



Herzlich willkommen! 09.07.2025

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

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

Referentin: Silke Rohde

### Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt.**



2. **Fragen** können während des gesamten Seminares **schriftlich im Chat** gestellt werden.



3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.



4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuloaden.**

2

## Wahlgrundsätze



unmittelbare  
Wahl

geheime  
Wahl

Gleichstellung  
von Arbeitern  
und Angestellten

Schutz des  
Minderheiten-  
geschlechts  
im Betrieb

Beschleunigung  
des Wahl-  
verfahrens in  
Kleinbetrieben

3

## Wahlgrundsätze

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

## Gesetzlicher Wahlschutz



Schutz vor Schikanen

Schutz vor einer Beschränkung des  
aktiven und passiven Wahlrechts

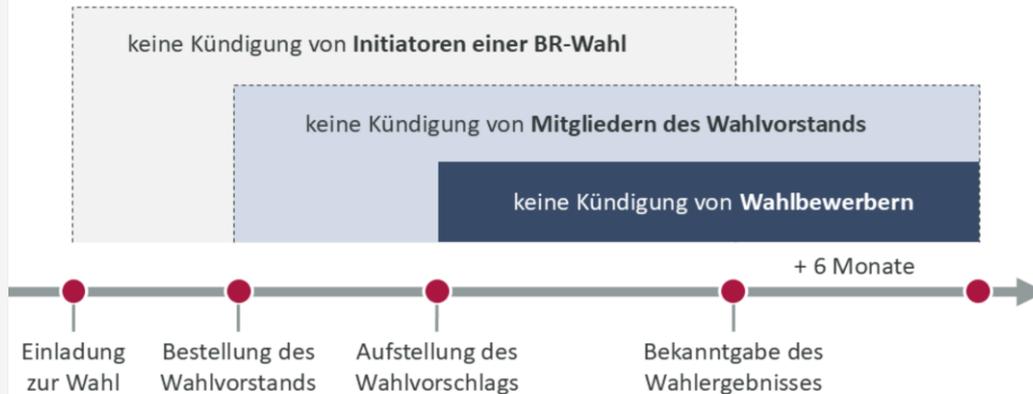
umfassender  
Sonderkündigungsschutz

4

## Gesetzlicher Wahlschutz

- 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).

## Sonderkündigungsschutz, § 15 Abs. 3, 3a KSchG



### Sonderkündigungsschutz

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.

### Behinderung der Wahl



6

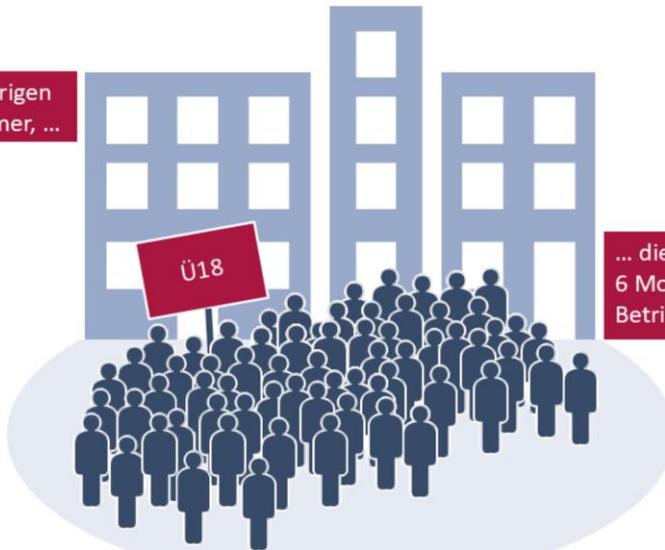
### Beispiele: Behinderung der Wahl

- 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!

## Wer darf gewählt werden?

Alle volljährigen  
Arbeitnehmer, ...



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

7

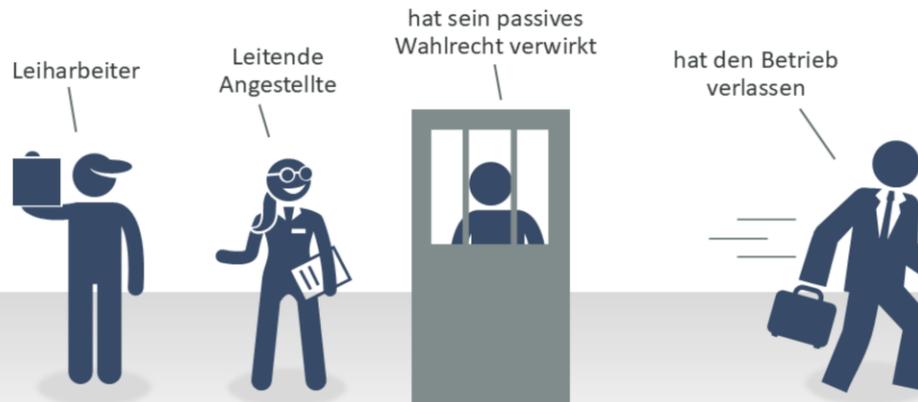
## Passives Wahlrecht

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 abgeleistet 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.

## Wer darf **nicht** gewählt werden?



8

### Wer kein passives Wahlrecht hat

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 Amtes 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.

## Wer darf wählen?



9

## Aktives Wahlrecht

Nach § 7 BetrVG dürfen alle AN des Betriebs wählen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Das sind u. a.:

- Teilzeitkräfte
- Kollegen in Elternzeit bzw. Mutterschutz
- Azubis (wenn sie mindestens 16 Jahre alt sind)
- Beschäftigte im Home-Office
- Leiharbeiter (wenn länger als drei Monate im Betrieb beschäftigt)
- 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.

Wer darf wählen?



Wer darf wählen?

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



11

## Vereinfachtes Wahlverfahren für kleinere Betriebe



12

## Vereinfachtes Wahlverfahren für kleinere Betriebe

Das in § 14a BetrVG geregelte vereinfachte Wahlverfahren kommt 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.

## Vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit 101-200 Beschäftigten

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



13

## Vereinfachtes Wahlverfahren in größeren Betrieben

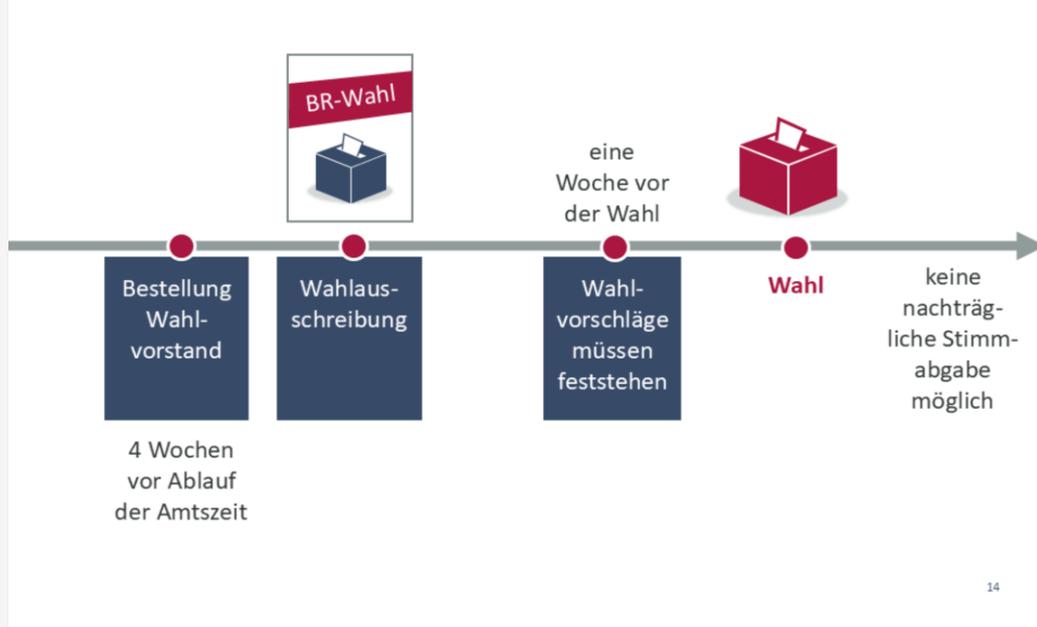
Wenn Ihr Betrieb zwischen 101 und 200 Beschäftigten hat, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

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.

### Vereinfachtes Wahlverfahren: Ablauf



### Ablauf des vereinfachten Wahlverfahrens

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).

## Vereinfachtes Wahlverfahren: Schritt für Schritt

### 1. Bestellung des Wahlvorstands

Spätestens  
4 Wochen vor  
Ablauf der  
Amtszeit



15

### 1. Bestellung des Wahlvorstands

- Sitzungseinberufung des BR mit Tagesordnungspunkt „Bestellung des Wahlvorstands“
- Termin rechtzeitig vor Fristablauf (= spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats, im Idealfall ca. sechs bis acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit) (§ 17a Nr. 1 BetrVG, § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

### Vereinfachtes Wahlverfahren: Schritt für Schritt

#### 2. Erstellung der Wählerliste



#### 3. Erlass des Wahlausschreibens



16

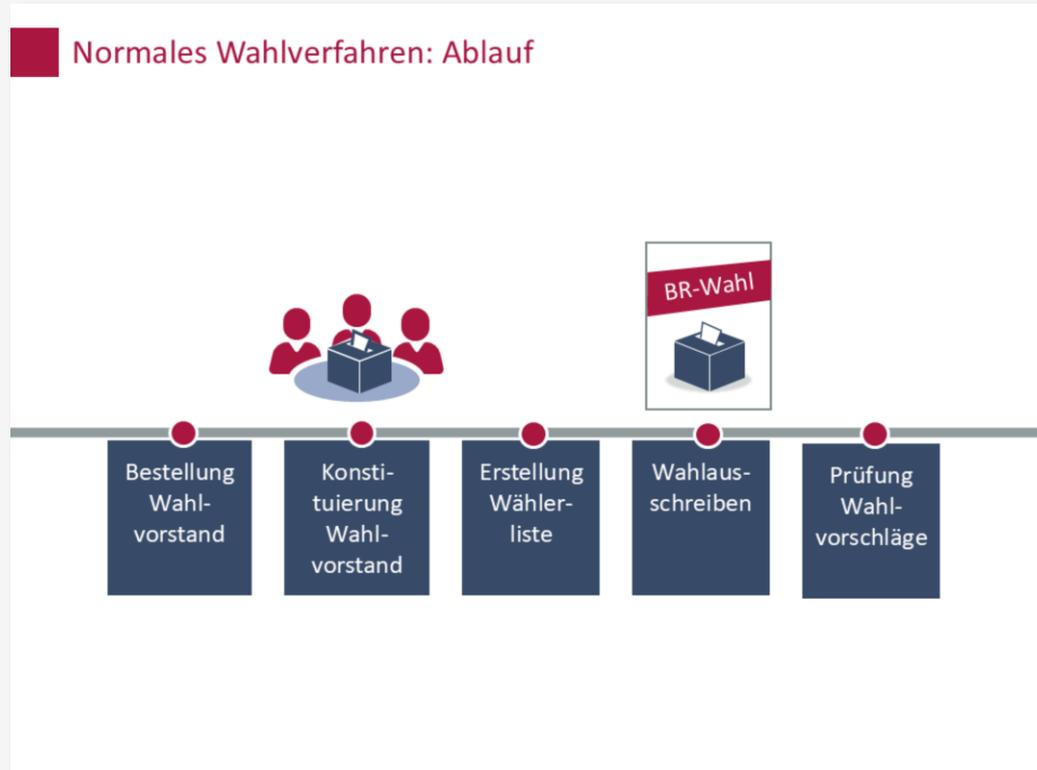
### 2. Erstellung der Wählerliste

- Aufstellung der Wählerliste: Infopflicht des Arbeitgebers
- Pflicht zur ordnungsgemäßen Auslegung der Wählerliste an geeigneter Stelle im Betrieb
- Innerhalb von drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens, d.h. innerhalb von drei Tagen seit der ersten Wahlversammlung, Möglichkeit für schriftliche Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste.
- Entscheidung über Einsprüche (innerhalb einer weiteren kurzfristig anberaumten Wahlvorstandssitzung) und Dokumentation
- Unterrichtung der Widersprechenden unverzüglich und schriftlich über Einspruchsentscheidung

### 3. Erlass des Wahlausschreibens

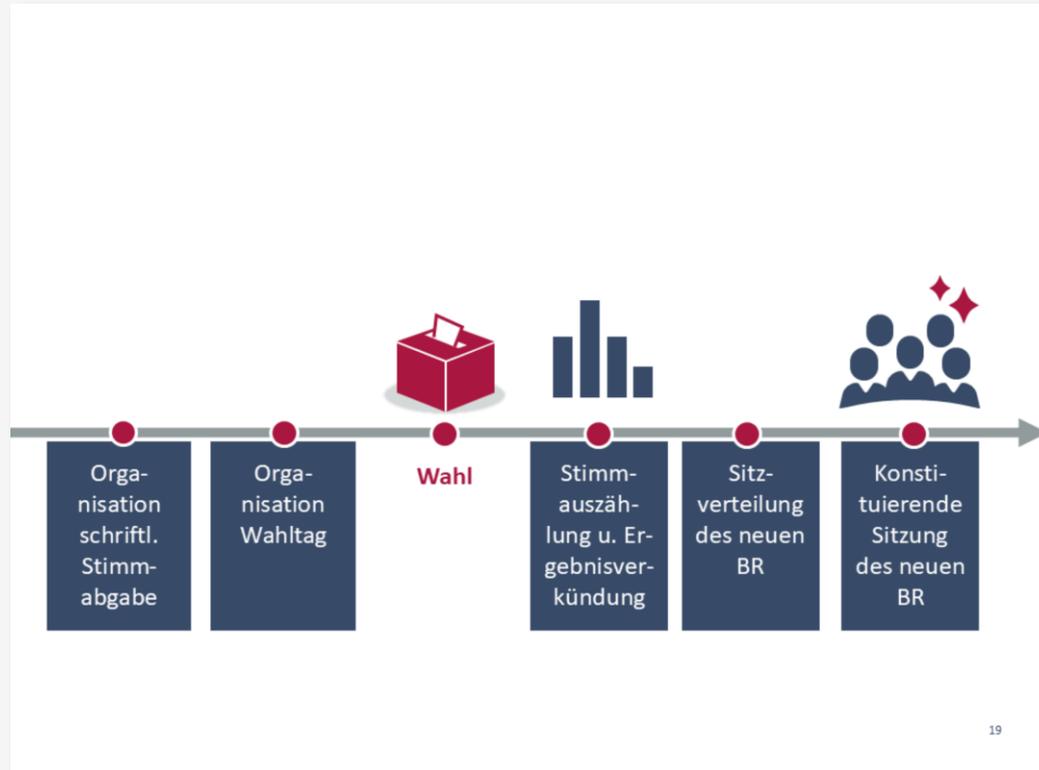
Nach der Bekanntgabe der Wählerliste muss auch im vereinfachten einstufigen Verfahren ein Wahlausschreiben erlassen werden, da dies zu den wesentlichen Wahlvorschriften zählt. Der notwendige Inhalt des Wahlausschreibens im Verfahren nach § 14a Abs. 3 BetrVG entspricht grundsätzlich dem notwendigen Inhalt des Wahlausschreibens im klassischen Verfahren nach § 14a Abs. 1 BetrVG.





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

[www.betriebsrat-kompakt.de](http://www.betriebsrat-kompakt.de)  
[www.urteilsticker-betriebsrat.de](http://www.urteilsticker-betriebsrat.de)



### Listen- oder Personenwahl?

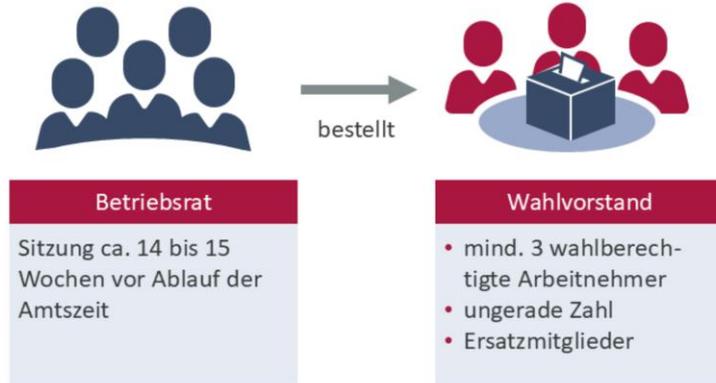
	 Vorschlagslisten	 Mitglieder BR
Personenwahl (Mehrheitswahl)	eine	höchstens 3
Listenwahl (Verhältnisswahl)	mind. 2	mind. 4

20

### Listen- oder Personenwahl?

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

## Bestellung des Wahlvorstands



21

## Bestellung des Wahlvorstands

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.

## Virtuelle Sitzungen möglich, aber Präsenz hat Vorrang



22

### Bestellung des Wahlvorstands in virtueller Sitzung?

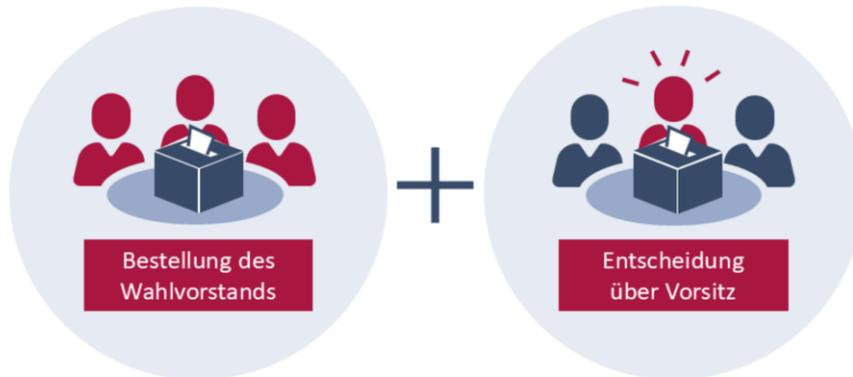
Sie können den Wahlvorstand auch in einer virtuellen Sitzung bestellen (§§ 30 ff. BetrVG)

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

### Konstituierung des Wahlvorstands



23

### Konstituierung des Wahlvorstands

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.

## Aufgaben des Wahlvorstands



24

## Aufgaben des Wahlvorstands

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

### Aufgaben des Wahlvorstands (1)

#### Vorbereitung der Wahl

- Wahl unverzüglich nach Bestellung einleiten (§ 18 Abs. 1 BetrVG)
- Geschäftsordnung aufstellen (optional, § 1 Abs. 2 WO)
- Sitzungstermine planen (ggf. Präsenz, Video- oder Telefonkonferenz beschließen, § 1 Abs. 4, 5 WO)
- Wählerliste erstellen (§ 2 WO)
- Wahlausschreiben erlassen und bekannt machen (§ 3 WO)

#### Prüfung und Umgang mit Wahlvorschlägen

- fristgerechten Eingang von Wahlvorschlägen überwachen (§ 6 WO)
- Wahlvorschläge formell prüfen (Unterstützungsunterschriften, Fristen etc., § 8 WO)
- mangelhafte Vorschläge beanstanden (§ 8 Abs. 2 WO)
- Vorschlagslisten bekannt machen (§ 10 WO)

#### Organisation der Stimmabgabe

- Ort, Zeit und Ablauf der Wahl festlegen (§§ 11–13 WO)
- Briefwahl bei Abwesenheit organisieren (§§ 24 ff. WO)
- Wahlhelfer benennen und einweisen (§ 1 Abs. 2 Satz 2 WO)
- Wahlunterlagen vorbereiten (Stimmzettel, Urnen etc.)

25

### Aufgaben des Wahlvorstands (2)

#### Nach der Wahl

- Stimmenauszählung durchführen (§ 17 WO)
- Wahlergebnis feststellen und dokumentieren (§ 18 WO)
- Wahl Niederschrift anfertigen (§ 19 WO)
- gewählte Personen benachrichtigen und Ergebnis bekannt geben (§ 20 WO)
- Wahlunterlagen sicher verwahren (§ 19 Abs. 2 WO)

#### Weitere Aufgaben / rechtliche Pflichten

- Beschlüsse mit einfacher Mehrheit fassen (§ 1 Abs. 2 WO)
- Sitzungsprotokolle führen und unterzeichnen (§ 1 Abs. 3 WO)
- Fristen, Einspruchsrechte und Anfechtungsmöglichkeiten im Blick behalten
- Bei Pflichtverletzungen: ggf. gerichtliche Ersetzung des Wahlvorstands möglich (§ 18 Abs. 1 BetrVG)

26

## Erstellung der Wählerliste



Arbeitgeber muss  
AN-Listen aushändigen

### Wahlvorstand prüft Liste

Welche AN  
besitzen das  
aktive und  
passive  
Wahlrecht?

Sind die als „lei-  
tend“ bezeich-  
neten Angestell-  
ten tatsächlich  
leitend im Sinne  
des BetrVG?

Liegt (wirklich  
nur) ein Betrieb  
im Sinne des  
BetrVG vor?

Wenn mehrere Be-  
triebe vorliegen:  
Besteht eine gesetz-  
liche Grundlage für  
BR nach § 1 Abs. 2,  
§ 3 BetrVG?

27

## Erstellung der Wählerliste

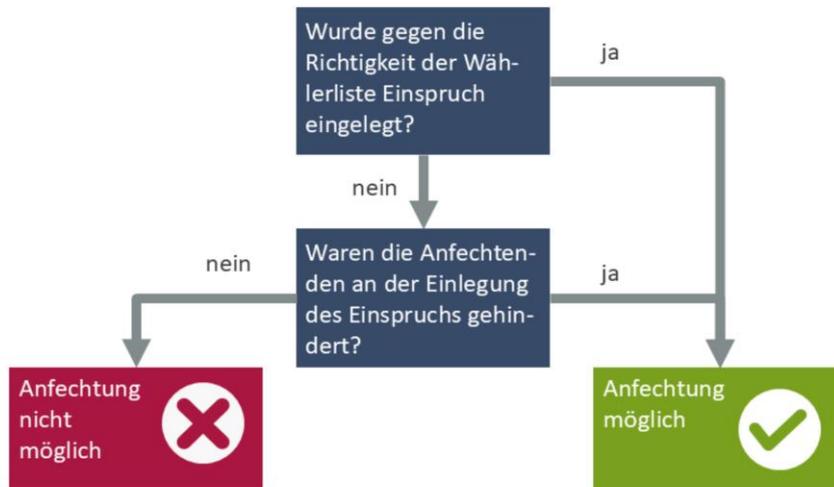
- Erste Aufgabe des Wahlvorstands
- AG muss die nötigen Informationen zur Erstellung der Wählerliste aushändigen.
- Prüfen Sie, ob die Liste so stimmt und welche Arbeitnehmer das aktive und passive Wahlrecht besitzen.
- Achten Sie besonders darauf, ob die als „leitend“ bezeichneten Angestellten tatsächlich 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.

### Checkliste: Erstellen der Wählerliste

- Stellen Sie sicher, dass Sie auf alle aktuellen Personendaten im Betrieb zugreifen können.
- Ermitteln Sie alle wahlberechtigten Arbeitnehmer (§ 7 BetrVG).
- Prüfen Sie die Wahlberechtigung nach diesen Kriterien: Alter, Betriebszugehörigkeit, Status (z. B. Leiharbeiter).
- Berücksichtigen Sie Teilzeitkräfte, Aushilfen, befristet Beschäftigte und externe Arbeitnehmer, sofern sie wahlberechtigt sind. Vergessen Sie auch Arbeitnehmer in Elternzeit, Mutterschutz, Pflegezeit etc. nicht.
- Nehmen Sie Leiharbeiter auf, wenn sie länger als drei Monate im Einsatz sind (§ 7 Satz 2 BetrVG).
- Nehmen Sie die Beschäftigten in die Wählerliste mit vollständigem Namen, Geburtsdatum und ggf. Abteilung auf.
- Führen Sie getrennte Listen für Arbeitnehmergruppen (Arbeiter, Angestellte, ggf. leitende Angestellte bei Mitbestimmung).
- Beschließen Sie die Wählerliste in einer Sitzung des Wahlvorstands.
- Machen Sie die Wählerliste im Betrieb bekannt (§ 2 Abs. 4 WO).
- Weisen Sie ausdrücklich auf die Einspruchsfrist (zwei Wochen nach Bekanntgabe) hin (§ 4 Abs. 1 WO).
- Bearbeiten Sie Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4 WO).
- Aktualisieren und korrigieren Sie die Wählerliste regelmäßig (z. B. bei Ein- oder Austritten).
- Schließen Sie die endgültige Fassung rechtzeitig vor der Wahl ab und geben Sie diese erneut bekannt.

28

### Anfechtung der Wahl durch die Wahlberechtigten wegen unrichtiger Wählerliste?



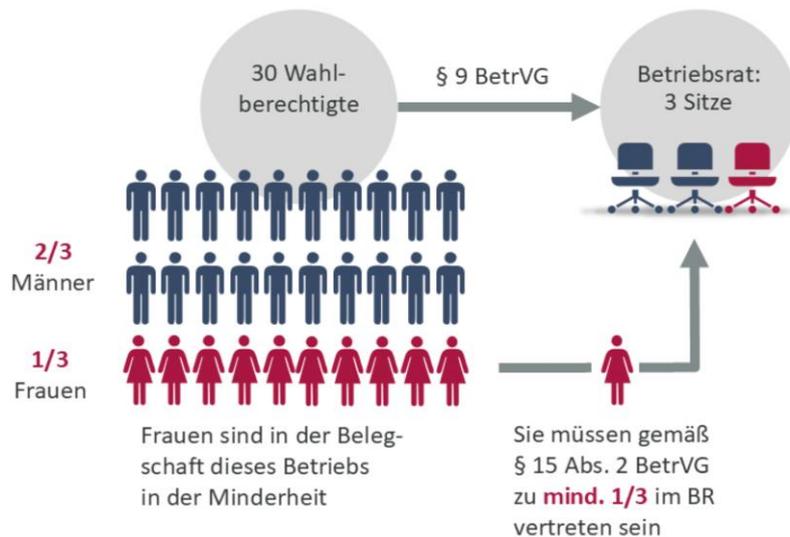
29

### Anfechtung der Wahl wegen unrichtiger Wählerliste?

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.

## Festlegung der BR-Sitze inkl. Minderheitengeschlecht



30

## Festlegung der BR-Sitze inkl. Minderheitengeschlecht

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.

## Mindestsitzzahl für Minderheitengeschlecht: Ausnahmen



### Ausnahmen

Es gibt nicht genügend Wahlbewerber für das Minderheitengeschlecht, § 22 Abs. 2, 4 WO.

Es sind nicht genügend Angehörige dieses Geschlechts gewählt worden, § 22 Abs. 2, 4 WO.

Es sind nicht genügend Vertreter des Minderheitengeschlechts zur Übernahme des Amtes nach der Wahl bereit, § 23 Abs. 2 WO.

31

## Mindestsitzzahl für Minderheitengeschlecht: Ausnahmen

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).



### Erlass des Wahlausschreibens

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.

### Bekanntmachung des Wahlausschreibens



Aushang in jeder  
Betriebsstätte



Bekanntmachung  
im Intranet



Zusendung  
per E-Mail

33

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).

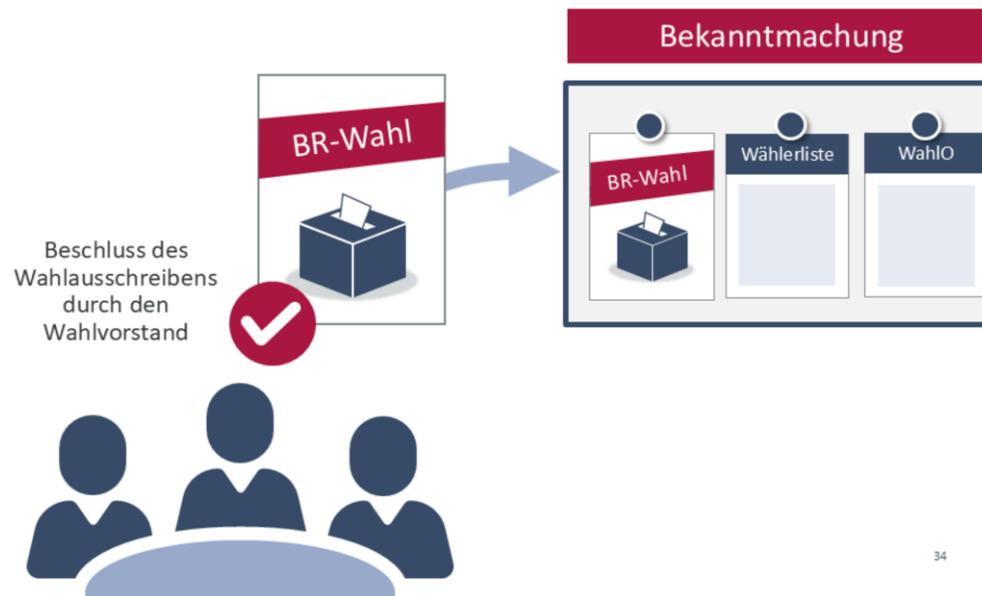
Es kann ergänzend auch per Intranet und/oder E-Mail bekannt gegeben werden (§ 4 WO). Wegen Homeoffice in jedem Fall nutzen!!

Sollte der Betrieb 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.

### Beginn der BR-Wahlen



### Beginn der BR-Wahlen

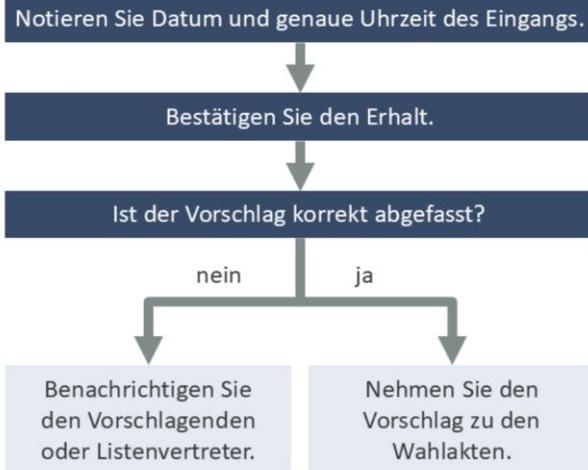
In dem Moment, in dem Sie als Wahlvorstand das Wahlausschreiben beschlossen haben, ist die Wahl eingeleitet (allgemeines Wahlverfahren: § 3 Abs. 1 Satz 2 WO, vereinfachtes Wahlverfahren: § 31 Abs. 1 Satz 2, § 36 Abs. 2 Satz 2 WO). Dieser wichtige Moment markiert also den Beginn der Betriebsratswahlen.

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).

## Prüfung der Wahlvorschläge



Frist: 2 Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens



35

## Prüfung der Wahlvorschläge

Nach dem Erlass des Wahlausschreibens können die Wahlvorschläge eingereicht werden. Frist: zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens

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.

### Checkliste: Annahme und Prüfung von Vorschlagslisten im normalen Wahlverfahren

- **Rechtzeitiger Eingang:** Eingang vor Ablauf der Einreichungsfrist gemäß Wahlausschreiben
- **Bezeichnung der Vorschlagsliste:** eindeutiger Name der Liste, bei Einzelkandidatur ggf. Nachname als Listenname
- **Anzahl Bewerber:** mindestens eine wählbare Person, Höchstzahl nach Größe des BR
- **schriftliche Zustimmungserklärungen aller Kandidaten:** jeder Bewerber muss schriftlich zustimmen
- **Reihenfolge der Bewerber klar erkennbar:** wichtig für die Sitzvergabe bei Verhältniswahl
- **ausreichende Zahl gültiger Stützunterschriften:** Jeder Wahlvorschlag muss (nach § 14 Abs. 4 BetrVG) folgende Anzahl an Stützunterschriften aufweisen:
  - in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern keine Stützunterschriften
  - in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern mindestens zwei Stützunterschriften
  - in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern mindestens 1/20 (also 5 %) der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs
  - in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer
- **Unterschriften gültig?** Jeder Unterstützer ist wahlberechtigt und hat nur eine Liste unterstützt
- **keine unzulässige Beeinflussung ersichtlich:** z. B. sind Listen im Namen des Arbeitgebers oder Wahlvorstands unzulässig
- **Datenschutz beachtet:** keine Veröffentlichung unnötiger Daten
- **Dokumentation erfolgt:** Eingang, Prüfung, evtl. Mängelrüge mit Datum festhalten

36

## Einreichen der Wahlvorschläge

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

The image shows two identical forms titled 'Wahlvorschlag'. Each form contains the following text: 'Kandidat: M. Mustermann', 'Liste: Die Aktiven', and 'Wir unterstützen den Vorschlag:'. Below this text are three horizontal lines for signatures. The left form has three handwritten signatures and a blue checkmark in a circle at the bottom right. The right form is a copy, held by a paperclip, and has the same text but no signatures, also marked with a blue checkmark in a circle at the bottom right.

37

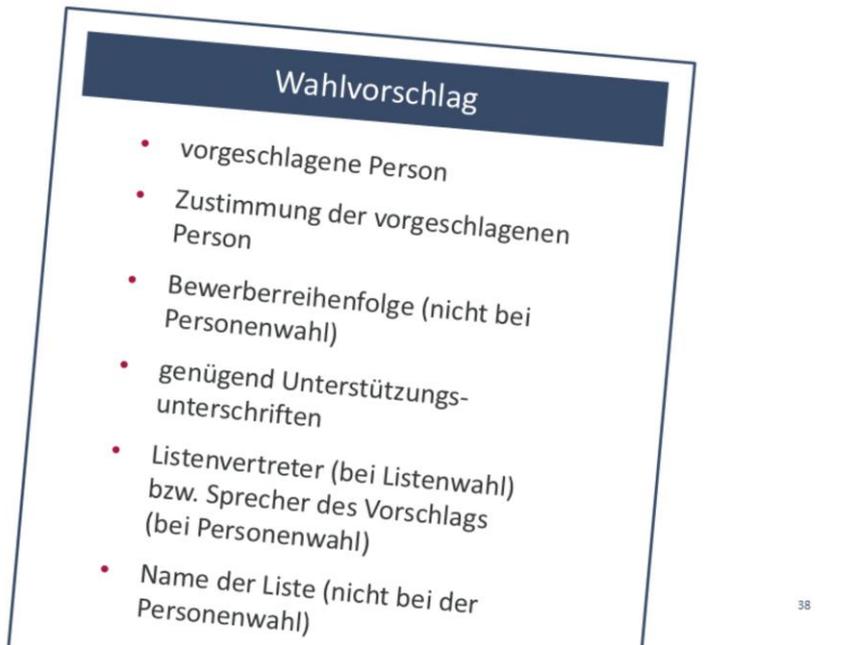
## Einreichen von Wahlvorschlägen

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.

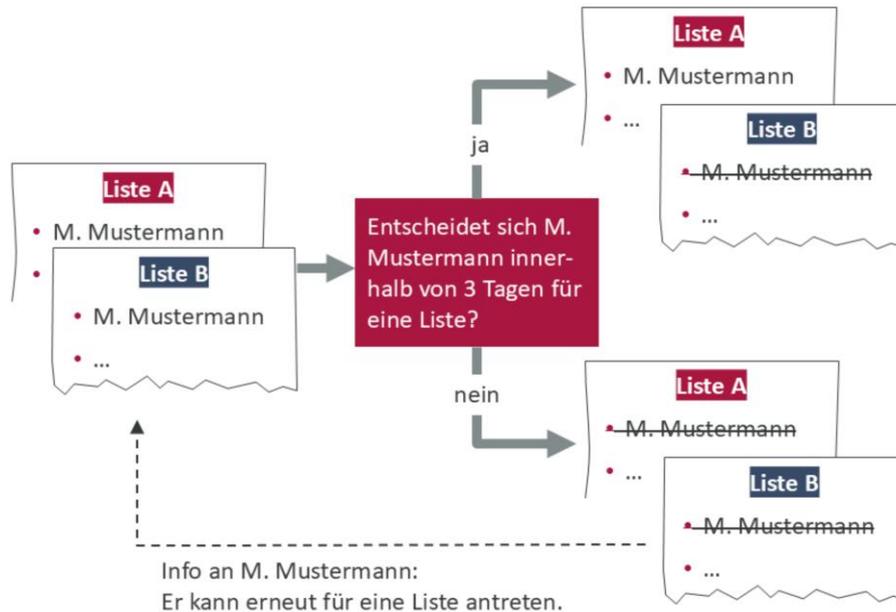
### Inhalt der Wahlvorschläge



### Inhalt der Wahlvorschläge

- 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“

### Pro Kandidat nur eine Liste



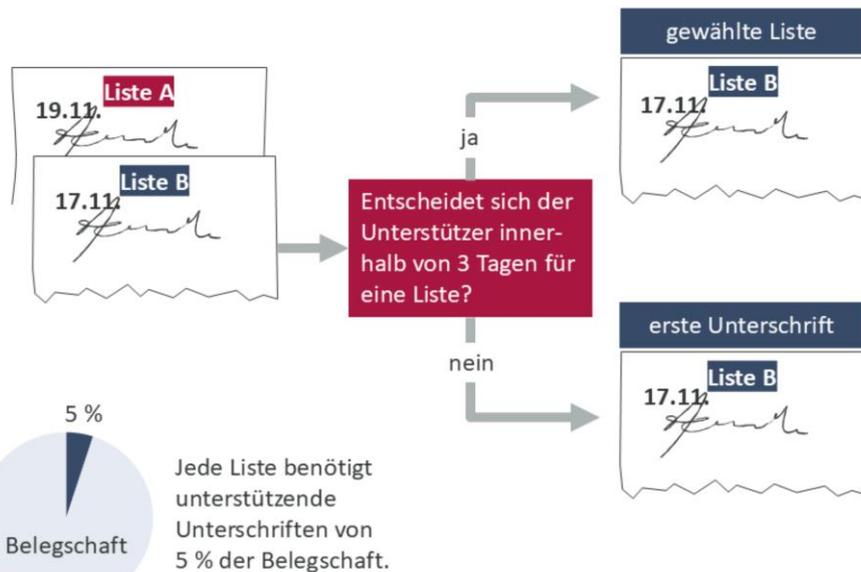
### Pro Kandidat nur eine Liste

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.

### Stützunterschrift ist nur bei einer Liste möglich



### Stützunterschrift ist nur bei einer Liste möglich

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.

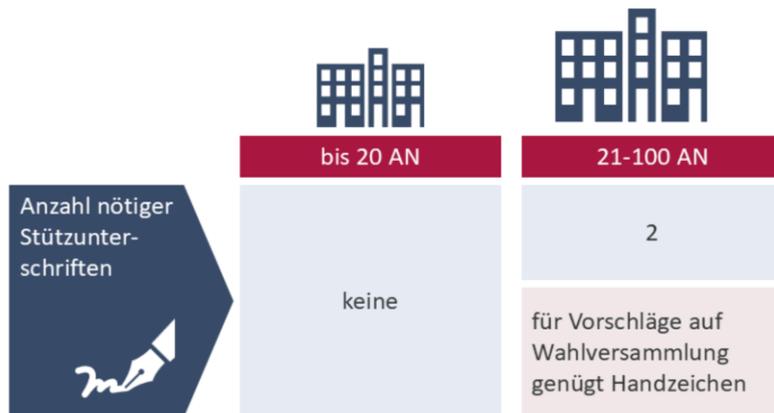
Ansonsten zählt seine erste Stützunterschrift. Von allen anderen Listen werden die Unterschriften dann gestrichen.

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.

## Regelung Stützunterschriften



41

### Regelung Stützunterschriften

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

## Was tun bei ungültigen und fehlerhaften Wahlvorschlägen?



42

### Ungültige und fehlerhafte Wahlvorschläge

Ist ein Wahlvorschlag 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).

## Prüfung der Wahlvorschläge, §§ 6 – 8 WO (1)

	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?	
Sind alle Unterstützer wahlberechtigt?	Die Nichtwahlberechtigten sind zu streichen. Bleiben nicht genügend Unterstützer übrig, so ist der Vorschlag ungültig und zurückzuweisen (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 WO).

43

## Prüfung der Wahlvorschläge, §§ 6 – 8 WO (2)

	Falls nein:
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?	

44

Ausblick auf Teil 2



Wahlkampf

Briefwahl /  
schriftliche  
Stimmabgabe

Ablauf des  
Wahltages

Auszählung  
der Stimmen

Konstituierung  
des neuen BR

45



 Das nächste Online-Seminar

Wie Sie für Ihre Kollegen bei Abfindungen  
das Meiste herausholen

 17. Sept. 2025  11:00 Uhr

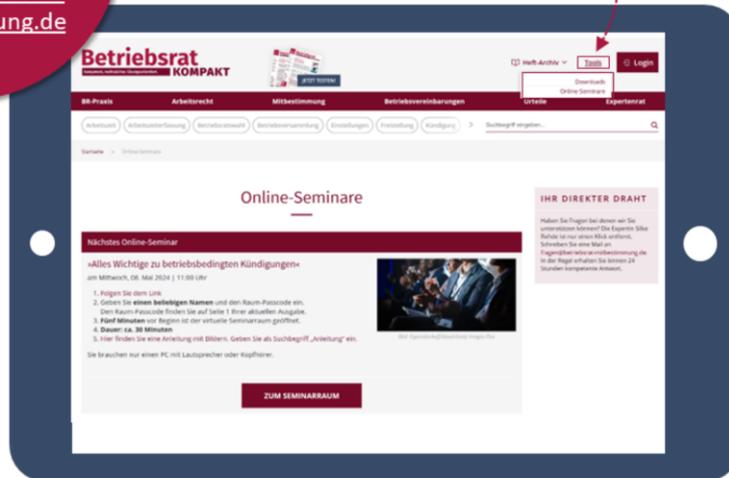
Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Haben Sie noch  
Fragen? Dann  
schreiben Sie uns:

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

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung 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)



**Kontakt**

Fachredakteurin  
**Melanie Michl**  
[Melanie.Michl@weka.de](mailto:Melanie.Michl@weka.de)

**Chefredaktion**

Rechtsanwältin  
**Silke Rohde**

**Visualisierung**

**Nicola Pridik**  
[www.npridik.de](http://www.npridik.de)