

# arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

**Ausgabe 17, Dezember 09**

Verehrte Leserinnen  
und Leser,

alle vier Jahre finden die Betriebsratswahlen statt. Vom 1. März bis 31. Mai 2010 ist es wieder soweit. Vom kleinen Betrieb mit fünf Beschäftigten bis zum Großkonzern bestimmen die Arbeitnehmer, wer ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.



In der neuesten Ausgabe unseres Newsletters, der unter maßgeblicher Mitarbeit unseres Kollegen Steffen Schöne entstanden ist, haben wir für Sie die wesentlichen Grundzüge der Betriebsratswahl zusammengestellt. Denn es ist auch für Sie als Arbeitgeber entscheidend, mit wem Sie es in den nächsten vier Jahren zu tun haben werden.

Ihr

Franz-Ludwig Danko

## Betriebsratswahlen 2010

*Ein Überblick*

### ■ Einleitung

Das Verfahren für die Betriebsratswahl ist im Betriebsverfassungsgesetz und in der Wahlordnung geregelt. Bei der Durchführung der Wahl sind zahlreiche Vorschriften und Besonderheiten zu beachten. Rechtzeitig vor den nächsten Betriebsratswahlen ab März 2010 finden Sie hier und auf unserer Homepage [www.arbeitsrecht-management.de](http://www.arbeitsrecht-management.de) das Wichtigste. Denn es liegt nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer, dass die Betriebsratswahl ordnungsgemäß und fehlerfrei durchgeführt wird. Auch Sie als Arbeitgeber profitieren von einem reibungslosen Ablauf, bei dem z.B. zeit- und kostenintensive Wahlanfechtungsverfahren von vornherein ausgeschlossen werden.

### ■ I. Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates

Betriebsräte werden in Betrieben mit in der Regel wenigstens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt, sofern mindestens drei der Arbeitnehmer wählbar sind. Das Gesetz zwingt jedoch nicht zu einer Wahl.

Eine Betriebsratswahl können initiieren:

- ein vorhandener Betriebsrat,
- der Gesamt-/Konzernbetriebsrat,
- drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

### Leiharbeiternehmer

*Leiharbeiternehmer, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden, können zwar den Betriebsrat im Einsatzbetrieb mitwählen, bei den Schwellenwerten im Einsatzbetrieb zählen sie aber nicht mit (BAG v. 10.3.2004, NZA 2004, 1340).*

## ■ II. Größe des Betriebsrates

Die Größe des Betriebsrates ist in § 9 BetrVG zwingend festgelegt. Sie richtet sich nach der **Belegschaftsstärke** am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. Es kommt auf die Zahl der **in der Regel** im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an. Abzustellen ist immer auf die Beschäftigungslage, die bei normalem Betriebsablauf kennzeichnend ist. Hierzu bedarf es eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke des Betriebes sowie einer Einschätzung der künftigen personellen Entwicklung. Die künftige Entwicklung des Personalbestandes ist dann zu berücksichtigen, wenn eine entsprechende Personalplanung des Arbeitgebers vorliegt und bereits konkrete Maßnahmen eingeleitet wurden (z. B. Einstellungen, Ausspruch von Kündigungen).

**Teilzeitbeschäftigte** (auch **geringfügig Beschäftigte**) zählen voll mit. **Aushilfsarbeitskräfte** sind dann zu berücksichtigen, wenn sie regelmäßig mindestens sechs Monate im Jahr beschäftigt werden und mit einer solchen Beschäftigung auch in Zukunft gerechnet werden kann. **Elternzeiter** sind nicht mitzuzählen, wenn für sie ein (mitzuzählender) Vertreter eingestellt wurde (§ 21 Abs. 7 BEEG). **Altersteilzeiter** im Blockmodell zählen ab Beginn der Freistellungsphase nicht mehr mit, da sie aus dem Betrieb endgültig ausgeschieden sind (BAG v. 16.4.2003, NZA 2003, 1345).

## ■ III. Zusammensetzung des Betriebsrates

In Betrieben ab **21 wahlberechtigten Arbeitnehmern** muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Es besteht aber kein Zwang zur Kandidatur. Finden sich nicht genügend Kandidaten, wird – zulässigerweise – die Quote nicht erfüllt.

## ■ IV. Wahlberechtigung und Wählbarkeit

### 1. Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb angehören. Leitende Angestellte sind nicht wahlberechtigt.

**Teilzeitbeschäftigte** (auch geringfügig, nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) sind wahlberechtigt. **Aushilfskräfte**, die am Wahltag in einem Arbeitsverhältnis stehen, sind wahlberechtigt, wenn sie nicht nur geringfügig für die Dauer eines bestimmten Einsatzes beschäftigt werden.

**Gekündigte Arbeitnehmer** sind wahlberechtigt, wenn die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist oder wenn sie nach Ablauf der Kündigungsfrist während des Kündigungsschutzrechtsstreits weiterbeschäftigt werden.

**Auszubildende**, die schon 18, jedoch noch keine 25 Jahre alt sind, können

### Leiharbeiternehmer

Leiharbeiternehmer sind nach § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden (sollen). Dies gilt auch für den Verleih von Arbeitnehmern im Konzern.

### Leiharbeiternehmer

Leiharbeiternehmer sind gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG im Einsatzbetrieb nicht wählbar. Dies gilt auch bei Konzernleihe.

### Tipp

Zum besonderen Kündigungsschutz von  
- Wahlwerbbern,  
- Mitgliedern des Wahlvorstandes,  
- Betriebsratsmitgliedern etc.  
finden Sie nähere Infos auf unserer  
Homepage [www.arbeitsrecht-management.de](http://www.arbeitsrecht-management.de)

sowohl an der Betriebsratswahl als auch an der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilzunehmen. Wird die Ausbildung abschnittsweise jeweils in verschiedenen Betrieben durchgeführt, besteht das Wahlrecht nur in dem Betrieb, der zentral und mit bindender Wirkung für die anderen Betriebe die wesentlichen, das Ausbildungsverhältnis berührenden, Entscheidungen trifft.

**Altersteilzeiter** in der Freistellungsphase sind nicht wahlberechtigt, da sie aus dem Betrieb endgültig ausgeschieden sind.

## 2. Wählbarkeit

**Wählbar** sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag dem Betrieb sechs Monate angehören. **Gekündigte Arbeitnehmer**, die Kündigungsschutzklage erhoben haben, sind auch dann wählbar, wenn sie während des Kündigungsschutzverfahrens nicht beschäftigt werden (BAG v. 10.11.2004, NZA 2005, 707). **Altersteilzeiter** sind ab Beginn der Freistellungsphase nicht mehr wählbar.

## ■ V. Durchführung der Wahl

### 1. Wahlverfahren

Das richtige Wahlverfahren bestimmt sich nach der Größe des Betriebs. In Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern findet zwingend das **vereinfachte Wahlverfahren** statt. In Betrieben mit mehr als 50 und bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand (nicht der Betriebsrat) und der Arbeitgeber vereinbaren, dass das vereinfachte Wahlverfahren gilt. Hier gelten u. a. verkürzte Fristen und Besonderheiten bei der Stimmabgabe. In Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird zwingend im **normalen Wahlverfahren** gewählt.

### 2. Wahlvorstand

Die Betriebsratswahl wird vom **Wahlvorstand** durchgeführt. Er wird im normalen Wahlverfahren durch den Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor dem Ende seiner Amtszeit bestellt. In Betrieben, in denen das vereinfachte einstufige Wahlverfahren gilt, beträgt die Frist vier Wochen.

Der Wahlvorstand besteht aus drei Wahlberechtigten. Der Betriebsrat kann ausnahmsweise die Zahl erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl notwendig ist; die Mitgliederzahl muss aber immer ungerade sein. Im vereinfachten Wahlverfahren kann der Betriebsrat die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder nicht erhöhen. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft, der kein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört, kann einen Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden.

Hat der Betriebsrat beim normalen Wahlverfahren acht Wochen (im vereinfachten Wahlverfahren: drei Wochen) vor Ablauf seiner Amtszeit noch keinen Wahlvorstand bestellt, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Auch der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat kann den Wahlvorstand bestellen.

### **Vereinfachtes Wahlverfahren**

*Beim vereinfachten Wahlverfahren wird ein einstufiges Verfahren durchgeführt, wenn der Wahlvorstand durch Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder Arbeitsgericht bestellt wird.*

*Wird die Wahl durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder drei Wahlberechtigte des Betriebs eingeleitet, findet ein zweistufiges Wahlverfahren statt.*

### **Ausländische Arbeitnehmer**

*Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass **ausländische 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. Ein Verstoß kann zur Anfechtung der Wahl berechtigen (BAG v. 13.10.2004, DB 2005, 675).*

In **betriebsratslosen Betrieben** wird der Wahlvorstand vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Bestehen diese Gremien nicht oder bleiben sie untätig, wird er in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Zur Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Wird trotz Einladung kein Wahlvorstand bestellt, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

Im **vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren** wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Findet trotz Einladung keine Wahlversammlung statt oder wird in ihr kein Wahlvorstand gewählt, kann ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bestellen.

### **3. Wählerliste**

Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) getrennt nach den Geschlechtern auf. Leiharbeiter sind gesondert auszuweisen. Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste notwendigen Auskünfte zu erteilen, die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und ihn insbesondere bei der Feststellung, wer leitender Angestellter ist, zu unterstützen. Dem Wahlvorstand ist mitzuteilen, welche Leiharbeiter für mehr als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden und am Wahltag voraussichtlich noch oder schon beschäftigt sein werden.

Innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens kann beim Wahlvorstand Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt werden. Im vereinfachten Wahlverfahren ist die Einspruchsfrist generell auf drei Tage verkürzt. Einspruchsberechtigt sind nur die Arbeitnehmer.

Die Wählerliste und die Wahlordnung sind vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

### **4. Wahlausschreiben**

Die Betriebsratswahl wird mit dem Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet. Beim normalen Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe zu erlassen. Es muss unter anderem Angaben über die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und zur Geschlechterquote enthalten.

Im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren wird keine gesetzliche Mindestfrist für den Zeitraum zwischen Erlass des Wahlausschreibens und Wahltag festgelegt. Da Wahlvorschläge nur bis eine Woche vor der Wahlversammlung gemacht werden können, sollte jedoch eine Mindestfrist von 2 Wochen eingehalten werden.

Im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren ist das Wahlausschreiben auf der ersten Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands unmittelbar im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste vom Wahlvorstand zu erlassen. Der Wahlvorstand hat in Betrieben mit mindestens drei Betriebsratsmitgliedern nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren zu ermitteln, wie viele Betriebsratssitze dem Minderheitengeschlecht mindestens zustehen.

## 5. Wahlvorschläge

Der Betriebsrat wird im **normalen Wahlverfahren** durch **Listenwahl** gewählt, wenn mehrere Vorschlagslisten eingereicht werden. Es kann nur für die Liste – und nicht für einzelne Kandidaten – gestimmt werden. Wird nur eine Vorschlagsliste eingereicht, findet Mehrheitswahl statt. Im **vereinfachten Wahlverfahren** wird stets nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** gewählt (§ 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG).

## 6. Stimmabgabe

Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt (§ 14 Abs. 1 BetrVG). Bei der **Listenwahl** hat der Wähler eine Stimme und gibt diese durch Ankreuzen einer Vorschlagsliste ab. Bei der **Mehrheitswahl** hat der Wähler so viele Stimmen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Er darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, er kann jedoch weniger Stimmen abgeben. Der Wähler darf auch nicht einem Bewerber alle bzw. mehrere Stimmen geben (keine Kumulation).

Die Stimme ist persönlich im Wahllokal abzugeben. Schriftliche Stimmabgabe ist möglich bei Arbeitnehmern, die wegen Abwesenheit vom Betrieb (z.B. Krankheit, Urlaub, Montage, Dienstreise) verhindert sind. Arbeitnehmern, von denen der Wahlvorstand weiß, dass sie im Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, sind die für die schriftliche Stimmabgabe erforderlichen Unterlagen von Amts wegen zuzusenden. Die übrigen Abwesenden erhalten die Unterlagen nur auf Verlangen. Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es die Möglichkeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe.

## 7. Feststellung des Wahlergebnisses

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl zählt der Wahlvorstand die Stimmen aus. Die Auszählung und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses sind betriebsöffentlich. Es muss gewährleistet sein, dass die Betriebsangehörigen zur Auszählung und Bekanntgabe Zugang haben. Ein Recht auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an der Stimmenauszählung besteht aber nicht.

Das Ergebnis ist in einer Niederschrift festzustellen und den Arbeitnehmern bekannt zu geben. Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

## 8. Abschluss der Wahl / Aufbewahrung der Wahlakten

Der Wahlvorstand hat die Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Lehnen diese nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung die Wahl ab, gilt die Wahl als angenommen. Wird die Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle der gewählten Person bei der Listenwahl die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr genannte, nicht gewählte Person. Bei der Persönlichkeitswahl tritt an die Stelle der gewählten Person die Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl. Ändert sich dadurch die Geschlechterquote, gibt es Sonderregelungen.

Der Betriebsrat hat die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren. Es besteht ein Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die Wahlakten (BAG v. 27.7.2005, NZA 2006, 59). Allerdings gilt das uneingeschränkte Recht auf Einsichtnahme nicht für Bestandteile der Akten, aus denen Rückschlüsse auf das Wahlverhalten der Arbeit-

### Tipps

*Ein Beispiel zur Anwendung des d'Hondtschen Verfahrens finden Sie auf unserer Homepage [www.arbeitsrecht-management.de](http://www.arbeitsrecht-management.de)*

### Tipps

*Beispiele zur Feststellung des Wahlergebnisses bei Verhältnis- und Mehrheitswahl finden Sie ebenfalls auf [www.arbeitsrecht-management.de](http://www.arbeitsrecht-management.de)*

## IMPRESSUM

### arbeitsrecht & management

wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

**Dr. Franz-Ludwig Danko** ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 60 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an über 20 Standorten tätig.

**Prof. Dr. Burkhard Boemke** lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

#### Haftungsausschluss

Die Inhalte in arbeitsrecht & management dienen der Erstinformation von Mandanten, Geschäftspartnern und sonstigen Interessenten. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung der Herausgeber oder Autoren ist daher ausgeschlossen.

#### Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko  
KÜBLER GbR

Tel. 069 - 24 75 22 - 500  
und 0351 - 31 50 50

Fax 069 - 24 75 22 - 999  
und 0351 - 31 505 - 507

#### Internet:

info@kueblerlaw.com  
kueblerlaw.com  
arbeitsrecht-management.de

nehmer gezogen werden können (z. B. Stimmabgabevermerke). Eine Einsichtnahme ist nur zulässig, wenn dies zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist.

### 9. Schutz der Wahl/ Kosten der Wahl

Gemäß § 20 BetrVG darf niemand die Betriebsratswahl verhindern, erschweren oder begünstigen. Ein Verstoß gegen die Norm ist eine Straftat. Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Wahlbewerber können aber nicht verlangen, für ihre Wahlwerbung bezahlt oder unbezahlt von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden. Ein solcher Anspruch besteht auch dann nicht, wenn der Wahlbewerber zum Zweck der Werbung Außenstellen des Betriebes aufsuchen will. Sachmittel des Arbeitgebers dürfen ohne besondere Zustimmung nicht für die Wahlwerbung genutzt werden.

### 10. Wahlanfechtung

Nach § 19 BetrVG kann die Wahl innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses von mindestens drei Wahlberechtigten, dem Arbeitgeber oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Wesentliche Verstöße sind z.B.: Zulassung von Nichtwahlberechtigten oder Nichtzulassung von Wahlberechtigten, Zulassung eines ungültigen Wahlvorschlages, Nichtberücksichtigung von gültigen Stimmen, Verletzung des Wahlgeheimnisses, Verstoß gegen die Vorschriften über die Wählbarkeit, Wahl des falschen Wahlverfahrens.

**Steffen Schöne** ist Rechtsanwalt der Sozietät KÜBLER mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht.



Fax-Feedback

#### Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko

KÜBLER GbR

per Fax: 069 - 24 75 22 - 999

#### Absender

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



#### Bitte ...

... senden Sie uns „arbeitsrecht & management“  
künftig per E-Mail an folgende Adresse \_\_\_\_\_

... streichen Sie uns aus dem Verteiler

#### Anregungen / Kritik:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_