

Betriebsratswahlen 2026 Teil II – Wer darf wählen?

Der Wahlvorstand ist zuständig für die Organisation und Durchführung der Betriebsratswahl. In dieser Funktion hat er darüber zu entscheiden, wem das aktive und passive Wahlrecht zusteht.

Das **aktive Wahlrecht** steht allen Arbeitnehmerinnen des Betriebs zu, die am Wahltag älter als 16 Jahre alt sind.

Wählen lassen können sich dagegen nur Arbeitnehmerinnen, die am Wahltag das 18. Lebensalter vollendet haben und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören. Leitende Angestellte werden nicht vom Betriebsrat vertreten und können sich demzufolge nicht an der Wahl beteiligen.

Soweit der Text des Betriebsverfassungsgesetzes; so einfach ist es allerdings in der Praxis leider nicht. Zum einen erfasst der Arbeitnehmerbegriff nicht nur diejenigen, die so vom Arbeitgeber offiziell bezeichnet werden, sondern alle Personen, die nach arbeitsrechtlichen Kriterien Arbeitnehmer sind. Im Bereich der Redaktion heißt es, der Wahlvorstand muss bei den festen freien Mitarbeiter,- und Pauschalist:innen prüfen, ob sie nicht tatsächlich verkappte Redakteure und damit wahlberechtigte Arbeitnehmer sind.

Des Weiteren ist es Aufgabe des Wahlvorstandes, zu klären, welche Unternehmen unter einer einheitlichen Leitungsmacht stehen und demzufolge einen Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne darstellen. Die Aufspaltung in verschiedene Betriebe geht nicht zwangsläufig mit einer Zersplitterung der Betriebsratsgremien einher.

Es muss also geklärt werden, ob und über welche Unternehmensgrenzen hinweg ein einheitlicher Betriebsrat gewählt wird.

Arbeitnehmer-/Leiharbeiter-/ und Pauschalist:innen

Leiharbeiter:innen dürfen im Entleiherbetrieb wählen, wenn sie dort am Wahltag seit mindestens drei Monaten arbeiten. Kandidieren können sie jedoch nur im Verleiherbetrieb. Diese Regelung erlaubt ihnen, in beiden Betrieben zu wählen, wobei ihre Zugehörigkeit bei der Mandatsberechnung berücksichtigt wird, wie bei allen anderen Beschäftigten.

Freie Mitarbeitende gelten im arbeitsrechtlichen Sinne nicht automatisch als „Arbeitnehmer“ nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 BetrVG). Sie unterscheiden sich von arbeitnehmerähnlichen und scheinselfständigen Personen, deren Wahlrechte und arbeitsrechtlicher Status variieren können. Entscheidend für das Wahlrecht ist die Eingliederung in die betriebliche Organisation (§§ 5, 7–9 BetrVG) sowie die tatsächliche Weisungsgebundenheit und Betriebsverbundenheit, nicht nur die wirtschaftliche Abhängigkeit. Hinweise auf die betriebliche Eingliederung sind die Aufnahme in Urlaubs- und Dienstpläne, die Teilnahme an Redaktionskonferenzen, Einschränkungen bei der Arbeitszeitgestaltung und Weisungsgebundenheit bezüglich der Tätigkeit und ihrer Ausführung. Ein besonders starkes Indiz liegt vor, wenn eine journalistische Tätigkeit für andere Auftraggeber nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Unternehmens ausgeübt werden darf.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Kriterien in den letzten Jahren präzisiert und den Fokus auf die tatsächliche Einbindung gelegt, auch bei mobiler Arbeit oder Homeoffice. In seinem Beschluss vom 22. Mai 2025 (Az. 7 ABR 28/24) stellte das BAG klar, dass in modernen Matrixorganisationen mit mehreren Vorgesetzten eine wahlberechtigte Person in allen Betrieben wählen darf, in die sie eingegliedert ist. Eine Redakteurin, die fachlich einem Ressort A zugeordnet ist und projektbezogen an Projekt B berichtet, gilt als wahlberechtigt in beiden Betrieben.

Zudem betonte das BAG im Juni 2023 (Az. 7 ABR 19/22), dass die korrekte Bestimmung des Betriebsbegriffs und der tariflichen Zugehörigkeit für die Wirksamkeit der Wahl essenziell ist. Fehler in dieser Zuordnung, etwa bei Ausgründungen oder Tochtergesellschaften, können die Wahl unwirksam machen.

In der Praxis der Wahlorganisation spielen auch neue Formen der Arbeitsgestaltung eine Rolle. Im Oktober 2024 entschied das BAG (Az. 7 ABR 34/23), dass Mitarbeitende, die regelmäßig mobil oder aus dem Homeoffice arbeiten, vom Wahlvorstand proaktiv Briefwahlunterlagen erhalten müssen, ohne einen eigenen Antrag zu stellen. Dieses Urteil sichert umfassend die Wahlbeteiligung in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld.

Der Wahlvorstand hat das Recht, vom Arbeitgeber über die Beschäftigung freier Mitarbeiter:innen unterrichtet zu werden, damit das Gremium beurteilen kann, ob in Wahrheit ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Es müssen folgende Angaben gemacht werden:

- Personalien,
- Arbeitsaufgabe,
- festgelegte Arbeitszeiten (soweit vorhanden),
- zeitlicher Tätigkeitsumfang, Art der Entlohnung (z.B. Pauschalvergütung, Zeilenhonorar, Stundensatz, Tarifgehalt).

Auch Abrufrkräfte und unstetig Beschäftigte wie Einleger,- Sortierer,- und Packer:innen zählen zu den Arbeitnehmer:innen eines Betriebs. Dies gilt auch für die Zeitungsausträgerschaft, sofern sie einen zeitlich festgelegten Rahmen für ihre Zustelltätigkeit haben und die zugeteilte Zeitungsmenge persönlich austragen können. Kann der Zustellende dagegen das Arbeitsvolumen in der vorgegebenen Zeit nicht bewältigen, so dass er weitere Mitarbeitende einsetzen muss, spricht dies gegen die Annahme des Arbeitsverhältnisses (BAG 5 AZR 312/96).

Nicht wahlberechtigt sind die **Mitarbeiter:innen in der passiven Phase der Altersteilzeit**, weil sie dem Betrieb nicht mehr angehören. (BAG 7 ABR 53/02).

Anders sieht es bei Mitarbeiter:innen in Elternzeit aus: Ihr Arbeitsverhältnis ruht zwar, sie sind aber berechtigt, nach Ablauf der „Auszeit“ die Arbeit wieder aufzunehmen. Sie sind aktiv wahlberechtigt und haben daher Anspruch auf Briefwahlunterlagen. Da ein Betriebsratsmitglied während des Mutterschutzes oder der Elternzeit frei entscheiden kann, ob es sein BR-Mandat wahrnimmt, steht das Ruhen des Arbeitsverhältnisses auch einer Kandidatur nicht grundsätzlich entgegen (BAG 7 ABR 45/04).

Einheitlicher Betriebsrat

Ein Betriebsrat kann über Firmengrenzen hinweg gewählt werden, wenn bei mehreren rechtlich selbständigen Unternehmen eine **einheitliche Leitungsmacht** im Hinblick auf das Personal und die Sachmittel besteht.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist davon auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die formale Ausübung von Arbeitgeberbefugnissen durch den jeweiligen Arbeitgeber steht einer solchen einheitlichen Leitungsmacht nicht entgegen; denn die Frage, ob eine einheitliche Leitungsmacht hinsichtlich wesentlicher Arbeitgeberfunktionen vorliegt, beurteilt sich nach der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung und deren Umsetzung in die Praxis. Es ist nicht notwendig, dass es eine ausdrückliche **Leistungsvereinbarung** gibt. Es reicht die so genannte konkludente Leistungsvereinbarung (BAG 7 ABR 10/95). Es reicht allerdings nicht, wenn die Arbeitgeber bei der Durchführung ihrer Unternehmenstätigkeit lediglich aufeinander angewiesen sind. Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (BAG 7 ABR 21/07).

Betriebsteil/Kleinstbetrieb

Für die Wahl eines Betriebsrats ist zunächst die Frage entscheidend, wie räumlich getrennte oder organisatorisch eigenständige Firmenteile zu behandeln sind. Das Betriebsverfassungsgesetz

unterscheidet hier zwischen Betriebsteilen und sogenannten Kleinstbetrieben.

Ein **Betriebsteil** ist eine Betriebsstätte, die zwar vom Hauptbetrieb abgrenzbar ist, aber keine vollständig eigenständige Organisation aufweist und in die des Hauptbetriebs eingegliedert ist (z. B. bei Personalangelegenheiten wie Einstellungen und Entlassungen). Typische Beispiele sind Lokal- und Außenredaktionen, Korrespondenzbüros oder Geschäftsstellen. Grundsätzlich gehören die Beschäftigten eines solchen Betriebsteils zum Hauptbetrieb und nehmen dort an der Betriebsratswahl teil.

Betriebsteile gelten jedoch dann als eigenständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen für die Wahl eines eigenen Betriebsrats erfüllen. Dies ist der Fall, wenn

- sie die erforderliche Mindestanzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen (§ 1 Abs. 1 BetrVG: mind. fünf wahlberechtigte, davon drei wählbare Beschäftigte) aufweisen **und**
- entweder **räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt** sind **oder**
- durch ihren **Aufgabenbereich und ihre Organisation Eigenständigkeit** besitzen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

Eine „weite räumliche Entfernung“ liegt vor, wenn eine ordnungsgemäße Betreuung durch den Betriebsrat des Hauptbetriebs nicht mehr gewährleistet ist. Dies kann schon bei ungünstigen Verkehrsverbindungen der Fall sein, die einen erheblichen Zeitaufwand erfordern. Eine „Eigenständigkeit“ ist gegeben, wenn der Betriebsteil einen eigenen Leitungsapparat hat, der in wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten selbst entscheidet.

Erfüllt ein Betriebsteil diese Kriterien, *müssen* seine Beschäftigten aber nicht zwangsläufig einen eigenen Betriebsrat wählen. Die Belegschaft kann mit Stimmenmehrheit **formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen** (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Für diesen Beschluss genügt eine einfache Unterschriftensammlung. Die Initiative dazu kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen des Betriebsteils, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder vom Betriebsrat des Hauptbetriebs ausgehen – nicht jedoch vom Wahlvorstand selbst. Wichtig ist, dass dieser Mehrheitsbeschluss dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitgeteilt wird. Der Beschluss ist nicht endgültig und kann jederzeit durch eine neue Mehrheitsentscheidung widerrufen werden.

Eine besondere Konstellation stellt der sogenannte **Kleinstbetrieb** dar. Ist ein Betriebsteil zu klein, um einen eigenen Betriebsrat zu wählen – weil er z.B. nicht über mindestens fünf wahlberechtigte, davon drei wählbare, Arbeitnehmer:innen verfügt –, wird er für die Wahl **zwingend dem Hauptbetrieb zugeordnet** (§ 4 Abs. 2 BetrVG). Anders als beim wahlfähigen Betriebsteil besteht hier kein Wahlrecht; die Zuordnung erfolgt automatisch, um die betriebliche Mitbestimmung auch für diese Beschäftigten sicherzustellen.

Fazit

Die korrekte Abgrenzung von Betriebsteilen und die Zuordnung von Kleinstbetrieben ist eine zentrale und verantwortungsvolle Aufgabe des Wahlvorstands. Eine sorgfältige Prüfung der räumlichen, organisatorischen und personellen Gegebenheiten nach den Kriterien des Betriebsverfassungsgesetzes ist unerlässlich, um eine rechtssichere Wahl durchzuführen und die Mitbestimmungsrechte aller Beschäftigten zu gewährleisten. Im Zweifel sollte stets fachkundiger Rat eingeholt werden, um Anfechtungsrisiken zu minimieren.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn, 0228 / 20172 - 11
E-Mail: wienzeck@djv.de, Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.

Jetzt für die Betriebsratswahlen 2026 vorbereiten!

Melden Sie sich auf der DJV-Homepage
unter **Veranstaltungen für die Online-
Wahlvorstandsschulung** an oder klicken
Sie auf nachfolgenden Link:

**>> 01. - 02. Dezember 2025,
10.00 – 13.30 Uhr**