BetrVG).
- Abweichend von den beiden anderen Verfahren hat der Wahlvorstand anzugeben, dass Wahlvorschläge **spätestens eine Woche** vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand einzureichen sind. Bei dem normalen Wahlverfahren besteht insoweit die Frist nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO nach Aushang des Wahlausschreibens; bei dem zweistufigen Verfahren können Wahlvorschläge in der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden.
- Hinweis an die Wahlberechtigten auf die Möglichkeit zur **nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe**; insoweit Übereinstimmung mit dem zweistufigen Wahlverfahren.
- Angabe des **Ortes, des Tages und der Zeit** der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe; insoweit ebenfalls Übereinstimmung mit dem zweistufigen Wahlverfahren.

Das **Wahlausschreiben** bei dem einstufigen Wahlverfahren hat ansonsten die üblichen Angaben zu enthalten, wie insbesondere Datum des Erlasses, Bestimmung des Ortes, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen, dass die Eintragung in die Wählerliste Voraussetzung für die Stimmabgabe ist, den Anteil der Geschlechter und die Mindestquote für das Minderheitsgeschlecht, die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss und die Betriebsadresse des Wahlvorstands. Selbstverständlich ist es besonders wichtig, anzugeben, an welchem Tag, an welchem betrieblichen Ort und innerhalb welcher Uhrzeit die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats stattfindet (Tag der Stimmabgabe, vgl. § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG).

Die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats soll in der Regel etwa **zwei Wochen** nach Erlass des Wahlausschreibens stattfinden. Es soll damit ein ausreichender Zeitraum zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen von etwa einer Woche verbleiben.

Es besteht insoweit allerdings **keine zwingend vorgeschriebene Mindestfrist**. Verbleibt aber nach Erlass des Wahlausschreibens zur Einreichung von Wahlvorschlägen lediglich ein **Zeitraum von ein bis zwei Tagen** oder noch weniger, ist dies nicht ausreichend und kann die **Anfechtbarkeit** der Betriebsratswahl begründen. Die Fristen sind ziemlich zusammengedrückt, zumal die Wahlversammlung zur Wahl des neuen Betriebsrats **spätestens zwei Wochen** vor Ablauf der Amtszeit des noch bestehenden Betriebsrats erfolgen und der letzte Tag der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe wiederum **spätestens eine Woche** vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats liegen soll (vgl. § 36 Abs. 2 Satz 3 WO).

Im vereinfachten Wahlverfahren spricht die Wahlordnung ausschließlich von **Wahlvorschlägen**. Das beruht darauf, dass im vereinfachten Wahlverfahren immer die **Mehrheitswahl** (Personenwahl) zur Anwendung kommt; unabhängig davon, wie viele Vorschläge eingereicht werden.

Das einstufige Wahlverfahren weicht von dem zweistufigen Wahlverfahren grundlegend dadurch ab, dass bei dem letztgenannten Verfahren Wahlvorschläge in der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, während bei dem einstufigen Wahlverfahren die Wahlvorschläge **schriftlich** und mit der erforderlichen Anzahl von **Stützunterzeichnern** eingereicht werden müssen. Die Einreichung hat, wie bereits erwähnt, **spätestens eine Woche** vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand zu erfolgen (§ 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG, § 36 Abs. 5 Satz 1 WO). Es ist im einstufigen Wahlverfahren somit nicht zulässig, Wahlvorschläge mündlich einzureichen.

Die bestehenden kurzen Fristen können zu einem besonderen Problem führen, wenn der Wahlvorstand die eingereichten Wahlvorschläge prüft und feststellt, dass es zu **Mehrfachunterzeichnungen** nach § 6 Abs. 5 WO gekommen ist oder andere heilbare Mängel nach § 8 Abs. 2 WO vorliegen. Es besteht im einstufigen Wahlverfahren zwar ebenfalls eine Frist von **drei Arbeitstagen** zur Behebung solcher Probleme, sie kann sich aber dadurch abkürzen, dass die gesetzliche Mindestfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen (eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats) **nicht überschritten** werden darf (§ 36 Abs. 5 Satz 2 WO).

Das kann bedeuten, dass in den Fällen, in denen es zur Einreichung von Wahlvorschlägen im vereinfachten Wahlverfahren in den letzten drei Tagen vor Ablauf der Einreichungsfrist kommt, die Fristen nach § 6 Abs. 5 WO und § 8 Abs. 2 WO vom Wahlvorstand auf **weniger als drei Arbeitstage** abzukürzen sind.

Dazu ein Beispiel: Hat ein Wahlberechtigter **mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet**, so hat ihn der Wahlvorstand aufzufordern, sich zu erklären, auf welchem Vorschlag er seine Stützunterschrift aufrecht erhält. Wurde aber der Wahlvorschlag etwa am 5.5.2010 (ein Mittwoch) eingereicht und läuft am darauf folgenden Tag, also am 6.5.2010 (ein Donnerstag) die Einreichungsfrist für Wahlvorschläge ab, ist die Frist gemäß § 6 Abs. 5 WO vom Wahlvorstand auf den 6.5.2010 abzukürzen und beträgt somit – wenn der Tag der Aufforderung nicht mitgerechnet wird – nur einen Tag.

In der Wahlversammlung ist der Betriebsrat auf der Grundlage der vorliegenden gültigen Wahlvorschläge in **geheimer und unmittelbarer Wahl** mit Stimmzetteln zu wählen. Es bestehen insoweit keine grundsätzlichen Abweichungen zur Stimmabgabe im normalen Wahlverfahren. Es soll aber nochmals angemerkt werden, dass die Stimmabgabe ausschließlich nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** erfolgt. Der Wähler hat somit so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das führt dazu, dass in den Fällen, in denen der Betriebsrat nur aus einem Mitglied besteht (in Betrieben mit 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern) der Wähler nur eine **einzige Stimme** hat. Das bei früheren Wahlen bestehende Wahlverfahren bei einem einköpfigen Betriebsrat, nach dem bei dessen Wahl in einem getrennten Wahlgang ein Ersatzmitglied gewählt wurde, gibt es nach Inkrafttreten des BetrVerf-ReformG 2001 nicht mehr.

Der Wahlvorstand hat nach Abschluss der Wahl die **Wahlversammlung zu schließen**. Erfolgt keine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe nach § 35 Abs. 1 WO, hat der Wahlvorstand unverzüglich die **öffentliche Stimmauszählung** vorzunehmen und unter Beachtung des § 15 Abs. 2 BetrVG (Mindestsitze für das Minderheitsgeschlecht) das Wahlergebnis festzustellen und bekannt zu geben. Liegen jedoch Anträge auf **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** vor (§ 35 Abs. 1 WO), hat der Wahlvorstand die Wahlurne am Ende der Wahlversammlung zu versiegeln und bis zu der später vorzunehmenden Stimmauszählung aufzubewahren.

Die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ist eine **Besonderheit** des vereinfachten Wahlverfahrens. Sie ist erforderlich, weil im vereinfachten Wahlverfahren einerseits kurze Fristen bestehen, andererseits aber auch am Wahltag im Betrieb nicht anwesende wahlberechtigte Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten müssen, zu wählen.

Der Antrag auf nachträgliche Stimmabgabe kann von Wahlberechtigten, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen und deshalb ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, gestellt werden. Das muss nicht schriftlich geschehen. Das Verlangen hat der Wahlberechtigte dem Wahlvorstand **spätestens drei Tage** vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats mitzuteilen (§ 36 Abs. 4 i.V.m. § 35 Abs. 1 WO).

Werden Anträge auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe von Wahlberechtigten gestellt, hat dies der Wahlvorstand **bekannt zu machen** und zugleich darauf hinzuweisen, dass die öffentliche Stimmauszählung nicht nach Abschluss der Wahlversammlung vorgenommen wird, sondern zu einem **späteren Zeitpunkt**, wobei wiederum Ort, Tag und Uhrzeit bekannt zu machen sind. Diese Bekanntmachung muss in gleicher Weise geschehen wie das Wahlausschreiben, damit die Arbeitnehmer wissen, wann die Stimmauszählung erfolgt und das Wahlergebnis vorliegt.

Weder im Gesetz noch in der Wahlordnung wird eine Frist angegeben, die zwischen der **Wahlversammlung** und dem **Ende der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe** liegen muss, die ihrerseits zugleich Beginn der öffentlichen Stimmauszählung ist. Unter Berücksichtigung der betrieblichen und postalischen Gegebenheiten ist eine Frist von **vier Tagen** nach dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats als erforderlich, aber auch als ausreichend anzusehen.

Der weitere Verlauf, also die **Behandlung der Briefwahlstimmen**, erfolgt wie bei dem normalen Wahlverfahren. Ist die Frist zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe abgelaufen, hat der Wahlvorstand die **Ordnungsmäßigkeit** der Briefwahlstimmen zu prüfen und, wenn sie ordnungsgemäß abgegeben worden sind, die Wahlumschläge in die bis zu diesem Zeitpunkt versiegelte Wahlurne zu legen. Anschließend hat der Wahlvorstand die **Auszählung der Stimmen** vorzunehmen und das Wahlergebnis **bekannt zu geben**. Für die Anfertigung der Wahlniederschrift, die Benachrichtigung der gewählten Bewerber und die Bekanntmachung des Wahlergebnisses gelten die Vorschriften des normalen Wahlverfahrens **entsprechend** (§ 34 Abs. 3 Satz 2 WO).

7.2. Das zweistufige Wahlverfahren

Bei dem zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren (nachfolgend zweistufiges Wahlverfahren genannt) gibt es mehrere gravierende Besonderheiten, mit denen dieses Verfahren nicht nur von dem einstufigen, sondern auch von dem normalen Wahlverfahren abweicht. Charakteristisch für das zweistufige Wahlverfahren ist, dass zunächst ein **Wahlvorstand auf einer ersten Wahlversammlung** und eine Woche später auf einer **zweiten Wahlversammlung der Betriebsrat** gewählt wird.

Bei der ersten Wahlversammlung ist überdies nicht nur ein Wahlvorstand zu wählen. Er hat noch in der Versammlung bestimmte **wahleinleitende Funktionen** zu erfüllen. Dazu gehört vor allem die Aufstellung der Wählerliste, der Erlass des Wahlausschreibens und die Entgegennahme sowie die Prüfung von Wahlvorschlägen. Die zweite Wahlversammlung findet dann ausschließlich mit dem Zweck der Wahl des Betriebsrats statt.

Diese Hinweise machen deutlich, vor welchen **großen Schwierigkeiten** der in der ersten Wahlversammlung gewählte Wahlvorstand steht. Für eine sorgfältige Vorbereitung der Betriebsratswahl und die Beachtung der Formalitäten hat er praktisch wenig Zeit. Es ist daher unerlässlich, dass die Initiatoren, die zu der ersten Wahlversammlung einladen, bereits im Vorfeld der Einladung Überlegungen dazu anstellen, welche Arbeitnehmer für die **Wahl in den Wahlvorstand** vorgeschlagen werden sollen.

Zu ersten Wahlversammlung können **drei wahlberechtigte Arbeitnehmer** des Betriebs oder eine im **Betrieb vertretene Gewerkschaft** einladen (§ 28 Abs. 1 Satz 1 WO). Die Einladung muss mindestens **sieben Tage** vor dem Tag der Wahlversammlung durch Aushang an dafür geeigneten Stellen im Betrieb erfolgen (§ 28 Abs. 1 Satz 2, 3 WO). Es müssen grundsätzlich alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, vom Inhalt der **Einladung Kenntnis** zu nehmen.

Die Einladung muss bestimmte Hinweise enthalten (§ 28 Abs. 1 Satz 5 WO):

- Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung;
- Hinweis, dass bis zum Ende der Wahlversammlung Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden können;
- Wahlvorschläge der Arbeitnehmer von mindestens von einem Zwanzigstel, bei bis zu 20 Wahlberechtigten durch zwei Wahlberechtigte, unterzeichnet sein müssen;
- Wahlvorschläge, die erst in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach dem Aushang der Einladung zur ersten Wahlversammlung der einladenden Stelle, also entweder den drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, alle für die Anfertigung der Wählerliste notwendigen **Unterlagen** in einem **verschlossenen Umschlag** auszuhändigen (§ 28 Abs. 2 WO).

Zu diesen Unterlagen gehört insbesondere eine **Liste aller Beschäftigten** des Betriebs mit Angabe des Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums, Datum des Eintritts in den Betrieb und des Geschlechts und darüber hinaus, ob und inwieweit zur Arbeitsleistung überlassene Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers im Sinne des § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind.

Der Umschlag, der die Unterlagen zur Aufstellung der Wählerliste enthält, darf von den zur ersten Wahlversammlung Einladenden **nicht geöffnet** werden. Der Umschlag ist vielmehr dem **Wahlvorstand** unmittelbar nach dessen Wahl auf der ersten Wahlversammlung **auszuhändigen** (§ 30 Abs. 1 Satz 4 WO). Der Arbeitgeber sollte darüber hinaus gebeten werden, am Tage der ersten Wahlversammlung, gegebenenfalls durch einen entsprechend informierten innerbetrieblichen Vertreter, für Auskunftsbegehren oder Nachfragen des Wahlvorstands im Zusammenhang mit der Aufstellung der Wählerliste zur Verfügung zu stehen.

Die Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands findet grundsätzlich während der **Arbeitszeit** statt. Teilnahmeberechtigt sind alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat **kein Teilnahmerecht**.

Die Wahlversammlung findet grundsätzlich in den **Betriebsräumen** statt. Es kann aber auch ein Ort außerhalb des Betriebs gewählt werden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass der Wahlvorstand für die während der Wahlversammlung zu erledigenden Schritte **technisches Material** benötigt, wie etwa PC, Drucker und Kopierer.

Die Wahlversammlung wird von den **Einladenden eröffnet**. Bis zur Bestimmung eines Wahlleiters üben sie das **Hausrecht** aus. Die Einladenden werden unmittelbar nach Eröffnung einen Vorschlag unterbreiten, wer die Versammlungsleitung übernehmen soll und zur Abstimmung stellen. Es ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. **Abstimmungsberechtigt** sind alle teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer, auch die nicht Wahlberechtigten.

Der Wahlvorstand wird ebenfalls von der **Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer** gewählt (§ 17a Nr. 3 Satz 1 BetrVG, § 29 Abs. 1 Satz 1 WO). Dazu können die Einladenden Vorschläge zur personellen Zusammensetzung des Wahlvorstands machen und zur Abstimmung stellen. Entsprechende Vorschläge können aber auch von jedem anderen Teilnehmer der Wahlversammlung erfolgen.

Die Wahl der vorgeschlagenen Wahlvorstandsmitglieder kann **einzelnen oder im Block** erfolgen. Zu beachten ist, dass der Wahlvorstand aus **drei wahlberechtigten Arbeitnehmern** zu bestehen hat (§ 17a Nr. 2 BetrVG). Die Vorschrift ist zwingend, eine größere Zahl ist nicht vorgesehen. Nicht erforderlich ist, dass die Wahlvorstandsmitglieder zum Betriebsrat wählbar sind. Zulässig ist die Wahl von Ersatzmitgliedern.

Stehen mehr als drei Kandidaten für den Wahlvorstand zur Verfügung, ist über jeden Wahlvorschlag einzeln abzustimmen. Bei **Stimmengleichheit** entscheidet das Los. Die Wahl kann in offener Abstimmung durch Handaufheben erfolgen. Die Wahlversammlung bestimmt eines der gewählten Wahlvorschlagsmitglieder als **Vorsitzenden**.

Nach der Wahl des Wahlvorstands übernimmt dessen Vorsitzender die Versammlungsleitung. Er wird die Teilnehmer zunächst darüber informieren, welche formellen Schritte zur **Einleitung der Betriebsratswahl** notwendig sind. Ganz wichtig ist der Hinweis, dass **Wahlvorschläge** bis zum Ende der ersten Wahlversammlung eingereicht werden können und der Unterstützung einer Mindestanzahl von Wahlberechtigten für jeden Wahlvorschlag bedürfen.

Die erste Aufgabe des Wahlvorstands besteht nach seiner Wahl darin, die **Wählerliste** aufzustellen. Dazu hat er den bereits erwähnten verschlossenen Umschlag mit den Unterlagen über die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu öffnen und gegebenenfalls mit Hilfe der Arbeitgeberseite die Unterlagen zu ergänzen.

Sofern der Wahlvorstand feststellt, dass nicht alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stehen, etwa hinsichtlich des aktiven oder passiven Wahlrechts einzelner Arbeitnehmer, muss er den Arbeitgeber auffordern, diese Informationen **unverzüglich beizubringen**. Geht dies in der Wahlversammlung nicht mehr oder verweigert der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Herausgabe der zur Erstellung der Wählerliste erforderlichen Informationen und Unterlagen, hat der Wahlvorstand die Wahlversammlung zu **unterbrechen** und den Teilnehmern den Zeitpunkt der Fortsetzung bekannt zu geben.

Stehen dem Wahlvorstand die notwendigen Informationen zur Verfügung, ist die **Wählerliste** getrennt nach Geschlechtern aufzustellen. Innerhalb der Geschlechter sollen die Wahlberechtigten mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in **alphabetischer Reihenfolge** aufgeführt werden (§ 30 Abs. 1 Satz 3 und 5 WO). Im Übrigen sind die Vorschriften des § 2 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 bis 4 WO entsprechend anzuwenden. Die Wählerliste ist bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb **auszulegen**.

Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste ist das Wahlausschreiben zu erlassen. Der Inhalt des im zweistufigen Wahlverfahren zu erlassenden Wahlausschreibens unterscheidet sich von dem Wahlausschreiben im normalen Wahlverfahren (vgl. Rn. 156) erheblich. Folgende **Hinweise** sind erforderlich:

- die Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste beträgt **drei Tage** (§ 30 Abs. 2 WO);
- Wahlvorschläge, die in der ersten Wahlversammlung gemacht werden, brauchen **nicht schriftlich** eingereicht zu werden (§ 14a Abs. 2 zweiter Halbsatz BetrVG, § 33 Abs. 1 Satz 3 WO);
- Wahlvorschläge können bis zum **Abschluss der ersten Wahlversammlung** beim Wahlvorstand eingereicht werden (§ 14a Abs. 2 erster Halbsatz BetrVG, § 33 Abs. 1 Satz 2 WO);
- Ort, Tag und Zeit der **zweiten Wahlversammlung** zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe);
- Hinweise auf die Möglichkeit der **nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe** (§ 14a Abs. 4 BetrVG, § 35 WO);
- **Ort, Tag und Zeit** der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (das ist der Tag bzw. der Zeitpunkt, bis zu dem die Briefwahlunterlagen bei der Betriebsadresse des Wahlvorstands eingehen müssen);
- Ort, Tag und Zeit der **öffentlichen Stimmauszählung** (eine Änderung kann erfolgen, sofern die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragt wird);

- Bestimmung des Orts, an dem die **Wählerliste** und die **Wahlordnung** ausliegen;
- Bestimmung des Orts, an dem die **Wahlvorschläge** bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
- Bekanntgabe der **Betriebsadresse** des Wahlvorstands.

Das Wahlausschreiben ist von dem **Wahlvorstandsvorsitzenden** und mindestens einem **weiteren Mitglied** noch in der Versammlung zu unterschreiben und zu erlassen. Das bedeutet zugleich, dass der Wahlvorstand das Wahlausschreiben in der Versammlung **vorlesen** und gegebenenfalls ein oder mehrere Abdrucke zur Einsicht für die Teilnehmer auslegen muss.

Es ist bereits erwähnt worden, dass Wahlvorschläge bis zum Ende der ersten Wahlversammlung beim Wahlvorstand einzureichen sind. Sie können aber auch **vorher aufgestellt** werden, etwa durch im Außendienst beschäftigte Arbeitnehmer. Wahlvorschläge, die bereits vor der ersten Wahlversammlung aufgestellt werden, sind schriftlich beim Wahlvorstand einzureichen. Es gelten die im normalen Wahlverfahren zu beachtenden Vorschriften. Lediglich Wahlvorschläge, die in der ersten Wahlversammlung gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform.

Sowohl die Zustimmung der Wahlbewerber kann in der Wahlversammlung mündlich gemacht werden als auch die Unterstützung durch wahlberechtigte Arbeitnehmer, wie etwa durch Handzeichen. Entsprechendes gilt für die Zustimmungserklärung der vorgeschlagenen Wahlbewerber. Auch sie kann mündlich erfolgen.

Ist die Einreichung von Wahlvorschlägen und ihre Prüfung beendet, kann der Wahlvorstand die erste Wahlversammlung schließen. Er sollte die gültigen **Wahlvorschläge** verlesen und nochmals auf den Termin der zweiten Wahlversammlung und die Möglichkeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe hinweisen.

Die gültigen Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben im Betrieb **bekannt zu machen**. Auf den Stimmzetteln sind die Wahlbewerber in **alphabetischer Reihenfolge** unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen.

Sofern bis zum Abschluss der ersten Wahlversammlung kein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist, hat der Wahlvorstand nicht nur in der Wahlversammlung, sondern auch im Betrieb bekannt zu geben, dass die Betriebsratswahl **nicht stattfindet** (§ 33 Abs. 5 WO).

Die zweite Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats muss **eine Woche** nach der ersten Versammlung stattfinden (§ 14a Abs. 1 Satz 4 BetrVG). Der Wahlvorstand ist für die Durchführung der zweiten Wahlversammlung verantwortlich. Er leitet sie und übt das **Hausrecht** im Versammlungsraum aus.

Es geht bei der zweiten Versammlung ausschließlich um die Wahl des Betriebsrats. Es finden wesentlich die Grundsätze Anwendung wie auch sonst im normalen Wahlverfahren und im einstufigen Verfahren. Das bedeutet vor allem, dass der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl zu wählen ist. Soweit die anwesenden wahlberechtigten Arbeitnehmer ihr Wahlrecht ausgeübt haben, hat der Wahlvorstand den Abschluss der Wahl festzustellen und die Wahlversammlung zu schließen. Danach ist die **öffentliche Stimmauszählung** vorzunehmen und das Wahlergebnis festzustellen und bekannt zu machen.

Die Auszählung der Stimmen und die Feststellung des Wahlergebnisses kann jedoch nicht erfolgen, wenn die **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** nach § 35 Abs. 1 WO erforderlich wird. Ist die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe abzuwarten, hat der Wahlvorstand die Wahlurne am Ende der zweiten Wahlversammlung zu versiegeln und bis zum Ende der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe verschlossen aufzubewahren.

Fazit:

Um eine Betriebsratswahl ordnungsgemäß und rechtssicher durchzuführen bedarf es steter Aufmerksamkeit und Kenntnis der Wahlordnung durch den Wahlvorstand

Der Betriebsrat, falls er schon besteht, oder der Wahlvorstand selbst kann durch Beschluss die Teilnahme der Wahlvorstandsmitglieder an einer entsprechenden Schulung für die Abhaltung der Betriebsratswahl festlegen und somit dazu beitragen eine wirksame Anfechtung und/oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern.