BETRIEBSRÄTE-INFO 8/2017

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTINNEN
UND JOURNALISTEN
DEUTSCHER
JOURNALISTEN-
VERBAND
BENNAUERSTRASSE 60
53115 BONN
TEL. 02 28-201 72 32
E-MAIL: DJV@DJV.DE
INTERNET: WWW.DJV.DE

17. November 2017

Betriebsratswahl 2018 – Wahlausschreiben und Wählerliste

Wenn am **13. März 2018** 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 **29. Januar 2018** 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 29. Januar in alle Außenredaktionen gelangt sein.

Gemäß § 3 Abs. 2 der Wahlordnung muss das Wahlausschreiben 16 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 Stimmenauszählung.

Das Wahlausschreiben finden Sie als Word-Datei auf unserer Homepage www.djv.de.

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 etc.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Leiharbeitnehmer sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als drei Monate im Betrieb tätig sind. Leiharbeitnehmer werden auch bei der Berechnung der Betriebsratsmandate wie jeder andere Arbeitnehmer berücksichtigt. Das Bundesarbeitsgericht änderte seine Rechtsprechung und auch der Gesetzgeber wurde inzwischen aktiv (§ 14 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)). Nunmehr heißt es: Leiharbeitnehmer **wählen** und **zählen** (7 ABR 69/11 v. 13.03.2013). Ausführliche Informationen zur Wahlberechtigung bietet das BR-Wahl-Info 6/2017.

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).

Minderheitenquote

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 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:

Frauen	*Männer*
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 Männer infolge ihres Status‘ als Minderheitengeschlecht mindestens drei Sitze erhalten. Sie können auch alle einnehmen, sofern das Wählervotum entsprechend ist oder nicht genügend Frauen kandidieren. Es ist nämlich keine Geschlechterquote.

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 (siehe dazu demnächst BR-Info Nr. 9/2017).

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. 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. BR-Info 6/2017)

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 Betreffenden 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 dem 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; E-Mail: the@djv.de

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