



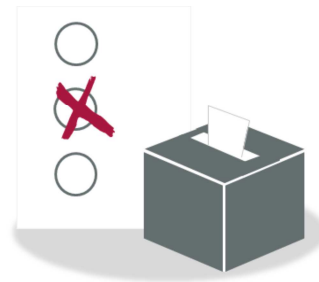
Referentin: Silke Rohde  
(22.09.2021)



**Herzlich willkommen!**

**Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.**

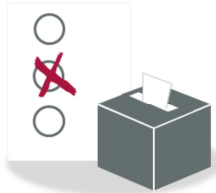
## **Das Verfahren bei der BR-Wahl – Teil 1**



**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Wahlgrundsätze

|                                                          |                                                                |                                                                                    |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| unmittelbare<br>Wahl                                     | geheime<br>Wahl                                                | Gleichstellung<br>von Arbeitern<br>und Angestellten                                |
| Schutz des<br>Minderheiten-<br>geschlechts<br>im Betrieb | Beschleunigung<br>des Wahl-<br>verfahrens in<br>Kleinbetrieben |  |

2

Die entscheidenden Wahlgrundsätze bei jeder Betriebsratswahl sind im BetrVG (insbesondere § 14 Abs. 1 S. 2 BetrVG) und in der einschlägigen Wahlordnung (WO) festgelegt:

- der Grundsatz der Unmittelbarkeit der Wahl: Jeder Arbeitnehmer muss seine Stimme persönlich abgeben
- der Grundsatz der geheimen Wahl
- der Grundsatz der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten
- der Grundsatz des Schutzes des Minderheitengeschlechts im Betrieb
- der Grundsatz der Beschleunigung des Wahlverfahrens in Kleinbetrieben gemäß § 14a BetrVG

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

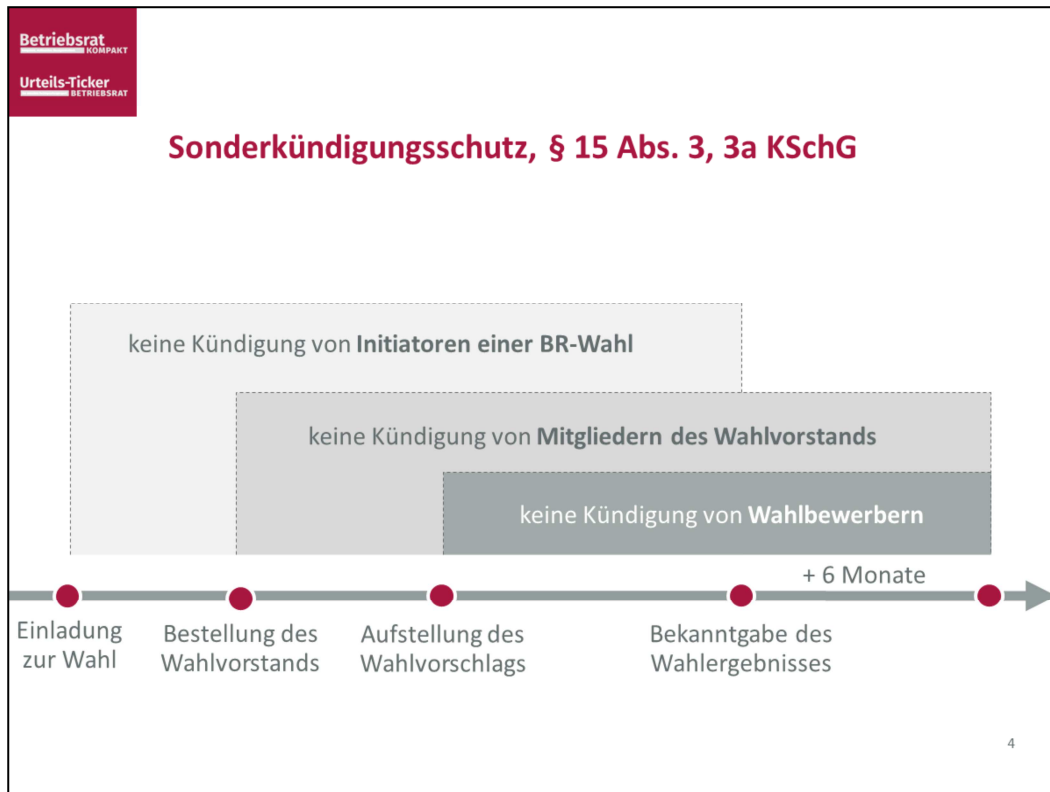
## Gesetzlicher Wahlschutz



- Schutz vor Schikanen
- Schutz vor einer Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts
- umfassender Sonderkündigungsschutz

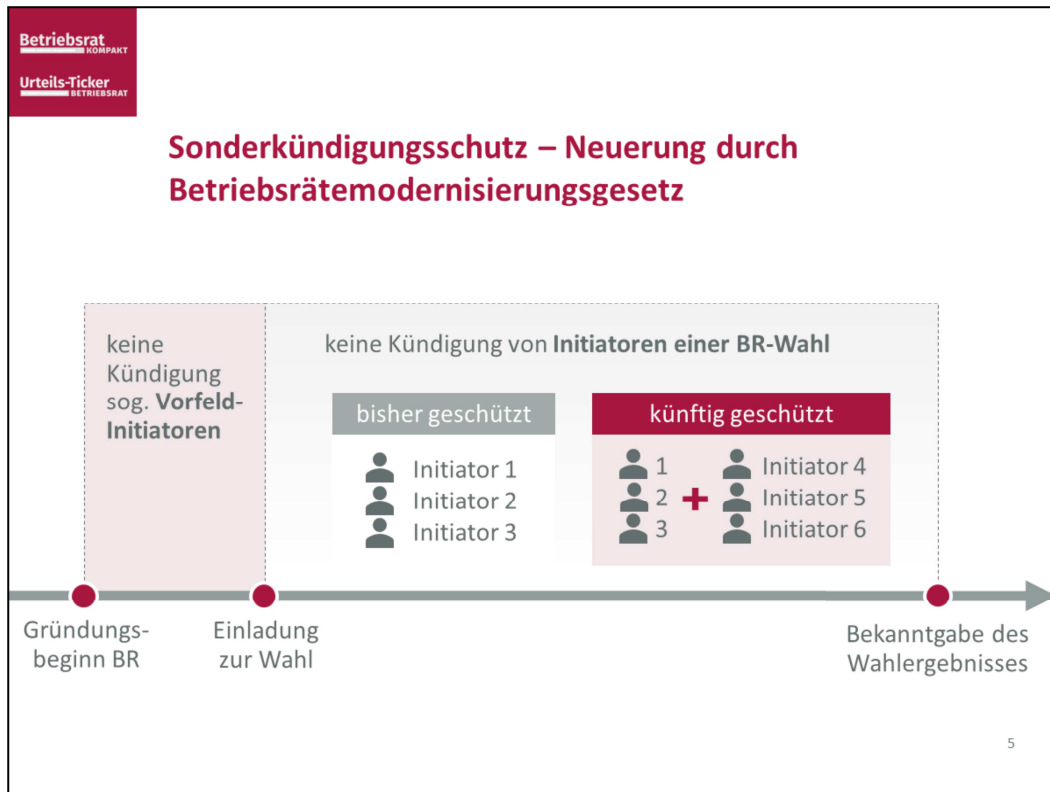
3

- Schutz vor Schikanen
- Kein AN darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden ( § 20 Abs. 1 BetrVG).
- Die Kündigung von „unliebsamen“ Arbeitnehmern, die sich im Zuge der Betriebsratswahl engagieren, ist eine der schlimmsten Formen der Wahlbehinderung. Um das zu verhindern, gibt es hier einen umfassenden Sonderkündigungsschutz ( § 15 Abs. 3, 3a Kündigungsschutzgesetz – KSchG).



- Kündigungen von Wahlbewerbern sind vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- Kündigungen von Mitgliedern des Wahlvorstands sind vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Wahl bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- Für Wahlbewerber und Mitglieder des Wahlvorstands gilt zusätzlich ein nachwirkender Kündigungsschutz sechs Monate nach der Wahl.
- Arbeitnehmer, die eine Betriebsratswahl initiieren, dürfen vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragsstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nicht entlassen werden.





- Gesetzgeber will Gründung von BRs erleichtern. Deshalb hat er sich zu einem Sonderkündigungsschutz für die zur Wahlversammlung einladenden Beschäftigten auf die ersten sechs – statt bisher die ersten drei – in der Einladung aufgeführten Personen ausgeweitet ( § 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG).
- Damit schützt die Neuregelung eine größere Anzahl Personen als für das Einladungsschreiben mindestens erforderlich ist (vgl. § 17 Abs. 3 BetrVG).
- Zum anderen sind künftig auch solche Arbeitnehmer vor Entlassungen geschützt, die die Gründung eines Betriebsrats vorbereiten („Vorfeld-Initiatoren“). Bislang galt der Sonderkündigungsschutz in betriebsratslosen Betrieben erst ab der Einladung zur Wahlversammlung. Nun sind auch Vorfeld-Initiatoren geschützt, falls sie die Absicht zur Betriebsratsgründung notariell beglaubigt erklären und vorbereitende Handlungen unternehmen ( § 15 Abs. 3b KSchG). Betriebsbedingte Entlassungen bleiben allerdings erlaubt.



- Der Arbeitgeber stellt eine eigene Liste auf bzw. bevorzugt ihm positiv gesonnene Listen, etwa durch finanzielle Unterstützung des Wahlkampfes etc.
- Der Arbeitgeber schließt den Wahlvorstand aus dem Betrieb aus.
- Der Arbeitgeber kündigt Kandidaten bzw. droht mit Kündigung, falls die Beschäftigten ihr Wahlrecht wahrnehmen.
- Der Wahlvorstand weigert sich, bestimmte Arbeitnehmer wählen zu lassen.
- Der Arbeitgeber bietet bestimmten Kollegen Belohnungen und (finanzielle) Vorteile an, damit sie kandidieren und dann seine Positionen vertreten.
- Arbeitnehmer bedrohen Kollegen, um sie von einer Kandidatur abzuhalten.

Achtung: Straftatbestand nach § 119 BetrVG!

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

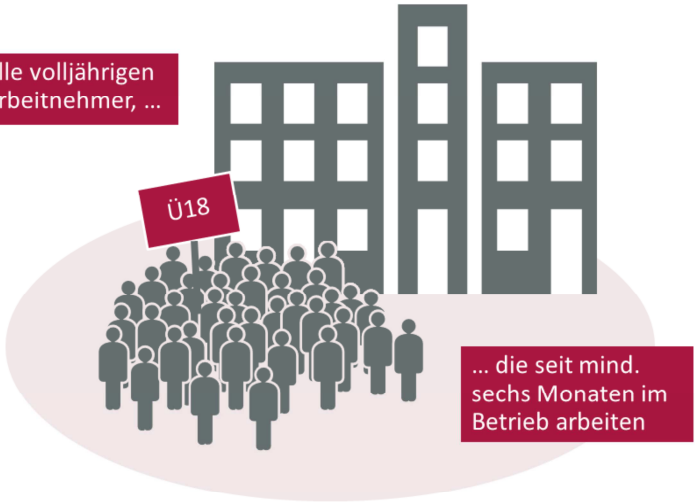
**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Wer darf gewählt werden?

Alle volljährigen Arbeitnehmer, ...

Ü18

... die seit mind. sechs Monaten im Betrieb arbeiten



7

Das passive Wahlrecht, also das Recht, bei der Betriebsratswahl als Bewerber gewählt zu werden, ist in § 8 BetrVG geregelt. Voraussetzungen sind demnach:

- Die Wahlberechtigung muss gemäß § 1 BetrVG gegeben sein.
- Die Betriebszugehörigkeit muss mindestens sechs Monate betragen. Dieser Zeitraum kann auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder Konzerns ableistet worden sein ( § 8 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Achtung: Die Anwartschaftszeit von sechs Monaten sollte möglichst ununterbrochen sein. Unproblematisch ist es allerdings, wenn Kollegen einige Tage krank oder im Urlaub waren.

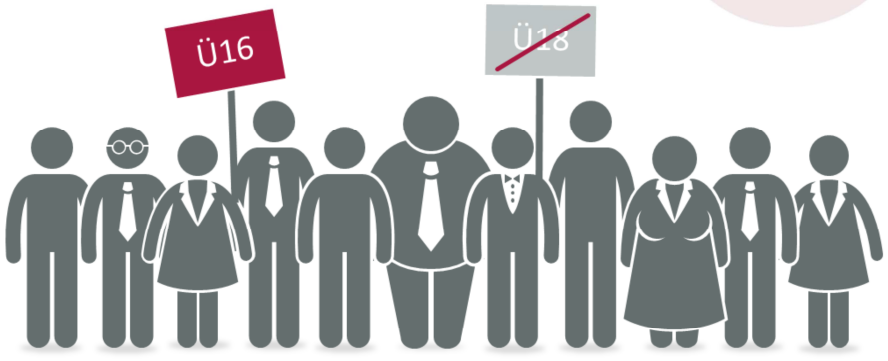


- Leiharbeiter und leitende Angestellte haben kein passives Wahlrecht.
- Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die rechtskräftig ein Strafverfahren verloren haben und aus diesem Grund ihr Recht auf Ausübung eines öffentlichen Amts verwirkt haben. Wenn z. B. jemand wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird, verliert er seine Wählbarkeit für fünf Jahre.
- Verliert der Arbeitnehmer sein aktives Wahlrecht, ist zugleich seine Wählbarkeit ausgeschlossen.

**Betriebsrat**  
KOMPAKT  
**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Wer darf wählen?

Das Wahlalter  
wurde von 18  
auf 16 Jahre  
gesenkt!



Alle Arbeitnehmer, die mindestens 16 Jahre alt sind.

9

§ 7 BetrVG: Alle AN des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, dürfen wählen, u. a.:

- Teilzeitkräfte
- Kollegen in Elternzeit bzw. Mutterschutz
- Azubis (wenn sie mindestens 16 Jahre alt sind)
- Beschäftigte im Home-Office
- Heimarbeiter
- nebenberuflich Beschäftigte
- Minijobber
- befristet eingestellte Arbeitnehmer (wenn sie am Wahltag noch beschäftigt sind)
- Aushilfskräfte
- Kollegen im Krankenstand
- Auch ausländische Kollegen dürfen wählen

Beschäftigte sind ab dem ersten Arbeitstag wahlberechtigt. Voraussetzung ist dann allerdings, dass sie schon in die Wählerliste eingetragen sind.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz senkt das Alter für das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat von 18 auf 16 Jahre ( § 7 BetrVG).

Achtung: Dadurch kann sich die Zahl der zu wählenden Gremiumsmitglieder ändern, da die Staffelung des § 9 BetrVG von der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten abhängt.

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Wer darf wählen?

Leiharbeiternehmer  
müssen **länger als  
drei Monate** im  
Betrieb beschäftigt  
sein

Ü16



10

Leiharbeiternehmer dürfen dann im Einsatzbetrieb wählen, wenn sie dort länger als drei Monate beschäftigt sind ( § 7 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG).

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Wer darf wählen?

Arbeitnehmer mit mehr als einem Job dürfen **bei jedem Arbeitgeber** wählen.

Ü16



11

Kollegen mit mehreren Jobs dürfen bei jedem ihrer Arbeitgeber mitwählen.

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

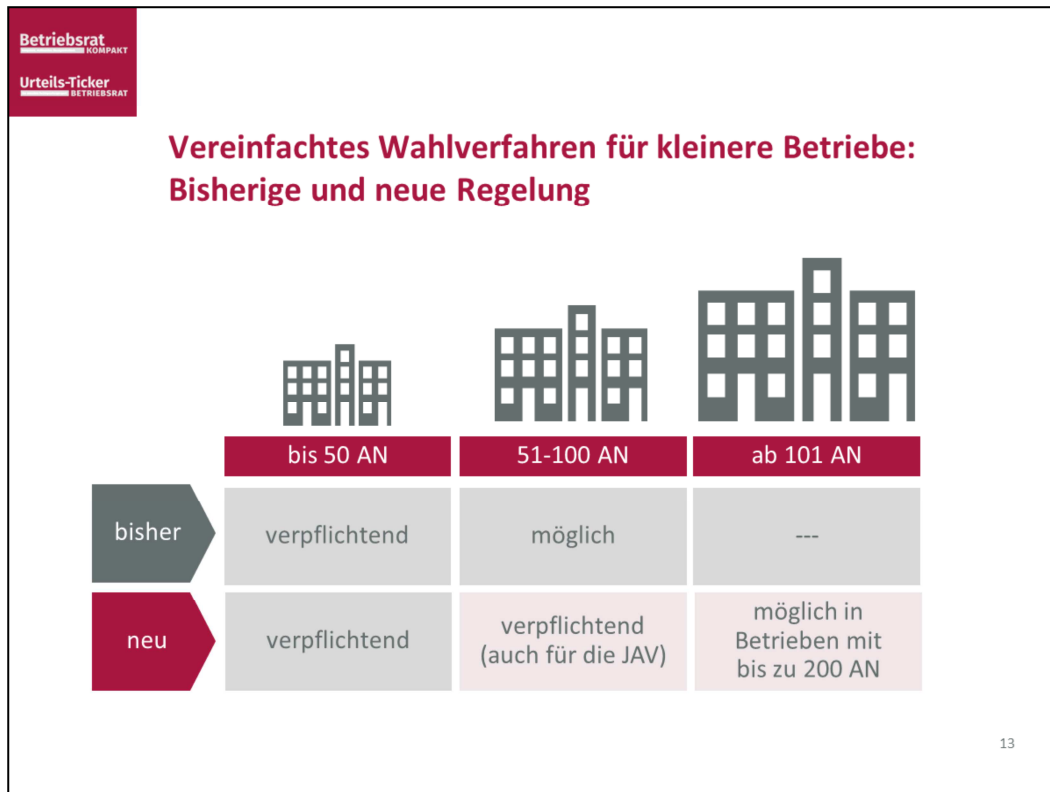
## Wer darf wählen?

Im Streitfall entscheiden die Arbeitsgerichte  
im Beschlussverfahren,  
ob ein aktives Wahlrecht besteht.



12



**BISHER:**

- In Betrieben mit höchstens 50 Beschäftigten findet grundsätzlich das vereinfachte einstufige Wahlverfahren statt ( § 14a Abs. 3 BetrVG). Es zeichnet sich durch kürzere Fristen und weniger Formalien aus.
- Wenn Ihr Betrieb zwischen 51 und 100 Beschäftigte hat, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

**NEUREGELUNG:**

- Das in § 14a BetrVG geregelte vereinfachte Wahlverfahren kommt künftig sowohl bei den Wahlen zum Betriebsrat als auch bei der Wahl für die JAV zur Anwendung. Verpflichtend in Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten.
- Möglich in Betrieben mit 101 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten, wenn Wahlvorstand und Arbeitgeber dies vereinbaren.
- Ob die Neuregelung daher wirklich einen Fortschritt bietet, bleibt abzuwarten.

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit 101-200 Beschäftigten

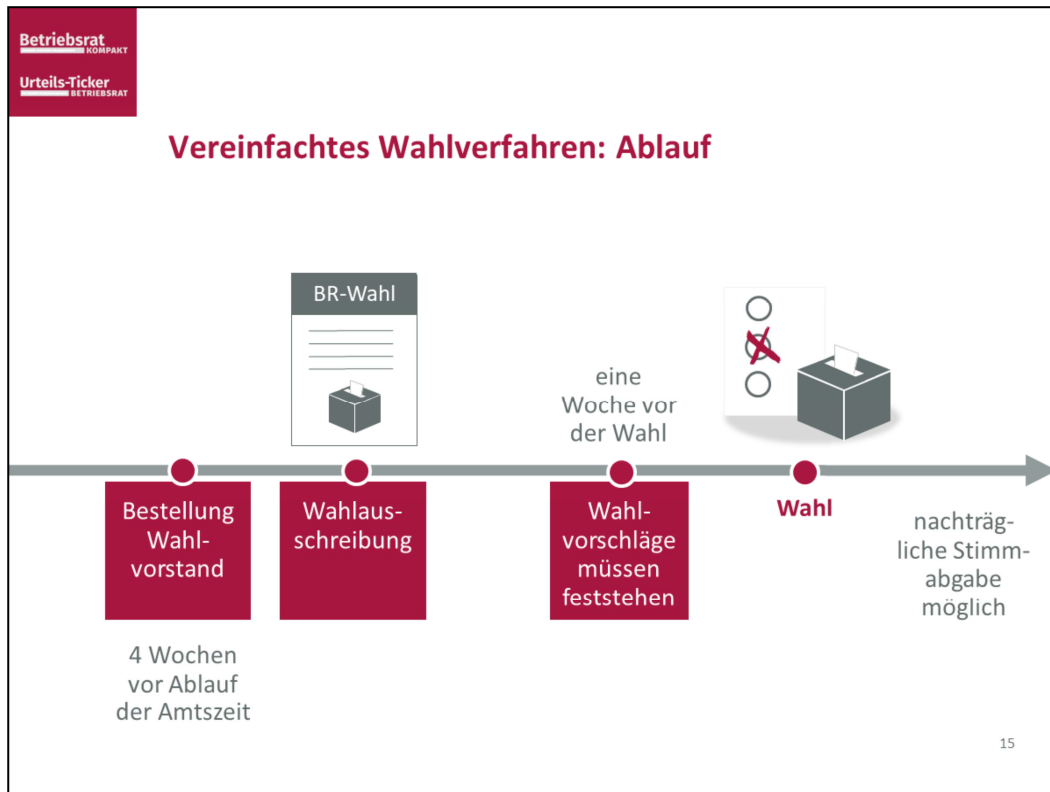
Findet die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren **ohne Vereinbarung** statt, kann sie angefochten werden!



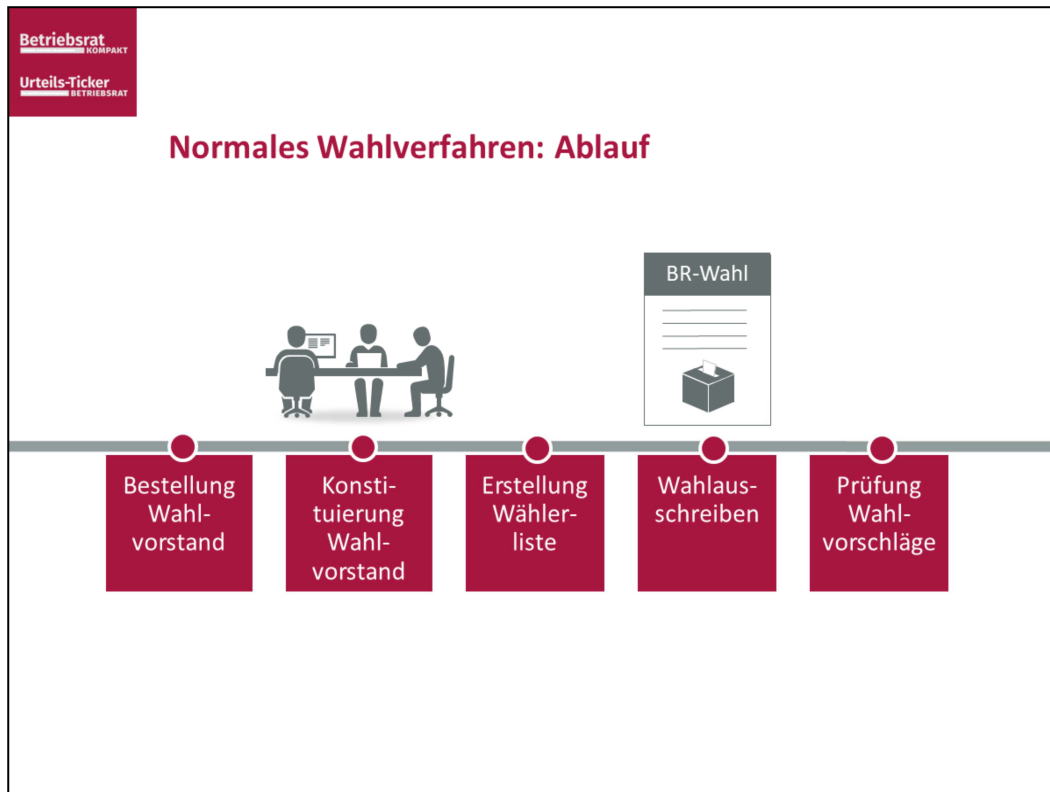
Vereinbarung  
mit der Geschäftsleitung  
erforderlich, und zwar  
vor jeder BR-Wahl

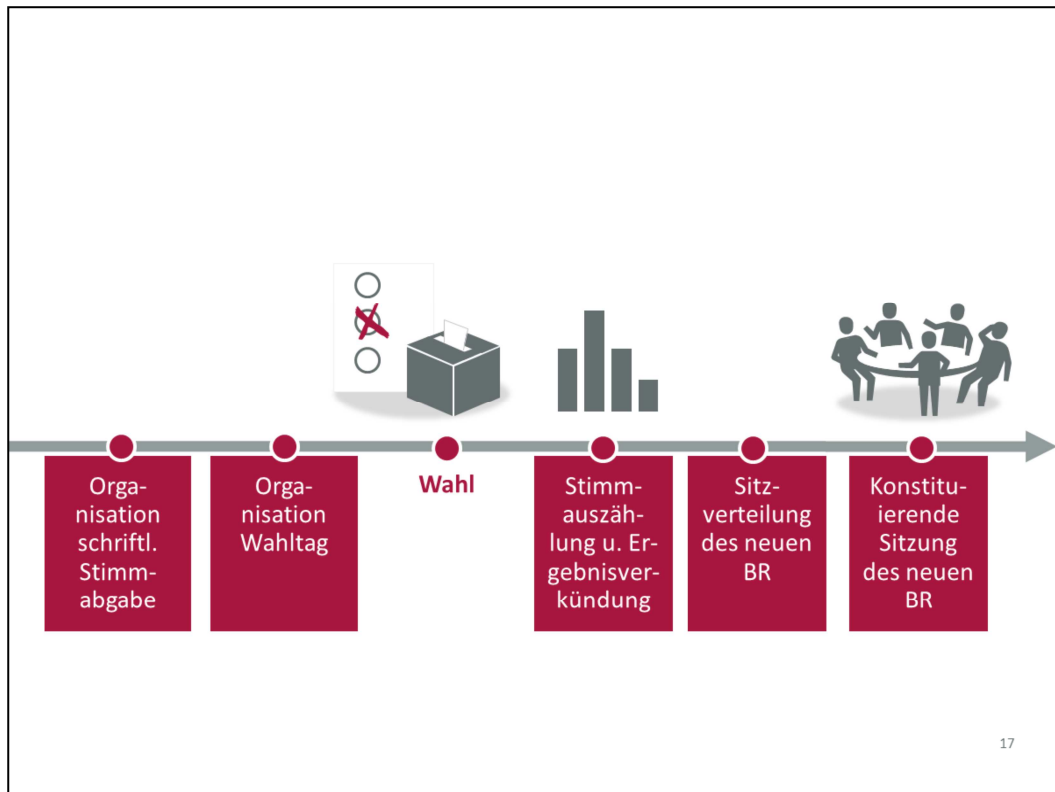
14

- Wenn Ihr Betrieb zwischen 101 und 200 Beschäftigten hat, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.
- Allerdings müssen Sie dies ausdrücklich mit der Geschäftsleitung so vereinbaren. Tun Sie das nicht, wird nach dem herkömmlichen Verfahren gewählt.
- Achtung: Findet die Wahl im vereinfachten Verfahren ohne eine solche Vereinbarung statt, ist dies ein Anfechtungsgrund im Sinne von § 19 BetrVG.
- Wichtig ist auch, dass eine solche Vereinbarung immer nur für die aktuelle Wahl gilt und vor jeder weiteren Betriebsratswahl erneut getroffen werden muss.



- Mindestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats muss der Wahlvorstand bestellt werden ( § 17a BetrVG).
- Der Wahlvorstand leitet unverzüglich durch Erlass des Wahlausschreibens die Betriebsratswahl ein ( § 36 WO).
- Wahlvorschläge müssen eine Woche vor der Betriebsratswahl in der Form des § 14 Abs. 4 BetrVG feststehen ( § 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG).
- Die Betriebsratswahl findet im vereinfachten Wahlverfahren zwingend als Mehrheitswahl (Personenwahl) statt ( § 14 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Eine Vereinbarung der Listenwahl ist nicht zulässig.
- Im Gegensatz zum normalen Wahlverfahren ist eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe möglich ( § § 35, 36 Abs. 4 WO).





Betriebsrat  
KOMPAKT

Urteils-Ticker  
BETRIEBSRAT

## Listen- oder Personenwahl?

|                                 |  |  |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | Vorschlagslisten                                                                  | Mitglieder BR                                                                      |
| Personenwahl<br>(Mehrheitswahl) | eine                                                                              | höchstens 3                                                                        |
| Listenwahl<br>(Verhältnisswahl) | mind. 2                                                                           | mind. 4                                                                            |

18

- Die Verhältnisswahl kommt zur Anwendung, wenn der Betriebsrat aus mehr als drei Mitgliedern besteht und mehr als eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde.



- Der BR muss den Wahlvorstand bestellen.
- Das geschieht in einer Betriebsratssitzung rechtzeitig vor Ablauf der Frist zur Bestellung des Wahlvorstands (spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats). Noch besser ist allerdings ein Puffer von ca. 14 bis 15 Wochen vor Ablauf der Amtszeit.
- In dieser Sitzung wird der Wahlvorstand (heimlich) gewählt.
- Ihm müssen mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer angehören, wobei eine ungerade Zahl erforderlich ist. Auch Ersatzmitglieder sind zu bestimmen.
- Die fehlerhafte Zusammensetzung des Wahlvorstands, z. B. weniger als drei Mitglieder oder eine gerade Zahl an Mitgliedern, kann zur Anfechtung führen.

Betriebsrat  
KOMPAKT
Urteils-Ticker  
BETRIEBSRAT

## Virtuelle Sitzungen möglich, aber Präsenz hat Vorrang

| Bestellung Wahlvorstand                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Sitzungen Wahlvorstand                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="background-color: #800000; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 10px;">1.</div>  </div> | <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="background-color: #800000; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 10px;">1.</div>  </div> |
| <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="background-color: #800000; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 10px;">2.</div>  </div> | <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="background-color: #800000; color: white; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 10px;">2.</div>  </div> |

20

- Dank des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes können Sie den Wahlvorstand auch in einer virtuellen Sitzung beschließen ( § § 30 ff. BetrVG)
- Aber: Präsenzsitzungen haben nach Willen des Gesetzgebers Vorrang, falls möglich
- Der Wahlvorstand kann im weiteren Verlauf der (Vorbereitung und Durchführung) der Wahlen auch virtuelle Sitzungen abhalten und darin Beschlüsse fassen. Für ihn gelten die § § 30 ff. BetrVG ebenfalls.
- Aber: Präsenzsitzungen haben nach Willen des Gesetzgebers Vorrang, falls möglich

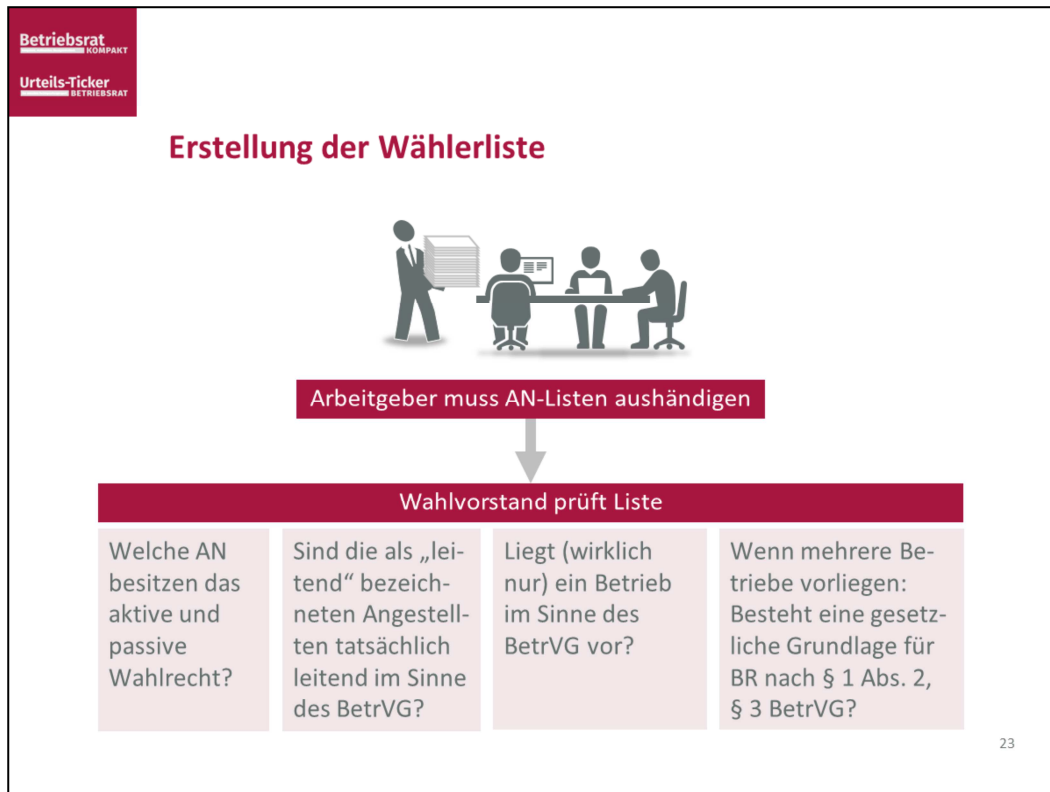




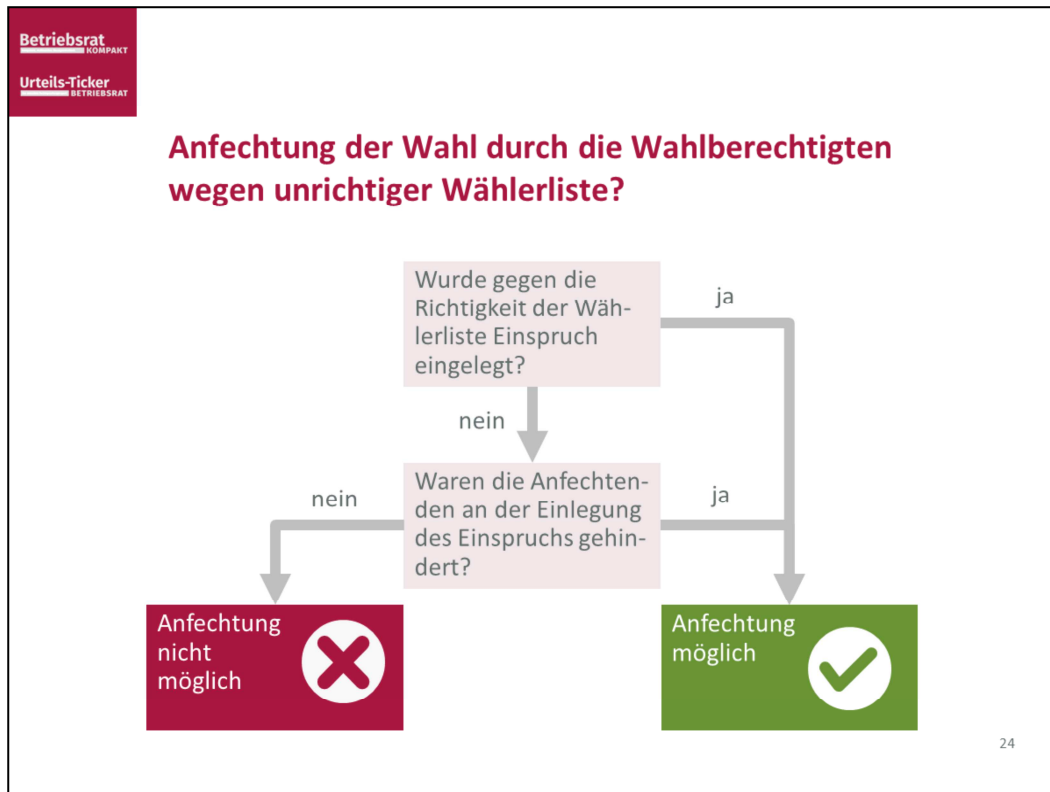
- Nach § 18 Abs. 1 BetrVG hat der Wahlvorstand die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Ergebnis bekannt zu geben.



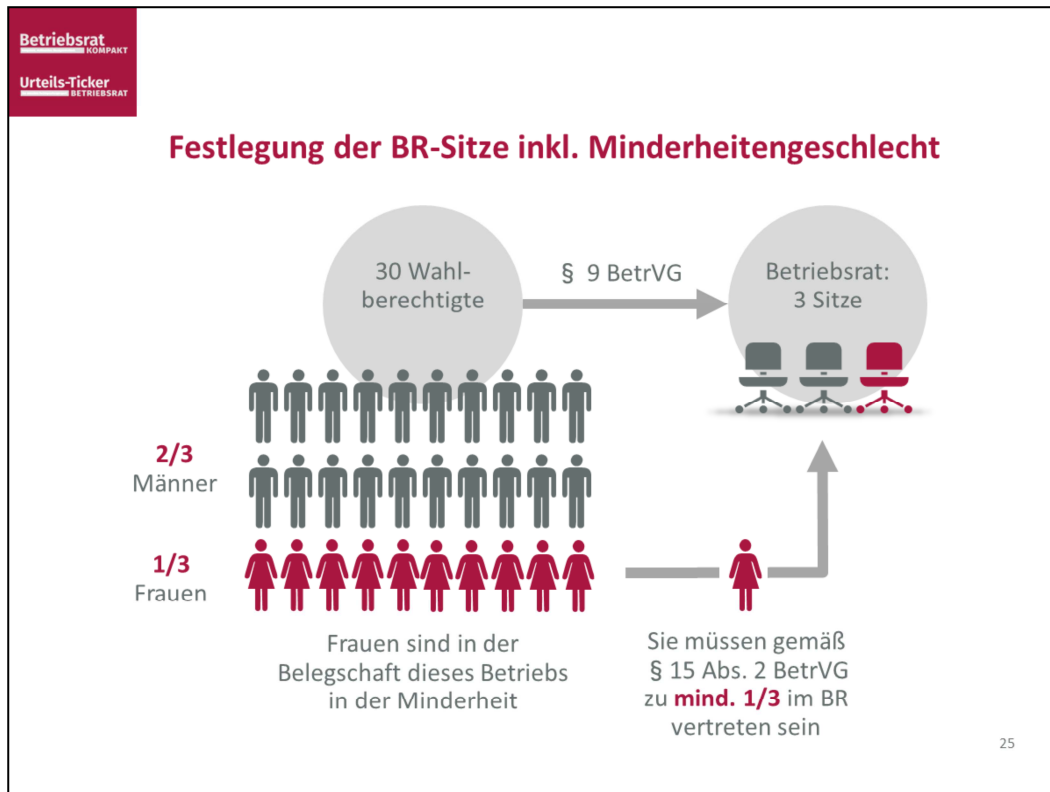
- Dazu muss sich der neu gewählte Wahlvorstand zunächst konstituieren: Wenn der Betriebsrat den Wahlvorstand bestellt, hat er gleichzeitig mit der Bestellung auch über die Person des Vorsitzenden des Wahlvorstands zu beschließen.
- Wenn der Betriebsrat die Bestellung zunächst versäumt hat, kann er diese noch in einer hierzu ordnungsgemäß einberufenen Sitzung nachholen.



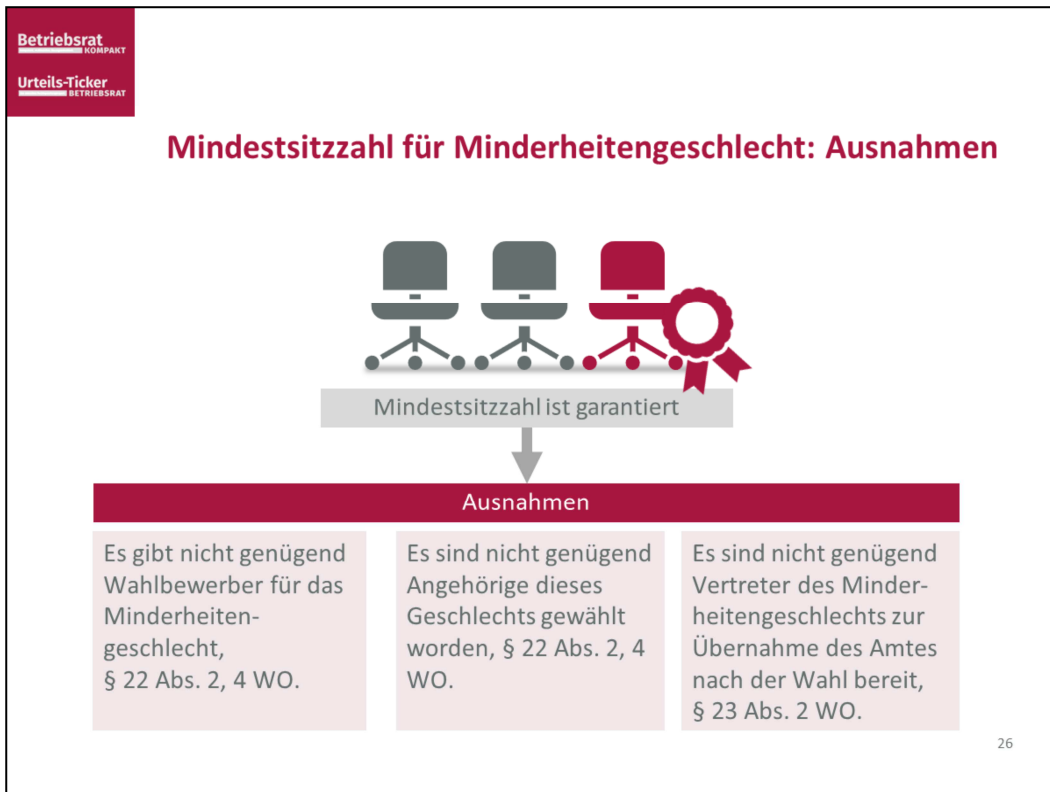
- Erste Aufgabe des Wahlvorstands
- AG muss die nötigen Informationen zur Erstellung der Wählerliste aushändigen.
- Prüfen Sie, ob die Liste so stimmt und welche Arbeitnehmer das aktive und passive Wahlrecht besitzen.
- Achten Sie besonders darauf, ob die als „leitend“ bezeichneten Angestellten tatsächlich als im Sinne von § 5 Abs. 3, 4 BetrVG leitend einzustufen und damit von der Wahl auszuschließen sind.
- Prüfen Sie, ob ein Betrieb nach den Vorgaben des BetrVG vorliegt. Nicht selten wird ein Betriebsrat gewählt, der mehrere unterschiedliche Betriebe im Sinne des BetrVG zusammenfasst, ohne dass eine gesetzliche Grundlage nach § 1 Abs. 3, § 3 BetrVG besteht.
- Falls die Rechtsgrundlage fehlt, droht die Anfechtung der Wahl.



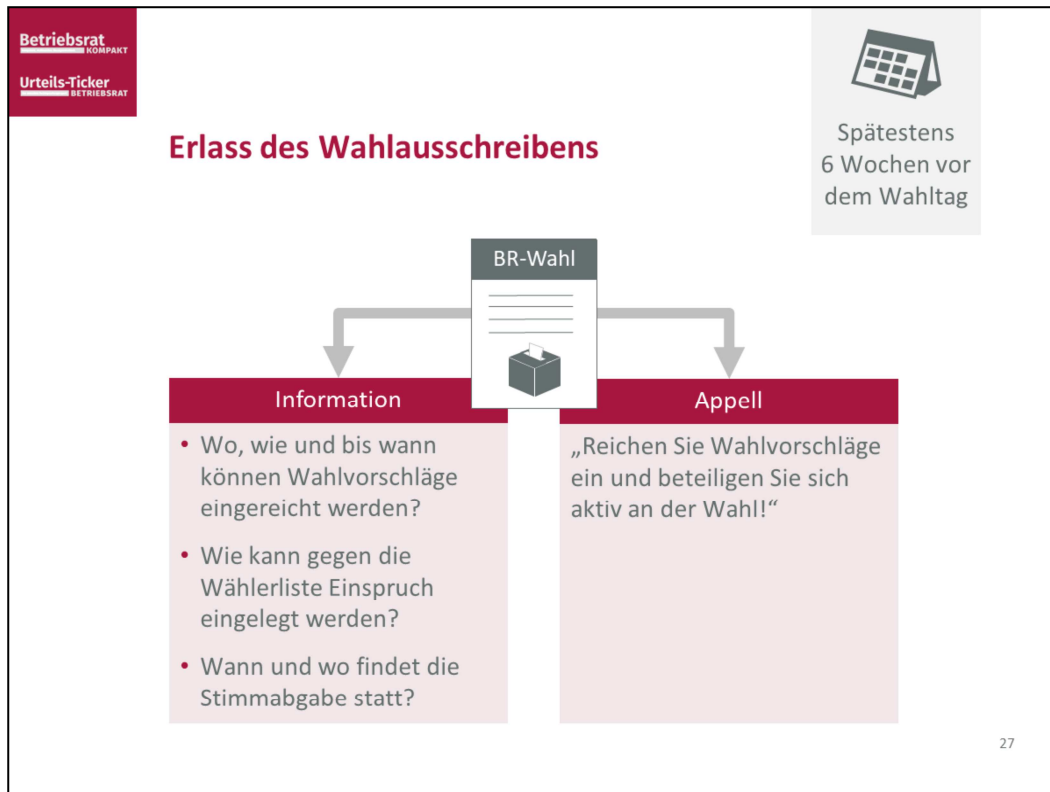
- Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde.
- Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.



- Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb ( § 9 BetrVG).
- Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Zur Ermittlung der Anzahl der Sitze, die auf das Minderheitengeschlecht mindestens entfallen, muss wie folgt vorgegangen werden:
- Maßgeblich ist in Anwendung von § 5 Abs. 1 WO die Zahl der Frauen und Männer, die am Tage des Wahlausschreibens tatsächlich im Betrieb beschäftigt sind. Es empfiehlt es sich, zunächst die nach Frauen und Männern getrennt aufzustellende Wählerliste zu überprüfen und sie ggf. zu aktualisieren. Hinzugezählt werden die Jugendlichen, dagegen nicht die leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.



- Dem Minderheitengeschlecht wird stets eine bestimmte Mindestzahl von Betriebsratssitzen garantiert. Eine Abweichung von der garantierten Mindestzahl ist nur in folgenden Ausnahmefällen möglich:
  - falls nicht genügend Wahlbewerber für das Minderheitengeschlecht aufgestellt worden sind ( § 22 Abs. 2, 4 WO);
  - falls nicht genügend Angehörige dieses Geschlechts gewählt worden sind ( § 22 Abs. 2, 4 WO);
  - wenn nicht genügend Vertreter des Minderheitengeschlechts zur Übernahme des Betriebsratsamtes nach ihrer Wahl bereit sind ( § 23 Abs. 2 WO).



- Stehen Wahltermin und damit auch die Fristen fest, müssen Sie das Wahlausschreiben mit dem in § 3 Wahlordnung (WO) niedergelegten Inhalt erlassen, u. a.
  - wo, wie und bis wann Vorschläge für Kandidaten eingereicht werden können (Wahlvorschläge),
  - wie sie gegen die Wählerliste Einspruch einlegen können und
  - wann und wo die Stimmabgabe erfolgen wird.
- Das Wahlausschreiben ist zugleich ein wichtiger Appell an die Beschäftigten, Vorschläge einzureichen und sich so schon im Vorfeld aktiv an der Wahl zu beteiligen.
- Das Wahlausschreiben muss spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag ( § 3 Abs. 1 Satz 1 WO) erlassen werden.

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Bekanntmachung des Wahlausschreibens



Aushang in jeder Betriebsstätte



Bekanntmachung im Intranet



Zusendung per E-Mail

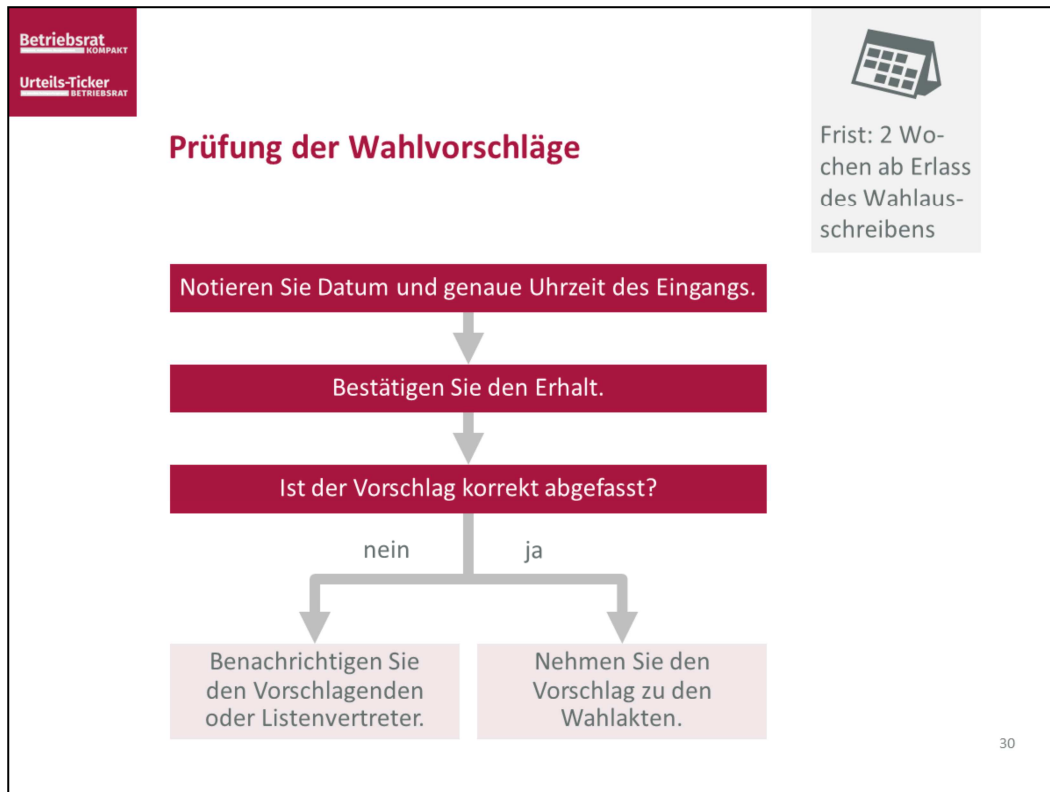
28

- Das Wahlausschreiben muss vom Tag seines Erlasses bis zum Tag vor der Stimmabgabe im Betrieb in Kopie öffentlich im Betrieb aushängen.
- Das soll an einem Ort geschehen, an dem alle Arbeitnehmer vorbeikommen. Das können z. B. der Eingangsbereich, das schwarze Brett oder die Kantine sein.
- Es kann ergänzend auch per Intranet und/oder E-Mail bekannt gegeben werden (§ 4 WO).
- Sollte der Betrieb wegen Corona geschlossen sein: Wahlausschreiben draußen vor Eingang witterungsgeschützt verpackt aushängen (Laminiert, Klarsichthülle etc.). Fotografieren zu Beweis Zwecken & regelmäßige Kontrollen, ob es noch hängt, und das dokumentieren.
- Besteht der Betrieb aus mehreren Betriebsstätten, ist das Wahlausschreiben in jeder Betriebsstätte mindestens einmal auszuhängen.
- Arbeitnehmern, die nicht im Betriebsgebäude tätig sind (etwa Außendienstmitarbeiter, Mitarbeiterinnen im Mutterschaftsurlaub etc.), ist das Wahlausschreiben per Post oder E-Mail zuzusenden.





- In dem Moment, in dem Sie als Wahlvorstand das Wahlausschreiben beschlossen haben, ist die Wahl eingeleitet (allgemeines Wahlverfahren: § 3 Abs. 1 Satz 2 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: § 31 Abs. 1 Satz 2, § 36 Abs. 2 Satz 2 WO). Dieser wichtige Moment markiert also den Beginn der Betriebsratswahlen.
- Am selben Tag, an dem Sie das Wahlausschreiben bekanntmachen, müssen Sie auch eine Kopie der Wählerliste sowie einen Ausdruck der Wahlordnung an demjenigen Ort für alle Arbeitnehmer zugänglich aushängen, den Sie im Wahlausschreiben benannt haben (allgemeines Wahlverfahren: § 2 Abs. 4 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: § 30 Abs. 1 Satz 6, § 36 Abs. 1 Satz 3 WO).



- Nach dem Erlass des Wahlausschreibens können die Wahlvorschläge eingereicht werden. Frist: zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens (Corona & Homeoffice ändern nichts an den Fristen, diese müssen eingehalten werden)
- Als erstes notieren Sie auf dem eingereichten Vorschlag das Datum und die genaue Uhrzeit des Eingangs, bestätigen den Erhalt und nehmen den Vorschlag dann ordentlich zu Ihren Wahlakten.
- Machen Sie sich darauf gefasst, dass etliche der eingereichten Vorschläge nicht korrekt abgefasst sind. Doch bis zum Fristablauf können die Einreichenden noch nach- und verbessern. Im schlimmsten Fall ist auch das Einreichen eines neuen Vorschlags möglich. Deshalb sollten Sie als Wahlvorstand die eingereichten Vorschläge möglichst sofort („unverzüglich“) prüfen.

**Betriebsrat**  
KOMPAKT  
**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Einreichen der Wahlvorschläge

Die Vorschlagsliste selbst darf kopiert werden, die Unterschriften müssen aber alle im Original vorliegen.

Wahlvorschlag

Kandidat: M. Mustermann  
 Liste: Die Aktiven  
 Wir unterstützen den Vorschlag:

---



---



---

✓

Wahlvorschlag

Kandidat: M. Mustermann  
 Liste: Die Aktiven  
 Wir unterstützen den Vorschlag:

---



---



---

✓

31

- Homeoffice & Betriebsschließung: Einreichen der Wahlvorschläge auf digitalem Weg aller Wahrscheinlichkeit nach nicht zulässig, Originaldokument mit Original-Stützunterschriften ist nötig
- Aber: Wahlvorschlag muss nicht auf einheitlicher Urkunde sein: Es ist erlaubt, die Vorschlagsliste zu kopieren und mehrfach in Umlauf zu bringen, auf mehreren Kopien können dann die nötigen Unterschriften gesammelt werden (LAG Hessen, Beschluss vom 25.4.2018, Az.: 16 TaBVGa 83/18 und LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 9.1.2017, Az.: 3 TaBVGa 3/16).
- Abstimmung über Kandidatenreihenfolge geht elektronisch/virtuell

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

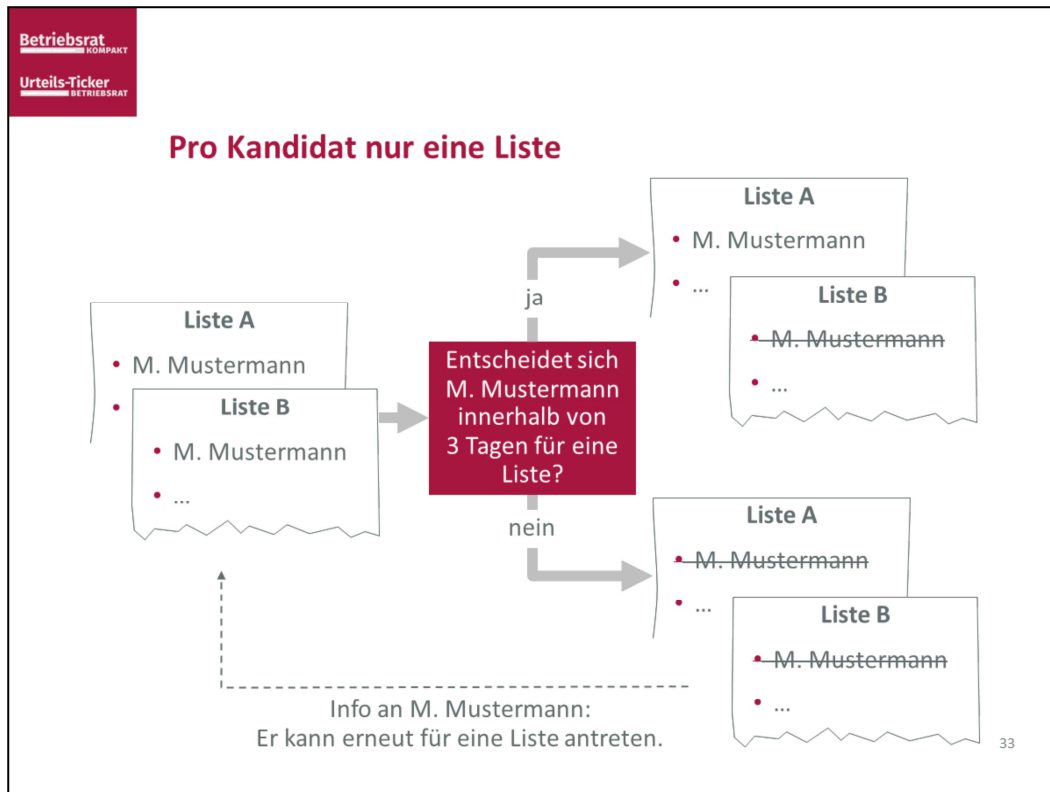
**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

### Inhalt der Wahlvorschläge

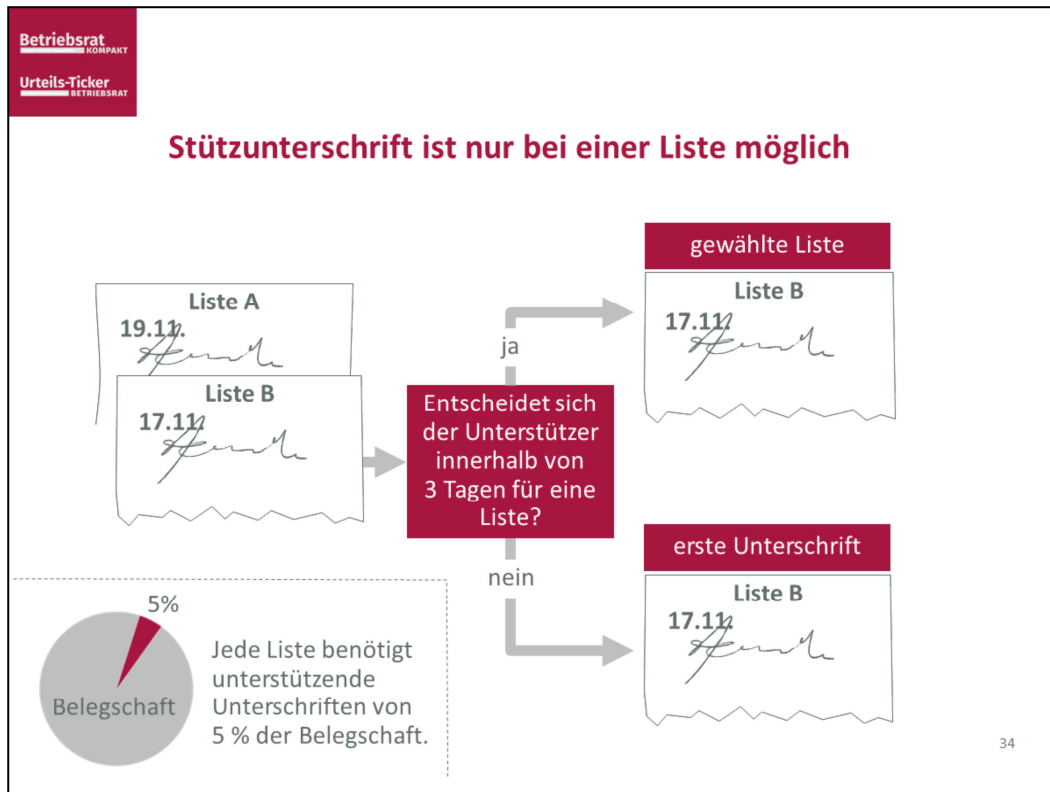
- vorgeschlagene Person
- Zustimmung der vorgeschlagenen Person
- Bewerberreihenfolge (nicht bei Personenwahl)
- genügend Unterstützungsunterschriften
- Listenvertreter (bei Listenwahl) bzw. Sprecher des Vorschlags (bei Personenwahl)
- Name der Liste (nicht bei der Personenwahl)

32

- Vor- und Nachname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung der Bewerber
- schriftliche Zustimmung der Bewerber zu ihrer Kandidatur;
- ein Bewerber kann seine Zustimmung danach nicht mehr widerrufen
- die Reihenfolge, in der die Bewerber in der Liste die Wahl antreten (nicht bei der Personenwahl)
- genügend Unterstützungsunterschriften (Einzelheiten siehe unten)
- den Listenvertreter (bei Listenwahl) bzw. den Sprecher des Vorschlags (bei Personenwahl): Fehlt seine Angabe, so gilt automatisch der erste Unterstützer als Listenvertreter bzw. Sprecher ( § 6 Abs. 4 WO).
- den Namen der Liste, das sog. Kennwort (nicht bei der Personenwahl) (§§ 7 Abs. 2 Satz 1, 33 Abs. 3, 36 Abs. 5 Satz 2 WO): z. B. „Freie Wähler“



- Wenn ein Kandidat auf mehreren Listen genannt wird, muss der Wahlvorstand den Kandidaten verpflichten, sich innerhalb von drei Arbeitstagen zu entscheiden, für welche Liste er kandidieren möchte.
- Von den übrigen Listen wird er dann gestrichen. Falls sich der Bewerber nicht innerhalb der Frist äußert, muss ihn der Wahlvorstand von allen Listen streichen.
- Es bleibt demjenigen aber unbenommen, im Anschluss nun erneut für eine Liste anzutreten. Darauf ist er hinzuweisen.



- Ein Arbeitnehmer darf nur eine Liste mit seiner Unterschrift unterstützen. Ist diese auf mehreren zu finden, müssen Sie den Betreffenden auffordern, sich für eine Liste zu entscheiden – und zwar innerhalb von drei Tagen.
- Ansonsten zählt seine erste Stützunterschrift. Von allen anderen Listen werden die Unterschriften dann gestrichen.
- Falls danach einer der Vorschläge nicht mehr genügend Unterstützer hat, ist der Listenvertreter aufzufordern, innerhalb von drei Arbeitstagen Ersatzunterschriften einzureichen.
- Tut er das nicht, ist der Vorschlag ungültig ( § 8 Abs. 2 Nr. 3 WO).
- Insg. mind. so viele Stützunterschriften, dass es 5 % der Belegschaft entspricht.



- Wahl soll für kleinere Betriebe vereinfacht werden:
  - Bis 20 Beschäftigte sind Stützunterschriften nicht mehr notwendig.
  - In Betrieben mit mehr als 20 und bis zu 100 Wahlberechtigten sind nur noch pauschal mind. zwei Stützunterschriften nötig.
  - In Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten ist für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform mehr erforderlich. Unterstützung per Handzeichen reicht.



- Ist ein Wahlvorschlags ungültig ( § 8 WO), muss der Wahlvorstand diesen umgehend durch Beschluss zurückweisen.
- In diesem Fall oder wenn ein Vorschlag einen anderen der Fehler aufweist, müssen Sie den Vorschlagenden bzw. Listenvertreter umgehend schriftlich darauf hinweisen und ihm die Fehler nennen ( § 7 Abs. 2 Satz 2 WO).



|                                                                                                     |                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Betriebsrat</b><br><small>KOMPAKT</small><br><b>Urteils-Ticker</b><br><small>BETRIEBSRAT</small> |                                                                                                                                                                 |
| <h2>Prüfung der Wahlvorschläge, §§ 6 – 8 WO (1)</h2>                                                |                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                     | Falls nein:                                                                                                                                                     |
| Ist der Vorschlag rechtzeitig eingereicht worden?                                                   | Der Vorschlag ist ungültig und zurückzuweisen (§ 8 Abs. 1 WO).                                                                                                  |
| Haben alle Unterstützer erst unterzeichnet, nachdem alle Bewerber der Liste feststanden?            |                                                                                                                                                                 |
| Stehen die Bewerber in einer klaren Reihenfolge? (nur bei Listenwahl)                               |                                                                                                                                                                 |
| Sind alle Bewerber wählbar?                                                                         | Die Nichtwahlberechtigten sind zu streichen. Bleiben nicht genügend Unterstützer übrig, so ist der Vorschlag ungültig und zurückzuweisen (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 WO). |
| Sind alle Unterstützer wahlberechtigt?                                                              |                                                                                                                                                                 |

37

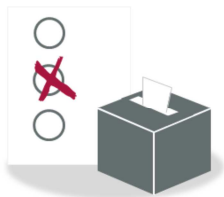
|                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Betriebsrat</b><br><small>KOMPAKT</small><br><b>Urteils-Ticker</b><br><small>BETRIEBSRAT</small> |                                                                                                                                                                                               |
| <h2>Prüfung der Wahlvorschläge, §§ 6 – 8 WO (2)</h2>                                                |                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                     | <b>Falls nein:</b>                                                                                                                                                                            |
| Hat der Vorschlag genügend Unterstützer?                                                            | Der Vorschlag ist ungültig und zurückzuweisen (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 WO).                                                                                                                          |
| Erscheint jeder Bewerber nur auf einer Liste? (nur bei Listenwahl)                                  | Der mehrfach Erscheinende ist aufzufordern, sich innerhalb von 3 Arbeitstagen für eine Liste zu entscheiden.                                                                                  |
| Hat jeder Unterstützer nur für einen Wahlvorschlag unterzeichnet?                                   |                                                                                                                                                                                               |
| Sind die Angaben zu den Bewerbern vollständig?                                                      | Der Vorschlagende ist aufzufordern, die fehlenden Angaben innerhalb von 3 Arbeitstagen nachzureichen. Kommt er dem nicht nach, ist der Vorschlag als ungültig zurückzuweisen (§ 8 Abs. 2 WO). |
| Haben alle Bewerber zugestimmt?                                                                     |                                                                                                                                                                                               |

38

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Ausblick auf Teil 2

|                           |                                            |                                                                                    |
|---------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Wahlkampf<br>(und Corona) | Briefwahl /<br>schriftliche<br>Stimmabgabe | Ablauf des<br>Wahltages                                                            |
| Auszählung der<br>Stimmen | Konstituierung<br>des neuen BR             |  |

39

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

**Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:**



[fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

**Betriebsrat**  
KOMPAKT

**Urteils-Ticker**  
BETRIEBSRAT

## Das nächste Online-Seminar:

### Das Verfahren bei der BR-Wahl – Teil 2



13. Oktober 2021

11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!





Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: [www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de) und [www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)

**Haben Sie noch Fragen?**

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



**Kontakt**

|                                                                |                    |                                                    |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------|
| Produkt- und Marketingmanagerin                                | Chefredaktion      | Visuelle Aufbereitung der Inhalte                  |
| <b>Petra Rubner</b>                                            | <b>Silke Rohde</b> | <b>Nicola Pridik</b>                               |
| <a href="mailto:Petra.Rubner@weka.de">Petra.Rubner@weka.de</a> |                    | <a href="http://www.npridik.de">www.npridik.de</a> |