



Anke Podewin/Thomas Prinz/Steffen Schöne/Stefan Sträßer

BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

Die Wahlordnung zum BetrVG

4. Auflage

Anke Podewin / Thomas Prinz /
Steffen Schöne / Stefan Sträßer

BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

Die Wahlordnung zum BetrVG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Reihe Praxishandbuch Band 7

BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

Die Wahlordnung zum BetrVG

von Anke Podewin, Thomas Prinz, Steffen Schöne und Stefan Sträßer
4. Auflage

Stand: 31. Juli 2017

Herausgeber:

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin

Verlag:

© **GDA • KOMMUNIKATION**

Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH
Breite Straße 29, 10178 Berlin

www.gda-kommunikation.de

Gestaltung:

GDA • KOMMUNIKATION

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

ISBN 978-3-944997-05-6

VORWORT

Im Jahr 2018 finden die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Die Einzelheiten des Wahlverfahrens ergeben sich aus der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz. Genaue Kenntnisse über den Ablauf einer Betriebsratswahl – von der Bestellung des Wahlvorstands bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses – sind für Arbeitgeber, Betriebsräte, Wahlvorstände und Wahlbewerber von erheblicher Bedeutung. Es liegt im Interesse aller Beteiligten, einen ordnungsgemäßen Ablauf der Betriebsratswahl sicherzustellen. Nur so können Wahlanfechtungsverfahren oder gar eine Nichtigkeit der Betriebsratswahl verhindert werden.

Das Praxishandbuch Betriebsratswahlen 2018 soll leicht verständlich und mit hohem Praxisbezug allen mit einer Betriebsratswahl Befassten einen schnellen Einstieg in den Ablauf des Wahlverfahrens geben. Rechtsprechung und Literatur sind bis Juli 2017 berücksichtigt. Neben der Darstellung des gesamten Wahlverfahrens, einschließlich des vereinfachten Wahlverfahrens, finden sich allgemeine Ausführungen zum Wahlrecht, zur Wählbarkeit und zum Anfechtungsverfahren. Das Handbuch wird durch zahlreiche Beispiele, Muster und Schemata ergänzt. Diese sind auch elektronisch verfügbar und können so unmittelbar bei der Wahl eingesetzt werden.

Anke Podewin
Thomas Prinz
Steffen Schöne
Stefan Sträßer

September 2017 | Berlin

INHALT

TEIL 1: ERLÄUTERUNGEN	10
A. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	10
I. ARBEITNEHMERBEGRIFF (§ 5 BetrVG)	10
II. WAHLRECHT (§§ 7, 8 BetrVG)	14
1. Aktives Wahlrecht	14
2. Passives Wahlrecht	17
III. BETRIEBSBEGRIFF (§ 1 BetrVG)	19
IV. VEREINBARTE BETRIEBSRATSSTRUKTUREN	19
B. WAHLVERFAHREN	21
I. ZEITPUNKT DER BETRIEBSRATSWAHLEN (§ 13 BetrVG)	21
1. Turnusmäßige Betriebsratswahlen	21
2. Außerordentliche Betriebsratswahlen (§ 13 Abs. 2 BetrVG)	22
II. VORBEREITUNGSPHASE/BESTELLUNG DES WAHLVORSTANDS	23
1. Betriebe mit einem Betriebsrat	24
a. Bestellung durch den Betriebsrat	24
b. Bestellung auf andere Weise	25
2. Betriebe ohne Betriebsrat	25
a. Bestellung des Wahlvorstands durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat	26
b. Bestellung des Wahlvorstands im Rahmen einer Wahlversammlung	26
c. Bestellung durch das Arbeitsgericht	27
3. Größe und Zusammensetzung des Wahlvorstands	28
4. Ersatzmitglieder	30
5. Stellung der Wahlvorstandsmitglieder	30
6. Aufgaben des Wahlvorstands	31
7. Verzicht auf einen Wahlvorstand	31
III. EINLEITUNG DER WAHL	32
1. Wählerliste (§ 2 WO)	33

2. Inhalt und Form der Wählerliste (§ 2 WO)	34
3. Einspruch gegen die Wählerliste (§ 4 WO)	35
a. Form und Inhalt des Einspruchs	35
b. Kreis der Einspruchsberechtigten	35
c. Einspruchsfrist	36
d. Entscheidung des Wahlvorstands	36
4. Information ausländischer Arbeitnehmer	37
5. Information blinder oder stark sehbehinderter wahlberechtigter Arbeitnehmer	37
6. Ermittlung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 5 WO)	38
7. Wahlausschreiben (§ 3 WO)	40
IV. ERMITTLUNG DER WAHLBEWERBER	44
1. Vorschlagslisten (§ 6 WO)	44
a. Frist	45
b. Notwendige Angaben	46
c. Zustimmungserklärung des Bewerbers	47
d. Listenvertreter	48
e. Mehrfachkandidatur	48
f. Wahlvorschläge der Gewerkschaften (§ 27 WO)	49
2. Prüfung der Vorschlagslisten (§ 7 WO)	50
3. Fehlende Einreichung von Vorschlagslisten (§ 9 WO)	51
4. Bekanntmachung der Vorschlagslisten (§ 10 WO)	51
a. Reihenfolge der Vorschlagslisten	51
b. Bekanntmachung	52
V. STIMMABGABE, AUSZÄHLUNG DER STIMMEN UND BEKANNTGABE DES WAHLERGEBNISSES BEI VORLIEGEN MEHRERER VORSCHLAGSLISTEN	53
1. Stimmabgabe (§ 11 WO)	54
a. Stimmabgabe durch den Wähler	54
b. Stimmzettel und Wahlumschläge	55
2. Wahlvorgang (§ 12 WO)	55
a. Wahlort	55
b. Unbeobachtete Stimmabgabe	55
c. Wahlurne	56
d. Durchführung der Wahl	57
e. Stimmabgabe durch Arbeitnehmer mit Behinderungen	57
3. Öffentliche Stimmauszählung (§ 13 WO)	57
a. Öffentlichkeit	58

b. Zeitpunkt der Auszählung	58
4. Verfahren bei der Stimmauszählung (§ 14 WO)	58
5. Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten (§ 15 WO)	59
6. Wahlniederschrift (§ 16 WO)	62
7. Benachrichtigung der Gewählten (§ 17 WO)	64
a. Benachrichtigung	64
b. Annahme der Wahl	64
8. Bekanntmachung der Gewählten (§ 18 WO)	65
9. Aufbewahrung der Wahlakten (§ 19 WO)	66
VI. STIMMABGABE, AUSZÄHLUNG DER STIMMEN UND BEKANNTGABE DES WAHLERGEBNISSES BEI NUR EINER VORSCHLAGSLISTE (MEHRHEITSWAHL)	67
1. Stimmabgabe (§ 20 WO)	67
2. Stimmauszählung (§ 21 WO)	68
3. Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder (§ 22 WO)	68
4. Wahlniederschrift und Bekanntmachung der Betriebsratsmitglieder (§ 23 WO)	70
a. Wahlniederschrift	70
b. Benachrichtigung	71
c. Annahme der Wahl	71
VII. SCHRIFTLICHE STIMMABGABE	71
1. Voraussetzungen (§ 24 WO)	71
a. Persönliche Voraussetzungen	71
b. Übersendung der Wahlunterlagen	72
c. Nachträgliche Änderung des Wahlausschreibens	73
d. Fristgerechte Stimmabgabe	74
e. Merkblatt	74
f. Einbeziehung von Kleinstbetrieben	74
2. Stimmabgabe (§ 25 WO)	75
3. Auszählung der Briefwahlstimmen (§ 26 WO)	76
a. Öffnung der Freiumsschläge	76
b. Öffnung der Wahlumschläge	77
c. Ungültige Stimmabgaben	77
d. Verspätete Stimmabgaben	77
VIII. VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN	78
1. Zweistufiges Wahlverfahren	78
a. Bestellung des Wahlvorstands	79

aa.	Einladende Stelle	79
bb.	Einladungsfrist	80
cc.	Inhalt der Einladung zur Wahlversammlung (§ 28 Abs. 1 Satz 5 WO)	80
dd.	Wahlversammlung	81
b.	Einleitung der Wahl durch den Wahlvorstand	81
aa.	Wählerliste	81
bb.	Wahlausschreiben (§ 31 WO)	82
cc.	Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit (§ 32 WO)	83
dd.	Wahlvorschläge	83
c.	Stimmabgabe	84
d.	Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe	85
e.	Bekanntgabe des Wahlergebnisses	85
2.	Einstufiges Wahlverfahren	85
a.	Bestellung des Wahlvorstands	86
aa.	Bestellung des Wahlvorstands durch bereits bestehenden Betriebsrat	86
bb.	Bestellung des Wahlvorstands durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat	86
cc.	Bestellung des Wahlvorstands durch Beschluss des Arbeitsgerichts	86
b.	Einleitung der Wahl durch den Wahlvorstand	87
aa.	Wählerliste	87
bb.	Wahlausschreiben (§ 36 Abs. 3 WO)	87
cc.	Wahlvorschläge (§ 36 Abs. 5 WO)	88
c.	Stimmabgabe, Auszählung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses	88
3.	Vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern	88
IX.	ANFECHTUNG UND NICHTIGKEIT DER BETRIEBSRATSWAHL	89
1.	Anfechtung der Betriebsratswahl	89
a.	Anfechtungsgründe	90
aa.	Verstöße gegen das Wahlrecht (§ 7 BetrVG)	90
bb.	Verstöße gegen die Wählbarkeit (§ 8 BetrVG)	90
cc.	Verstöße gegen das Wahlverfahren	91
b.	Beeinflussung des Wahlergebnisses	93
c.	Anfechtungsberechtigung	95
aa.	Anfechtung durch drei Arbeitnehmer des Betriebs	95
bb.	Anfechtung durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft	95
cc.	Anfechtung durch den Arbeitgeber	96

d. Anfechtungsfrist	96
e. Folge der erfolgreichen Anfechtung	96
2. Nichtigkeit der Betriebsratswahl	97
X. EINSTWEILIGER RECHTSSCHUTZ	98
1. Voraussetzungen	99
2. Antragsberechtigter	100
XI. WAHL DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG	100
XII. ANHANG: SCHEMATA UND MUSTER	101
1. Checkliste für das normale Wahlverfahren	102
2. Schema zum vereinfachten Wahlverfahren I	106
3. Schema zum vereinfachten Wahlverfahren II (Wahl in einem Betrieb, in dem der Wahlvorstand aufgrund einer Wahlversammlung bestellt wird).....	107
4. Muster Vorschlagsliste (§ 6 WO)	108
5. Muster zum Auslegen der Wählerliste (§ 2 WO)	109
6. Muster für Wahlausschreiben in normalen Wahlverfahren	110
7. Muster für Wahlausschreiben in vereinfachten Wahlverfahren	112
8. Muster zur Setzung einer Nachfrist für Vorschlagslisten (§ 9 Abs. 1 WO)	115
9. Muster Stimmzettel (Listenwahl/Verhältnisswahl)	116
10. Muster Stimmzettel (Personenwahl/Mehrheitswahl).....	117
11. Muster für Merkblatt zur schriftlichen Stimmabgabe	118
12. Erklärung gemäß § 24 Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz	119
13. Muster für Wahlniederschrift bei Verhältniswahl (§ 16 WO)	120
14. Muster der Wahlniederschrift bei Mehrheitswahl (§ 23 Abs. 1 WO i. V. m. § 16 WO)	122
TEIL 2: DIE WAHLORDNUNG UND DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ	125
A. ERSTE VERORDNUNG ZUR DURCHFÜHRUNG DES BETRIEBSVER- FASSUNGSGESETZES (WAHLORDNUNG – WO)	126
B. AUSZUG AUS DEM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ	150
LITERATURVERZEICHNIS	162

SYMBOLERKLÄRUNG



Beispiel



Hinweis



Schemata und Muster

DOWNLOADHINWEIS

Die Schemata und Muster (siehe S. 101 ff.) stehen Ihnen in der ArbeitgeberBibliothek kostenfrei zum Download zur Verfügung. Für den Download gehen Sie bitte zunächst auf die Website www.arbeitgeberbibliothek.de. Klicken Sie dann auf den Menüpunkt Login & Registrieren > Downloads zum Buch. Wählen Sie dort das Buch Praxishandbuch Band 7, 4. Auflage | Betriebsratswahlen 2018 aus und geben Sie folgendes Passwort ein:

XXXXXX

TEIL 1: ERLÄUTERUNGEN

A. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

I. ARBEITNEHMERBEGRIFF (§ 5 BetrVG)

Nach allgemeiner Definition ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages in abhängiger Stellung Dienste für einen anderen zu leisten verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer muss die Dienstleistung gegenüber seinem Arbeitgeber im Rahmen einer von diesem bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen haben. Die Eingliederung in die Arbeitsorganisation wird u. a. durch ein Weisungsrecht hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Arbeitsleistung vollzogen.

Zu den Arbeitnehmern zählen auch:

Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, in Telearbeit Beschäftigte und Außendienstler (§ 5 Abs. 1 Satz 1 2. Hs. BetrVG) sowie Heimarbeiter (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Schwerbehinderte in einer Behindertenwerkstatt nach § 136 SGB IX sind Arbeitnehmer, wenn mit ihnen ein Berufsausbildungsvertrag, ein Vertrag i. S. d. § 19 BBiG oder ein normaler Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Liegt der Schwerpunkt der Beschäftigung jedoch in der Rehabilitation, stehen also therapeutische Zwecke im Vordergrund, so handelt es sich bei diesen Personen nicht um Arbeitnehmer.

Sowohl während der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG als auch während des sich nach der Geburt anschließenden Beschäftigungsverbots nach § 6 Abs. 1 MuSchG sowie der Elternzeit bleibt die Arbeitnehmereigenschaft bestehen.

Freiwillig Wehrdienstleistende bleiben während der Dauer ihres Dienstes Arbeitnehmer des Betriebs, dem sie zum Zeitpunkt des Beginns des freiwilligen Wehrdienstes angehörten. Das Arbeitsverhältnis ruht dort lediglich (§ 1 ArbPLSchG).

Keine Arbeitnehmer sind hingegen:

Beamte, freie Mitarbeiter, Schüler und Studenten im Rahmen der Schul- oder Hochschulausbildung, berufliche Rehabilitanden i. S. v. § 97 SGB III¹, Personen, die in sog. Ein-Euro-Jobs für ihre Arbeit nur zuzüglich zu ihrem Arbeitslosengeld II nach § 16d SGB II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen erhalten² Werkvertragskräfte, leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG), Mitglieder des Organs einer juristischen Person, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG); vgl. weiterhin § 5 Abs. 2 Nr. 2–5 BetrVG.

Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

1. Zeitarbeitnehmer

Zeitarbeitnehmer i. S. d. AÜG bleiben auch während ihrer Tätigkeit im Entleihbetrieb Arbeitnehmer des Verleihbetriebes (§ 14 Abs. 1 AÜG). Gleiches gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Unternehmen seines Arbeitgebers kurzfristig in unternehmensangehörige Betriebe verliehen wird, um dort vorübergehend zu arbeiten. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden³, dass Zeitarbeitnehmer bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen sind. Diese grundsätzlich systemwidrige Entscheidung hat der Gesetzgeber mit den am 1. April 2017 in Kraft getretenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nachvollzogen und noch ausgeweitet. § 16 Abs. 2 AÜG lautet nun:

„¹Leiharbeitnehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. ²Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. ³Die §§ 81, 82 Absatz 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch

¹ BAG, Beschluss vom 20.3.1996 – 7 ABR 46/95 – NZA 1997, 326.

² Zur Vorgängervorschrift BAG, Urteil vom 19.3.2008 – 5 AZR 435/07 – NZA 2008, 760.

³ BAG, Beschluss vom 13.3.2013, 7 ABR 69/11 unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung vom 10.3.2004 – 7 ABR 49/03 – NZA 2004, 1340 und vom 7.5.2008 – 7 ABR 17/07 – NZA 2008, 1142; vgl. Rieble, NZA 2012, 485; Haas/Hoppe, NZA 2013, 294.

in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeiternehmer. ⁴Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Europäische Betriebsräte-Gesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeiternehmer auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen. ⁵Soweit Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung des SE- und des SCE-Beteiligungsgesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeiternehmer auch im Entleiherunternehmen zu berücksichtigen. ⁶Soweit die Anwendung der in Satz 5 genannten Gesetze eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern erfordert, sind Leiharbeiternehmer im Entleiherunternehmen nur zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.“

2. Altersteilzeit

Keine Besonderheiten ergeben sich bei Altersteilzeitlern, deren Arbeitszeit durchgängig um die Hälfte reduziert ist. Bei diesen Personen bestehen sowohl das aktive wie auch das passive Wahlrecht.

Bei Altersteilzeitlern im Blockmodell ist wie folgt zu differenzieren:

Befinden sich die Altersteilzeitler im Blockmodell in ihrer Arbeitsphase, besteht sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht. Anderes gilt für die Freistellungsphase. Sowohl die Frage des aktiven, als auch die Frage des passiven Wahlrechts ist umstritten. Für die Wahlen zum Aufsichtsrat hat das BAG entschieden, dass der Arbeitnehmer in Altersteilzeit bei Eintritt in die Freistellungsphase seine Wählbarkeit verliert.⁴ Im Gegensatz zu anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen sei die Wählbarkeit ausgeschlossen, da eine Rückkehr in den Betrieb nicht vorgesehen sei. Diese Entscheidung betraf zwar nur die Wahlen zum Aufsichtsrat nach dem BetrVG 1952 (jetzt: DrittelbeteiligungsgG), doch dürfte sie auf andere Mitbestimmungsgesetze und die Betriebsratswahlen zu übertragen sein. Damit ist also das passive Wahlrecht im Rahmen der Betriebsratswahlen ausgeschlossen.

Bei der obigen Entscheidung wird als tragendes Argument für die Ablehnung der Wählbarkeit angeführt, dass bei Arbeitnehmern in der Freistellungsphase die notwendige „Eingliederung in betriebliche Abläufe zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung“ nicht mehr vorliegt.

Damit wird letztlich die Eigenschaft als Arbeitnehmer des Betriebs verneint. Dieses Argument hat somit auch Bedeutung für das aktive Wahlrecht des Altersteilzeitlers in der Freistellungsphase. Denn gem. § 7 BetrVG sind nur **Arbeitnehmer** des Betriebs wahlberechtigt. Insoweit dürfte diese Entscheidung dafür sprechen, dass Altersteilzeitlern auch das aktive Wahlrecht nicht zusteht⁴.

Daraus ist konsequenterweise der weitere Schluss zu ziehen, dass diese Arbeitnehmer nicht bei den Schwellenwerten in Ansatz zu bringen sind⁵. Dadurch würde auch das sinnwidrige Ergebnis vermieden, dass es im Rahmen solcher Altersteilzeitverhältnisse zu einer doppelten Anrechnung bei den Schwellenwerten kommt, nämlich dann, wenn für den Arbeitnehmer in der Freistellungsphase ein neuer Arbeitnehmer eingestellt wurde.

⁴ Ebenso: LAG Düsseldorf vom 31.10.2002 – 5 TaBV 42/02 – DB 2003, 292.

⁵ So auch: BAG vom 16.4.2003 – 7 ABR 53/02, DB 2003, 2128.

II. WAHLRECHT (§§ 7, 8 BetrVG)

1. Aktives Wahlrecht

Aktiv wahlberechtigt, d. h. berechtigt, bei der Betriebsratswahl zu wählen, ist gem. § 7 Satz 1 BetrVG jeder Arbeitnehmer des Betriebes, der das 18. Lebensjahr vollendet hat. Abzustellen ist daher auf die Arbeitnehmereigenschaft i. S. v. § 5 BetrVG.⁶ Weitere Voraussetzung ist, dass es sich um Arbeitnehmer des entsprechenden Betriebs handelt. Die Arbeitnehmer müssen in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und von diesem innerhalb der Betriebsorganisation zur Erfüllung des Betriebszwecks eingesetzt werden.⁷ Eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für die aktive Wahlberechtigung nicht erforderlich. Daher können grundsätzlich auch kurzfristig und nur tageweise beschäftigte Aushilfskräfte aktiv wahlberechtigt sein.⁸ Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer am Tage der Stimmabgabe in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber steht. Ohne Einfluss ist hierbei, ob der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Betriebsratswahl krank ist oder sich im Urlaub befindet.⁹ Dies kann allenfalls die Modalitäten der Wahl beeinflussen. Die Möglichkeiten der Briefwahl ergeben sich aus §§ 24 ff., 35, 36 Abs. 4 WO.

Für die Ausübung des aktiven Wahlrechts ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer in die Wählerliste gem. § 2 WO eingetragen ist. Diese rein formelle Voraussetzung hat aber keinen Einfluss auf das materielle Bestehen des Wahlrechts.

Wahlberechtigt sind auch:

■ Trainees im aktuellen Ausbildungsbetrieb

Sie sind in dem Betrieb wahlberechtigt, in dem sie aktuell eingesetzt werden.¹⁰ Bei einer bereits bestehenden Verweildauer im Betrieb von über sechs Monaten sind sie auch passiv wahlberechtigt.

⁶ Fitting u. a., § 7 Rn 6.

⁷ BAG vom 18.1.1989 – 7 ABR 21/88 – NZA 1989, 724; BAG vom 29.1.1992 – 7 ABR 27/91 – NZA 1992, 894; m. zust. Anm. Kreuz, SAE 1994, 75.

⁸ BAG vom 29.1.1992 – 7 ABR 27/91 – NZA 1992, 894.

⁹ Fitting u. a., § 7 Rn 29.

¹⁰ LAG Hessen vom 12.2.1998 – 12 TaBV 21/97 – NZA-RR 1998, 505.

■ **Arbeitnehmer im streitigen Arbeitsverhältnis**

Sie sind bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aktiv wahlberechtigt. Falls sie nach Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigt werden, sind sie auch weiterhin aktiv wahlberechtigt. Erfolgt keine Weiterbeschäftigung entfällt mit Ablauf der Kündigungsfrist das aktive Wahlrecht.¹¹ Ein gekündigtes Mitglied des Wahlvorstands, das erstinstanzlich seinen Kündigungsschutzprozess gewonnen und eine vollstreckbare Verpflichtung des Arbeitgebers zur tatsächlichen Beschäftigung erstritten hat, ist auch ohne tatsächliche Beschäftigung aktiv wahlberechtigt gem. § 7 BetrVG.¹²

■ **Arbeitnehmer in Altersteilzeit¹³**

Bei Altersteilzeitlern, deren Arbeitszeit durchgängig um die Hälfte reduziert ist, besteht das aktive Wahlrecht. Altersteilzeitler im Blockmodell sind in ihrer Arbeitsphase ebenfalls aktiv wahlberechtigt. Umstritten ist das aktive Wahlrecht in der Freistellungsphase.¹⁴

■ **Freiwilliger Wehrdienst**

Freiwillig Wehrdienstleistende befinden sich in einem ruhenden Arbeitsverhältnis. Sie sind trotz ihrer zeitlich begrenzten Abwesenheit vom Betrieb weiterhin aktiv wahlberechtigt.¹⁵ Die Ausübung des Wahlrechts kann gegebenenfalls im Wege der Briefwahl sichergestellt werden.

■ **Mutterschutz und Elternzeit**

Arbeitnehmer, die sich im Mutterschutz befinden oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind aktiv wahlberechtigt.¹⁶

■ **Nicht wahlberechtigt sind hingegen z. B.:**

- Arbeitnehmer im streitigen Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist, die nicht weiterbeschäftigt werden.

¹¹ BAG vom 14.5.1997 – 7 ABR 26/96 –, NZA 1997, 1245; Fitting u. a., § 7 Rn 34; GK-BetrVG/Kreutz § 7 Rn 29; a. A. DKKW/Homburg, § 7 Rn 13.

¹² LAG München vom 12.6.2007 – 6 TaBV 58/07 – juris.

¹³ Siehe oben unter Arbeitnehmerbegriff, Besonderheiten.

¹⁴ Siehe S. 11 f.

¹⁵ BAG vom 29.3.1974 – 1 ABR 27/73 – DB 1974, 1680; Fitting u. a., § 7 Rn 30; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 44; GK-BetrVG/Kreutz, § 7 Rn 23.

¹⁶ Fitting u. a., § 7 Rn 29; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 44; DKKW/Schneider, § 7 Rn 12.

Im Verlag der



GDA • Gesellschaft für Marketing und Service
der Deutschen Arbeitgeber mbH

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

T +49 30 2033-1850

F +49 30 2033-1855

info@gda-kommunikation.de

www.gda-kommunikation.de

ISBN 978-3-944997-05-6



9 783944 997056