

Dietmar Heise / Philip Merten

Betriebsrats- wahlen

Durchführung und rechtliche Grundlagen für Unternehmen
5. Auflage

MIT
**ARBEITS
HILFEN**
ONLINE

HAUFE.



Exklusiv für Buchkäufer!

Ihre Arbeitshilfen online

- Rechnungstools (Listen- und Quotenwahlrechner)
- Ablaufschemata
- Arbeitshilfen wie Wahlbenachrichtigung, Stimmzettel u.v.m.
- Gesetze und Wahlordnung
- alle wesentlichen Gerichtsentscheidungen

Und so geht's

- unter www.haufe.de/arbeitshilfen den Buchcode eingeben
- QR-Code mit Ihrem Smartphone oder Tablet scannen

Buchcode:

NUR-C2YH

www.haufe.de/arbeitshilfen



Betriebsratswahlen

Betriebsratswahlen

Durchführung und rechtliche Grundlagen für Unternehmen

Dietmar Heise
Dr. Philip Merten

5. Auflage

Haufe Gruppe
Freiburg · München

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Print ISBN: 978-3-648-04114-7
EPUB ISBN: 978-3-648-04112-3
EPDF ISBN: 978-3-648-04113-0

Bestell-Nr. 04136-0006
Bestell-Nr. 04136-0100
Bestell-Nr. 04136-0150

Dietmar Heise, Dr. Philip Merten

Betriebsratswahlen

5. Auflage 2014

© 2014, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Straße 9, 79111 Freiburg

Redaktionsanschrift: Fraunhoferstraße 5, 82152 Planegg/München

Telefon: (089) 895 17-0

Telefax: (089) 895 17-290

Internet: www.haufe.de

E-Mail: online@haufe.de

Produktmanagement: Jutta Thyssen

Lektorat: Peter Böke, 10825 Berlin

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, 47799 Krefeld

Umschlag: RED GmbH, 82152 Krailling

Druck: Schätzl Druck, Donauwörth

Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
Das bietet Ihnen dieses Buch	15
Chronologische Beschreibung der Wahlen	15
Kontrolle der Betriebsratswahl, Rechtsschutz und Nichtigkeit	15
Kosten der Wahl	16
Wörterbuch der Betriebsratswahl	16
Teil I Chronologische Darstellung einer Betriebsratswahl	
1 Der Zeitpunkt der Betriebsratswahlen	19
1.1 Die regelmäßigen Betriebsratswahlen	19
1.1.1 Die zu spät eingeleitete Betriebsratswahl	20
1.1.2 Die zu früh eingeleitete Betriebsratswahl	20
1.1.3 Die Koordination mit den Wahlen zum Sprecherausschuss	21
1.2 Außerordentliche Betriebsratswahl	21
1.2.1 Allgemeines	21
1.2.2 Die einzelnen Tatbestände	22
1.3 Weiterführung der Geschäfte bei außerordentlicher Betriebsratswahl	27
2 Reguläres Wahlverfahren oder vereinfachtes Wahlverfahren?	29
2.1 Welches Wahlverfahren ist einschlägig?	29
2.1.1 Betrieb mit bereits bestehendem Betriebsrat	29
2.1.2 Betriebe ohne Betriebsrat	31
2.2 Wahlmöglichkeit in Betrieben bis 100 Arbeitnehmer	32
3 Die Vorbereitung der regulären Wahl	35
3.1 Die Bestellung des Wahlvorstands	35
3.1.1 Zeitpunkt der Bestellung	35
3.1.2 Der Akt der Bestellung	36
3.1.3 Zusammensetzung des Wahlvorstands	36
3.1.4 Bestellung durch Arbeitsgericht oder Gesamt-/Konzernbetriebsrat	39
3.1.5 Die rechtliche Stellung der Wahlvorstandsmitglieder	43
3.1.6 Beginn und Beendigung des Wahlvorstandsamts	43

3.2	Die Maßnahmen des Wahlvorstands bis zur Einleitung der Wahl	44
3.2.1	Die erste Sitzung des Wahlvorstands	44
3.2.2	Allgemeine Regeln für die erste und weitere Sitzungen des Wahlvorstands	44
3.2.3	Welche Aufgaben stehen an?	45
4	Von der Einleitung der Wahl bis zum Wahltag	53
4.1	Einleitung der Wahl/Erlass des Wahlausschreibens	53
4.1.1	Allgemeines zur Einleitung der Wahl	53
4.1.2	Der Inhalt des Wahlausschreibens	55
4.1.3	Berichtigung oder Ergänzung des Wahlausschreibens	60
4.2	Nach Erlass des Wahlausschreibens bis zum Wahltag	61
4.2.1	Korrekturen der Wählerliste	61
4.2.2	Einreichung der Wahlvorschläge	65
4.2.3	Entgegennahme der Vorschlagslisten	69
4.2.4	Prüfung und Beanstandung der Vorschlagslisten	70
4.2.5	Sonderfall: Innerhalb der Frist von § 6 Abs. 1 Satz 2 WOBetrVG sind keine gültigen Wahlvorschläge eingereicht worden	74
4.2.6	Bekanntmachung der Vorschlagslisten	75
4.2.7	Vorbereitung der Wahlhandlung	76
5	Die Wahl und die Aufgaben nach der Wahl	79
5.1	Die verschiedenen Varianten der Wahl	79
5.1.1	Verhältnismahl, Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten	80
5.1.2	Mehrheitswahl, Wahlverfahren bei nur einer Vorschlagsliste	86
5.2	Briefwahl	88
5.3	Aufgaben nach der Wahl	90
5.3.1	Mitteilung an weitere Beteiligte	90
5.3.2	Einberufung der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats	90
5.3.3	Aufbewahrung der Wahlakten, Einsichtsrecht	92
6	Die Wahl im vereinfachten Wahlverfahren	93
6.1	Allgemeines	93
6.2	Einstufiges vereinfachtes Wahlverfahren	96
6.2.1	Die Vorbereitung der vereinfachten einstufigen Wahl	96
6.2.2	Von der Einleitung der vereinfachten einstufigen Wahl bis zum Wahltag	102
6.2.3	Die Wahl und Aufgaben nach der Wahl	113
6.3	Zweistufiges vereinfachtes Wahlverfahren	117
6.3.1	Die Vorbereitung der vereinfachten zweistufigen Wahl	117
6.3.2	Die erste Wahlversammlung	121
6.3.3	Aufgaben zwischen erster und zweiter Wahlversammlung	125
6.3.4	Die zweite Wahlversammlung und Aufgaben nach der Wahl	126

Teil II Kontrolle der Betriebsratswahl: Rechtsschutz, Nichtigkeit

1	Übersicht	129
1.1	Übersicht über den Rechtsschutz	129
1.2	Ersetzung des Wahlvorstands wegen Untätigkeit nach § 18 Abs. 1 BetrVG	130
1.3	Statusverfahren zur Klärung des Betriebs nach § 18 Abs. 2 BetrVG	131
1.4	Vorgeschaltetes Kontrollverfahren	132
1.5	Einspruch gegen die Wählerliste	133
1.5.1	Einspruchsberechtigung	134
1.5.2	Einspruchsfrist	134
1.5.3	Form	135
1.5.4	Entscheidung des Wahlvorstands	135
1.5.5	Rechtsschutz	136
2	Einstweilige Verfügung	137
2.1	Übersicht	137
2.2	Inhalt einer einstweiligen Verfügung	138
2.3	Antragsberechtigung	138
2.4	Verfügungsanspruch	139
2.5	Verfügungsgrund	139
2.5.1	Allgemeines	139
2.5.2	Änderungen im laufenden Wahlverfahren	140
2.5.3	Abbruch der Wahl	140
2.6	Verfahren der einstweiligen Verfügung	141
2.6.1	Verfügungsgesuch	141
2.6.2	Ablauf des Verfahrens	142
3	Wahlanfechtung	145
3.1	Übersicht	145
3.2	Anfechtungsgründe	146
3.2.1	Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften	146
3.2.2	Keine Berichtigung	147
3.2.3	Kausalität	147
3.2.4	Anfechtungsgründe im Einzelnen	148
3.3	Anfechtungsberechtigte	154
3.3.1	Arbeitgeber	154
3.3.2	Drei wahlberechtigte Arbeitnehmer	155
3.3.3	Im Betrieb vertretene Gewerkschaften	156
3.4	Rechtsschutzinteresse	156
3.5	Anfechtungsfrist	157
3.6	Inhalt des Antrags	158

Inhaltsverzeichnis

3.7	Anfechtungsgegner	158
3.8	Anfechtungsverfahren	159
3.9	Vermeidung von Anfechtungsverfahren	160
4	Nichtigkeit der Betriebsratswahlen	161
4.1	Übersicht	161
4.2	Nichtigkeitsgründe	161
4.3	Folgen der Nichtigkeit	163
Teil III Kosten der Betriebsratswahl		
1	Übersicht	167
2	Unmittelbare Kosten der Wahl	169
3	Arbeitsausfall	173
Teil IV Wörterbuch der Betriebsratswahl		
	Altersteilzeit	177
	Amtszeit des Betriebsrats	177
	Anfechtung der Betriebsratswahl	180
	Angestellter	181
	Annahme oder Ablehnung der Wahl	182
	Arbeiter	186
	Arbeitgeber	187
	Arbeitnehmer	189
	Arbeitsausfall	197
	Ausländer	197
	Auszubildender	199
	Beamter	199
	Beauftragter der Gewerkschaften	199
	Beeinflussung der Wahl	201
	Behinderung der Wahl	204
	Bekanntgabe des Ergebnisses	206
	Benachrichtigung der Gewählten	206
	Berufsausbildungsverhältnis	207
	Beschäftigung, regelmäßige	208
	Betrieb	209
	Betriebsadresse des Wahlvorstands	214
	Betriebsteil	215

Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands	219
Briefwahl	222
Bürräume des Wahlvorstands	228
d'Hondt'sches Verfahren	228
Einleitung der Betriebsratswahl	230
Einspruch gegen die Wählerliste	231
Einstweilige Verfügung	231
Ermittlung der Gewählten	231
Ersatzmitglied	232
Freiwilligkeitsprinzip	239
Fristberechnung	240
Gegenstandswert	242
Gemeinschaftsbetrieb	242
Geschäftsordnung des Wahlvorstands	243
Geschlecht des Arbeitnehmers	244
Gewerkschaft	248
Größe des Betriebsrats	251
Grundsätze der Wahl	253
Hauptbetrieb	256
Heimarbeiter	256
Kleinbetrieb	257
Kleinstbetrieb	258
Konzern	259
Kosten der Wahl	260
Leiharbeitnehmer	261
Leitender Angestellter	264
Listenvertreter	271
Listenwahl	272
Mehrheitswahl	272
Minderheitsgeschlecht	275
Nichtigkeit der Betriebsratswahl	275
Niederschrift über die Betriebsratswahl	276
Persönlichkeitswahl	276
Regelmäßig Beschäftigte	276
Sitzverteilung	277
Sofort	277
Soldat	278
Sprecherausschuss	278
Stimmabgabe allgemein	280
Stimmabgabe, eine Vorschlagsliste	282
Stimmabgabe, mehrere Vorschlagslisten	283

Inhaltsverzeichnis

Stimmabgabe, nachträgliche schriftliche	283
Stimmabgabe, vereinfachtes Wahlverfahren	288
Stimmenauszahlung	288
Stimmzettel, allgemein	290
Stimmzettel bei Mehrheitswahl	291
Stimmzettel bei Verhältniswahl	291
Straftaten	292
Streitwert	292
Stützunterschriften	292
Unternehmen	295
Unverzüglich	296
Urne	297
Vereinfachtes Wahlverfahren	297
Verhältniswahl	297
Vermittler	302
Verteilung der Betriebsratssitze	304
Vorgeschaltetes Kontrollverfahren	304
Vorschlagsliste	305
Wahlakte	310
Wahlanfechtung	311
Wahlausschreiben, reguläres Wahlverfahren	312
Wahlausschreiben, vereinfachtes einstufiges Wahlverfahren	315
Wahlausschreiben, vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren	319
Wählbarkeit	324
Wahlberechtigung	328
Wählerliste	330
Wählerliste, vereinfachtes Wahlverfahren	334
Wahlhelfer	335
Wahniederschrift	335
Wahlrecht	337
Wahlumschlag	337
Wahlurne	338
Wahlverfahren	339
Wahlversammlung	339
Wahlvorschlag	343
Wahlvorstand	350
Zahl der Betriebsratsmitglieder	356
Zeitarbeitnehmer	356
Zeitpunkt der Betriebsratswahl	356
Zuordnung der leitenden Angestellten	358

Stichwortverzeichnis

363

Vorwort

Im kommenden Jahr stehen wieder Betriebsratswahlen an. Die Regeln sind seit 2001 im Wesentlichen unverändert. Das Betriebsverfassungsgesetz selbst legt nur den Rahmen der gesamten Wahl in Bruchstücken fest. Eine Rechtsverordnung, die Wahlordnung, enthält die detaillierten Verfahrensschritte. Nach wie vor sind Betriebsratswahlen sehr komplexe Verfahren. Fehler passieren nach wie vor recht häufig, auch wenn die Zahl der veröffentlichten Gerichtsurteile zu Betriebsratswahlen nach sprunghaften Anstiegen während der vorangegangenen Amtsperioden in der letzten Periode leicht zurückgegangen ist.

Dieses Werk erscheint bereits in der fünften Auflage, nunmehr aber nicht mehr unter dem Titel „Betriebsratswahlen leicht gemacht“. Betriebsratswahlen sind — auch durch eine Anleitung — nicht leicht zu machen. Für die neue Auflage haben wir nicht nur wiederum die rund hundert neuen, bis Ende Juli 2013 veröffentlichten obergerichtlichen Entscheidungen berücksichtigt. Neben der gedrängten Darstellung des Ablaufs der Betriebsratswahlen und den ausführlicheren Stichwörtern zu einzelnen Fragen ist ganz neu ein Teil II zu der Kontrolle der Betriebsratswahl durch alle möglichen Betroffenen — insbesondere auch den Arbeitgeber — und den Rechtsbehelfen gegen Fehler bei der Betriebsratswahl eingefügt.

Wir danken Frau Despina Lalissidou für ihre tatkräftige Vorbereitung und Unterstützung bei der Aktualisierung und bei der Umstellung des Konzeptes.

Stuttgart und Neuss, im August 2013

Dietmar Heise und Dr. Philip Merten

Das bietet Ihnen dieses Buch

Chronologische Beschreibung der Wahlen

Der folgende Text schildert in chronologischer Abfolge die Stationen einer Betriebsratswahl. Wer sich mit einer Betriebsratswahl zu befassen hat, kann sich mit seiner Hilfe einen gedrängten Überblick verschaffen. In die chronologische Beschreibung ist ein schematisierter (und daher nicht immer detaillierter) Ablaufplan eingearbeitet.

Der Text beginnt mit einer Übersicht über den Zeitpunkt der Wahl und die zu kalkulierenden Zeiträume (Teil I, Kapitel 1) sowie Hinweisen, wann das reguläre und wann das so genannte „vereinfachte Wahlverfahren“ stattfindet (Teil I, Kapitel 2).

Unmittelbar vor den Kapiteln 3 bis 5 finden sich sodann Schemata zum Ablauf der Wahl. Diese bilden — zusammengenommen — den gesamten Verlauf der Betriebsratswahl ab. Die einzelnen Stationen der Betriebsratswahl sind auf zwei verschiedene Weisen verbunden: entweder mit Pfeilen, die ein wenig über das Ziel hinausdeuten, oder mit schwarzen Linien. Die Pfeile markieren — wie jeweils angegeben — Mindestfristen. Sie sollten in der Planung eher großzügig bemessen werden, damit Verzögerungen nicht später zu Bedrängnis führen. Die schwarzen Linien hingegen signalisieren feststehende oder Höchstfristen; sie bedeuten also: Zügiges Handeln ist erforderlich.

Viele Maßnahmen können innerhalb eines recht langen Zeitraumes ergriffen werden; in den Schemata tauchen sie dann erst spät auf. Die Schemata sollten aus diesem Grund stets vorausschauend betrachtet werden.

Kontrolle der Betriebsratswahl, Rechtsschutz und Nichtigkeit

In einem neuen zweiten Teil sind die bei Betriebsratswahlen relevanten Rechtsbehelfe dargestellt. Während der Wahlvorstand Herr des Wahlverfahrens ist, sind die anderen Beteiligten einschließlich des Arbeitgebers nicht darauf beschränkt,

Das bietet Ihnen dieses Buch

Bitten oder Hinweise an den Wahlvorstand zu richten. Sie können — in Grenzen — Fehler bei der Wahl schon während des Ablaufs korrigieren lassen oder aber im Nachhinein die Wahl anfechten oder deren Nichtigkeit feststellen lassen.

Kosten der Wahl

In einem ebenfalls neuen dritten Teil des Buches haben wir die bislang vorwiegend in mehreren Stichwörtern erläuterten Regeln zu den Kosten der Betriebsratswahl zusammengefasst.

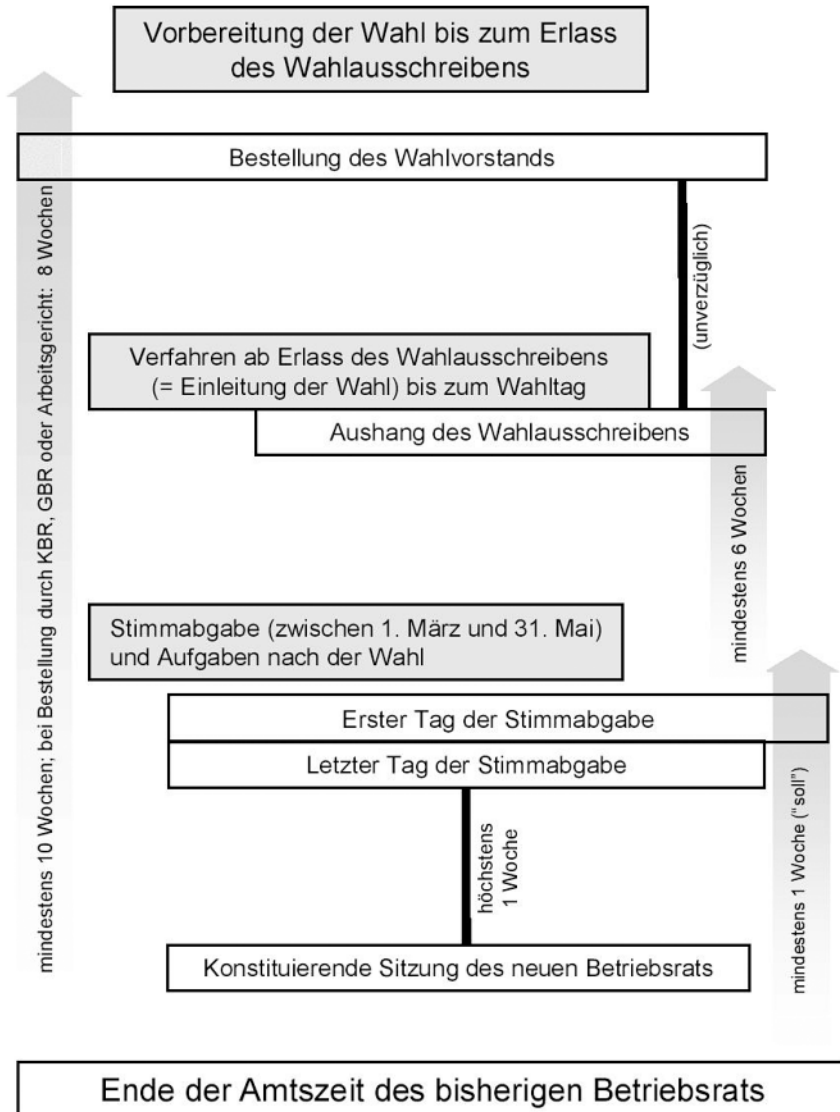
Wörterbuch der Betriebsratswahl

Im vierten Teil des Buches befindet sich ein „Wörterbuch der Betriebsratswahl“. Auf der Suche nach weiteren Detailinformationen können dort bestimmte Stichwörter gezielt nachgeschlagen werden. Sie sind im Text mit folgendem Symbol gekennzeichnet: → Stichwort.

Teil I

**Chronologische Darstellung einer
Betriebsratswahl**

Ablaufplan für die Betriebsratswahl



1 Der Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

Zu Beginn einer jeden Betriebsratswahl stellt sich die Frage nach dem Zeitpunkt: Wann soll gewählt werden? Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet in § 13 zwischen regelmäßigen und außerordentlichen Betriebsratswahlen. Bei den regelmäßigen (turnusmäßigen) Wahlen ist der Zeitraum, in dem die Stimmabgabe stattzufinden hat, gesetzlich festgelegt, während eine außerordentliche Betriebsratswahl nur (und immer) dann stattfindet, wenn ganz bestimmte Voraussetzungen vorliegen (siehe auch → Zeitpunkt der Betriebsratswahlen).

1.1 Die regelmäßigen Betriebsratswahlen

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle **vier Jahre** in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt (§ 13 Abs. 1 BetrVG). Dieser Vier-Jahres-Rhythmus führt nach den Betriebsratswahlen in 2014 zu weiteren Wahljahren in 2018, 2022 ...

Der gesetzlich festgelegte Zeitraum (zwischen dem 1. März und dem 31. Mai) fixiert den Tag (oder die Tage) der Stimmabgabe. Er gilt also nur für den Wahlakt selbst. Die Wahlvorbereitungen, insbesondere die Bestimmung des → Wahlvorstands und dessen erste Maßnahmen zur Einleitung der Wahl, können bereits vor dem 1. März vorgenommen werden.

Eine genauere Bestimmung des Zeitplans hängt von dem Termin ab, an dem die Amtszeit des alten Betriebsrats (siehe § 21 BetrVG) endet (→ Amtszeit des Betriebsrats).

Spätestens zehn **Wochen** vor diesem Datum hat der Betriebsrat den Wahlvorstand zu bestellen. Diesem obliegt die Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Spätestens **sechs Wochen** vor dem (ggf. ersten) Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand ein → Wahlausschreiben; der (ggf. erste) Tag der Stimmabgabe soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des Betriebsrats endet. Damit liegt ein flexibles System vor, das in der Regel immer nur bestimmte Zeiträume (bis zu einem letztmöglichen Termin) für die einzelnen Stationen der Wahl vorsieht (siehe auch → Fristberechnung).



BEISPIEL

Tag der Beendigung der Amtszeit: 14. April 2014 (Montag); Bestellung des Wahlvorstands bis spätestens 3. Februar 2014 (Montag) – spätestens zehn Wochen vorher. Da die Bestellung selbstverständlich auch schon zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist, sollte sie zumindest in weniger einfach gelagerten Fällen auch früher (im Beispielsfall etwa bereits Mitte Januar) vorgenommen werden, um einen allzu sehr gedrängten Zeitplan zu vermeiden.

1.1.1 Die zu spät eingeleitete Betriebsratswahl

Wird die Wahl sehr spät eingeleitet und findet infolgedessen der Wahltag nach dem 31. Mai statt, so kann die Wahl trotz des Gesetzesverstößes in aller Regel als wirksam angesehen werden. Nach § 13 Abs. 2 Nr. 6 kann nämlich außerhalb des genannten Zeitraums ein Betriebsrat gewählt werden, wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht. Dies ist nach dem 31. Mai aber regelmäßig der Fall, da nach § 21 Satz 3 BetrVG mit dem Ablauf dieses Termins die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats spätestens endet. Aus der ursprünglich geplanten regelmäßigen Betriebsratswahl wird so eine zulässige außerordentliche Betriebsratswahl.

1.1.2 Die zu früh eingeleitete Betriebsratswahl

Indessen ist eine regelmäßige Betriebsratswahl, bei der der Tag der Stimmabgabe vor dem 1. März des regelmäßigen Wahljahres liegt, in aller Regel nichtig (BAG v. 11.4.1978, AP Nr. 8 zu § 19 BetrVG 1972). Es liegt ein grober und offensichtlicher Verstoß gegen die wesentlichen Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vor. Zu prüfen ist allerdings, ob für die Wahl die Voraussetzungen für eine außerordentliche Betriebsratswahl nach § 13 Abs. 2 BetrVG (siehe auch → Zeitpunkt der Betriebsratswahl) in Betracht kommen. Lagen die Voraussetzungen einer der dort genannten Fälle vor, so ist die Wahl wirksam. Kam eine dieser Varianten wenigstens ernsthaft in Betracht, so ist die Wahl nur anfechtbar (→ Wahlanfechtung), auch wenn die Voraussetzungen letztlich rechtlich nicht gegeben waren. Denkbar ist zudem, dass Neuwahlen nach § 21a BetrVG wegen Untergang eines Betriebs erforderlich geworden sind.

1.1.3 Die Koordination mit den Wahlen zum Sprecherausschuss

§ 13 Abs. 1 Satz 2 BetrVG und § 5 Abs. 1 Satz 2 Sprecherausschussgesetz (SprAuG) bestimmen, dass die regelmäßigen Betriebsratswahlen zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten sind (→ Sprecherausschuss). Aus § 3 Abs. 1 Satz 2 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz (WOBetrVG) ergibt sich, dass unter „Einleitung“ der Erlass des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand zu verstehen ist (→ Einleitung der Betriebsratswahl). Der jeweilig weitere Ablauf der Wahl kann zeitlich wieder auseinanderfallen. So können beispielsweise für die Betriebsratswahl und die Sprecherausschusswahl verschiedene Wahltage bestimmt werden. Sinn und Zweck der zeitgleichen Einleitung ist, dass die Einordnung der Arbeitnehmer zur Gruppe der → leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG) zu einem bestimmten Zeitpunkt eindeutig festgestellt werden soll.

1.2 Außerordentliche Betriebsratswahl

1.2.1 Allgemeines



ACHTUNG

Die folgenden Informationen sind nur für den seltenen Fall einer außerordentlichen Betriebsratswahl von Belang. Liegt keiner der unten genannten sechs Ausnahmetatbestände vor, geht es also um die ganz normalen regelmäßigen Betriebsratswahlen, können die nächsten Seiten bis zum Kapitel 2 übersprungen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen können außerhalb des regelmäßigen Turnus Betriebsratswahlen abgehalten werden. Das Gesetz nennt in § 13 Abs. 2 BetrVG sechs Fallgruppen:

- die wesentliche Änderung der Zahl der Beschäftigten im Betrieb (Nr. 1)
- das Sinken der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl (Nr. 2)
- den Rücktritt des Betriebsrats (Nr. 3)
- die erfolgreiche Anfechtung der Betriebsratswahl (Nr. 4)
- die Auflösung des Betriebsrats durch gerichtliche Entscheidung (Nr. 5)
- das Nichtbestehen eines Betriebsrats (Nr. 6)

Der Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

Die Fallgruppen einer außerordentlichen Betriebsratswahl sind im Gesetz abschließend genannt. Eine außerordentliche Wahl darf nur durchgeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein bereits im Amt befindlicher Betriebsrat kann daher nicht auf diesem Wege abgewählt werden.

Hat eine außerordentliche Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahl neu zu wählen (§ 13 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Der außerordentlich gewählte Betriebsrat wird daher in aller Regel für einen kürzeren Zeitraum im Amt sein, bis das regelmäßige Wahljahr (2014, 2018, ...) erreicht ist. Hat die Amtszeit des außerordentlich gewählten Betriebsrats aber bis zum 1. März des regelmäßigen Wahljahres noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen (§ 13 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Seine Amtszeit kann in dieser Fallkonstellation bis zu fünf Jahre betragen. Auf diese Weise stellt das Gesetz sicher, dass spätestens ab dem übernächsten Zeitraum wieder regelmäßige Betriebsratswahlen in den gesetzlich vorgegebenen Zeiträumen stattfinden können. Ein dauerhaftes Ausscheren eines Betriebs aus dem für alle geltenden und konkret festgelegten Vier-Jahres-Rhythmus (Wahljahre 2014, 2018 etc.) wird so verhindert.

1.2.2 Die einzelnen Tatbestände

Zu den Tatbeständen der außerordentlichen Betriebsratswahl im Einzelnen:

1.2.2.1 § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, wesentliche Änderung der Zahl der Beschäftigten

Eine außerordentliche Betriebsratswahl findet statt, wenn mit Ablauf von **24 Monaten**, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der → regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist. Entscheidend ist die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer. Die Veränderung der Belegschaftsstärke muss eine doppelte Voraussetzung erfüllen: Die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer muss um die Hälfte gestiegen oder gesunken sein, und dabei muss es sich um mindestens 50 Arbeitnehmer handeln.

**BEISPIEL**

Hat ein Betrieb am Wahltag 80 regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer und sind am Stichtag 24 Monate seit dem Tag der Wahl 122 regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer betriebsangehörig (plus 42 — also Steigerung um mehr als 50 v. H. der Ausgangsbelegschaft), so ist die Anzahl der Arbeitnehmer zwar um mehr als die Hälfte gestiegen. Da die erforderliche Zahl von mindestens 50 aber nicht erreicht wurde, finden keine Neuwahlen statt.

Die Überprüfung und ggf. Neuwahl findet innerhalb der Amtszeit eines Betriebsrats nur einmal nach **24 Monaten** statt. Spätere oder frühere Änderungen der Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer sind bedeutungslos. Zur Bestimmung des Stichtags ist der Wahltag bzw. bei mehreren Wahltagen der letzte Wahltag entscheidend (→ Fristberechnung).

**BEISPIEL**

Fällt der letzte Wahltag auf den 31. März, so kommt es auf die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer mit Ablauf des 31. März des übernächsten Jahres, und zwar ein Sekundenbruchteil nach 24.00 Uhr, an. Nicht mitgezählt werden diejenigen, die zum 31. März aus dem Betrieb ausscheiden; ebenso wenig diejenigen, die sich erst im Laufe des 1. April bewerben, sofort eingestellt werden und sofort mit der Arbeit anfangen. Mitgezählt werden hingegen diejenigen Arbeitnehmer, die den Arbeitsvertrag vor dem Ablauf des 31. März bereits geschlossen haben und mit denen vereinbart wurde, dass Arbeitsbeginn der 1. April ist — unabhängig davon, ob sie um 0.00 Uhr oder erst um 7.00 Uhr im Betrieb zu erscheinen haben.

Nach dem Gesetzeswortlaut kommt es zudem auf die → „regelmäßig beschäftigten“ Arbeitnehmer an. Nicht mitgezählt werden daher lediglich vorübergehend Beschäftigte, z. B. saisonbedingt eingestellte Aushilfskräfte, sofern ihrer Tätigkeit kein Dauerarbeitsplatz zugrunde liegt. Keine Berücksichtigung finden auch Personen, die — zuvor arbeitslos — zur Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich beruflich weiterbildet, befristet eingestellt werden (§ 231 Abs. 2 SGB III). Allerdings werden diejenigen Mitarbeiter, die nur zeitweilig und nicht auf Dauer ausfallen, bei der Berechnung mitgezählt.

Tritt der beschriebene Fall der Belegschaftsänderung ein, so führt der Betriebsrat zunächst seine Geschäfte fort und bestellt den Wahlvorstand (siehe Teil I, Kapitel 3).

1.2.2.2 § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG, Sinken der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl

§ 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG sieht Neuwahlen vor, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher → Ersatzmitglieder unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Die gesetzlich vorgeschriebene Mindestmitgliederzahl ergibt sich aus § 9 BetrVG (→ Größe des Betriebsrats). Ein solcher Fall kann eintreten, wenn eine entsprechende Zahl von Betriebsratsmitgliedern und Ersatzmitgliedern aus dem Betrieb ausscheidet oder ihr Amt niederlegt. Ein kurzzeitiges Absinken der Mitgliederzahl, etwa weil einzelne Betriebsratsmitglieder vorübergehend an der Ausübung des Amtes verhindert sind (z. B. wegen Krankheit, Urlaub etc.), reicht nicht aus.

Neuwahlen sind selbst dann erforderlich, wenn sich gleichzeitig mit dem Absinken der Mitgliederzahl auch die Belegschaftsstärke verringert hat und die verkleinerte Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder der für die verringerte Belegschaftsstärke vorgeschriebenen Zahl der Betriebsratsmitglieder bei einer Neuwahl entsprechen würde. Die Verringerung der Arbeitnehmerzahl ist also bei § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG (anders als bei Nr. 1) nicht von Bedeutung.

Abzuhalten sind Neuwahlen erst, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach dem Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Dabei sind auch Ersatzmitglieder zu berücksichtigen, die bei einer → Verhältniswahl auf einer anderen Liste gewählt worden sind als das ausgeschiedene Mitglied. Ferner kann auch auf Ersatzmitglieder des anderen Geschlechts zurückgegriffen werden. Ist also für das Minderheitsgeschlecht kein Ersatzmitglied mehr vorhanden, so ist auf die Ersatzmitglieder des Geschlechts in der Mehrheit zurückzugreifen.

Werden Neuwahlen auf diese Weise erforderlich, so führt der Betriebsrat dennoch seine Geschäfte fort und bestellt den Wahlvorstand (siehe Teil I, Kapitel 3).

1.2.2.3 § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG, Rücktritt des Betriebsrats

Hat der bisherige Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen, so sind Neuwahlen anzusetzen. Der Rücktrittsbeschluss muss von der Mehrheit der gesetzlichen Mitglieder des Betriebsrats gefasst worden sein. Die Mehrheit der bei der Beschlussfassung anwesenden Mitglieder genügt daher nicht. Vielmehr müssen mehr als die Hälfte der Betriebsräte für den Rücktritt stimmen, die die Sollgröße des Gremiums bilden (→ Größe des Betriebsrats).

**BEISPIEL**

Bei einem neunköpfigen Betriebsrat sind in der Sitzung sieben Mitglieder anwesend. Vier stimmen für den Rücktritt. Dies ist zwar die Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Die für den Rücktrittsbeschluss erforderliche Mehrheit wäre aber erst mit fünf Ja-Stimmen erreicht. Der Rücktritt wurde also nicht wirksam beschlossen.

Tritt der Betriebsrat zurück, so bestellt er den Wahlvorstand und führt seine Geschäfte bis zur Wahl des neuen Betriebsrats fort (siehe Teil I, Kapitel 3). Die Gründe für den Rücktritt sind unerheblich. Der Rücktrittsbeschluss ist im Hinblick auf seine Gründe gerichtlich nicht überprüfbar. Allerdings sind die Grenzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) und der Sittenwidrigkeit zu beachten. Willkürliche Rücktrittsbeschlüsse zur Erzwingung von Neuwahlen können unter Umständen (z. B. wenn sie mehrfach und kurz hintereinander auftreten und erkennbar wird, dass es allein um die Schädigung des Arbeitgebers über dessen Kostentragungspflicht geht) Schadensersatzansprüche gegen die beteiligten Betriebsratsmitglieder nach sich ziehen.

Von dem Rücktritt ist die so genannte Amtsniederlegung zu unterscheiden. Der mit der erforderlichen Mehrheit gefasste Rücktrittsbeschluss beendet das Amt des Betriebsrats hinsichtlich aller seiner Mitglieder (und Ersatzmitglieder). Die Amtsniederlegung betrifft hingegen nur das Betriebsratsmitglied persönlich, welches sein Amt niedergelegt hat. In diesem Falle rückt ein Ersatzmitglied nach.

Überwiegend wird davon ausgegangen, dass auch ein aus einer Person bestehender Betriebsrat entsprechend § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zurücktreten kann. Da es ihm alternativ möglich ist sein Amt niederzulegen, muss seine Erklärung ausgelegt werden. Ein Rücktritt liegt vor, wenn das Amt selbst beendet wird und möglicherweise Neuwahlen veranlasst werden sollen; nur sein Amt wird der Betriebsrat hingegen niederlegen wollen, wenn er selbst (z. B. aus persönlichen Gründen) nicht mehr amtieren will, also der Ersatzmann zum Zuge kommen soll. Im Zweifel wird nur die zweite Variante gewollt sein.

1.2.2.4 § 13 Abs. 2 Nr. 4, erfolgreiche Anfechtung der Betriebsratswahl

Eine Neuwahl des Betriebsrats findet auch statt, wenn die vorhergehende Betriebsratswahl gemäß § 19 BetrVG mit Erfolg angefochten worden ist. Von einer „erfolgreichen“ Anfechtung kann gesprochen werden, wenn das Arbeitsgericht

Der Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt (→ Wahlanfechtung). Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses.

Es muss aber die gesamte Betriebsratswahl angefochten sein. Die Anfechtung der Wahl eines einzelnen Betriebsratsmitglieds führt dagegen nicht zu Neuwahlen.

Nach erfolgreicher und rechtskräftiger Wahlanfechtung besteht kein Betriebsrat mehr (siehe Teil I, Kapitel 1.3). Die Neuwahlen müssten nach diesem Zeitpunkt durch die Wahl eines Wahlvorstandes in einer Betriebsversammlung initiiert werden.

Allerdings verfahren die im Wahlanfechtungsverfahren beteiligten Betriebsräte in der Praxis häufig anders: Sobald in erster oder zweiter Instanz klar wird, dass die Betriebsratswahl unwirksam war, tritt der Betriebsrat häufig zurück und bestellt sogleich einen neuen Wahlvorstand. Dies geschieht meist so zeitig, dass die erneuten Betriebsratswahlen noch vor Eintritt der Rechtskraft im Verfahren der Wahlanfechtung abgeschlossen sein können. Der Betriebsrat verhindert auf diese Weise eine betriebsratslose Zeit (z. B. LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 7.4.2011, 4 TaBVGa 1/11).

1.2.2.5 § 13 Abs. 2 Nr. 5, Auflösung durch gerichtliche Entscheidung

Das Arbeitsgericht kann den Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG durch Beschluss wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten auflösen. Mit der Rechtskraft des Beschlusses ist das Betriebsratsamt beendet. Die Neuwahlen müssten in diesem Fall durch die Wahl eines Wahlvorstandes in einer Betriebsversammlung nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung initiiert werden (siehe auch Teil I, Kapitel 3).

1.2.2.6 § 13 Abs. 2 Nr. 6, Nichtbestehen eines Betriebsrats

Ein Betriebsrat kann jederzeit gewählt werden, wenn in dem betreffenden Betrieb ein Betriebsrat noch nicht besteht. Die Bildung des Betriebsrats unterliegt dem → Freiwilligkeitsprinzip. Es bleibt den Arbeitnehmern überlassen, ob sie von der Möglichkeit der Bildung eines Betriebsrats Gebrauch machen wollen. Ein gesetzlicher Zwang besteht nicht. Voraussetzung für die Wahl ist, dass es sich um einen betriebsratsfähigen Betrieb (§ 1 BetrVG) handelt (→ Betrieb). Die Gründe, warum ein Betriebsrat im Betrieb nicht besteht, sind ohne Bedeutung. Die Wahl nach § 13

Abs. 2 Nr. 6 BetrVG kann also stattfinden, wenn für den Betrieb ein Betriebsrat noch nie gewählt worden ist oder bei Nichtigkeit einer Betriebsratswahl, ferner bei Ablauf des Betriebsratsamts durch Wegfall der Betriebsidentität (etwa einer Zusammenlegung von Betrieben) — siehe dazu auch § 21a und § 21b BetrVG —, bei Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats und dem Fehlen einer Neuwahl innerhalb des in § 13 Abs. 1 BetrVG bestimmten Zeitraums und ferner bei Amtsniederlegung aller Betriebsratsmitglieder und der Ersatzmitglieder (anders als Amtsniederlegung: Rücktritt des Betriebsrats, siehe Teil I, Kapitel 1.2.2.3).

1.3 Weiterführung der Geschäfte bei außerordentlicher Betriebsratswahl

Findet eine außerordentliche Betriebsratswahl nach § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 BetrVG statt, so führt nach § 22 BetrVG der alte Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist. Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (→ Bekanntgabe des Ergebnisses) endet das Amt des bisherigen Betriebsrats. Die Weiterführung der Geschäfte obliegt auch im Falle des § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG dem zahlenmäßig dezimierten Betriebsrat und im Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG dem zurückgetretenen Betriebsrat. In den übrigen Fällen des § 13 Abs. 2 (Nr. 4 bis 6) BetrVG kommt die Weiterführung der Geschäfte nicht in Betracht; es existiert dann also kein Betriebsrat. Wenn in diesen Fällen eine Arbeitnehmervertretung gewählt werden soll, so ist gem. § 17 Abs. 1 BetrVG vorrangig der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat zur Initiierung einer Betriebsratswahl durch Bestellung eines Wahlvorstands berufen. Bestehen derartige Gremien nicht oder bleiben sie untätig, so wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung gewählt, siehe § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG. Unter Umständen wird ein Wahlvorstand auf Antrag vom Arbeitsgericht bestellt, § 17 Abs. 4 BetrVG.

Entsteht Streit über den zulässigen Zeitpunkt einer Betriebsratswahl oder die Zulässigkeit einer außerordentlichen Betriebsratswahl, so kann das Arbeitsgericht angerufen werden. Es entscheidet im so genannten Beschlussverfahren (§ 2a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 i. V. m. §§ 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG).

2 Reguläres Wahlverfahren oder vereinfachtes Wahlverfahren?

2.1 Welches Wahlverfahren ist einschlägig?

Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 gibt es zwei grundsätzlich verschiedene Wahlverfahren. Neben dem herkömmlichen regulären Wahlverfahren ist für so genannte Kleinbetriebe (mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern) ein „vereinfachtes Wahlverfahren“ (zwingend, d. h. ohne Wahlrecht) vorgesehen. Da sich diese beiden Wahlverfahren erheblich unterscheiden, muss möglichst früh darüber Klarheit bestehen, nach welchem Verfahren gewählt wird. Hier sind zwei Fälle zu unterscheiden: der Betrieb, in dem bereits ein Betriebsrat besteht, (siehe Teil I, Kapitel 2.1.1) und der Betrieb, in dem erstmals ein Betriebsrat gewählt wird (siehe Teil I, Kapitel 2.1.2).

Für die Definition des Kleinbetriebs im Sinne des § 14a BetrVG ist auf die Anzahl der Wahlberechtigten abzustellen (siehe dazu → Wahlberechtigung). Mit dem Begriff „in der Regel“ (§ 14a Abs. 1 S. 1 BetrVG) verbindet der Gesetzgeber eine regelmäßige Beschäftigtenzahl des Betriebs in Abgrenzung zu einer vorübergehenden. Für die Ermittlung dieser Anzahl ist sowohl ein Rückblick in die Vergangenheit als auch eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung vorzunehmen. Dabei kommt es auf den im größten Teil des Jahres bestehenden Zustand an; als solche Zeitspanne verlangt das BAG die Dauer von mehr als sechs Monaten. So sind beispielsweise Aushilfskräfte nur dann mitzuzählen, wenn und soweit eine bestimmte Anzahl → regelmäßig beschäftigt wird.

2.1.1 Betrieb mit bereits bestehendem Betriebsrat

Besteht in einem Betrieb bereits ein Betriebsrat, so hat dieser den Wahlvorstand für die Neuwahlen zu bestellen. § 17a Nr. 1 und 2 BetrVG modifizieren die Regelungen zur Bestellung des Wahlvorstands für die vereinfachte Wahl in kleinen Betrieben, auch hinsichtlich der Fristen. Deshalb muss sich schon der bestehende (Alt-) Betriebsrat Gedanken darüber machen, ob der Betrieb als Kleinbetrieb im vereinfachten Wahlverfahren wählen wird oder nicht. Bestehen Zweifel, weil die Zahl der

Reguläres Wahlverfahren oder vereinfachtes Wahlverfahren?

in der Regel wahlberechtigten Arbeitnehmer um den Schwellenwert von fünfzig liegt, sollte tunlichst die Frist des § 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG (Bestellung des Wahlvorstands spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit) eingehalten werden, auch wenn sich die Frist im Falle des Kleinbetriebs (auf vier Wochen) verkürzen würde, § 17a Nr. 1 BetrVG.

Der so eingesetzte Wahlvorstand leitet die Wahl unverzüglich ein, indem er zunächst die Wählerliste aufstellt. Als nächster Schritt folgt der Erlass des Wahlausschreibens. (Näheres dazu in Teil I, Kapitel 4 und 5) Zu diesem Zeitpunkt muss – wegen der unterschiedlichen Ausgestaltung des Wahlausschreibens je nach Wahlverfahren – festgesetzt werden, ob regulär oder nach vereinfachtem Wahlverfahren gewählt wird. Diese Entscheidung fällt also der Wahlvorstand auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt gesicherten Erkenntnisse über die Zahl der regelmäßig wahlberechtigten Arbeitnehmer. Entscheidender Zeitpunkt ist der Erlass des Wahlausschreibens. Auch wenn sich später herausstellt, dass sich die Zahl ändert, hat dies keinen Einfluss mehr auf das eingeschlagene Wahlverfahren.



BEISPIEL 1

Zum Zeitpunkt der Ausfertigung des Wahlausschreibens nach Aufstellung der Wählerliste sind im Betrieb in der Regel 48 Arbeitnehmer beschäftigt. Noch vor dem Wahltag werden im Betrieb drei neue dauerhafte Stellen geschaffen und mit neuen Arbeitnehmern besetzt. Der Arbeitgeber hat das schon vor Erlass des Wahlausschreibens geplant. Damit steigt die Zahl der regelmäßig Beschäftigten auf 51, die Betriebsratswahl ist in diesem Fall in dem regulären Wahlverfahren durchzuführen.



BEISPIEL 2

Zum Zeitpunkt der Ausfertigung des Wahlausschreibens nach Aufstellung der Wählerliste sind im Betrieb in der Regel 52 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Betriebsrat hat Kenntnis davon, dass innerhalb der nächsten Tage – jedenfalls vor dem Wahltag – fünf Mitarbeiter ausscheiden wollen; es ist nicht absehbar, dass der Arbeitgeber diese Stellen nicht wiederbesetzen will. Der Wahlvorstand muss auch künftig von 52 Arbeitnehmern ausgehen und hat – soweit keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bezüglich eines vereinfachten Wahlverfahrens gem. § 14a Abs. 5 BetrVG getroffen wird – das reguläre Wahlverfahren einzuleiten.

2.1.2 Betriebe ohne Betriebsrat

Betriebe ohne Betriebsrat können auf verschiedenen Wegen zu einem Wahlvorstand kommen. Vorrangig bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, wenn ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. Die Entscheidung, ob nach regulärem oder vereinfachtem Wahlverfahren zu wählen ist, trifft der so eingesetzte Wahlvorstand nach den oben genannten Grundsätzen. Der Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat sollte in Grenzfällen (um die 50 Arbeitnehmer) von der Möglichkeit der Erhöhung der Wahlvorstandsmitglieder (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) tunlichst Abstand nehmen, weil diese Möglichkeit in Kleinbetrieben nicht gegeben ist (siehe § 17a Nr. 2). In der Regel wird es ohnehin an der Erforderlichkeit für die Erhöhung der Wahlvorstandsmitglieder fehlen.

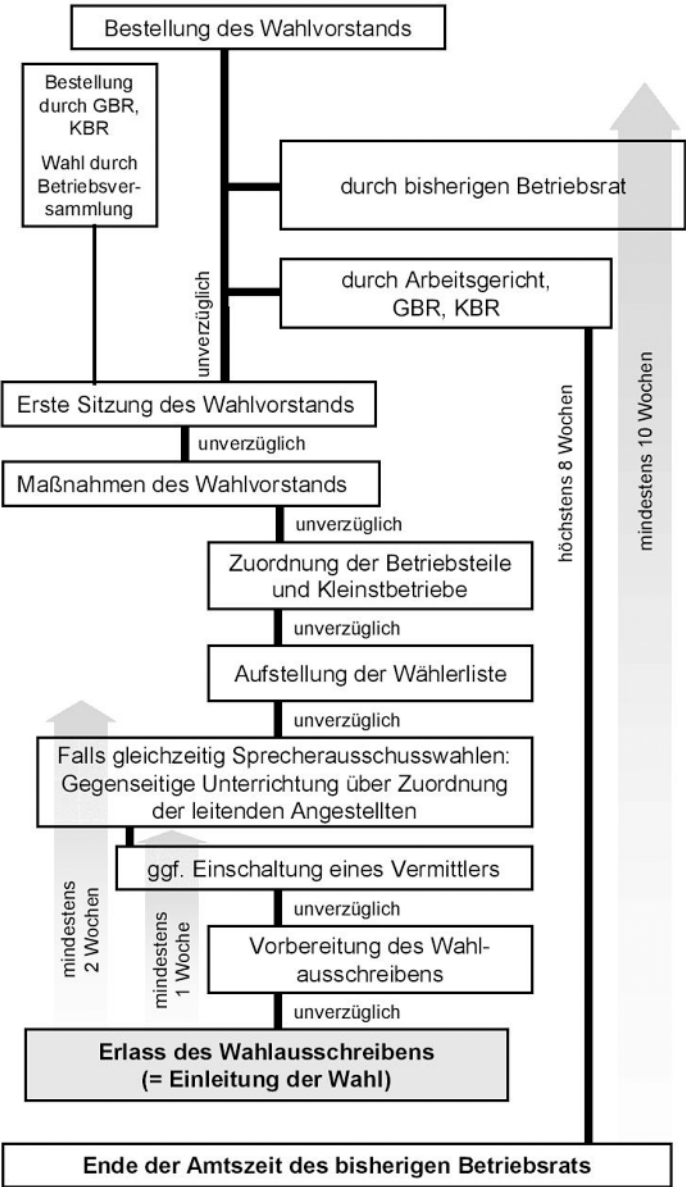
Fehlt es indes an einem Gesamtbetriebsrat bzw. an einem Konzernbetriebsrat oder bleiben diese Gremien untätig, so können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer zu einer Versammlung einladen, auf der der Wahlvorstand mit der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt wird. Hier gibt es allerdings ein Problem: In Kleinbetrieben ist diese Versammlung eine Wahlversammlung (§ 17a Nr. 3 S. 1 BetrVG), wohingegen im Übrigen eine Betriebsversammlung einzuberufen ist. Der Unterschied ist noch nicht durch Rechtsprechung geklärt. Vieles spricht dafür, dass an der Wahlversammlung nach § 17a Nr. 3 S. 1 BetrVG lediglich die wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs teilnehmen dürfen, während an der Betriebsversammlung sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs teilnehmen. Dies lässt sich aus § 14a Abs. 4 BetrVG ableiten. In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird aber auch die andere Auffassung vertreten, es handele sich bei der Wahlversammlung um eine „normale“ Betriebsversammlung mit der Folge, dass auch nicht wahlberechtigte Arbeitnehmer einzuladen wären; dann wäre auch der Arbeitgeber einzuladen (siehe § 43 Abs. 2 S. 1 BetrVG). Die drei einladenden Arbeitnehmer müssen also in einer Prognoseentscheidung festlegen, ob der Betrieb ein Kleinbetrieb ist (dann Wahlversammlung) oder nicht (dann Betriebsversammlung). Dies haben sie nach bestem Wissen zu tun. Der Arbeitgeber sollte dabei Hilfestellung leisten. Erweist sich später die Entscheidung als falsch, hat dies keine Konsequenzen. Für den so eingesetzten Wahlvorstand gelten dann die unter Teil I, Kapitel 2.1.1 dargelegten Grundsätze.

Wird das Arbeitsgericht nach § 17 Abs. 4 BetrVG (ggf. in Verbindung mit § 17a Nr. 4 BetrVG) tätig und setzt auf Antrag einen Wahlvorstand ein, gelten bezüglich der Entscheidung reguläres/vereinfachtes Wahlverfahren für diesen Wahlvorstand ebenfalls die unter Kapitel 2.1.1 genannten Grundsätze.

2.2 Wahlmöglichkeit in Betrieben bis 100 Arbeitnehmer

In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der nach den Regeln für die reguläre Wahl eingesetzte Wahlvorstand die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens zu vereinbaren, § 14a Abs. 5 BetrVG. Näheres zu dieser Vereinbarung siehe Teil I, Kapitel 3.2.3.2.

Vorbereitung der regulären Wahl bis zum Erlass des Wahlausschreibens



3 Die Vorbereitung der regulären Wahl

In dem folgenden Kapitel werden weitgehend in chronologischer Abfolge die ersten Schritte zur Vorbereitung der regulären Wahl bis zum Erlass des Wahlausschreibens skizziert. Die Besonderheiten der vereinfachten Wahl werden in Teil I, Kapitel 6 geschildert.

3.1 Die Bestellung des Wahlvorstands

Das zentrale Gremium bei den Betriebsratswahlen ist der → Wahlvorstand. Ihm obliegen nahezu alle Aufgaben bei der Durchführung. Aus diesem Grunde steht am Anfang jeder Betriebsratswahl die Bestellung des Wahlvorstands.

3.1.1 Zeitpunkt der Bestellung

In Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat vorhanden ist, bestellt dieser spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlvorstand. Liegt der Termin der zehnwöchigen Rückrechnung nicht auf einem Werktag, so wird der davor liegende Werktag als Fristbeginn angesetzt. Wann die regelmäßige Amtszeit endet, ergibt sich aus § 21 BetrVG (siehe auch → Amtszeit des Betriebsrats). Die gesetzliche Frist ist eine Mindestfrist, sodass die Bestellung eines Wahlvorstands ohne Weiteres auch früher erfolgen kann. Dies ist sogar ratsam, wenn die ordnungsgemäße Vorbereitung der Wahl schwierig und zeitaufwendig zu sein scheint. Wird die Frist versäumt, ist dies zunächst unproblematisch. Ein Wahlvorstand kann vom Betriebsrat solange bestellt werden, wie der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht den Wahlvorstand nicht schon bestellt hat oder dessen Amtszeit abgelaufen ist. Werden dagegen außerplanmäßige Neuwahlen nötig, kann die Frist nicht berechnet werden, wenn es an einem noch amtierenden Betriebsrat fehlt, dessen Amtszeit enden könnte. Endet das Amt des Betriebsrats hingegen unvorhergesehen vorzeitig, ist er gehalten, werden unverzüglich Wahlen einzuleiten.

Die Bestellung eines Wahlvorstands stellt eine Pflicht des Betriebsrats dar und kann bei Verletzung gem. § 23 Abs. 1 BetrVG sanktioniert werden.

3.1.2 Der Akt der Bestellung

In der Regel wird der Wahlvorstand durch den Betriebsrat bestellt (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Ein bestimmtes Verfahren dazu ist vom Gesetz nicht vorgegeben. Möglicherweise finden sich in der Geschäftsordnung des Betriebsrats besondere Vorschriften für die Bestellung des Wahlvorstands. Ist dies der Fall, so sind diese zu beachten. Fehlt es hingegen an einer Sonderregelung, gelten die allgemeinen Regeln des § 33 BetrVG für Betriebsratsbeschlüsse bei laufenden Geschäften. Das heißt: Ein Beschluss ist in einer Sitzung durch Mehrheitsentscheid zu fällen. Dabei kommt es auf die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder an. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. (Zur Beschlussfähigkeit siehe § 33 Abs. 2 BetrVG.) Über die folgenden Fragen ist zu beschließen:

- Soll überhaupt ein Wahlvorstand eingesetzt werden? (siehe auch → Freiwilligkeitsprinzip)
- Wie viele Personen sollen ihm als Mitglieder angehören?
- Welche Personen sollen ihm als Mitglieder angehören?
- Wer soll Vorsitzender des Wahlvorstands werden?
- Sollen Ersatzmitglieder bestellt werden? (Das ist zu empfehlen.)
- Welche Personen sollen zu Ersatzmitgliedern bestellt werden?
- Für welchen Betrieb soll der Betriebsrat tätig werden?

Dabei steht es im Belieben des Betriebsrats, ob er alle zu entscheidenden Fragen in einem Beschluss zusammenfasst oder jeweils getrennte Beschlüsse fassen will. Zur (personellen) Zusammensetzung des Wahlvorstands siehe Teil I, Kapitel 3.1.3.

Da kein Arbeitnehmer verpflichtet ist, das ihm angetragene Amt anzunehmen, muss die Zustimmung der Betroffenen eingeholt werden. Erst dann ist der Wahlvorstand wirksam bestellt.

3.1.3 Zusammensetzung des Wahlvorstands

3.1.3.1 Anzahl der Wahlvorstandsmitglieder

Der Wahlvorstand besteht aus **drei aktiv Wahlberechtigten**. Der Betriebsrat (oder die → Betriebsversammlung) bestellt einen von ihnen zum Vorsitzenden. Die Bestimmung des Vorsitzenden ist dem Betriebsrat vorbehalten, der Wahlvorstand kann nicht aus seinen Reihen einen Vorsitzenden wählen. Nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BetrVG kann der Betriebsrat die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn