

Zurück zum Menu [Betriebsrat](#)

(**Hinweis:** Ein Klick auf die Überschrift öffnet bzw. schließt den jeweiligen Artikel)

Gründe für einen Betriebsrat

Aufgrund der schwächeren Position der einzelnen Arbeitnehmer gibt ihnen das Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, ab einer bestimmten Mitarbeiteranzahl ein Gremium zu wählen, das sich für ihre Belange und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber einsetzt: den **Betriebsrat**. Denn für die einzelnen Mitarbeiter ist es oft schwierig, sich gegen unternehmerische Entscheidungen zu wehren oder Wünsche und Bedürfnisse beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen.

Der Betriebsrat hat vielfältige Aufgaben, Rechte und Pflichten. Eine der wichtigsten **Aufgaben** des **Betriebsrats** ist es, darauf zu achten, dass im Betrieb die gesetzlichen und tariflichen Normen und Vorschriften eingehalten werden. Außerdem hat er die Interessen der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Dabei ist er auch berechtigt, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und die Einführung oder Verbesserung einzelner Regelungen und Maßnahmen zu verlangen und ggf. durchzusetzen (sog. **Initiativrecht**).

Ganz wichtig: Bei **Umstrukturierungen** im Betrieb oder gar der **Schließung** des Betriebes oder eines Betriebsteils kann der Betriebsrat hierauf Einfluss nehmen, also darüber mitbestimmen, ob, wann und wie die fragliche Maßnahme durchgeführt wird (sog. Interessenausgleich). Und vor allem kann er die Aufstellung eines **Sozialplans** verlangen und notfalls durchsetzen. Und zwar gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber!

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, ist die Aufstellung eines Sozialplans **nicht möglich**. In diesem Fall gibt es dann auch **keinerlei Abfindung**. Auch nicht bei einem langjährigen Arbeitsverhältnis. Denn ein Sozialplan ist vom Bestehen eines Betriebsrats abhängig.

Die Gründung eines Betriebsrates ist also spätestens dann notwendig, wenn sich das Unternehmen in einer Schieflage befindet oder wenn umfangreiche Umstrukturierungen oder gar Entlassungen drohen.

Aufgaben des Betriebsrats

Die Aufgaben des Betriebsrats sind so vielfältig, dass sie hier nur beispielhaft aufgeführt werden können. Die wichtigsten sind vor allem in [§ 80](#) und [§ 87](#) des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) geregelt. Dazu

gehört insbesondere

- die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigten zu überwachen,
- die Annahme von Beschwerden einzelner Beschäftigter und das Drängen auf Abhilfe gegenüber dem Arbeitgeber,
- über die Maximalarbeitszeit, Urlaubsansprüche und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu wachen,
- das Vorgehen gegen jede Form von unberechtigter Ungleichbehandlung und Ausgrenzung der Beschäftigten im Betrieb,
- ferner soll der Betriebsrat im Betrieb für die Gleichstellung der Geschlechter sorgen
- und sich für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau im Betrieb stark zu machen, insbes. bei der Einstellung, Beschäftigung, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern
- die Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Unternehmen zu verbessern,
- die Aufnahme, Integration und Aufnahme von Schwerbehinderten, ausländischen und älteren Arbeitnehmern im Betrieb zu fördern und zu sichern,
- gegen jede Form von Diskriminierung auf Grund der Nationalität, Ethnie und der sexuellen Orientierung vorgehen
- die Interessen der Beschäftigten bei der künftigen Personalplanung im Betrieb zu vertreten,
- bei Einstellungen und Versetzungen im Betrieb dafür zu sorgen, dass die Besetzung von Stellen nach fairen und transparenten Kriterien erfolgt und Nachteile für bereits Beschäftigte durch Neueinstellungen und Versetzungen verhindert werden
- und vieles mehr

Ferner muss der Betriebsrat beispielsweise bei Kündigungen angehört werden, darf in bestimmten Fällen **Sozialpläne** einfordern und hat ein Anwesenheitsrecht bei Bewerbungsgesprächen. Hierauf sind wir schon beim ersten Gliederungspunkt eingegangen.

Mittelbare Auswirkungen

Erfahrungsgemäß genügt bereits die bloße Existenz des Betriebsrates – ohne dass dieser bereits nennenswerte Aktivitäten entfaltet hat –, damit sich wesentliche Verbesserungen im Betrieb ergeben. Die reine Existenz des Betriebsrates führt bereits zu einem verbesserten Schutz der Beschäftigten.

Denn mit dem Bestehen eines Betriebsrates darf der Arbeitgeber bestimmte Entscheidungen, die den einzelnen Arbeitnehmer betreffen und die er zuvor allein vornehmen konnte, nur noch mit Zustimmung des Betriebsrates treffen.

Dies gilt z. B. für

- die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit,
- die Anordnung von Überstunden und Wochenendarbeit,
- die Festlegung von Urlaub gegen den Willen des Beschäftigten,
- die einseitige Gewährung von Gehaltserhöhungen gegenüber einigen wenigen Beschäftigten, während andere nicht bedacht werden,
- die Vornahme von Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen usw.

Mindestgröße des Betriebs

Die Gründung eines Betriebsrates steht der Belegschaft jederzeit frei. Dies ist allerdings Sache der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann weder einen Betriebsrat gründen noch die Gründung eines Betriebsrats durch die Mitarbeiter verbieten oder gar verhindern. Dies stellt sogar eine Straftat dar, die mit Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr geahndet werden kann.

Die Wahl eines Betriebsrates ist auch in einem Kleinbetrieb möglich. Die Mindestgröße beläuft sich auf **5 wahlberechtigte Arbeitnehmer**. Wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die älter als 18 Jahre alt sind. Hierher gehören z.B. auch Außendienstmitarbeiter, volljährige Auszubildende, Teilzeitkräfte, Minijobber oder Arbeitnehmer in Elternzeit. Auch Leiharbeiter sind nach der neuesten Rechtsprechung zu berücksichtigen, sofern sie voraussichtlich mind. 3 Monate ausgeliehen werden, obwohl diese eigentlich zur Belegschaft des Entsendebetriebs gehören.

Nicht als Arbeitnehmer gelten bspw. Praktikanten, Berater, Subunternehmer, echte leitende Angestellte (z.B. der Prokursist) und natürlich auch nicht der Arbeitgeber selbst, also z.B. nicht der Geschäftsführer einer GmbH.

Von diesen 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern müssen mindestens 3 wählbar sein, d. h. schon mind. 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein.

Anzahl der Betriebsräte

Die Größe des zu wählenden Betriebsrats richtet sich gemäß [§ 9 BetrVG](#) nach der Zahl der wahlberechtigten (d. h. volljährigen) Arbeitnehmer des Betriebes. Der Betriebsrat wächst also mit der Größe des Unternehmens:

Wahlberechtigte im Betrieb	Betriebsräte
5 bis 20 Wahlberechtigte	1
21 bis 50 Wahlberechtigte	3
51 bis 100 Wahlberechtigte	5
101 bis 200 Wahlberechtigte	7
201 bis 400 Wahlberechtigte	9
401 bis 700 Wahlberechtigte	11
701 bis 1000 Wahlberechtigte	13
usw..	

Ab 21 Wahlberechtigten, also 3 Betriebsratsmitgliedern, gilt zudem eine **Geschlechterquote** in Höhe des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts. Gibt es also 30 % Frauen in einem Unternehmen, müssen mindestens 30 % Frauen im Betriebsrat vertreten sein.

Ab 200 Wahlberechtigten muss darüber hinaus ein Betriebsratsmitglied vollständig von der Arbeit freigestellt werden. Dabei können sich 2 Betriebsratsmitglieder die Freistellung teilen, so dass jeder von ihnen einen halben Tag von der Arbeit freigestellt wird.

Geleitet wird der Betriebsrat vom **Betriebsratsvorsitzenden**. Er wird einschließlich seiner Stellvertreter in der ersten Betriebsratssitzung von den Betriebsräten gewählt. Danach führt er die laufenden Geschäfte des Betriebsrats und fungiert als Ansprechpartner der Geschäftsführung.

Er leitet außerdem die Abstimmungen über die Beschlüsse, die – wenn im Gesetz nicht anders festgelegt ist – durch einfache Mehrheit gefasst werden.

Betriebsratswahlen sollen regelmäßig alle 4 Jahre in der Zeit zwischen dem 1. März und dem 31. Mai stattfinden. Den nächsten regulären Betriebsratswahlen finden in der Zeit vom 01.03. - 31.05.202 statt.

Auch außerhalb dieser Zeit kann in bestimmten Fällen ein Betriebsrat gewählt werden, ([§ 13 BetrVG](#)), insbesondere wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht, also erstmals gewählt werden soll. In diesem Fall kann **jederzeit** ein Betriebsrat gewählt werden.

Besonderer Schutz der Betriebsratsmitglieder

Da Arbeitnehmer häufig Repressalien durch den Arbeitgeber befürchten, wenn sie einen Betriebsrat gründen oder sich zur BR-Wahl stellen, hat der Arbeitgeber ihnen besondere Rechte eingeräumt.

Sie genießen vor allem einen besonderen Kündigungsschutz. Eine ordentliche Kündigung ist grundsätzlich nicht möglich, und eine außerordentliche Kündigung oder eine Versetzung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, also des restlichen Gremiums.

Außerdem haben sie während ihrer ehrenamtlichen Betriebsratsstätigkeit ein Recht auf Freistellung von ihren Arbeitsaufgaben, wobei ihnen der volle Lohn ausgezahlt werden muss. Ferner haben sie Anspruch auf kostenlose Weiterbildungen. In schwierigen Fragen, für die ihnen die erforderliche Fachkenntnis fehlt, kann sich der Betriebsrat auch durch externe Berater (z.B. Rechtsanwälte) beraten und vertreten lassen.

Der Arbeitgeber hat somit den Betriebsrat, dessen Wahl, Tätigkeit und Sachaufwand zu finanzieren (§ 40 BetrVG). Er ist zur Freistellung und Lohnfortzahlung seiner Mitglieder verpflichtet. Außerdem hat er die Kosten für Rechtsberatungen und Fortbildungen zu übernehmen, soweit diese erforderlich sind. Sogar die anwaltliche Vertretung des Betriebsrats, seiner Mitglieder oder Arbeitnehmer vor Gericht, hat er praktisch immer zu tragen, wenn dies nicht gerade mutwillig erfolgt.

Eine Benachteiligung – gleich welcher Art – aufgrund einer Betriebsratsstätigkeit ist generell verboten. Deshalb steht die Arbeit des Betriebsrates unter einem strafrechtlichen Schutz. Behinderungen durch den Arbeitgeber können nach [§ 119 BetrVG](#) sogar mit Gefängnis bestraft werden.

Welche Wahlverfahren gibt es?

Bei der Wahl eines Betriebsrats unterscheidet man 3 Verfahren:

- **Normales Wahlverfahren:**

Bei Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern (sog. „Listenwahl“)
Von der Darstellung dieses Verfahrens wird an dieser Stelle abgesehen.

Die folgende Erläuterung bezieht sich daher nur auf das vereinfachte Wahlverfahren.

- **Vereinfachtes Wahlverfahren (2-stufig)**

Bei 5 - 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern

(für Kleinbetriebe ohne Betriebsrat, bei denen ein Wahlvorstand noch nicht bestellt worden ist)

- **vereinfachtes Wahlverfahren (einstufig)**

Bei 5 - 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern

(für Kleinbetriebe ohne Betriebsrat, bei denen bereits ein Wahlvorstand bestellt worden ist)

In aller Regel also solche Betriebe, bei denen es bereits einen Betriebsrat gibt, zu dessen Aufgaben es ja gehört, einen Wahlvorstand zu bestellen.

Übrigens können Wahlvorstand und Arbeitgeber in Betrieben mit **51 - 100 Wahlberechtigten** vereinbaren, dass die Wahl des Betriebsrats im Vereinfachten Wahlverfahren erfolgt ([§ 37 WO](#)).

Eine solche Vereinbarung liegt im Interesse beider Seiten, weil dieses Verfahren einfacher, schneller und für den Betrieb auch kostengünstiger ist. Erst bei Betrieben mit mehr als 100 Wahlberechtigten ist das normale Wahlverfahren zwingend vorgeschrieben.

1. Schritt: Wahl des Wahlvorstandes

Um einen Betriebsrat wählen zu können, benötigt man zunächst einen sog. **Wahlvorstand**, der sich um die Organisation der Betriebsratswahl kümmert.

In einer späteren Versammlung erfolgt dann die eigentliche **Wahl der Betriebsratsmitglieder**. -

1. Am einfachsten ist es, wenn in dem Betrieb bereits ein **Betriebsrat** existiert, weil dieser am Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand bestellen muss. Damit wäre dieser erste Schritt (Bestellung eines Wahlvorstandes) bereits erledigt.

Es kommt dann das **einstufige** vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung. Bei diesem gibt es nur eine Wahlversammlung, auf der direkt die Wahl des Betriebsrates stattfindet.

2. Wenn es **keinen Betriebsrat** gibt, der den Wahlvorstand einsetzt, muss dieser erst gewählt werden. Deshalb spricht man von einem **zweistufigen**

In diesen Fällen wird in einer ersten Wahlversammlung der Wahlvorstand gewählt; die Betriebsratswahl findet eine Woche später auf einer zweiten Wahlversammlung statt.

Der Wahlvorstand besteht aus 3 Wahlberechtigten (volljährigen Arbeitnehmern), von denen einer den Vorsitz übernimmt. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder kann je nach Bedarf erhöht werden, muss aber immer ungerade sein, um bei Abstimmungen eine Pattsituation zu vermeiden.

Wenn bereits ein Betriebsrat vorhanden ist, wird der Wahlvorstand von diesem eingesetzt. Dies ist das erwähnte **vereinfachte einstufige Wahlverfahren**.

Wenn es noch keinen Betriebsrat gibt, wird der Wahlvorstand von der **Betriebsversammlung** gewählt. Dazu laden mindestens 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft ein (§ 17 BetrVG), die auch Vorschläge für die Besetzung des Wahlvorstands unterbreiten können.

Die Einladung muss gem. [§ 28 Abs. 1 S. 2 WO](#) mindestens 7 Tage vor dem Tag der Wahlversammlung erfolgen. Sie kann durch Aushang an geeigneten Stellen im Betrieb bekannt gemacht werden oder auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationsmittel (also per Rund-Email oder durch Veröffentlichung im Intranet). Die Regel - gerade in kleineren Betrieben - wird ein sichtbarer Aushang der Einladung im Betrieb sein, also bspw. am „schwarzen Brett“ oder in der Kantine/Teeküche.

Die Einladung muss neben Ort, Tag und Zeit der ersten Wahlversammlung auch den Hinweis enthalten, dass bis zum Ende dieser Wahlversammlung Wahlvorschläge gemacht werden können und in welcher Form dies zu geschehen hat ([Näheres hier](#)) (§ 28 Abs. 1 S. 5 WO)

Sämtliche Betriebsversammlungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Zeit der Teilnahme an der Versammlung ist dem Arbeitnehmer wie Arbeitszeit zu vergüten.

Unterstützungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gem. [§ 28 Abs. 2 WO](#) unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung der einladenden Stelle alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen **Unterlagen** in einem versiegelten Umschlag auszuhändigen. Die Aushändigung hat unverzüglich nach Aushang der Einladung zu erfolgen, d. h. ohne eine gesonderte Mitteilung oder Aufforderung der einladenden Stelle an den Arbeitgeber.

Dadurch sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass der Wahlvorstand nach seiner Wahl schnellstmöglich über die Unterlagen zur Aufstellung der **Wählerlisten** (also der wahlberechtigten Arbeitnehmer) verfügen kann.

Die Aufstellung der Wählerlisten erfolgt sodann auf der ersten Wahlversammlung durch den dort gewählten Wahlvorstand ([§ 30 Abs. 1 S. 2 WO](#)). Dieser hat ohne schuldhaftes Zögern die erforderlichen Dokumente zusammenzustellen. Maximal bleibt ihm hierfür bis zum Tag der Wahlversammlung Zeit. Zuständig für die Auswertung der Unterlagen zwecks Aufstellung der Wählerliste ist allein der dort zu wählende Wahlvorstand. Die einladende Stelle hat kein Einsichtsrecht, sie hat lediglich eine Botenfunktion (deshalb der versiegelte Umschlag)

Wahl des Wahlvorstandes

Auf der ersten Wahlversammlung findet zunächst die Wahl des **Wahlvorstandes** sowie des Vorsitzenden des Wahlvorstandes statt (§ 29 S. 1 WO). Die Wahl geschieht mit einfacher Mehrheit der erschienenen Arbeitnehmer. Sowohl der Vorsitzende des Wahlvorstandes als auch die weiteren Mitglieder benötigen die einfache Mehrheit. Stimmenthaltungen sind nicht zu berücksichtigen.

Eine **Mindestzahl** von Arbeitnehmern ist nicht vorgeschrieben. Die Betriebsversammlung ist daher, sofern sie ordnungsgemäß einberufen worden ist, auch dann beschlussfähig, wenn nur weniger Arbeitnehmer des Betriebs teilnehmen.

Beispiel:

In einem Betrieb sind 20 wahlberechtigte (volljährige) Arbeitnehmer beschäftigt. Diese sind wirksam unter Mitteilung von Termin, Ort und Zweck der Betriebsversammlung eingeladen worden (z.B. durch einen Aushang an einer geeigneten Stelle im Betrieb, ggf. auch nur mündlich). Zu der Betriebsversammlung erscheinen 7 Mitarbeiter. Es genügt dann, wenn 4 (also die einfache Mehrheit der erschienenen Arbeitnehmer) den Wahlvorstand wählen.

Neben den Einladenden kann jeder an der Betriebsversammlung teilnehmende Arbeitnehmer bis zur Abstimmung **Wahlvorschläge** machen. Eine geheime Wahl ist nicht erforderlich, wohl aber eine **Abstimmung**, z.B. durch Handaufheben. Die Betriebsversammlung bestimmt aus der Mitte der Gewählten den *Vorsitzenden*. Unterlässt die Betriebsversammlung die Wahl des Vorsitzenden, ist er von den Mitgliedern des Wahlvorstandes aus ihrer Mitte selbst zu bestimmen.

Vorschriften über die Gestaltung und den Ablauf der Betriebsversammlung, insbesondere über die Beschlussfassung bestehen nicht. Zweckmäßigerweise werden der Versammlungsleiter bzw. die 3 Personen, die zu der Versammlung eingeladen haben, jedoch ein kleines Protokoll fertigen, auf dem die Namen der Erschienenen und das Ergebnis der Abstimmung festgehalten wird.

Damit ist der **Wahlvorstand** gewählt. Er hat die Wahlen zum Betriebsrat dann unverzüglich durchzuführen.

Wenn sich eine Betriebsversammlung nicht auf einen Wahlvorstand einigen kann oder es aus anderen Gründen zu Komplikationen kommt, kann auch das Arbeitsgericht auf einen entsprechenden Antrag von 3 Beschäftigten den Wahlvorstand bestellen. Näheres regelt [§ 16 BetrVG](#).

Aufstellung der Wählerliste

Unverzüglich nach seiner Wahl hat der Wahlvorstand (noch in der Wahlversammlung) eine **Wählerliste** getrennt nach den Geschlechtern aufzustellen (§ 30 WO). Zu diesem Zweck hat ihm die einladende Stelle den durch den Arbeitgeber vorbereiteten versiegelten Umschlag zu übergeben.

Diese Wählerliste (Aufstellung der Wahlberechtigten mit Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Geschlechtern) ist von großer Bedeutung. Denn nur die in der Wählerliste aufgeführten Arbeitnehmer können an der Wahl des Betriebsrates teilnehmen.

Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste müssen innerhalb einer **Frist** von 3 Tagen seit Erlass des

Wahlausschreibens (nächster Gliederungspunkt) schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden. Fällt das Fristende auf einen Sonn- oder Feiertag, endet die Frist mit dem nachfolgenden Werktag.

In Betracht kommen Einsprüche, weil man z.B. selbst in der Wählerliste nicht aufgeführt ist oder weil bspw. jemand, der nicht wahlberechtigt ist, weil es sich um einen leitenden Angestellten handelt, dort aufgeführt ist.

Hier liegt übrigens einer der Unterschiede zum normalen Wahlverfahren (bei mehr als 100 Wahlberechtigten): Im regulären Verfahren bleibt den Betroffenen 2 Wochen Zeit, um einen Einspruch gegen die Wählerliste einzulegen (vgl. § [4 WO](#)).

Wahlausschreiben, Abgabe von Wahlvorschlägen

Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste ist das **Wahlausschreiben** durch den Wahlvorstand zu erstellen. Hierdurch wird die Betriebsratswahl offiziell eingeleitet (§ [30 Abs. 1 WO](#)).

Der Verordnungsgeber gibt dem Wahlvorstand in § [31 Abs. 1 WO](#) einen 15 Punkte umfassenden **Katalog von Angaben** an die Hand, die im Wahlausschreiben enthalten sein müssen (Näheres hier). Dieser ist zwar relativ umfangreich, kann jedoch i. d. R. relativ problemlos abgearbeitet werden

Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gemacht werden. Es ist empfehlenswert, dass der Wahlvorstand nach der Erstellung des Wahlausschreibens erlassen zur Abgabe von Wahlvorschlägen aufruft. Wenn erkennbar niemand der Teilnehmer mehr einen Wahlvorschlag machen will, ist die Wahlversammlung für beendet zu erklären. Nach der formellen Beendigung eingereichte Wahlvorschläge können keine Berücksichtigung mehr finden.

Die Betriebsratswahl im Kleinbetrieb erfolgt – anders als im normalen Wahlverfahren – nicht durch die Abgabe von Wahlvorschlägen in Listenform, sondern durch die **Benennung einzelner Kandidaten**.

Wahlvorschläge können entweder vor der Wahlversammlung vorbereitet und in schriftlicher Form abgegeben werden. In diesem Fall müssen sie von 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet sein (in Betrieben mit max. 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern von 2). Es kommt aber auch die mündliche Abgabe von Wahlvorschlägen in der ersten Wahlversammlung in Betracht. An die Stelle der Unterschrift tritt dann die mündliche Zustimmung einer hinreichenden Zahl anwesender Arbeitnehmer. Sie kann durch Handzeichen erklärt werden; dies wird auch die Regel sein.

Bekanntgabe des Ergebnisses

Nach Beendigung der ersten Wahlversammlung hat der Wahlvorstand einen Abdruck des Textes der Wahlordnung und der erstellten Wählerliste vom Tage der Einleitung der Wahl, d. h. vom Tag der ersten Wahlversammlung bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. Dies kann das bewährte „Schwarze Brett“ sein oder auch im Betrieb vorhandene Informations-

oder Kommunikationstechnik.

Außerdem sind das Wahlausschreiben sowie die als gültig anerkannten Wahlvorschläge unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben.

2. Schritt: Wahl des Betriebsrats

Die eigentliche Wahl des Betriebsrats erfolgt auf einer **zweiten Wahlversammlung**, die eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands stattfindet. Fällt dies auf einen Feiertag, gilt der nachfolgende Werktag.

Die Wahl findet nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** statt (Einzelheiten in [§ 34 WO](#)). Gewählt wird mit Stimmzetteln, auf denen so viele Bewerber angekreuzt werden können, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

Wahlberechtigten Arbeitnehmer, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben. Der Betreffende muss 3 Tage vor dem Tag der zweiten Wahlversammlung sein Verlangen auf nachträgliche schriftliche Stimmabgabe dem Wahlvorstand mitteilen ([§ 35](#) Abs. 1 S. 2 WO). Dies muss nicht schriftlich erfolgen. Es ist auch nicht notwendig, dass der Arbeitnehmer bei der Mitteilung Gründe für die fehlende Teilnahmemöglichkeit an der Wahlversammlung nennt oder gar nachweist.

Es folgt dann die Auszählung der Stimmen. Im Anschluss hieran gibt der Wahlvorstand das Wahlergebnis bekannt. Damit ist die Wahl des Betriebsrates abgeschlossen.

Zeitplan

Wie fast überall im Rechtsleben, sind auch hier **bestimmte Fristen** einzuhalten. Wenn diese aus Unkenntnis versäumt werden, kann die Wahl des Betriebsrates u. U. angefochten werden. Im schlimmsten Fall wäre die Betriebsratswahl dann unwirksam, und die ganze Mühe wäre umsonst gewesen.

Es muss also ein bestimmter **Zeitplan** eingehalten werden. Leider sind die entsprechenden Regelungen in der Wahlordnung etwas unübersichtlich und über eine Reihe von Paragraphen verteilt. Diese werden daher im Folgenden kurz und übersichtlich dargestellt.

Die nachstehende Aufstellung ist auch als Arbeitshilfe für **Wahlvorstände** gedacht, die in dem „Pragmatische“ der Wahlordnung und des Betriebsverfassungsgesetzes nicht den Überblick verlieren wollen.

Der folgende Ablaufplan betrifft das **normale Wahlverfahren** (ab 101 wahlberechtigten Arbeitnehmern). In Kleinbetrieben mit weniger als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern (5 bis 50) gilt ein **vereinfachtes Wahlverfahren**, das wir an dieser Stelle in Kürze noch darstellen werden. Vielleicht schauen Sie ab und

zu einmal hier vorbei, falls Sie diesbezüglich Interesse haben.

Bei 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern kann die Anwendung des **vereinfachten** einstufigen Wahlverfahrens zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand vereinbart werden.

- BR = Betriebsrat
- AN = Arbeitnehmer
- AG = Arbeitgeber
- WV = Wahlvorstand
- WO = Wahlordnung

Termine

Normales Wahlverfahren (ab 101 AN)		
Spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des BR	BR bestellt den WV und den Vorsitzenden	§ 16 I, § 17 I BetrVG
Spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Besteht noch kein WV: Bestellung des WV über das ArbG beantragen	§ 16 II, III BetrVG
Unverzüglich nach Bestellung des WV	Erste Sitzung	§ 2 I, V WO
	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstellen der Wählerliste • Berechnen des Minderheitengeschlechts 	
Spätestens 6 Wochen vor der Wahl (bzw. dem ersten Tag der Stimmabgabe)	WV erlässt Wahlausschreiben	§ 3 I WO
Innerhalb von 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens	<ul style="list-style-type: none"> • Einspruch gegen Wählerliste • Einspruch gegen Vorschlagslisten 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 I WO • § 6 I WO
Unverzüglich nach Eingang von Wahlvorschlägen und Einsprüchen	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung • Eventuelle Beanstandungen sind dem Listenvertreter schriftlich und begründet mitzuteilen 	§ 7 II
Spätestens 1 Woche vor dem Wahltag	Bekanntmachen der gültigen Vorschlagslisten	§ 10 II WO
Spätestens am Tag vor der Wahl	WV muss über Einsprüche gegen die Wählerliste entscheiden	

Nach der Wahl des BR		
Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	Auszählung der Stimmen und Fertigung einer Wahlniederschrift	§§ 13, 16 WO
Unverzüglich nach	Information der Gewählten	§ 17 WO

Auszählung der Stimmen		
Wenn die Gewählten feststehen	WV gibt die Gewählten bekannt	§ 18 WO
Vor Ablauf von 1 Woche nach dem Wahltag	WV hat den neu gewählten BR zur konstituierenden Sitzung einzuberufen	

Besonderheit: Einstufiges Wahlverfahren

Falls es im Betrieb bereits einen Betriebsrat gibt, findet ein einstufiges Wahlverfahren statt. Dies bedeutet, dass die **erste Stufe** (Wahl eines Wahlvorstandes) **entfällt** und sogleich die Wahl des Betriebsrates (stattfindet. In diesen Fällen gibt es also **nur eine Wahlversammlung**.

Das einstufige Wahlverfahren unterscheidet sich ansonsten von dem oben dargestellten 2-stufigen Verfahren nur geringfügig. Die Einzelheiten sind in [§ 36 WO](#) geregelt.