

Ihr gutes Recht: Die Gründung eines Betriebsrats

Gute Wahl! ifb



**Know-How, Tipps und Tricks für die
erfolgreiche Gründung eines Betriebsrats**

**[www.ifb.de/
betriebsrat-gruenden](http://www.ifb.de/betriebsrat-gruenden)**

Ihr gutes Recht: Die Gründung eines Betriebsrats

Know-How, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Gründung eines Betriebsrats

Es gibt viele Argumente, die dafür sprechen, einen Betriebsrat zu gründen. Möglicherweise gibt es im Betrieb aktuelle Probleme – vielleicht geht es auch eher um langfristige Sicherheit für die Belegschaft. Aber wer erst in einer Notsituation über die Bildung eines Betriebsratsgremiums nachdenkt, für den kommt die Hilfe meist zu spät. In diesem Leitfaden finden Sie praktische Hinweise, wie Sie Ihre Betriebsratsgründung auf einen guten Weg bringen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Phasen vor der Gründung des sogenannten Wahlvorstands – denn dieser übernimmt später den restlichen Prozess als professionelles Organisationsteam.

Sie finden im Text vereinzelt gesetzliche Vorschriften. Diese Paragraphen müssen Sie nicht nachschlagen oder auswendig lernen – sie dienen lediglich zur Argumentation, falls Ihre Kollegen oder Ihr Chef Fragen zur Wahl stellen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg auf Ihrem Weg zum Betriebsrat!

INHALT

VORPLANUNG

- 4** Warum so kompliziert? Wozu brauchen wir so ein förmliches Wahlverfahren?
- 4** Wie ist die Stimmung in Ihrem Betrieb?
- 5** Verbündete suchen
- 8** Mögliche Hindernisse
- 10** Kosten der Wahl
- 11** Kündigungsschutz

VERFAHREN

- 16** Initiative
- 18** Einladung zur 1. Versammlung
- 20** Zwischenplanung über Ort und Zeit
- 21** Eröffnung und Versammlungsleitung
- 21** Wahl des Wahlvorstands
- 22** Zusätzliche Schritte im Vereinfachten Wahlverfahren
- 25** Ausblick auf das weitere Verfahren
- 26** Fehlerfolgen
- 26** Recht und Pflicht zur Fortbildung

KAPITEL 1

VORPLANUNG

4 Warum so kompliziert? Wozu brauchen wir so ein förmliches Wahlverfahren?

4 Wie ist die Stimmung in Ihrem Betrieb?

5 Verbündete suchen

- 5 Initiatoren der Betriebsratswahl
- 5 Mitglieder im Wahlvorstand
- 6 Kandidaten für den Betriebsrat
- 6 Wahlbeteiligung der Belegschaft
- 7 Rolle des Arbeitgebers
- 8 Hilfe von außen

8 Mögliche Hindernisse

- 8 Tatsächliche Schwierigkeiten
- 9 Rechtliche Schwierigkeiten

10 Kosten der Wahl

- 10 Direkte Kosten: Wenn Geld ausgegeben werden muss
- 10 Mittelbare Kosten: Wenn nicht gearbeitet wird

11 Kündigungsschutz

- 11 Besonderer Schutz für Initiatoren, Wahlvorstände, Wahlbewerber und Betriebsräte
- 15 Bedeutung, wenn doch gekündigt wird

WARUM SO KOMPLIZIERT? WOZU BRAUCHEN WIR EIN FÖRMLICHES WAHLVERFAHREN?

Der Betriebsrat muss das Wohl der Arbeitnehmer und des ganzen Betriebs im Auge behalten. Dazu kann er – zusammen mit dem Arbeitgeber – Regelungen aufstellen, die dann bindend für alle Mitarbeiter sind. Dieses Recht, stellvertretend für andere Arbeitnehmer zu sprechen, müssen sich die Mitglieder des Betriebsrats aber erst verdienen: Sie müssen sich im Rahmen einer Betriebsratswahl um diese besondere Position bewerben. Nur wer das Vertrauen (und die Stimmen) seiner Kollegen bekommt, kann Betriebsrat werden.

Das streng geregelte, demokratische Wahlverfahren mit den vielen Formvorschriften soll dafür sorgen, dass die Wahl zuverlässig gegen Manipulationen geschützt ist, und dass Chancengleichheit zwischen allen Kandidaten besteht.

Bevor Sie sich nun auf die Details der Betriebsratswahl stürzen, nehmen Sie sich vorher etwas Zeit, um über Ihre Situation und Ihr Umfeld nachzudenken. Wenn Sie sich gleich zu Beginn ein paar Gedanken um die folgenden Punkte machen, fällt Ihnen die eigentliche Betriebsratswahl hinterher um einiges leichter.

WIE IST DIE STIMMUNG IN IHREM BETRIEB?

Die Stimmung im Betrieb ist ein entscheidender Faktor, wie leicht oder schwer Sie es mit Ihrer Betriebsratswahl haben werden.

„Stimmung“ meint einerseits das Betriebsklima insgesamt: Wie zufrieden sind die Kollegen derzeit mit der Arbeit? Wie viel Stress gibt es zwischen den Mitarbeitern? Oder zwischen Mitarbeitern und Führungskräften? Wie viele Arbeitnehmer trauen sich, bei Problemen den Mund aufzumachen? Wie offen und konstruktiv wird mit Konflikten umgegangen?

Andererseits meint „Stimmung“ aber auch die Haltung speziell zu einer Betriebsratsgründung. Geistert die Idee schon lange in der Belegschaft herum, oder ist sie ganz neu? Wer auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite hat vielleicht schon Erfahrungen mit einem Betriebsrat gemacht? Waren das gute oder schlechte Erfahrungen?



Gut zu wissen:

Wie Sie sehen, lohnt es sich, an beide Seiten zu denken: Mitarbeiter und Vertreter der Arbeitgeberseite. In jedem Fall ist es gut zu wissen, von welcher Seite man Unterstützung erwarten kann und wo es mögliche Hindernisse geben könnte.

VERBÜNDETE SUCHEN

Damit sich in Ihrem Betrieb etwas bewegt, brauchen Sie Menschen, die etwas verändern wollen. Dabei reicht es nicht, teilnahmslos zuzuschauen, und sich hinterher über den neuen Betriebsrat zu freuen. Man muss aktiv mitmachen.

Initiatoren der Betriebsratswahl

Um den Stein überhaupt ins Rollen zu bringen, genügt es, wenn sich **drei Arbeitnehmer** zusammen tun (§ 17 Abs. 3 BetrVG).

Das Gesetz bietet noch ein paar andere Hintertürchen für die Initiative zur Betriebsratswahl, die später im Leitfaden auch erklärt werden. Wenn es bei Ihnen bis jetzt noch zu keiner Betriebsratsgründung gekommen ist, dann spricht allerdings viel dafür, dass Sie es vermutlich selbst in die Hand nehmen müssen.

Je nach Stimmungslage im Betrieb, müssen Sie vielleicht zunächst im Geheimen abklären, wer noch mitmachen würde. Besteht die Sorge, dass der Arbeitgeber gleich mit Kündigungen um sich wirft, ist Vorsicht geboten: Denn mit jedem Kollegen, den Sie ansprechen, wächst die Gefahr, dass jemand nicht dicht hält und der Arbeitgeber von dem Vorhaben erfährt. Rechtlich gesehen besteht überhaupt kein Grund zur Geheimhaltung. Aber solange Sie noch nicht einmal sicher sind, dass sie wenigstens zwei weitere Mitstreiter finden, müssen Sie sich auch nicht unnötig in die Schusslinie des Arbeitgebers stellen.

Mitglieder im Wahlvorstand

Die drei „Initiatoren“ sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter zum Thema „Gründung eines Betriebsrats“ auf einer Versammlung zusammen kommen. Sollte sich auf dieser ersten Versammlung herausstellen, dass tatsächlich eine Betriebsratsgründung gewollt ist, braucht man Leute, die sich ganz offiziell um das Verfahren der Betriebsratswahl kümmern. Dieses Organisationsteam nennt man „Wahlvorstand“.

Es müssen sich wieder mindestens **drei Arbeitnehmer** freiwillig melden, die bereit sind, Mitglied im Wahlvorstand zu werden. Wer sich vorstellen kann, diese Verantwortung zu übernehmen, muss sich dann noch von den übrigen Kollegen auf der ersten Versammlung offiziell in den Wahlvorstand wählen lassen.

Gut zu wissen:

AUFGEPASST: Zum „Initiator“ der Wahl kann man sich also einfach selbst machen, zum Mitglied im Wahlvorstand muss man sich dagegen von den anderen wählen lassen.

Die drei Initiatoren der Wahl dürfen selbst auch für den Wahlvorstand kandidieren; es können sich aber auch alle anderen Kollegen für das Amt im Wahlvorstand bewerben.



Kandidaten für den Betriebsrat

Damit am Ende auch ein Betriebsrat gewählt werden kann, sind wiederum Arbeitnehmer nötig, die sich als **Kandidaten** für den Betriebsrat engagieren wollen.

Hier gilt ebenfalls: Auch die Initiatoren der Wahl und die Mitglieder im Wahlvorstand dürfen für den Betriebsrat kandidieren.

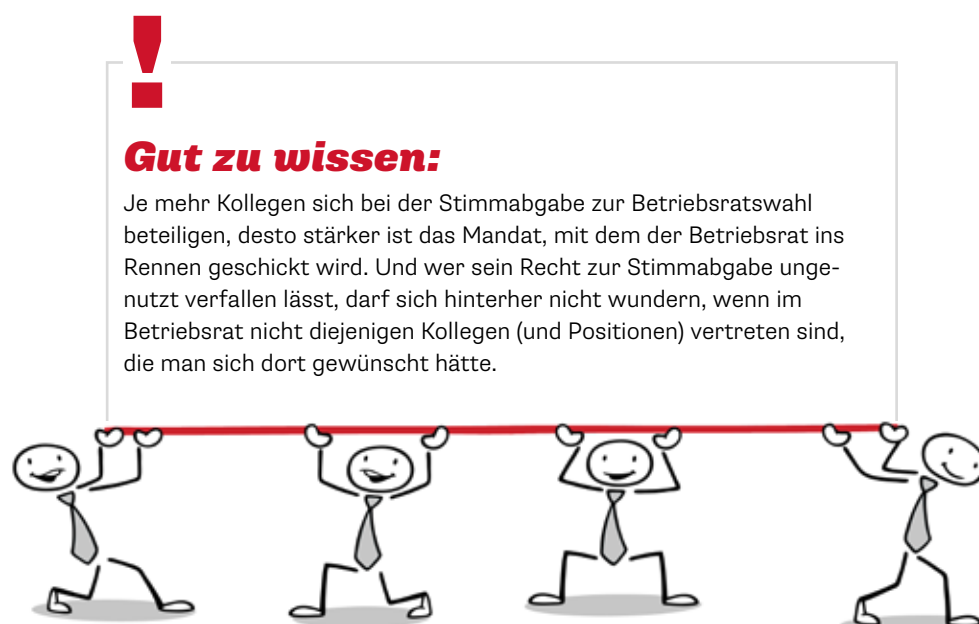
Oft ist es nicht leicht, ausreichend viele Betriebsratskandidaten zu finden. Ausreichend heißt zunächst, dass die vom Gesetz vorgegebene Größe des Gremiums besetzt werden kann (je größer der Betrieb, desto größer auch das Betriebsratsgremium). Idealerweise findet man über diese Minimalbesetzung hinaus noch ein paar zusätzliche Kandidaten: Denn nur dann haben die Wähler eine echte Auswahl, und nur dann stehen ein paar Ersatzleute bereit, wenn einmal jemand aus dem Stamm-Team verhindert ist.

Neben den eigentlichen Kandidaten müssen später weitere Mitarbeiter als sogenannte **Unterstützer** mobilisiert werden. Denn jede Vorschlagsliste von Kandidaten muss durch eine bestimmte Anzahl von Wählern unterstützt werden, damit der Vorschlag überhaupt wirksam zur Wahl zugelassen wird.

Wahlbeteiligung der Belegschaft

Das Gesetz schreibt keine Mindest-Beteiligung für die Betriebsratswahl vor, mit der die Rechtmäßigkeit der Wahl steht und fällt. Das bedeutet umgekehrt aber nicht, dass es egal wäre, wie viele Mitarbeiter zur Wahl gehen.

Es können im Laufe der Amtszeit eines Betriebsrats Situationen entstehen, in denen der Arbeitgeber die Belegschaft für sich selbst – und gegen den Betriebsrat – vereinnahmen will. Ebenso kann es passieren, dass aus der Belegschaft selbst kritische Stimmen gegen den Betriebsrat und dessen Arbeit laut werden. In solchen Fällen ist es gut, als Betriebsrat möglichst viele Arbeitnehmer hinter sich zu wissen.



Rolle des Arbeitgebers

Die positive Rolle, die auch ein Arbeitgeber bei der Wahl spielen kann, darf nicht unterschätzt werden. Rechtlich gesehen, darf ein Arbeitgeber die Wahl natürlich nicht behindern oder irgendwie das Ergebnis beeinflussen; er muss allerdings für sämtliche Kosten aufkommen, die für die Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich sind.

Neben den erforderlichen Kosten, gibt es jedoch noch andere Dinge, die zwar nicht unbedingt nötig sind, die aber vieles leichter machen würden. So kann ein kooperativer Arbeitgeber z. B. jeder Wahlvorschlagsliste in neutraler, unparteiischer Weise ein gewisses Werbebudget gewähren. Er kann mehr oder weniger Mitarbeiter aus der Personalabteilung zur Verfahrensunterstützung abstellen (z. B. für die Bereitstellung der nötigen Mitarbeiterlisten) und so auf einen mehr oder weniger zügigen Fortschritt des Verfahrens Einfluss nehmen. Er kann auf der Lauer liegen, um das gesamte Verfahren beim kleinsten Fehltritt sofort anzugreifen, oder er kann den Dingen entspannt seinen Lauf lassen, ohne mit der Lupe nach kleinen Formfehlern Ausschau zu halten.



Praxis-Tipp:

Entspannt ist der Arbeitgeber aber nur dann, wenn er abschätzen kann, was auf ihn zukommt. In allen Betrieben, in denen der Arbeitgeber nicht von vorne herein gegen die Betriebsratsgründung ist, sollte man diese Chance nutzen!



Spätestens wenn die Initiatoren der Wahl einen besonderen, gesetzlichen Kündigungsschutz bekommen haben (dazu später mehr, ab Seite 11), kann es sich lohnen, offen auf den Arbeitgeber zuzugehen. Bieten Sie Gespräche an und nehmen Sie seinen Ängsten und Horror-Visionen gleich den Wind aus den Segeln. Gute Betriebsratsarbeit bedeutet im Idealfall, dass Sie zusammen mit dem Arbeitgeber für die Kollegen und den Betrieb an einem Strang ziehen, und nicht gegen den Arbeitgeber.

Hilfe von außen

Verbündete finden Sie nicht nur innerhalb Ihres Betriebs, sondern auch außerhalb. Gerade bei Neugründungen von Betriebsräten gibt es im ganzen Betrieb meist niemanden auf Arbeitnehmer- oder auf Arbeitgeberseite, der wüsste, wie das Ganze funktioniert. Wäre das anders, würden Sie vermutlich nicht diesen Leitfaden in der Hand halten, sondern sich mit einem alten BR-Wahl-Hasen aus Ihrem Betrieb unterhalten.

Gute Fortbildungspartner versorgen Sie mit dem nötigen Wissen. Das passiert über Seminare, Internetseiten oder auch schriftliche Unterlagen wie diesen Leitfaden. Neben dem bloßen Know-how bekommen Sie nützliche Hilfsmittel, wie Musterformulare und Vordrucke, um Verfahrensfehler zu vermeiden, oder auch Berechnungsprogramme, um das (rechnerisch nicht immer ganz einfache) Wahlergebnis nach der Stimmauszählung zu ermitteln.

Spätestens wenn klar ist, wer Mitglied des Wahlvorstands wird, sollten diese Mitarbeiter so ein Hilfsangebot von außen in Anspruch nehmen. Kein noch so gut gemeinter Kollegen-Tipp und kein noch so redegewandter Rechtsanwalt vom Arbeitgeber kann eine umfassende, objektive und vor allem neutrale Fortbildung des Wahlvorstands ersetzen. Welche Maßnahmen hier sinnvoll sein können und wie es mit den Kosten dafür aussieht, wird im Abschnitt **Kosten der Wahl** (ab Seite 10) erklärt.

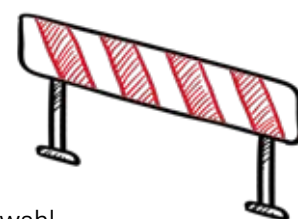
MÖGLICHE HINDERNISSE

Die Betriebsratswahl bringt einige Arbeit mit sich, vor allem für den späteren Wahlvorstand. Je früher Sie bestimmte Fragen beantworten können, desto besser. Manche Probleme müssen Sie sogar zwingend schon überdenken, bevor Sie loslegen, damit Sie von mehreren möglichen Wegen auch den richtigen einschlagen.

Tatsächliche Schwierigkeiten

Der Arbeitgeber kann theoretisch durch eine nicht-optimale Kooperation die Gründung eines Betriebsrats erschweren, ohne dass dies gleich eine verbotene Behinderung der Betriebsratswahl darstellt. Da man sich vor der offiziellen Initiative noch auf rechtlich unsicherem Boden bewegt (vgl. Abschnitt **Kündigungsschutz** ab Seite 11), ist die ablehnende Haltung des Arbeitgebers ein Problem, das man kaum vorweg abklären kann, sondern dessen Lösung später während des laufenden Verfahrens gesucht werden muss.

Andere Schwierigkeiten können sich zum Beispiel daraus ergeben, dass man nicht genügend Mitstreiter für Wahlinitiatoren, Wahlvorstandsmitglieder oder BR-Kandidaten findet. Solche Probleme können (und müssen zum Teil) schon vor der offiziellen Einleitung des Verfahrens gelöst werden. Es wäre sehr frustrierend, wenn Sie viel Zeit und Mühen in das aufwändige Wahlverfahren stecken, nur um dann festzustellen, dass niemand mitmachen will. Also: Klopfen Sie erst ab, ob überhaupt jemand mitmachen will, und bringen Sie dann den Stein ins Rollen.



Rechtliche Schwierigkeiten

Die Beantwortung rechtlicher Vorfragen ist meist etwas komplizierter. Hierzu drei Beispiele:

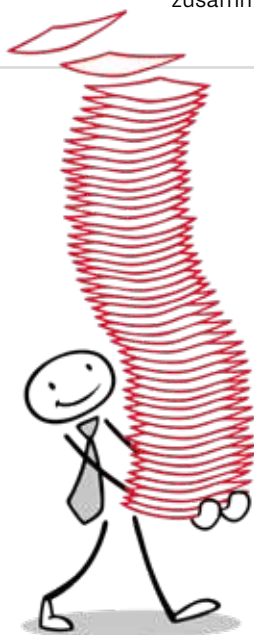
- › Wer arbeitet überhaupt bei uns? Wie können echte Arbeitnehmer von Leiharbeitnehmern und anderem Fremdpersonal unterschieden werden?
- › Was ist ein Betrieb? Was ist der Unterschied zwischen „Betrieb“ und „Unternehmen“? Wofür ist das wichtig? Wie funktioniert die korrekte Zuordnung von Niederlassungen, Zweigstellen und Filialen?
- › Wer gehört wohin? Ist der zentrale Firmensitz maßgeblich, oder kommt es auf den Ort an, an dem der eigene Schreibtisch steht? Was ist mit Kollegen, die gar keinen festen Arbeitsplatz haben, wie zum Beispiel viele Mitarbeiter im Außendienst?

All diese Fragen müssen beantwortet werden, damit Sie die richtigen Leute bei der Betriebsratswahl einbeziehen, die Rahmenbedingungen richtig abstecken und sich von Anfang an für das korrekte Wahlverfahren entscheiden.



Praxis-Tipp:

Zur Klärung von solchen juristischen Vorfragen, sollten Sie zuerst auf die Hilfe Ihres Arbeitgebers bauen. Denn dieser verfügt meistens über alle wichtigen Informationen, um Ihre Fragen zu beantworten. Was aber, wenn der Chef nicht mitspielt, oder Sie ihn aus bestimmten Gründen nicht direkt fragen können? Dann bleibt Ihnen nur noch übrig, sich einfach für den wahrscheinlichsten Weg zu entscheiden und loszugehen! Meistens kommen Sie damit mindestens bis zu Bildung eines Wahlvorstands; und der kann dann – sollte es nötig sein – eine offizielle Prüfung durch einen Rechtsanwalt oder ein Arbeitsgericht (z. B. im Rahmen von § 18 Abs. 2 BetrVG) in Angriff nehmen. Die nötigen Kosten solch einer offiziellen Prüfung müsste Ihr Arbeitgeber tragen. Vermeiden kann er das ganz einfach, indem er freiwillig mit Ihnen zusammen arbeitet.



Gut zu wissen:

WAS IST DAS RICHTIGE WAHLVERFAHREN?

- › In Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern ist eine Betriebsratsgründung unmöglich (§ 1 BetrVG).
- › Für Betriebe mit 5 bis 100 Arbeitnehmern schreibt das Gesetz (§ 14a BetrVG) das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe vor.
- › Für Betriebe ab 201 Mitarbeitern gilt zwingend das normale Wahlverfahren.
- › Dazwischen (101-200 Arbeitnehmer) gilt grundsätzlich ebenfalls das normale Wahlverfahren. Der Wahlvorstand kann zwar mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass das vereinfachte Wahlverfahren angewendet wird; davon ist in den meisten Fällen aber abzuraten. Denn entgegen seines Namens ist an diesem Verfahren nichts „vereinfacht“ – es muss lediglich in kürzerer Zeit durchgeführt werden, was den Druck auf den Wahlvorstand nicht unerheblich erhöht.

KOSTEN DER WAHL

Die Initiative zu einer Betriebsratswahl und deren Durchführung ist Sache der Arbeitnehmer. Aber der Aufwand, der dafür nötig ist, muss gemäß dem Gesetz größtenteils vom Arbeitgeber getragen werden.

Direkte Kosten: Wenn Geld ausgegeben werden muss

Die Betriebsratswahl kostet Geld. Es müssen Stimmzettel und Umschläge, Briefmarken und Rückumschläge, Wahlurnen und Wahlkabinen und noch so manches mehr hergestellt bzw. angeschafft werden. Daher regelt § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG: Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber.

Mit den „Kosten der Wahl“ sind aber nicht nur die Material-Beschaffungen zur eigentlichen Wahldurchführung gemeint, sondern auch der erforderliche Aufwand im Vorfeld: Dem Wahlvorstand müssen alle erforderlichen Arbeitsmaterialien bereitgestellt werden, angefangen bei einem geeigneten Arbeitsraum bis hin zur nötigen Büroausstattung. Und vor allem gehört eine solide Fortbildung dazu, zumindest für alle Mitglieder des Wahlvorstands, die diese Aufgabe zu ersten Mal übernehmen.



Mittelbare Kosten: Wenn nicht gearbeitet wird

Der eigentlich größte Aufwand im Zusammenhang mit der Wahl, liegt für den Arbeitgeber nicht in der Anschaffung von Material oder Bezahlung einer Weiterbildung für den Wahlvorstand. Viel kostspieliger ist die Arbeitszeit, die für den Arbeitgeber dadurch „verloren“ geht, da sich Wahlvorstand oder andere Arbeitnehmer – während der eigentlichen Arbeitszeit – anstatt mit Ihrem Job mit der Betriebsratswahl beschäftigen.

Auch für diese mittelbaren Kosten hat der Gesetzgeber vorgesorgt: Versäumnis von Arbeitszeit, die

- zur Ausübung des Wahlrechts oder
- zur Betätigung im Wahlvorstand

erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts (§ 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Anders gesagt: Die Betriebsratswahl und alles was dazu nötig ist findet während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber muss für diese Zeiten Lohn bezahlen, obwohl er keine Arbeitsleistung erhalten hat.



§ 20 Abs.3 BetrVG



Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Besonderer Schutz für Initiatoren, Wahlvorstände, Wahlbewerber und Betriebsräte

Der Gesetzgeber wollte verhindern, dass aus Sorge um den eigenen Job kein Mitarbeiter die Wahl eines Betriebsrats initiiert, eine solche Wahl organisiert oder sich selbst als Gremiumsmitglied wählen lässt. Darum genießen folgende Arbeitnehmergruppen (weitere Erläuterungen zu den einzelnen Gruppen ab Seite 12) im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz:

1. Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen für eine Betriebsratswahl unternehmen
2. Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands (Wahlversammlung) einladen
3. Mitglieder des Wahlvorstands
4. Wahlbewerber
5. Betriebsratsmitglieder

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die geschützten Personen und die jeweilige zeitliche Reichweite des Kündigungsschutzes.



1. Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen für eine Betriebsratswahl unternehmen

Arbeitnehmer, die die Initiative zur Gründung eines Betriebsrats ergreifen und hierfür Vorbereitungshandlungen vornehmen, können unter bestimmten Voraussetzungen nicht ordentlich gekündigt werden (§ 15 Abs. 3b KSchG).

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt vom Zeitpunkt der Abgabe einer öffentlich beglaubigten Erklärung mit dem Inhalt, dass die Absicht besteht, einen Betriebsrat zu gründen. Er besteht bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands (bzw. Wahlversammlung), maximal aber drei Monate.

Während dieses Zeitraums ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung bleibt dagegen auch während dieses Zeitraums möglich.

2. Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen

Arbeitnehmer, die die Initiative zur Gründung eines Betriebsrats ergreifen und zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands (bzw. Wahlversammlung) einladen, können ordentlich nicht gekündigt werden (§ 15 Abs. 3a KSchG).

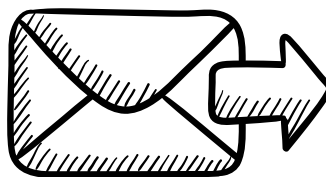
Dieser besondere Kündigungsschutz gilt vom Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebsversammlung (bzw. Wahlversammlung) bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Kommt es trotz Wahlversammlung nicht zur Wahl eines Betriebsrats, so besteht dieser Kündigungsschutz vom Zeitpunkt der Einladung an für drei Monate.

Während dieses Zeitraums ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der zur Wahlversammlung eingeladen hat, ausgeschlossen. Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung bleibt dagegen auch während dieses Zeitraums möglich.



Gut zu wissen:

Der besondere Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs „Einladenden“. Laden mehr als sechs Arbeitnehmer zur Wahlversammlung ein (was nicht notwendig ist, da bereits drei genügen), so werden die unter den Kündigungsschutz fallenden Personen durch schlichtes Abzählen ermittelt (in der Reihenfolge ihrer Auflistung im Einladungsschreiben). Laden weniger als drei Arbeitnehmer zu einer Wahlversammlung ein, so liegt nach den gesetzlichen Voraussetzungen keine wirksame Einladung (denn es müssen mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer einladen) vor. Somit besteht auch kein besonderer Kündigungsschutz (§ 15 Abs. 3a KSchG).



3. Mitglieder des Wahlvorstands

Arbeitnehmer, die Mitglied im Wahlvorstand sind, können nicht ordentlich gekündigt werden (§ 15 Abs. 3 BetrVG).

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt von der Bestellung des Wahlvorstands an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Er bezieht sich nur auf ordentliche Kündigungen. Außerordentliche (fristlose) Kündigungen sind während dieses Zeitraums mit Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG (oder einer Ersetzung dieser Zustimmung durch das Arbeitsgericht) möglich.

Ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses genießen die Mitglieder im Wahlvorstand für sechs Monate einen sog. nachwirkenden Kündigungsschutz. Auch in diesem Zeitraum sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen. Für eine außerordentliche Kündigung während dieses Zeitraums bedarf es zwar nicht mehr der Zustimmung (§ 103 BetrVG), aber immerhin noch der Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG). Tritt ein Mitglied des Wahlvorstands von seinem Amt zurück, so beginnt der nachwirkende Kündigungsschutz bereits zum Zeitpunkt des Rücktritts.

Ersatzmitglieder des Wahlvorstands können sich erst ab dem Zeitpunkt, zu dem sie für ein ausgeschiedenes oder verhindertes Mitglied in den Wahlvorstand nachgerückt sind, auf den besonderen Kündigungsschutz berufen.



Gut zu wissen:

Ersatzmitglieder des Wahlvorstands können sich erst ab dem Zeitpunkt, zu dem sie für ein ausgeschiedenes oder verhindertes Mitglied in den Wahlvorstand nachgerückt sind, auf den besonderen Kündigungsschutz berufen.

4. Wahlbewerber

Arbeitnehmer, die für ein Betriebsratsamt kandidieren (sog. Wahlbewerber), können ordentlich nicht gekündigt werden (§ 15 Abs. 3 BetrVG).

- Wahlbewerber ist, wer in eine Vorschlagsliste aufgenommen wurde und die erforderliche Mindestanzahl von Stützunterschriften bzw. die Stützung von einer Gewerkschaft vorweisen kann.
- Der besondere Kündigungsschutz beginnt allerdings frühestens mit der Existenz eines ordentlich gebildeten Wahlvorstands.

Der besondere Kündigungsschutz gilt für Wahlbewerber bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Danach greift dann eventuell der besondere Kündigungsschutz für Betriebsräte. Der Schutz bezieht sich nur auf ordentliche Kündigungen. Außerordentliche (fristlose) Kündigungen sind während dieses Zeitraums mit Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG (oder einer Ersetzung dieser Zustimmung durch das Arbeitsgericht) möglich.

Ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses genießen die Wahlbewerber für sechs Monate einen sog. nachwirkenden Kündigungsschutz. Auch in diesem Zeitraum sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen. Für eine außerordentliche Kündigung bedarf es in diesem Zeitraum nicht der Zustimmung, sondern lediglich der Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG). Verliert ein Wahlbewerber die benötigte Anzahl von Stützunterschriften (z. B. durch Korrektur der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand), so beginnt der nachwirkende Kündigungsschutz bereits zu diesem Zeitpunkt.

5. Betriebsratsmitglieder

Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds im Betriebsrat ist unzulässig (§ 15 Abs. 1 KSchG). Die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats (oder der Zustimmungsersetzung durch das Arbeitsgericht) möglich (§ 103 BetrVG).

Nach Ende der Amtszeit genießen die ehemaligen Betriebsratsmitglieder für ein Jahr einen sog. nachwirkenden Kündigungsschutz. In diesem Nachwirkungszeitraum ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Für eine außerordentliche Kündigung bedarf es jedoch nicht der ausdrücklichen Zustimmung des evtl. noch bestehenden Betriebsratsgremiums, gegebenenfalls jedoch einer Anhörung nach § 102 BetrVG.

Ersatzbetriebsratsmitglieder, die dauerhaft in den Betriebsrat nachgerückt sind, genießen ab diesem Zeitpunkt den vollen Kündigungsschutz. Ersatzbetriebsratsmitglieder, die nur zeitweilig ein ordentliches Betriebsratsmitglied vertreten, haben während dieses Vertretungszeitraums den vollen Kündigungsschutz und nach dem Ende der Vertretung den nachwirkenden Kündigungsschutz.

Bedeutung, wenn doch gekündigt wird

Wenn der Arbeitgeber den besonderen Kündigungsschutz ignoriert, und einfach trotzdem eine Kündigung ausspricht, kann sich der Betroffene nicht einfach zurücklehnen und das Gesetz für sich arbeiten lassen: Er muss aktiv werden (und zwar schnell) und sein Recht im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vor dem Arbeitsgericht durchsetzen.

Ein Arbeitgeber könnte versuchen, eine (bewusst) unzulässige Kündigung auszusprechen; er weiß zwar, dass er damit langfristig vor Gericht nicht durchkommt, aber er hofft, dadurch für die Zwischenzeit die Kandidatur zum Betriebsrat verhindern zu können. Andererseits gibt es Fälle, in denen tatsächlich ein Kündigungsgrund, also ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gegeben ist, sich von einem Mitarbeiter zu trennen. Zwischen diesen beiden Positionen bewegt man sich bei der Frage, wie sich eine Kündigung auf das aktive und passive Wahlrecht auswirkt.



Wahlberechtigung

Das aktive Wahlrecht (§ 7 BetrVG), also das Recht im Rahmen der Betriebsratswahl seine Stimme für bestimmte Kandidaten abzugeben, bleibt trotz einer ordentlichen Kündigung zunächst bestehen. Dies gilt auf jeden Fall solange, wie die Kündigungsfrist noch nicht verstrichen ist. Und selbst nach Ablauf der Kündigungsfrist kann die Wahlberechtigung noch fortbestehen, solange eine Kündigungsschutzklage möglich ist und ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht.

Bei einer außerordentlichen Kündigung (fristlose Kündigung) geht es immer um besonders schwere Vorwürfe, die die Wahlberechtigung normalerweise entfallen lassen. Eine Ausnahme besteht dort, wo trotz Kündigung ein Weiterbeschäftigungsanspruch gegeben ist, z. B. weil die außerordentliche Kündigung ganz offenkundig als unwirksam angesehen werden muss.

Wählbarkeit

Das passive Wahlrecht (§ 8 BetrVG), also das Recht, selbst als Kandidat für ein Betriebsratsmandat anzutreten, bleibt trotz Kündigung (egal ob ordentlich oder außerordentlich) grundsätzlich bestehen. Erst wenn die Kündigung nicht mehr angreifbar ist (keine Klage erhoben, bzw. rechtskräftige Bestätigung der Wirksamkeit der Kündigung durch das Arbeitsgericht) endet die Wählbarkeit.

KAPITEL 2

VERFAHREN

17 Initiative

- 17 Alter Betriebsrat, GBR und KBR
- 17 Initiative einer Gewerkschaft
- 18 Arbeitnehmer werden aktiv
- 18 Gerichtliche Einsetzung des Wahlvorstands

18 Einladung zur 1. Versammlung

- 18 Wer lädt ein?
- 18 Wer wird eingeladen?
- 19 Wie wird eingeladen?

20 Zwischenplanung über Ort und Zeit

21 Eröffnung und Versammlungsleitung

21 Wahl des Wahlvorstands

22 Zusätzliche Schritte im Vereinfachten Wahlverfahren

- 23 Erstellung der Wählerliste
- 23 Erstellung des Wahlausschreibens
- 24 Aufnahme von Vorschlägen zur Wahl des Betriebsrats

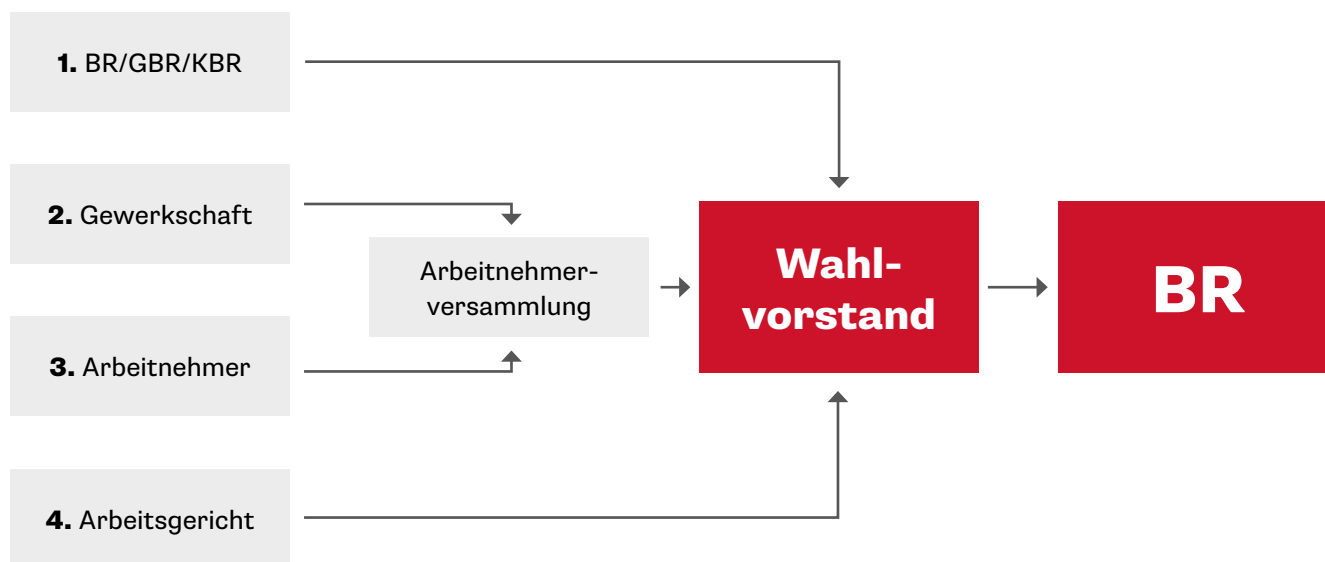
25 Ausblick auf das weitere Verfahren

26 Fehlerfolgen

26 Recht und Pflicht zur Fortbildung

INITIATIVE

Im Abschnitt **Verbündete suchen** (siehe Seite 5) haben wir bereits angesprochen, dass jemand die Initiative ergreifen und dafür sorgen muss, dass ein **Wahlvorstand** gebildet wird, der sich dann um die eigentliche Durchführung der Betriebsratswahl kümmern kann. Hierfür gibt es vier verschiedene Möglichkeiten.



1. Alter Betriebsrat, GBR und KBR

Am einfachsten kommt man zu einem Wahlvorstand, wenn es einen zuständigen, noch amtierenden Vorgänger-Betriebsrat gibt. Steht eine neue Betriebsratswahl an, setzt dieser Betriebsrat einfach per Beschluss die Mitglieder des Wahlvorstands ein.

Gibt es keinen solchen Betriebsrat, oder wird dieser nicht aktiv, dann kann auch ein im Unternehmen bestehender Gesamtbetriebsrat (vgl. § 47 BetrVG) den Wahlvorstand bestellen.

Wenn auch kein Gesamtbetriebsrat besteht, aber das Unternehmen zusammen mit anderen Unternehmen einen Konzern bildet, so ist vielleicht ein Konzernbetriebsrat (vgl. § 54 BetrVG) vorhanden. Dieser kann ebenfalls für die Einsetzung eines Wahlvorstands sorgen.

Es kann sich also lohnen, auf Unternehmens- oder Konzernebene einmal nach einem möglichen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zu fragen.

2. Initiative einer Gewerkschaft

Wenn es wirklich weit und breit kein Gremium gibt, das Ihnen die Gründungsinitiative abnehmen kann, können Sie als nächstes an die Gewerkschaften denken. Wenn wenigstens ein einziger Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist, so gilt diese Gewerkschaft als „im Betrieb vertreten“. Damit bekommt sie einige Rechte. Unter anderem darf sie die Initiative zur Bildung eines Wahlvorstands ergreifen.

Dazu muss zwar auch eine Versammlung der Arbeitnehmer stattfinden; allerdings müssen im Vorfeld nicht die Arbeitnehmer selbst aktiv werden, sondern die Einladung zu dieser Versammlung kann von der Gewerkschaft übernommen werden. Damit wird vermieden, dass sich einzelne Arbeitnehmer als Einladende beim Arbeitgeber unbeliebt machen.

3. Arbeitnehmer werden aktiv

Wo es auch keine Gewerkschaft gibt, oder diese nicht aktiv wird, bleibt den Mitarbeitern nichts anderes übrig, als selbst die Initiative zu ergreifen. Wenn sich drei Arbeitnehmer zusammenschließen, können Sie rechtswirksam zu einer offiziellen Versammlung einladen, auf der dann ein Wahlvorstand gewählt wird.

4. Gerichtliche Einsetzung des Wahlvorstands

Drei Arbeitnehmer genügen zwar, um zu einer Betriebsversammlung einzuladen. Aber es ist denkbar, dass dann niemand zur Versammlung kommt. Neben mangelndem Interesse ist vor allem Angst vor negativen Reaktionen des Arbeitgebers ein häufiger Grund, der die Kollegen von der Teilnahme abhält. Außerdem ist denkbar, dass sich zwar einige Kollegen versammeln, aber auf dieser Versammlung trotzdem kein Wahlvorstand gewählt wird.

In diesem Fall können die drei Initiatoren der Wahl, oder auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft, zum Arbeitsgericht gehen. Auf einen entsprechenden Antrag hin bestellt dann das Gericht den Wahlvorstand (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

Die gleiche Möglichkeit haben Arbeitnehmer oder Gewerkschaft, wenn eigentlich ein Betriebsrat besteht, der sich um die Einsetzung des Wahlvorstands kümmern könnte, dieser Betriebsrat aber nicht rechtzeitig tätig wird (§ 16 Abs. 2 BetrVG).

EINLADUNG ZUR 1. VERSAMMLUNG



Wer lädt ein?

In den Fällen, in denen der Wahlvorstand durch eine Versammlung der Arbeitnehmer eingesetzt wird, müssen sich die einladenden Arbeitnehmer (Initiatoren) oder die einladende Gewerkschaft überlegen, wie eine korrekte Einladung auszusehen hat.

Wer wird eingeladen?

An der Versammlung dürfen alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer teilnehmen, über die Frage „wahlberechtigt oder nicht“ müssen sich die Einladenden noch keine Gedanken machen.

Allerdings dürfen nur **Arbeitnehmer** teilnehmen. Der Arbeitgeber, seine leitenden Angestellten oder auch betriebsfremde Dritte dürfen nicht teilnehmen.

Hinsichtlich der Arbeitnehmer ist darauf zu achten, dass alle in gleichberechtigter Weise informiert werden. So reicht zum Beispiel eine Einladung per E-Mail nicht, wenn nicht alle Mitarbeiter über einen E-Mail-Anschluss verfügen.

Wie wird eingeladen?

Je nachdem, ob im normalen oder im vereinfachten Wahlverfahren gewählt wird (siehe Seite 9), bezeichnet das Gesetz die Versammlung entweder als **Betriebsversammlung** (im normalen Wahlverfahren, § 17 Abs. 2 BetrVG) oder als **Wahlversammlung** (im vereinfachten Wahlverfahren, § 17a Nr. 3 BetrVG).

Erste Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren

Für die Form der Einladung enthält § 28 Abs. 1 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz (WO) einige Anforderungen.

- **FRIST:** Die Einladung zur Versammlung muss mindestens sieben Tage vor dem Tag der Wahlversammlung erfolgen.
- **FORM:** Die Bekanntmachung der Einladung muss durch Aushang an geeigneten Stellen im Betrieb erfolgen. Eine zusätzliche elektronische Verbreitung (E-Mail, Intranet, etc.) ist zulässig.
- **INHALT:** Die Einladung muss einige Pflichtangaben enthalten:
 - Ort, Tag und Zeit der 1. Versammlung
 - dass Wahlvorschläge für den Betriebsrat bis zum Ende der 1. Versammlung gemacht werden können,
 - dass jeder Wahlvorschlag für den Betriebsrat von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern unterschrieben sein muss (Ausnahme: in Kleinbetrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind keine Stützunterschriften erforderlich).
 - dass erst auf der 1. Versammlung eingebrachte Wahlvorschläge nicht schriftlich erfolgen müssen.

Außerdem kann die Einladung bereits Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands enthalten (§ 17a Nr. 3 in Verbindung mit § 17 Abs. 3 BetrVG); das ist allerdings nicht verpflichtend.

Betriebsversammlung im normalen Wahlverfahren

Im Gegensatz zum vereinfachten Wahlverfahren existieren hier keine ausdrücklichen Formvorschriften. Nur die unverbindliche Möglichkeit, bereits in der Einladung schon Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands zu machen, ist im Gesetz zu finden (§ 17 Abs. 3 BetrVG).



Praxis-Tipp:

Auch ohne ausdrückliche Frist, muss darauf geachtet werden, dass die Einladung rechtzeitig erfolgt. Eine Vorlaufzeit von ein bis zwei Wochen wird in den meisten Fällen angemessen sein.

ZWISCHENPLANUNG ÜBER ORT UND ZEIT

Für eine geordnete Organisation der ersten Versammlung wäre es optimal, wenn die Angaben in der Einladung zu Ort und Zeit schon im Vorfeld mit dem Arbeitgeber abgeklärt werden könnten. Tatsächlich wird aber der Arbeitgeber vor der Veröffentlichung der Einladung oft nicht angesprochen, nicht zuletzt aus Sorge davor, wie er reagieren wird. Denn vor der Veröffentlichung der Einladung besteht noch kein besonderer Kündigungsschutz.

Die Arbeitnehmer haben zwar einen Anspruch darauf, einen geeigneten Ort für die Versammlung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt zu bekommen. Bei der Frage, wie der Arbeitgeber diesen Anspruch aber genau erfüllt, besteht ein gewisser Spielraum. Die Initiatoren können Ort und Zeit also nicht in jedem Fall einfach einseitig bestimmen, sondern diese Festlegungen erfolgen in Abstimmung mit dem Arbeitgeber.

DAS BEDEUTET: Wenn mit der Einladung schon Ort und Zeit der Versammlung veröffentlicht wurden, der Arbeitgeber aber berechtigte Einwände gegen diese konkrete Planung erhebt, dann kann es sein, dass nochmals eine Umplanung der Rahmendaten nötig wird. In diesem Fall kann die ursprüngliche Einladung nachträglich noch einmal aktualisiert werden. Wichtig ist dabei, dass die Veröffentlichung der neuen Fassung in der gleichen, allgemein zugänglichen Weise erfolgt, wie die Erst-Veröffentlichung, und dass zwischen der Bekanntmachung der Korrektur und der eigentlichen Versammlung wieder die geforderte Mindest-Vorlaufzeit eingehalten wird.

Am besten Ort und Zeit zunächst selbst festlegen. Nach erfolgter Veröffentlichung der Einladung dann möglichst bald nochmal mit dem Arbeitgeber abklären!



ERÖFFNUNG UND VERSAMMLUNGSLEITUNG

Die Versammlung wird zunächst von den Initiatoren, die sich schon um die Einladung gekümmert haben, **eröffnet**. Diese Mitarbeiter geben auch erste Informationen zum allgemeinen Vorhaben („Wir wollen einen Betriebsrat gründen“) und speziell zum Ziel der Versammlung („Wir brauchen einen Wahlvorstand“).

Für die Einladung war es ausreichend, dass sich drei Arbeitnehmer zusammenfinden. Am Ende soll der ganze Prozess der Betriebsratswahl aber eine demokratische Geschichte werden. Deswegen kann der erste offizielle Akt darin bestehen, dass die drei Initiatoren die Versammlungsleitung an jemanden abgeben, der hier an Ort und Stelle von den Anwesenden zum **Versammlungsleiter** gewählt wird. Dieses Vorgehen ist allerdings nicht zwingend vorgeschrieben. Solange die Mehrheit der Anwesenden erkennbar damit einverstanden ist, dass die die Versammlung eröffnende Person auch im Weiteren die Versammlungsleitung übernimmt, sind alle späteren Schritte rechtlich nicht zu beanstanden.



WAHL DES WAHLVORSTANDS

Für eine ordnungsgemäße Wahl der Wahlvorstandsmitglieder ist keine bestimmte Mindestanzahl an Teilnehmern auf der Versammlung gefordert.

Als **Mitglieder für den Wahlvorstand** können sich nur wahlberechtigte Arbeitnehmer zur Wahl stellen (vgl. § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Wahlvorstand besteht grundsätzlich aus drei Mitgliedern; im normalen Wahlverfahren (nicht aber im vereinfachten Wahlverfahren) kann die Anzahl unter Umständen erhöht werden, wenn dies aus besonderen Gründen notwendig ist. Vorschläge für die Zusammensetzung können schon in der Einladung zur ersten Versammlung enthalten sein, allerdings ist die Versammlung nicht an diese Vorschläge gebunden.

§ 7 BetrVG



Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Stimmberechtigt bei der Wahl des Wahlvorstands sind alle zur Versammlung eingeladenen Arbeitnehmer, also nicht nur diejenigen, die für die spätere Betriebsratswahl als „wahlberechtigt“ (§ 7 BetrVG) gelten, also zum Beispiel auch minderjährige Auszubildende.

Es gibt **keinen strengen Formzwang** für die Wahl des Wahlvorstands. Vor allem ist es nicht unbedingt nötig, geheim (also mit Stimmzetteln) zu wählen. Jedes Mitglied muss allerdings mit der **Mehrheit der Stimmen der anwesenden Teilnehmer** gewählt werden; nur die Mehrheit der abgegebenen Stimmen reicht nicht.

- Gibt es nur so viele Kandidaten wie Plätze im Wahlvorstand, kann diese Besetzung in einem einheitlichen Wahldurchgang bestätigt werden.
- Gibt es mehr Kandidaten als Wahlvorstandsposten zu besetzen sind, ist für jeden einzelnen Sitz mit der Mehrheit der Anwesenden zu bestimmen, wer diesen Sitz bekommen soll.

Aus allen gewählten Mitgliedern bestimmt die dann gesamte Arbeitnehmerversammlung – wiederum durch Abstimmung – wer den **Vorsitz im Wahlvorstand** ausüben soll.

Außerdem ist es sehr sinnvoll, wenn in weiteren Wahldurchgängen für jedes Mitglied noch jeweils ein **Ersatzmitglied** gewählt wird, damit auch bei Verhinderung eines Stammmitglieds (z. B. bei Krankheit oder Urlaub) der Wahlvorstand arbeitsfähig bleibt.

ZUSÄTZLICHE SCHRITTE IM VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN

Das Ziel der ersten Versammlung im **normalen Wahlverfahren** besteht nur darin, den Wahlvorstand zu bilden. Ist das geschafft, kann sich die Versammlung auflösen und der Wahlvorstand nimmt in aller Ruhe seine Arbeit auf.

Im **vereinfachten Wahlverfahren** müssen dagegen noch auf der ersten Wahlversammlung einige weitere Schritte erfolgen. Damit diese Schritte von den Initiatoren ordentlich vorbereitet werden können, muss der **Arbeitgeber** gleich nach Aushang der Einladung den Initiatoren **alle Informationen und Unterlagen** in einem versiegelten Umschlag zur Verfügung stellen, aus denen dann später auf der ersten Versammlung die Wählerliste erstellt werden kann (§ 28 Abs. 2 WO).



Erstellung der Wählerliste

Unmittelbar nach erfolgter Wahl geben die Initiatoren den versiegelten Umschlag mit den Unterlagen des Arbeitgebers an die frisch gebackenen Mitglieder des Wahlvorstands. Diese müssen dann noch in der ersten Wahlversammlung eine Wählerliste erstellen (§ 30 Abs. 1 WO).

Hierfür gelten folgende Bestimmungen:

- › Aufstellung getrennt nach Geschlechtern
- › Aufstellung mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum
- › Aufstellung in alphabetischer Reihenfolge
- › Aktiv, aber nicht passiv wahlberechtigte Leiharbeitnehmer sind auszuweisen

Ein Abdruck der Wählerliste ist bis zum Abschluss der Betriebsratswahl an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme im Betrieb auszulegen; in diesem Abdruck sind die Geburtsdaten nicht mit aufzunehmen.

Erstellung des Wahlausschreibens

Ebenfalls noch auf der ersten Versammlung muss der Wahlvorstand ein **Wahlausschreiben** erlassen (§ 31 WO). Darin wird das ganze Wahlverfahren erklärt, so dass alle Mitarbeiter jederzeit nachsehen können, wie die Wahl funktioniert. Das Wahlausschreiben muss bis zum Ende der Betriebsratswahl durchgängig und in gut lesbarem Zustand aushängen.



IM WAHLAUSSCHREIBEN MUSS ENTHALTEN SEIN:

- › Das Datum seines Erlasses
- › Die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerliste und der Text der Wahlordnung ausliegen, sowie im Fall der Bekanntmachung in elektronischer Form (§ 2 Abs. 4 Satz 3 und 4) wo und wie von der Wählerliste und der Wahlordnung Kenntnis genommen werden kann
- › Nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können wählen oder gewählt werden, die in die Wählerliste eingetragen sind, und Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) können nur vor Ablauf von drei Tagen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden. Der letzte Tag der Frist ist anzugeben
- › Anteil der Geschlechter und der Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes)
- › Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Gesetzes) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes)
- › Die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 4 des Gesetzes) und den Hinweis, dass Wahlvorschläge, die erst in der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden, nicht der Schriftform bedürfen (§ 14a Abs. 2 zweiter Halbsatz des Gesetzes)

- › Dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss (§ 14 Abs. 5 des Gesetzes)
- › Dass Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen sind (§ 14a Abs. 2 erster Halbsatz des Gesetzes)
- › Dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden sind und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (vgl. oben) eingereicht sind
- › Die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen
- › Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (Tag der Stimmabgabe – § 14a Abs. 1 Satz 3 und 4 des Gesetzes). Diese zweite Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt
- › Dass Wahlberechtigten, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe gegeben wird (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes). Das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe muss spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt werden
- › Ort, Tag und Zeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes) sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe entsprechend § 24 Abs. 3 beschlossen ist
- › Den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands)
- › Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung
- › Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Gesetzes) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes)

Aufnahme von Vorschlägen zur Wahl des Betriebsrats

Alle Mitarbeiter können selbst kandidieren, bzw. Vorschläge für die Zusammensetzung des Betriebsrats machen. Dabei müssen sie allerdings die im Wahlausschreiben genannten Form- und Fristanforderungen beachten.

Der Wahlvorstand hat alle eingehenden Vorschläge umgehend zu prüfen. Wenn es etwas zu beanstanden gibt, stehen unter Umständen bestimmte Korrekturmöglichkeiten zur Verfügung (§ 33 Abs. 2 und 3 WO).

Alle gültigen Wahlvorschläge macht der Wahlvorstand direkt nach Abschluss der ersten Versammlung genau so bekannt, wie auch das Wahlausschreiben. Die Wahlvorschläge bleiben ebenfalls bis zum Ende der späteren Stimmabgabe ausgehängt.



AUSBLICK AUF DAS WEITERE VERFAHREN

Im normalen Wahlverfahren, bei dem auf der ersten Versammlung bis auf die Einsetzung des Wahlvorstands noch nichts geschehen ist, müssen zunächst der Aushang des Wahlausschreibens und die Veröffentlichung der Wählerliste nachgeholt werden.

In beiden Verfahrensarten sind dann die Arbeitnehmer aufgerufen, die veröffentlichte Wählerliste auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Im vereinfachten Wahlverfahren stehen dafür drei Tage ab dem Ende der ersten Versammlung zur Verfügung, im normalen Wahlverfahren beträgt die Einspruchsfrist zwei Wochen ab Erlass von Wahlausschreiben und Wählerliste.

Auch im normalen Wahlverfahren sind Vorschlagslisten für die Kandidatur zur Betriebsratswahl beim Wahlvorstand einzureichen. Wiederum stehen dann Prüfung durch den Wahlvorstand und ggf. Korrekturdurchgänge an. Die gültigen Vorschläge sind dann bekannt zu machen. Je nachdem, ob eine oder mehrere gültige Vorschlagslisten vorliegen, muss sich der Wahlvorstand auf eine Personen- bzw. Mehrheitswahl (bei nur einer Liste) oder auf eine Listen- bzw. Verhältniswahl (mehrere Listen) einstellen.

In beiden Wahlverfahren hat sich der Wahlvorstand um die Vorbereitung und Durchführung der Briefwahl zu kümmern. Auch die persönliche Stimmabgabe im Betrieb muss durch die Einrichtung eines oder mehrerer Wahllokale mit Wahlkabinen und Urnen vorbereitet werden.

Für persönliche Stimmabgabe und Briefwahl existieren viele Formvorschriften, denn hier handelt es sich um das Herzstück der Wahl, das besonders gegen Manipulationsversuche geschützt wird.

Sobald alle Stimmen da sind, finden die Stimmauszählung und die Ermittlung des Wahlergebnisses statt. Dabei muss der Wahlvorstand unter Umständen einige Berechnungen anstellen:

- Bei einer Listenwahl müssen die für die Listen abgegebenen Stimmen ins Verhältnis zu den verfügbaren Betriebsratssitzen gebracht werden.
- Werden drei oder mehr Betriebsratssitze vergeben, muss das Wahlergebnis daraufhin überprüft werden, ob die vorgeschriebene gesetzliche Quote für das Geschlecht in der Minderheit berücksichtigt ist; ggf. sind dazu nach festgeschriebenen Regeln noch Korrekturen am Wahlergebnis vorzunehmen.

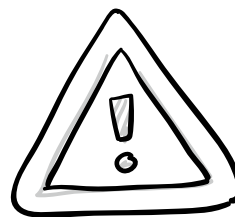
Das ermittelte Wahlergebnis muss bekanntgemacht und eine sogenannte **Wahlniederschrift** erstellt werden, in der wieder eine Reihe von Pflichtangaben enthalten sein müssen.

Zuletzt muss der oder die Vorsitzende des Wahlvorstands die neugewählten Betriebsratsmitglieder zur ersten **konstituierenden Sitzung** zusammenrufen und diese Sitzung leiten, bis der Betriebsrat selbst einen Leiter für die anstehende Wahl von Betriebsratsvorsitz und Stellvertretung gefunden hat.



FEHLERFOLGEN

Im Laufe des komplizierten Wahlverfahrens kann es von verschiedenen Seiten immer wieder zu Fehlern kommen. Wenn diese Fehler sich auf wesentliche Vorschriften beziehen und sich auch auf das Ergebnis der Wahl auswirken können, wird die Wahl dadurch **anfechtbar**. Eine Wahl kann allerdings nur **innerhalb von zwei Wochen** ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten werden.



Einige wenige Fehler sind dagegen so schwer, dass man das falsche Ergebnis auch später einfach nicht so stehen lassen kann. Bei solch besonders schweren Verstößen ist die Wahl unter Umständen **nichtig**. Die Nichtigkeit der Wahl kann jederzeit, auch noch nach Ablauf der Anfechtungsfrist, angeprangert werden.

Hat ein Gericht die Vorwürfe bestätigt, so ist in beiden Fällen (Anfechtung und Nichtigkeit) die Wahl unwirksam. Um einen arbeitsfähigen Betriebsrat zu haben, muss eine komplett neue Betriebsratswahl durchgeführt werden.

RECHT UND PFLICHT ZUR FORTBILDUNG

Wie Sie sehen, gibt es eine ganze Menge Informationen zu verdauen. In diesem Leitfaden konnten viele Details nur kurz angerissen werden. Details, die der Wahlvorstand im Ernstfall aber alle im Auge behalten muss. Eine entsprechende **Schulung** des Wahlvorstands, die gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG vom Arbeitgeber zu bezahlen ist, ist daher durch nichts zu ersetzen.

Mitglieder des Wahlvorstands – vor allem Arbeitnehmer, die dieses Amt zum ersten Mal ausüben – haben daher einen **Rechtsanspruch** auf eine Fortbildung zur Betriebsratswahl. Dieser Anspruch kann notfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden.



Praxis-Tipp:

Das beste Argument, den Arbeitgeber zur freiwilligen Übernahme solcher Schulungskosten zu bringen, ist der Verweis auf den wirklichen Aufwand: Eine Betriebsratswahl ohne einen entsprechend qualifizierten Wahlvorstand wird mit hoher Wahrscheinlichkeit fehlerhaft und damit anfechtbar sein. Im Falle einer Wahlanfechtung ist das ganze Verfahren von vorne zu wiederholen, mit allem Zeit- und Kostenaufwand, und das unter Umständen sogar mehrfach. Diese mehrfachen Anläufe und zwischenzeitlichen Gerichtsverfahren kann der Arbeitgeber sich und den Mitarbeitern ersparen.





Seminare,
die begeistern

Herausgeber:

ifb Institut zur Fortbildung
von Betriebsräten KG
Prof.-Becker-Weg 16
82418 Seehausen am Staffelsee

Tel. 0 88 41 / 61 12-20

Fax 0 88 41 / 61 12-151

E-Mail: info@ifb.de

Internet:

www.brwahl.de

www.ifb.de/brwahl-forum

www.ifb.de

www.betriebsrat.de

Geschäftszeiten:

Mo - Do: 8:00 - 17:00 Uhr

Fr: 8:00 - 16:00 Uhr

Verantwortlich:

Hans Schneider

Redaktion:

Michael Brüll

Anna Barth

Jessica Riccò

Konzept & Gestaltung:

Kochan & Partner GmbH

Fotos:

Titel: Getty Images Jetta Productions Inc
Robert Kneschke-Fotolia.com; VIGE.co-Fotolia.com;
hchjil-Fotolia.com; Imagevector-Fotolia.com;
MatthiasEnter-Fotolia.com; danielabarreto-
Fotolia.com; Ungureanu Alexandra/Shutterstock.
com
1133_19

Hinweis:

Die verwendete maskuline bzw. feminine
Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und
meint immer auch das jeweils andere
Geschlecht.

Stand: September 2019

Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen in
diesem Programm wurden mit größter Sorgfalt
aufbereitet, dennoch können Fehler nicht voll-
ständig ausgeschlossen werden. Das Institut zur
Fortbildung von Betriebsräten KG übernimmt
keine juristische Verantwortung oder irgendei-
ne Haftung für eventuell verbliebene Fehler und
deren Folgen.



ONLINE-PORTAL
zur Gründung eines Betriebsrats
Hier finden Sie Informationen und erhalten
z. B. Antwort auf die Fragen „Was ist ein
Betriebsrat und wozu braucht es den?“
> www.ifb.de/betriebsrat-gruenden
> www.brwahl.de



BETRIEBSRATS-FORUM
Holen Sie sich Tipps und Hilfe von
Betriebsräten in unserem Forum
www.ifb.de/forum