

Betriebsratswahl 2010 - Wahlausschreiben und Wählerliste

Wenn am 16. März 2010 der neue Betriebsrat gewählt werden soll und das vereinfachte Wahlverfahren nicht zum Zuge kommt, da mehr als 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer vorhanden sind, muss spätestens am **2. Februar 2010** das Wahlausschreiben ausgehängt werden. Es informiert die Wahlberechtigten über die Modalitäten, die bei der Betriebsratswahl zu beachten sind. Das Wahlausschreiben muss nämlich sechs Wochen vor der Stimmabgabe ausgehängt werden. Sind nur 50 Wahlberechtigte vorhanden, muss das Wahlausschreiben nur eine Woche aushängen. Das Wahlausschreiben ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben. Mit dem Aushang des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet. Das Wahlausschreiben muss bis zum 2. Februar in alle Außenredaktionen gelangt sein.

Gemäß § 3 Abs. 2 der Wahlordnung muss das Wahlausschreiben 13 Angaben enthalten. Als Soll-Angabe soll der Wahlvorstand die Wähler darauf hinweisen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die einzelnen Organisationsbereiche und die verschiedenen Beschäftigungsarten berücksichtigt werden sollen (§ 3 Abs. 3 der Wahlordnung).

Zusätzlich zum Aushang kann das Wahlausschreiben auch digital verbreitet werden, allerdings nicht ausschließlich, sondern nur ergänzend. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Systemadministratoren in der Lage sind, ohne Beteiligung des Wahlvorstands das Wahlausschreiben zu verändern (BAG 7 ABR 65/07 vom 21. Januar 2009). Das Wahlausschreiben muss je nach Betriebsgröße an mehreren geeigneten Stellen ausgehängt werden (Kantineneingang ist z.B. eine solche geeignete Stelle).

Die Muss-Angaben sind folgende:

- das Datum des Aushangs,
- die Mitteilung des Ortes, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen bzw. falls die Wählerliste sowie die Wahlordnung digital verbreitet werden, der Hinweis, wo und wie diese digitale Form zu finden ist;

- die Mitteilung, dass das Wahlrecht nur denjenigen zusteht, die in die Wählerliste eingetragen sind;
- die Mitteilung, dass Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste nur innerhalb von zwei Wochen bzw. drei Tagen in Betrieben mit nicht mehr als 50 Beschäftigten seit dem Aushang des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingelegt werden können, und zwar schriftlich. Der letzte Tag der Frist muss angegeben werden;
- die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder;
- die Mindestsitze, die dem Minderheitengeschlecht zustehen, sowie der Anteil der Geschlechter im Betrieb;
- die Anzahl der so genannten Stützunterschriften, die notwendig sind, damit ein Wahlvorschlag als gültig anerkannt werden kann;
- der Hinweis, dass ein Wahlvorschlag auch von zwei Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft unterzeichnet sein kann;
- der Hinweis, dass Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen sind, und zwar innerhalb von zwei Wochen bzw. von einer Woche in Betrieben mit nicht mehr als 50 Wahlberechtigten seit dem Aushang des Wahlausschreibens (der letzte Tag der Frist muss angegeben werden);
- der Hinweis, dass die Stimme nur demjenigen gegeben werden kann, der als Kandidat in Form von Wahlvorschlägen vorgeschlagen wurde, und dass Wahlvorschläge, die nicht fristgerecht eingereicht worden sind, nicht berücksichtigt werden dürfen;
- die Mitteilung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge nach Fristablauf bekannt gemacht werden;
- der Hinweis, dass Briefwahlunterlagen beantragt werden können;
- Tag, Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- die Mitteilung, für welche Betriebsteile der Wahlvorstand Briefwahl beschlossen hat;
- die Betriebsadresse des Wahlvorstands, damit Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen wie z.B. der Antrag auf Briefwahl-Unterlagen gegenüber dem Wahlvorstand abgegeben werden können;
- Tag, Ort und Zeit der öffentlichen Stimmenaushängung.

Anzahl der Betriebsratsmandate (§ 9 BetrVG)

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

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

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Leiharbeiter sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als drei Monate im Betrieb tätig sind. Leiharbeiter zählen allerdings bei der Berechnung der Mandate nicht mit und sind auch nicht wählbar (Leiharbeiter wählen, aber zählen nicht). Ausführliche Informationen zur Wahlberechtigung: siehe BR-Wahl-Info 9/2009.

Die leitenden Angestellten werden nicht berücksichtigt, da der Betriebsrat für sie nicht zuständig ist.

Leitende Angestellte sind im Regelfall nur Chefredakteur, kaufmännischer und technischer Leiter.

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören. Sonderregeln gelten, wenn der Betrieb noch keine sechs Monate existiert (§ 8 Abs. 2 BetrVG).

Geschlechterquote

Das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, muss bei einem mindestens dreiköpfigen Betriebsrat entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Das Minderheitengeschlecht hat also Anspruch auf eine Mindestquote. Minderheitengeschlecht sind in Verlagen relativ häufig die Männer. Der Wahlvorstand muss im Wahlausschreiben angeben, welches das Minderheitengeschlecht ist und wie viele Betriebsratsmandate diesem Geschlecht zustehen. Die zahlenmäßige Verteilung der Mandate zwischen den Geschlechtern erfolgt auf Grund einer Auszählung nach d'Hondt. Bei der Feststellung des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Männern und Frauen werden nicht nur die Wahlberechtigten, sondern alle außer den leitenden Angestellten gezählt. Es zählen also z.B. auch die unter 18-Jährigen mit. Die Verteilung der Mandate auf Männer und Frauen nach d'Hondt macht das folgende Beispiel deutlich:

Beispiel: Ein Betrieb beschäftigt 230 Arbeitnehmerinnen und 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:

<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
$140 : 1 = 140$	$90 : 1 = 90$
$140 : 2 = 70$	$90 : 2 = 45$
$140 : 3 = 47$	$90 : 3 = 30$
$140 : 4 = 35$	$90 : 4 = 22,5$
$140 : 5 = 28$	$90 : 5 = 18$
$140 : 6 = 23$	$90 : 6 = 15$

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 den 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.

Stützunterschriften


Die Wahlvorschläge müssen von 1/20 der Wahlberechtigten per Unterschrift unterstützt werden. Die Unterstützungszahl gilt pro Liste, nicht pro Kandidatenanzahl. Höchstens müssen 50 Wahlberechtigte die Kandidaturen unterstützen. In Betrieben bis zu 20 Wahlberechtigten genügt die Unterschrift von zwei Wahlberechtigten pro Vorschlagsliste.

Wählerlisten

Zeitgleich mit dem Wahlausschreiben muss auch die Wählerliste ausgehängt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Wahlvorstand bei der Erstellung der Wählerliste behilflich zu sein, indem er eine Liste erstellt, in der alle wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgeführt sind; d. h. alle Arbeitnehmer, die über 18 Jahre sind und keine leitenden Angestellten. Dem Wahlvorstand obliegt es, diese Liste zu kontrollieren, ob nicht z.B. zu viele Kollegen vom Arbeitgeber als leitende Angestellte angesehen werden (vgl. BR-Info 9/2009). Ferner muss der Wahlvorstand entscheiden, wer von den freien Mitarbeitern in Wahrheit Arbeitnehmer ist (die Bezeichnungen sind im Arbeitsrecht Schall und Rauch) und demzufolge wahlberechtigt. Die Wählerliste muss also insoweit ebenfalls geprüft und ergänzt werden (zur Wahlberechtigung freier Mitarbeiter vgl. ebenfalls BR-Info 9/2009). Sollte der Arbeitgeber entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung die Zuarbeit verweigern oder sie verzögern, kann der Wahlvorstand im Regelfall die Wählerliste auch allein erstellen. Er braucht dazu ein aktuelles Telefonverzeichnis und eine gute Kenntnis der Kolleginnen und Kollegen. In dem Wählerverzeichnis muss neben dem Namen nämlich angegeben sein, ob die Betroffenen aktiv und/oder passiv wahlberechtigt sind, d. h. man muss wissen, ob der Betreffende über 18 Jahre alt ist und länger als sechs Monate dem

Betrieb angehört. Nur wer länger als sechs Monate zum Zeitpunkt des Wahltags im Betrieb angehört, ist passiv wahlberechtigt und kann demzufolge kandidieren. Die Angabe des konkreten Geburtsdatums ist nicht erforderlich. Die Wahlberechtigten sollen in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Geschlechtern, auf der Wählerliste aufgeführt werden (§ 2 Wahlordnung).

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11

Ein Muster-Wahlausschreiben finden Sie als Anlage (Word-Dokument)