

auszugehen, dass er/sie für seine/ihre Tätigkeit als Wahlvorstand seine eigentliche Arbeit für den Zeitraum der Wahl nicht bewältigen kann. Auf diese Drucksituation sollte sich ein/-e Minijobber/-in einstellen und daher besonders genau darauf achten, dass die notwendigen Zeiten für die Arbeit als Wahlvorstand genau dokumentiert werden. Sollte es dort zu Beschwerden von den Vorgesetzten kommen, ist es wichtig auf den Kündigungsschutz auch für Wahlvorstandsmitglieder zu verweisen. Die Amtszeit geht von der Bestellung als Wahlvorstandsmitglied bis zur Bekanntgabe des endgültigen Wahlergebnisses nach § 18 WO.¹⁵ Für die Zeit nach dem Ende der Amtszeit wirkt der Kündigungsschutz 6 Monate nach.¹⁶ Zwar ist das Amt als Wahlvorstand eine Aufgabe, die gut geeignet ist, um an die Gremienarbeit heranzuführen. Durchaus mehr Erfolgsaussichten für eine Verbesserung der Situation von Minijob-

¹⁵ Fitting, § 103 Rdnr. 10.

¹⁶ BAG v.9.10.1986 – 2 AZR 650/85, NZA 1987, 279.

ber/-innen in den Betrieben hätte jedoch die Ausübung des Amtes als Betriebsratsmitglied.

Fazit

Minijobber/-innen haben das Recht Wahlvorstandsmitglied zu werden und die Wahl des Betriebsrats durchzuführen. Sie sind wie Arbeitnehmer/-innen zu behandeln und Ihnen sind die gleichen Rechte wie den in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigten Kollegen und Kolleginnen zu gewähren. Gerade aufgrund der Vielzahl an Problemen der geringfügig Beschäftigten ist es jedoch sinnvoller, sich für das Amt als Betriebsrat aufstellen zu lassen. In dieser Tätigkeit besteht für diese Beschäftigtengruppe eine größere Chance Missstände zu thematisieren.

JAN GRÜNEBERG ist Jurist und Gewerkschaftssekretär bei der IG BCE.

Gut gestartet

Einsetzen des Wahlvorstands und rechtssicheres Vorgehen

Hier lesen Sie

- Welche Aufgaben BetrVG und Wahlordnung dem Wahlvorstand zuweisen
- Wer den Wahlvorstand bestellen oder wählen lassen kann
- Wie die Mitglieder vor Sanktionen des Arbeitgebers geschützt sind

Im Jahr 2014 stehen turnusmäßig die nächsten Betriebsratswahlen an. Grund genug, bereits jetzt – und damit rechtzeitig – einen Blick auf das gesetzliche Verfahren der Betriebsratswahl zu werfen.

Jede Betriebsratswahl beginnt mit der Bestellung des Wahlvorstandes. Dieser leitet die Wahl und organisiert alle erforderlichen Schritte. Doch wie wird eigentlich ein Wahlvorstand bestellt? Und welche Schritte sind das überhaupt? Welche Fallen lauern? Um Klarheit und Sicherheit zu schaffen, erläutert dieser Aufsatz den Gang des Wahlverfahrens vom Einsetzen des Wahlvorstandes bis zum Wahlausschreiben.¹

Was ist ein Wahlvorstand und welche Funktion hat er?

Der Wahlvorstand ist das wichtigste Gremium im Rahmen der Betriebsratswahlen. Er hat die Aufgabe, die Wahl un-

verzüglich nach seiner Bestellung einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Die korrekte Bestellung eines Wahlvorstandes ist daher die Grundvoraussetzung jeder Betriebsratswahl.

Wie wird der Wahlvorstand bestellt und durch wen?

Im Betriebsverfassungsgesetz ist zunächst der Fall geregelt, dass bereits ein Betriebsrat besteht. Dieser soll den Wahlvorstand rechtzeitig bestellen. Nach § 16 Abs. 1 BetrVG bestellt der amtierende Betriebsrat (und auch nur dieser) den Wahlvorstand. Das muss er nach § 16 Abs. 1 BetrVG spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats getan haben. Hier findet sich bereits die erste Rechtsunsicherheit, die sich im Zusammenhang mit der Durchführung der Wahl ergibt. Noch ist nicht höchstrichterlich entschieden, wie diese Frist genau berechnet wird. Eine Ansicht fordert 10 volle Wochen zwischen dem Ablauf der Amtszeit und der Bestellung des Wahlvorstands.² Eine andere Ansicht berechnet die Frist

¹ Der Beitrag beschränkt sich hierbei auf den Ablauf der Wahl im normalen Wahlverfahren.

² DKKW/Homburg, § 3 WO 2001 Rdnr. 413, Aufl. 2011.

taggenau. Der späteste Tag für die Bestellung entspräche dann dem Tag des Ablaufs der Amtszeit 10 Wochen später.³

Beispiel:

Die Amtszeit des alten Betriebsrats endet am 24.4.2014. Nach der einen Ansicht wäre der 12.2.2014 der Tag der Bestellung. Denn zwischen dem 12.2.2014 und dem 24.4.2014 liegen 10 volle Wochen. Nach der anderen Ansicht genügt Donnerstag, der 13.2.2013. Denn der 24.4.2014 ist der Donnerstag genau 10 Wochen später.

Da unklar ist, welcher Ansicht sich ein Arbeitsgericht im Prozess anschließen würde, sollten Betriebsräte zur Sicherheit von der längeren Frist ausgehen.

Die 10-Wochen-Frist sollte unbedingt eingehalten werden! Andernfalls entsteht zwischen dem Ende der Amtszeit des alten und der Wahl des neuen Betriebsrats eine betriebsratslose Zeit, da wegen der zu späten Einleitung der Wahl nach Ablauf der Amtszeit noch kein neuer Betriebsrat gewählt werden konnte. Andererseits muss der Wahlvorstand auch nicht allzu früh bestellt werden. Denn der neue Betriebsrat ist erst dann im Amt, wenn die Amtszeit des alten abgelaufen ist (§ 21 Satz 2 BetrVG). Sie beginnt nicht automatisch mit der Feststellung des Wahlergebnisses oder mit der konstituierenden Sitzung. Wichtig für die Fristberechnung ist daher zu wissen, wann die Amtszeit des alten Betriebsrats abläuft. Ein Betriebsrat wird auf vier Jahre gewählt (§ 21 Satz 1 BetrVG). Seine Amtszeit beginnt mit dem Ende der Amtszeit des vorhergehenden Betriebsrats und endet taggenau nach vier Jahren.

Beispiel:

Die Amtszeit des ersten Betriebsrats endete am 15.5.2006, die Amtszeit des nachfolgenden Betriebsrats endet am 15.5.2010 und die des amtierenden am 15.5.2014. Die Amtszeit des neu gewählten beginnt am 16.5.2014 und endet am 15.5.2018.

Die Amtszeit des ersten Betriebsrats beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 21 Satz 2 BetrVG). Wenn der Wahlvorstand aber nicht weiß, wann die Amtszeit begonnen hat, kann er auch nicht genau berechnen, wann die Amtszeit endet.

Es gibt aber Ausnahmen, wenn der Betriebsrat außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählt wurde. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn es noch keinen Betriebsrat gab und dieser erstmals gewählt wurde oder das Amt des amtierenden Betriebsrats vorzeitig endet (Sonderfälle des § 13 Abs. 2 BetrVG), beispielsweise bei Rücktritt oder Auflösung. In diesen Fällen endet die Amtsperiode nicht taggenau 4 Jahre später, sondern mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats, spätestens aber am 31.5. der Wahlperiode, hier am 31.5.2014.

Beispiel:

Der amtierende Betriebsrat wurde am 15.5.2012 gewählt. Seine Amtszeit endet spätestens mit Ablauf des 31.5.2014. Wird der neue Betriebsrat am 15.5.2014 gewählt, dann endet das Amt am 15.5.2014.

Hierbei ist noch eine Besonderheit zu beachten. War der Betriebsrat zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr im Amt, dann wird er erst 4 Jahre später im dann stattfinden regelmäßigen Wahlzeitraum gewählt (§ 13 Abs. 3 BetrVG).

Beispiel:

Der amtierende Betriebsrat wurde am 15.10.2013 gewählt. Er muss 2014 nicht neu gewählt werden. Die nächste Wahl findet erst 2018 statt. Seine Amtszeit endet spätestens mit Ablauf des 31.5.2018.

Hinweis für die Praxis

Ist die genaue Amtszeit unklar, so kann der alte Betriebsrat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zurücktreten. Damit macht er den Weg für den neuen Betriebsrat direkt frei.

Was passiert, wenn der Betriebsrat untätig bleibt?

Es gibt in der Praxis immer wieder Fälle, in denen ein Betriebsrat untätig bleibt und keinen Wahlvorstand bestellt. Verstreicht die 10-Wochen-Frist, ohne dass ein Wahlvorstand bestellt wird, so kann acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Arbeitsgericht den Wahlvorstand bestellen (§ 16 Abs. 2 BetrVG). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Gewerkschaft im Betrieb vertreten, wenn mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebs dieser Gewerkschaft angehört.⁴ Ebenfalls acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen (§ 16 Abs. 3 BetrVG).

Wer bestellt den Wahlvorstand in Betrieben, wo es keinen BR gibt?

Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so kann dieser auch keinen Wahlvorstand bestellen. Daher muss es andere Möglichkeiten geben. In Betrieben, in denen noch

³ ErfK/Koch, 13. Aufl. 2013, § 16 BetrVG, Rdnr. 2; Fitting, BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 16 Rdnr. 7.

⁴ BAG v. 25.3.1992 – 7 ABR 65/90 = NJW 1993, 612.

kein Betriebsrat besteht, wird der Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, durch den Konzernbetriebsrat bestellt (§ 17 Abs. 1 BetrVG).

Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird der Wahlvorstand auf einer Betriebsversammlung gewählt (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Die Einladung zu dieser Betriebsversammlung kann durch drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft erfolgen (§ 17 Abs. 3 BetrVG), nicht aber durch den Arbeitgeber.⁵ Bei der Betriebsversammlung, in der der Wahlvorstand gewählt wird, gibt es keine Mindestbeteiligung. Theoretisch genügt es, wenn nur ein Arbeitnehmer anwesend ist.⁶ Die Mehrheit der Anwesenden entscheidet über die Wahl des Wahlvorstandes (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Der Arbeitgeber darf diese Betriebsversammlung nicht behindern (§§ 20 Abs. 1, 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und muss sie auch in gewissem Maße unterstützen (Aushang am »Schwarzen Brett« zulassen, Einladungen versenden etc.).⁷

Die Initiatoren einer solchen Betriebsversammlung genießen gem. § 15 Abs. 3 a Satz 1 KSchG Kündigungsschutz bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Betriebsratswahl.

Tipp

Die Einladung zur Wahlversammlung sollte frühzeitig erfolgen, damit jeder Arbeitnehmer rechtzeitig davon erfährt. Ein Vorlauf von mindestens einer Woche sollte im Regelfall eingehalten werden. Außerdem ist wichtig, dass die Aushänge in allen Betrieben und Betriebsteilen hängen.

Da noch kein Betriebsrat besteht, läuft auch keine Amtszeit ab, nach der sich eine Frist in Anlehnung an den Ablauf der Amtszeit berechnen ließe (vgl. § 16 BetrVG). Die Wahl des Wahlvorstandes ist daher jederzeit möglich. Findet aber trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so können mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Arbeitsgericht den Wahlvorstand bestellen lassen (§ 17 Abs. 4 BetrVG).

Wie setzt sich ein Wahlvorstand zusammen?

Der Wahlvorstand ist ein besonderes Organ der Betriebsverfassung. Für ihn gelten besondere Regeln.

Wie viele Mitglieder hat er?

Der Wahlvorstand besteht im Regelfall aus 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann die Anzahl erhöhen, wobei diese aber immer ungerade bleiben muss (§ 16 Abs. 1 Satz 1, 2 BetrVG, § 1 Abs. 1 WO). Eine erhöhte Anzahl macht z. B. Sinn bei gleichzeitiger Wahl an verschiedenen Betriebsstätten oder bei mehreren Wahllokalen.

Beispiel:

7 Wahlvorstandsmitglieder bei einem Großbetrieb mit ca. 3.000 Mitarbeitern und mehr als 3 Betriebsstätten.

Ersatzmitglieder sind für den Wahlvorstand nicht zwingend vorgeschrieben (§ 16 Abs. 1 Satz 4 BetrVG: »kann«). Ihre Bestellung ist aber sehr zu empfehlen. Es sollten so viele Ersatzmitglieder bestellt werden, wie der Wahlvorstand Mitglieder hat. Die Ersatzmitglieder sollten in einer vorher bestimmten Reihenfolge nachrücken.

In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern »sollen« dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören (§ 16 Abs. 1 Satz 5 BetrVG). Es handelt sich hierbei aber nicht um eine Pflicht.⁸

Zusätzlich kann jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten in den Wahlvorstand entsenden. Allerdings hat dieser kein Stimmrecht (§ 16 Abs. 1 Satz 4 BetrVG).

Ein Wahlvorstandsmitglied soll durch den Betriebsrat als Vorsitzender bestimmt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). bestellt werden. Ist das nicht erfolgt, dann kann der Wahlvorstand selbst einen Vorsitzenden wählen.

Wer darf im Wahlvorstand sein?

§ 16 Abs. 1 BetrVG fordert, dass es sich um »Wahlberechtigte« des Betriebs handelt, in dem gewählt wird. Damit dürfen andere Mitarbeiter des Unternehmens, die in anderen Betrieben beschäftigt werden, nicht als Wahlvorstandsmitglieder agieren. Oft werden erfahrene Arbeitnehmer in den Wahlvorstand bestellt.

Merke:

Auch ein Mitglied des amtierenden Betriebsrats darf in den Wahlvorstand bestellt werden. Es darf sich dann auch bei der Wahl selbst zur Wahl stellen und als neuer Bewerber um ein Betriebsratsamt kandidieren.⁹ Es darf auch eine Liste als Listenführer anführen, seine eigene oder eine andere Liste mit seiner Stützunterschrift unterstützen und es darf sich natürlich auch selbst wählen.

Die gleichen Anforderungen gelten, wenn der Wahlvorstand durch den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat bestellt (§ 16 Abs. 2 und 3 BetrVG) oder von der Betriebsversammlung gewählt wird (§ 17 Abs. 2 BetrVG).

⁵ ErfK/Koch, 13. Aufl. 2013, § 17 BetrVG, Rdnr. 2; Fitting, BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 17 Rdnr. 22.

⁶ ErfK/Koch, 13. Aufl. 2013, § 17 BetrVG, Rdnr. 3; Fitting, BetrVG, 26. Aufl. 2012, § 17 Rdnr. 25; DkkW-Homburg, § 17 BetrVG Rdnr. 10.

⁷ BAG v. 26.2.1992 – 7 ABR 37/91 = AP Nr. 6 zu § 17 BetrVG 1972.

⁸ Der Gesetzgeber wollte keine Pflicht, vgl. BT-Drs. 12/5468, Seite 41 f.

⁹ BAG v. 12.10.1976 – 1 ABR 1/76 = AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972; BAG v. 4.10.1977 – 1 ABR 37/77 = AP Nr. 2 zu § 18 BetrVG 1972.

Welche Rechtsstellung haben seine Mitglieder?

Der Wahlvorstand ist vor Sanktionen des Arbeitgebers geschützt (§ 20 Abs. 1, 2 BetrVG). Die Behinderung der Betriebsratswahl ist sogar eine Straftat (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Wahlvorstandsmitglieder können vom Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Betriebsratswahl nur aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden (§ 15 Abs. 3 KSchG). Eine fristgerechte Kündigung ist nicht zulässig.

Es erfolgt keine Lohnminderung, wenn infolge der Wahlvorstandstätigkeit andere Aufgaben liegen bleiben (§ 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Der Wahlvorstand hat damit Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung für seine Wahlvorstandstätigkeit. Seine Überstunden aufgrund der Wahlvorstandstätigkeit müssen durch Freistellung innerhalb eines Monats ausgeglichen werden (entsprechend § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).¹⁰

Tipp:

Überstunden sollten die Wahlvorstandsmitglieder daher regelmäßig »melden« und durch Freizeit ausgleichen.

Welche Verfahrensregeln gelten für die Sitzungen des Wahlausschusses?

Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmberechtigten (nicht der Anwesenden!), § 1 Abs. 3 Satz 1 WO. Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu fertigen, die mindestens den Wortlaut der gefassten Beschlüsse enthält (§ 1 Abs. 3 Satz 2 WO). Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied zu unterzeichnen (§ 1 Abs. 3 Satz 3 WO). Einladung und Übersendung der Tagesordnung erfolgen grundsätzlich entsprechend der für den Betriebsrat geltenden Regel des § 29 BetrVG. Allerdings muss die »Rechtzeitigkeit« der Einberufung nicht so streng genommen werden wie bei Sitzungen des Betriebsrats, da der Wahlvorstand oftmals kurzzeitig zusammenzutreten muss. Der Wahlvorstand kann sich eine Geschäftsordnung geben (§ 1 Abs. 2 WO). Dort ist es z. B. möglich, die Art und Weise der Einladung zu regeln. Entscheidungen des Wahlausschusses können beim Arbeitsgericht angefochten werden.¹¹

Was sind die Aufgaben bis zum Erlass des Wahlausschreibens?

Der Wahlvorstand leitet die Wahl (§ 1 Abs. 1 WO). Er hat diese unverzüglich nach seiner Bestellung/Wahl einzuleiten (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Tut er das nicht, droht ihm die Ersetzung durch das Arbeitsgericht (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)! In der Praxis kommt ein solches Ersetzungsverfahren allerdings nur äußerst selten vor.

Aufstellung der Wählerliste

Der Wahlvorstand stellt die Wählerliste auf und legt sie aus (§ 2 Abs. 1, Abs. 4 WO). Auf der Wählerliste sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt (§ 2 Abs. 1 Satz 1, 2 WO). Bei Leiharbeitnehmern muss in der Liste vermerkt werden, dass diese nach § 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG nicht gewählt werden können (§ 2 Abs. 1 Satz 3 WO). Die Auslegung geschieht an geeigneter Stelle im Betrieb (§ 2 Abs. 4 Satz 1 WO). Zusätzlich können zur Veröffentlichung auch die betriebsinternen Informationsmedien genutzt werden (§ 2 Abs. 4 Satz 3, 4 WO). Die Auslegung erfolgt spätestens sechs Wochen vor dem Tag der Stimmabgabe (§ 2 Abs. 4, § 3 Abs. 1 WO).

Die erforderlichen Daten und Informationen erhält der Wahlvorstand vom Arbeitgeber. Dort muss er sie rechtzeitig einfordern. Das macht er am besten schriftlich mit Fristsetzung. Erhält er die Informationen nicht oder nicht vollständig, dann muss er sie arbeitsgerichtlich einfordern. Wegen der zeitlichen Vorgaben ist hierfür das einstweilige Verfügungsverfahren die richtige Verfahrensart.

Tipp:

Bleibt der Arbeitgeber untätig oder weigert er sich, die Daten vollständig herauszugeben, dann muss der Wahlvorstand den Arbeitgeber durch ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren dazu anhalten. Da die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats abläuft, muss die Information dann regelmäßig im einstweiligen Verfügungsverfahren eingefordert werden.

Leitende Angestellte gelten im BetrVG nicht als Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Sie wählen nicht den Betriebsrat, sondern den Sprecherausschuss. Der Wahlvorstand muss daher mit dem Wahlvorstand der Sprecherausschusswahl abklären, welche Arbeitnehmer des Betriebs leitende Angestellte sind (§ 18 a BetrVG). Der Wahlvorstand prüft nach Zugang der Informationen durch den Arbeitgeber, wer aktiv und passiv wahlberechtigter Arbeitnehmer ist und damit auf die Wählerliste zu setzen ist. Dies ist nach §§ 7 und 8 BetrVG zu bestimmen.

Außerdem muss der Wahlvorstand prüfen, ob und welche Betriebsabteilungen zu dem Betrieb gehören, für die der Betriebsrat zu wählen ist. Kleinere Betriebsteile/Nebenbetriebe, die aufgrund der Anzahl der Mitarbeiter keinen eigenen Betriebsrat wählen können, sind gem. § 4 Abs. 2 BetrVG dem Hauptbetrieb zuzuordnen.¹² Betriebsabteilungen, bei denen mindestens fünf Arbeitnehmer wahlberechtigt sind (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) und die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind (§ 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), dürfen einen eigenen Betriebsrat wählen. Letztlich ist das eine Wertungsfrage. Kommt der Wahlvor-

¹⁰ BAG v. 26.4.1995 – 7 AZR 874/94 = AP Nr. 17 zu § 20 BetrVG 1972.

¹¹ BAG v. 15.12.1972 – 1 ABR 8/72 = AP Nr. 1 zu § 14 BetrVG 1972.

¹² Preis, Arbeitsrecht – Kollektivarbeitsrecht, 3. Aufl. 2012, Seite 580 f.

stand zu dem Ergebnis, dass der Betriebsteil dem Hauptbetrieb zuzurechnen ist, dann setzt er auch die Namen der dortigen Arbeitnehmer auf die Wählerliste.¹³

Wahlausschreiben

Schließlich muss der Wahlvorstand durch Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens die Wahl einleiten (§ 3 Abs. 1 Satz 2 WO). Das muss spätestens sechs Wochen vor dem Tag der Stimmabgabe passieren (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WO). Die Bekanntmachung erfolgt durch Aushang an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen (§ 3 Abs. 4 WO), ggf. wiederum durch betriebsinterne Informationstechnik (§ 3 Abs. 4 Satz 2 WO). Der Vorsitzende und mindestens ein weiteres stimmberechtigtes Mitglied müssen das Wahlausschreiben unterschreiben (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WO).

Mindestinhalt

Den Mindestinhalt des Wahlausschreibens regelt § 3 Abs. 2 WO wie folgt:

- Es ist mit dem Datum seines Erlasses (=seiner Veröffentlichung) zu versehen (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 WO).
- Es muss enthalten, wo die Wählerlisten und die Wahlordnung ausliegen (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 WO). Denn die Arbeitnehmer müssen überprüfen können, dass sie auf der Wählerliste stehen: Nur dann dürfen sie wählen (§ 2 Abs. 3 WO)! Es müssen nicht neben jedem Aushang des Wahlausschreibens im Betrieb Wählerliste und Wahlordnung mit aushängen. Es genügt der Hinweis, wo diese eingesehen werden können.

Beispiel:

»Abdrucke der Wahlordnung und der Wählerliste sind zur Einsichtnahme ausgelegt. Die Abdrucke können im Büro des Betriebsrats, Raum U1.02 im Gebäude 4, arbeitstätig in der Zeit von 9:00 bis 18:00 Uhr eingesehen werden.«

- Das Wahlausschreiben muss darauf hinweisen, dass, nur wer auf der Wählerliste steht, auch wahlberechtigt ist.
- Zudem muss angegeben werden, dass Einsprüche gegen die Wählerliste gem. § 4 Abs. 1 WO nur binnen einer Frist von zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand erhoben werden können (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 WO).
- Das Wahlausschreiben muss den zahlenmäßigen Anteil der Geschlechter in der Belegschaft enthalten und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss, wenn der Betriebsrat mindestens aus drei Personen besteht (§ 3 Abs. 2 Nr. 4 WO).

Beispiel:

»Im Betrieb sind 25 Frauen und 74 Männer als ArbeitnehmerInnen im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG beschäftigt. Nach § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das nach dem zahlenmäßigen Verhältnis in der Minderheit ist, mindestens seinem Anteil entsprechend im Betriebsrat vertreten sein.«

- Das Wahlausschreiben muss enthalten, wie groß der Betriebsrat sein wird und wie viele Sitze mindestens auf das Minderheitengeschlecht entfallen (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). Das muss in absoluten Zahlen erfolgen (nicht in Prozent!).

Beispiel:

»Der zu wählende Betriebsrat besteht insgesamt aus 5 Mitgliedern. Da im Betrieb 25 Frauen und 74 Männer beschäftigt sind, ist die Gruppe der Frauen in der Minderheit. Der im Betrieb in der Minderheit befindlichen Gruppe der Frauen steht deshalb mindestens 1 Sitz im Betriebsrat zu.«

- Aufzuführen ist auch die Mindestzahl von Stützunterschriften, die ein gültiger Wahlvorschlag benötigt (§ 3 Abs. 2 Nr. 6 WO, § 14 Abs. 4 BetrVG).

Beispiel:

Bei 99 ArbeitnehmerInnen: »Jede Vorschlagsliste muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen, d.h. von mindestens 5 ArbeitnehmerInnen, unterzeichnet sein.«

- Das Wahlausschreiben muss darauf hinweisen, dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten zu unterzeichnen ist (§ 3 Abs. 2 Nr. 7 WO, § 14 Abs. 5 BetrVG).
- Es ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge vor Ablauf einer Frist von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind. Dabei ist auch der letzte Tag der Frist genau zu bezeichnen (§ 3 Abs. 2 Nr. 8 WO).

Beispiel:

Wenn das Wahlausschreiben am Montag, den 10.3.2014 erlassen wird: »Die wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen werden hiermit aufgefordert, vor Ablauf von zwei Wochen, spätestens bis zum Montag, dem 24.3.2014, 19:00 Uhr, Vorschlagslisten beim Wahlvorstand einzureichen.«

Sofern der Wahlvorstand nicht 24 Stunden erreichbar ist, muss zwingend auch eine Uhrzeit angegeben werden, bis wann Wahlvorschläge einzureichen sind. Die Frist sollte zu einem Zeitpunkt ablaufen, zu dem in dem Betrieb üblicherweise die Arbeitszeit endet.

- Das Wahlausschreiben muss darauf aufmerksam machen, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden (§ 3 Abs. 2 Nr. 9 WO).

¹³ Preis, Arbeitsrecht – Kollektivarbeitsrecht, 3. Aufl. 2012, Seite 581.

- Es muss im Wahlausschreiben stehen, an welchem Ort die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen (§ 3 Abs. 2 Nr. 10 WO).
- Das Wahlausschreiben muss enthalten, wo und wann die Stimmabgabe erfolgt und welche Kleinstbetriebe oder Betriebsteile nach Beschluss des Wahlvorstands per schriftlicher Stimmabgabe wählen müssen (§ 3 Abs. 2 Nr. 11 WO).

Beispiel:

»Die Betriebsratswahl findet am Dienstag, dem 22.4.2014, von 9:00 Uhr bis 19:00 Uhr statt. Das Wahllokal befindet sich in Gebäude 1, Raum 01.12. in der Musterstraße 11 in Düsseldorf-Benrath. Für den Betriebsteil Düsseldorf-Kaiserswerth, Werk 3, hat der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beschlossen.«

- Es ist die Betriebsadresse des Wahlvorstands anzugeben, an die Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (§ 3 Abs. 2 Nr. 12 WO). Das kann ein regelmäßig besetztes Wahlvorstandsbüro sein. In kleineren Betrieben kann es auch der Arbeitsplatz des Vorsitzenden des Wahlvorstands sein. Dann muss natürlich auch dessen Name angegeben werden. Es ist zudem sinnvoll, anzugeben, wann dort jemand zu erreichen ist.

Beispiel:

»Vorschlagslisten, Einsprüche und sonstige Erklärungen sind gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben. Der Wahlvorstand ist unter folgender Anschrift zu erreichen: »Wahlvorstand der Schuhwerke Düsseldorf OHG, Gebäude 2, Raum 02.20, Schuhstraße 1 – 10, 40468 Düsseldorf«.

- Ort, Tag und Zeit der Auszählung des Wahlergebnisses sind im Wahlausschreiben mitzuteilen (§ 3 Abs. 2 Nr. 13 WO).

Beispiel:

»Nach Ende der Stimmabgabe findet die öffentliche Stimmauszählung am Dienstag, dem 22.4.2014 um 19:30 Uhr im Gebäude 2, Raum 02.20 statt.«

Fazit

Die Bestellung des Wahlvorstands ist – wie die gesamte Betriebsratswahl – an strenge Formalia gebunden. Jeder Betriebsrat und jeder Wahlvorstand tut sich selbst den größten Gefallen, wenn er sie genau beachtet. Denn nur so lassen sich Fehler, Diskussionen und – im schlimmsten Fall – arbeitsgerichtliche Wahlanfechtungsverfahren ausschließen.

CHRISTOPH BURGMEYER ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediator in Düsseldorf.

SERVICE aib-web.de

Arbeitshilfen - Checkliste Wahlausschreiben ☒

Die weiteren Schritte nach Erlass des Wahlausschreibens

Wie der Wahlvorstand Fallstricke bei der Wahlvorbereitung vermeidet

Das Wahlausschreiben informiert die Mitarbeiter nicht nur über die Details der Wahl (Tag und Ort der Wahl). Es setzt auch wichtige Fristen in Gang, die von den Arbeitnehmern zu beachten sind und deren Einhaltung der Wahlvorstand zu prüfen hat: vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens sind etwaige Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste einzulegen (§ 4 Abs. 1 WO) und die Wahlvorschläge einzureichen (§ 6 Abs. 1 S. 2 WO).

Die maßgeblichen weiteren Schritte nach Erlass des Wahlausschreibens sind: Prüfung von Einsprüchen gegen die Richtigkeit der Wählerliste, Prüfung der eingereichten Wahlvorschläge und Bekanntmachung der Vorschlagslisten.

Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste

Der Wahlvorstand ist Adressat für jegliche Einsprüche gegen die Richtigkeit der ausgelegten Wählerliste. Alle ein-