



**BR
WAHL
2026**

Ratgeber:

BR-Wahl: Kandidatensuche leicht gemacht!

www.brwahl.de



Jetzt ist der richtige Zeitpunkt!

Die Betriebsratswahl rückt immer näher und viele Gremien stehen vor einer großen Herausforderung: Es finden sich einfach nicht genug Kandidaten.

Viele Betriebsräte kennen die Situation: Engagierte Kollegen sind bereits stark eingebunden, viele zögern oder lehnen sofort ab, sobald das Wort „Betriebsrat“ fällt. Doch genau darin liegt auch eine Chance.

Mit strukturiertem Vorgehen, passenden Argumenten und gezielter, empathischer Ansprache lassen sich Menschen gewinnen, die bislang vielleicht gar nicht an eine Kandidatur gedacht haben. Dieses Handout soll alle Betriebsräte dabei unterstützen, systematisch und erfolgreich auf Kandidatensuche zu gehen und damit die Zukunft des Betriebsrats aktiv zu sichern.



Analyse der Ausgangssituation

Bevor es losgeht, ist die aktuelle Ausgangslage zu klären. Zentral sind dabei folgende Fragen:

- Wie viele Kandidaten werden benötigt?
- Sind auch Ersatzmitglieder eingeplant, um im Fall von Ausfällen gewappnet zu sein?
- Welche Abteilungen im Unternehmen sind bislang gar nicht oder nur schwach vertreten? Ein einfaches Organigramm des Betriebs kann dabei helfen, „weiße Flecken“ sichtbar zu machen.
- Sind unterschiedliche Altersgruppen, Hierarchieebenen, Berufsgruppen oder Standorte berücksichtigt, um die Vielfalt der Belegschaft widerzuspiegeln?



Genauso wichtig ist die Erstellung eines Anforderungsprofils. Neben besonderem Engagement, gerade auch in schwierigen Situationen, sollte die Bereitschaft zur Weiterbildung vorhanden sein. Fachliche, juristische und soziale Kompetenzen lassen sich entwickeln, wenn die Grundhaltung stimmt. Teamfähigkeit und kommunikative Stärken sind von Vorteil, aber auch Kollegen mit ruhigerem Wesen bringen wertvolle Perspektiven ein.

Starke Argumente für eine Kandidatur

Die Arbeit im Betriebsrat bringt viele Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten mit sich:

- Als Betriebsrat erwirbt man wertvolles Wissen, sowohl über betriebliche Zusammenhänge als auch über Mitbestimmungsrechte und arbeitsrechtliche Grundlagen.
- Man ist frühzeitig und umfassend informiert, lernt das Unternehmen aus einer neuen Perspektive kennen und entwickelt ein besseres Verständnis für wirtschaftliche und soziale Prozesse.

- Wer sich engagiert, lernt, frei vor Gruppen zu sprechen, zu argumentieren, zu verhandeln und auch unter Druck einen klaren Kopf zu behalten.
- Viele entdecken im Betriebsrat Talente, die sie bislang nicht genutzt haben.
- Hinzu kommt der direkte Kontakt zur Geschäftsführung und die Möglichkeit, konkrete Themen im Sinne der Kollegen anzustoßen und mitzugestalten.
- Das Engagement wird in der Regel positiv wahrgenommen, bringt Anerkennung im Kreis der Kollegen und nicht selten auch Freude an neuen Aufgaben.



Rahmenbedingungen und Sicherheit schaffen

Gerade wer zum ersten Mal über eine Kandidatur nachdenkt, hat viele Fragen:

- **Ist mein Arbeitsplatz sicher?**
- **Wie viel Zeit muss ich investieren?**
- **Wie sieht die Unterstützung aus?**

Sicherheit geben hierbei klare Informationen:

- Betriebsräte genießen während ihrer Amtszeit und darüber hinaus einen besonderen Kündigungsschutz.
- Sie haben Anspruch auf Schulungen und können sich fachlich wie juristisch weiterbilden.
- Die Aufgaben im Gremium sind vielfältig und orientieren sich auch an den eigenen Stärken und Interessen. Niemand muss alles können oder alles wissen. Wichtig ist die Bereitschaft, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen.



Das Image des Betriebsrats stärken

Ein starker Betriebsrat braucht auch ein hohes Ansehen in der Belegschaft. Viele kennen die Arbeit des Gremiums nur oberflächlich oder verbinden damit einseitige Vorstellungen.

Umso wichtiger ist es, die Arbeit des Betriebsrats sichtbar zu machen, Erfolge zu kommunizieren und offen zu zeigen, wie im Gremium gearbeitet wird. Transparenz, Sympathie und Glaubwürdigkeit sind Schlüsselfaktoren.

Wer als kompetent, engagiert, flexibel und offen wahrgenommen wird, weckt Interesse und Vertrauen.

Auch ein positiver, kollegialer Umgangston und eine gewisse Selbstkritik in der Reflexion der eigenen Arbeit tragen dazu bei, das Bild zu verbessern und neue Kandidaten zu gewinnen.



Möglichkeiten der Kandidatensuche

Um die Belegschaft zu erreichen, ist die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle zu empfehlen:

- Ein Aushang mit einer Art „Stellenausschreibung“ kann Aufmerksamkeit wecken, insbesondere wenn er kreativ gestaltet und konkret formuliert ist.
- Auch eine Anzeige im Intranet oder im internen Newsletter kann Wirkung zeigen.
- Besonders nachhaltig ist der Aufruf auf der Betriebsversammlung: Wer hier aus eigener Erfahrung berichtet, anschaulich und authentisch beschreibt, wie die Arbeit im Gremium aussieht und warum sie sich lohnt, kann andere mitreißen.
- Noch wichtiger ist jedoch das direkte Gespräch: nicht beiläufig, sondern bewusst geführt und mit genügend Zeit. In einem eigens vereinbarten Termin können Kollegen dann gezielt angesprochen werden, so dass auf individuelle Themen direkt eingegangen werden kann.



Das Gespräch mit Interessierten strukturieren

Ein erfolgreiches Gespräch läuft in mehreren Phasen ab.

Zu Beginn geht es darum, Vertrauen aufzubauen und Interesse zu wecken.

Anschließend folgen die sachlichen Informationen zur Arbeit des Betriebsrats, zu den Aufgaben und Rechten, zu Schulungen und Unterstützung.

Danach geht es um die Motivation der Person: Wo liegen ihre Stärken, was wäre ihr wichtig, was könnte sie sich vorstellen?

Im besten Fall lassen sich am Ende konkrete nächste Schritte vereinbaren, etwa ein Gespräch mit weiteren Gremienmitgliedern oder die Unterstützung beim Ausfüllen der Unterlagen.

Motivierte Bewerber weiter begleiten



Entscheidend ist, dass das Interesse nicht verpufft: Engagierte Kollegen könnten beispielsweise an einer Gremiensitzung teilnehmen oder sich in einer Arbeitsgruppe ausprobieren. Den Kontakt zu halten und Fragen zu beantworten, unterstützt die formale Kandidatur.

Auf der Betriebsversammlung kann ein kleiner Steckbrief helfen, sich zu präsentieren. Darin sollten grundlegende Informationen zur Person enthalten sein, ein Foto, beruflicher Hintergrund und die eigenen Ziele für die Betriebsratsarbeit.

Auch hier gilt: Je authentischer, desto besser.

Ein Blick nach vorn

Gute Kandidaten fallen nicht vom Himmel. Doch mit Offenheit, Systematik und Begeisterung lassen sie sich gewinnen. Wichtig ist: Jede Bewerbung beginnt mit einem Gespräch. Mit Erfahrung, eigenen Überzeugungen und Wertschätzung für die Kollegen können die Mitglieder des aktuellen Betriebsrats andere begeistern. Die nächste Amtszeit beginnt jetzt – und sie braucht engagierte Menschen, die sich um gute Kandidaten bemühen.

Viel Erfolg bei der Kandidatensuche!

Checkliste:

Die zehn Schritte zu einer erfolgreichen Kandidatengewinnung

- 1. Ausgangslage klären**
Wie viele Kandidaten werden gebraucht? Welche Abteilungen oder Bereiche sind bisher unterrepräsentiert? Gibt es weiße Flecken auf dem Betriebsplan?
- 2. Anforderungsprofil definieren**
Welche Fähigkeiten und Eigenschaften sind für das Gremium wichtig? Denke dabei auch an Vielfalt und unterschiedliche Perspektiven.
- 3. Zielgruppen identifizieren**
Welche Kollegen kommen potenziell in Frage? Wer ist engagiert, kommunikativ, verlässlich oder einfach neugierig?
- 4. Informationen aufbereiten**
Was spricht für eine Kandidatur? Formuliere klare Vorteile, schaffe Transparenz über Rechte, Pflichten und Rahmenbedingungen.
- 5. Öffentlichkeit nutzen**
Nutze Aushänge, Intranet, Newsletter oder Betriebsversammlungen, um auf die Suche aufmerksam zu machen.
- 6. Erfolge sichtbar machen**
Zeige, was der Betriebsrat bisher erreicht hat. Erfolgsgeschichten überzeugen oft mehr als theoretische Erklärungen.
- 7. Persönliche Gespräche vorbereiten**
Sprich gezielt Kollegen an. Vereinbare Gespräche, bereite Dich vor und führe sie in einer wertschätzenden Atmosphäre.
- 8. Motivation verstehen und fördern**
Höre gut zu: Was bewegt die Person? Was hält sie ab? Was würde ihr Mut machen? Baue auf individuelle Stärken auf.
- 9. Begleitung anbieten**
Unterstütze bei der formalen Kandidatur, biete Einblicke in die Gremienarbeit und bleibe verbindlich im Kontakt.
- 10. Erfolg feiern und sichern**
Stelle neue Kandidaten vor, binde sie ein und gib ihnen das gute Gefühl, gebraucht zu werden – nicht nur für die Wahl, sondern für die gemeinsame Arbeit danach.

Wir haben immer ein offenes Ohr für Sie!

ifb-Serviceteam | Ihr persönlicher Ansprechpartner

Wir helfen Ihnen gerne weiter bei allen Fragen rund um

- › unser Seminarangebot und Termine
- › Ihre Reservierung und Buchung
- › unsere Hotels und Standorte
- › Ihre individuellen Wünsche oder Anliegen



0 88 41 / 61 12 - 20

Mo bis Do 8:00 - 17:00 Uhr

Fr 8:00 - 16:00 Uhr

service@ifb.de