

# Gut zu wissen!

## Die häufigsten Fragen zur Betriebsratswahl

*Erfahrungsgemäß haben Wahlinitiatoren, Wahlbewerber und Wahlvorstandsmitglieder vor und während des Zeitraums der regelmäßigen Betriebsratswahlen vom 1. März bis 31. Mai besonderen Beratungsbedarf. Die häufigsten der im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratswahlen gestellten Fragen beziehen sich auf rechtliche Grundlagen, Vorgehensweisen, Risiken und Kontakt zur »zuständigen« Gewerkschaft. Einen speziellen Beratungsservice mit der Vermittlung eines »Erstkontakts« zur örtlich zuständigen Gewerkschaft für die nötige Hilfestellung zur Bildung eines Betriebsrats bietet der DGB Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne entsprechende betriebsrätliche oder gewerkschaftliche Erfahrung – übrigens fortlaufend seit den regulären Wahlen 2006 – über eine bundesweite Telefonhotline (01 80-2 34 00 00).*

Einige der von Rat suchenden Wahlakteuren am meisten gestellten Fragen zu den Betriebsratswahlen sollen hier in gebotener Kürze und Verständlichkeit beantwortet werden.

### Allgemeine Fragen zur Wahl

#### Welche Vorteile bietet die Gründung eines Betriebsrats anstelle einer »freien Mitarbeitervertretung«?

Ein Betriebsrat, der auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt worden ist, verfügt über gesetzlich »verbriefte« Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in den verschiedensten Bereichen, die der Arbeitgeber beachten muss. Dies gilt für die betriebliche Arbeitszeit, für Qualifizierung, Zulagen und Prämien, um nur ein paar Beispiele zu nennen. So ist die Anordnung von Überstunden ohne die vorherige Zustimmung des Betriebsrats unwirksam. Besonders wichtig: Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung ist ebenfalls unwirksam. Außerdem kann der Betriebsrat Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung erheben, die den Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist unter bestimmten Voraussetzungen zur Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits verpflichtet. Soll der Betrieb oder ein Betriebsteil verlegt werden oder sind Massenentlassungen geplant, kann der Betriebsrat einen Sozialplan erzwingen, um Nachteile für die Beschäftigten – etwa durch Fahrtkostenerstattung für längere Fahrwege oder Abfindungszahlung für den Verlust des Arbeitsplatzes – auszugleichen. Bei Konflikten des Einzelnen mit seinem Arbeitgeber kann er den Be-

triebsrat hinzuziehen oder sich auch über Schikanen und ungerechte Behandlung beim Betriebsrat beschweren. So kann der Betriebsrat auch den Einzelnen – sogar unter Einschaltung einer betrieblichen Schlichtungsstelle (Ei-nigungsstelle) – unterstützen. Schließlich besteht für Wahl-akteure, Wahlvorstandsmitglieder und Betriebsräte – ab unterschiedlichen Zeitpunkten ihres Tätigwerdens – ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Auf all diese Handlungsmöglichkeiten, Ver-fahrensregeln und Schutzrechte können die Kandidaten und Mitglieder so genannter freier oder alternativer Vertre-tungsorgane – wie etwa »Runde Tische« – nicht »bauen«, weil sie nur »von Arbeitgebers Gnaden« existieren.

#### Müssen die Beschäftigten zunächst abstimmen, ob sie im Betrieb einen Betriebsrat einrichten wollen?

Nein. Ein Wahlquorum für eine Betriebsratsbildung oder eine Vorabstimmung, ob im Betrieb ein Betriebsrat gegrün-det werden soll, ist vom Gesetz nicht vorgesehen. Vielmehr heißt es in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, dass in Betrieben mit in der Regel fünf wahlberechtigten (d.h. über 18 Jahre alten) Arbeitnehmern, von denen drei wählbar (d.h. mehr als sechs Monate betriebszugehörig) sind, Betriebsräte ge-wählt werden.

#### Muss ich Gewerkschaftsmitglied sein, um für den Be-triebsrat zu kandidieren?

Nein. Eine Gewerkschaftszugehörigkeit einzelner oder gar aller Arbeitnehmer wird dafür nicht verlangt. Viele Arbeit-nehmer treten jedoch spätestens nach einer solchen Wahl in die Gewerkschaft ein, weil sie dann bessere Unterstüt-zung und Schutz im Konfliktfall, aber auch Angebote für u.a. Schulung und Bildung für die Wahrnehmung ihrer Auf-gaben erhalten. Da für die Entscheidung vieler Fragen, et-wa bei geplanter Standortverlagerung oder Fusion, ein be-triebs- und branchenübergreifender Blickwinkel nebst Hintergrundinformationen erforderlich ist, haben Betriebs-räte mit einer starken Gewerkschaftsorganisation an ihrer Seite allemal bessere Karten.

### Wahlbehinderung und Wahlschutz

#### Unser Chef will keinen Betriebsrat. Kann er eine Wahl – etwa durch Kündigungsandrohung – verhindern?

Nein! Das Betriebsverfassungsgesetz verbietet ausdrück-lich Wahlbehinderung in jeglicher Form und stellt sie sogar unter Strafe. Wahlinitiatoren und Wahlbewerber sind vor

Entlassungen durch Kündigungsverbote geschützt. Ein besonderer Kündigungsschutz gilt auch für Wahlvorstands- und Betriebsratsmitglieder. Einzelheiten sind im Kündigungsschutzgesetz (§ 15) und Betriebsverfassungsgesetz (§ 103 BetrVG) geregelt. Rechtsschutz und sonstige Unterstützung stellt die Gewerkschaft zur Verfügung.

**Häufig setzen »mitbestimmungsfeindliche« Arbeitgeber dennoch alle Beschäftigten Druck und Einschüchterungen aus, die für eine Betriebsratsgründung öffentlich eintreten. Wie lassen sich »Opfer« weitestgehend vermeiden, bevor ein besonderer Kündigungsschutz besteht?**

Wer aus solchen Befürchtungen heraus als Akteur für die Initiierung einer Betriebsratswahl (zunächst) nicht unmittelbar in Erscheinung treten will, kann – am besten zusammen mit einigen ebenso an der Wahl eines Betriebsrats interessierten Kollegen – eine Wahl »anonym« durch Kontaktaufnahme zur örtlichen Verwaltungs- oder Geschäftsstelle der fachlich für den Betrieb bzw. das Unternehmen zuständigen Gewerkschaft vorbereiten, indem er sowohl die Frage einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, als auch die weitere Vorgehensweise mit dem/der Gewerkschaftssekretär/in erörtert. Die/der Gewerkschaftssekretär/in kann sodann die Arbeitnehmer des Betriebes zu der Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen.

### Wahlberechtigung und Wählbarkeit

**Darf jeder Betriebsangehörige den Betriebsrat wählen?**

Nahezu! Jeder Arbeitnehmer des Betriebs ist wahlberechtigt, der spätestens am letzten Tag der Stimmabgabe das 18. Lebensjahr vollendet hat. Zu den Wahlberechtigten zählen auch die volljährigen Auszubildenden, Praktikanten, befristet oder zeitweilig Beschäftigten, Aushilfen und seit neuem auch die Leiharbeitnehmer, obwohl sie einen Arbeitsvertrag mit einem anderen (Verleih-) Arbeitgeber haben, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Die Staatsangehörigkeit spielt für die Wahlberechtigung keine Rolle.

**Darf sich ein Betriebsratskandidat auch selber wählen?**

Wenn eine Betriebsratswahl eingeleitet wird, Wahlvorschläge eingereicht werden und der (jeweilige) Wahlvorschlag/Wahlbewerber zumindest eine einzige Stimme erhält, ist ein Betriebsrat gewählt, selbst wenn sich die Mehrheit der Belegschaft ihrer Stimme enthält. Da grundsätzlich jeder Wahlbewerber über das aktive Wahlrecht verfügt, kann er auch sich selbst wählen.

**Darf jeder Beschäftigte zum Betriebsrat kandidieren?**

Über das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) verfügt jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer, der nicht nur volljährig ist, sondern bereits seit sechs Monaten dem Betrieb angehört (diese Voraussetzung der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit ist aufgehoben, wenn der Betrieb noch nicht so lan-

ge existiert). Wählbar sind in diesem Rahmen im Übrigen auch diejenigen Wahlakteure, die zur Wahl eines Wahlvorstands einladen oder Mitglieder des Wahlvorstands sind. Leiharbeitnehmer sind nach § 14 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bei der Wahl des Betriebsrats im Entleiherbetrieb (Einsatzbetrieb) ausgeschlossen, sind aber im Verleiherbetrieb ihres Arbeitgebers aktiv und passiv wahlberechtigt.

### Fragen zur Geschlechterquote

**Was besagt die Geschlechterquote?**

Danach muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern (in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern) besteht. Durch diese Regelung wird insbesondere den Frauen, die – bundesweit betrachtet – in den Betriebsräten immer noch unterrepräsentiert sind, der Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung nicht nur erleichtert, sondern auch durchgesetzt.

**Erhält das Minderheitengeschlecht immer einen Sitz im Betriebsrat, wenn beide Geschlechter in der Belegschaft vertreten sind?**

Nein, nicht in jedem Fall. Die (Vor-)Ermittlung der Sitze des Geschlechts in der Minderheit erfolgt nach dem d'Hontschen Höchstzahlensystem, indem die Zahlen der am Tage des Erlasses des Wahlausschreibens im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer nebeneinander gestellt und beide durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt werden. Wenn auf das Geschlecht in der Minderheit nach dieser Methode keine Höchstzahl entfällt, erhält es auch keinen (garantierten) Sitz im Betriebsrat.

**Erhält das Minderheitengeschlecht einen ihm rechnerisch zustehenden Sitz im Betriebsrat, wenn kein Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts eine Stimme bei der Wahl erhalten hat?**

Nein, denn der Wahlbewerber des Minderheitengeschlechts ist in diesem Fall nicht gewählt worden. Gewählt ist ein Wahlbewerber nur, wenn er eine oder mehr als eine Stimme erhalten hat. Nur dann ist er auch bei der Besetzung der Betriebsratssitze zu berücksichtigen.

### Fragen zum Wahlverfahren

**Wann kommt welches Wahlverfahren zur Anwendung?**

Zu unterscheiden ist zwischen dem »normalen« Wahlverfahren (Regelwahlverfahren) und dem vereinfachten Wahlverfahren: In Betrieben mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist das vereinfachte Wahlverfahren zwingend vorgeschrieben.

In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss grundsätzlich im normalen Wahlver-

fahren gewählt werde. Gemäß § 14a Abs. 5 BetrVG können jedoch der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahren vereinbaren.

In Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist die Wahl im normalen Wahlverfahren obligatorisch.

#### **Wie kann ich in unserem Betrieb mit 200 Arbeitnehmern einen Betriebsrat gründen? Wer unterstützt mich dabei?**

Als erstes muss in einer Betriebsversammlung ein Wahlvorstand gewählt werden. Zu dieser können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb »vertretene« Gewerkschaft (d.h. sie muss dort wenigstens ein Mitglied haben) einladen. Unterstützung gibt es bei der fachlich für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft. Ihre Inanspruchnahme stellt sicher, dass es bei der Wahl nicht zu bedeutsamen Fehlern oder Verstößen kommt, die zur Anfechtung oder gar Nichtigkeit der Wahl führen können.

#### **Bestellung des Wahlvorstands**

##### **Wer bestellt den Wahlvorstand, wenn es im Betrieb noch keinen Betriebsrat gibt?**

Diese Aufgabe obliegt gesetzlich dem Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat (»Mentorprinzip«), wenn ein solcher existiert. Wenn nicht, dann wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Wenn die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand wählt oder die Betriebsversammlung nicht ordnungsgemäß stattfindet, kann auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand – auch mit betriebsexternen Mitgliedern – einsetzen.

##### **Gilt das »Mentorprinzip«, wenn in einzelnen kleinen Betrieben des Konzerns erstmalig Betriebsratswahlen durchgeführt werden und der Konzernbetriebsrat diese dort initiiert? Welches Wahlverfahren findet dann Anwendung – das normale oder vereinfachte?**

Unter »Mentorprinzip« versteht man, dass ein im Unternehmen bestehender Gesamtbetriebsrat (GBR) oder – hilfsweise – ein im Konzern bestehender Konzernbetriebsrat (KBR) nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz bestimmte Möglichkeiten hat, die Arbeitnehmer in den lokalen Betrieben bei der Betriebsratsgründung zu unterstützen, indem er einen Wahlvorstand bestellt. Dies gilt gerade in betriebsratslosen Betrieben.

Davon zu unterscheiden ist das Wahlverfahren: Wenn der Betrieb nicht mehr als 50 Arbeitnehmer hat, wird zwingend im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, egal wie groß oder verzweigt das Gesamtunternehmen oder der Konzern ist und wer den Wahlvorstand bestellt oder wählt. Wenn der KBR im

vorliegenden Fall den Wahlvorstand einsetzt, braucht dieser nicht mehr in einer (ersten) Wahlversammlung gewählt zu werden; es gilt dann das so genannte einstufige vereinfachte Wahlverfahren, weil nur noch eine Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats erforderlich ist.

#### **Listenwahl oder Personenwahl?**

##### **In unserem Betrieb (91 Beschäftigte) sind drei Listen zu erwarten. Als Wahlvorstand sind wir aber an einer Persönlichkeitswahl interessiert, in der die Beschäftigten sich mit ihrer Stimme für einzelne Wahlbewerber entscheiden können; gibt es dazu eine Möglichkeit?**

Das Gesetz geht für die Betriebsratswahl vom Grundsatz der Verhältniswahl, d.h. der Listenwahl, aus (§ 14 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, d.h. der Personen- bzw. Persönlichkeitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a BetrVG zu wählen ist.

Da im vereinfachten Wahlverfahren immer die Personenwahl (Mehrheitswahl) gilt, müsste der Wahlvorstand mit dem Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren, was in Betrieben zwischen 51 und 100 Arbeitnehmer gesetzlich möglich ist.

#### **Fragen zu Wahlvorschlägen**

##### **Wer bestimmt die Reihenfolge der Kandidaten auf einer Liste zu den Betriebsratswahlen?**

Dazu gibt es keine gesetzliche oder Verordnungsbestimmung.

Darüber entscheiden also die, die sich aufstellen lassen, ggf. zusammen mit den Unterstützern der Liste. Bei gewerkschaftlichen Listen ist es häufig so, dass in einer gewerkschaftlichen (Vertrauensleute-)Versammlung ganz demokratisch über die Listenreihenfolge abgestimmt wird.

##### **Muss ich für die Wahl eines dreiköpfigen Betriebsrats in unserem Betrieb drei Kandidaten ankreuzen oder kann ich auch nur einen Bewerber wählen?**

Maximal drei Stimmen können abgegeben werden, auch weniger, aber nicht mehr, sonst ist der Wahlzettel ungültig!

##### **Kann ich eine Kandidatenliste noch um neue Wahlbewerber erweitern, nachdem diese bereits die erforderlichen Stützunterschriften hat?**

Wahlvorschläge bzw. Wahllisten darf man nicht mehr verändern, sobald die erste Stützunterschrift darauf ist.

##### **Kann ich mich als Kandidat auf einer bereits beim Wahlvorstand eingereichten Liste wieder streichen lassen und auf einer neuen eigenen Liste kandidieren?**

Grundsätzlich nein! Wenn ein Wahlbewerber jedoch auf mehreren Listen kandidiert, muss er auf Aufforderung des

Wahlvorstands innerhalb einer bestimmten Frist nach Einreichung erklären, auf welcher Liste seine Kandidatur gelten soll. Durch diese Hintertür kann man doch eine spätere Wahlbewerbung auf einer anderen Liste erreichen.

### Fragen zum vereinfachten Wahlverfahren

#### Wie kann ich in unserem Betrieb mit 40 Arbeitnehmern einen Betriebsrat gründen? Wer unterstützt mich dabei?

Als erstes muss eine Wahlversammlung einberufen werden, die einen Wahlvorstand wählt. Zu dieser können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Die Einladung mit verschiedenen Hinweisen muss den Beschäftigten mindestens sieben Tage vorher bekannt gegeben werden. Auf einer zweiten Wahlversammlung, die eine Woche später stattfinden muss, wird dann der Betriebsrat gewählt. Unterstützung gibt es bei der fachlich für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft.

#### Welche Fristen sind im vereinfachten Wahlverfahren zu beachten, wenn der Wahlvorstand durch den Betriebsrat, GBR oder KBR eingesetzt wird?

Der Wahlvorstand muss in einem Betrieb mit Betriebsrat vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats von diesem eingesetzt werden. Sofern GBR oder KBR den Wahlvorstand einsetzen, weil der Betriebsrat nicht tätig geworden ist, verkürzt sich die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands auf drei Wochen. In betriebsratslosen Betrieben besteht keine Frist zur Bestellung. Nach Bestellung des Wahlvorstands hat dieser unverzüglich das Wahlausschreiben zu erlassen und auszuhängen. Bei Erlass des Wahlausschreibens beginnt sofort die Einspruchsfrist gegen die Wählerliste. Diese endet innerhalb von drei Tagen ab Erlass des Wahlausschreibens. Mit Erlass und Aushang des Wahlausschreibens beginnt auch die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen. Diese Frist endet spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung. Unverzüglich nach Einreichung der Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand die eingereichten Wahlvorschläge zu prüfen. Nach Feststellung ihrer Gültigkeit und Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung) hat er diese bekannt zu machen. Bis spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung kann die schriftliche Stimmabgabe beantragt werden.

#### Kann der Wahlvorstand im vereinfachten Wahlverfahren eine Nachfrist setzen, wenn bis eine Woche vor der Wahlversammlung keine Wahlvorschläge bei ihm eingegangen sind?

Nein. Es gibt im vereinfachten Wahlverfahren keine Nachfrist, die der Wahlvorstand setzen kann, wenn keine oder nur ungültige Wahlvorschläge eingegangen sind. Vielmehr hat der Wahlvorstand dann bekannt zu geben, dass die

Wahl nicht stattfindet. Sofern mit – heilbaren – Mängeln behaftete Wahlvorschläge eingegangen sind, hat der Wahlvorstand den Vorschlagsvertretern mitzuteilen, dass diese Mängel binnen drei Arbeitstagen zu beheben sind. Werden sie nicht behoben oder werden diese Wahlvorschläge nach Mängelbeseitigung nicht spätestens bis eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung eingereicht, so ist die Wahl auch abzubrechen, da die Mindestfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge nicht eingehalten wurde. Sofern die Mängel noch fristgemäß behoben werden, handelt es sich um gültige Wahlvorschläge, die zuzulassen sind.

#### Ist im vereinfachten Wahlverfahren die Möglichkeit der Briefwahl vorgesehen?

Ja. Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es die Möglichkeit der Briefwahl, die so genannte nachträgliche schriftliche Stimmabgabe. Das Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe ist spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitzuteilen. Sobald eine nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragt wurde, hat der Wahlvorstand dieses den Beschäftigten – in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben – unter weiterer Angabe von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung bekannt zu geben.

#### Muss die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats verschoben werden, wenn die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe beantragt wurde?

Nein. Die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats muss nicht verschoben werden. Lediglich der Tag der öffentlichen Stimmauszählung ist zu verschieben; das muss der Wahlvorstand den Beschäftigten auch umgehend mitteilen (siehe Antwort auf vorstehende Frage). Der Wahlvorstand hat in diesem Fall am Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats die Wahlurne zu versiegeln und aufzubewahren.

#### Wann findet – wenn Briefwahl beantragt wurde – im vereinfachten Wahlverfahren die öffentliche Stimmauszählung statt?

Dies ist nicht genau festgelegt. § 35 Abs. 1 Satz 2 der Wahlordnung spricht davon, dass das Verlangen auf schriftliche Stimmabgabe spätestens drei Tage vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand zu stellen ist. Daraus ergibt sich häufig, dass die Briefwahlunterlagen dem Wahlvorstand nicht bis zum Tag der Wahlversammlung zugehen, da sie regelmäßig zunächst dem Wähler zugeschickt werden müssen, dieser sie auszufüllen und zurückzuschicken hat. Daher wird in unklaren Fällen empfohlen, den spätesten Zeitpunkt für den Rücklauf der Briefwahlunterlagen unter Berücksichtigung der Postlaufzeiten mit dem vierten Werktag nach dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrates anzunehmen (bei Auslandsversendung später). An diesem Tag findet dann auch die öffentliche Stimmauszählung statt.

### Vorgesehene Zahl von Betriebsratsmitgliedern wird nicht erreicht

**Ist der Betriebsrat auch dann zu konstituieren, wenn nach der Ermittlung der Gewählten so viele Kandidaten die Wahl oder Amtsübernahme ablehnen, dass die nach der Größe der Belegschaft vorgesehene Zahl von Betriebsratsmitgliedern auch unter Berücksichtigung sämtlicher »Nachrücker« nicht erreicht wird?**

Eine schwierige Frage, da das Gesetz hierzu keine klare Aussage trifft. Unbestritten hat der Wahlvorstand zunächst alle gewählten Kandidaten, die die Wahl angenommen haben, innerhalb einer Woche nach dem letzten Wahltag zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats einzuladen, zumal die Wahl – einschließlich hinreichend gültiger Wahlvorschläge – ordnungsgemäß durchgeführt und damit der Zweck des Gesetzes nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erreicht wurde. Der Betriebsrat ist sodann aber auch zu konstituieren und bleibt im Amt, da für den vorliegenden Fall § 11 BetrVG analog angewendet wird. D.h., dass ein Betriebsrat mit entsprechend weniger Mitgliedern (eine nach der Staffelung des § 9 BetrVG ermäßigte Zahl von Betriebsratsmitgliedern, die aber stets eine ungerade Zahl sein muss) die Amtsgeschäfte führt.

Anders wäre der Fall jedoch zu beurteilen, wenn nach Abschluss der Wahl die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die nach § 9 BetrVG vorgeschriebene Zahl von Betriebsratsmitgliedern gesunken ist. Für diesen Fall schreibt § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG Neuwahlen vor. Die Wahl ist jedoch erst dann abgeschlossen, wenn die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt ist. Dazu gehört, dass feststeht, ob die Gewählten die Wahl – binnen drei Tagen nach Zugang der Benachrichtigung – abgelehnt haben und welche Wahlbewerber an ihrer Stelle endgültig in den Betriebsrat eingetreten sind.

**RALF-PETER HAYEN** ist Referatsleiter im Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik beim DGB Bundesvorstand und ehrenamtlicher Richter beim BAG.

#### Literaturhinweis

Hayen/Nielebock, Tipps zur Betriebsratswahl, 2. überarbeitete Auflage 2005, ca. 150 Seiten, € 9,90, ISBN 3-7663-3617-7. Zu bestellen bei Buch und Mehr unter Tel.: 0 69/95 20 53-0, Fax: 0 69/95 20 53-53, E-Mail: [inlineservice@buch und mehr.de](mailto:inlineservice@buch und mehr.de)



## Der Schutz der Betriebsratswahl

Keine Angst vor Schikanen und Kündigungen !

#### Hier lesen Sie

- wann der besondere Kündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl wirksam wird
- wie das BetrVG Kandidaten und Wahlvorstände vor Schikanen und Kündigungen schützt
- warum der Arbeitgeber sich strafbar macht, wenn er die Wahl beeinflussen oder verhindern will

Mit den Bestimmungen über den Schutz der Betriebsratswahl in § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG soll die freie und unter jedem Gesichtspunkt unbeeinträchtigte Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl gesichert werden. Der gesetzliche Wahlschutz soll verhindern, dass Arbeitnehmer aus Furcht vor Maßregelungen des Arbeitgebers, vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder vor Nachteilen in ihrem beruflichen Fortkommen auf die Wahrnehmung ihrer Wahlbefugnisse verzichten. Auf den gesetzlichen Wahlschutz können sich alle an der Betriebsratswahl Beteiligten berufen, also Arbeitnehmer, die eine Betriebsratswahl einleiten wollen, Wähler, Wahlbewerber, Wahlhelfer, der Wahlvorstand und seine Mitglieder sowie der noch amtierende Betriebsrat und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, sofern

sie im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl tätig werden. Wegen der sozialen Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis hat der Schutz der freien Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts (§§ 7, 8 BetrVG) des einzelnen Arbeitnehmers besondere Bedeutung. Im Folgenden wird geschildert, wie der gesetzliche Wahlschutz im Einzelnen ausgestaltet ist und wie man sich gegen Behinderungen der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber und Maßregelungen von an der Betriebsratswahl aktiv beteiligten Arbeitnehmern wirksam zur Wehr setzen kann.

Die Verbote der Behinderung und der unzulässigen Beeinflussung der Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 1, 2 BetrVG