

7. Dezember 2017



Betriebsratswahl 2018

Wahlvorschläge

Wenn am **13. März 2018** ein neuer Betriebsrat gewählt werden soll, müssen spätestens bis zum **12. Februar 2018** (Rosenmontag) beim Wahlvorstand einer oder mehrere gültige Wahlvorschläge eingegangen sein. Die Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen verkürzt sich auf eine Woche vor der Wahlversammlung, wenn das so genannte vereinfachte Wahlverfahren stattfindet. Das ist möglich, wenn die Firma nur bis zu 50 Wahlberechtigte hat.

Wird kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht, muss der Wahlvorstand eine Nachfrist von einer Woche setzen. Geht auch dann kein gültiger Wahlvorschlag ein, fällt die Betriebsratswahl aus. Kandidieren dagegen nicht genügend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so fällt die Wahl nicht aus, sondern der Wahlvorstand muss wiederum eine Nachfrist von einer Woche setzen und die Wähler darauf hinweisen, dass wenn die Anzahl der Kandidaturen nicht erhöht wird, der Betriebsrat in verkleinerter Form gewählt wird. Der Wahlvorstand muss immer einen Betriebsrat mit einer ungeraden Zahl wählen lassen. Wenn sich bei einer Betriebsratsgröße von fünf Personen nur vier Kandidaten bereit finden, werden nicht vier, sondern drei Personen als Betriebsrat gewählt. Es muss immer eine ungerade Zahl sein, damit sich der Betriebsrat bei Abstimmungen nicht selbst blockiert (Fitting: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage 2016, Randnummer 8 zu Paragraf 11 Betriebsverfassungsgesetz).

Wahlverfahren

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt als Wahlverfahren die Listenwahl (Verhältniswahl) und die Persönlichkeitswahl. In der Praxis wurde in den Medienbetrieben in der Vergangenheit die Listenwahl in weniger als zehn Prozent der Fälle umgesetzt. Voraussetzung für die Listenwahl ist, dass mehr als ein Wahlvorschlag vorliegt.

Achtung: Mehrere Wahlvorschläge liegen bereits dann vor, wenn mehr als ein Zettel mit Kandidaten und Stützunterschriften beim Wahlvorstand eingereicht wird. Wenn eine Persönlichkeitswahl gewollt ist, müssen alle Beteiligten darauf achten, dass alle Kandidaten auf **einem** Blatt Papier namentlich aufgeführt werden (siehe Anlage bzw. Word-Datei auf www.djv.de/brwahl18).

Sobald der Wahlvorstand zwei Zettel mit Kandidatennamen hat, kann keine Persönlichkeitswahl mehr stattfinden, denn der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, korrekt eingereichte Vorschlagslisten zu einer Liste zu vereinigen.

Bei einer Persönlichkeitswahl hat der Wähler so viele Stimmen, wie Betriebsratsmandate zu besetzen sind. Bei der Listenwahl dagegen hat er nur eine Stimme - und die konkrete Besetzung des Betriebsrates errechnet sich nach d'Hondt. Die Stimmzahlen, die auf die einzelnen Listen entfallen, entscheiden dann über die Anzahl der Mandate, die jeder Liste zustehen.

Reihenfolge der Kandidaten

Der Stimmzettel muss genauso aussehen wie die Vorschlagsliste, die beim Wahlvorstand eingereicht wurde. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den Stimmzettel anders als die Vorschlagsliste zu gestalten. Wenn die Vorschlagsliste mit Fotos eingereicht wurde, muss auch der Stimmzettel diese Fotos enthalten.

Bis zum Fristablauf steht nicht fest, welches Wahlverfahren zur Anwendung kommen wird. Man tut also gut daran, eine Listenwahl einzukalkulieren und die eigene Vorschlagsliste so aufzustellen, dass sie auch „Listenwahl-tauglich“ ist. Bei einer Listenwahl haben die Kandidatinnen und Kandidaten auf den vorderen Plätzen die größten Chancen, gewählt zu werden, da sie die höchsten Teilungsquotienten nach d'Hondt erreichen werden. Hat man seine Kandidatenliste alphabetisch erstellt, würde eine Listenwahl dazu führen, dass jene Kandidaten, deren Namen sich im hinteren Teil des Alphabets befinden, möglicherweise deshalb nicht gewählt werden.

Auch bei einer Persönlichkeitswahl empfiehlt sich nicht unbedingt eine alphabetische Auflistung der Kandidaten, denn erfahrungsgemäß verteilen die Wähler ihre Stimmen im oberen Bereich des Stimmzettels, insbesondere dann, wenn es viele Kandidaturen gibt. Bei der Kandidatenplatzierung muss auch bedacht werden, dass dem Minderheitengeschlecht entsprechend dem Wahlausschreiben Mindestsitze zustehen. Bei einer 50-zu-50-Quote im Verhältnis Männer zu Frauen könnte eine konkurrierende Liste auch darauf spekulieren, einen der anderen Liste zustehenden Plätze noch für sich zu rekrutieren, indem man auf den hinteren unsicheren Listenplätzen zum Beispiel nur noch Kandidaten mit dem „richtigen“ Geschlecht platziert. Über die Platzierung auf der Kandidatenliste und damit auf dem Stimmzettel sollte man also im Vorfeld sorgfältig reden. Bei der Kandidatenaufstellung wird häufig das so genannte „Reißverschlussprinzip“ angewandt: Dabei werden entweder abwechselnd die Kandidatinnen und Kandidaten der verschiedenen Gewerkschaften auf dem Wahlvorschlag platziert oder es findet ein Wechsel zwischen den Kandidaten aus den Redaktionen und aus anderen Bereichen des Betriebs statt.

Die Voraussetzungen für die Gültigkeit einer Vorschlagsliste sind bei Mehrheits- und Verhältniswahl gleich: Die einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten müssen mit fortlaufender Nummerierung und unter Angabe von Vor- und Familiennamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufgeführt werden. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.

Beigefügt werden müssen auch die so genannten Stützunterschriften. Das heißt, Wahlberechtigte müssen mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie die Kandidatur bestimmter Personen unterstützen. Die Anzahl der Stützunterschriften ist im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens 1/20 der Wahlberechtigten, mindestens aber von drei Wahlberechtigten unterschrieben worden sein. In kleineren Betrieben mit bis zu 20 Wahlberechtigten genügen die Unterschriften von zwei Arbeitnehmern.

Die Unterzeichnung bis 50 Wahlberechtigte reicht in jedem Fall aus. Die Stützunterschriften werden pro Zettel geleistet, nicht pro Kandidat. Sie können daher erst eingesammelt werden, wenn die Kandidatenliste geschlossen wurde.

Auch Gewerkschaften können Wahlvorschläge einbringen. Diese müssen von zwei durch die zuständige Stelle der Gewerkschaften beauftragte Betriebsangehörige oder betriebsfremde Personen unterzeichnet sein. Jeder Wahlberechtigte kann seine Stützunterschrift nur einmal vergeben. Unterschreibt er auf mehreren Vorschlagslisten, muss ihn der Wahlvorstand fragen, welche Unterschrift er aufrechterhält. Erklärt der Wahlberechtigte nicht innerhalb von drei Arbeitstagen, welche Unterschrift gewertet werden soll, wird sein Name nur auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf allen übrigen Listen gestrichen.

Erscheint dagegen ein Kandidatename auf mehreren Listen, muss auch dieser innerhalb von drei Arbeitstagen gegenüber dem Wahlvorstand erklären, welche Kandidatur er aufrechterhält. Unterbleibt die Antwort, so wird der Kandidat aus sämtlichen Listen gestrichen.

Kandidaten- und Stützunterschriftenlisten der Wahlberechtigten müssen miteinander – am besten körperlich – verbunden sein. Es genügt nach der Rechtsprechung allerdings auch eine so genannte geistige Verbindung, wenn zum Beispiel entweder die Seiten nummeriert werden oder zwischen Vorschlagsliste und Stützunterschriftenliste ein eindeutiger Bezug hergestellt wird (zum Beispiel: Wir unterstützen die Kandidatur der DJV-Kolleginnen und Kollegen). Nicht ausreichend ist es allerdings, wenn die Stützunterschriftenliste nur mit dem Hinweis „Wir sind mit dem Wahlvorschlag einverstanden“ gekennzeichnet ist. Dieser Hinweis ist zu allgemein, um auf eine bestimmte Kandidatenliste hinzudeuten.

Die Vorschlagsliste darf nachträglich nicht mehr verändert werden. Als nachträgliche Veränderung gilt jedoch, wenn weitere Kandidatennamen hinzugefügt werden und zuvor bereits einige Stützunterschriften geleistet wurden. Wer Stützunterschriften leistet, muss die vollständige Kandidatenliste kennen. Mit anderen Worten: Man sammelt zweckmäßigerweise die Stützunterschriften erst dann ein, wenn die Kandidatensuche abgeschlossen ist.

Ein Kandidat kann seine Kandidatur nicht nachträglich zurückziehen – auch dies wäre eine Veränderung der Liste. In einem solchen Fall kann der Kandidat nach erfolgter Wahl lediglich die Annahme des Amtes ablehnen. Ist dieser Vorgang dem Wahlvorstand bereits im Vorfeld bekannt, sollte er die Wähler informieren. Stützunterschriften können dagegen nachträglich zurückgezogen werden, solange die erforderliche Mindestanzahl erhalten bleibt.

Minderheitenquote

Im Wahlausschreiben ist den Wählern mitgeteilt worden, welches Geschlecht im Betrieb in der Minderheit ist und wie viele Sitze im Betriebsrat diesem Minderheitengeschlecht nach d'Hondt zustehen (siehe BR-Info 8/2017 – www.djv.de/brwahl18). Die Stimmauszählung muss so erfolgen, dass die Besetzung entsprechend der Minderheitenquote erfolgt. Männer sind in vielen Verlagen das Minderheitengeschlecht. Sie kandidieren gemessen an ihrem Anteil in der Belegschaft überproportional häufig, so dass sich die Minderheitenregel praktisch nur selten auswirkt. Eine Geschlechterquote sieht das Betriebsverfassungsgesetz nämlich nicht vor; es ist „nur“ eine Minderheitenquote. Das heißt, man sollte ein mögliches Wahlergebnis durchrechnen, um gegebenenfalls danach die Reihenfolge der Kandidaturen auf dem Wahlvorschlag zu bestimmen.

Bei einer Personenwahl (nur ein Wahlvorschlag) werden zunächst die Sitze an das Minderheitengeschlecht gegeben, und zwar an die Kandidatinnen bzw. Kandidaten des Minderheitengeschlechtes mit den jeweils höchsten Stimmen. Nachdem die Minderheitensitze zugeteilt worden sind, werden die verbleibenden Sitze an die übrigen Kandidatinnen und Kandidaten entsprechend ihrer Stimmenzahl verteilt.

Etwas komplizierter wird die Auszählung bei einer Listenwahl. Hier wird zunächst nach d'Hondt ausgezählt.

Beispiel:

Neun Betriebsratsmitglieder waren zu wählen. Auf die Liste eins entfielen 300 Stimmen, auf die Liste zwei 180 und auf die Liste drei 120 Stimmen.

| Liste 1 | Liste 2 | Liste 3 |
|------------|------------|------------|
| 300:1=300 | 180:1=180 | 120:1=120 |
| 300:2=150 | 180:2=90 | 120:2=60 |
| 300:3=100 | 180:3=60 | 120:3=40 |
| 300:4=75 | 180:4=45 | 120:4=35 |
| 300:5=60 | 180:5=36 | 120:5=24 |
| 300:6=50 | 180:6=30 | 120:6=20 |
| 300:7=42,9 | 180:7=25,7 | 120:7=17,1 |
| 300:8=37,5 | 180:8=22,5 | 120:8=15 |
| 300:9=33,4 | 180:9=20 | 120:9=13,4 |

Die sich aus diesem Beispiel ergebenden Höchstzahlen sind: 300, 180, 150, 120, 100, 90, 75 und 60. Dabei ist die letzte Höchstzahl, nämlich 60, gleich dreimal und zwar bei jeder Gruppe enthalten. Dies bedeutet, dass hier durch Los ermittelt wird, welcher Liste dieser Sitz zufällt. Das Losverfahren findet nur statt, wenn es um den letzten Sitz geht. Nach dem Beispiel entfallen demnach auf die Liste 1 mindestens vier, auf die Liste 2 mindestens zwei und auf die Liste 3 mindestens ein Betriebsratsitz.

Es muss sodann geprüft werden, ob das Minderheitengeschlecht über alle Listen hinweg die Mindestsitze erreicht hat. Ergibt diese Auszählung nach d'Hondt nicht die richtige Verteilung entsprechend dem Anteil der Minderheit im Betrieb, wird sie wie folgt verändert:

Enthält die Liste, welche die meisten Stimmen erhalten hat, im unteren Stimmzettelbereich noch Kandidaten des Minderheitengeschlechts, so überrunden diese die weiter oben platzierten Kandidaten mit dem „falschen“ Geschlecht. Führt auch dieses Verfahren nicht zur richtigen Verteilung, fallen die Mandate an die andere Liste mit der nächst höchsten Stimmenzahl, sofern nach dieser Liste bislang Personen nicht in den Betriebsrat einziehen, die das „richtige“ Geschlecht haben. Gibt es auch auf den anderen Listen nicht genügend Kandidaten des Minderheitengeschlechts, so fallen die Sitze dem Mehrheitsgeschlecht zu. Es gibt am Ende also immer einen Betriebsrat, der seine Sollstärke erreicht. Nicht garantiert ist allerdings, dass die Minderheitenquote umgesetzt wird, denn sie ist nur eine Mindestquote, keine Proporzquote. Bei der Listenwahl erfolgt also die Berücksichtigung der Minderheitenquote wie folgt:

- a) Auszählung nach d'Hondt
- b) „Geschlechtskontrolle“
 - aa) Überrundung
 - bb) Wechsel zu anderer Liste
 - cc) Auffüllen der Mandate mit „falschem“ Geschlecht
 - dd) aa) – cc):
Zwingende Reihenfolge

In Betrieben bis zu 50 Wahlberechtigten muss man sich um Persönlichkeits- und Listenwahl keine Gedanken machen: Bei dieser Betriebsgröße ist die Persönlichkeitswahl zwingend durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgeschrieben.

Auch Wahlvorstandsmitglieder dürfen Vorschlagslisten unterzeichnen und sich als Kandidaten aufstellen lassen. Ein Kandidat kann auch eine Stützunterschrift leisten (BAG 7 ABR 65/11 – DJV-Datenbank Juri Nr. 12077).

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/2 01 72 11; E-Mail: the@djv.de

Ein Muster einer Kandidatenliste finden Sie als Anlage als Word-Dokument.