

Betriebsratswahlen 2026 Teil IV – Wahlvorschläge

Mit der Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist der Startschuss für die eigentliche Findung von Kandidatinnen und Kandidaten gefallen: Jetzt müssen frist- und formgerecht Wahlvorschläge eingereicht werden, damit überhaupt ein Betriebsrat zustande kommen kann. Gerade in diesem Abschnitt des Wahlverfahrens entscheiden präzise Beachtung von Fristen, Formvorschriften und Stütz-unterschriften darüber, ob Listen zur Wahl zugelassen werden oder ob Anfechtungsrisiken entstehen. Mit dem vierten Teil dieser Reihe zur Betriebsratswahl bietet der DJV den rechtlichen Rahmen und praxisnahe Hinweise zur Gestaltung von Wahlvorschlägen im normalen und vereinfachten Verfahren.

Wenn zwischen dem **1. März und 31. Mai 2026** ein neuer Betriebsrat gewählt werden soll, müssen im normalen Wahlverfahren, d.h. bei Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Wahlvorstand spätestens vier Wochen vor dem Wahltermin (§ 6 WO „... vor Ablauf von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens“) eine oder mehrere gültige Vorschlagslisten zugehen. **Maßgeblich ist der Zugang beim Wahlvorstand**, nicht das Datum der Unterschriften. Im vereinfachten Verfahren nach § 14a BetrVG gelten verkürzte Fristen. Hier können Wahlvorschläge in der Regel noch bis eine Woche vor der Wahlversammlung eingereicht werden – im vereinfachten zweistufigen Verfahren fallen die Wahl des Wahlvorstands und die Aufstellung der Vorschläge in eine Versammlung. Das vereinfachte Verfahren ist für Betriebe

mit in der Regel fünf bis 100 Wahlberechtigten zwingend. Für Betriebe mit bis zu 200 Wahlberechtigten kann es zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber vereinbart werden.

Wird kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht, muss der Wahlvorstand – im normalen sowie im vereinfachten Verfahren – eine Nachfrist von einer Woche setzen. Geht auch dann kein gültiger Wahlvorschlag ein, fällt die Betriebsratswahl aus. Der Wahlvorstand sollte dies unbedingt klar kommunizieren, um das zu vermeiden. Sind zwar Wahlvorschläge vorhanden, aber weniger Bewerberinnen oder Bewerber als Betriebsrats-sitze, ist die Wahl nicht automatisch gescheitert: Der Wahlvorstand kann eine Nachfrist zur Gewinnung weiterer Kandidaturen setzen und auf die Folge eines verkleinerten Betriebsrats hinweisen. Nach dem Beschluss des BAG vom 24.04.2024 – 7 ABR 26/23 ist bei dauerhaft zu wenigen Bewerber:innen die jeweils nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.

Wahlverfahren

Das Betriebsverfassungsgesetz kennt als Wahlverfahren die Listenwahl (Verhältnisswahl) und die Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl). Grundsätzlich erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Listenwahl. Nur wenn lediglich ein Wahlvorschlag eingereicht wurde oder wenn das vereinfachte Verfahren zur Anwendung kommt, wird nach den Grundsätzen der Persönlichkeitswahl gewählt. In der Praxis wurde in den Medienbetrieben in der Vergangenheit die Listenwahl in weniger als zehn Prozent der Fälle umgesetzt.

Achtung: Mehrere Wahlvorschläge liegen bereits dann vor, wenn mehr als ein Zettel mit Kandidat:innen und Stützunterschriften beim Wahlvorstand eingereicht wird. Wenn eine Persönlichkeitswahl gewollt ist, müssen alle Beteiligten darauf achten, dass alle Kandidat:innen auf **einem Wahlvorschlag** namentlich aufgeführt werden.

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

Stimmzettel

Der Stimmzettel muss genauso aussehen wie die Vorschlagsliste, die beim Wahlvorstand eingereicht wurde. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, den Stimmzettel anders als die Vorschlagsliste zu gestalten. Wenn die Vorschlagsliste mit Fotos eingereicht wurde, muss auch der Stimmzettel diese Fotos enthalten. Selbst wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wurde und technisch die Personenwahl stattfindet, darf der Wahlvorstand die Reihenfolge nicht ändern.

Bis zum Fristablauf steht im normalen Verfahren nicht fest, welches Wahlverfahren zur Anwendung kommen wird. Bei einer Listenwahl haben die Kandidatinnen und Kandidaten auf den vorderen Plätzen die größten Chancen, gewählt zu werden, da sie die höchsten Teilungsquotienten nach d'Hondt erreichen werden.

Ferner muss bei der Kandidatenplatzierung auch bedacht werden, dass

dem Minderheitengeschlecht entsprechend dem Wahlausschreiben Mindestsitze zustehen. Bei einer 50-zu-50-Quote im Verhältnis Männer zu Frauen könnte eine konkurrierende Liste auch darauf spekulieren, einen der der anderen Liste zustehenden Plätze noch für sich zu rekrutieren, indem man auf den hinteren unsicheren Listenplätzen zum Beispiel nur noch Kandidat:innen mit dem „richtigen“ Geschlecht platziert. Über die Platzierung auf der Kandidatenliste und damit auf dem Stimmzettel sollte man also im Vorfeld sorgfältig Gedanken machen.

Für die Aufstellung der Wahlvorschläge sind im normalen und im vereinfachten Verfahren im Grundsatz dieselben materiellen Anforderungen zu beachten: Jede Vorschlagsliste muss die Bewerber:innen mit laufender Nummer, Vor- und Familiennamen, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb enthalten. Zwingend beizufügen sind die schriftlichen Zustimmungserklärungen der Bewerber:innen zur Aufnahme in die Liste. Nach der Entscheidung des BAG vom 20.10.2021 (7 ABR 36/20) ist hierfür die Schriftform nach § 126 BGB erforderlich, die bloße Textform (z.B. E-Mail, Fax) genügt nicht. Fehlt bei Einreichung einer Liste die schriftliche Zustimmung einer oder mehrerer Bewerber:innen, muss der Wahlvorstand die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich – Textform reicht – unter Angabe der Gründe informieren und nach § 7 Abs. 2 WO eine Mängelbeseitigungsfrist von drei Arbeitstagen setzen. Wird der Mangel nicht innerhalb dieser Frist beseitigt, ist die Liste nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 WO ungültig und nicht zur Wahl zuzulassen. Wahlvorstände sollten dies dokumentieren und sich bei Zweifeln rechtlich beraten lassen, da solche Fehler typischer Streitstoff von Wahlanfechtungen sind.

Stützunterschriften

Damit ein Wahlvorschlag zur Betriebsratswahl zugelassen wird, muss er von einer bestimmten Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer:innen durch ihre Unterschrift unterstützt werden. Diese sogenannten Stützunterschriften sind ein Beleg dafür, dass der Vorschlag in der Belegschaft Rückhalt genießt.

Die erforderliche Anzahl an Stützunterschriften richtet sich nach der Größe des Betriebs:

- **In Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern** muss ein Wahlvorschlag von mindestens 1/20 der Wahlberechtigten unterzeichnet werden. Die Höchstzahl der erforderlichen Unterschriften ist jedoch auf 50 begrenzt.
- **In Betrieben mit 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern** genügen die Unterschriften von zwei Wahlberechtigten für eine Vorschlagsliste.
- **In Kleinbetrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern** hat der Gesetzgeber das Erfordernis von Stützunterschriften vollständig aufgehoben.

Kandidaten- und Stützunterschriftenlisten der Wahlberechtigten müssen miteinander – am besten körperlich – verbunden sein. Es genügt nach der Rechtsprechung allerdings auch eine so genannte geistige Verbindung, wenn zum Beispiel entweder die Seiten nummeriert werden oder zwischen Vorschlagsliste und Stützunterschriftenliste ein eindeutiger Bezug hergestellt wird (zum Beispiel: Wir unterstützen die Kandidatur der DJV-Kolleginnen und Kollegen). Nicht ausreichend ist es

allerdings, wenn die Stützunterschriftenliste nur mit dem Hinweis „Wir sind mit dem Wahlvorschlag einverstanden“ gekennzeichnet ist. Dieser Hinweis ist zu allgemein, um auf eine bestimmte Kandidatenliste hinzudeuten.

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

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

Für Rückfragen zur konkreten Ausgestaltung von Wahlvorschlägen oder bei Unsicherheiten über das richtige Verfahren (normal oder vereinfacht) sollten Wahlvorstände frühzeitig rechtliche Beratung in Anspruch nehmen – das reduziert Anfechtungsrisiken und stärkt die Handlungsfähigkeit des künftigen Betriebsrats.

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.