



DJWISSEN: 3

**DIE ARBEIT
VON MORGEN
HEUTE
MITBESTIMMEN!**

DJW
BETRIEBSRATSWAHLEN 2022

**BETRIEBSRATS-
WAHLEN**

DJW





Was brauche ich wirklich?

Die Corona Krise verdeutlicht es: Bereits kurzfristige Einkommensausfälle lassen so manchen Haushalt rasch in den finanziellen Abgrund blicken. Sorgen Sie vor!

Die neue DIN-Norm 77230 (Basis-Finanzanalyse für Privathaushalte) schafft transparent Abhilfe. Bis zu 42 Finanzthemen des Haushaltes werden hier ganzheitlich individuell analysiert, damit Sie in den Bereichen Absicherung, Vorsorge und Vermögensaufbau die richtigen Prioritäten setzen können.

Zuerst erfolgt dabei die Absicherung existenzbedrohender Risiken. Dann geht es darum, den Lebensstandard zu erhalten und in der dritten Stufe geht es um die Verbesserung ihres Lebensstandards.

Gemeinsam mit Vertretern und Experten aus Wissenschaft, Verbraucherschutz, von Banken und Versicherungen haben auch wir an der DIN-Norm 4 Jahre mitgearbeitet und legen Ihnen ans Herz, Ihre Verträge dringlichst nach diesen neuen Kriterien zu prüfen.

Seit fast 25 Jahren stehen Ihnen mein Team und ich als kompetenter Versicherungsprofi für Journalisten im DJV zur Seite – bevor etwas passiert und wenn etwas passiert ist.

Kontaktieren Sie uns und optimieren Sie Ihr Leben

Ihr Helge Kühl & Team
Helge Kühl & Team



Telefon: +49 4346 / 29 60 -200

Telefax: +49 4346 / 29 60 -207

E-Mail: hkuehl@djv.de

Folgen Sie uns auch gerne auf Twitter @helgekuehl

DJV-Verlags- und Service GmbH
Helge Kühl Versicherungsmakler e.K.
Aschauer Weg 4, 24214 Neudorf

Infos online:
vs.djv.de



DJW WISSEN: 3

BETRIEBSRATS- WAHLEN



Impressum

12. Auflage 2021

Herausgeber:

**Deutscher Journalisten-Verband e.V.
– Gewerkschaft der Journalistinnen
und Journalisten –
Bundesvorstand**

Redaktion: Christian Wienzeck
DJV-Geschäftsstelle Bonn

Bennauerstraße 60
53115 Bonn

Telefon: 0228/2 01 72-11
Telefax: 0228/2 01 72-32
E-Mail: wienzeck@djv.de
Homepage: www.djv.de

Verlag:
DJV-Verlags- und Service GmbH, Bonn

Herstellung:
inpuncto: asmuth, Bonn/Köln



Fotonachweis:

Titel: Rolf Poss (DJV-Bildportal)
Seite 50: Meike Böschemeyer (DJV-Bildportal)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5	3. Vorbereitung der Wahl	26
A. Wahlgrundsätze	9	a) Wählerliste	26
1. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	9	b) Feststellung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder und ihre Verteilung auf Frauen und Männer	28
2. Verhältniswahl (Listenwahl)	9	c) Wahlausschreiben	30
3. Mehrheitswahl (Personenwahl)	10	d) Vorschlagslisten/ Wahlvorschläge	33
B. Wahlverfahren	11	4. Wahlhandlung	37
1. Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats	11	a) Persönliche Stimmabgabe	38
a) Betriebsbegriff, Betriebsteil; gemeinsamer Betrieb	11	b) Schriftliche Stimmabgabe	39
b) Arbeitnehmerbegriff – Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte	15	5. Wahlergebnis	40
c) Wahlberechtigung	19	a) Auszählung der Stimmen	40
d) Wählbarkeit	20	b) Feststellung der gewählten Betriebsratsmitglieder	41
2. Wahlvorstand	21	c) Bekanntmachung des Wahlergebnisses	43
a) Bestellung des Wahlvorstands	21	6. Sonstiges	44
b) Zusammensetzung des Wahlvorstands	23	a) Behinderungsverbot	44
c) Geschäftsführung des Wahlvorstands	24	b) Schutz der Wahlbewerber, Wahlvorstand und Einlader	45
d) Rechtliche Stellung der Wahlvorstandsmitglieder	24	c) Kosten der Wahl	46
		7. Vereinfachtes Wahlverfahren	47
		a) Vereinfachtes Wahlverfahren	47
		b) Ablaufplan einer Wahlversammlung im zweistufigen vereinfachten Verfahren	49

C. Nach der Wahl	52	E. Anhang	64
1. Wahlanfechtung	52	1. Betriebsverfassungsgesetz (Auszug)	64
2. Wahl des Betriebsratsvorsitzenden	54	2. Wahlordnung	75
3. Freistellungen	55	3. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Auszug)	95
D. Terminplan für die Durchführung einer Betriebsratswahl	56	F. Stichwortverzeichnis	97

VORWORT

Einer bewährten Praxis folgend und rechtzeitig zur Betriebsratswahl 2022 legt der DJV die Broschüre „Betriebsrats-Wahlen“ neu auf. Sie berücksichtigt neben den Erfahrungen und der Rechtsprechung der letzten Jahre selbstverständlich auch die Änderungen durch das zum 18. Juni dieses Jahres in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz sowie die im Oktober überarbeitete Wahlordnung und bietet mit kurzen und auf das Wesentliche reduzierten Informationen eine praxisorientierte Hilfestellung für Wahlvorstände und Betriebsräte.

Die Erfahrungen seit Beginn der Coronapandemie Anfang 2020 haben auf dramatische Weise die Notwendigkeit und den Wert funktionierender Arbeitnehmervertretungen unter Beweis gestellt. Dabei beschränkte sich der Beitrag zur Bewältigung der Krise innerhalb der Unternehmen keineswegs nur auf das Verhandeln und Abschließen von Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit oder die Beteiligung an der Ausarbeitung adäquater Hygiene- und Schutzkonzepte. Mindestens genauso bedeutsam – gerade in Zeiten verstärkter Homeoffice-Tätigkeit und reduzierter Kollegenkontakte – war und wird auch in Zukunft die Funktion des Betriebsrats als Bindeglied zwischen Mitarbeiter und Unternehmen sein. Hier haben die Kolleginnen und Kollegen des DJV in den Betriebsräten während der Pandemie großartige Arbeit und einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen in den Medienunternehmen geleistet. Jetzt gilt es, Wege zurück in die Normalität zu finden und die Folgen der Pandemie zu bewältigen. Auch dies kann nur in einem konstruktiven Zusammenspiel von Beschäftigten, Unternehmensführung und starker, engagierter Arbeitnehmervertretung gelingen.

Wir möchten Sie dazu ermuntern, die Interessenvertretung in Ihrem Betrieb mitzugestalten und sich am innerbetrieblichen Mitbestimmungsprozess intensiv zu beteiligen und werden Sie wo immer nötig mit unserer Erfahrung dabei unterstützen.

Der DJV wünscht den zur Wahl antretenden Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg. Bei Bedarf helfen die Bundesgeschäftsstelle des DJV in Bonn und die Landesverbandsgeschäftsstellen weiter – vor, während und nach der BR-Wahl 2022.

Im November 2021

*Hanna Möllers
Hauptgeschäftsführerin*

Hinweis:

**Zur Vorbereitung und Durchführung
der BR-Wahl sind folgende Unterlagen
hilfreich:**

**„Betriebsratswahl 2022“ –
Normales Wahlverfahren und
vereinfachtes Wahlverfahren
(Wahlunterlagen/Formulare mit
CD-ROM und Arbeitshilfe)**

Bund-Verlag GmbH,
60424 Frankfurt/Main,
Fax: 069/79 50 10-11,
www.bund-verlag.de

Die Kosten hierfür trägt der
Arbeitgeber, § 20 Abs. 3 BetrVG.



**DEINE
STIMME
ZÄHLT!**

**DIE ARBEIT
VON MORGEN
HEUTE
MITBESTIMMEN!**

EWV

BETRIEBSRATSWAHLEN 2022

Abkürzungen:

ArbG	Arbeitsgericht
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
RVB	Rentenversicherung Bund
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
WO	Wahlordnung

A. WAHLGRUNDSÄTZE

1. BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (BETRVG)

Mit dem Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Welt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) vom 14.06.2021 hat der Gesetzgeber das Betriebsverfassungsgesetz an verschiedenen Stellen den Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst. Dabei wurden unter anderem auch die Wahlvorschriften in folgenden Punkten geändert:

- Das Mindestalter für das aktive Wahlrecht wurde von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf die Vollendung des 16. Lebensjahres abgesenkt (§ 7 BetrVG).
- Das Erfordernis von Stützunterschriften für Wahlvorschläge wurde gelockert. Zukünftig sind in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten überhaupt keine Stützunterschriften mehr nötig; in Betrieben mit zwischen 21 und 100 Beschäftigten reichen in Zukunft pauschal mindestens zwei Stützunterschriften. Zudem entfällt in diesen Betrieben für Wahlvorschläge, die erst auf der Wahlversammlung eingereicht werden, das Schriftformerfordernis; die Wahlvorschläge können mündlich eingereicht und per Handzeichen „unterstützt“ werden (§ 14 BetrVG).
- Ebenfalls erweitert wurde der Anwendungsbereich des sogenannten vereinfachten Wahlverfahrens. Dieses ist nun in Betrieben bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern obligatorisch; die Listenwahl entfällt in diesem Fall; ebenso werden die Fristen z.B. für den Aushang des Wahlausschreibens und die Einsprüche

gegen die Wählerliste abgekürzt. In Absprache mit dem Arbeitgeber kann der Wahlvorstand dieses vereinfachte Wahlverfahren jetzt auch in Betrieben mit bis zu 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern anwenden (§ 14a BetrVG).

2. VERHÄLTNISSWAHL (LISTENWAHL)

Nach dem Gesetz erfolgt die Betriebsratswahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, sofern mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Ist das Gremium kleiner, erfolgt die Wahl auf jeden Fall als Personenwahl (§ 14 Abs. 2 i.V.m § 14a BetrVG).

Bislang wurde in der Praxis in den Medienbetrieben die Listenwahl in weniger als zehn Prozent der Fälle umgesetzt. Durch den mit der Änderung des § 14a BetrVG erweiterten Anwendungsbereich des Mehrheitswahlrechts (Personenwahl) auf Betriebe mit in der Regel bis zu 100 wahlberechtigten Beschäftigten wird diese Quote weiter sinken.

Neben der Betriebsgröße liegt eine weitere Voraussetzung für die Durchführung als Verhältniswahl darin, dass mehr als ein Wahlvorschlag vorliegt.

Aber Achtung:

Mehrere Wahlvorschläge liegen bereits dann vor, wenn mehr als ein Zettel mit Kandidaten- und Stützunterschriften beim Wahlvorstand eingereicht werden; selbst wenn auf jedem Zettel nur ein Kandidatename steht (zu den Formularen vgl. Seite 6).

Bei der Verhältniswahl werden keine Personen, sondern nur Listen gewählt. Die

Auszählung der Stimmen erfolgt nach dem d'Hondtschen Höchstzahlssystem (siehe Beispiel unter Punkt B. 5). **Die Wählerin bzw. der Wähler hat nur eine Stimme.**

Die Listenkandidaten und -Kandidatinnen, die nicht gewählt wurden, sind Ersatzmitglieder, die für ein ausscheidendes oder zeitweilig verhindertes Betriebsratsmitglied nachrücken. Die Reihenfolge des Nachrückens ist abhängig von der Minderheitenquote.

Entfallen auf eine Liste mehr Sitze als Kandidaten/Kandidatinnen auf der Liste standen, so gehen die Sitze, die diese Liste nicht einnehmen kann, auf die folgenden Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über.

3. MEHRHEITSWAHL (PERSONENWAHL)

Nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl wird die Betriebsratswahl durchgeführt, wenn

- a) der Betriebsrat nur aus einer Person oder maximal fünf Personen besteht;
- b) Wahlvorstand und Arbeitgeber sich gemäß § 14a Abs. 5 BetrVG auf die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens verständigt haben
- c) zwar mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, aber nur ein Wahlvorschlag eingereicht wurde.

Findet die Mehrheitswahl statt, dann entscheidet sich der Wähler/ die Wählerin zwischen einzelnen Bewerbern auf dem Vorschlag. **Er/sie hat so viele Stimmen wie Mandate zu vergeben sind.**

Erfahrungsgemäß verteilen die Wähler ihre Stimmen im oberen Teil des Stimmzettels. Eine alphabetische Namensaufzählung empfiehlt sich daher nicht, damit sich jene Kandidaten, die als besonders geeignet erscheinen, auf Grund ihres Namens nicht am Ende des Stimmzettels wiederfinden. Der Stimmzettel muss die Reihenfolge, die auf dem Wahlvorschlag gewählt wurde, einhalten. Man sollte daher beim Wahlvorschlag auf eine sinnvolle Anordnung der Kandidatennamen achten.

Die Wahrscheinlichkeit, dass das Wahlergebnis auf Grund der erreichten persönlichen Stimmen auch die erforderliche Minderheitenquote widerspiegelt, steigt, wenn das sog. Reißverschlussprinzip angewandt wird; d.h. die Namen von Männern und Frauen stehen abwechselnd auf der Vorschlagsliste.

Es ist nicht möglich, einem Kandidaten/einer Kandidatin mehrere Stimmen zu geben, sein Stimmenkontingent also zu bündeln. In diesem Fall werden die „angehäuften“ Stimmen nur als eine Stimme gezählt.

Gewählt sind bei der Mehrheitswahl die Kandidaten, welche die höchsten Stimmenzahlen auf sich vereinigen. Bewerberinnen oder Bewerber, die nicht direkt in den Betriebsrat gewählt worden sind, sind Ersatzmitglieder. Die Reihenfolge bestimmt sich auch bei den Ersatzmitgliedern nach der Höhe der auf sie entfallenden Stimmen und der Minderheitenquote.

B. WAHLVERFAHREN

1. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE WAHL EINES BETRIEBSRATS

Nach § 1 BetrVG ist in all den Betrieben im Bundesgebiet ein Betriebsrat zu wählen, die in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, beschäftigen.

a) BETRIEBSBEGRIFF, § 1 UND § 4 BETRVG

BETRIEB

„Betrieb“ im Sinne des BetrVG wird definiert als organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern durch Einsatz technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Die organisatorische Einheit ihrerseits setzt einen einheitlichen Leitungsapparat voraus, der die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel lenkt. Es ist also notwendig, dass die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten von einem einheitlichen Leitungsapparat wahrgenommen werden.

Indizien für einen solchen gemeinsamen Leitungsapparat können z.B. sein: gemeinsame räumliche Unterbringung, zentrales Lohnbüro, zentrale Buchhaltung, zentrale Kantine, Austausch der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer innerhalb der verschiedenen Firmen, Personenidentität der Mehrheitsgesellschaft, Stabsabteilung Recht für alle Firmen.

Es ist nicht erforderlich, dass die beteiligten Firmen in einem Vertrag diese einheitliche Leitung fixiert haben. Es reicht, wenn die Umstände den Schluss auf eine konkludente Vereinbarung zulassen.

Beispiel:

Verlag und Druckerei, die zu einem Unternehmen gehören und unter einem Dach betrieben werden, sind ein Betrieb, wenn sie unter einheitlicher Betriebsleitung und Betriebsorganisation der Herstellung des Verlagsserzeugnisses dienen.

WICHTIG

Einheitlicher Betriebsrat trotz Firmenaufspaltung.

Viele Firmen haben in den vergangenen Jahren einzelne Abteilungen, z.B. die IT-Abteilung oder den Vertrieb, ausgegliedert und zu selbständigen Firmen gemacht. Gleichwohl ist es unter bestimmten Umständen möglich, einen gemeinsamen Betriebsrat für alle Beschäftigten zu wählen – nämlich immer dann, wenn trotz Firmenaufspaltung ein einheitlicher Betrieb im Sinne der vorstehenden Definition vorliegt.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Rechtslage für den Betriebsrat bzw. Wahlvorstand ab 2002 verbessert. Viele Prozesse sind in der Vergangenheit daran gescheitert, dass die Arbeitnehmerseite zwar Indizien für eine einheitliche personelle Leitungsmacht vortragen, den Beweis allerdings nicht erbringen konnte. Es ist nunmehr im Gesetz eine sog. Beweislast-

umkehr fixiert worden. Unter gewissen Voraussetzungen muss die Arbeitnehmerseite nicht mehr die einheitliche Leitungsmacht beweisen, sondern der Arbeitgeber muss nachweisen, dass es diese einheitliche Leitungsmacht nicht gibt. Tritt der Arbeitgeber den Beweis nicht oder nur unzureichend an, gilt die gesetzliche Vermutung mit der Folge, dass ein Betriebsrat über Firmengrenzen hinweg gewählt werden kann.

Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von den Firmen gemeinsam eingesetzt werden oder die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb einer oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebes wesentlich ändert. Der Wahlvorstand muss also nur beweisen, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über Firmengrenzen hinweg für ein einheitliches Produkt eingesetzt werden oder dass trotz Firmenspaltung die Organisation im Wesentlichen unverändert geblieben ist.

Entscheidungen im Medienbereich zu dieser Neuregelung gibt es zugunsten der Arbeitnehmer in Magdeburg, Oldenburg und Rostock. In Magdeburg waren die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer berechtigt, über acht Firmen hinweg einen einheitlichen Betriebsrat zu wählen. Es handelte sich da-

bei um die zum Bauer-Konzern (Hamburg) gehörende Magdeburger Volksstimme, zwei Anzeigenblätter und das dazugehörige Druckhaus. Es bestand eine Geschäftsführer- und Gesellschafteridentität bei den beteiligten acht Firmen. Da der Arbeitgeber die gesetzliche Vermutung entkräften musste und er dafür wenig vortrug, wurde der Prozess vom Betriebsrat gewonnen (LAG Sachsen-Anhalt vom 28.09.2001 – 7 (5) TaBV 24/00, DJV-Datenbank Juri Nr. 11424; ArbG Oldenburg vom 23.01.2002 – 3 BV 8/01, Juri Nr. 11430; und LAG Mecklenburg-Vorpommern 2. TABV 5/02, Juri Nr. 11435).

Bei dem bisherigen Zustand – nämlich die Arbeitnehmerseite muss den Beweis erbringen – verbleibt es, wenn die im Gesetz definierten Voraussetzungen für die Vermutungsregelung nicht vorliegen. Wenn also z.B. das Unternehmen nicht gespalten wurde, sondern von vornherein mehrere Firmen gegründet wurden, und auch die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nicht über Firmengrenzen hinweg eingesetzt werden.

Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, dem Betriebsrat die Verträge und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit dieser beurteilen kann, ob trotz des Outsourcings ein einheitlicher Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes besteht (LAG Hamm vom 31. 1. 1996, 13 TaBV 116/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 9949). Es reicht allerdings nicht, wenn die Arbeitgeber bei der Durchführung ihrer Unternehmenstätigkeit lediglich aufeinander angewiesen sind (BAG 7 ABR 21/07, Juri Nr. 11770).

Aus einer sachlichen Abhängigkeit lässt sich nämlich nicht schließen, dass damit auch eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten gegeben sein muss. Ebenso wenig reicht für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes allein der Abschluss einer rechtlichen Vereinbarung zur einheitlichen Leitung des Betriebes aus; hinzukommen zu einer solchen Erklärung muss vielmehr, dass ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist (LAG Düsseldorf vom 05.09.2019 – 11 TaBV 82/18).

Ein solcher einheitlicher Betriebsrat für alle Beschäftigten hat den Vorteil, dass man häufig nur dadurch die Betriebsgröße erreicht, die dem Betriebsrat ein Recht auf Freistellung von der Arbeit gibt (§ 38 BetrVG).

Soll über Firmengrenzen hinweg ein Betriebsrat gewählt werden, so empfiehlt sich ein rechtzeitiger Kontakt mit dem jeweiligen Arbeitgeber. Deutet sich bei diesen Gesprächen an, dass es zum Rechtsstreit kommen könnte, sollte der Wahlvorstand beim zuständigen Arbeitsgericht (Achtung: es sind je nach Firmensitz mehrere Gerichte zuständig) eine sog. Schutzschrift vom Anwalt hinterlegen lassen. Der Arbeitgeber kann nämlich nicht nur nach erfolgter Wahl diese anfechten, sondern er kann auch versuchen, die Wahl per einstweiliger Verfügung abbrechen zu lassen. Ist dieser Antrag erfolgreich, droht eine betriebsratslose Zeit, denn die Amtszeit endet auf je-

den Fall vier Jahre nach ihrem Beginn. Liegt eine Schutzschrift vor, muss das Gericht eine mündliche Verhandlung anberaumen. Liegt keine vor, so wird allein auf Grund der Sachverhaltsdarstellung des Arbeitgebers über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung entschieden. Mehrheitlich sind die Gerichte der Meinung, dass ein vorläufiger Abbruch der Betriebsratswahl nur in Betracht kommt, wenn der Wahlvorstand so schwerwiegende Fehler gemacht hat, dass die Wahl nicht nur anfechtbar, sondern nichtig wäre (Däubler Kommentar zum BetrVG 16. Aufl. 2017 Rdnr. 16 zu § 19 BetrVG; LAG Mecklenburg-Vorpommern 2 TaBV 5/02 zum Konzernverbund der Ostsee-Zeitung, DJV-Datenbank Juri Nr. 11435).

SPARTEN- BZW. FILIAL-BETRIEBSRÄTE

Durch eine Betriebsvereinbarung können abweichende Strukturen für den Betriebsrat nur dann vereinbart werden, wenn der Betriebsrat von überhaupt keinem Tarifvertrag erfasst wird – auch nicht z.B. von einem Gehaltstarifvertrag oder dem für allgemeinverbindlich erklärten Altersversorgungstarifvertrag Tageszeitungen (gilt nicht für die Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen) oder dem ebenfalls allgemeinverbindlichen Tarifvertrag über die Volontärausbildung im Bereich Zeitschriften. Das Fehlen eines Tarifvertrages zur Bildung von Betriebsrats-Strukturen ermächtigt Arbeitgeber und Betriebsrat also nicht, per Betriebsvereinbarung eigene Strukturen zu schaffen.

Bestehen weder eine Betriebsvereinbarung noch ein Betriebsrat, so können die Arbeit-

nehmerinnen/Arbeitnehmer per Mehrheitsbeschluss beschließen, einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat zu wählen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden. Über Firmengrenzen hinweg kann diese Abstimmung allerdings nicht veranlasst werden. Vorgesehen ist diese Abstimmung lediglich für Firmen mit mehreren Betriebsstätten.

BETRIEBSTEIL/KLEINSTBETRIEB

Darunter ist eine Betriebsstätte zu verstehen, die zwar vom Hauptbetrieb deutlich abgrenzbar ist, jedoch keine eigenständige Organisation hat, sondern in die des Hauptbetriebes eingegliedert ist (z.B. ist dieser zuständig für Einstellungen, Entlassungen, Lohnbuchhaltung usw.).

Beispiel:

Lokal-, Außen- und Bezirksredaktionen, Korrespondenzbüros, Geschäftsstellen (ArbG Suhl 1 Ca 2760/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10265).

In Abgrenzung hierzu ist in einem Betriebsteil dann ein eigener Betriebsrat zu wählen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Mindestzahl wahlberechtigter und wählbarer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (§ 1 BetrVG) und
- weite räumliche Entfernung vom Hauptbetrieb oder
- Eigenständigkeit durch Aufgabenbereich und Organisation.

Eine weite räumliche Entfernung ist dann gegeben, wenn keine ordnungsgemäße Betreuung durch den Betriebsrat des Hauptbetriebes möglich ist. Dies kann bereits dann der Fall sein, wenn ein Betriebsteil zwar kilometermäßig nicht weit vom Hauptbetrieb entfernt ist, jedoch die Verkehrsbedingungen so ungünstig sind, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebes den Betriebsteil nur unter einem erheblichen Zeitaufwand und mit großer Mühe betreuen kann.

Trotz weiter räumlicher Entfernung und Eigenständigkeit müssen die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer eines Betriebsteiles nicht zwangsweise einen eigenen Betriebsrat wählen. Sie können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Ausreichend ist ein Beschluss im Umlaufverfahren (z.B. eine Unterschriftensammlung).

Die Initiative für eine derartige Unterschriftensammlung kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern dieses Betriebsteils, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder vom Betriebsrat des Hauptbetriebes veranlasst werden. Der Wahlvorstand dagegen kann diese Unterschriftenliste nicht initiieren.

Der Mehrheitsbeschluss ist dem Betriebsrat eines Hauptbetriebes spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Dieser Beschluss kann jederzeit widerrufen werden wenn eine neue Unterschriftenliste mit einer anderen Mehrheit zustande kommt.

Ist ein Betriebsteil zu klein, um einen eigenen Betriebsrat zu wählen (keine fünf Wahl-

berechtigten, davon drei wählbar), so ist dieser Teil in jedem Fall dem Hauptbetrieb zuzuordnen (sog. Kleinstbetrieb, § 4 Abs. 2 BetrVG).

b) ARBEITNEHMERBEGRIFF, § 5 BETRVG

ARBEITNEHMERINNEN/ARBEITNEHMER

sind alle Angestellten und Arbeiter des Betriebs. Dazu gehören auch Auszubildende, Volontäre, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiterinnen/-arbeitnehmer (BAG vom 13.03.2013 – 7 ABR 69/11, DJV-Datenbank Juri Nr. 11865; § 14 AÜG), Außendienstler sowie Mitarbeiter, die ihre Arbeitsleistung im Wege mobilen Arbeitens, aus dem Homeoffice (Telearbeit) oder alternierend erbringen.

Nicht zu den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Sinne des BetrVG zählen: Leitende Angestellte, freie Mitarbeiter, Arbeitnehmerähnliche.

WICHTIG:

Freie Journalisten sind häufig tatsächlich sogenannte „verkappte“ Redakteure und zählen dann zu den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Bezeichnungen sind im Arbeitsrecht weitgehend „Schall und Rauch“. Die Macht des Faktischen wiegt stärker.

Indizien für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmereigenschaft von fälschlicherweise als freie Journalisten bezeichneten Redakteuren sind: Eingliederung in die betriebliche Organisation, Führung in einer Urlaubsliste, Teilnahme an der Redakti-

onskonferenz (als „Muss-Teilnahme“), Zuweisung von Arbeit durch die Redaktionskonferenz, keine freie Verfügbarkeit über ihre Zeit, Weisungsgebundenheit bei der Ausführung der Arbeit.

Für die Abgrenzung zwischen angestellten Journalisten/Journalistinnen (Redakteuren/Redakteurinnen) und freien Journalisten/Journalistinnen (freien Mitarbeitern) ist maßgebend, inwieweit die Arbeitsbedingungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin auf Grund einer Übereinstimmung beider Parteien (Verlag und Journalist/Journalistin) tatsächlich so ausgestaltet werden, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin persönlich abhängig wird. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit reicht nicht aus.

Jede Verpflichtung, Dienstleistungen in Person zu erbringen, ist mit einer gewissen persönlichen Abhängigkeit verbunden. Es kommt auf den Grad der persönlichen Abhängigkeit an; das heißt auf den Umfang der Weisungsgebundenheit des Dienstpflichtigen bei der Erledigung der Arbeiten und auf sein/ihr damit zusammenhängendes Verhalten. Ein Anstellungsverhältnis (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerverhältnis) ist gekennzeichnet durch die Einordnung des Dienstpflichtigen in die Arbeitsorganisation des Dienstberechtigten und durch die Zuteilung der Arbeitsaufgabe im Wege der Unterordnung.

Die Unterordnungspflicht ergibt sich aus der Befugnis des Arbeitgebers einzelne Weisungen, die freilich nicht die Freiheit der journalistischen Arbeit berühren dür-

fen, über die Ausführung der Arbeit zu erteilen (vgl. BAG vom 15.03.1978 – 5 AZR 819/76, BAG vom 13.01.1983 – 5 AZR 149/82).

Das Arbeitsgericht Frankfurt (9 Ca 400/78 und 9 Ca 436/78, DJV-Datenbank Juri Nr. 224) hat entschieden, dass ein/eine „freier Mitarbeiter/freie Mitarbeiterin“ einer Zeitung als fest angestellt zu gelten hat, wenn ihm/ihr ständig in Redaktionskonferenzen Arbeit zugewiesen, er/sie in einer Urlaubsliste geführt und seine/ihre Anwesenheit auf einem Redaktionsplan vermerkt wird.

Ein weiteres Indiz für eine Anstellung ist es, wenn dem/der „Freien“ nicht gestattet oder nur mit Genehmigung erlaubt wird, für andere journalistisch zu arbeiten.

Ein weiteres starkes Indiz für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmereigenschaft ist es, wenn der Arbeitgeber vom freien Mitarbeiter/von der freien Mitarbeiterin eine Lohnsteuerkarte verlangt hat. Der Arbeitgeber hat sich in diesen Fällen widersprüchlich verhalten; denn die Lohnsteuerkarte gehört ausschließlich zum Arbeitnehmer/zur Arbeitnehmerin. Dieses widersprüchliche Verhalten des Arbeitgebers hat seinen Grund im Steuerrecht. Danach haftet nämlich der Arbeitgeber für die korrekte Abführung der Lohnsteuer.

Ähnlich entschied auch das Bundesarbeitsgericht zu Gunsten einiger freier Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Süddeutschen Rundfunks (vgl. BAG vom 20.07.1994 – 5 AZR 627/93, DJV-Datenbank Juri Nr.

9609). Das Bundesarbeitsgericht kam zu der Auffassung, dass es sich in Wahrheit um Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und nicht um freie Mitarbeiter handele, da ein Dienstplan durch den Sender nach seinen Bedürfnissen erstellt wurde und dieser Dienstplan auch weitgehend verbindlich war; es sei denn, die betroffenen angeblichen freien Mitarbeiter machten geltend, dass sie zum vorgesehenen Termin nicht für den Sender arbeiten konnten. Für das Bundesarbeitsgericht war es unerheblich, dass solchen Änderungswünschen vom Sender entsprochen wurde; denn der Dienstplan wurde so kurzfristig erstellt, dass der Sendeablauf zusammengebrochen wäre, wenn Änderungswünsche in größerer Anzahl angemeldet worden wären.

Das Arbeitsgericht Hannover verneinte dagegen die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmereigenschaft in den Fällen, in denen zwar auch ein Dienstplan durch den Sender erstellt wurde, die Sendeleitung aber die Initiative ergriff und bei den Betroffenen nachfragte, ob der Dienstplan genehm sei (ArbG Hannover – 2 BV 1/94, DJV-Datenbank Juri Nr. 9779).

Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber die ständige Dienstbereitschaft erwartet, so dass es dem Betroffenen unmöglich ist, auch nur stundenweise anderen Tätigkeiten nachzugehen (ArbG Magdeburg – 10 Ca 2511/99, DJV-Datenbank Juri Nr. 10966). Das Gericht hielt es in diesem Fall für entscheidungsunerheblich, ob der Urlaubsplan genehmigt werden muss oder

nicht. Der Verlag hatte damit argumentiert, der Urlaubsplan des Lokalchefs sei lediglich dessen persönliche Kladde, aber nicht der offizielle Urlaubsplan gewesen.

Das Gericht verwies insoweit darauf, dass das Verhalten des Empfängers von Dienstleistungen wenig aufschlussreich sei, wenn er mit seinem Verhalten Rechtsfolgen aus dem von ihm vertretenen Rechtsstandpunkt ziehe. Die fehlende Genehmigung desurlaubes sei gerade deshalb erfolgt, weil der Zeitungsverlag davon ausging, dass es sich bei der Klägerin um eine freie Mitarbeiterin handele.

Auch wenn der Dienstplan zwar von den Fotografen jeweils mit einem Monat Vorlauf erstellt und eingereicht wird, handelt es sich um eine Einbindung in die Arbeitsorganisation des Verlages, wenn von Redakteuren des Verlages dieser eingereichte Plan kontrolliert wird (ArbG Berlin – 47 Ca 47480/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10784; BAG vom 16.06.1998 – 5 AZN 154/98, Juri Nr. 10425).

Wird in einem Vertrag zwischen einer Bildagentur und einer Tageszeitung vereinbart, dass die Bildagentur je Redaktion einen Fotografen und insgesamt zwei Springer zur Verfügung zu stellen hat, so spricht dies für die Einräumung eines arbeits- und nicht nur eines werkvertraglichen Weisungsrechtes. Durch einen solchen Vertrag werden bestimmte Fotografen den jeweiligen Redaktionen fest zugeordnet mit der Folge, dass die Tageszeitung das Weisungsrecht

unmittelbar gegenüber den so zugeordneten Fotografen ausüben kann. Dafür spricht auch, dass die wahrzunehmenden Fototermine nicht der Bildagentur mitgeteilt wurden, sondern jeweils gegenüber den Fotografen. Es handelt sich insoweit um eine unerlaubte, weil nicht von den Behörden genehmigte Arbeitnehmerüberlassung. Diese hat zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zum Zeitungsverlag begründet wird (LAG Rheinland-Pfalz – 11 Sa 118/00, DJV-Datenbank Juri Nr. 10975).

Für eine Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerergenschaft spricht auch eine Exklusivklausel in einem Pauschalistenvertrag (LAG Berlin – 11 Sa 100/98 (Juri Nr. 10747); Sächsisches Landesarbeitsgericht – 6 Sa 772/00, Juri Nr. 11418).

Auch Abrufkräfte oder unständig Beschäftigte wie Einlegerinnen, Sortierer und Packer zählen zu den Arbeitnehmern eines Betriebs. Dies gilt auch für Zeitungsausträger, wenn sie weisungsgebunden sind, und es einen festen zeitlichen Rahmen für ihre Zustellfähigkeit gibt.

Kann ein Zusteller das übernommene Arbeitsvolumen in der vorgegebenen Zeit nicht bewältigen, so dass er weitere Mitarbeiter einsetzen muss, so spricht das gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses und damit gegen die Wahlberechtigung (BAG vom 16.07.1997 – 5 AZR 312/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10458).

Die gesetzliche Regelung zum Thema Arbeitnehmerbegriff der Außendienstler, Tele- und

Heimarbeiter löst die in der Praxis bestehenden Probleme vielfach nicht. Die gesetzliche Fassung sagt nicht mehr und nicht weniger, dass es sich bei diesen Personengruppen um Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer des Betriebes handelt, sofern sie den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerstatus vom Arbeitgeber zugebilligt bekommen haben. Werden sie vom Arbeitgeber als freie Mitarbeiter behandelt, muss nach den allgemeinen Kriterien – vergleichbar den Kriterien wie bei den freien Journalisten – geprüft werden, ob es sich in Wahrheit um Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer handelt.

LEITENDE ANGESTELLTE

sind weder wählbar noch wahlberechtigt, da das BetrVG auf sie keine Anwendung findet, § 5 Abs. 3 BetrVG. Für die Frage, ob jemand leitender Angestellter ist oder nicht, ist der tatsächliche Status ausschlaggebend und nicht die Betrachtungsweise des Arbeitgebers oder des Angestellten selbst.

WICHTIG:

In Redaktionen sind regelmäßig nur der Chefredakteur und Mitglieder eines Chefredakteur-Kollegiums leitende Angestellte. Stellvertretende Chefredakteure sind allenfalls dann zum Kreis der leitenden Angestellten zu zählen, wenn sie ständig die Funktion des Chefredakteurs ausüben und nicht nur bei dessen Verhinderung. Das dürfte überwiegend bei großen Presseunternehmen der Fall sein, wo die stellvertretenden Chefredakteure in ihren Zustän-

digkeitsbereichen praktisch als ständige Vertreter des Chefredakteurs handeln (vgl. LAG Düsseldorf vom 17. 3. 1993 12 TaBV 221/92, DJV-Datenbank Juri Nr. 2267).

Chefs vom Dienst sowie Ressortleiter haben zwar wichtige Positionen, jedoch keine Schlüsselstellung im Betrieb, so dass sie nicht als leitende Angestellte anzusehen sind (vgl. LAG Berlin vom 2. 11. 83, 5 TaBV 6/83 (Juri Nr. 2234); LAG München vom 1. 12. 82, 8 TaBV 13/82 (DJV-Datenbank Juri Nr. 2175); LAG Düsseldorf vom 22. 3. 1993, 19 (5) (18) TaBV 239/92, Juri Nr. 9715):

Die typischen Unternehmerfunktionen werden von der Chefredaktion wahrgenommen. Sie verteilt den Redaktionsetat auf die Ressorts und entscheidet über Inhalt und Gestaltung der Zeitung – so auch der Justitiar des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger in *journalist* 4/1972, Seiten 32/33.

Die kollegiale Kooperation zwischen Ressortleitern und Chefredakteuren steht dem nicht entgegen, denn die Chefredaktion könnte ihr Weisungsrecht jederzeit ausüben.

Gegenteilig entschied ein anderer Senat des LAG Düsseldorf (5 TaBV 43/94 vom 17. 11. 1994, DJV-Datenbank Juri Nr. 9880): Der kollegiale Führungsstil der Chefredaktion führe dazu, dass die Entscheidungskompetenzen faktisch beim Ressortleiter Kultur lägen und er damit leitender Angestellter sei. Aus Sicht des DJV hat das Gericht nicht untersucht, ob auch

im Konfliktfall die Entscheidung noch beim Ressortleiter Kultur gelegen hätte, sondern hat lediglich aus den kollegialen Gesprächen im Rahmen der Mittagskonferenz geschlossen, dass es auch künftig keine Anweisungen geben würde.

Die Novellierung des § 5 BetrVG hat an dieser vom DJV bereits immer vertretenen Auffassung nichts geändert. Insbesondere ist das neu eingeführte Kriterium der Höhe des Jahresarbeitsentgelts kein Grund, von dieser Auffassung abzuweichen. Das Jahresarbeitsentgelt ist nach § 5 Abs. 4 BetrVG zwar eine zusätzliche Entscheidungshilfe bei der Abgrenzung zum leitenden Angestellten, auf die jedoch nur zurückgegriffen werden darf, wenn nach Abs. 3 noch Zweifel verblieben sind. Da im Bereich der Redaktionen jedoch die Frage der Leitenden-Angestellten-Eigenschaft recht klar zu entscheiden ist, darf hier auf dieses zusätzliche Kriterium nicht zurückgegriffen werden (zur maßgeblichen Höhe des Jahresarbeitsentgeltes vgl. Anhang 1).

c) WAHLBERECHTIGUNG, § 7 BETRVG

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die am letzten Tag der Wahl das 16. Lebensjahr vollendet haben, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Voraussetzung ist weiter, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Wählerliste aufgeführt ist. Ausländische Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind ebenso wahlberechtigt wie solche, die befristet oder stundenweise beschäftigt sind. So kön-

nen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit mehreren Teilzeitbeschäftigungen in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein.

Die Zeitungszusteller, die als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer anzusehen sind (vgl. Punkt B.1.b.) sind auch wahlberechtigt. Es spielt dabei weder eine Rolle, dass ihre tägliche Arbeitszeit recht gering ist noch, dass sie selten oder nie den Hauptbetrieb bzw. die Geschäftsstelle betreten (BAG vom 29. 1. 1992 – 7 ABR 27/91, DJV-Datenbank Juri Nr. 2076).

Gleiches gilt für Frauen, die sich im Mutterschutz bzw. für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit-Phase befinden.

Auch derjenige, der Altersteilzeit vereinbart hat und sich noch in der sog. aktiven Phase befindet, ist wahlberechtigt; kein Wahlrecht besteht hingegen nach Eintritt in die passive Phase, da von diesem Zeitpunkt an eine Rückkehr in den Betrieb ausgeschlossen ist.

Auch gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer besitzen das Wahlrecht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder wenn sie gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG weiterbeschäftigt werden. Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dagegen nicht weiterbeschäftigt, verliert sie/er das aktive Wahlrecht auch dann, wenn der Kündigungsschutzprozess noch nicht rechtskräftig entschieden wurde; denn die Wahlberechtigung muss am Wahltag zweifelsfrei feststehen und kann nicht in der Schwebe bleiben (BAG vom 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, DJV-Datenbank Juri Nr. 11521).

Nicht wahlberechtigt sind Personen, die Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BDFG) oder nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) leisten, selbst wenn dieser in einer Einrichtung geleistet wird, die unter das BetrVG fällt.

Besteht das Arbeitsverhältnis nicht mit der Firma, welche die Arbeitskraft in Anspruch nimmt, sondern z.B. mit der Konzernmutter, besteht das Wahlrecht in zwei Betrieben – nämlich bei der Konzernmutter und der Konzerntochter –, vorausgesetzt der Einsatz in der anderen Firma soll länger als drei Monate dauern. Es ist unerheblich, wie lange der Einsatz am Wahltag bereits gedauert hat. Diese Regelung gilt nicht nur für das Verhältnis Konzernmutter/-tochter, sondern auch für alle anderen Leiharbeitsverhältnisse.

Achtung: Die Leiharbeiter haben das aktive Wahlrecht, sofern sie länger als drei Monate dem Betrieb angehören. Sie wählen und zählen mit und werden bei der Berechnung der Mandate berücksichtigt. Sie können allerdings nicht kandidieren. Das passive Wahlrecht fehlt ihnen (§ 14 Abs. 2 AÜG).

d) WÄHLBARKEIT, § 8 BETRVG

Wählbar sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb am Wahltag sechs Monate angehören. Eine unmittelbar vorhergehende Zugehörigkeit zu einem Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns wird angerechnet. Ohne Einfluss auf die geforderte sechsmonatige Zugehörigkeit sind Unter-

brechungen der Tätigkeit, wie zum Beispiel wegen Krankheit oder Urlaub.

Besteht ein Betrieb noch keine sechs Monate, so sind diejenigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wählbar, die bei Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Auch Mitglieder des Wahlvorstands sind wählbar.

Wählbar sind auch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit-Phase befinden.

Wählbar sind dagegen nicht Beschäftigte in Altersteilzeit, die sich bereits in der Freistellungsphase befinden. Diese haben nämlich im Gegensatz zu den Erziehenden kein Rückkehrrecht in den Betrieb. Es fehlt an der Eingliederung in betriebliche Abläufe (BAG vom 25.10.2000 – 7 ABR 18/00, DJV-Datenbank Juri Nr. 10999)

Leiharbeiterinnen/-arbeiter sind nicht wählbar (BAG vom 13.03.2013 – 7 ABR 69/11, DJV-Datenbank Juri Nr. 11865; § 14 Abs. 1 AÜG). Sie zählen aber bei der Berechnung der Schwellenwerte des Betriebsverfassungsgesetzes mit.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einer Konzernmutter, die z.B. dauerhaft zur Konzerntochter abgeordnet sind, haben ebenfalls das passive Wahlrecht für den Betriebsrat der Konzerntochter, allerdings nicht mehr das bei der Konzernmutter.

Die Wählbarkeit gekündigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wird allgemein bejaht. Ein Arbeitnehmer, der fristgemäß gekündigt wur-

de, ist auch nach Ablauf der Kündigungsfrist wählbar, sofern er die Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erhoben hat und noch keine rechtskräftige Entscheidung des Gerichts vorliegt (BAG vom 14.05.1997 – 7 ABR 26/96, DJV-Datenbank Juri Nr. 10459). Auch das passive Wahlrecht eines fristlos gekündigten Arbeitnehmers bleibt erhalten, bis die Berechtigung der fristlosen Kündigung rechtskräftig feststeht. Der Arbeitgeber soll nicht die Möglichkeit erhalten, durch Kündigung eine ihm unliebsame Kandidatur zum Betriebsrat zu verhindern; allerdings ruht das Amt des gekündigten Betriebsratsmitgliedes sobald die Kündigungsfrist abgelaufen ist und es dem Gekündigten nicht gelungen ist mit einer einstweiligen Verfügung zumindest ein zeitweiliges Rückkehrrecht gem. § 102 BetrVG durchzusetzen (Fitting-Kommentar zum BetrVG, 30. Auflage 2020 § 24 Rdnr. 16).

2. WAHLVORSTAND

Dem Wahlvorstand obliegt die Vorbereitung, Durchführung und Leitung des Wahlverfahrens. Er besteht aus mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Das Vorhandensein eines Wahlvorstands ist zwingende Voraussetzung für die Einleitung des Wahlverfahrens.

a) BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDS, §§ 16, 17, 17 A BETRVG

DURCH DEN BETRIEBSRAT: § 16 ABS. 1, § 17 A BETRVG:

In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser die Pflicht, spätestens zehn Wochen vor Ab-

lauf seiner Amtszeit einen Wahlvorstand zu bestellen. Dies kann, da das Gesetz keine bestimmte Form vorschreibt, durch einen Beschluss geschehen, der mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst wird.

Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands verkürzt sich auf vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit, wenn der Betrieb zwischen fünf und 100 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hat (Wahlen im vereinbarten Wahlverfahren).

DURCH EINE BETRIEBSVERSAMMLUNG: § 17 BETRVG:

In betriebsratsfähigen Betrieben, die erstmals einen Betriebsrat wählen, kann der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung gewählt werden, zu der mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft formlos einladen können.

Die Einladung muss in der Weise bekanntgemacht werden, dass alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer davon Kenntnis nehmen können. Wird nur ein Teil der Mitarbeiter informiert, ist die Bestellung des Wahlvorstands nichtig, es sei denn, die Anzahl der Nichtinformierten ist so gering, dass ihr Ausbleiben das Wahlergebnis nicht beeinflusst hat (BAG vom 07.05.1986 – 2 AZR 349/85, DJV-Datenbank Juri Nr. 9300).

Die Versammlung muss in den Räumen des Arbeitgebers stattfinden; ggf. muss die Gewerkschaft die Bereitstellung der Räume per einstweiliger Verfügung erzwingen. So

wurde eine Betriebsratswahl erfolgreich angefochten, da zur Wahlversammlung in einer Gaststätte nur etwa die Hälfte der Wahlberechtigten erschienen war. Bei einer Wahlversammlung im Betrieb sei möglicherweise die Wahlbeteiligung größer gewesen. Dadurch sei eine andere Zusammensetzung des Wahlvorstands denkbar. Eine andere personelle Zusammensetzung des Wahlvorstands könne auch das Ergebnis der Betriebsratswahl beeinflussen, da der Wahlvorstand zahlreiche Ermessensentscheidungen zu treffen habe (LAG Hamm vom 12.04.2013 – 13 TaBV 64/12; DJV-Datenbank Juri 12010).

Die Einberufung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig.

Leitende Angestellte, Geschäftsführer und Gesellschafter sind nicht teilnahmeberechtigt (Fitting, Kommentar zum BetrVG, 30. Auflage 2020; § 17 Rdnr. 24).

Die Bestellung des Wahlvorstands erfolgt mit der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

DURCH DEN GESAMT- BZW. KONZERNBETRIEBSRAT: § 16, § 17, § 17 A BETRVG:

Ein Wahlvorstand für eine erstmalige Betriebsratswahl muss nicht zwingend durch die Betriebsversammlung gewählt werden, sondern kann entweder durch Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat bestellt werden. Dieses Recht steht dem Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat unabhängig von der Betriebsgröße zu, d.h. auch im sog. vereinfachten Wahlverfahren zwischen fünf und

100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern.

Auch wenn der amtierende Betriebsrat seiner Pflicht nicht nachkommt, kann der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand bestellen. Er hat dieses Recht, sofern acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bzw. in Betrieben zwischen fünf und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit, kein Wahlvorstand existiert.

DURCH DAS ARBEITSGERICHT: § 16 ABS. 2, § 17 ABS. 3, § 17 A ABS. 4 BETRVG:

In zwei Fällen bestimmt das Arbeitsgericht den Wahlvorstand:

- Der Betriebsrat hat bis acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit noch keinen Wahlvorstand bestellt, gleichgültig aus welchem Grund. Die Frist verkürzt sich auf drei Wochen, wenn es sich um das sog. vereinfachte Wahlverfahren handelt; d.h. ein Betrieb zwischen fünf und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern.
- Trotz Einladung findet keine Betriebsversammlung statt oder diese einigt sich auf keinen Wahlvorstand.
- Den besonderen Umständen der Corona-Pandemie Rechnung tragend hat das Arbeitsgericht Lingen eine Ausnahme zugelassen und es zudem für rechtmäßig erachtet, einen Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstandes an das Arbeitsgericht zu stellen ohne das zuvor zu einer Betriebsversammlung eingeladen wurde.

Das Gericht folgte hierbei der Begründung der Antragsteller, dass die infekti-onsschutzrechtlichen Regelungen zum damaligen Zeitpunkt die verantwortliche Durchführung einer Wahlversammlung zur Bestellung eines Wahlvorstandes nicht erlaubt hätten (ArbG Lingen Beschl. v. 19.3.2021 – 1 BV 1/21).

WICHTIG:

Das Arbeitsgericht wird nur auf Antrag tätig! Dieser kann von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gestellt werden und bereits Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands enthalten.

b) ZUSAMMENSETZUNG DES WAHLVORSTANDS, §§ 16, 17 A BETRVG

Der Wahlvorstand besteht mindestens aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Auf die Wählbarkeit kommt es nicht an. Auch ein Betriebsratsmitglied kann in den Wahlvorstand bestellt werden. Auch Kandidaten der Betriebsratswahl können das Amt des Wahlvorstands ausüben (Fitting: Kommentar zum BetrVG, 30. Auflage 2020, § 16 Rdn. 22 mit Verweis auf BAG). Das LAG München sieht darin allerdings einen Anfechtungsgrund (11 TaBV 22/09 vom 27.01.2010; DJV-Datenbank Juri Nr. 12055).

Gekündigte Mitarbeiter, deren Kündigungsfrist abgelaufen ist oder die vom Arbeitgeber freigestellt wurden, können nicht als Wahlvorstand tätig sein. Es fehlt an der notwendi-

gen Eingliederung in den Betrieb. Der Arbeitgeber versagt daher zu Recht den Zugang zum Wahlvorstandsbüro. Dass über den Kündigungsprozess noch nicht rechtskräftig entschieden wurde, ist unerheblich (ArbG Hamburg 26 BVGa 1/14; DJV-Datenbank Juri Nr. 12021).

Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Zahlenverhältnis im Wahlvorstand mitarbeiten. Hierbei handelt es sich lediglich um eine Soll-Vorschrift, so dass eine Wahlanfechtung wegen falscher Geschlechterverteilung nicht begründet werden kann.

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sie nicht bereits durch ein stimmberechtigtes Mitglied im Wahlvorstand vertreten ist.

Der Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder die Betriebsversammlung können die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstands erhöhen, wenn das zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl – zum Beispiel in Großbetrieben mit mehreren Wahllokalen – erforderlich ist. In Betrieben zwischen fünf und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern kann der Wahlvorstand nicht vergrößert werden. Die Mindeststärke ist in diesem Fall gleichzeitig auch die Höchststärke.

Besteht das Recht zur Vergrößerung des Wahlvorstands, muss es sich jedoch jeweils um eine ungerade Mitgliederzahl handeln.

Es ist zweckmäßig, für die Wahlvorstandsmitglieder Ersatzmitglieder für den Fall einer vorübergehenden Verhinderung oder auch eines Ausscheidens eines Wahlvorstandsmitglieds zu bestellen.

WICHTIG:

Von der Möglichkeit, für jedes Mitglied des Wahlvorstands ein Ersatzmitglied zu bestellen (§ 16 Abs. 1), sollte Gebrauch gemacht werden, damit der Wahlvorstand immer funktionsfähig und dadurch eine ordnungsgemäße Wahlvorbereitung gewährleistet ist.

Das Gremium, das den Wahlvorstand bestellt, also Betriebsrat, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat oder Betriebsversammlung, wählt auch dessen Vorsitzenden.

c) GESCHÄFTSFÜHRUNG DES WAHLVORSTANDS, § 1 ABS. 3 WO

Die Amtszeit des Wahlvorstands beginnt mit der Mitteilung, dass er bestellt worden ist und endet mit der Einladung zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats (§ 29 BetrVG). Das Amt des Vorsitzenden des Wahlvorstands endet erst, wenn der Betriebsrat auf seiner konstituierenden Sitzung einen Wahlleiter zur Wahl des/der Vorsitzenden des Betriebsrats bestellt hat (§ 29 BetrVG).

Die Sitzungen des Wahlvorstands finden nach Bedarf innerhalb der Arbeitszeit statt. Seine Entscheidungen trifft der Wahlvorstand durch Beschluss, wobei die einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder

ausreicht. Die Beschlüsse des Wahlvorstands müssen in einer Niederschrift über jede Sitzung festgehalten werden.

Dieses Beschluss-Protokoll muss vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied unterschrieben werden.

Weitere Einzelheiten über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung, die sich jeder Wahlvorstand geben kann, geregelt werden.

Zur Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenauszählung kann der Wahlvorstand wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer als Wahlhelfer heranziehen.

d) RECHTLICHE STELLUNG DER WAHLVORSTANDSMITGLIEDER

Die Mitglieder des Wahlvorstands sind ehrenamtlich, d.h. ohne dafür eine Vergütung zu erhalten, tätig. Die dem Wahlvorstand durch sein Amt entstehenden Kosten und Aufwendungen hat jedoch der Arbeitgeber zu tragen. Er ist nicht berechtigt, das Arbeitsentgelt der Mitglieder des Wahlvorstands wegen Versäumnis von Arbeitszeit zu mindern, die für ihre Tätigkeit im Wahlvorstand erforderlich ist.

Mitglieder des Wahlvorstands genießen nahezu den gleichen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder. Vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine ordentliche fristgemäße Kündigung unzulässig, § 15

Abs. 2 KSchG. Dies gilt nicht, wenn die Wahl zur Bestellung des Wahlvorstands nichtig ist (BAG vom 07.05.1986 – 2 AZR 349/85, DJV-Datenbank Juri Nr. 9300).

Den Kündigungsschutz genießt dagegen, wer als Wahlvorstand eine mangelhafte Einladung verfasst. Im konkreten Fall hatte ein Redakteur zur Betriebsratswahl eingeladen. Da weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt wurden, hätte das Einladungsschreiben bestimmte Hinweise (siehe vereinfachtes Wahlverfahren, inzwischen erweitert auf bis zu 100 Arbeitnehmer) enthalten müssen. Das Fehlen dieser Hinweise macht aber die Einladung nicht nichtig (LAG Berlin 17 Sa 531/03, DJV-Datenbank Juri Nr. 11566).

In der Zeit zwischen Bestellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist darüber hinaus selbst die außerordentliche Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig, § 15 Abs. 2 KSchG, § 103 BetrVG. In Betrieben ohne Betriebsrat sollen die Wahl der Betriebsverfassungsorgane und die Kontinuität ihrer Arbeit dadurch gesichert werden, dass die nicht einholbare Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung eines Wahlvorstandsmitglieds durch das Arbeitsgericht zu ersetzen ist.

Einen teilweisen Schutz hat der Wahlvorstand vor Versetzungen. Eine Versetzung (sie ist definiert in § 95 Abs. 3 BetrVG), die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichtes. Dies gilt allerdings nicht, wenn die/der betroffene Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Das Ein-

verständnis muss sie/er zur konkreten Versetzung erklären. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf eine im Arbeitsvertrag enthaltene Versetzungsklausel berufen.

Wenn Ersatzmitglieder zur Sitzung des Wahlvorstands geladen werden, so haben sie den gleichen Kündigungsschutz wie die „ordentlichen“ Mitglieder des Wahlvorstands. Der Kündigungsschutz wandelt sich in den sog. nachwirkenden Kündigungsschutz, sobald die Tätigkeit eines Wahlvorstands beendet wird. Sobald das Ersatzmitglied seine Tätigkeit als Wahlvorstandsmitglied beendet, beginnt die sechsmonatige Frist, innerhalb derer eine ordentliche fristgemäße Kündigung unzulässig ist. Diese sechsmonatige Frist beginnt jedes Mal neu zu laufen, wenn das Ersatzmitglied mehrfach von dem seinem Status in den Status „Vollmitglied-Wahlvorstand“ wechselt.

Kommt es zu keiner Betriebsratswahl und demzufolge zu keiner Bekanntgabe eines Wahlergebnisses, beginnt der sechsmonatige nachwirkende Kündigungsschutz mit dem Zeitpunkt des Abbruches der Betriebsratswahl.

Für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen über die Durchführung einer Betriebsratswahl sind die Mitglieder des Wahlvorstands von der Arbeit freizustellen, soweit eine solche Schulung zur ordnungsgemäßen Vorbereitung und Durchführung der Wahl notwendig ist. Die Kosten der Teilnahme hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 40 BetrVG).

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist dabei die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer solchen gewerkschaftlichen Schu-

lungsveranstaltung allein am konkreten Wissensstand des einzelnen Wahlvorstandsmitglieds zu messen. Dieses kann nicht auf die Information durch ein anderes, ehemaliges Wahlvorstands- oder ein Betriebsratsmitglied verwiesen werden. Bei erstmals berufenen Wahlvorstandsmitgliedern ist im Regelfall die Erforderlichkeit der Vermittlung von Kenntnissen über die Wahlvorschriften ohne nähere Begründung zu bejahen (BAG vom 07. 06. 1984 – 6 AZR 3/82).

3. VORBEREITUNG DER WAHL

a) WÄHLERLISTE, § 2 WO

Unverzüglich nach seiner Bestellung hat der Wahlvorstand eine Wählerliste aufzustellen, d.h. eine Liste, in die sämtliche wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer – getrennt nach Frauen und Männern – aufgenommen werden. Bei der Aufstellung dieser Wählerliste hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand in jeder Weise zu unterstützen und ihm die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Dies gilt auch für die Konditionen, unter denen die freien Mitarbeiter beschäftigt werden, damit der Wahlvorstand entscheiden kann, ob es sich nicht in Wahrheit um Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und damit Wahlberechtigte für die Betriebsratswahl handelt (§ 80 Abs. 2 BetrVG; BAG vom 15.12.1998 – 1 ABR 9/98, DJV-Datenbank Juri Nr. 10258).

REGELUNG BEI DER ENTSCHEIDUNG, OB JEMAND ALS LEITENDER ANGESTELLTER ANZUSEHEN IST ODER NICHT:

In Betrieben mit in der Regel weniger als zehn leitenden Angestellten entscheidet der Wahlvorstand allein darüber, wer als leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes anzusehen ist. Gegen diese Entscheidung des Wahlvorstands kann nach § 4 WO Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt werden. Lehnt der Wahlvorstand den Einspruch ab, hat der Betroffene die Möglichkeit, im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht eine Entscheidung herbeizuführen. Das Beschlussverfahren verhindert allerdings nicht die Betriebsratswahl zum vorgesehenen Zeitpunkt.

In Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten können zeitgleich mit den Betriebsratswahlen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt werden, sofern die leitenden Angestellten sich mehrheitlich für eine solche Wahl ausgesprochen haben (§ 18 a BetrVG, §§ 1, 7 Abs. 2 SprAuG). Bei gleichzeitigen Wahlen gilt folgendes:

Jeder Wahlvorstand trifft nun zunächst für sich die Entscheidung über die Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Gruppe der leitenden Angestellten und unterrichtet spätestens zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen den jeweils anderen Wahlvorstand darüber. Steht danach fest, dass eine unterschiedliche Zuordnung des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl

und des Wahlvorstands für die Wahl des Sprecherausschusses vorliegt, kommt es zu einer gemeinsamen Sitzung, auf der eine Einigung versucht werden soll. Kommt eine solche Einigung über die Zuordnung nicht zu Stande, haben sich beide Wahlvorstände auf einen betriebsangehörigen Vermittler zu einigen, der spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung versuchen soll. Liegen zwei Vorschläge für die Vermittlerrolle vor, so entscheidet bei Nichteinigung das Los.

Bleibt auch der Vermittlungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber.

WICHTIG:

Auch wenn es in § 18 a Abs. 3 BetrVG nicht vorgesehen ist, sollte der Vermittler sich auch mit dem Wahlvorstand für die Betriebsratswahlen beraten, da er nur dann seiner Vermittlungsfunktion ordnungsgemäß nachkommen kann.

Nur wenn eine nach diesem Verfahren vorgenommene Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist, kann die Betriebsratswahl oder die Wahl des Sprecherausschusses aus diesem Grunde angefochten werden.

Das aktive und passive Wahlrecht steht nur den wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen worden sind. Der Wahlvorstand muss daher ständig kontrollieren, ob die Wählerliste noch korrekt ist und Änderungen

ggf. bis zum letzten Tag vor der Wahl vornehmen.

Der Wahlvorstand darf die Kontrolle über die Wählerliste nicht aus der Hand geben. Das tut er, wenn er Filialleiter bittet, die Arbeitnehmer, die inzwischen nicht mehr in der Filiale arbeiten, zu streichen und die so veränderte Liste in der Filiale auszuhängen (LAG Nürnberg 6 TaBV 9/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 12054).

Abgesehen davon, dass die Wählerliste getrennt nach Geschlechtern aufzustellen ist, gibt es eine Soll-Vorschrift: Die Wahlberechtigten sollen nämlich mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

Ferner muss aus der Liste deutlich werden, wer nicht das passive Wahlrecht hat und demzufolge nicht wählbar ist. Dazu gehören diejenigen, die am Wahltag noch keine sechs Monate dem Betrieb angehören.

Ebenfalls nicht kandidieren können die Leiharbeitnehmer (§ 14 Abs. 2 AÜG).

Die Wählerliste muss so ausgelegt werden, dass alle Wahlberechtigten ohne größere Schwierigkeiten Einsicht nehmen können.

Sind in der Original-Wählerliste die Geburtsdaten mit aufgenommen worden, so sollen sie in der Wählerliste, die zur Einsicht ausliegt, nicht mitgehalten sein.

Die Wählerliste kann auch per Intranet bekannt gemacht werden. Ausschließlich in elektronischer Form kann die Wählerliste nur dann verbreitet werden, wenn alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von dieser

Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen dafür getroffen werden, dass Änderungen nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können. Auch der Systemadministrator darf nicht zu einer Veränderung in der Lage sein (§ 3 i.V. m. § 2 WO)

So ist die Wählerliste zum Beispiel auch in den Bezirks- und Außenredaktionen einer Zeitung auszulegen, da die dort beschäftigten Redakteure ansonsten erst zur Zentralredaktion fahren müssten, um von ihrem Einsichtsrecht Gebrauch machen zu können. Dies wäre unzumutbar.

Die Wählerliste ist spätestens sechs Wochen vor der Wahl (§ 2 Abs. 4 WO) auszulegen. Die Frist verkürzt sich im sog. vereinfachten Wahlverfahren, d.h. zwischen fünf und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern auf eine Woche.

Einsprüche gegen die Wählerliste können nur innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens geltend gemacht werden. Die Frist verkürzt sich im vereinfachten Wahlverfahren auf drei Arbeitstage. Ist die Wählerliste fehlerhaft, sei es, dass der Wahlvorstand jemandem das Wahlrecht zuerkannt hat, der nicht wahlberechtigt ist, sei es, dass ein Wahlberechtigter vergessen worden ist, so kann Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt werden.

Einspruchsberechtigt ist jede Arbeitnehmerin / jeder Arbeitnehmer, nicht jedoch der Arbeitgeber. Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand.

Der Wahlvorstand bestätigt entweder seine Entscheidung oder gibt dem Einspruch statt.

Nach Ablauf der Einspruchsfrist ist der Wahlvorstand nur noch berechtigt, Schreibfehler oder andere offenbare Unrichtigkeiten zu berichtigen sowie ein neues Arbeitsverhältnis oder ein Ausscheiden aus dem Betrieb zu berücksichtigen und entsprechend die Wählerliste zu verändern; dies darf er noch bis zum Abschluss der Stimmabgabe tun (§ 4 Abs. 3 WO).

b) FESTSTELLUNG DER ANZAHL DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER UND IHRE VERTEILUNG AUF FRAUEN UND MÄNNER, §§ 9FF. BETRVG, 15F. WO

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist in § 9 BetrVG gestaffelt nach der Betriebsgröße im Einzelnen festgelegt (vgl. Anhang 1).

Leiharbeiter werden bei der Berechnung der Mandate mit berücksichtigt (BAG vom 13.03.2013 – 7 ABR 69/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 11865).

Entscheidend ist die Zahl der regelmäßig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer am Tage des Erlasses des Wahlausschreibens. Zeitweilig nicht besetzte Arbeitsplätze wirken sich also nicht negativ aus. Die leitenden Angestellten werden dabei nicht berücksichtigt. Bei der Frage, welche Anzahl von Leiharbeitnehmern regelmäßig im Betrieb beschäftigt wird, ist im ersten Schritt eine rückblickende Betrachtung anzustellen für den Zeitraum zwischen sechs Monaten und zwei Jahren. Die Prognose für die Zukunft muss gemacht werden, sofern es bereits konkrete Veränderungsentscheidungen gibt. Werden Leiharbeitneh-

mer nur zeitweise beschäftigt, so sind sie zu berücksichtigen, sofern sie länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt werden.

Die für die einzelnen Staffeln festgelegten Zahlen der Betriebsratsmitglieder sind zwingend. Lediglich dann, wenn ein Betrieb keine ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern hat oder sich nicht genügend Kandidaten zur Verfügung stellen, kann von dieser Zahl nach unten abgewichen werden. Bei einem mehrköpfigen Betriebsrat müssen Männer und Frauen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Aber Achtung: Es gibt kein Geschlechterquorum, sondern nur den Anspruch des Minderheitengeschlechtes, quotal im Betriebsrat vertreten zu sein.

Bei der Feststellung dieses zahlenmäßigen Verhältnisses werden nicht nur die wahlberechtigten, sondern alle Männer und Frauen (z.B. diejenigen, die noch nicht 16 Jahre alt sind), außer den leitenden Angestellten, mitgezählt.

Die nachfolgenden Ausführungen betreffen nur das Wahlausschreiben, nicht die Auszählung der Stimmen (zur Stimmauszählung siehe Seite 40ff).

Beispiel:

Ein Betrieb beschäftigt 230 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, davon 140 Frauen und 90 Männer. Der Betriebsrat besteht somit gemäß § 9 BetrVG aus neun Mitgliedern. Diese verteilen sich nach dem d'Hondtschen Höchstzahlensystem auf die Gruppen wie folgt:

Männer	Frauen
$90 : 1 = 90$	$140 : 1 = 140$
$90 : 2 = 45$	$140 : 2 = 70$
$90 : 3 = 30$	$140 : 3 = 47$
$90 : 4 = 22.5$	$140 : 4 = 35$
$90 : 5 = 18$	$140 : 5 = 28$
$90 : 6 = 15$	$140 : 6 = 23$

Zur Errechnung der auf die Gruppen entfallenden Sitze werden die Zahlen der Männer und Frauen nebeneinander gestellt und durch 1,2,3,4 usw. geteilt. Die Betriebsratssitze werden entsprechend der neun höchsten Zahlen aus beiden Gruppen verteilt. Diese neun höchsten Zahlen sind im vorliegenden Beispiel 140, 90, 70, 47, 45, 35, 30, 28 und 23. Für die Sitzverteilung bedeutet dies, dass die Frauen im Betriebsrat sechs Sitze, die Männergruppe drei Sitze erhalten.

Gibt es kein Minderheitengeschlecht, weil gleich viele Männer und Frauen im Betrieb beschäftigt werden, so darf das Wahlausschreiben auch keine Quotenberechnung enthalten. Es muss dann vielmehr der Hinweis gemacht werden, dass es kein Minderheitengeschlecht gibt. Der Gesetzgeber hat nämlich keine Quotenbesetzung vorgesehen, sondern lediglich sichergestellt, dass das Minderheitengeschlecht die Chance hat, Wahlbewerber ins Gremium zu bringen. Ferner muss folgendes beachtet werden: Ergibt das Teilungsergebnis nach d'Hondt keinen Sitz für das Minderheitengeschlecht, dann erhält das Minderheitengeschlecht auch keinen Sitz. Es gibt nämlich keine Mindestquote

für das Minderheitengeschlecht. Wenn also zum Beispiel alle fünf Betriebsratsmandate dem Mehrheitsgeschlecht zustehen, weil dieses die höchsten Teilungsergebnisse nach d'Hondt ergibt, dann stehen alle fünf Sitze dem Mehrheitsgeschlecht zu. Es kann also sein, dass es ein Minderheitengeschlecht gibt, dieses aber z. B. nur das sechstöchste Teilungsergebnis auf sich vereinigt und demzufolge keinen automatischen Anspruch auf einen Sitz im Betriebsratsgremium hat.

c) WAHLAUSSCHREIBEN, § 3 WO

Der Erlass des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe leitet die Betriebsratswahl ein (bzw. eine Woche bei bis zu 100 Wahlberechtigten). Die Frist, bei welcher der Tag des Erlasses nicht mitgerechnet wird, ist unbedingt einzuhalten, da andernfalls ein Grund für die Anfechtung der Wahl vorliegt (LAG Hessen vom 14.04.2011 – 9 TaBV 198/10; DJV-Datenbank Juri Nr. 12053).

Das Wahlausschreiben muss allen Wählern zugänglich gemacht werden. Es ist daher darauf zu achten, dass es in allen Firmen, die den Betriebsrat wählen sollen, vorliegt (Sächsisches LAG 3 TaBV 6/03, DJV-Datenbank Juri Nr. 11550). Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen im Betrieb oder in Betriebsteilen, die den Betriebsrat des Hauptbetriebes mitwählen; z.B. Außen- und Bezirksredaktionen, oder anderen Firmen ausgelegt, so gilt es als erlassen, wenn der letzte Aushang erfolgt ist. Dieser Zeitpunkt ist dann maßgebend für die Frist-

berechnung und muss als Datum des Erlasses im Wahlausschreiben eingetragen sein.

Gemäß § 3 Abs. 2 WO muss das Wahlausschreiben zwingend folgende Angaben enthalten (Formulare sind im Buchhandel erhältlich; Bezugsquelle vgl. Seite 6):

- das Datum des Erlasses;
- die Orte, an denen die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen – falls Wählerliste und Wahlordnung digital verbreitet werden, muss dies im Wahlausschreiben auch angegeben werden; wird es nur teilweise ausgehängt und ansonsten per Intranet verbreitet, ist die Wahl anfechtbar, da nicht alle Wähler die Chance hatten, über das Wahlausschreiben zu „stolpern“ (BAG vom 04.05.2004 – 7 ABR 44/03, DJV-Datenbank Juri Nr. 11530);
- den Hinweis, dass nur Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden dürfen, die in die Wählerliste eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste nur vor Ablauf von zwei Wochen seit bzw. innerhalb von drei Arbeitstagen bei bis zu 100 Wahlberechtigten seit Erlass des Wahlausschreibens eingelegt werden können, wobei der letzte Tag der Einspruchsfrist anzugeben ist;
- die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss;
- den Hinweis, dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss;

- den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht;
- Die Angabe, es seien X Männer und Y Frauen zu wählen, macht die Wahl anfechtbar, denn es wird der falsche Eindruck erweckt, es sein ein Geschlechterquorum zu beachten (BAG vom 13.03.2012 – 7 ABR 67/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 11870). Das Minderheitengeschlecht kann im Betriebsrat, gemessen an der Mitarbeiterzahl, überrepräsentiert sein. Die Entscheidung liegt beim Wähler.
- die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat; bzw. den Hinweis, dass kein Geschlecht in der Minderheit ist;
- den Hinweis, dass nur die Kandidaten und Kandidatinnen auf fristgerecht eingereichten Wahlvorschlägen gewählt werden dürfen;
- den Hinweis, dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen (bzw. eine Woche vor Beginn der Wahlversammlung bei bis zu 100 Wahlberechtigten) in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind. Der letzte Tag der Frist ist anzugeben. Ist nur ein einköpfiger Betriebsrat zu wählen, muss dagegen mitgeteilt werden, dass eine Verhältniswahl nicht möglich ist und nur eine Personenwahl statthaft; ferner das Ersatzmitglied des einköpfigen Be-

triebsrats automatisch dasjenige mit den zweitmeisten Stimmen ist.

- die Orte an denen die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
- Ort, Tag, und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wurde;
- den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

Fehlt eine dieser Angaben, so ist die Wahl anfechtbar.

Das Wahlausschreiben kann darüber hinaus auch noch den Hinweis enthalten, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die Organisationsbereiche, die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen, § 3 Abs. 3 WO.

Weitere Angaben können dann noch im Wahlausschreiben gemacht werden, wenn dies wegen der Größe des Betriebs oder zum besseren Verständnis des Wahlablaufs zweckmäßig erscheint. Solche Hinweise dürfen jedoch keine Gruppe besonders bevorzugen und keine unmittelbare oder mittelbare Wahlbeeinflussung mit sich bringen. Der Wahlvorstand darf die ihm gebotene Neutralitätspflicht nicht verletzen.

Änderungen des Wahlausschreibens sind nur in bestimmtem Umfang zulässig:

- Sie dürfen zu keiner Änderung der zwingend vorgeschriebenen Angaben gemäß § 3 Abs. 2 WO führen,
- Schreib- und Rechenfehler sowie sonstige offenbare Unrichtigkeiten können immer berichtigt werden. Eine offenbare Unrichtigkeit ist zum Beispiel gegeben, wenn das Wahlausschreiben nur vom Vorsitzenden des Wahlvorstands unterschrieben ist; nicht jedoch dann, wenn die Verteilung der Sitze auf das Minderheitengeschlecht falsch errechnet oder die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder zu hoch oder zu niedrig angesetzt wurde.

Das Wahlausschreiben kann allerdings auch berichtigt oder ergänzt werden. Eine Berichtigung kommt in Betracht, wenn wesentliche Wahlbestimmungen falsch waren, wie z. B. Anzahl der Betriebsratsmandate, Anzahl der Sitze für das Minderheitengeschlecht, Anzahl der Stützunterschriften. Berichtigt kann allerdings nur werden, wenn die Berichtigung/Korrektur nicht zu einer Einschränkung des Wahlrechts führt. Wird diese Frage bejaht, muss die Wahl abgebrochen und ein neues Wahlausschreiben mit neuen Fristen erlassen werden. Keine Benachteiligung liegt vor, wenn der Wahlvorstand eine Nachfrist von einer Woche setzen kann (Fitting, 30. Auflage 2020, Rdnr. 14 zu § 3 WO). Dies kann er nicht, wenn die Nachfrist dazu führen würde, dass die Mindestfrist zur Veröffentlichung der Wahlvorschläge (spätestens eine Woche vor Stimmabgabe – § 10 WO) nicht eingehalten werden kann. Eine Korrektur muss an allen Stellen und auf die gleiche Weise wie zuvor das Wahlausschreiben bekannt gemacht wer-

den. Es genügt nicht, ein geändertes Wahlausschreiben bekannt zu machen; die Korrektur muss durch Angabe der Änderungen kenntlich gemacht werden. Den Gewerkschaften muss die Korrektur auch mitgeteilt werden, da sie berechtigt sind, Wahlvorschläge einzureichen.

Über die zulässigen Ergänzungen und Berichtigungen muss der Wahlvorstand beschließen.

Das Wahlausschreiben muss vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden und vom Tag des Aushanges bis zum letzten Tag vor der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten Stellen ausgehängt werden. Das Wahlausschreiben kann zusätzlich per Intranet im Betrieb verbreitet werden; ausschließlich digital darf es nicht zur Kenntnis der Wahlberechtigten gebracht werden; denn Voraussetzung für eine ausschließlich digitale Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist, dass ausschließlich der Wahlvorstand Veränderungen vornehmen kann. In den allermeisten Fällen kann allerdings der Systemadministrator ohne Beteiligung des Wahlvorstands das Wahlausschreiben verändern. Sobald also Dritte das Wahlausschreiben verändern können, ist die digitale Bekanntmachung kein Ersatz für den erforderlichen Aushang des Wahlausschreibens (BAG vom 21.01.2009 – 7 ABR 65/07, DJV-Datenbank Juri Nr. 11790). Das Wahlausschreiben muss in allen Außenredaktionen aushängen. Wird vom Wahlvorstand nur eine Redaktion vergessen, so ist eine Anfechtung der Betriebsratswahl möglich und erfolgreich (BAG vom 21.01.2009 – 7 ABR 65/07, DJV-Datenbank Juri Nr. 11790).

d) VORSCHLAGSLISTEN/ WAHLVORSCHLÄGE, § 14 BETRVG, § 6 WO

Die Wahl des Betriebsrats erfolgt auf Grund von Wahlvorschlägen bzw. Vorschlagslisten.

Beide Begriffe sind im Grunde identisch. Die Vorschlagslisten enthalten die Namen der vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber. Sie sollen mindestens doppelt so viele Bewerber und Bewerberinnen auführen wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Ein Wahlvorschlag ist jedoch nicht ungültig, wenn nur ein einziger Bewerber genannt ist (BAG vom 06.11.2013 – 7 ABR 65/11).

Das heißt im Umkehrschluss, jeder Zettel, der die erforderlichen Stützunterschriften und die Unterschrift des Kandidaten enthält, ist eine Liste. Sobald mehrere dieser Zettel beim Wahlvorstand eingehen, ist eine Persönlichkeitswahl nicht mehr möglich, sondern es muss eine Listenwahl durchgeführt werden. Der Wahlvorstand sollte sich nicht als „Helfer“ verstehen; er läuft sonst Gefahr, dass die Wahl erfolgreich angefochten wird. In dem entschiedenen Fall war folgendes passiert: In einem Verlag mit drei Betriebsstätten kursierte in jeder der drei Betriebsstätten eine Wahlvorschlagsliste. Der Wahlvorstand holte die Zustimmung der beteiligten Kandidaten ein und fasste demzufolge die Liste zu einer einzigen Liste zusammen. Die Namen wurden dabei vom Wahlvorstand alphabetisch geordnet. Neue Stützunterschriften wurden dagegen nicht eingesammelt. Die erfolgreiche Wahlanfechtung

wurde von Mitarbeitern erklärt, welche die Stützunterschrift im Betrieb A geleistet hatten, die Kandidatennamen in den Betriebsstätten B und C allerdings zu diesem Zeitpunkt nicht kannten. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz stellte fest, der Wahlvorschlag sei nicht in die Disposition der Kandidaten gestellt, sondern sei ein gemeinsamer Vorschlag aller Unterzeichner; d.h. auch derjenigen, die Stützunterschriften leisteten (LAG Rheinland-Pfalz 6 TaBV 1125/02, DJV-Datenbank Juri Nr. 11591).

Wahlvorschläge werden in der Regel von den wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern des Betriebs oder von den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gemacht (§ 14 Abs. 3 BetrVG). Aufgrund der Vereinfachungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz bedarf ein Wahlvorschlag in Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern nunmehr überhaupt keiner Unterzeichnung (Stützunterschrift) mehr; in Betrieben mit zwischen 21 und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss jeder Wahlvorschlag über mindestens zwei Stützunterschriften und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern Stützunterschriften von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer erhalten. In jedem Fall ausreichend ist es, wenn 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer den Wahlvorschlag unterzeichnen.

Die Kandidaten ihrerseits müssen durch Unterschrift bestätigen, dass sie kandidieren. Dabei ist es zwingend erforderlich, dass die schriftlichen Zustimmungserklärungen mit Originalunterschriften der Bewerberinnen

und Bewerber versehen sind. Weder genügt die Kopie einer Originalunterschrift noch eine eingescannte Unterschrift (LAG Düsseldorf vom 03.07.2020 – 10 TaBV 71/18). Besteht die Vorschlagsliste nur aus einem Kandidaten und hat dieser seiner Kandidatur mit der erforderlichen Unterschrift zugestimmt, so wird diese Unterschrift zugleich als wirksame Stützunterschrift gewertet. In diesem Fall ist es nicht erforderlich, dass der Kandidat eine weitere Unterschrift leistet (BAG vom 06.11.2013 – 7 ABR 65/11). Die Vorschlagsliste darf nachträglich nicht mehr verändert werden. Es stellt allerdings eine nachträgliche Veränderung dar, wenn weitere Kandidatennamen hinzugefügt werden und zuvor bereits einige Stützunterschriften geleistet wurden. Diejenigen, die Stützunterschriften leisten, müssen die vollständige Kandidatenliste kennen. Eine ohne Einverständnis der Unterzeichner vorgenommene Änderung des Wahlvorschlages macht diesen ungültig. Dies hat auch zur Folge, dass ein Kandidat, der zunächst seine Zustimmung zur Kandidatur erklärt hat, seine Bewerbung nicht mehr zurückziehen kann, da dies eine materielle Änderung des Wahlvorschlages darstellen würde, die nur mit Zustimmung aller Unterzeichner erfolgen könnte (BAG vom 15.12.1972 – 1ABR 8/72). Allerdings kann der Kandidat nach seiner Wahl die Annahme des Amtes ablehnen.

Kandidaten- und Stützunterschriftenliste müssen miteinander verbunden sein. Es reicht eine sog. geistige Verbindung (z.B. „Wir unterstützen die Kandidatur der Kollegen Meier, Schulze oder DJV-Liste etc.“). In diesem Fall ist allerdings eine Seitennum-

merierung notwendig (LAG Saarland vom 30. 10. 1995, 2 TaBV 2/95, DJV-Datenbank Juri Nr. 10171); werden Bewerberliste und Stützunterschriften nur mit Büroklammern verbunden, so reicht es, wenn die Blätter so gestempelt wurden, dass bei Entfernen eines Blattes eine Lücke im Stempel entstehen würde (LAG Bremen 1 TaBV 9/98, DJV-Datenbank Juri Nr. 10727). Die Verbindung durch ein Kennwort reicht (BAG 7 ABR 39/04, DJV-Datenbank Juri Nr. 11587); zu Formularen: siehe S.6.

WICHTIG:

Das niedrige Unterschriftenquorum kann dazu führen, dass sehr viele Wahlvorschläge eingereicht werden mit der Folge der Stimmenzersplitterung. Minderheiten bzw. Splittergruppen können dadurch begünstigt werden. Die festgelegten Unterschriftszahlen sind jedoch nur Mindestzahlen. DJV-Kolleginnen und -Kollegen können und sollen nach wie vor für ihre Wahlvorschläge möglichst viele Unterschriften sammeln, um dadurch deutlich zu machen, dass ihr Vorschlag von einer großen Kollegenzahl und damit einer entsprechenden Basis in der Belegschaft gestützt wird.

Wahlvorschläge können auch von Gewerkschaften eingebracht werden (§ 14 Abs. 3 BetrVG). Sie müssen von zwei durch die zuständige Stelle der Gewerkschaft dazu beauftragten betriebsangehörigen oder betriebsfremden Personen unterzeichnet sein (§ 14 Abs. 5 BetrVG). Stützunterschriften aus der Mitte der Belegschaft sind also nicht erforderlich.

Der Name einer Gewerkschaft darf als Kennzeichen für eine Kandidatenliste nur verwendet werden, wenn die Gewerkschaftsvertreter unterschreiben. Ein Bestätigungsschreiben genügt nicht. Die Wahl ist anfechtbar. Der Wahlvorstand muss bei einer unzulässigen Kennzeichnung die Namen der beiden ersten Kandidaten als Listennamen nehmen (BAG vom 26.10.2016 – 7 ABR 4/15; DJV-Datenbank Juri 12052).

WICHTIG:

Von der Möglichkeit, selbst einen Wahlvorschlag einzubringen, wird der DJV nur ausnahmsweise Gebrauch machen. Wahlvorschläge, die von der Belegschaft nicht gestützt werden, haben wenig Aussicht auf Erfolg und entsprechen auch nicht unbedingt dem Sinn und Zweck von Betriebsratswahlen. In dieses Gremium sollen gerade Personen gewählt werden, die nach Ansicht ihrer Kolleginnen und Kollegen eine gute Vertretung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerinteressen gewährleisten und vor allen Dingen das Vertrauen der Belegschaft genießen. Dies ist am besten durch auch von dieser unterstützte Wahlvorschläge zu erreichen. Allenfalls in betriebsratslosen Betrieben sollte der DJV dann von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch machen, wenn es dieser Hilfestellung bedarf, um in einem betriebsratsfähigen Betrieb auch einen Betriebsrat einzurichten.

Auch Wahlvorstandsmitglieder dürfen Vorschlagslisten unterzeichnen und sich als Kandidaten aufstellen lassen.

Vorschlagslisten müssen innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingereicht werden, wobei der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens nicht mitgerechnet wird.

Die Frist verkürzt sich auf eine Woche vor der Wahlversammlung, wenn bereits ein Betriebsrat amtiert und der Betrieb bis zu 100 Wahlberechtigte hat (§ 14a Abs. 3).

Der Wahlvorstand kann für die Einreichung von Vorschlägen bestimmte Bürozeiten festsetzen, darf jedoch dadurch die Einreichung für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nicht erschweren. Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen muss nicht unbedingt am letzten Tag um 24.00 Uhr ablaufen, sondern kann vom Wahlvorstand auf eine konkrete Uhrzeit terminiert werden. Diese Uhrzeit darf jedoch nicht vor dem Ende der betrieblichen Arbeitszeit zusammenfallen der Mehrheit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer liegen (§ 41 Abs. 2 WO).

Der Wahlvorstand muss sich so organisieren, dass er am letzten Tag der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen auch die kurz vor Toresschluss eingehenden Wahlvorschläge noch prüft und damit die Listenvertreter auf etwaige Mängel der Vorschlagsliste hinweisen kann. Verletzt der Wahlvorstand diese Pflicht, so besteht ein Grund für die Anfechtung der Betriebsratswahl (BAG vom 25.05.2005 – 7 ABR 39/04, DJV-Datenbank Juri Nr. 11587).

Die näheren Einzelheiten über die Wahlvorschläge bzw. Vorschlagslisten sind in §§ 14, 14a BetrVG und § 6, § 33, § 36 WO geregelt.

Werden keine Wahlvorschläge eingereicht oder nicht genügend Kandidaten benannt, so muss der Wahlvorstand die Wahlberechtigten über diese Tatsache informieren und eine Nachfrist von einer Woche setzen. Wird auch innerhalb dieser Frist kein Wahlvorschlag mit ausreichend Kandidaten eingereicht, so fällt die Betriebsratswahl nicht aus, sondern es wird ein Betriebsrat in verkleinerter Form gewählt. Wenn z.B. sieben Personen aufgrund der Betriebsgröße zu wählen sind; aber nur sechs Kandidaten vorhanden sind, wird ein fünfköpfiger Betriebsrat gewählt (LAG Düsseldorf vom 04.07.2014 – 6 TaBV 24/14; DJV-Datenbank Juri Nr. 11921). Es muss immer eine ungerade Zahl sein, damit der Betriebsrat sich bei Abstimmungen nicht selbst blockiert. Die Wähler sind vorab durch Aushang über den verkleinerten Betriebsrat zu informieren. Die Info kann mit der Info über die Nachfrist verbunden werden. (Fitting-Kommentar zum BetrVG, 30. Auflage 2020 Rdnr. 2 zu 9 WO).

Der Wahlvorstand muss die Wahlvorschlagslisten unverzüglich im Hinblick auf Fehler überprüfen und dem Einreicher der Liste eine entsprechende Mitteilung machen. Besonderes Augenmerk muss der Wahlvorstand auf die sog. Passivlegitimation legen. Es dürfen nur diejenigen kandidieren, die auch wählbar sind. Das Problem an dieser Stelle ist, dass „ein faules Ei den Kuchen verdirbt“; das heißt, ein nicht wählbarer Kandidat auf einer Vorschlagsliste macht die ganze Liste ungültig (Fitting, 30. Auflage 2020, Rdnr. 3 zu § 8 WO). Der Wahlvorstand muss eine derartige Liste unverzüglich beim Listenführer beanstanden, damit dieser ggf.

noch innerhalb der Einreichungsfrist eine neue Liste einreichen kann. Tritt der Fall der Nichtwählbarkeit dagegen erst nach dem Ablauf der Frist ein, so ist der Wahlvorstand berechtigt, den nicht mehr wählbaren Kandidaten (weil z. B. aus dem Betrieb ausgeschieden) von der Liste zu streichen. Derartige Veränderungen der Liste müssen auf die gleiche Art und Weise bekannt gemacht werden wie die Wahlvorschlagsliste selbst.

Ungültig sind ferner Vorschlagslisten,

- die nicht fristgerecht wurden,
- auf denen die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind,
- die nicht die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften aufweisen,
- bei denen keine Zustimmung der Bewerber zur Kandidatur vorliegt.

Der Wahlvorstand hat dem Listenführer eine Frist von drei Arbeitstagen zur Behebung der Mängel einzuräumen. Wird diese Frist versäumt, so bleibt die Vorschlagsliste ungültig.

Heilbar ist auch ein weiterer möglicher Fehler des Wahlvorschlages; hat jemand auf mehreren Listen die Kandidatur verschiedener Arbeitnehmer unterstützt, so muss der Wahlvorstand den Unterzeichner auffordern, zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag die Unterschrift stehen bleiben soll. Äußert sich der Arbeitnehmer nicht, so bleibt die Unterschrift auf dem zuerst eingereichten Wahlvorschlag bestehen; auf anderen wird sie gestrichen. Werden die Listen zeitgleich eingereicht, so entscheidet das Los.

Sinkt durch die Streichung die Anzahl der Stützunterschriften unter die erforderliche Anzahl, so ist dem Listenführer eine Nachfrist von drei Arbeitstagen zu gewähren.

Taucht der Name eines Kandidaten auf mehreren Vorschlagslisten auf, so muss der Wahlvorstand den Kandidaten auffordern, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Kandidatur aufrechterhalten bleibt. Kommt die Antwort nicht fristgerecht, so wird der Kandidat auf sämtlichen Vorschlagslisten gestrichen (§ 6 WO).

Das Minderheitengeschlecht muss nicht kandidieren. Vorschlagslisten, die nur Namen des Mehrheitengeschlechts enthalten, sind daher gültig (Fitting, Kommentar zum BetrVG, 30. Auflage 2020, Rdnr. 2 zu § 9 Abs. 7 WO).

Wahlvorschläge müssen auch aus dem Gesichtspunkt der Wahltaktik erstellt werden. Da der Stimmzettel genauso wie der Wahlvorschlag aussehen muss, sollte atypisches Wählerverhalten und die Möglichkeit, dass kurz vor Fristablauf ein zweiter Vorschlag eingereicht wird (Listenwahl), mitbedacht werden. Weder alphabetische noch zeitliche Reihung oder andere Kriterien wie Abteilung oder Geschlecht sind bei der Reihenfolge der Kandidaten auf dem Wahlvorschlag sinnvoll. Es werden diejenigen oben platziert, die gewählt werden sollen. Denn viele Wähler vergeben ihre Stimmen „von oben“. Und wenn es zu einer Listenwahl kommt, haben bei der dann nötigen Auszählung nach d'Hondt nur diejenigen auf den vorderen Plätzen eine Chance, ins Gremium zu kommen. Listenwahl ist im Medienbereich übrigens nicht

sehr verbreitet – nur zu etwa zehn Prozent wird dieses Wahlverfahren gewählt.

Der Wahlvorstand muss sich neutral verhalten. Er verletzt dieses Neutralitätsgebot, sofern ihm eine Kandidatenliste mit Foto und eine ohne Fotos eingereicht werden und er beide Listen genauso veröffentlicht. Der Wahlvorstand muss in einem solchen Fall den Listenführer der fotolosen Liste bitten, ebenfalls Kandidatenfotos beizubringen. Unterbleibt dies, so ist die Wahl anfechtbar (LAG Nürnberg vom 20.09.2011 – 6 TaBV 9/11; DJV-Datenbank Juri 12054).

Ebenfalls anfechtbar ist die Wahl, wenn der Wahlvorstand nach ergänzender Bekanntgabe des Wahlausschreibens per E-Mail gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 WO es dann versäumt, die von ihm als gültig anerkannten Vorschlagslisten ebenfalls per E-Mail bekannt zu machen (LAG Düsseldorf vom 03.07.2020 – 10 TaBV 71/18).

4. WAHLHANDLUNG

Die Wahlhandlung, also die Stimmabgabe erfolgt durch Abgeben von Stimmzetteln in Wahlurnen. Erstmals entfällt bei der Wahl 2022 bei der persönlichen Stimmabgabe die Benutzung von Wahlumschlägen und es wird nur noch mittels entsprechend gefaltetem Stimmzettel gewählt. Lediglich bei der schriftlichen Stimmabgabe ist der Stimmzettel weiterhin gefaltet in einen Wahlumschlag zu stecken und dieser dann zusammen mit der vorgedruckten Erklärung (§ 25 WO) in den Freiums Schlag verschließt.

Der Stimmzettel muss genauso aussehen wie der Wahlvorschlag. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, auf den Stimmzettel etwas anderes, z. B. eine andere Reihenfolge, zu drucken, als dies vom Einreicher des Wahlvorschlages vorgesehen ist.

Dies gilt auch für die Wahl im sog. vereinfachten Verfahren (bis zu 100 Wahlberechtigten). Eine Wahl des Betriebsrats per Akklamation ist also nicht möglich.

a) PERSÖNLICHE STIMMABGABE, §§ 11FF. WO

Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer muss grundsätzlich persönlich wählen.

Bis zur Änderung der Wahlordnung Mitte Oktober 2021 war eine schriftliche Stimmabgabe nur bei persönlicher Verhinderung am Wahltag oder in den Fällen, in denen der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen hat, zulässig. Mit der Neuregelung des § 24 Abs. 2 WO ist der Kreis, der zur Briefwahl Berechtigten um die Gruppe derjenigen vergrößert worden, die aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Homeoffice) oder durch Arbeitsunfähigkeit oder Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses zur Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden. Den Angehörigen dieser Beschäftigtengruppe sind die Briefwahlunterlagen vom Wahlvorstand unaufgefordert zuzusenden.

Der Wahlvorstand ist allerdings nicht berechtigt, für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die schriftliche Stimmabgabe vorzuse-

hen, sondern muss sich auf die Betriebsteile beschränken, für deren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich die persönliche Stimmabgabe als organisatorisch zu schwierig darstellen würde.

Die Wahl darf nur in dem im Wahlausschreiben angegebenen Wahlraum erfolgen, wobei je nach der Größe des Betriebs auch mehrere Wahlräume erforderlich sein können. In den Wahlräumen müssen Wahlkabinen errichtet werden, damit jeder Wähler die Stimmabgabe unbeobachtet vornehmen kann. Wird die unbeobachtete Stimmabgabe nicht sichergestellt, so ist eine Verfahrensvorschrift verletzt, die zur Wahlanfechtung berechtigt.

Im Wahlraum müssen Wahlurnen bereitstehen, die verschlossen und so eingerichtet sind, dass die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne dass die Urne geöffnet wird.

Während der Wahl müssen immer zwei stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstands bzw. ein stimmberechtigtes Mitglied und ein Wahlhelfer im Wahlraum anwesend sein (§ 12 Abs. 2 WO).

Bei der Verhältniswahl hat jeder Wähler nur eine Stimme, die er durch Ankreuzen auf dem Stimmzettel der von ihm bevorzugten Vorschlagsliste gibt.

Bei der Mehrheitswahl darf der Wähler höchstens so viele Bewerberinnen oder Bewerber auf dem Stimmzettel ankreuzen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

Ist nur ein einköpfiger Betriebsrat zu wählen, so hat der Wähler/die Wählerin nur eine

Stimme, und zwar für den Betriebsrat und den Stellvertreter; denn Stellvertreter des einköpfigen Betriebsrats ist automatisch der Kandidat/die Kandidatin mit den zweitmeisten Stimmen. Die Wahl des Stellvertreters erfolgt also nicht in einem gesonderten Wahlgang.

Regelungen über die Stimmabgabe sind enthalten in §§ 11 Abs. 1, 12, 21, 25, 34 WO.

b) SCHRIFTLICHE STIMMABGABE, §§ 24 FF. WO

Schriftliche Stimmabgabe ist möglich, wenn eine Arbeitnehmerin/ ein Arbeitnehmer am Wahltag verhindert ist, § 24 WO. Diesen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern hat der Wahlvorstand die Wahlunterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe rechtzeitig auszuhändigen bzw. zu übersenden.

Die Unterlagen für die Briefwahl entsprechen denjenigen einer Briefwahl bei einer politischen Wahl. Der Wähler erhält also den Stimmzettel und den Wahlumschlag. Ferner muss er eine vorgedruckte Erklärung unterschreiben, in dem er versichert, dass er den Stimmzettel persönlich ausgefüllt hat. Außerdem muss ihm ein größerer Freiumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstands überlassen werden. Das ganze Verfahren muss dem Wähler ebenfalls erklärt werden; also welcher Zettel in welchen Umschlag gehört. Der Stimmzettel muss in den Wahlumschlag gesteckt werden; die Erklärung und Wahlumschlag samt Stimmzettel in den größeren Umschlag. Dieses Verfahren erlaubt dem Wahlvorstand, anhand der Wählerliste zu

kontrollieren, wer seine Stimme schriftlich abgegeben hat und demzufolge von der persönlichen Stimmabgabe auszuschließen ist, um Doppelstimmen zu verhindern; gleichzeitig wird durch die beiden Umschläge das Wahlgeheimnis gesichert. Der Wahlvorstand muss bereits die Aushändigung der Briefwahlunterlagen in der Wählerliste vermerken.

Der Stimmzettel darf sich nicht von dem Stimmzettel unterscheiden, der den Wählern an der Urne ausgehändigt wird, um die schriftlichen Stimmen nicht erkennbar zu machen. Es empfiehlt sich allerdings, den Freiumschlag aus farbigem Material zu wählen, um der Poststelle des Arbeitgebers die Arbeit zu erleichtern; denn selbstverständlich darf die Post, die an den Wahlvorstand adressiert ist, nicht geöffnet werden. Bei der Menge der Posteingänge kann allerdings nicht erwartet werden, dass die Mitarbeiter der Poststelle jede Adresse zuvor lesen, bevor sie den Brief in die Öffnungsanlage stecken. Ein farbiger Umschlag erleichtert das Aussortieren der Post, die an den Wahlvorstand adressiert ist.

Wähler, welche für die Rücksendung der Briefwahlunterlagen einen offenen sog. Hausumschlag und nicht den mitgeschickten Freiumschlag verwenden, haben eine ungültige Stimme abgegeben (Fitting, Kommentar zum BetrVG, 30. Auflage 2020, Rdnr. 4 zu § 26 WO).

Die Unterlagen müssen so rechtzeitig wieder an den Wahlvorstand zurückgeschickt werden, dass sie vor Abschluss der Stimmabgabe, also vor Ablauf der im Wahlausschreiben

angegebenen Zeit, dem Wahlvorstand zugehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unterlagen mit der Post befördert werden oder ob sie persönlich oder durch einen Überbringer beim Wahlvorstand abgegeben werden.

Beim sog. vereinfachten Wahlverfahren (d.h. bis zu 100 Arbeitnehmern) können Wahlberechtigte, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können, die sog. nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragen. Der Antrag muss spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung beim Wahlvorstand eingegangen sein. Da der Betriebsrat die üblichen Postlaufzeiten berücksichtigen muss, muss der Wahlvorstand als Abgabefrist dem Briefwähler vier Werktage einräumen (zwei Werktage, um die Briefwahlunterlagen an den Wähler zu bringen und zwei Tage, um sie zurückzusenden). Wird der Antrag zum letztmöglichen Zeitpunkt gestellt, muss der Wahlvorstand dem Briefwähler einräumen, dass die Wahlunterlagen erst einen Tag nach der Wahlversammlung eingehen. Diese vier Arbeitstage können sich verkürzen, wenn z.B. die Briefwahlunterlagen persönlich ausgehändigt werden oder noch am Tage des Antrages mit einem Kurierdienst zugestellt werden.

Der Wahlvorstand hat die Unterlagen mit einem Eingangsvermerk zu versehen und sie bis zum Wahltag sicher aufzubewahren. Zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung nach § 13 WO legt der Wahlvorstand die bis dahin eingegangenen Wahlumschläge ungeöffnet in die Wahlurne und vermerkt die Stimmabgabe in der Wählerliste.

Musste bei der sog. nachträglichen Stimmabgabe eine Frist eingeräumt werden, die nach dem Zeitpunkt der Wahlversammlung liegt, so darf mit der Auszählung nicht begonnen werden; die Urne muss vielmehr versiegelt werden. Erst wenn die Frist für die Briefwahl abgelaufen ist, darf mit der Auszählung aller Stimmen begonnen werden.

Gehen Wahlumschläge noch verspätet ein, so hat der Wahlvorstand auf diesen den Zeitpunkt des Eingangs zu vermerken und sie ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Wird die Wahl nicht angefochten, so sind diese Briefumschläge einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten.

5. WAHLERGEBNIS

a) AUSZÄHLUNG DER STIMMEN, § 13 WO

Der Wahlvorstand zählt unverzüglich nach Abschluss der Wahl öffentlich die Stimmen aus und gibt das sich auf Grund dieser Auszählung ergebende Wahlergebnis bekannt, § 13 WO.

Unverzüglich bedeutet dabei nicht, dass der Wahlvorstand unmittelbar im Anschluss an das Ende der Stimmabgabe mit der Auszählung beginnt. Er kann zum Beispiel, wenn die Stimmabgabe erst mit Betriebsschluss endet, am nächsten Morgen mit der Stimmauszählung beginnen. In diesem Fall muss allerdings durch Versiegeln der Wahlurne und eventuell des Wahlraumes sichergestellt werden, dass die Wahlunterlagen unangetastet bleiben.

Bei der Stimmauszählung müssen die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, anwesend zu sein, damit dem Erfordernis der Öffentlichkeit Rechnung getragen ist.

Zeit und Ort der Stimmauszählung müssen den Wählern öffentlich bekannt gemacht werden, und zwar im Wahlausschreiben. Entscheidet sich der Wahlvorstand später für eine andere Uhrzeit oder einen anderen Ort, muss diese Änderung den Wählern ebenfalls mitgeteilt werden. Gleiches gilt bei der sog. nachträglichen Stimmabgabe, wenn diese dazu führt, dass der ursprünglich vorgesehene Termin für die Auszählung nicht eingehalten werden kann.

Während sich der Wahlvorstand bei der Stimmauszählung von Wahlhelfern unterstützen lassen kann, entscheidet er über die Gültigkeit von Stimmzetteln allein – allerdings in Gegenwart der Betriebsöffentlichkeit – werden die Wähler von der Debatte, ob eine Stimme gültig ist, ausgeschlossen, so ist die Wahl anfechtbar (LAG Nürnberg vom 20.09.2011 – 6 TaBV 9/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 12054).

Ergibt sich aus einem Stimmzettel nicht unzweifelhaft der Wille des Wählers, so ist dieser ungültig. Hat ein Wähler sämtliche Vorschlagslisten bis auf eine durchgestrichen, so bedeutet dies, dass er dieser Vorschlagsliste seine Stimme geben wollte, der Stimmzettel ist also gültig.

Bei der Verhältniswahl sind die Stimmzettel ungültig, auf denen mehr als eine Liste gekennzeichnet wurde, bei der Mehrheitswahl die Stimmzettel, auf denen die Wählerin/der

Wähler mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt hat als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Auch Stimmzettel, die ein besonderes Merkmal oder einen Zusatz enthalten, sind ungültig. Die Wählerin/der Wähler ist allerdings nicht gehindert, weniger Stimmen abzugeben als möglich wären. Ein solcher Stimmzettel ist gültig. Ungültig sind dagegen Stimmzettel, bei denen mehr als eine Stimme auf einen Kandidaten/eine Kandidatin abgegeben wurden. Das sog. „Häufeln“, das bei einigen süddeutschen Landeswahlen möglich ist, ist bei der Betriebsratswahl nicht möglich.

b) FESTSTELLUNG DER GEWÄHLTEN BETRIEBSRATSMITGLIEDER

§ 15 WO

Bei der Verhältniswahl geht man bei der Verteilung der Betriebsratsitze von den ermittelten Stimmen aus, die auf jede Vorschlagsliste entfallen sind.

Berücksichtigt werden müssen allerdings auch die Sitze für das Geschlecht, welches sich im Betrieb in der Minderheit befindet. Es findet zur Ermittlung dieser Sitze ein abgestuftes Verfahren statt; zunächst werden die Listen entsprechend d'Hondt ausgezählt:

Die Stimmzahlen der einzelnen Listen sind nebeneinanderzustellen und werden dann nach dem d'Hondtschen Verfahren errechnet. Ergeben sich bei der Division Bruchteile, so wird nicht auf- bzw. abgerundet.

Die Ersatzmitglieder des Betriebsrats werden nach den gleichen Regeln ermittelt, wie die ordentlichen Mitglieder des Betriebsrats.

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
$300 : 1 = 300$	$180 : 1 = 180$	$120 : 1 = 120$
$300 : 2 = 150$	$180 : 2 = 90$	$120 : 2 = 60$
$300 : 3 = 100$	$180 : 3 = 60$	$120 : 3 = 40$
$300 : 4 = 75$	$180 : 4 = 45$	$120 : 4 = 30$
$300 : 5 = 60$	$180 : 5 = 36$	$120 : 5 = 24$
$300 : 6 = 50$	$180 : 6 = 30$	$120 : 6 = 20$

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. 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 Geschlechter im Betrieb, wird sie wie folgt verändert: Enthält die Liste mit der niedrigsten berücksichtigten Höchstzahl in ihrem unteren Stimmzettelbereich noch Kandidaten des Minderheitengeschlechtes, so „übereunden“ diese die weiter oben platzierten Kandidaten mit dem „falschen“

Geschlecht. Führt auch dieses Verfahren nicht zur richtigen Verteilung, so fallen die Mandate an die andere Liste mit der nächstniedrigen Höchstzahl, 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 Minderheitengeschlechtes, so fallen die Sitze dem Mehrheitengeschlecht zu. Es gibt am Ende also immer einen Betriebsrat, der seine Sollstärke erreicht. Nicht garantiert ist allerdings, dass die Geschlechterquote umgesetzt wird; es ist nur eine Mindestquote, allerdings keine Proporzquote.

Bei der Listenwahl erfolgt also die Berücksichtigung der Geschlechterquote wie folgt:

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

Da bei einer Auszählung nach dem d'Hondtschen Verfahren die Kandidaten, die oben auf dem Stimmzettel platziert worden sind, die größten Chancen haben, in den Betriebsrat einzuziehen, weil auf den oberen Plätzen die höchsten Teilerquotienten erreicht werden, ist es günstig, die Kandidaten des Minderheitengeschlechtes auf sichere Listenplätze zu setzen. Die Gefahr, einen Platz an eine andere Liste zu verlieren, wird dadurch minimiert. Auch das Reißverschlussprinzip (Männer und Frauen werden abwechselnd

auf der Liste aufgeführt) führt im Regelfall zu einem Wahlergebnis, dass der Minderheitenquote im Betrieb entspricht.

Gültig ist allerdings auch eine Vorschlagsliste, die nur Kandidatinnen bzw. nur Kandidaten eines Geschlechtes enthält.

Bei der **Mehrheitswahl**, d.h. bei Vorliegen nur eines Wahlvorschlags werden die gewählten Bewerberinnen oder Bewerber nicht nach dem Höchstzahlssystem ermittelt, sondern hier entscheidet die Mehrheit der auf die einzelnen Kandidaten entfallenden Stimmen.

Bei der Personenwahl werden zunächst die Sitze an das Minderheitengeschlecht vergeben, und zwar an die Kandidatinnen/Kandidaten des Minderheitengeschlechtes mit den jeweils höchsten Stimmanteilen. Als gewählt gilt, wer mindestens eine Stimme erhalten hat. Nachdem die Minderheitensitze zugeteilt worden sind, werden die verbleibenden Sitze an die übrigen Kandidatinnen und Kandidaten entsprechend ihrer Stimmenzahl verteilt.

In vielen Verlagen sind die Männer das Minderheitengeschlecht. Da Frauen bislang relativ wenig als Betriebsrat kandidieren, ändert die Regelung über das Minderheitengeschlecht alleine nichts an der Zusammensetzung der Betriebsräte in den Verlagen.

Im sog. vereinfachten Wahlverfahren (bei Betrieben bis zu 100 Arbeitnehmern) werden die Kandidaten stets im Wege der Persönlichkeitswahl gewählt. Eine Listenwahl ist nicht möglich.

Sowohl bei der Persönlichkeitswahl als auch bei der Verhältniswahl gilt, dass bei

gleicher Stimmenzahl oder bei gleicher Teilzahl das Los darüber entscheidet, welcher Vorschlagsliste bzw. welcher Person der Betriebsratsitz zufällt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn es sich um den letzten zu vergebenden Sitz handelt.

c) BEKANNTMACHUNG DES WAHLERGESBNISSSES, §§ 17 FF. WO

Nach Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder hat der Wahlvorstand darüber eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden und die in § 17 WO festgelegten Angaben enthalten muss.

Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und der Arbeitgeber erhalten je eine Abschrift dieser Wahlniederschrift, § 18 Abs. 3 BetrVG.

Ist die Wahlniederschrift erstellt, so sind unmittelbar danach die gewählten Kandidaten vom Wahlvorstand schriftlich zu benachrichtigen, wobei die Mitteilung genügt, dass sie als Betriebsratsmitglieder gewählt sind. Die Kandidaten haben die Möglichkeit, innerhalb von drei Arbeitstagen die Wahl abzulehnen. Darauf sollte in der Benachrichtigung ausdrücklich hingewiesen werden. Die Drei-Tage-Frist beginnt am Tage nach dem Zugang der Benachrichtigung.

Würde jedoch die Frist an einem Sonnabend oder Sonntag enden, so tritt der Fristablauf an diesem Tage nur dann ein, wenn üblicherweise im Betrieb am Samstag oder Sonntag gearbeitet wird. Andern-

falls ist Ende der Frist der Montag. Erklärt sich die/der gewählte Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bis zum Ablauf dieser Frist nicht, so gilt sie/er als endgültig gewählt.

Tritt die gewählte Person des Minderheitengeschlechtes ihr Amt nicht an, gilt auch für den Nachrücker bzw. die Nachrückerin das gleiche Verfahren. Bei der Persönlichkeitswahl rückt die Person mit dem „richtigen“ Geschlecht an allen anderen vorbei, um die Mindestsitze entsprechend der Minderheitenquote zu erreichen. Gibt es keinen Angehörigen des Minderheitengeschlechtes mehr, rückt die Person mit dem anderen Geschlecht und der verbleibenden besten Stimmenzahl nach. Wurde dagegen nach d’Hondt ausgezählt, gilt das Verfahren zur Besetzung der Mindestquote bei der Listenwahl auch im Nachrückerfall parallel zur Erstauszählung.

Haben alle Bewerberinnen oder Bewerber erklärt, ob sie die Wahl annehmen oder nicht, so sind die endgültigen Betriebsratsmitglieder vom Wahlvorstand durch Aushang, der an der gleichen Stelle anzubringen ist wie das Wahlausschreiben, bekannt zu geben.

Mit diesem Aushang wird die Zwei-Wochen-Frist zur Anfechtung der Wahl in Gang gesetzt, § 19 BetrVG. Der Tag der Bekanntgabe wird hier ebenfalls nicht mitgezählt.

WICHTIG:

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Wahlniederschrift unverzüglich den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, d.h. in den Betrieben mit DJV-Mitgliedern auch dem DJV, zu übersenden, §18 Abs. 3 BetrVG, § 18 WO

6. SONSTIGES

a) BEHINDERUNGSVERBOT

Die Betriebsratswahl darf weder behindert noch rechtswidrig beeinflusst werden, § 20 BetrVG. Unter den Schutz der Wahlvorschriften fallen nicht nur die unmittelbare Durchführung der Betriebsratswahl, sondern auch Maßnahmen und Tätigkeiten, die mit ihr zusammenhängen, das Aufstellen von Wahlvorschlägen und die Unterschriftensammlung für sie, die Einberufung und Durchführung der Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands, Tätigkeiten des Wahlvorstands und die Teilnahme an der Wahl.

Eine Behinderung der Wahl liegt z.B. vor, wenn der Arbeitgeber Wahlräume nicht zur Verfügung stellt, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern das Verlassen des Arbeitsplatzes untersagt oder auch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern schriftlich mitteilt, sie seien leitende Angestellte und müssten deshalb der Wahl fernbleiben. Untersagt ist auch jede Begünstigung oder Benachteiligung, sofern sie Einfluss auf die an der Wahl beteiligten Personen (Wahlvorstand, Kandidaten, Wähler) haben und diese beeinflussen kann. Allerdings ergibt sich aus dem in § 20 Abs. 2 BetrVG normierten Verbot, die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen zu beeinflussen, nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich jeder kritischen Äußerung über den bestehenden Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder im Hinblick auf eine zukünftige Wahl zu enthalten (BAG vom 25.10.2017 – 7 ABR 10/16).

Eine Beeinflussung wird häufig eine Wahlanfechtung begründen und in besonders schweren Fällen die Nichtigkeit der Wahl bewirken. Darüber hinaus kann sie strafrechtliche Folgen gemäß § 119 BetrVG haben (Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe).

b) SCHUTZ DER WAHLBEWERBER, WAHLVORSTAND UND EINLADER, § 15 ABS. 3 KSchG, § 103 BETRVG

Die Wahlbewerber genießen über das allgemeine Behinderungsverbot hinaus einen besonderen Kündigungsschutz. So ist die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, der Betrieb oder ein Betriebsteil wird stillgelegt. Wird die ordentliche Kündigung aus anderen Gründen ausgesprochen, so ist sie unwirksam.

Für eine außerordentliche Kündigung muss ein wichtiger Grund vorliegen, der den Arbeitgeber zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Außerdem bedarf der Arbeitgeber hier der Zustimmung des Betriebsrats. Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so muss der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, um die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung zu erhalten.

Der Kündigungsschutz beginnt bei den Wahlbewerbern vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages, d.h. wenn er die erforderliche Zahl von Unterschriften hat. Auf die Kenntnis des Arbeitgebers oder des Wahlvorstands von der Aufstellung als Wahlbewerber kommt es nicht an.

Der Kündigungsschutz endet bei Wahlbewerbern sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Zulässig ist sie während dieser Zeit nur, wenn der Arbeitgeber einen Grund für die fristlose Kündigung hat und Betriebsrat bzw. Arbeitsgericht dieser fristlosen Kündigung zugestimmt haben. Ebenso wie bei allen Bewerbern endet der Kündigungsschutz für den Wahlvorstand sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Auch haben die ersten sechs Arbeitnehmer eines Betriebes Kündigungsschutz, die zu einer Betriebsversammlung zwecks Bildung eines Betriebsrats eingeladen haben, und zwar vom Zeitpunkt der Einladung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ebenso wie bei den anderen beiden Personengruppen kann der Arbeitgeber nur fristlos kündigen und dies nur mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. des Arbeitsgerichtes. Einen nachfolgenden Kündigungsschutz gibt es allerdings nicht. Wird kein Betriebsrat gewählt, endet der Kündigungsschutz drei Monate nach der Einladung. Gleiches gilt gemäß § 15 Abs. 3a KSchG für denjenigen, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrates unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, einen Betriebsrat zu errichten.

Eine „Ämterhäufung“ ist zulässig. Wenn der Wahlvorstand durch Betriebsversammlung ins Amt kommt, können die Personen zunächst zur Betriebsversammlung einladen (bzw. bei Untätigkeit des bisherigen Betriebsrats einen entsprechenden Antrag an

das Arbeitsgericht zwecks Einsetzung eines Wahlvorstands richten), später Mitglied des Wahlvorstands werden und auch für das Amt des Betriebsrats kandidieren.

Die Mitglieder des Wahlvorstands und des Betriebsrats sind auch vor Versetzungen (§ 95 Abs. 3 BetrVG) geschützt. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Versetzung zu einem Amtsverlust führen würde. Eine derartige Versetzung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Wird sie nicht erteilt, kann das Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzen. Der Betriebsrat muss nicht beteiligt werden, wenn der/die betroffene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit der Versetzung einverstanden ist.

Eine Sonderregelung gilt, wenn der genannte Personenkreis Redakteur oder Volontär ist; bei sog. Tendenzträgern ist für die Kündigung die Zustimmung des Betriebsrats bzw. Arbeitsgerichtes nicht erforderlich. Es reicht die Information des Betriebsrats (BAG vom 28.08.2003 – 2 ABR 48/02, DJV-Datenbank Juri Nr. 11500).

c) KOSTEN DER WAHL, § 20 BETRVG

Kosten, die mit der Wahl zusammenhängen, hat in vollem Umfang der Arbeitgeber zu tragen, § 20 BetrVG. Dazu gehören:

- Sachkosten, wie zum Beispiel für Wählerlisten, Wahlurnen, Stimmzettel und Formulare,
- persönliche Kosten der Wahlvorstandsmitglieder, wie zum Beispiel Reisekosten, Schulungskosten,

- Vergütung der versäumten Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist.

WICHTIG:

Viele Wahlvorschläge enthalten Lichtbilder der einzelnen Kandidaten. Hinsichtlich der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber hat das Bundesarbeitsgericht differenziert (BAG, 3.12.87 – 6 ABR 79/85):

Enthält eine Vorschlagsliste über die in § 6 Abs. 4 der Wahlordnung vorgeschriebenen Angaben hinaus zusätzlich Ablichtungen der Wahlkandidaten, so ist es nicht zu beanstanden, wenn der Wahlvorstand die Vorschlagsliste in dieser Fassung zum Druck gibt. Der Arbeitgeber muss die entstehenden Druckkosten übernehmen.

Ist dagegen eine Wahlvorschlagsliste ordnungsgemäß im Sinne der Wahlordnung beim Wahlvorstand eingereicht worden, und enthält diese Wahlvorschlagsliste in der eingereichten Fassung nicht die Lichtbilder der Wahlkandidaten, so hat der Wahlvorstand diese ordnungsgemäße Wahlvorschlagsliste in der eingereichten Fassung zu publizieren. Er ist nicht berechtigt, die Listen zu verändern oder zu ergänzen. Tut er dies dennoch durch Hinzufügung von Lichtbildern der Wahlkandidaten, so ist diese Maßnahme nicht erforderlich.

Daraus folgt: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Kosten zu übernehmen.

7. VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

ARBEITER/ANGESTELLTE

Die Arbeiter, die im Verlagsbereich im Regelfall die Minderheit darstellen, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Betriebsrats-sitze. Der Wahlvorstand soll (muss nicht) im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen (nicht müssen), sofern diesen nach Ansicht des Wahlvorstands auf Grund von Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes zweckmäßig ist.

a) VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

Bei Betrieben bis zu 100 Arbeitnehmern findet ein vereinfachtes Wahlverfahren statt. Bei Betrieben bis zu 200 Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber vereinbart werden.

Das Ersatzmitglied bei einem einköpfigen Betriebsrat wird nicht in einem getrennten Wahlgang gewählt, sondern Stellvertreter des einköpfigen Betriebsrats ist derjenige, der die zweitmeisten Stimmen auf sich vereinigt.

Im vereinfachten Wahlverfahren werden stets die Kandidaten im Wege der Persönlichkeitswahl gewählt. Eine Listenwahl ist nicht möglich.

Innerhalb des vereinfachten Wahlverfahrens ist zwischen dem sogenannten einstufigen und dem zweistufigen Verfahren zu unterscheiden. Als einstufiges Verfahren wird das Verfahren bezeichnet, bei dem bereits ein Wahlvorstand im Amt ist, sei es, dass er bereits vom amtierenden Betriebsrat bestellt wurde, sei es, dass ein Konzern- oder Gesamtbetriebsrat den Wahlvorstand bestellt hat.

Vom zweistufigen vereinfachten Verfahren spricht man dagegen, wenn der Wahlvorstand seinerseits durch eine Wahlversammlung der Arbeitnehmer ins Amt gewählt wird.

ZWEISTUFIGES VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

Zu der Wahlversammlung können drei Wahlberechtigte des Betriebes oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft in die Räume des Arbeitgebers einladen (siehe auch Seite 18). Diese können auch Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Zwischen Einladung und Tag der Wahlversammlung müssen sieben Tage liegen (nicht notwendigerweise Arbeitstage). Die Einladung muss folgende Hinweise enthalten:

- Ort, Tag und Zeit der Versammlung zur Wahl des Wahlvorstands
- dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats bis zum Ende der Wahlversammlung gemacht werden können, und zwar auch mündlich
- dass schriftliche Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats in Betrieben mit in

der Regel bis zu 20 Beschäftigten keiner Unterzeichnung bedürfen, in Betrieben mit zwischen 21 und 100 Beschäftigten die Unterschriften von mindestens zwei Wahlberechtigten benötigen und Wahlvorschläge in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen.

Diese Einladung muss in betriebsüblicher Weise bekannt gemacht werden; sie kann unter den vorstehend genannten Voraussetzungen auch ausschließlich oder zusätzlich digital verbreitet werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die notwendigen Daten zur Erstellung der Wählerliste noch vor der Versammlung, auf welcher der Wahlvorstand gewählt werden soll, an die einladende Stelle auszuhändigen, und zwar in einem versiegelten Umschlag.

Der Wahlvorstand wird von der Mehrheit der Anwesenden auf der Wahlversammlung gewählt. Er besteht ausschließlich aus drei Mitgliedern; er kann im Gegensatz zu anderen Wahlvorständen nicht vergrößert und auch nicht von Wahlhelfern ergänzt werden. Der Vorsitzende dieses Wahlvorstands wird ebenfalls von der Wahlversammlung gewählt und nicht wie sonst üblich vom Wahlvorstand selber.

Die Wahlversammlung ist allerdings mit der Wahl des Wahlvorstands nicht beendet, sondern der Wahlvorstand nimmt dann unverzüglich seine Arbeit auf. Derjenige, der vom Arbeitgeber die Unterlagen für die Wählerliste hat, ist verpflichtet, sie dem gewählten

Wahlvorstand auszuhändigen. Noch während der Wahlversammlung stellt der Wahlvorstand die Wählerliste auf. Er stellt ferner fest, welche Wahlvorschläge schriftlich oder im Rahmen der Wahlversammlung mündlich eingegangen sind. Bei mündlichen Wahlvorschlägen können auch die Zustimmungserklärungen und die Unterstützungen mündlich bzw. durch Handaufheben erfolgen. Gewerkschaften können dagegen keine mündlichen Wahlvorschläge einreichen; sie sind darauf angewiesen, schriftlich beim Wahlvorstand Wahlvorschläge einzureichen. Das Gesetz sieht die Möglichkeit von mündlichen Wahlvorschlägen beim vereinfachten Wahlverfahren nämlich nur für die Arbeitnehmer des Betriebes vor (§ 14a BetrVG).

Fehlerhafte Wahlvorschläge sind nur dann gültig, wenn die Mängel bis zum Ende der Wahlversammlung beseitigt werden können. Die Wahlversammlung endet mit dem Erlass des Wahlausschreibens. Wie üblich muss das Wahlausschreiben vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden. § 31 der Wahlordnung enthält insgesamt 15 Angaben, die das Wahlausschreiben enthalten muss. Neben der Errechnung und Bekanntgabe der Geschlechterquote ist auch die Verpflichtung Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung im Wahlausschreiben bekannt zu geben (das gilt für alle Wahlausschreiben – nicht nur für diejenigen im vereinfachten Verfahren).

Die Frist für die Einsprüche gegen die Wählerliste sind im vereinfachten Verfahren verkürzt: Einsprüche müssen vor Ablauf von

drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingegangen sein (§ 30 Abs. 2 WO).

Gehen keine Wahlvorschläge ein, so ist die Wahl beendet. Eine Nachfrist für Wahlvorschläge ist im vereinfachten Verfahren vom Gesetzgeber nicht vorgesehen worden. Wird vom Wahlvorstand gleichwohl eine Nachfrist gesetzt, ist die Wahl anfechtbar (LAG Hessen vom 22.08.2013 – 9 TaBV 19/13; DJV-Datenbank Juri Nr. 11912).

Der Wahlvorstand muss eine Woche nach seiner Wahl eine zweite Wahlversammlung einberufen und auf dieser Wahlversammlung wird der Betriebsrat gewählt. Wie immer müssen Wahltag und Wahlort im Wahlausschreiben bekannt gegeben werden.

An dieser zweiten Wahlversammlung sind nur die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die Gewerkschaftsvertreter, die im Betrieb mindestens ein Mitglied haben, berechtigt teilzunehmen; das heißt Arbeitgeber und leitende Angestellte haben kein Teilnahmerecht.

Der Betriebsrat wird auch beim sog. vereinfachten Verfahren in geheimer und unmitteibar Wahl gewählt; das heißt es müssen Wahlkabinen, Stimmzettel und Wahlurne vorhanden sein.

Wer an dieser zweiten Wahlversammlung nicht teilnehmen kann, kann beim Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragen. Dieser Antrag muss allerdings drei Tage vor der Wahlversammlung dem Wahlvorstand bereits mitgeteilt worden sein (§ 35 WO). Wird ein derartiger

Antrag gestellt, so muss dies ebenfalls als Nachtrag zum Wahlausschreiben bekannt gegeben werden. Der Wahlvorstand muss auch einen Termin bestimmen, an dem die öffentliche Stimmauszählung stattfindet. Die Urne ist in der Zwischenzeit zu versiegeln. Ist die vom Wahlvorstand gesetzte Frist für die nachträglich schriftliche Stimmabgabe abgelaufen, so öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die Vordrucke über die Erklärung, dass der Stimmzettel eigenhändig ausgefüllt wurde. Nach Öffnung der Wahlumschläge durch den Wahlvorstand legt dieser die gefalteten Stimmzettel in die bis dato versiegelte Urne; erst wenn alle Stimmzettel eingelegt wurden, wird mit der Auszählung der Stimmen begonnen.

EINSTUFIGES VEREINFACHTES VERFAHREN

Die Wahl des Betriebsrats im einstufigen Verfahren (§36 WO) erfolgt nach den Regeln des zweistufigen Verfahrens – Terminplan vgl. S. 62.

b) ABLAUFPLAN EINER WAHLVERSAMMLUNG IM ZWEISTUFIGEN VEREINFACHTEN VERFAHREN

Einladungsfrist: Sieben Tage vorher durch Gewerkschaft oder drei Arbeitnehmer

Erste Versammlung

- Eröffnung der Versammlung durch Gewerkschaftsvertreter oder durch die Arbeitnehmer, die zur Versammlung einge-

laden haben, und zwar zwingend in den Räumen des Arbeitgebers. Arbeitgeber und leitende Angestellte sind nicht teilnahmeberechtigt. Es gibt kein Quorum für eine Beschlussfähigkeit. Büromaterial einschl. PC/Drucker muss zur Vorbereitung der Wahl vorhanden sein.

- Darlegung der Ziele und des Ablaufs der Wahlversammlung.
- Wahl eines Versammlungsleiters. Dieser bestimmt einen Protokollführer.
- Wahl des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl; mindestens und maximal drei Personen. Zuvor müssen die abstimmungsberechtigten Anwesenden gezählt

werden. Die Anzahl muss zu Protokoll genommen werden. Die Wahl kann offen und en bloc erfolgen, sofern Anwesende dieses Verfahren wollen.

- Wahl des Vorsitzenden des Wahlvorstands durch die Anwesenden.
- Protokollierung der Wahlen einschl. der Abstimmungsergebnisse.
- Vorsitzender des Wahlvorstands übernimmt die weitere Versammlung. Protokollant wird bestätigt oder neu gewählt. Das Wahlverfahren wird erläutert (Wählerliste, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge und Wahl des Betriebsrats auf zweiter Versammlung).



- Übergabe des verschlossenen Umschlags mit der Wählerliste an den Wahlvorstand. Liste musste Arbeitgeber erstellen und an die Einladenden aushändigen.
- Prüfung der Wählerliste durch Wahlvorstand, evtl. muss unterbrochen oder verjagt werden.
- Verlesen der Wählerliste mit Hinweis auf die dreitägige Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste.
- Wahlvorstand beschließt Wahlausschreiben.
- Verlesen des Wahlausschreibens, es muss vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben werden.
- Aufforderung an Anwesende, Wahlvorschläge zu machen, entweder mündlich in der Versammlung oder schriftlich vorbereitete Wahlvorschläge abzugeben.
- Unterstützung der mündlichen Kandidaturen durch die Anwesenden ist ebenfalls mündlich möglich. Kandidaturen müssen ab einer Betriebsgröße von in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern sowie ab einer Größe von mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von 1/20 der Wahlberechtigten unterstützt werden – entweder geschieht dies mündlich oder schriftlich. In Betrieben mit bis zu 20 Wahlberechtigten entfällt die Notwendigkeit von Stützunterschriften. Gewerkschaften können keine mündlichen Kandidaturen einbringen.
- Prüfung der Wahlvorschläge durch Wahlvorstand, z. B. wenn jemand schriftliche

und mündliche Kandidaturen unterstützt, muss geklärt werden, welche er aufrechterhält. Protokollierung der gültigen bzw. ungültigen Kandidaturen samt der Anzahl der Unterstützer.

- Protokoll der Versammlung wird an die Kandidaten ausgehändigt.
- Hinweise auf Termine: Einsprüche gegen die Wählerliste: drei Tage. Antrag auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bis zu drei Tage vor der zweiten Wahlversammlung. Termin der zweiten Wahlversammlung: 1 Woche später. Ende der ersten Versammlung.
- *Zweite Versammlung*
Geheime Wahl zwingend vorgeschrieben, d. h. Stimmzettel, Urne, Wahlkabine müssen vorhanden sein.

C. NACH DER WAHL

1. WAHLANFECHTUNG

Die Betriebsratswahl kann von mindestens drei Wahlberechtigten, von jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder vom Arbeitgeber innerhalb von 14 Tagen – vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet – beim Arbeitsgericht angefochten werden. Die Anfechtung der Wahl ist zulässig, wenn gegen wesentliche Vorschriften über

- das Wahlrecht (z.B. § 14 Abs. 1 BetrVG),
 - die Wählbarkeit (z.B. ein Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wurde gewählt, der noch keine sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist bzw. zutreffenderweise den Status eines freien Mitarbeiters hat),
 - die Zahl der Betriebsratsmandate falsch berechnet wurde, weil z.B. ein einheitlicher Betriebsrat über Firmengrenzen gewählt wurde, obgleich die Voraussetzungen für einen einheitlichen Betriebsrat nicht vorliegen.
 - das Wahlverfahren (z.B. fehlende Unterschrift unter dem Wahlvorschlag, falsche Zusammensetzung des Wahlvorstands)
 - verstoßen worden ist und dieser Verstoß nicht berichtigt wurde. Hat ein solcher Verstoß jedoch keinen Einfluss auf das Wahlergebnis, so ist die Anfechtung ausgeschlossen.
 - Wird das Wahlausschreiben nicht allen Betriebsstätten, z. B. nicht in allen Lokalredaktionen, ausgehängt, so ist die Wahlanfechtung erfolgreich. Eine digitale Verbreitung des Wahlausschreibens genügt den gesetzlichen Anforderungen
- nur dann, wenn auch die Systemadministratoren nicht in der Lage waren, das Wahlausschreiben ohne Beteiligung des Wahlvorstands zu verändern (BAG vom 21.01.2009 – 7 ABR 65/07, DJV-Datenbank Juri Nr. 11790).
- Wenn sich in der Wahlurne mehr Stimmen befinden, als sich Wähler laut Wählerverzeichnis beteiligt haben, so ist dieser Fehler ein Anfechtungsgrund, sofern die Differenz so groß ist, dass das Wahlergebnis hätte beeinflusst werden können (BAG vom 12.06.203 – 7 ABR 77/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 11877).
 - Wird im Wahlausschreiben aus dem Minderheitenquorum fälschlicherweise ein Geschlechterquorum gemacht, so ist die Wahl anfechtbar. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die falsche Angabe im Wahlausschreiben die Zusammensetzung der Wahlvorschläge beeinflusst hat (BAG vom 13.03.2013 – 7 ABR 67/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 11870).
 - Die Wahl ist anfechtbar, sofern der Wahlvorstand nicht in den Räumen des Arbeitgebers gewählt wurde (s. Seite 21).
 - Enthält die Kandidatenliste den Gewerkschaftsnamen, ohne dass Gewerkschaftsvertreter unterschrieben haben, so ist die Wahl anfechtbar (s. Seite 35).
 - Anfechtbar ist die Wahl auch, sofern nicht alle Listenführer über die Tatsache informiert wurden, dass eine Kandidatenliste Fotos enthält (LAG Nürnberg vom 20.09.2011 – 6 TaBV 9/11; DJV-Datenbank Juri Nr. 12054).

- Anfechtbar ist die Wahl auch, sofern das Wahlausschreiben nicht die jeweils vorgeschriebene Mindestfrist aushängt. Es ist unerheblich, ob der Arbeitgeber zuvor die Wählerliste verzögert hatte (LAG Hessen vom 09.04.2011 – 9 TaBV 198/10; DJV-Datenbank Juri 12053).
- Soll die Anfechtung durch die Wahlberechtigten darauf gestützt werden, dass die Wählerliste unrichtig ist, so setzt dies zwingend voraus, dass zuvor aus demselben Grund Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste erhoben wurde (§ 19 Abs. 3 BetrVG). Fehlt es hieran, so ist eine Anfechtung ebenso ausgeschlossen wie eine Anfechtung des Arbeitgebers wegen Unrichtigkeit der Wählerliste, wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.
- Anfechtbar ist die Wahl auch, wenn Vorgesetzte die Mitarbeiter, für die der Wahlvorstand Briefwahl beschlossen hat, auffordern, den Vorgesetzten die Wahlumschläge auszuhändigen, damit sie gesammelt an den Wahlvorstand geleitet werden können (LAG München vom 27.01.2010 – 11 TaBV 22/09; DJV-Datenbank Juri Nr. 12055).
- Anfechtbar ist die Wahl auch, wenn im vereinfachten Verfahren vom Wahlvorstand eine Nachfrist für das Einreichen der Wahlvorschläge gesetzt wird. Die Wahl ist vielmehr in einem derartigen Fall abzurechnen (§ 33 Abs. 5 WO; LAG Hessen vom 22.08.2013 – 9 TaBV 19/13; DJV-Datenbank Juri Nr. 11912).

Gemäß § 18 a Abs. 5 BetrVG kann die Anfechtung der Betriebsratswahl nicht darauf

gestützt werden, dass die Zuordnung von leitenden Angestellten falsch erfolgt ist. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn diese Zuordnung offensichtlich fehlerhaft vorgenommen wurde. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn als einziges Zuordnungskriterium auf § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG (Höhe des Jahresarbeitsentgelts) abgestellt wurde.

Die Wahlanfechtung ist auch mit der Begründung zulässig, der Arbeitgeber habe die Wahl beeinflusst, wenn er z.B. nur einer Kandidatenliste technische und finanzielle Hilfe bei der Produktion einer Wahlzeitung gibt, deren Wahlprogramm inhaltlich mitgestaltet bzw. der Werkleiter auf einer Betriebsversammlung unmittelbar vor der Wahl erklärt, dass die Wiederwahl der „unflexiblen Ideologen“ die Weitergewährung freiwilliger Firmenleistungen gefährde (BAG vom 4. 12. 1986 – 6 ABR 48/85, DJV-Datenbank Juri Nr. 1787).

Die Anfechtung kann sich auf die Wahl des Betriebsrats im Ganzen oder auf die Wahl eines einzelnen Betriebsratsmitglieds erstrecken. Hat die Anfechtung Erfolg, so bewirkt dies, dass entweder der Betriebsrat im Ganzen aufgelöst wird oder nur ein oder mehrere einzelne Betriebsratsmitglieder ihr Amt verlieren. Ist der gesamte Betriebsrat von der Anfechtung betroffen, so sind Neuwahlen erforderlich. Wurde die Wahl eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes erfolgreich angefochten, so rückt ein Ersatzmitglied nach.

Solange das Anfechtungsverfahren nicht rechtskräftig abgeschlossen wurde, amtiert der Betriebsrat. Seine Beschlüsse sind wirksam.

Nur in Ausnahmefällen kann die Wahl durch eine Einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichtes abgebrochen werden, und zwar wenn die Wahl später nichtig wäre, nicht aber wenn sie nur anfechtbar ist.

Eine Einstweilige Verfügung mit der Begründung, die Kandidatur von 205 Mitarbeitern von 238 Möglichen, sei ein Rechtsmissbrauch, wurde vom Arbeitsgericht abgelehnt (LAG Köln vom 29.03.2001 – 5 TaBV 22/01, DJV-Datenbank Juri Nr. 11073). Der Arbeitgeber hatte zuvor angekündigt, betriebsbedingte Kündigungen seien nicht ausgeschlossen.

Auch die Verkenntung des Betriebsbegriffes und damit die Wahl eines zu großen Betriebsrats führt nicht immer zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl. Das Sächsische LAG (3 TaBV 6/03 vom 04.02.2005, DJV-Datenbank Juri Nr. 11550) befand, dass die enge Verbundenheit der Firmen, nämlich die Herausgabe der Sächsischen Zeitung und der Dresdner Morgenpost aus einem Firmengebäude dem Wahlvorstand genügend Anhaltspunkte für einen gemeinsamen Betrieb gegeben hätte. Auch die Tatsache, dass das Wahlauschreiben nicht in allen beteiligten Firmen ausgehängt wurde, stellte keinen Nichtigkeitsgrund dar; denn das Informationsblatt, welches in den beteiligten Firmen verteilt wurde, ließ erkennen, dass auch andere Firmen als die Stammfirma in die Betriebsratswahl einbezogen werden sollten.

Die Nichtigkeit der Wahl kann jederzeit geltend gemacht werden. Sie ist an keine Frist gebunden. Nichtig ist zum Beispiel der falsch zusammengesetzte Betriebsrat z.B. weil das

Minderheitengeschlecht bei der Auszählung unzureichend berücksichtigt wurde.

2. WAHL DES BETRIEBSRATSVORSITZENDEN

In seiner konstituierenden Sitzung wählt der neue Betriebsrat, um arbeitsfähig zu werden und nach außen ein Vertretungsorgan zu haben, einen Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Diese Wahl ist unumgänglich für eine ordentliche Geschäftsführung, da zum Beispiel der Arbeitgeber Verhandlungen mit einem Betriebsrat, der keinen Vorsitzenden/keine Vorsitzende hat, ablehnen kann.

Die **Einladung** zur konstituierenden Sitzung erfolgt durch den Wahlvorstand, und zwar vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag. Die Sitzung selber kann später, sollte aber baldmöglichst stattfinden.

Die Wahl erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit, wobei der Betriebsrat entscheiden kann, ob offene oder geheime Abstimmung durchgeführt wird. Grundsätzlich gilt die Wahl für die ganze Amtszeit des Betriebsrats; durch Mehrheitsbeschluss können jedoch der Vorsitzende und sein Stellvertreter jederzeit ohne besondere Begründung wieder abgewählt werden.

Die konstituierende Sitzung des Betriebsrats wird zeitweilig vom Vorsitzenden des Wahlvorstands geleitet, und zwar solange, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter für die Wahl der/des Betriebsratsvorsitzenden gewählt hat. Sobald dies geschehen ist, muss die/der Vorsitzende des

Wahlvorstands die Sitzung des Betriebsrats verlassen.

3. FREISTELLUNGEN

§ 38 BetrVG sieht vor, dass nach einem bestimmten Schlüssel Betriebsratsmitglieder für die gesamte Amtszeit des Betriebsrats freizustellen sind.

Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis	500 Arbeitnehmern	
	ein Betriebsratsmitglied	
500 bis	900 Arbeitnehmern	2
901 bis	1500 Arbeitnehmern	3
1501 bis	2000 Arbeitnehmern	4
2001 bis	3000 Arbeitnehmern	5
3001 bis	4000 Arbeitnehmern	6
4001 bis	5000 Arbeitnehmern	7
5001 bis	6000 Arbeitnehmern	8
6001 bis	7000 Arbeitnehmern	9
7001 bis	8000 Arbeitnehmern	10
8001 bis	9000 Arbeitnehmern	11
9001 bis	10000 Arbeitnehmern	12

Betriebsratsmitglieder

Leiharbeitnehmer werden berücksichtigt (BAG vom 18.01.2017 – 7 ABR 60/15; DJV-Datenbank Juri Nr. 12048).

Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Die Entscheidung liegt beim Betriebsrat. Der Betriebsrat entscheidet ebenfalls darüber, in welcher Form die Teilfreistellung wahrgenommen wird. Denkbar ist z.B. eine Freistellung während der ersten zwei Jahre der Amtszeit oder an drei Arbeitstagen in der Woche mit der Folge, dass ein weiteres Betriebsratsmitglied an zwei Arbeitstagen der Woche seinem Arbeitsplatz fernbleibt.

Wie bei Vollfreistellungen kann der Arbeitgeber auch bei Teilfreistellungen innerhalb einer Frist von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen, wenn er die Teilfreistellung für sachlich nicht vertretbar hält.

Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder wählt der Betriebsrat in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (d'Hondt). Die Persönlichkeitswahl kommt nur dann zum Zuge, wenn nur ein Wahlvorschlag unterbreitet wird.

WICHTIG:

Der DJV empfiehlt, im Sinne einer kontinuierlichen Betriebsratsarbeit darauf zu achten, dass immer mindestens ein Betriebsratsmitglied für die gesamte Amtszeit freigestellt ist.

D. TERMINPLAN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG EINER BETRIEBSRATSWAHL

Die Betriebsratswahlen finden gemäß § 13 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai zeitgleich mit den Wahlen zum Sprecherausschuss – sofern die leitenden Angestellten sich für eine solche Wahl ausgesprochen haben – statt, wobei sich die Gewerkschaften auf einen einheitlichen Wahltermin bzw. ein Zeitfenster einigen.

Unter bestimmten Umständen, die in § 13 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgezählt sind, ist auch außerhalb dieses Zeitpunkts ein Betriebsrat zu wählen.

Hinsichtlich des Wiederanschlusses eines solchen Betriebsrats an die regelmäßigen Wahlzeiträume gilt gemäß § 13 Abs. 3 BetrVG folgendes:

- Grundsätzlich ist ein außerhalb der regelmäßigen Betriebsratswahl gewählter Betriebsrat bei den nächsten regulären Betriebsratswahlen neu zu wählen.

Beispiel: Betriebsrat wurde am 1. September 2020 gewählt – Neuwahl zwischen 1. März und 31. Mai 2022.

- Ausnahmsweise ist ein außerhalb der regelmäßigen Betriebsratswahlen gewählter Betriebsrat erst bei den übernächsten regulären Betriebsratswahlen neu zu wählen, nämlich dann, wenn er zu Beginn des für die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitpunkts noch nicht ein Jahr im Amt war (die Amtszeit beginnt mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses).

Beispiel: Betriebsrat wurde am 1. September 2021 gewählt, Beginn der nächsten regulären Betriebsratswahl 1. März 2022, d.h. sechs Monate nach Beginn der Amtszeit. Neuwahl zwischen 1. März und 31. Mai 2026.

WICHTIGE TERMINE (Achtung: gilt nicht für das vereinfachte Wahlverfahren):

Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats hat dieser den Wahlvorstand zu bestellen, § 16 Abs. 1 BetrVG. Auf Antrag kann er auch vom Arbeitsgericht bestellt werden (§ 16 Abs. BetrVG). Die Amtszeit hat mit der Verkündung des Wahlergebnisses begonnen.

Beispiel: Die Amtszeit des amtierenden Betriebsrats endet am 23. März 2022. Somit ist letzter Termin für die Bestellung des Wahlvorstands der 11. Januar 2022.

Der DJV empfiehlt, den Wahlvorstand bereits zu einem früheren Termin zu bestellen, damit dieser genug Zeit hat, um die Wählerliste aufzustellen und das Wahlausschreiben zu erlassen.

Bis spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag hat der Wahlvorstand folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Unverzüglich die Wahl einzuleiten, d.h. er muss zu einer Sitzung zusammenkommen, § 18 Abs. 1 BetrVG. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so besteht die Möglichkeit, dass ihn das Arbeitsgericht auf Antrag ersetzt.

Der DJV empfiehlt aus diesem Grunde, die erste Sitzung möglichst sofort am Tag nach der Bestellung durchzuführen, jedoch spätestens innerhalb von drei Tagen.

- Er kann sich eine Geschäftsordnung geben und Wahlhelfer benennen, § 1 Abs. 2 WO.

Der DJV empfiehlt zur Erleichterung der Arbeit des Wahlvorstands, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Eine Geschäftsordnung sollte zum Beispiel Regelungen über: Form und Frist für die Einberufung von Sitzungen, Bürostunden des Wahlvorstands, Art und Weise der Sitzungsniederschriften, Führung der Wahlakten usw. enthalten.

- Feststellung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder.
- Verteilung der Mandate entsprechend dem Verhältnis Männer und Frauen im Betrieb.

Der DJV vertritt die Ansicht, dass in Redaktionen regelmäßig nur der Chefredakteur und Mitglieder eines Chefredakteur-Kollegiums leitende Angestellte sind. Stellvertretende Chefredakteure gehören ausnahmsweise zu den leitenden Angestellten, wenn sie ständig die Funktion des Chefredakteurs ausüben und nicht nur bei dessen Verhinderung. Nur dieser Personenkreis ist deshalb in der Wählerliste nicht aufzuführen.

Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben und hängt es

aus, § 3 WO. Auch die Wählerliste muss jetzt ausgelegt werden, § 2 Abs. 4 WO.

Der DJV weist darauf hin, dass der Tag, an dem das Wahlausschreiben erlassen wird, bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist nicht mitzählt. Ist zum Beispiel der Wahltag der 16. März. 2022, so ist das Wahlausschreiben spätestens am 01. Februar 2022 auszuhängen. Wird diese Frist nicht eingehalten, so ist dies ein Grund, die Wahl anzufechten. Deshalb sollte man das Wahlausschreiben möglichst früher aushängen.

Zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens endet die Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4 Abs. 1 WO) und für die Einreichung von Vorschlagslisten/Wahlvorschlägen (§ 6 Abs. 1 WO). Zu einer Nachfrist von zwei Wochen kommt es dann, wenn vorher keine gültigen Vorschlagslisten/Wahlvorschläge eingereicht wurden, § 9 Abs. 1,2 WO.

Nach Ablauf der Einspruchsfrist gegen die Wählerliste hat der Wahlvorstand folgende Aufgaben:

- Nochmalige Überprüfung der Wählerliste auf ihre Vollständigkeit, § 4 Abs. 3 WO.
- Losentscheidung über die Reihenfolge der Ordnungsnummern der eingereichten Vorschlagslisten. Hierzu sind die Listenvertreter vom Wahlvorstand einzuladen.

Spätestens eine Woche vor dem Wahltag müssen die gültigen Vorschläge durch Aushang bekanntgemacht werden, § 10 Abs. 2 WO.

Der DJV weist darauf hin, dass die Aushändigung bzw. Absendung der Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe bis zu diesem Termin erfolgt sein sollte, da sonst eine Rücksendung vor Abschluss der Stimmabgabe kaum möglich ist.

Mit Abschluss der Stimmabgabe endet die Frist für eine Berichtigung der Wählerliste wegen Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten und Eintritt eines neuen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmers in den Betrieb sowie in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche, § 4 Abs. 3 WO.

WAHLTAG

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen aus und gibt das (vorläufige) Wahlergebnis bekannt, § 13 WO. Er fertigt eine Wahlniederschrift an, § 17 WO und benachrichtigt schriftlich die gewählten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, § 18 WO.

Drei Arbeitstage nach Benachrichtigung der gewählten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer endet für diese die Frist, innerhalb derer sie eine eventuelle Ablehnung der Wahl erklären können, § 18 WO.

Der DJV empfiehlt, damit keine Arbeitnehmerin / kein Arbeitnehmer diese Frist versäumt, in der Benachrichtigung, dass man als Betriebsratsmitglied gewählt wurde, darauf hinzuweisen, dass man seine Wahl innerhalb von drei Tagen ablehnen kann. Die Frist beginnt von dem Tag an, der dem Tag des Zugangs folgt.

Beispiel:

Der Benachrichtigte erhält die Nachricht am Mittwoch, dann beginnt die Frist am Donnerstag zu laufen. Der dritte Arbeitstag wäre danach der Samstag. Dieser zählt jedoch nur dann als Arbeitstag, wenn in dem Betrieb üblicherweise am Samstag gearbeitet wird. Wenn dies nicht der Fall ist, so läuft die Frist erst am Montag ab.

Nach Feststellung der endgültig gewählten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hat der Wahlvorstand ihre Namen durch einen zweiwöchigen Aushang bekanntzumachen. Mit diesem Aushang beginnt die Zwei-Wochenfrist zur Anfechtung der Wahl zu laufen, § 19 WO.

Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag muss der Wahlvorstand den neu gewählten Betriebsrat zur konstituierenden Sitzung einladen, § 29 BetrVG. Die Sitzung selbst kann zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden, jedoch baldmöglich.

Zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (Aushang) endet die Frist für eine eventuelle Anfechtung der Wahl, § 19 Abs. 2 BetrVG .

Der DJV weist darauf hin, dass die 14-Tage-Frist mit dem Tage nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses zu laufen beginnt. Der Anfechtungsantrag muss spätestens am letzten Tag der Frist beim Arbeitsgericht eingereicht und auch begründet worden sein. Nach Ablauf der Frist können weitere Anfechtungsgründe nicht nachgeschoben werden.

Einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Wahlvorstand die für die schriftliche Stimmabgabe verspätet eingegangenen Briefumschläge zu vernichten, § 26 Abs. 2 WO – sofern keine Wahlanfechtung erfolgt ist.

Nach der endgültigen Konstituierung des Betriebsrats ist das vom DJV herausgegebene

Formular zum Bericht über die Ergebnisse der Betriebsratswahl auszufüllen und an diesen zurückzuschicken, § 18 WO.

Die übrigen Wahlunterlagen übergibt der Wahlvorstand dem Betriebsrat, der sie bis zum Ende der Amtszeit aufbewahren muss (§ 19 WO).

TERMINPLAN FÜR DIE BETRIEBSRATSWAHL 2022

Als Termin für die Betriebsratswahl im Medienbereich wurde – abweichend vom bisherigen Verfahren – kein einzelnes Datum sondern das Zeitfenster zwischen dem 7. und dem 18. März 2022 als einheitlicher Wahlzeitraum festgelegt. Für den nachfolgenden Beispielterminplan wird als hypothetisches Wahldatum der 16. März 2022 und als Amtszeitende des bestehenden Betriebsrates der 23. März 2022 angenommen. Danach ergäbe sich für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl folgender Terminplan:

Achtung: Dieser Terminplan gilt nicht für das vereinfachte Wahlverfahren!

Januar		
11.	Spätester Termin für die Bestellung des Wahlvorstands. Besteht bis 25. Januar 2022 kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag.	Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats (nicht zehn Wochen vor Stimmabgabe) (§ 16 Abs. 1 BetrVG)
14.	Erste Sitzung des Wahlvorstands. Kann sie an diesem Tag nicht abgehalten werden, sollte sie auf jeden Fall zeitnah an einem der darauf folgenden Tage stattfinden.	
29.	Bis zu diesem Zeitpunkt sollte der Wahlvorstand folgende Aufgaben erledigt haben: <ul style="list-style-type: none"> – Verabschiedung der Geschäftsordnung (nicht zwingend) – Benennung von Wahlhelfern – Feststellung der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder/Verteilung entsprechend dem Verhältnis Frauen/Männer – Aufstellung der Wählerliste 	

Februar		
1.	Spätester Termin, um das Wahlausschreiben zu erlassen und auszuhängen. Auch die Wählerliste muss jetzt ausgelegt werden.	Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe (§ 3 Abs. 1 WO, § 2 Abs. 4 WO)
15.	Regulärer Fristablauf für die Einreichung der Wahlvorschläge und für Einsprüche gegen die Wählerliste	Vor Ablauf von zwei Wochen nach dem Erlass des Wahlausschreibens (§ 4, § 6 Abs. 1, Satz 2 WO)
16.	Beginn der Nachfrist, wenn kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wurde	§ 9 Abs. 1 WO
23.	Ablauf der Nachfrist, falls bis 16. Februar kein gültiger Wahlvorschlag / Vorschlagsliste eingereicht wurde.	§ 9 Abs. 1 WO
März		
8.	Spätester Zeitpunkt für die Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge. Außerdem sollten bis jetzt die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe versandt bzw. ausgehändigt worden sein.	Gültige Wahlvorschläge sind spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe bekannt zu machen (§ 10 Abs. 2 WO)
15.	Fristablauf in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche.	Entscheidung ist unverzüglich, spätestens jedoch einen Tag vor Beginn der Stimmabgabe mitzuteilen (§ 4 Abs. 2 WO)
16.	Wahltag	Sechs Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens (§ 3 Abs. 1 WO)
17.	Öffnung der Briefwahlunterlagen und Entnahme der Wahlumschläge der Briefwähler, sofern die öffentliche Stimmauszählung nicht bereits am Wahltag stattfindet.	§ 26 Abs. 1 WO
17.	Bekanntgabe des vorläufigen Wahlergebnisses und schriftliche Mitteilung an die gewählten Arbeitnehmer.	Unverzüglich, spätestens an dem auf den Wahltag folgenden Arbeitstag (§ 13, § 17, § 18 WO)

22.	Fristablauf für eine evtl. Ablehnung der Wahl, wenn die Benachrichtigung am 17.03. zugegangen ist und in dem Betrieb üblicherweise Samstag gearbeitet wird, läuft die Frist bei Zugang am 17.03. bis zum 22.03.2022.	Binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung (§ 17 Abs. 1, Satz 2 WO)
22.	Zu diesem Zeitpunkt stehen die endgültig gewählten Betriebsratsmitglieder fest und sind vom Wahlvorstand durch zweiwöchigen Aushang bekannt zu machen. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Zwei-Wochen-Frist für die Wahlanfechtung.	Zwei-Wochen-Aushang (§ 18 Satz 1 WO)
23.	Spätester Termin für die Einberufung der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats. Die Sitzung muss an diesem Tag nicht stattfinden.	Vor Ablauf einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 29 Abs. 1 BetrVG)
April		
6.	Ablauf der Frist für die Anfechtung der Wahl, d.h. bis zu diesem Termin muss der Anfechtungsantrag beim Arbeitsgericht eingegangen sein. Spätestens jetzt sollten die Wahlergebnisse an die DJV-Geschäftsstelle gemeldet werden.	Innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 19 Abs. 2, Satz 2 BetrVG), sobald die Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen (§ 17 Satz 2 WO)
25.	Vernichtung der Briefumschläge, die für die schriftliche Stimmabgabe zu spät eingegangen sind. Die Wahlakten müssen bis zum Ende der Amtszeit aufbewahrt werden.	Ein Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 28 Abs. 2, § 19 WO)

TERMINPLAN FÜR DIE BETRIEBSRATSWAHL 2022

VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN

ZWINGEND BEI BIS ZU 100 ARBEITNEHMERN BZW. BEI EINVERSTÄNDNIS
DES ARBEITGEBERS MÖGLICH BEI BIS ZU 200 ARBEITNEHMERN

Variante 1: Ein Betriebsrat amtiert bereits		
22. Februar 2022	Spätester Termin für die Bestellung des dreiköpfigen Wahlvorstands durch den Betriebsrat.	Spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats (nicht vor der Stimmabgabe – §§ 16 Abs. 1 i.V.m. 17 a Abs. 1 BetrVG)
23. Februar	Erste Sitzung des Wahlvorstands (§ 18 Abs. 1 BetrVG). Kann sie an diesem Tag nicht abgehalten werden, sollte sie auf jeden Fall innerhalb von drei Tagen nach der Bestellung stattfinden, um der gesetzlichen Vorgabe einer „unverzöglichen Einleitung“ zu entsprechen.	
24. Februar (oder folgend)	Erlass Wahlausschreiben und Wählerliste.	Einladungsfrist: mindestens eine Woche mit Aufforderung, schriftliche Wahlvorschläge einzureichen bzw. Antrag auf schriftliche Stimmabgabe zu stellen. Sinnvoller ist es allerdings, eine Frist von zwei Wochen zu setzen.
28. Februar	Fristablauf für Einsprüche gegen die Wählerliste	Drei Tage (hier fünf wg. Wochenende) nach Erlass des Wahlausschreibens (§ 30 WO).
8. März	Fristablauf für das Einreichen der schriftlichen Wahlvorschläge. Mündliche Wahlvorschläge sind nicht möglich.	1 Woche vor der Wahlversammlung (§§ 36, 33 WO)
11. März	Fristablauf für den Antrag auf schriftliche Stimmabgabe.	3 Tage vor der Wahlversammlung (§§ 36, 35 Abs. 1, §1 Abs.1 WO).
16. März	Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrates/ Öffentliche Stimmauszählung sofern KEINE nachträgliche Stimmabgabe stattfindet	
21. März	Letzter Tag für nachträgliche Briefwahl (§ 35 WO).	
21. März	Stimmauszählung	

Variante 2:

Es gibt weder einen Betriebsrat, noch einen Gesamtbetriebsrat, noch einen Konzernbetriebsrat

Jederzeit	Drei Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können zu einer Wahlversammlung einladen. Ziel ist es, einen Wahlvorstand zu wählen und Wahlvorschläge für die Betriebsratskandidatur zu erhalten.
7 Tage später	Wahlversammlung mit der Wahl des Wahlvorstands und dem mündlichen Einreichen der Wahlvorschläge bis Sitzungsende.
Ende der Sitzung	Wahlausschreiben wird vom Wahlvorstand erlassen. Ebenso wird die Wählerliste bekannt gemacht.
3 Tage später	Fristablauf für die Einsprüche gegen die Wählerliste.
1 Woche später	Zweite Wahlversammlung mit der Wahl des Betriebsrats.

Variante 3:

Es ist zwar kein Betriebsrat vorhanden, aber ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat

Jederzeit	Jederzeit kann der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand bestellen.
7 Tage später	Wahlversammlung mit der Wahl des Wahlvorstands und dem mündlichen Einreichen der Wahlvorschläge bis Sitzungsende.
Ende der Sitzung	Wahlausschreiben wird vom Wahlvorstand erlassen. Ebenso wird die Wählerliste bekannt gemacht.
3 Tage später	Fristablauf für die Einsprüche gegen die Wählerliste.
1 Woche später	Zweite Wahlversammlung mit der Wahl des Betriebsrats.

E. ANHANG

1. BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (Auszug der durch das Betriebs- rätemodernisierungsgesetz vom 15. juni 2021 geänderten Fassung)

§ 1 ERRICHTUNG VON BETRIEBSRÄTEN

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
2. 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.

§ 2 STELLUNG DER GEWERKSCHAFTEN UND VEREINIGUNGEN DER ARBEITGEBER

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3 ABWEICHENDE REGELUNGEN

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben,wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;
2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;

3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere auf Grund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder auf Grund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(3) Besteht im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a) keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

(4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Abs. 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsrats-

wahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Abs. 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(5) Die auf Grund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Abs. 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

§ 4 BETRIEBSTEILE, KLEINSTBETRIEBE

(1) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen;

§ 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. Der Be-

schluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 bis 4 entsprechend.

(2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 5 ARBEITNEHMER

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesell-

schaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;

3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesent-

lichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

Diese Zahl wird jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung neu festgesetzt.

2021: 39.480 € (West) bzw. 37.380 € (Ost).

Der dreifache Wert beträgt also 118.440 € brutto bzw. 112.140 € netto.

§ 6 (AUFGEHOBEN)

§ 7 WAHLBERECHTIGUNG

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8 WÄHLBARKEIT

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 9 ZAHL DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus **einer** Person,

21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus **3** Mitgliedern,

51 wahlberechtigten Arbeitnehmern

bis 100 Arbeitnehmern aus	5
101 bis 200 Arbeitnehmern aus	7
201 bis 400 Arbeitnehmern aus	9
401 bis 700 Arbeitnehmern aus	11
701 bis 1000 Arbeitnehmern aus	13
1001 bis 1500 Arbeitnehmern aus	15
1501 bis 2000 Arbeitnehmern aus	17
2001 bis 2500 Arbeitnehmern aus	19
2501 bis 3000 Arbeitnehmern aus	21
3001 bis 3500 Arbeitnehmern aus	23
3501 bis 4000 Arbeitnehmern aus	25
4001 bis 4500 Arbeitnehmern aus	27
4501 bis 5000 Arbeitnehmern aus	29
5001 bis 6000 Arbeitnehmern aus	31
6001 bis 7000 Arbeitnehmern aus	33
7001 bis 9000 Arbeitnehmern aus	35

Mitgliedern

In Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder.

§ 10 (AUFGEHOBEN)

§ 11 ERMÄSSIGTE ZAHL DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zu Grunde zu legen.

§ 12 (AUFGEHOBEN)

§ 13 ZEITPUNKT DER BETRIEBSRATSWAHLEN

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,

5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

§ 14 WAHLVORSCHRIFTEN

- (1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14 a zu wählen ist.
- (3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.
- (4) In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahl-

berechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterschrift durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.

- (5) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.

§ 14 a VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN FÜR KLEINBETRIEBE

- (1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17 a Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt.
- (2) Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nach § 17 a Nr. 3 gemacht werden; für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer gilt § 14 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass für Wahlvorschläge, die erst auf dieser Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist.
- (3) Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern nach § 17 a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat

oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17 a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt, wird der Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wahlvorschläge können bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden; § 14 Abs. 4 gilt unverändert.

(4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.

(5) In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

§ 15 ZUSAMMENSETZUNG NACH BESCHÄFTIGUNGSARTEN UND GESCHLECHTERN

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 16 BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDS

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

(2) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn

dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.

(3) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 17 BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDS IN BETRIEBEN OHNE BETRIEBSRAT

(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.

(3) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(4) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt

ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 17 a BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDS IM VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN

Im Fall des § 14 a finden die §§ 16 und 17 mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 wird auf vier Wochen und die des § 16 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
2. § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
3. In den Fällen des § 17 Abs. 2 wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Für die Einladung zu der Wahlversammlung gilt § 17 Abs. 3 entsprechend.
4. § 17 Abs. 4 gilt entsprechend, wenn trotz Einladung keine Wahlversammlung stattfindet oder auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird.

§ 18 VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG DER WAHL

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats, von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder

einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Ist zweifelhaft, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

(3) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt. Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahl-niederschrift zu übersenden.

§ 18 a ZUORDNUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN BEI WAHLEN

(1) Sind die Wahlen nach § 13 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.

(2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der Arbeitgeber hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.

(4) Wird mit der Wahl nach § 13 Abs. 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuss entsprechend Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuss Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Abs. 1 oder 2 des Sprecherausschussgesetzes nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so

gelten die Sätze 1 und 2 für den Betriebsrat entsprechend.

(5) Durch die Zuordnung wird der Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Satz 2 gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.

§ 19 WAHLANFECHTUNG

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

(2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

(3) Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung des Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den

Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

§ 20 WAHLSCHUTZ UND WAHLKOSTEN

(1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18 a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 21 AMTSZEIT

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekannt-

gabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.

§ 21 a ÜBERGANGSMANDAT

(1) Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einem Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

§ 21 b RESTMANDAT

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt des-

sen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 38 FREISTELLUNGEN

(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 500 Arbeitnehmern

ein Betriebsratsmitglied,

501 bis	900 Arbeitnehmern	2
901 bis	1500 Arbeitnehmern	3
1501 bis	2000 Arbeitnehmern	4
2001 bis	3000 Arbeitnehmern	5
3001 bis	4000 Arbeitnehmern	6
4001 bis	5000 Arbeitnehmern	7
5001 bis	6000 Arbeitnehmern	8
6001 bis	7000 Arbeitnehmern	9
7001 bis	8000 Arbeitnehmern	10
8001 bis	9000 Arbeitnehmern	11
9001 bis	10 000 Arbeitnehmern	12

Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengefasst nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitge-

ber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.

(3) Der Zeitraum für die Weiterzahlung des nach § 37 Abs. 4 zu bemessenden Arbeitsentgelts und für die Beschäftigung nach § 37 Abs. 5 erhöht sich für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, auf zwei Jahre nach Ablauf der Amtszeit.

(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendi-

gung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.

2. WAHLORDNUNG

ERSTER TEIL WAHL DES BETRIEBSRATS (§ 14 DES GESETZES)

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1 WAHLVORSTAND

(1) Die Leitung der Wahl obliegt dem Wahlvorstand.

(2) Der Wahlvorstand kann sich eine schriftliche Geschäftsordnung geben. Er kann wahlberechtigte Arbeitnehmer als Wahlhelferinnen und Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmzählung heranziehen.

(3) Die Beschlüsse des Wahlvorstands werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Die Sitzungen des Wahlvorstands finden als Präsenzsitzung statt. Über jede Sitzung des Wahlvorstands ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden

und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen.

(4) Abweichend von Absatz 3 Satz 2 kann der Wahlvorstand beschließen, dass die Teilnahme an einer nicht öffentlichen Sitzung des Wahlvorstands mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann. Dies gilt nicht für Sitzungen des Wahlvorstands

1. im Rahmen einer Wahlversammlung nach § 14a Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes,
2. zur Prüfung eingereicherter Vorschlagslisten (§ 7 Abs. 2 Satz 2),
3. zur Durchführung eines Losverfahrens nach § 10 Abs. 1.

Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. Die mittels Video- und Telefonkonferenz Teilnehmenden bestätigen ihre Teilnahme gegenüber der oder dem Vorsitzenden in Textform. Die Bestätigung ist der Niederschrift nach Absatz 3 beizufügen.

(5) Erfolgt die Sitzung des Wahlvorstands mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.

§ 2 WÄHLERLISTE

(1) Der Wahlvorstand hat für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Geschlechtern aufzustellen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Die nach Absatz 3 Satz

2 nicht passiv Wahlberechtigten sind in der Wählerliste auszuweisen.

(2) Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er hat den Wahlvorstand insbesondere bei Feststellung der in § 5 Abs. 3 des Gesetzes genannten Personen zu unterstützen.

(3) Das aktive und passive Wahlrecht steht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen sind. Wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach § 8 des Gesetzes am Wahltag nicht wählbar sind und wahlberechtigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern (§ 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) steht nur das aktive Wahlrecht zu.

(4) Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck dieser Verordnung sind vom Tage der Einleitung der Wahl (§ 3 Abs. 1) bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. Der Abdruck der Wählerliste soll die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten. **Ergänzend** können der Abdruck der Wählerliste und die Verordnung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Die Bekanntmachung ausschließlich in elektronischer Form ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekannt-

machung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.

(5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und 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.

§ 3 WAHLAUSSCHREIBEN

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Der erste Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft.

(2) Das Wahlausschreiben muss folgende Angaben enthalten:

1. das Datum seines Erlasses;
2. die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen; sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form (§ 2 Abs. 4 Satz 3 und 4) wo und wie von der Wählerliste und der Verordnung Kenntnis genommen werden kann;
3. dass nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragenen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 Satz 1 und 2 des Gesetzes; der letzte Tag der Frist und im Fall des § 41 Abs. 2 zusätzlich die Uhrzeit sind anzugeben;
4. den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
5. die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Gesetzes), sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
6. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes);
7. dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 des Gesetzes);
8. dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand, in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, wenn mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind; der letzte Tag der Frist ist anzugeben und im Fall des § 41 Abs. 2 zusätzlich die Uhrzeit;

9. dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nr. 8) eingereicht sind;
10. die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
11. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe (§ 24 Abs. 3) beschlossen ist;
12. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
13. Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

(3) Sofern es nach Größe, Eigenart oder Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft des Betriebs zweckmäßig ist, soll der Wahlvorstand im Wahlausschreiben darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen.

(4) Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. **Ergänzend** kann das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend. Ergänzend hat der

Wahlvorstand das Wahlausschreiben den Personen nach § 24 Abs. 2 postalisch oder elektronisch zu übermitteln; der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

§ 4 EINSPRUCH GEGEN DIE WÄHLERLISTE

(1) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Betriebsratswahl nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden.

(2) Über Einsprüche nach Abs. 1 hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Der Einspruch ist ausgeschlossen, soweit er darauf gestützt wird, dass die Zuordnung nach § 18 a des Gesetzes fehlerhaft erfolgt sei. Satz 2 gilt nicht, soweit die nach § 18 a Abs. 1 oder 4 Satz 1 und 2 des Gesetzes am Zuordnungsverfahren Beteiligten die Zuordnung übereinstimmend für offensichtlich fehlerhaft halten. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wählerliste zu berichtigen. Die Entscheidung des Wahlvorstands ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, die oder der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich schriftlich mitzuteilen; die Entscheidung muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer spätestens am Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe zugehen.

(3) Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Wählerliste nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. Im Übrigen

gen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Wählerliste nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb, oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb, bis zum Abschluss der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden.

§ 5 BESTIMMUNG DER MINDESTSITZE FÜR DAS GESCHLECHT IN DER MINDERHEIT

(1) Der Wahlvorstand stellt fest, welches Geschlecht von seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist. Sodann errechnet der Wahlvorstand den Mindestanteil der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Zu diesem Zweck werden die Zahlen der am Tage des Erlasses des Wahlausschreibens im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer in einer Reihe nebeneinandergestellt und beide durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen.

(2) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf es entfallen. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Ge-

schlechter zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welchem Geschlecht dieser Sitz zufällt.

ZWEITER ABSCHNITT WAHL VON MEHR ALS FÜNF BETRIEBSRATSMITGLIEDERN (AUF GRUND VON VORSCHLAGSLISTEN)

§ 6 VORSCHLAGSLISTEN

(1) Sind mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl auf Grund von Vorschlagslisten, sofern nicht die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart worden ist (§ 14a Abs. 5 des Gesetzes). Die Vorschlagslisten sind von den Wahlberechtigten vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.

(2) Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

(3) In jeder Vorschlagsliste sind die einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.

(4) Wenn kein anderer Unterzeichner der Vorschlagsliste ausdrücklich als Listenvertreter bezeichnet ist, wird die oder der an

erster Stelle Unterzeichnete als Listenvertreterin oder Listenvertreter angesehen. Diese Person ist berechtigt und verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Beseitigung von Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands entgegenzunehmen.

(5) Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einer Vorschlagsliste. Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstands binnen einer ihm gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen; sind mehrere Vorschlagslisten, die von demselben Wahlberechtigten unterschrieben sind, gleichzeitig eingereicht worden, so entscheidet das Los darüber, auf welcher Vorschlagsliste die Unterschrift gilt.

(6) Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist unzulässig.

(7) Eine Bewerberin oder ein Bewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden. Ist der Name dieser Person mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Vorschlagslisten aufgeführt, so hat sie auf Aufforderung des Wahlvorstands vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung sie aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so ist die Bewerberin oder der Bewerber auf sämtlichen Listen zu streichen.

§ 7 PRÜFUNG DER VORSCHLAGSLISTEN

(1) Der Wahlvorstand hat bei Überbringen der Vorschlagsliste oder, falls die Vorschlagsliste auf eine andere Weise eingereicht wird, der Listenvertreterin oder dem Listenvertreter den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich zu bestätigen.

(2) Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten, wenn die Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle Benannten zu bezeichnen. Er hat die Vorschlagsliste unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang, zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

§ 8 UNGÜLTIGE VORSCHLAGSLISTEN

(1) Ungültig sind Vorschlagslisten,

1. die nicht fristgerecht eingereicht worden sind,
2. auf denen die Bewerberinnen oder die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt sind,
3. die bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften (§ 14 Abs. 4 Satz 2 und 3 des Gesetzes) aufweisen. Die Rücknahme von Unterschriften auf einer eingereichten Vorschlagsliste beeinträchtigt deren Gültigkeit nicht; § 6 Abs. 5 bleibt unberührt.

(2) Ungültig sind auch Vorschlagslisten

1. auf denen die Bewerberinnen oder Bewerber nicht in der in § 6 Abs. 3 bestimmten Weise bezeichnet sind,
2. wenn die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder der Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt,
3. wenn die Vorschlagsliste infolge von Streichung gemäß § 6 Abs. 5 nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweist,

falls diese Mängel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt werden.

§ 9 NACHFRIST FÜR VORSCHLAGSLISTEN

(1) Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 genannten Frist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Vorschlagslisten zu setzen. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird.

(2) Wird trotz Bekanntmachung nach Abs. 1 eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand sofort bekanntzumachen, dass die Wahl nicht stattfindet.

§ 10 BEKANNTMACHUNG DER VORSCHLAGSLISTEN

(1) Nach Ablauf der in § 6 Abs. 1, § 8 Abs. 2 und § 9 Abs. 1 genannten Fristen ermittelt der Wahlvorstand durch das Los die Reihenfolge der Ordnungsnummern, die den eingereichten Vorschlagslisten zugeteilt werden (Liste 1 usw.). Die Listenvertreterin oder der Listenvertreter sind zu der Losentscheidung rechtzeitig einzuladen.

(2) Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 4 Satz 1 bis 3).

§ 11 STIMMABGABE

(1) Die Wählerin oder der Wähler kann ihre oder seine Stimme nur für eine der als gültig anerkannten Vorschlagslisten abgeben. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln.

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerberinnen oder Bewerber mit Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb untereinander aufzuführen; bei Listen, die mit Kennworten versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben. Die Stimmzettel für die Betriebsratswahl müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben.

(3) Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihr oder ihm gewählte Vorschlagsliste durch Ankreuzen an der im Stimmzettel hierfür vorgesehenen Stelle und faltet ihn in der Weise, dass ihre oder seine Stimme nicht erkennbar ist.

(4) Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille der Wählerin oder des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt oder die andere Angaben als die in Abs. 1 genannten Vorschlagslisten, einen Zusatz oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 12 WAHLVORGANG

(1) Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. Die Wahlurne muss vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Stimmzettel nicht herausgenommen werden können, ohne dass die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellt (§ 1 Abs. 2), so genügt die Anwesenheit eines stimmberechtigten Mitgliedes des Wahlvorstands und einer Wahlhelferin oder eines Wahlhelfers.

(3) Die Wählerin oder der Wähler gibt ihren oder seinen Namen an und wirft den gefalteten Stimmzettel in die Wahlurne ein, nach-

dem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.

(4) Wer infolge seiner Behinderung bei der Stimmabgabe beeinträchtigt ist, kann eine Person seines Vertrauens bestimmen, die ihm bei der Stimmabgabe behilflich sein soll, und teilt dies dem Wahlvorstand mit. Wahlbewerberinnen oder Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlhelferinnen und Wahlhelfer dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden. Die Hilfeleistung beschränkt sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin oder des Wählers zur Stimmabgabe; die Person des Vertrauens darf gemeinsam mit der Wählerin oder dem Wähler die Wahlzelle aufsuchen. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung zur Stimmabgabe erlangt hat. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für des Lesens unkundige Wählerinnen und Wähler.

(5) Nach Abschluss der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmenzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird. Gleiches gilt, wenn die Stimmabgabe unterbrochen wird; insbesondere wenn sie an mehreren Tagen erfolgt.

§ 13 ÖFFENTLICHE STIMMAUSZÄHLUNG

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und gibt das auf Grund der Auszählung sich ergebende Wahlergebnis bekannt. Sofern eine schriftliche Stimmabgabe erfolgt ist, führt der Wahlvorstand vor

Beginn der Stimmauszählung das Verfahren nach § 26 durch.

§ 14 VERFAHREN BEI DER STIMMAUSZÄHLUNG

(1) Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel und zählt die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammen. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.

(2) Befindet sich in der Wahlurne ein Wahlumschlag mit mehreren gekennzeichneten Stimmzetteln (§ 26 Abs. 1 Satz 3, § 35 Abs. 4 Satz 3), so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

§ 15 VERTEILUNG DER BETRIEBSRATSSITZE AUF DIE VORSCHLAGSLISTEN

(1) Die Betriebsratssitze werden auf die Vorschlagslisten verteilt. Dazu werden die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmzahlen in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen für die Zuweisung der zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen.

(2) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Mitgliedersitze

zugeteilt, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. Entfällt die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

(3) Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Mitgliedersitze auf die folgenden Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über.

(4) Die Reihenfolge der Bewerberinnen oder Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung.

(5) Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes, so gilt Folgendes:

1. 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.
2. Enthält diese Vorschlagsliste 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. Entfällt die folgende Höchstzahl

auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

3. Das Verfahren nach den Nummern 1 und 2 ist solange fortzusetzen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes erreicht ist.
4. Bei der Verteilung der Sitze des Geschlechts in der Minderheit sind auf den einzelnen Vorschlagslisten nur die Angehörigen dieses Geschlechts in der Reihenfolge ihrer Benennung zu berücksichtigen.
5. 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.

§ 16 WAHLNIEDERSCHRIFT

(1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen:

1. die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen und die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
2. die jeder Liste zugefallenen Stimmzahlen;
3. die berechneten Höchstzahlen;
4. die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
5. die Zahl der ungültigen Stimmen;
6. die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerberinnen und Bewerber;

7. gegebenenfalls besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

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

§ 17 BENACHRICHTIGUNG DER GEWÄHLTEN

(1) Der Wahlvorstand hat die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Erklärt die gewählte Person nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass sie die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen.

(2) Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht gewählte Person. Gehört die gewählte Person dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an ihre Stelle die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht gewählte Person desselben Geschlechts, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes zustehenden Mindestsitze erhält. § 15 Abs. 5 Nr. 2 bis 5 gilt entsprechend.

§ 18 BEKANNTMACHUNG DER GEWÄHLTEN

Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvor-

stand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 4 Satz 1 bis 3). Je eine Abschrift der Wahl Niederschrift (§ 16) ist dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unverzüglich zu übersenden.

§ 19 AUFBEWAHRUNG DER WAHLAKTEN

Der Betriebsrat hat die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren.

WAHLVERFAHREN BEI NUR EINER VORSCHLAGSLISTE (§ 14 ABS. 2 SATZ 2 ERSTER HALBSATZ DES GESETZES)

§ 20 STIMMABGABE

(1) Ist nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann die Wählerin oder der Wähler ihre oder seine Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind.

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen oder Bewerber unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie auf der Vorschlagsliste benannt sind.

(3) Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die von ihr oder ihm gewählten Bewerberinnen oder Bewerber durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle und faltet ihn in der Weise, dass ihre

oder seine Stimme nicht erkennbar ist; es dürfen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, Abs. 4, §§ 12 und 13 gelten entsprechend.

§ 21 STIMMAUSZÄHLUNG

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel und zählt die auf jede Bewerberin oder jeden Bewerber entfallenden Stimmen zusammen; § 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 22 ERMITTLUNG DER GEWÄHLTEN

(1) Zunächst werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) verteilt. Dazu werden die dem Geschlecht in der Minderheit zustehenden Mindestsitze mit Angehörigen dieses Geschlechts in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt.

(2) Nach der Verteilung der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit nach Absatz 1 erfolgt die Verteilung der weiteren Sitze. Die weiteren Sitze werden mit Bewerberinnen und Bewerbern, unabhängig von ihrem Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt.

(3) Haben in den Fällen des Absatzes 1 oder 2 für den zuletzt zu vergebenden Betriebsratssitz mehrere Bewerberinnen oder Bewerber die gleiche Stimmzahl erhalten, so

entscheidet das Los darüber, wer gewählt ist.

(4) Haben sich weniger Angehörige des Geschlechts in der Minderheit zur Wahl gestellt oder sind weniger Angehörige dieses Geschlechts gewählt worden als ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes Mindestsitze zustehen, so sind die insoweit überschüssigen Mitgliedsitze des Geschlechts in der Minderheit bei der Sitzverteilung nach Absatz 2 Satz 2 zu berücksichtigen.

§ 23 WAHLNIEDERSCHRIFT, BEKANNTMACHUNG

(1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, in der außer den Angaben nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 5 bis 7 die jeder Bewerberin und jedem Bewerber zugefallenen Stimmzahlen festzustellen sind. § 16 Abs. 2, § 17 Abs. 1, §§ 18 und 19 gelten entsprechend.

(2) Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person mit der nächsthöheren Stimmzahl. Gehört die gewählte Person dem Geschlecht in der Minderheit an, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person dieses Geschlechts mit der nächsthöchsten Stimmzahl, wenn ansonsten das Geschlecht in der Minderheit nicht die ihm nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes zustehenden Mindestsitze erhalten würde. Gibt es keine weiteren Angehörigen dieses Geschlechts, auf die Stimmen entfallen sind, geht dieser Sitz auf die nicht gewähl-

te Person des anderen Geschlechts mit der nächsthöchsten Stimmzahl über.

SCHRIFTLICHE STIMMABGABE

§ 24 VORAUSSETZUNGEN

(1) Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, hat der Wahlvorstand auf ihr Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. die Vorschlagslisten,
3. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
4. eine vorgedruckte von der Wählerin oder dem Wähler abzugebende Erklärung, in der gegenüber dem Wahlvorstand zu versichern ist, dass der Stimmzettel persönlich gekennzeichnet worden ist, sowie
5. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der oder des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt,

auszuhändigen oder zu übersenden. Die Wahlumschläge müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Der Wahlvorstand soll der Wählerin oder dem Wähler ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe (§ 25) aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen in der Wählerliste zu vermerken.

(2) Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie

1. im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte) oder
2. vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit)

voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, erhalten die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

(3) Für Betriebsteile und Kleinbetriebe die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschließen. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 25 STIMMABGABE

Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass die Wählerin oder der Wähler

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und so faltet und in dem Wahlumschlag verschließt, dass die Stimmabgabe erst nach Auseinanderfalten des Stimmzettels erkennbar ist,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in dem

Frei-umschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

Die Wählerin oder der Wähler kann unter den Voraussetzungen des § 12 Abs. 4 die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine Person des Vertrauens verrichten lassen.

§ 26 VERFAHREN BEI DER STIMMABGABE

(1) Zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung nach § 13 öffnet der Wahlvorstand die bis zum Ende der Stimmabgabe (§ 3 Abs. 2 Nr. 11) eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), so vermerkt der Wahlvorstand die Stimmabgabe in der Wählerliste, öffnet die Wahlumschläge und legt die Stimmzettel in die Wahlurne. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, werden sie in dem Wahlumschlag in die Wahlurne gelegt.

(2) Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

WAHLVORSCHLÄGE DER GEWERKSCHAFTEN

§ 27 VORAUSSETZUNGEN, VERFAHREN

(1) Für den Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft (§ 14 Abs. 3 des Gesetzes) gelten die §§ 6 bis 26 entsprechend.

(2) Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft ist ungültig, wenn er nicht von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§14 Abs. 5 des Gesetzes).

(3) Die oder der an erster Stelle unterzeichnete Beauftragte gilt als Listenvertreterin oder Listenvertreter. Die Gewerkschaft kann hierfür eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer des Betriebs, die oder der Mitglied der Gewerkschaft ist, benennen.

ZWEITER TEIL

WAHL DES BETRIEBSRATS IM VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN (§ 14 A DES GESETZES)

ERSTER ABSCHNITT

WAHL DES BETRIEBSRATS IM ZWEISTUFIGEN VERFAHREN (§ 14 A ABS. 1 DES GESETZES)

§ 28 EINLADUNG ZUR WAHLVERSAMMLUNG

(1) Zu der Wahlversammlung, in der der Wahlvorstand nach § 17 a Nr. 3 des Gesetzes (§ 14 a Abs. 1 des Gesetzes) gewählt

wird, können drei Wahlberechtigte des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen (einladende Stelle) und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Die Einladung muss mindestens sieben Tage vor dem Tag der Wahlversammlung erfolgen. Sie ist durch Aushang an geeigneten Stellen im Betrieb bekannt zu machen. **Ergänzend** kann die Einladung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden; § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend. Die Einladung muss folgende Hinweise enthalten:

- d) Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands;
- e) dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden können (§ 14 a Abs. 2 des Gesetzes);
- f) dass Wahlvorschläge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Wahl des Betriebsrats von mindestens zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig Wahlberechtigten bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen;
- g) dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats, die erst in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen.

(2) Der Arbeitgeber hat unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung nach Abs. 1 der einladenden Stelle alle für die Anfertigung der Wählerliste erforder-

lichen Unterlagen (§ 2) in einem versiegelten Umschlag auszuhändigen.

§ 29 WAHL DES WAHLVORSTANDS

Der Wahlvorstand wird in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewählt (§ 17 a Nr. 3 Satz 1 des Gesetzes). Er besteht aus drei Mitgliedern (§ 17 a Nr. 2 des Gesetzes). Für die Wahl der oder des Vorsitzenden des Wahlvorstands gilt Satz 1 entsprechend.

§ 30 WAHLVORSTAND, WÄHLERLISTE

(1) Unmittelbar nach seiner Wahl hat der Wahlvorstand in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands die Wahl des Betriebsrats einzuleiten. § 1 gilt entsprechend. Er hat unverzüglich in der Wahlversammlung eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Geschlechtern, aufzustellen. Die einladende Stelle hat dem Wahlvorstand den ihr nach § 28 Abs. 2 ausgehändigten versiegelten Umschlag zu übergeben. Die Wahlberechtigten sollen in der Wählerliste mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. § 2 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Betriebsratswahl nur vor Ablauf von drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden. § 4 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 31 WAHLAUSSCHREIBEN

(1) Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlässt der Wahlvorstand in der Wahlversammlung das Wahlausschreiben, das von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Das Wahlausschreiben muss folgende Angaben enthalten:

1. Datum seines Erlasses;
2. die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form (§ 2 Abs. 4 Satz 3 und 4) wo und wie von der Wählerliste und der Verordnung Kenntnis genommen werden kann;
3. dass nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 30 Abs. 2 Satz 1) nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 des Gesetzes; der letzte Tag der Frist ist anzugeben und im Fall des § 41 Abs. 2 zusätzlich die Uhrzeit;
4. den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebs-

- rat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
5. die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Gesetzes) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes);
 6. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes) und den Hinweis, dass Wahlvorschläge, die erst in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen (§ 14 a Abs. 2 zweiter Halbsatz des Gesetzes);
 7. dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 des Gesetzes);
 8. dass Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen sind (§ 14 a Abs. 2 erster Halbsatz des Gesetzes);
 9. dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Nr. 8) eingereicht sind;
 10. die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen;
 11. Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe – § 14 a Abs. 1 Satz 3 und 4 des Gesetzes);
 12. dass Wahlberechtigten, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe gegeben wird (§ 14 a Abs. 4 des Gesetzes); das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt werden;
 13. Ort, Tag und Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (§ 14 a Abs. 4 des Gesetzes) sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe entsprechend § 24 Abs. 3 beschlossen ist;
 14. den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands);
 15. Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.
- (2) Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. **Ergänzend** kann das Wahlausschreiben mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 32 BESTIMMUNG DER MINDESTSITZE FÜR DAS GESCHLECHT IN DER MINDERHEIT

Besteht der zu wählende Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern, so hat der Wahlvorstand den Mindestanteil der Betriebsratssitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) gemäß § 5 zu errechnen.

§ 33 WAHLVORSCHLÄGE

(1) Die Wahl des Betriebsrats erfolgt auf Grund von Wahlvorschlägen. Die Wahlvorschläge sind von den Wahlberechtigten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen. Wahlvorschläge, die erst in dieser Wahlversammlung gemacht werden, bedürfen nicht der Schriftform (§ 14 a Abs. 2 des Gesetzes).

(2) Für Wahlvorschläge gilt § 6 Abs. 2 bis 4 entsprechend. Im Fall des § 14 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes gilt § 6 Abs. 4 entsprechend mit der Maßgabe, dass Person im Sinne des § 6 Abs. 4 Satz 2 die- oder derjenige ist, die oder der den Wahlvorschlag eingereicht hat. § 6 Abs. 5 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass ein Wahlberechtigter, der mehrere Wahlvorschläge unterstützt, auf Aufforderung des Wahlvorstands in der Wahlversammlung erklären muss, welche Unterstützung er aufrechterhält. Für den Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gilt § 27 entsprechend.

(3) § 7 gilt entsprechend. § 8 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass Mängel der Wahlvorschläge nach § 8 Abs. 2 nur in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands beseitigt werden können.

(4) Unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen, wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2).

(5) Ist in der Wahlversammlung kein Wahlvorschlag zur Wahl des Betriebsrats gemacht worden, hat der Wahlvorstand bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet. Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2) zu erfolgen.

§ 34 WAHLVERFAHREN

(1) Die Wählerin oder der Wähler kann ihre oder seine Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgeben, die in einem Wahlvorschlag benannt sind. Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen oder Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Die Wählerin oder der Wähler kennzeichnet die vom ihm Gewählten durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle und faltet ihn in der Weise, dass ihre oder seine Stimme nicht erkennbar ist; es dürfen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber angekreuzt werden, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. § 11

Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, Abs. 4 und § 12 gelten entsprechend.

(2) Im Fall der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (§ 35) hat der Wahlvorstand am Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats die Wahlurne zu versiegeln und aufzubewahren.

(3) Erfolgt keine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe, hat der Wahlvorstand unverzüglich nach Abschluss der Wahl die öffentliche Auszählung der Stimmen vorzunehmen und das sich daraus ergebende Wahlergebnis bekannt zu geben. Die §§ 21, 23 Abs. 1 gelten entsprechend.

(4) Ist nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, so ist die Person gewählt, die die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.

(5) Sind mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen, gelten für die Ermittlung der Gewählten die §§ 22 und 23 Abs. 2 entsprechend.

§ 35 NACHTRÄGLICHE SCHRIFTLICHE STIMMABGABE

(1) Können Wahlberechtigte an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen, um ihre Stimme persönlich abzugeben, können sie beim Wahlvorstand die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragen (§ 14 a Abs. 4 des Gesetzes). Das Verlangen auf nachträgliche schriftliche

Stimmabgabe muss die oder der Wahlberechtigte dem Wahlvorstand spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats mitgeteilt haben. Die §§ 24, 25 gelten entsprechend.

(2) Wird die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe auf Grund eines Antrags nach Absatz 1 Satz 1 erforderlich, hat dies der Wahlvorstand unter Angabe des Orts, des Tags und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 31 Abs. 2).

(3) Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die schriftliche Stimmabgabe nimmt der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die Auszählung der Stimmen vor.

(4) Zu Beginn der öffentlichen Sitzung nach Absatz 3 öffnet der Wahlvorstand die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 25), so vermerkt der Wahlvorstand die Stimmabgabe in der Wählerliste, öffnet die Wahlumschläge und legt die Stimmzettel in die bis dahin versiegelte Wahlurne. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, werden sie in dem Wahlumschlag in die Wahlurne gelegt.

(5) Nachdem alle ordnungsgemäß nachträglich abgegebenen Stimmzettel in die Wahlurne gelegt worden sind, nimmt der Wahlvorstand im Anschluss die Auszählung der Stimmen vor. § 34 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.

ZWEITER ABSCHNITT

WAHL DES BETRIEBSRATS IN EINSTUFIGEM VERFAHREN (§ 14 A ABS. 3 DES GESETZES)

§ 36 WAHLVORSTAND, WAHLVERFAHREN

(1) Nach der Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht (§§ 14 a Abs. 3, 17 a des Gesetzes) hat der Wahlvorstand die Wahl des Betriebsrats unverzüglich einzuleiten. Die Wahl des Betriebsrats findet auf einer Wahlversammlung statt (§ 14 a Abs. 3 des Gesetzes). Die §§ 1, 2 und 30 Abs. 2 gelten entsprechend.

(2) Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben, das von der oder dem Vorsitzenden und von mindestens einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, soll der letzte Tag der Stimmabgabe (nachträgliche schriftliche Stimmabgabe) eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats abläuft.

(3) Das Wahlausschreiben hat die in § 31 Abs. 1 Satz 3 vorgeschriebenen Angaben zu enthalten, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist:

1. Abweichend von Nummer 6 ist ausschließlich die Mindestzahl von Wahlberechtigten anzugeben, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes).

2. Abweichend von Nummer 8 hat der Wahlvorstand anzugeben, dass die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand einzureichen sind (§ 14 a Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes); der letzte Tag der Frist ist anzugeben und im Fall des § 41 Abs. 2 zusätzlich die Uhrzeit.

Für die Bekanntmachung des Wahlausschreibens gilt § 31 Abs. 2 entsprechend.

(4) Die Vorschriften über die Bestimmung der Mindestsitze nach § 32, das Wahlverfahren nach § 34 und die nachträgliche Stimmabgabe nach § 35 gelten entsprechend.

(5) Für Wahlvorschläge gilt § 33 Abs. 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Wahlvorschläge von den Wahlberechtigten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand schriftlich einzureichen sind (§ 14 a Abs. 3 Satz 2 zweiter Halbsatz des Gesetzes). § 6 Abs. 2 bis 5 und die §§ 7 und 8 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die in § 6 Abs. 5 und § 8 Abs. 2 genannten Fristen nicht die gesetzliche Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge nach § 14 a Abs. 3 Satz 2 erster Halbsatz des Gesetzes überschreiten dürfen. Nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (Absatz 3).

(6) Ist kein Wahlvorschlag zur Wahl des Betriebsrats gemacht worden, hat der Wahlvorstand bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet. Die Bekanntmachung hat in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben (Absatz 3) zu erfolgen.

DRITTER ABSCHNITT

WAHL DES BETRIEBSRATS IN BETRIEBEN MIT IN DER REGEL 101 BIS 200 WAHLBERECHTIGTEN (§ 14 A ABS. 5 DES GESETZES)

§ 37 WAHLVERFAHREN

Haben Arbeitgeber und Wahlvorstand in einem Betrieb mit in der Regel 101 bis 200 Wahlberechtigten die Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren vereinbart (§ 14 a Abs. 5 des Gesetzes), richtet sich das Wahlverfahren nach § 36.

WAHL DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

§ 38 WAHLVORSTAND, WAHLVORBEREITUNG

Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 5 über den Wahlvorstand, die Wählerliste, das Wahlausschreiben und die Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit entsprechend. Dem Wahlvorstand muss mindestens eine nach § 8 des Gesetzes wählbare Person angehören.

§ 39 DURCHFÜHRUNG DER WAHL

(1) Sind mehr als drei Mitglieder zur Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen, so erfolgt die Wahl auf Grund von Vorschlagslisten, sofern die Wahl nicht im vereinfachten Wahlverfahren erfolgt (§ 63 Abs. 4 und 5 des Gesetzes). § 6 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 4 bis 7, die §§ 7 bis 10 und § 27 gelten entsprechend. § 6 Abs. 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass in jeder Vorschlagsliste auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber aufzuführen ist.

(2) Sind mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, so kann die Stimme nur für eine Vorschlagsliste abgegeben werden. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 und 4, die §§ 12 bis 19 gelten entsprechend. § 11 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auf den Stimmzetteln auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber aufzuführen ist.

(3) Ist nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann die Stimme nur für solche Bewerberinnen oder Bewerber abgegeben werden, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind. § 20 Abs. 3, die §§ 21 bis 23 gelten entsprechend. § 20 Abs. 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auf den Stimmzetteln auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerber aufzuführen ist.

(4) Für die schriftliche Stimmabgabe gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.

§ 40 WAHL DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG IM VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN

(1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 der in § 60 Abs. 1 des Gesetzes genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren gewählt (§ 63 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes). Für das Wahlverfahren gilt § 36 entsprechend mit der Maßgabe, dass in den Wahlvorschlägen und auf den Stimmzetteln auch der Ausbildungsberuf der einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber aufzuführen ist. § 38 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend, wenn in einem Betrieb mit in der Regel 101 bis 200 der in § 60 Abs. 1 des Gesetzes genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitgeber und Wahlvorstand die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbart haben (§ 63 Abs. 5 des Gesetzes).

FRISTEN

§ 41 BERECHNUNG DER FRISTEN

(1) Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechende Anwendung.

(2) Mit der Bestimmung des letzten Tages der Frist nach Absatz 1 kann der Wahlvorstand eine Uhrzeit festlegen, bis zu der ihm Erklärungen nach § 4 Abs. 1, § 6 Abs. 1 und Abs. 7 Satz 2, § 8 Abs. 2, § 9 Abs. 1 Satz 1, § 30 Abs. 2 Satz 1 sowie § 36 Abs. 5 Satz 1

und 2 zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an diesem Tag liegen.

3. AÜG

§ 14 MITWIRKUNGS- UND MITBESTIMMUNGSRECHTE

(1) Leiharbeiter bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.

(2) Leiharbeiter sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch in bezug auf die dort tätigen Leiharbeiter. Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Europäische Betriebsräte-Gesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeiter auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen. Soweit Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, des Mitbestimmungsergänzungsge-

setzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, des SE- und des SCE-Beteiligungsgesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeiter auch im Entleiherunternehmen zu berücksichtigen. Soweit die Anwendung der in Satz 5 genannten Gesetze eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern erfordert, sind Leiharbeiter im Entleiherunternehmen nur zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

(3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.

(4) Die Absätze 1 und 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.

F. STICHWORTVERZEICHNIS

Altersteilzeit	19, 20	Kleinbetriebe	14, 15, 31, 65, 78, 87, 90
Angestellte	15, 18, 47, 66, 72	Kosten	24, 25, 46, 73
Arbeiter	15, 47, 66	Kündigungsschutz	24, 25, 45
Arbeitnehmerähnliche freie Journalisten	15	– Kandidaten	46
Arbeitnehmerbegriff	15	– Wahlvorstand – Einladung zur Wahlversammlung	45, 88
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	76, 95	Leiharbeiternehmer	15, 20, 27, 28, 55, 76, 95, 96
Außenredaktion	28, 32	Leitende Angestellte	15, 18, 22, 44, 49, 57, 66, 67
Auszubildende	15	Listenwahl	9, 33, 37, 42–44, 47
Behinderungsverbot	44, 45	Losentscheid	42, 43, 57, 81
Betriebsbegriff	11, 54	Mehrheitswahl	10, 38, 41, 43, 69, 75
Betriebsratsmitglieder	9, 10, 24, 28, 29, 31–33, 38, 41–44, 53, 55, 57, 59, 61, 68, 74, 75, 77, 79, 83–86, 90–92	Minderheitengeschlecht	29, 30, 31, 37, 41–44, 54
– Anzahl	28, 29, 31, 68	Nichtigkeit der Wahl	45, 54
– Verteilung auf die Geschlechter	28	Pauschalisten	17
Betriebsratsvorsitzender/Wahl	54	Personenwahl	9, 10, 31, 43
Betriebsteil	12, 14, 30, 31, 38, 45, 64, 65, 74, 78, 87, 90	Protokoll	24
Betriebsverfassungsgesetz (Text)	9, 11, 12, 26, 64	Quote	10, 29, 42–44, 48
Bezirksredaktion	14, 30	Ressortleiter	18, 19
Chefredakteure/ stellv. Chefredakteure	18	Sprecherausschuss	26, 27, 56, 67, 72, 73
d'Hondtsches Höchstzahlensystem	29, 41	Stimmabgabe	24, 30–32, 37–41, 57–60, 62, 75–79, 81, 82, 85, 87, 90, 91, 93
Einheitlicher Betrieb	11	– persönlich	38
Einstweilige Verfügung	54	– schriftlich	31, 38–40, 49, 58–62, 78, 86, 87, 90, 92–94
Ersatzmitglieder	10, 24, 25, 41, 68	Taktik	37
Erziehungsurlaub	20	Teilzeitbeschäftigte	15, 19
Fotos	37, 52	Terminplan	56, 59, 62
Frauen	10, 23, 26, 28, 29, 31, 42, 43, 57, 59, 70, 79	Vereinfachtes Wahlverfahren	9, 21, 22, 25, 28, 38, 40, 43, 47, 48, 56, 59, 62, 69, 70, 71, 88, 94, 95
Freie Mitarbeiter	15–18	Verhältnisswahl	9, 31, 38, 41, 43, 55, 69, 75, 79
Freistellungen	13, 55, 74, 75		
Gewerkschaftsliste	33, 46		
Intranet	27, 30, 32		

Versetzung	25, 46	Wahlniederschrift	43, 58, 84
Volontäre	15	Wahlordnung (Text)	75
Vorschlagslisten	10, 31, 33–38, 41, 43, 46, 57, 60, 77, 79–86, 94	Wahlverfahren	11
Wahlanfechtung	23, 33, 38, 45, 52, 53, 58, 59, 61, 73	Wahlvoraussetzungen	11
Wahlausschreiben	9, 28–32, 35, 38, 39, 41, 44, 47–49, 52, 54, 56, 57, 60, 62, 63, 77–79, 81, 85, 86, 89–94	Wahlvorbereitung	26
– Änderung	31	Wahlvorschlag	9, 31, 33–37, 44, 46–48, 52, 57, 60, 62, 63, 69, 70, 77, 78, 88, 90, 91, 93, 95
– Aushang	30	– Unterschriftenzahl	33, 34
– Erlass	28, 35, 79	– Vorschlagsberechtigung	33
– Fristen	30	Wahlvorstand	9, 11, 13, 14, 20–28, 30–33, 35–41, 43–49, 52, 54–59, 61–63, 69–73, 75–95
– Inhalt	30	– Bestellung	21
Wählbarkeit	20, 23, 25, 52, 67, 73	– Protokolle	24
Wahlbeeinflussung	31	– rechtliche Stellung	24
Wahlberechtigung	17, 19, 67	– Schulung	25
Wahlbewerber	29, 45, 82	– Zusammensetzung	23
Wahlergebnis	24, 25, 40, 43, 45, 52, 56, 58–61, 65, 73, 74, 87	Zusteller/Zeitungsaussträger	17, 19
– Bekanntmachung	43		
– Benachrichtigung d. Kandidaten	43		
– Niederschrift	43		
– Stimmenauszählung	40		
Wählerliste	19, 26–28, 30, 39, 40, 46, 48, 56–60, 62, 63, 72, 76–79, 82, 86, 88, 89, 93, 94		
– Aushang	30		
– Berichtigung	32		
– Einspruch	26, 28, 57, 78		
– Ergänzung	32		
– Inhalt	26		
Wahlgrundsätze	9		
Wahlhandlung	37		
Wahlkosten	46, 73		

Wenn Sie Mitglied im Deutschen Journalisten-Verband der mit rund 30.000 Mitgliedern größten Journalisten-Gewerkschaft in der Bundesrepublik, werden wollen, wenden Sie sich bitte an den für Sie zuständigen Landesverband. Die Adressen lauten:

DJV-Landesverband Baden-Württemberg

Herdweg 63, 70174 Stuttgart
Tel.: 0711/2 22 49 54-0, Fax: 0711/2 22 49 54-44
info@djv-bw.de, www.djv-bw.de

Bayerischer Journalisten-Verband

St.-Martin-Straße 64, 81541 München
Tel.: 089/5 45 04 18-0, Fax: 089/5 45 04 18 18
info@bjv.de, www.bjv.de

DJV-Landesverband Berlin – JVBB

Alte Jakobstraße 79/80, 10179 Berlin
Tel.: 030/88 91 30-0, Fax: 030/88 91 30 22
info@djv-berlin.de, www.djv-berlin.de

DJV-Landesverband Bremen

Sögestraße 72, 28195 Bremen
Tel.: 0421/3 25 45 0
info@djv-bremen.de, www.djv-bremen.de

DJV-Landesverband Hessen

Rheinbahnstraße 3, 65185 Wiesbaden
Tel.: 0611/3 41 91 24, Fax: 0611/3 41 91 30
info@djvhessen.de, www.djvhessen.de

DJV-Landesverband

Mecklenburg-Vorpommern

Schusterstraße 3, 19055 Schwerin
Tel.: 0385/56 56 32, Fax: 0385/55 08 38 9
info@djv-mv.de, www.djv-mv.de

DJV-Landesverband Niedersachsen Schiffgraben

15, 30159 Hannover
Tel.: 0511/3 18 08 08, Fax: 0511/3 18 08 44
kontakt@djv-niedersachsen.de,
www.djv-niedersachsen.de

DJV Nord – Hamburg und Schleswig-Holstein –

Kontakt Hamburg: Rödingsmarkt 52, 2. OG,
20459 Hamburg
Tel.: 040/36 97 10-0, Fax: 040/36 97 10 22
info@djv-hamburg.de, www.djv-hamburg.de

Kontakt Kiel: Andreas-Gayk-Straße 7–11, 24103 Kiel

Tel.: 0431/95 88 6, Fax: 0431/95 88 3
kontakt@djv-sh.de, www.djv-sh.de

DJV-Landesverband Nordrhein-Westfalen

Humboldtstraße 9, 40237 Düsseldorf
Tel.: 0211/2 33 99 0, Fax: 0211/2 33 99 11
zentrale@djv-nrw.de, www.djv-nrw.de

DJV-Landesverband Rheinland-Pfalz

Adam-Karrillon-Straße 23, 55118 Mainz
Tel.: 06131/97 75 75, Fax: 06131/97 75 97
info@djv-rlp.de, www.djv-rlp.de

Saarländischer Journalistenverband

Gerberstraße 16, 66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/3 90 86 68, Fax: 0681/3 90 86 56
info@djv-saar.de, www.djv-saar.de

DJV-Landesverband Sachsen

Hospitalstraße 4, 01097 Dresden
Tel.: 0351/2 52 74 64, Fax: 0351/2 52 30 93
info@djv-sachsen.de, www.djv-sachsen.de

DJV-Landesverband Sachsen-Anhalt

Merseburger Straße 106, 06110 Halle/Saale
Tel.: 0345/68 54 20 00, Fax: 0345/68 54 20 01
djsachsenanhalt@t-online.de,
www.djv-sachsen-anhalt.de

DJV-Landesverband Thüringen

Anger 44, 99084 Erfurt
Tel.: 0361/5 66 05 29, Fax: 0361/5 62 69 39
info@djv-thueringen.de, www.djv-thueringen.de

PERFEKT AUSGERÜSTET

MIT DEN ANGEBOTEN DER V&S:

- Hard- und Software
- Mobilfunk

- Webinare für Freie

- Mietwagen
- Neuwagenkauf

- Versicherungen
- juris Online-
Informationsdienste

- Datenrettung

- Fachliteratur für Journalisten
- Bücher im Selbstverlag

- Spezielle Angebote
für Bildjournalisten
- Journalisten-
Datenbanken



www.djv.de/shop



WER IST DIE V&S?

Die DJV-Verlags & Service GmbH ist das berufsorientierte Serviceangebot des Deutschen Journalisten-Verbandes. Wir bieten unseren Mitgliedern wichtige Zusatzleistungen und exklusive Services.

KONTAKT ZUR V&S:

DJV-Verlags & Service GmbH
Bennauerstraße 60 | 53115 Bonn
Tel.: 0228/241464 | Fax: 0228/241598
Email: vus@djv.de | Internet: www.djv.de