



Herzlich willkommen!
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

12.11.2025

Das Verfahren bei der
BR-Wahl – Teil 2

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.



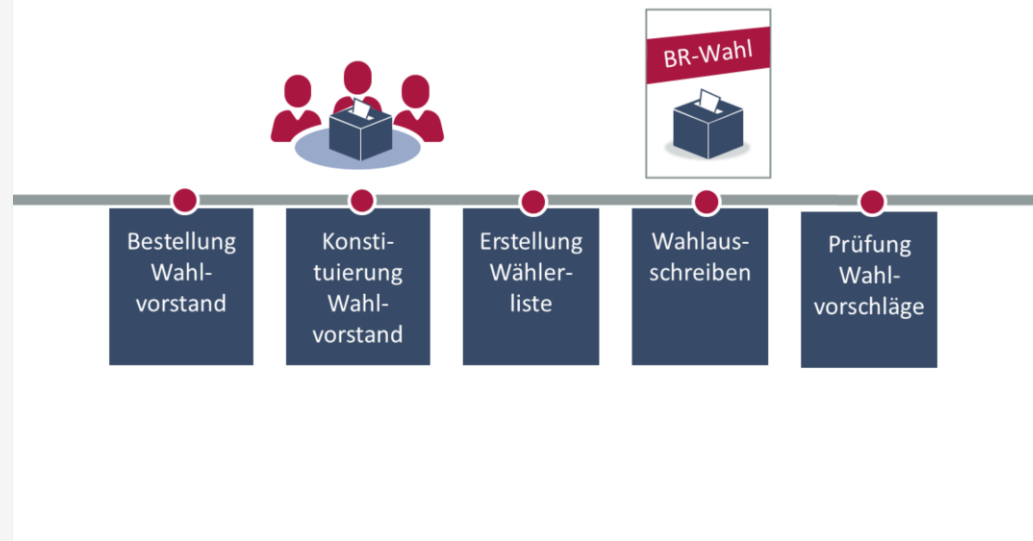
3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach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

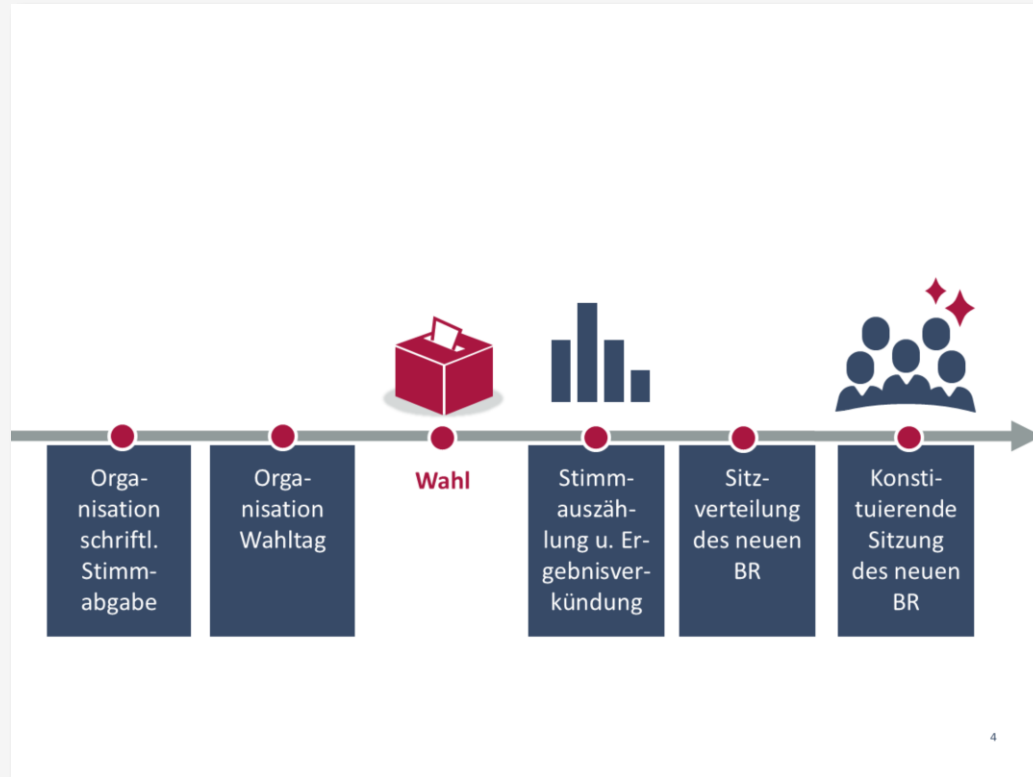


4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuloaden.**

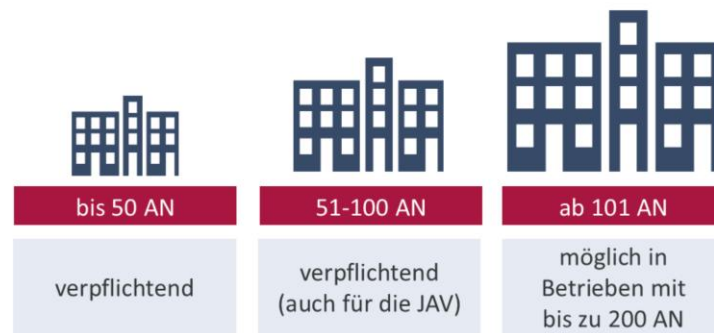
2

Normales Wahlverfahren: Ablauf





Vereinfachtes Wahlverfahren für kleinere Betriebe



5

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!



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

6

Vereinfachtes Wahlverfahren in größeren Betrieben

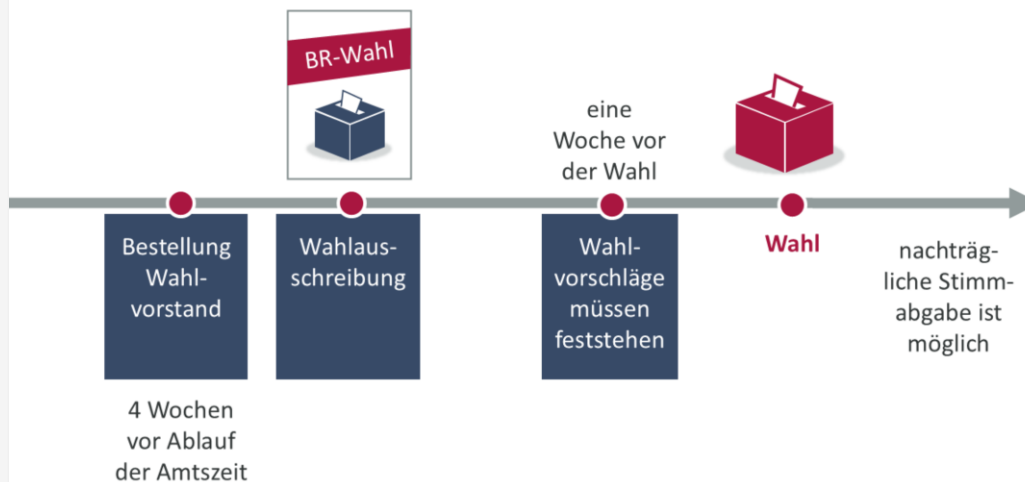
Wenn Ihr Betrieb zwischen 101 und 200 Beschäftigten hat, haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

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



7

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).

Schwellenwert – Größe des Betriebsrats

Betrieb mit in der Regel ... wahlberechtigten AN	Mitgliederanzahl Betriebsrat
5–20	1
21–50	3
51–100	5
101–200	7
201–400	9
401–700	11
701–1000	13
1001–1500	15
...	...

8

Stichtag Zahl der Arbeitnehmer

Betrieb mit in der Regel ... wahlberechtigten AN	Mitgliederanzahl Betriebsrat
5-20	1
21-50	3
51-100	5
101-200	7
201-400	9
401-700	11
701-1000	13
1001-1500	15
...	...

BR-Wahl

**Erlass des Wahl-
ausschreibens**

AN, die **danach
dazukommen**,
dürfen mitwählen

AN, die **danach
ausscheiden**,
wählen nicht mit

9

Stichtag Zahl der Arbeitnehmer

Stichtag für die Zahl der Arbeitnehmer (und damit die Größe des Betriebsrats) ist der Erlass des Wahlausschreibens. Arbeitnehmer, die danach dazukommen, dürfen aber mitwählen. Arbeitnehmer, die danach ausscheiden, wählen nicht mehr mit.

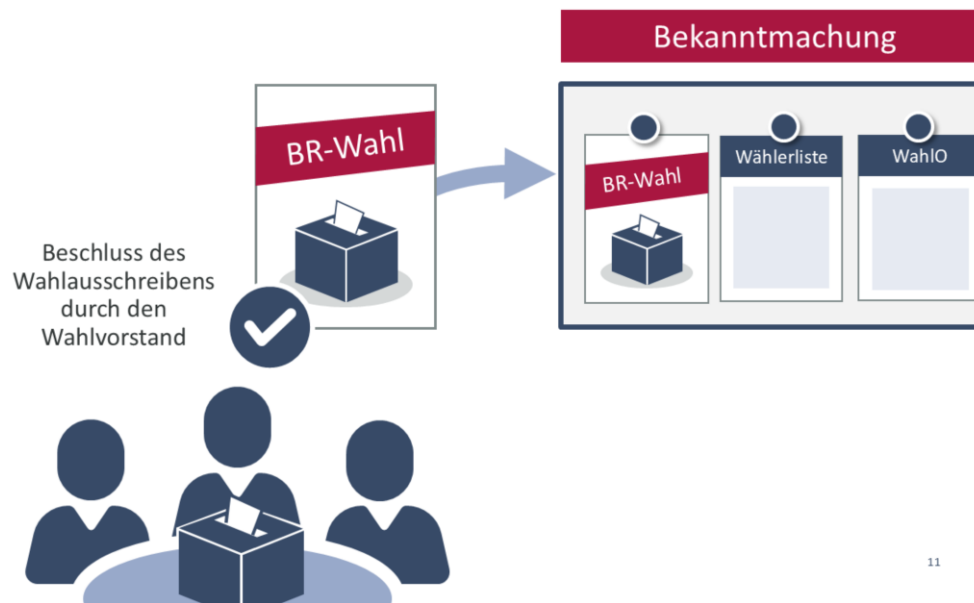
Berechnung der Fristen



Berechnung der Fristen

Mit der Bestimmung des letzten Tages einer Frist nach § 41 Abs. 1 WO BetrVG kann der Wahlvorstand eine Uhrzeit festlegen, bis zu der ihm alle Erklärungen zugehen müssen. Diese Uhrzeit darf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an diesem Tag liegen.

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. 3 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: § 31 Abs. 2 WO).

Hinweispflicht des Wahlvorstands: Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4 WO) können nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden, verbunden mit einem Hinweis auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 Satz 1 und 2 BetrVG, auf den letzten Tag der Frist und im Fall des § 41 Abs. 2 WO zusätzlich auf die Uhrzeit.



Fristen für das Wahlausschreiben (herkömmliches Wahlverfahren)

- Erlass des Wahlausschreibens (Veröffentlichung): Spätestens 6 Wochen vor dem ersten Wahltag
- Bekanntmachung des Wählerverzeichnisses: Mit Erlass des Wahlausschreibens
- Letzter Tag zum Einspruch gegen die Wählerliste: 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens
- Letzter Tag zum Einreichen der Wahlvorschläge: 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens
- Prüfung der Wahlvorschläge: Unverzüglich nach Eingang beim Wahlvorstand
- Auslosung der Listennummer: Spätestens vor Bekanntmachung der Wahlvorschläge
- Bekanntmachung der Wahlvorschläge: Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe (1. Wahltag)
- Versenden der Briefwahlunterlagen: Unverzüglich nach Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Berichtigung der Wählerliste



Frist für **Ein-sprüche gegen die Richtigkeit**: 2 Wochen nach Erlass des Wahl-ausschreibens

abschließende Prüfung der Liste durch den **Wahl-vorstand**

nach Ablauf der Einspruchsfrist sind **nur be-stimmte Korrek-turen zulässig**

zulässige Korrek-turen sind **bis zum Abschluss der Stimm-abgabe** möglich

Berichtigung der Wählerliste

Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Betriebsratswahl nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden. (§ 4 Abs. 1 WO)

Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll der Wahlvorstand die Wählerliste nochmals auf ihre Vollständigkeit hin überprüfen. Im Übrigen kann nach Ablauf der Einspruchsfrist die Wählerliste nur bei Schreibfehlern, offenbaren Unrichtigkeiten, in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb **bis zum Abschluss der Stimmabgabe** berichtigt oder ergänzt werden. (§ 4 Abs. 3 WO).

Schriftliche Stimmabgabe nur in drei Fällen möglich

Eine Briefwahl
für alle macht
die Wahl
ungültig!

1

Auf Verlangen des
AN wegen Abwe-
senheit am Wahl-
tag



2

Abwesenheit am
Wahltag aufgrund
der Eigenart des
Beschäftigungs-
verhältnisses



3

Weit entfernte
Kleinstbetriebe
und Betriebsteile



14

Schriftliche Stimmabgabe nur in drei Fällen möglich

Die Wahlordnung beschränkt die Briefwahl in beiden Wahlverfahren auf drei Fallgruppen:

- Briefwahl auf Verlangen des Arbeitnehmers wegen Abwesenheit am Wahltag (§ 24 Abs. 1 WO)
- Briefwahl wegen Abwesenheit aufgrund Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Ruhens des Arbeitsverhältnisses (§ 24 Abs. 2 WO)
- Briefwahl in weit entfernten Kleinstbetrieben und Betriebsteilen, für die der Wahlvorstand die Briefwahl beschlossen hat (§ 24 Abs. 3 WO)

Auch in Zeiten von mehr Homeoffice ist keine generelle Briefwahl erlaubt, sondern nur, wenn die Voraussetzungen von § 24 WO erfüllt sind.

Achtung: Generelle Briefwahl macht die BR-Wahl ungültig!

Wem die Briefwahlunterlagen automatisch zugeschickt werden müssen (Beispiele)



15

Wem die Briefwahlunterlagen automatisch zugeschickt werden müssen

Nach § 24 Abs. 2 WO müssen Sie den Beschäftigten die Briefwahlunterlagen automatisch zusenden, wenn diese abwesend sind:

- im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte, oder
- vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen, insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit.

Briefwahl auf Antrag

Das Diagramm zeigt einen Briefwahl-Antrag auf einer Kartei. Oben steht 'Antrag auf Briefwahl' in einem dunklen Feld. Darunter befinden sich drei horizontale Linien für die Adresse. Im unteren linken Bereich sind vier Gründe aufgelistet: Dienstreise, Fortbildung, Urlaub und Krankheit, jeweils mit einem leeren Kasten für eine Markierung. Darunter steht eine handschriftliche Unterschrift und der Name 'Arbeitnehmer'. Rechts neben der Kartei befindet sich ein blauer Sprechblasen-ähnlicher Kasten mit dem Titel 'Antrag auf Briefwahl' und einer Liste der gleichen vier Gründe mit leeren Kästen. Ein gestrichelter Pfeil führt von der Liste auf der Kartei zu dem Text 'mögliche Gründe' unter dem Pfeil. Ein weiterer gestrichelter Pfeil führt von der Liste im blauen Kasten zu dem Text 'mögliche Gründe'.

Antrag auf Briefwahl

☐ Dienstreise
☐ Fortbildung
☐ Urlaub
☐ Krankheit

Arbeitnehmer

mögliche Gründe

Briefwahl auf Antrag

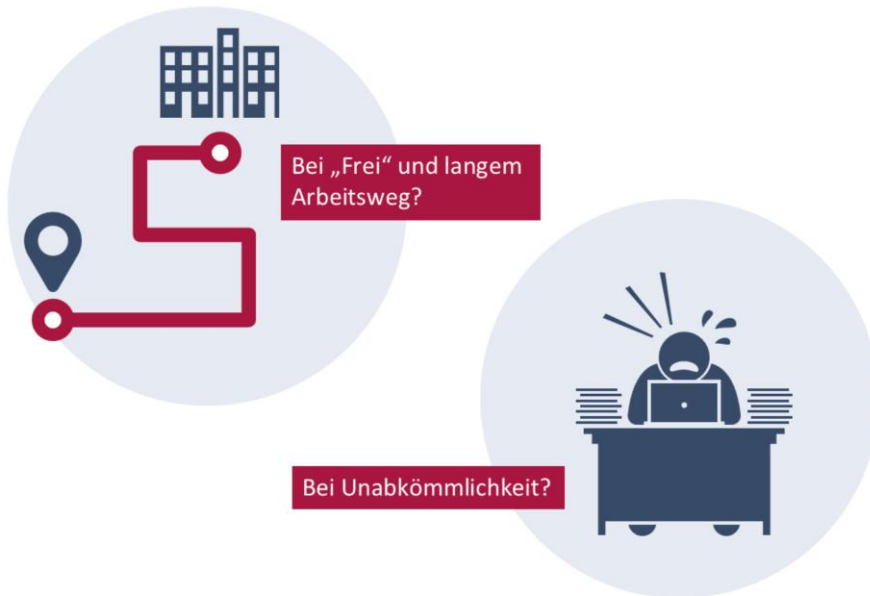
Bei der Briefwahl auf Verlangen der Beschäftigten müssen die betroffenen Arbeitnehmer einen Antrag stellen, wenn sie sich zum Zeitpunkt der Wahl aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht im Betrieb aufhalten.

Der Antrag kann schriftlich oder mündlich gestellt und muss kurz begründet werden. Im vereinfachten Wahlverfahren ist der Antrag bis spätestens drei Tage vor dem Wahltag zu stellen. Beim normalen Wahlverfahren gibt es keine Antragsfrist. Allerdings muss es zeitlich möglich sein, dass die Briefwahlunterlagen rechtzeitig hin- und rückübermittelt werden können.

Abwesenheitsgründe:

- Dienstreisen, Teilnahme an Schulungen,
- Urlaub oder Krankheit

Möglichkeit der Briefwahl?



17

Möglichkeit der Briefwahl?

Kann eine Briefwahl von Mitarbeitern beantragt werden, weil

- sie sich im „Frei“ (nicht Urlaub) befinden und einen langen Anfahrtsweg hätten? Das lässt sich nicht klar beantworten. Unter Umständen müssen mehr Wahllokale geschaffen werden und länger aufhaben, damit möglichst viele Beschäftigte wählen können, ohne einen zu langen Weg zu haben. Hier könnte man aber auch sagen, dass aufgrund der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses und den Freiperioden Briefwahl ermöglicht werden könnte – vertretbar sind beide Auffassungen.
- sie ihre Arbeit sehr ernst nehmen und bei Personalmangel lieber am Arbeitsplatz bleiben oder eine Abwesenheit zum Wählen nicht zu organisieren ist? Im Grunde gilt auch hier, dass diese Beschäftigten über möglichst viele Wahllokale persönlich wählen können sollten. Unter Umständen könnte aber auch die Briefwahl vertreten werden. Ein klares Ja oder Nein gibt es hier nicht.

Briefwahl in weit entfernten Kleinstbetrieben und Betriebsteilen



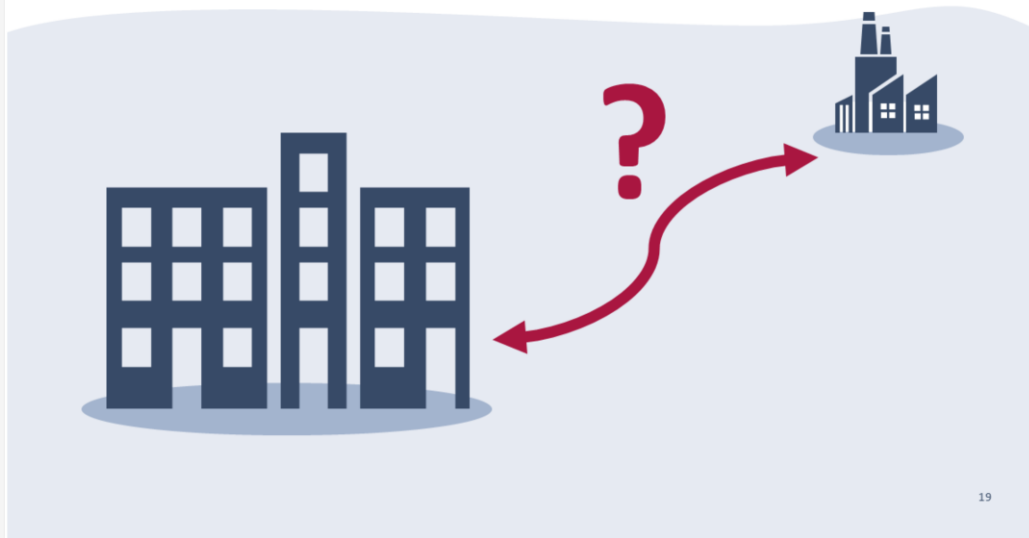
18

Briefwahl in weit entfernten Kleinstbetrieben und Betriebsteilen

Wenn die unterschiedlichen Häuser in den Hauptbetrieb organisatorisch eingegliedert sind, z. B. auch personellen und sozialen Angelegenheiten wesentlich in die Leitungsmacht des Hauptbetriebs eingegliedert sind, dann kann man von Betriebsteilen ausgehen.

Kleinstbetriebe sind Betriebe mit weniger als fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, die aus diesem Grund keinen eigenen BR wählen können.

Wann sind Kleinstbetriebe oder Betriebsteile „weit entfernt“?



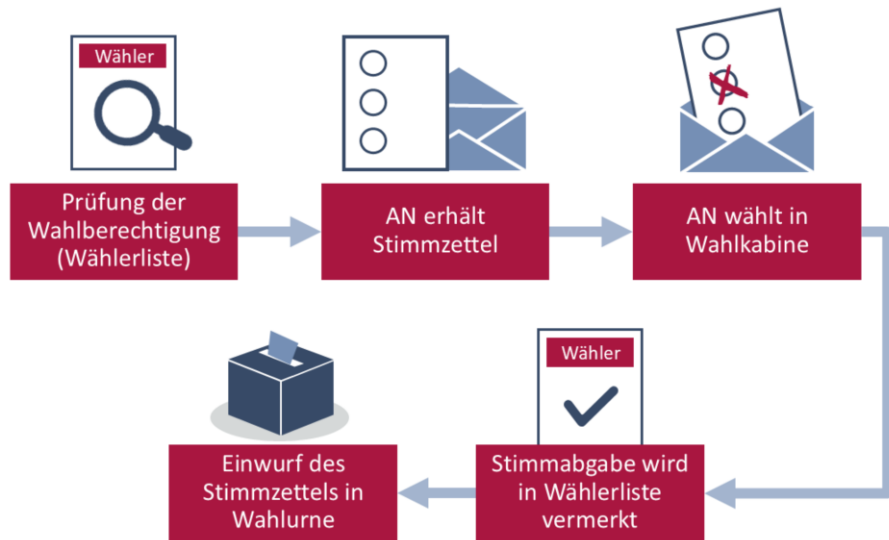
Wann sind Kleinstbetriebe oder Betriebsteile „weit entfernt“?

Keine klare Einordnung, wie etwa eine Kilometerangabe. Es kommt darauf an, wie gut das Verkehrsnetz ist und ob das Zurücklegen der Entfernung zumutbar ist und der Betriebsteil durch den BR gut betreut werden kann. Eine Fahrtzeit mit dem Auto von 10-25 min. könnte noch als vertretbar eingestuft werden, müsste es aber nicht zwangsläufig. Ist auf der Strecke oft mit Stau zu rechnen, kann auch eine geringe Entfernung unzumutbar sein. 13 km hingegen können nicht automatisch zu weit sein – in größeren Städten gibt es unter Umständen auch zu den Betriebsstätten hin gute und häufige Nahverkehrsverbindungen, sodass die Lebenshilfe insgesamt als Einheit gesehen werden könnte.

Strategie: BR könnte räumlich weite Entfernung argumentativ vertreten und es darauf ankommen lassen. Eine Prognose darüber abzugeben, wie Gerichte das beurteilen würden, ist allerdings unmöglich. In den gängigen Kommentaren zum BetrVG finden sich in den Bemerkungen zu § 24 WO Beispiele, was jeweils im Einzelfall anerkannt bzw. nicht anerkannt wurde.



Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal



21

Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal

Jeder Arbeitnehmer hat zur Stimmabgabe persönlich im Wahllokal erscheinen (Genehmigung des Vorgesetzten nicht nötig).

Zunächst stellen die Mitglieder des Wahlvorstandes anhand der Wählerliste fest, ob der Erschienene wahlberechtigt ist, evtl. muss er seinen Ausweis zeigen.

Anschließend erhält er einen Stimmzettel und setzt in einer freien Wahlkabine sein Kreuz(e).

Nachdem seine Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist, wirft er den Stimmzettel unter Kontrolle des Wahlvorstands in die Wahlurne (§ 12 Abs. 3 und 4 WO).

Pünktlich zum ausgeschriebenen Schließungszeitpunkt ist das Wahllokal zu schließen. Es dürfen nur noch diejenigen Wähler wählen, die sich bis dahin bereits angestellt hatten.

Schutz gegen Wahlmanipulation



22

Schutz gegen Wahlmanipulation

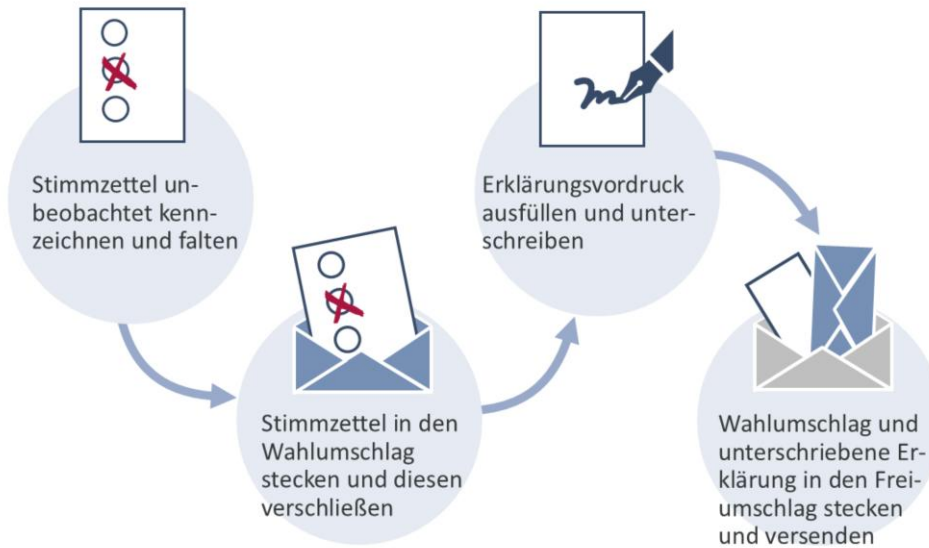
Die Wahlurne ist streng gegen Wahlfälschungen zu schützen. Niemand soll unbefugt Stimmzettel einwerfen oder herausnehmen können. Den Anforderungen an die Wahlurne ist bereits Genüge getan, wenn ein Pappkarton mit Schlitz zum Einsatz kommt.

Die Urne muss stets von mind. zwei stimmberechtigten Wahlvorstandsmitgliedern oder einem stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglied und einem Wahlhelfer bewacht werden.

Sobald die Stimmabgabe beendet oder unterbrochen wird, ist die Wahlurne durch den Wahlvorstand zu versiegeln (§ 12 Abs. 5 WO). Dadurch muss verhindert werden, dass die Wahlurne nicht unbefugt geöffnet bzw. jeder Öffnungsversuch sichtbar bleibt.

Außerdem muss die Wahlurne selbstverständlich in einem abgeschlossenen Raum aufbewahrt werden.

Schriftliche Stimmabgabe



23

Schriftliche Stimmabgabe

Nach den §§ 25, 35 WO erfolgt die schriftliche Stimmabgabe in der Weise, dass der Wähler:

1. den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und so faltet, dass die Stimme nicht erkennbar ist,
2. den gefalteten Stimmzettel im Wahlumschlag verschließt,
3. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Orts und des Datums unterschreibt und
4. den Wahlumschlag und die unterschriebene vorgedruckte Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er dort vor Ablauf der Frist zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe vorliegt.

Die Stimmauszählung

Wann?	Wo?	Wer?	Was?
unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe; auch die Umschläge der Briefwahl dürfen erst dann geöffnet werden.	an einem Ort, an dem die gesamte Belegschaft teilnehmen kann	Wahlvorstand	Prüfung der Stimmzettel auf Gültigkeit Auszählung der Stimmen

24

Die Stimmauszählung

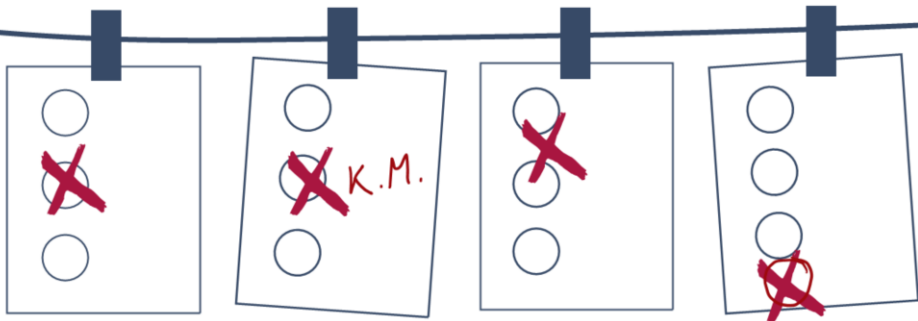
Unverzüglich nachdem alle Stimmen abgegeben wurden, muss der Wahlvorstand mit der Auszählung beginnen – und zwar öffentlich (§ 18 Abs. 3 BetrVG, § 13 Wahlordnung – WO). „Unverzüglich“ : „ohne schuldhaftes Zögern“ (vgl. § 121 Abs. 1 BGB), also praktisch sofort.

Damit alle Interessierten bei der Auszählung dabei sein können, muss der Wahlvorstand rechtzeitig darüber informieren, wann und wo er die Stimmen auszählt. Dabei sollte er den Zeitrahmen so wählen, dass möglichst die gesamte Belegschaft daran teilnehmen kann. Geschieht das nicht, ist die Betriebsratswahl unwirksam.

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel und zählt dann die auf jede Vorschlagsliste bzw. auf jeden Bewerber entfallenden Stimmen zusammen. Dabei hat er auch die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.

Auszählung der Briefwahlstimmen: Umschläge der Briefwahl dürfen erst nach Ende der Stimmabgabe geöffnet werden (§ 26 WO BetrVG)

Ungültige Stimmzettel



25

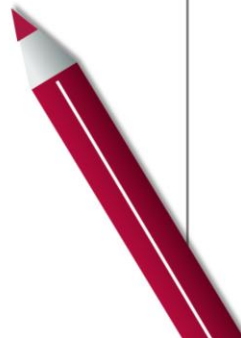
Ungültige Stimmzettel

Ungültig sind Stimmzettel,

- die mit einem besonderen Merkmal versehen oder unterschrieben sind, sodass die Person des Wählers bekannt werden kann oder bekannt ist,
- aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt, z. B., weil der Wähler zwischen zwei vorgesehenen Stellen sein Kreuz setzt,
- die besondere Angaben, Zusätze oder sonstige Änderungen enthalten, z. B. weil der Wähler den Namen von Arbeitnehmern aufschreibt, die nicht vorgeschlagen sind,
- auf denen bei Listenwahl mehr als eine Vorschlagsliste oder bei Mehrheitswahl mehr Bewerber angekreuzt sind, als zu wählen waren.

Wahlniederschrift

- Gesamtzahl Wahlumschläge
- ungültige Stimmen
- Stimmen pro Liste
- berechnete Höchstzahlen
- Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen
- gewählte Kandidaten
- gegebenenfalls besondere Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse



26

Wahlniederschrift

Wenn alle Stimmen ausgezählt sind, müssen Sie die Wahlniederschrift in Angriff nehmen. Darin wird das Ergebnis und die Vorgänge des Wahltages insgesamt dokumentiert:

- die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge,
- die Gesamtzahl der abgegebenen ungültigen Stimmen,
- die jeder Liste zugefallenen Stimmenzahlen,
- die berechneten Höchstzahlen,
- die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen,
- die Zahl der ungültigen Stimmen pro Liste,
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Kandidaten,
- gegebenenfalls besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

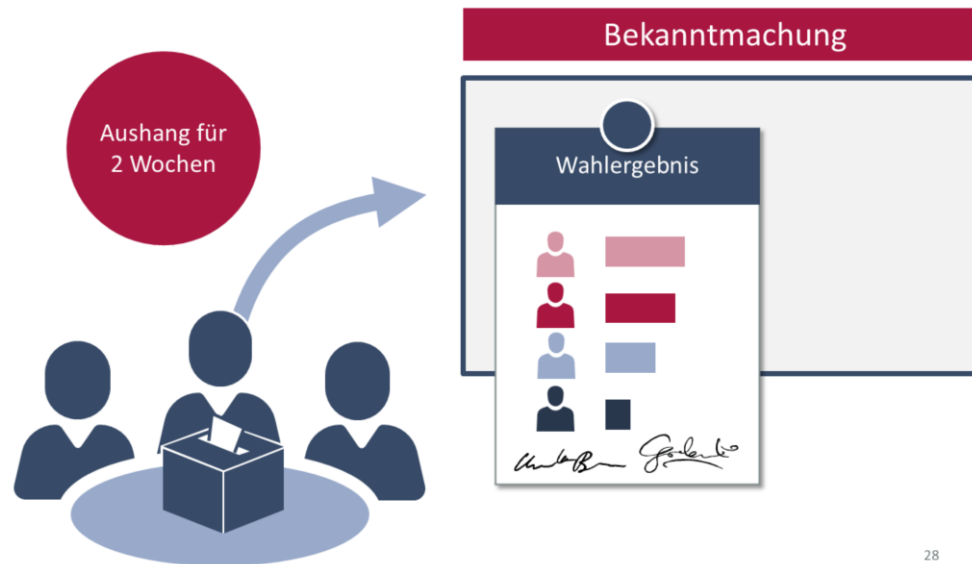
Information der gewählten Kandidaten



Information der gewählten Kandidaten

Der Wahlvorstand muss nach der Auszählung die gewählten Kandidaten von ihrer Wahl informieren. Die Gewählten können dann direkt erklären, ob sie die Wahl annehmen oder nicht. Erklären sie die Annahme mündlich, muss dies in die Wahl-niederschrift aufgenommen werden. Wenn Kandidaten nicht anwesend sind, müssen sie schriftlich informiert werden. Diese gelten als gewählt, wenn sie nicht innerhalb von drei Tagen die Wahl ablehnen.

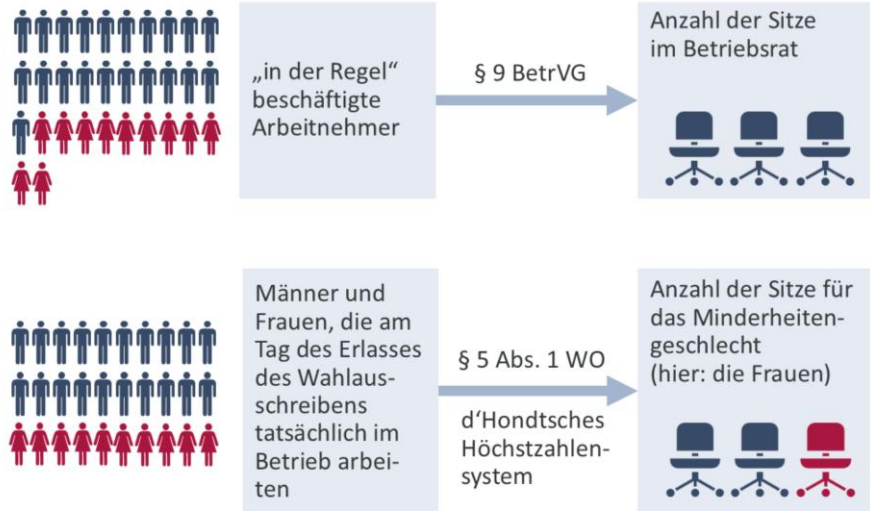
Bekanntgabe des Wahlergebnisses



Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Mit dem Ende der Ablehnungsfrist steht das Wahlergebnis endgültig fest. Der Wahlvorstand hat das Wahlergebnis nunmehr für zwei Wochen in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben. Der Wahlvorstand muss überall dort, wo das Wahlausschreiben veröffentlicht wurde, nunmehr eine Liste der Gewählten auszuhängen. Das Schreiben zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterschreiben.

Sitzverteilung



29

Sitzverteilung

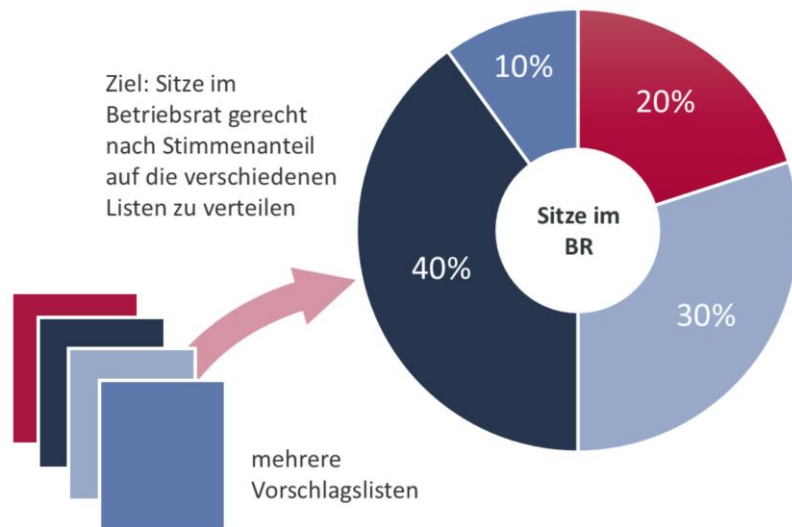
Bei der Ermittlung der Sitze des Betriebsrats insgesamt ist nach § 9 BetrVG die Anzahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer maßgeblich.

Bei der Festlegung der Sitze für das Minderheitengeschlecht muss der Wahlvorstand nach § 5 Abs. 1 WO die Anzahl der Männer und Frauen, die am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens tatsächlich im Betrieb arbeiten, berücksichtigen. Hier kann es zu Abweichungen kommen; dies hat der Wahlvorstand im Einzelfall zu prüfen.

Maßgeblich ist das d'Hondtsche Höchstzahlensystem.

Wenn die Größe des Gremiums feststeht, muss der Wahlvorstand die Anzahl der Frauen und Männer im Betrieb nebeneinanderstellen und in Anwendung des d'Hondtschen Höchstzahlensystems durch 1, 2, 3 usw. je nachdem, wie viele Sitze zu vergeben sind, teilen.

D'Hondtsches Höchstzahlverfahren



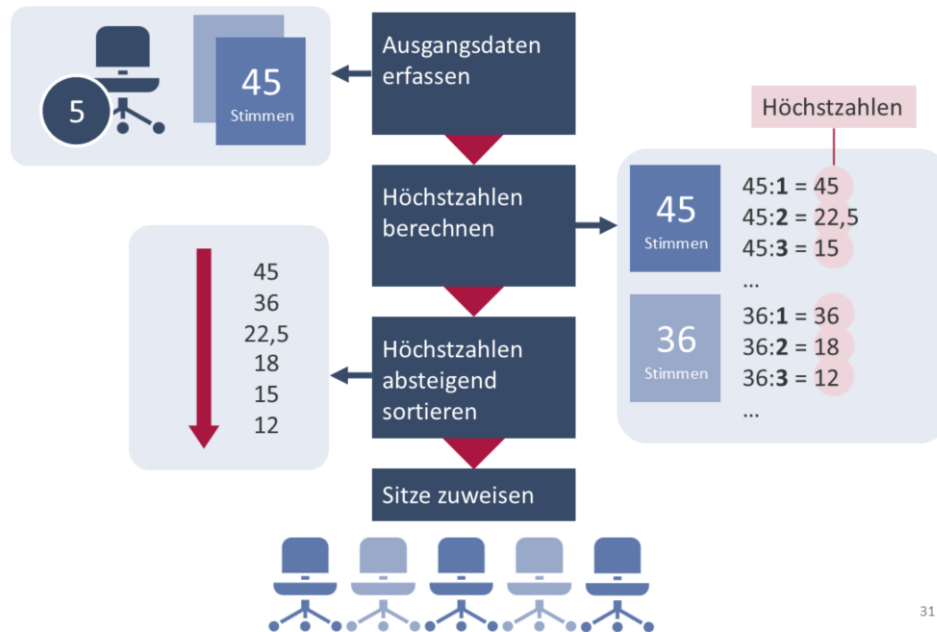
30

D'Hondtsches Höchstzahlverfahren

Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren ist ein Verfahren zur Sitzverteilung bei Verhältniswahlen – also auch bei der Betriebsratswahl, wenn mehrere Vorschlagslisten (also Listen mit Kandidaten verschiedener Gruppen oder Gewerkschaften) zur Wahl stehen.

Ziel: Sitze im Betriebsrat gerecht nach Stimmenanteil auf die verschiedenen Listen zu verteilen.

D'Hondt Schritt für Schritt (anhand von 2 Listen erklärt)



D'Hondt Schritt für Schritt

1. Ausgangsdaten erfassen

- Gesamtzahl der gültigen Stimmen pro Liste.
- Anzahl der zu vergebenden Sitze im Betriebsrat.

2. Berechnung der Höchstzahlen

Jede Stimmenzahl einer Liste wird **durch 1, 2, 3, ... usw.** geteilt (bis genug Zahlen da sind).

3. Sortieren der Ergebnisse

Alle berechneten Werte (Höchstzahlen) werden absteigend sortiert. Die höchsten Werte erhalten einen Sitz – so viele Sitze, wie zu vergeben sind.

4. Sitze zuweisen

Jeder Höchstwert entspricht einem Sitz. So wird ermittelt, wie viele Sitze jede Liste bekommt.

D'Hondtsches Höchstzahlensystem: Rechenbeispiel

In einem Betrieb arbeiten am Tag der Einleitung der Wahl **158 Beschäftigte**, davon **106 Männer** und **52 Frauen**. Der Betriebsrat hat **7 Mitglieder** (§ 9 BetrVG). Die Sitzverteilung nach dem Höchstzahlensystem sieht so aus:

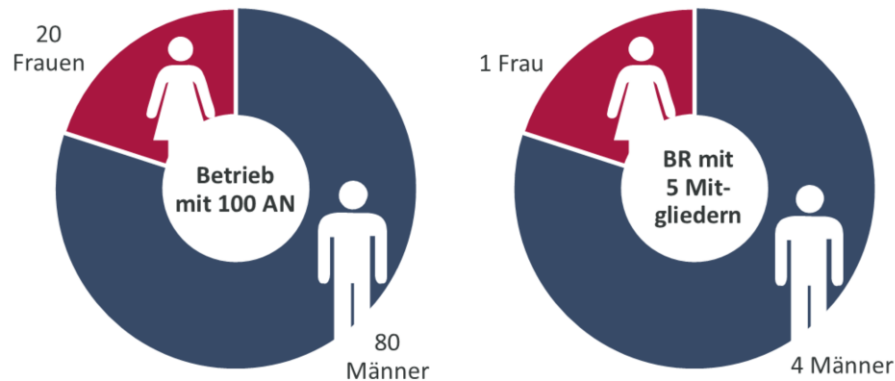
106 Männer	52 Frauen
$106 : 1 = 106$ (1)	$52 : 1 = 52$ (3)
$106 : 2 = 53$ (2)	$52 : 2 = 26$ (6)
$106 : 3 = 35,3$ (4)	$52 : 3 = 17,3$
$106 : 4 = 26,5$ (5)	$52 : 4 = 13$
$106 : 5 = 21,2$ (7)	$52 : 5 = 10,4$
$106 : 6 = 17,6$	$52 : 6 = 8,6$
$106 : 7 = 15,1$	$52 : 7 = 7,4$

Das Ergebnis:



32

Minderheitengeschlecht



Das Verhältnis der Geschlechter soll auch dann gewährleistet sein, wenn es nach dem Wahlergebnis keine Frau in den BR schaffen würde. Es müssen allerdings genügend Bewerberinnen auf den Listen stehen!

33

Minderheitengeschlecht

Im Betriebsrat sollen Männer und Frauen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb vertreten sein: Wenn ein Geschlecht im Betrieb deutlich unterrepräsentiert ist (z. B. viele Männer, wenige Frauen), dann muss das Minderheitengeschlecht eine Mindestanzahl an Sitzen im Betriebsrat bekommen – selbst wenn es nach dem Wahlergebnis nicht automatisch so wäre.

Beispiel: Ein Betrieb hat 100 Arbeitnehmer (80 Männer und 20 Frauen), der Betriebsrat soll 5 Mitglieder haben. Die Frauen machen 20 % der Belegschaft aus → mindestens 1 Sitz muss an eine Frau gehen.

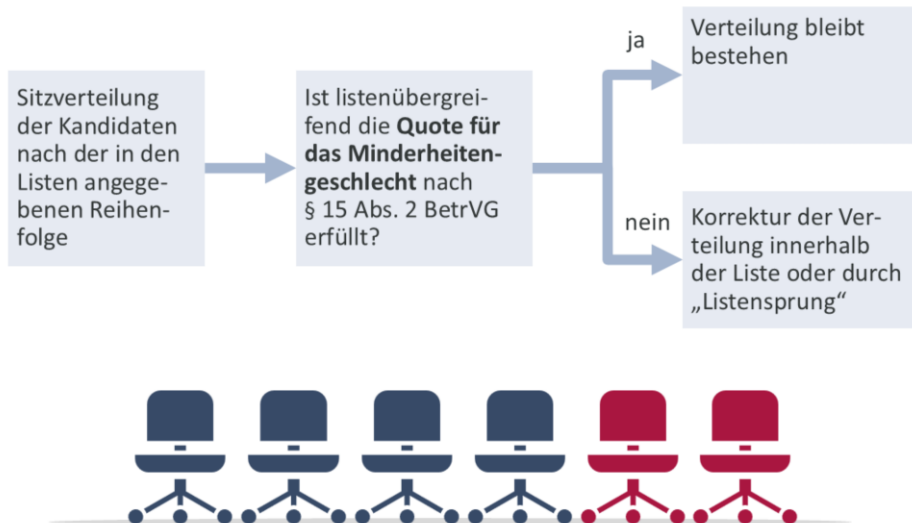
Auch wenn keine Frau gewählt wird, oder nur auf hinteren Listenplätzen steht, wird eine Frau in den Betriebsrat „hochgezogen“, damit das Minderheitengeschlecht vertreten ist.

Wichtig:

- Die Wahlvorschläge müssen genügend Bewerber beider Geschlechter enthalten, um die Mindestquote zu ermöglichen.
- Gibt es nicht genug Kandidaten des Minderheitengeschlechts, kann der Sitz trotzdem leer

bleiben.

Sitzverteilung: Etwaige Korrekturen des Wahlvorstands



34

Sitzverteilung: Etwaige Korrekturen des Wahlvorstands

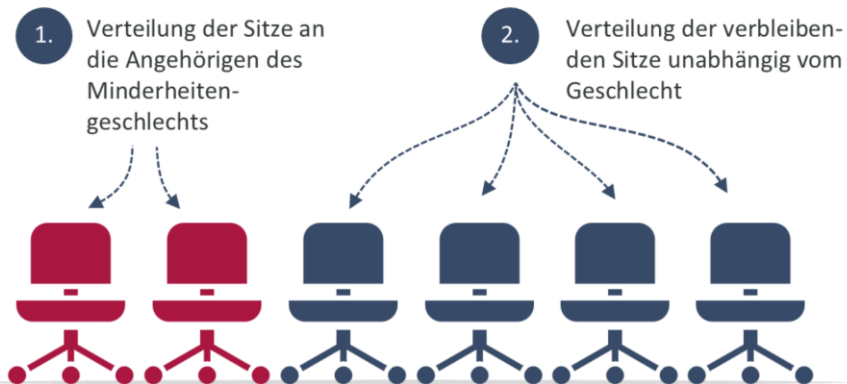
Der Wahlvorstand muss prüfen, welche Kandidaten der einzelnen Listen die Sitze im Betriebsrat erhalten. Dafür ist zunächst die Reihenfolge der Bewerber auf der Liste entscheidend.

Danach muss der Wahlvorstand listenübergreifend feststellen, ob die Quote für das Minderheitengeschlecht nach § 15 Abs. 2 BetrVG erfüllt ist. Falls ja, bleibt die Verteilung so. Falls es noch Abweichungen von den gesetzlichen Anforderungen gibt, muss die Sitzverteilung entsprechend korrigiert werden.

Der Listensprung: Falls das Minderheitengeschlecht auf der Liste nicht mehr vorhanden ist oder der Vertreter die Wahl nicht annehmen will, kommt es zum Listensprung. D. h. der Sitz geht von der ursprünglichen Liste zu der Liste über, die die folgende, noch nicht berücksichtigte Höchstteilzahl hat.

Um den Listensprung zu vermeiden, ist es ratsam, das Minderheitengeschlecht schon bei der Aufstellung der Liste zu besetzen.

Sitzverteilung bei Personenwahl



35

Sitzverteilung bei Personenwahl

Bei der Sitzverteilung im neuen Gremium ist nach Mehrheits- und Verhältniswahl zu unterscheiden.

Das Mehrheitswahlrecht (= Personenwahl) findet bei nur einer gültigen Vorschlagsliste oder im vereinfachten Wahlverfahren Anwendung. Hier steht nach Auszählung der Stimmen fest, wie viele Stimmen ein Bewerber hat.

In einem ersten Schritt werden zuerst nur die Angehörigen des Minderheitengeschlechts entsprechend der auf sie entfallenden Stimmen berücksichtigt. Und zwar so lange, bis die dafür vorgesehenen Mindestsitze besetzt sind (§ 22 Abs. 1 WO).

Achtung: Die Bewerber des Mehrheitsgeschlechts bleiben dabei selbst bei höherer Stimmenzahl zunächst außer Betracht.

In einem zweiten Schritt werden die verbleibenden Sitze unabhängig vom Geschlecht auf die übrigen Kandidaten gemäß ihrer Stimmenanzahl verteilt.

Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung



36

Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung

Die konstituierende Sitzung muss spätestens eine Woche nach dem Wahltag bzw. nach dem letzten Tag der Stimmabgabe stattfinden. Diese Frist gilt auch für den Fall, dass die Amtszeit des alten Betriebsrats noch nicht abgelaufen ist.

Die Sitzung kann also auch schon vor Beginn der Amtszeit des neuen Betriebsrats stattfinden. In dem Fall darf der neue Betriebsrat bei der konstituierenden Sitzung noch keine Sachentscheidungen treffen.

Die Einladung zur konstituierenden Sitzung muss folgende Punkte enthalten:

- Ort
- Zeit
- Tagesordnung der konstituierenden Sitzung

Leitung der konstituierenden Sitzung



37

Leitung der konstituierenden Sitzung

Die konstituierende Sitzung wird zunächst durch den Wahlvorstand einberufen und durch den Vorsitzenden des Wahlvorstands geleitet. Achtung: Nicht der gesamte Wahlvorstand nimmt an der Sitzung teil, sondern nur dessen Vorsitzender. Etwas anderes gilt nur, wenn die Mitglieder des Wahlvorstands auch gleichzeitig im neuen Betriebsrat sitzen.

Es wird zunächst ein Betriebsratsmitglied zum Wahlleiter für die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden bestimmt. Üblicherweise wird sich – unabhängig von der Listenzugehörigkeit – auf das älteste Mitglied des Betriebsrats geeinigt.

Nach seiner Wahl übernimmt der Wahlleiter die Leitung der Sitzung und führt die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden durch. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes kann zum Wahlleiter nur bestimmt werden, wenn er zugleich auch Mitglied des sich konstituierenden Betriebsrats ist.

Konstituierende Sitzung virtuell



Konstituierende Sitzung virtuell

Nach §§ 30 ff. BetrVG kann die Sitzung virtuell abgehalten werden, falls eine Präsenzsitzung nicht möglich ist

Falls geheime Wahl des Vorsitzenden oder Stellvertreters gewünscht: Prozedere festlegen (evtl. Postweg?) oder doch auf geheime Wahl verzichten?

Haben Sie Fragen?



 Das nächste Online-Seminar



Die wichtigsten Tipps zu den Betriebsratswahlen

 14. Januar 2026

 11:00 Uhr

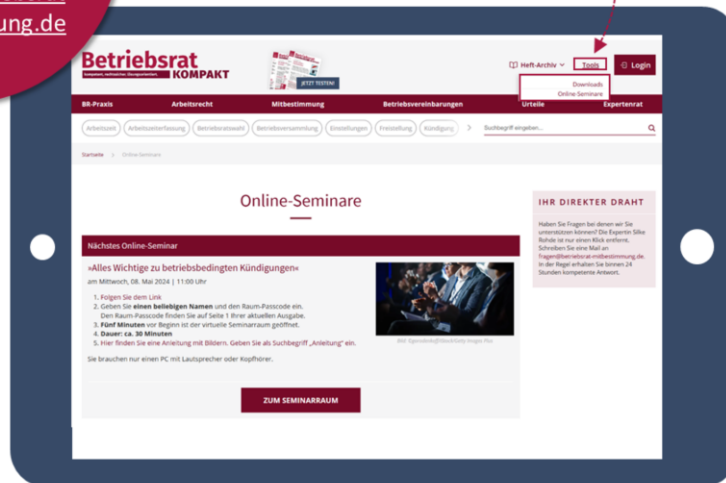
Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

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 und
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

Fachredakteurin
Melanie Michl
melanie.michl@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de