



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht – Wahl-Spezial

## **Betriebsrat gründen oder Neuwahlen durchführen – So geht's!**

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Priyanthan Thilagaratnam





## **Betriebsrat gründen oder Neuwahlen durchführen – So geht's!**

Die Durchführung einer Betriebsratswahl ist im *Betriebsverfassungsgesetz* und der daran anknüpfenden *Wahlordnung* geregelt. Auch wenn die Durchführung einer „freien Wahl“ ohne allgemeine Regeln verlockend erscheinen mag, sind die gesetzlichen Vorgaben unbedingt einzuhalten. Diese sind nicht nur Selbstzweck, sondern sichern die Durchführung der Wahl entsprechend demokratischer Mindestanforderungen und gewährleisten u.a., dass die aktive Wahlberechtigung des Einzelnen sowie die Chancengleichheit unter Wahlbewerbern gewahrt werden. Auf dem Weg zum Ziel „Betriebsrat gründen“ stellen sich nun verschiedene Fragestellungen:

Wie leite ich die Wahl ein?

Wie gestaltet sich die Arbeit des Wahlvorstands?

Wie wird die Wahl letztlich durchgeführt?

## **Der erste Schritt: Wie gründe ich einen Betriebsrat?**

Direkt zu Beginn des Betriebsverfassungsgesetzes heißt es:

*„In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, **werden Betriebsräte gewählt.**“*

Daran wird deutlich, dass die Gründung eines Betriebsrats der gesetzliche Regelfall ist. Doch die entscheidende Frage ist, durch wen und wie ist die Initiative zu ergreifen? Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob in einem Betrieb erstmalig ein Betriebsrat gewählt wird (Erstwahl) oder bereits ein amtierender Betriebsrat besteht und die Wahl aufgrund der auslaufenden Amtszeit neu durchgeführt werden muss (Neuwahl). In beiden Konstellationen besteht der erste Schritt darin, einen sog. „Wahlvorstand“ zu bestellen, der anschließend die Wahl organisiert und durchführt.

## **Wie wird ein Wahlvorstand errichtet?**

### **a) Erstwahl des Betriebsrats**

Bei einer erstmaligen Wahl des Betriebsrats bestehen grundsätzlich drei verschiedene Wege, einen Wahlvorstand zu bestellen:



## aa) Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat

Zunächst ist denkbar, dass neben dem eigenen Betrieb für das gesamte Unternehmen ein sog. „*Gesamtbetriebsrat*“ oder für den gesamten Konzern ein sog. „*Konzernbetriebsrat*“ errichtet ist. In diesen Fällen erfolgt die Bestellung des Wahlvorstands für einen Betrieb durch den Gesamtbetriebsrat und soweit dieser nicht existiert oder nicht tätig wird, durch den Konzernbetriebsrat. Die Bestellung als solche erfolgt durch einen Beschluss, wobei der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat

- i.d.R. drei (bei größeren Betrieben auch mehr) Wahlvorstandsmitglieder bestellt,
- zweckmäßigerweise auch Ersatzmitglieder bestellt (die bei Verhinderung der originären Wahlvorstandsmitglieder „nachrücken“ können)
- und eines der Mitglieder als Vorsitzenden bestellt.

### Praxistipp

Aus Sicht des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats stellt sich in solchen Fällen oft die Frage, welche Einheiten im Unternehmen überhaupt ohne Betriebsrat sind und vor allem, welche Kandidaten für die Aufgabe des Wahlvorstands in Betracht kommen. Hier sollten sich die Mitglieder des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats strategisch überlegen, auf welche Weise sie Kontakt zu den Mitarbeitern vor Ort aufnehmen können.

## bb) Betriebsversammlung oder Wahlversammlung

Wenn kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat existiert oder dieser untätig bleibt, kann der Wahlvorstand auf einer sog. „*Betriebsversammlung*“ („*Wahlversammlung*“ im sog. „*vereinfachten Wahlverfahren*“) gewählt werden. Zu dieser Betriebsversammlung können entweder drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Die Wahl der Wahlvorstandsmitglieder erfolgt dann durch die Mehrheit der **anwesenden** Arbeitnehmer. Die Betriebsversammlung findet für die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung der Vergütung statt.

### Praxistipp

Die Möglichkeit der Einladung durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bietet die Chance, Kontakt zu dieser aufzubauen und bereits frühzeitig gemeinsame Strategien zu besprechen. Der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft steht nach vorheriger Unterrichtung der Arbeitgeberin ein Zutrittsrecht zum Betrieb zu.



## **cc) Arbeitsgericht**

Für den Fall, dass trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder in dieser kein Wahlvorstand gewählt wird, kann ein Wahlvorstand zuletzt auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder auf Antrag der Gewerkschaft durch das Arbeitsgericht bestellt werden.

## **b) Neuwahl des Betriebsrats**

Wenn für den Betriebsrat bereits zuvor ein Betriebsrat bestand, ist dieser grundsätzlich, alle vier Jahre (d.h. 2014, 2018, 2022 etc.) im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Mai neu zu wählen. Um die jeweiligen Neuwahlen durchzuführen, ist der neue Wahlvorstand grundsätzlich vom amtierenden Betriebsrat spätestens 10 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen (im vereinfachten Wahlverfahren: spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit). Hierzu fasst der Betriebsrat unter ordnungsgemäßer Einladung seiner Mitglieder einen Beschluss über die zu bestellenden Mitglieder, den Vorsitz und zweckmäßigerweise die Ersatzmitglieder.

Wenn eine Bestellung durch den Betriebsrat unterbleibt oder bis 8 Wochen vor dem Ende der Amtszeit nicht erfolgt, gestaltet sich die Situation ähnlich wie bei der Erstwahl: Der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat kann den Wahlvorstand bestellen oder dieser wird auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der Gewerkschaft vom Arbeitsgericht bestellt.

### **Praxistipp**

Der Betriebsrat sollte bei der Bestellung der Ersatzmitglieder die Reihenfolge des „Nachrückens“ festlegen oder ob für jedes Mitglied ein persönliches Ersatzmitglied bestellt wird. Angesichts unvorhersehbarer Verhinderungsfälle dürfte die erste Variante zu empfehlen sein.

## **Als Wahlvorstand bestellt – Was ist zu tun?**

Ab dem Zeitpunkt, in dem der Wahlvorstand bestellt ist, obliegt die weitere Durchführung der Betriebsratswahl seiner Entscheidung und Verantwortung. Zu den Aufgaben des Wahlvorstands gehören die Leitung und die Durchführung der Wahl von ihrem Beginn bis zum Ende. Hierzu zählen u.a.

- die (zeitliche) Planung des Wahlverfahrens,
- der Erlass und Aushang der notwendigen Dokumente,



- die Überprüfung von Wahlvorschlägen und den abgegebenen Stimmen sowie
- zuletzt die Einladung des gewählten Gremiums zu seiner ersten Sitzung.

## Wie arbeitet der Wahlvorstand?

Der Wahlvorstand bildet seinen Willen durch kollektive Beschlüsse, die im Rahmen von Sitzungen des Wahlvorstands erfolgen. Die Arbeiten des Wahlvorstands werden dabei grundsätzlich während der Arbeitszeit verrichtet. Er ist bei seiner Arbeit unabhängig, so dass weder die Arbeitgeberin, noch der amtierende Betriebsrat und auch Arbeitnehmer des Betriebs ihm Weisungen erteilen dürfen.

### Praxistipp

Der Wahlvorstand sollte Sitzungen sowie deren Zeitpunkt gut einplanen. Insbesondere wenn der Wahltag näher rückt, kann auch das kurzfristige Zusammenkommen des Wahlvorstands notwendig werden.

Für das Amt des Wahlvorstands sind keine speziellen Kenntnisse oder Fertigkeiten notwendig. Die Kenntnisse für die Durchführung der Wahl erlangt der Wahlvorstand im Rahmen von Wahlvorstandsschulungen. Er ist hierbei nicht verpflichtet, eine von der Arbeitgeberin vorgeschlagene Schulung zu besuchen. Vielmehr kann er sich im Rahmen der Erforderlichkeit für den Anbieter seines Vertrauens entscheiden. Die Kosten für die Teilnahme an den Schulungen trägt der Arbeitgeber. Dazu zählen nicht nur die Kosten des Seminars, sondern auch die bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht der Teilnehmenden.

## Wie sind Wahlvorstandsmitglieder geschützt?

Arbeitnehmer, die als Wahlvorstand bestellt sind, genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Von ihrer Bestellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses können Wahlvorstandsmitglieder ordentlich nicht gekündigt werden. Für diesen Zeitraum ist eine außerordentliche Kündigung ebenfalls erheblich erschwert, indem dieser zwingend die Zustimmung des Betriebsrats oder eine die Zustimmung ersetzende Entscheidung des Arbeitsgerichts vorausgehen muss. Darüber hinaus gilt auch ein „*nachwirkender Kündigungsschutz*“: Für den Zeitraum von 6 Monaten nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen.



## **Praxistipp**

Besonderen Kündigungsschutz genießen auch Ersatzmitglieder und Wahlbewerber. Den Schutz der Wahlbewerber kann der Wahlvorstand im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit nutzen, um für das Aufstellen vieler Kandidaten zu werben.

## **Überblick: Wahlverfahren – Wie führe ich die BR-Wahl durch?**

Wenn der Wahlvorstand bestellt und die grundlegende Arbeitsweise geklärt ist, stellt sich die Frage, welche nächsten Schritte er vorzunehmen hat.

## **Wie groß ist der zu wählende Betriebsrat?**

Die Größe des zu wählenden Betriebsrats hängt von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ab. So besteht der Betriebsrat bei

- 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
- 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
- 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern 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.

Maßgeblich für die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ist nicht die starre Arbeitnehmeranzahl zu einem bestimmten Stichtag. Relevant ist vielmehr die Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer und somit die Zahl der Arbeitnehmer, die für den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnend ist. Mit der Neuregelung des § 14 Abs. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist nunmehr auch für Leiharbeiter klargestellt, dass diese bei der Größe des Betriebsrats zu berücksichtigen sind.

## **Welches Wahlverfahren – Normales oder vereinfachtes Wahlverfahren?**

Für die Wahl des Betriebsrats werden zwei verschiedene Wahlverfahren unterschieden: das „normale Wahlverfahren“ und das „vereinfachte Wahlverfahren“. Die Frage, welches der beiden Verfahren zur Anwendung kommt, hängt wiederum von der Größe des Betriebes bzw. der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ab:

- In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig wahlberechtigten Arbeitnehmern findet immer das vereinfachte Wahlverfahren statt.
- In Betrieben mit über 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern findet immer das normale Wahlverfahren statt.



- In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht die Besonderheit, dass der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren können. Ohne Vereinbarung verbleibt es beim normalen Wahlverfahren.

## Was ist eine Wählerliste?

Für jede Betriebsratswahl muss geklärt werden, wer wahlberechtigt ist. Hier ist zwischen dem sog. „*aktiven Wahlrecht*“, d.h. dem Recht, wählen zu können, und dem sog. „*passiven Wahlrecht*“, d.h. dem Recht, gewählt werden zu können, zu unterscheiden. Diese Entscheidung trifft der Wahlvorstand anhand gesetzlich vorgeschriebener Kriterien (u.a. Betriebszugehörigkeit, Arbeitnehmereigenschaft und Unternehmenszugehörigkeit). Allerdings müssen auch die Mitarbeiter darüber informiert werden, ob sie wählen können bzw. nicht gewählt werden können. Aus diesem Grund hat der Wahlvorstand eine sog. „*Wählerliste*“ zu erstellen. Diese stellt eine Auflistung der Mitarbeiter dar, die zur Wahl des Betriebsrats berechtigt sind. Sie ist betriebsöffentlich auszuhängen.

### Praxistipp

Der Wahlvorstand und auch die Mitarbeiter sollten die Richtigkeit der Wählerliste unbedingt überprüfen, da das Wahlrecht unabhängig von seiner Berechtigung an die formelle Voraussetzung der Eintragung in der Wählerliste geknüpft ist.

## Was ist das Wahlausschreiben?

Neben der Information über das Wahlrecht müssen Mitarbeiter über weitere Einzelheiten der Wahl informiert werden. Zu diesem Zweck muss der Wahlvorstand ein sog. „*Wahlausschreiben*“ erlassen. Hierbei handelt es sich um ein umfassendes Dokument, das die für die Wahl maßgeblichen Eckdaten festlegt, bspw.

- wie viele Betriebsratsmitglieder zu wählen sind,
- ob aufgrund von Minderheitenregelung das Geschlecht in der Minderheit bei der Sitzvergabe besonders zu berücksichtigen ist,
- welche Anforderungen und zeitliche Fristen für das Einreichen von Vorschlagslisten der Kandidaten gilt,
- wann und wo Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind,
- wann und wo die Wahl und die Stimmauszählung stattfinden.



Dem Erlass des Wahlausschreibens kommt eine zentrale Bedeutung zu, da hiermit die eigentliche Betriebsratswahl beginnt und die Mitarbeiter über die wesentlichen Eckpunkte informiert werden. Das Wahlausschreiben muss beschlossen und anschließend betriebsöffentlich bekannt gemacht werden.

## **Praxistipp**

Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl offiziell eingeleitet. Ab diesem Zeitpunkt laufen für den Wahlvorstand verschiedene Fristen, die er zu beachten und bereits im Vorfeld zu berechnen hat. Den Ablauf der Fristen sollte der Wahlvorstand bei der Festlegung künftiger Sitzungen berücksichtigen.

## **Wie werden die Kandidaten vorgeschlagen? – Listenwahl und Personenwahl**

Zur Frage, wie Mitarbeiter für den Betriebsrat kandidieren können und dies gegenüber dem Wahlvorstand anzeigen, ist zwischen zwei verschiedenen Wahlsystemen zu unterscheiden,

- der sog. „*Personenwahl*“ (auch: „*Mehrheitswahl*“ genannt) und
- der sog. „*Listenwahl*“ (auch „*Verhältnswahl*“ genannt).

Die Wahl als Personenwahl gestaltet sich oft weniger kompliziert. Mitarbeiter schlagen sich selbst oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern als Wahlkandidaten vor. Alle Kandidatenvorschläge, welche die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, werden zunächst öffentlich bekannt gegeben und am Wahltag zur Abstimmung gestellt. Hierbei hat jeder Wähler so viele Stimmen wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Die Kandidaten mit den jeweils meisten Stimmen sind schließlich in den Betriebsrat gewählt.

Die Listenwahl hingegen funktioniert anders. Entscheidend ist hier, dass nicht etwa eine bestimmte Person gewählt wird, sondern eine „Liste“, auf der sich zuvor Arbeitnehmer zusammengefunden haben.

## **Beispiel**

*Mitarbeiter A entschließt sich gemeinsam mit seinen Kollegen B, C, D und E zu kandidieren. Zu diesem Zweck reichen sie gemeinsam eine Liste (Liste A) ein, wobei sich alle zuvor darauf verständigt haben, dass A an erster Stelle, B an zweiter Stelle usw. stehen sollen. Eine weitere Liste (Liste X) wird (angeführt von Mitarbeiter X) für die Mitarbeiter X, Y und Z eingereicht. Die Wähler haben bei einer solchen Listenwahl nur eine Stimme: Sie können sich nur dafür entscheiden, der Liste von A oder der Liste X eine Stimme zu geben. Sie*





*können hingegen nicht einzeln Kandidaten der Liste A oder X Stimmen geben oder einzelne Kandidaten der Liste „streichen“.*

Grundsätzlich findet im normalen Wahlverfahren die Betriebsratswahl als Listenwahl statt. Wenn hingegen nur eine einzige gültige Liste eingereicht wird, wird ausnahmsweise eine Personenwahl durchgeführt.

### **Was sind Stützunterschriften?**

Für beide Wahlverfahren müssen die „Vorschlagslisten“ (bzw. „Wahlvorschläge“) ausreichende „Stützunterschriften“ enthalten. Nach der Konzeption der Betriebsratswahl können nur Kandidaten zur Wahl antreten, die zumindest einen minimalen Rückhalt in der Belegschaft haben. Aus diesem Grund muss eine Vorschlagsliste/ein Wahlvorschlag eine bestimmte Anzahl von Unterstützern vorweisen, welche durch ihre Unterschrift ihre Unterstützung signalisieren (Stützunterschrift). Hier gilt grundsätzlich eine Schwelle von 5 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer (nach oben und unten bestehen gesetzliche Ausnahmeregelungen). Da jeder Arbeitnehmer nur eine Liste oder einen Vorschlag „stützen“ kann, hat die Frage, auf welcher Liste ein Arbeitnehmer unterzeichnet, maßgebliche Bedeutung. Auch Gewerkschaften können Vorschlagslisten einreichen. Hier sind allerdings keine Stützunterschriften notwendig.

### **Praxistipp**

Der Wahlvorstand hat eingereichte Vorschlagslisten und Wahlvorschläge schnellstmöglich zu prüfen, ob diese den gesetzlichen Anforderungen genügen. Wenn dies nicht der Fall ist, können den Kandidaten in abschließend genannten Fällen die Möglichkeit zur Nachbesserung eingeräumt werden.

### **Der Wahltag – Wie erfolgt die Stimmabgabe und Stimmauszählung?**

Die Stimmabgabe am Wahltag erfolgt geheim. Der Wahlvorstand hat die dafür notwendigen Vorkehrungen zu treffen. Der Wahlvorstand muss prüfen, welche Sachmittel notwendig sind, um diese bereits einige Wochen vor dem Wahltag beim Arbeitgeber zu beantragen: z.B. Wahlurne, Stellwände, Papier und Umschläge, Stifte, ggf. Briefmarken und Umschläge für die Briefwahl.



Nach Durchführung der Wahl zählt der Wahlvorstand die Stimmen öffentlich aus, wobei er Ort und Zeit der Auszählung den Arbeitnehmern bereits im Wahlausschreiben mitteilen muss. Über die Gültigkeit und Ungültigkeit der Stimmen hat der Wahlvorstand einen Beschluss fassen, so dass mindestens mehr als die Hälfte der Wahlvorstandsmitglieder (i.d.R. mindestens zwei Mitglieder) anwesend sein müssen.

Nach der Auszählung werden die gewählten Betriebsratsmitglieder ermittelt. Während bei der Durchführung der Wahl als Personenwahl die Kandidaten mit den meisten Stimmen als gewählt gelten, gestaltet sich die Verteilung bei der Listenwahl komplizierter: Hier werden die Stimmen anteilig der jeweiligen Liste auf die einzelnen Kandidaten mit einem entsprechenden Listenrang verteilt. Die genaue Berechnungsweise ist wesentlicher Bestandteil von Wahlvorstandsschulungen und wird dort i.d.R. auch entsprechend ausführlich behandelt.

## **Was sind die Besonderheiten des vereinfachten Wahlverfahrens?**

Das vereinfachte Wahlverfahren ähnelt hinsichtlich seiner Durchführung weitestgehend dem normalen Wahlverfahren. Daneben bestehen folgende grundsätzliche Unterschiede:

- Das vereinfachte Wahlverfahren sieht insgesamt wesentlich kürzere Fristen vor, so z.B. für das Einreichen von Einsprüchen gegen die Wählerliste (drei Tage statt zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens) und das Einreichen von Wahlvorschlägen (bis zu einer Woche vor der Wahlversammlung statt zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens).
- Es findet immer eine Personenwahl statt.
- Es besteht die Möglichkeit der sog. *„nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe“* (Besonderheit: Stimmabgabe auch nach der Wahlversammlung).

## **Wie geht es nach dem Wahltag weiter?**

Nach Abschluss der Wahl hat der Wahlvorstand eine sog. *„Wahlniederschrift“* zu fertigen. Diese enthält die wesentlichen Eckpunkte, u.a. die Gesamtzahl der abgegeben gültigen und ungültigen Stimmen sowie das Ergebnis der ausgezählten Stimmen. Darüber hinaus sind die gewählten Mitglieder zu informieren, das Wahlergebnis bekannt zu geben und Arbeitgeberin und Gewerkschaft über das Ergebnis der Wahl zu informieren. Als letzte Amtshandlung lädt der Wahlvorstand schließlich die gewählten Mitglieder vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag zur ersten Sitzung des Betriebsrats – der sog. *„konstituierenden Sitzung“* – ein.



Auf dieser wird durch den Wahlvorstandsvorsitzenden die Wahl eines sog. „*Wahlleiters*“ zur Wahl des Vorsitzenden und des Stellvertreters des Betriebsrats organisiert. Mit der Wahl des Wahlleiters endet das Amt des Wahlvorstands.

Ab diesem Zeitpunkt ist der Betriebsrat gewählt und kann beginnen, die Beschäftigungsbedingungen im Betrieb aktiv zu gestalten.

(Der Artikel und viele weitere Informationen rund um die Betriebsratswahlen stehen online auf unseren Informationsseiten „Betriebsratsberater-Berlin“ unter der Rubrik „Wahl-Spezial“ unter <http://www.betriebsratsberater-berlin.de/Wahl-Spezial>)

Priyanthan Thilagaratnam

Rechtsanwalt

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Str. 56 / Ecke Kollwitzstraße

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030 / 440 330-14

Telefax: 030/ 440 330-22

E-Mail: [thilagaratnam@bghp.de](mailto:thilagaratnam@bghp.de)

[www.bghp.de](http://www.bghp.de)