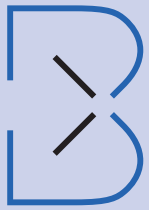




WAHL DES  
BETRIEBSRATS  
**2026**



**BLUEDEX**  
Labour Law



**NEU!**

Änderungen des  
Betriebsrätemodernisierungsgesetzes 2021  
sind berücksichtigt.

## **Zeitpunkt der Betriebsratswahl**

Die Betriebsratswahlen finden regelmäßig alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai statt. Dieser Zeitraum, in dem der Wahltag liegen muss, ist gesetzlich vorgeschrieben. Außerhalb dieses Zeitraums finden Betriebsratswahlen nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen statt. Ein solcher Ausnahmefall liegt beispielsweise dann

vor, wenn im Betrieb bisher noch kein Betriebsrat besteht, die Mindestzahl an Mitgliedern unterschritten wird, die Belegschaft in bestimmten Grenzen erheblich steigt oder sinkt, der Betriebsrat zurücktritt oder die Betriebsratswahl erfolgreich angefochten wird.

## **Zeitpunkt der Wahleinleitung**

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt nur den spätesten Zeitpunkt zur Einleitung der Betriebsratswahl. Gemäß § 16 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der amtierende Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats einen Wahlvorstand zu bestellen, der aus drei Mitgliedern besteht.

Beispiel: Läuft die Amtszeit am 31. März 2026 ab, ist die Wahl spätestens am 20. Januar 2026 einzuleiten.

### **a) Frühester Zeitpunkt der Wahleinleitung**

Nicht eindeutig gesetzlich geregelt und daher strittig ist die Frage, wie frühzeitig der Betriebsrat das Wahlverfahren einleiten, also den Wahlvorstand bestellen darf. Die Einleitung der Wahl hat die für den Betriebsrat häufig gewünschte Auswirkung, dass zusätzlich zu den gewählten Betriebsräten bzw. den Ersatzmitgliedern auch noch die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlbewerber unter den „Schutzschirm“ des Sonderkündigungsschutzes nach § 15 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen. Durch die sehr frühzeitige Einleitung der Wahl können Betriebsräte erreichen, dass die genannten Personengruppen wesentlich effektiver gegen Kündigungen geschützt sind. Der Betriebsrat ist daher durch Vorverlegung der Wahleinleitung in der Lage, geplante oder drohende Restrukturierungen wesentlich zu erschweren oder zu verzögern. Vor diesem Hintergrund besteht immer wieder Streit zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern über die zu frühzeitige Wahleinleitung.

### **b) Grenze: „Rechtsmissbrauch“**

Mangels gesetzlicher Regelung hinsichtlich der Frage, wann der Wahlvorstand frühestens bestellt werden darf, entscheiden die Gerichte über diese Frage unter Anwendung der Rechtsfigur des „Rechtsmissbrauchs“. Es ist daher gängige Rechtsprechung, dass eine rechtsmissbräuchliche verfrühte Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat nicht den oben genannten Sonderkündigungsschutz auslösen kann.

### **c) Wann liegt ein Rechtsmissbrauch vor?**

Die Beantwortung der Frage nach der Rechtsmissbräuchlichkeit hängt von der konkreten Situation im Betrieb ab. Solange die frühzeitige Bestellung des Wahlvorstands nicht ausschließlich zu dem Zweck erfolgt ist, einzelnen Arbeitnehmern den besonderen Kündigungsschutz zukommen zu lassen, ist auch eine sehr frühzeitige Bestellung des Wahlvorstands nur in Ausnahmefällen als rechtsmissbräuchlich angreifbar.

### *Zeitliche Obergrenze*

Eine absolute Grenze wurde bisher noch nicht definiert. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), welches sich in diesen Fällen noch nicht konkret und verbindlich geäußert hat, liegt jedenfalls allein in einer „unnötig frühen Bestellung“ noch kein Rechtsmissbrauch, „solange nicht der Zeitpunkt der Bestellung sachlich gänzlich unangemessen ist“ (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.04.2012 – 2 AZR 299/11).

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer.

Was allerdings als „gänzlich unangemessen“ zu betrachten ist, lässt das Bundesarbeitsgericht offen.

Nach Ansicht der Literatur liegt ein Rechtsmissbrauch in zeitlicher Hinsicht vor, wenn das Doppelte der gesetzlichen Mindestfrist erreicht ist, die Wahl also 20 Wochen vor dem Ende der Amtszeit des amtierenden Betriebsrates eingeleitet wird. Allerdings ist diese Regel nicht durchgängig von den Arbeitsgerichten übernommen worden. So stellt beispielsweise nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen (Urteil vom 13. Oktober 2010 – 17 Sa 569/10) die Wahleinleitung 36 Wochen vor dem Ende der Amtszeit noch keinen Rechtsmissbrauch dar. Es ist daher zu konstatieren, dass der Betriebsrat an dieser Stelle, aufgrund der uneindeutigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, große Freiheiten genießt.

#### *Ausnutzungsabsicht des Betriebsrats*

Erschwerend kommt hinzu, dass der Arbeitgeber im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung beweisen müsste, dass der Betriebsrat die Bestellung des Wahlvorstandes so früh besorgte, um dies dazu auszunutzen, den Sonderkündigungsschutz herbeizuführen. Dies dürfte dem Arbeitgeber nur in Sonderfällen gelingen.



### **PRAXISTIPP:**

Wir empfehlen Arbeitgebern, die in der Vorphase zur Wahl eine Restrukturierung planen, dringend, mit in ihre Planung einzubeziehen, dass der Betriebsrat die Betriebsratswahl möglicherweise früher als erwartet einleitet, um damit geplante Kündigungen zu blockieren. Aufgrund der bisherigen Rechtsprechung, die dem Betriebsrat einen hohen Ermessensspielraum hinsichtlich der Wahleinleitung einräumt und dem Arbeitgeber zudem die Beweislast hinsichtlich des Ausnutzungswillens des Betriebsrates aufbürdet, besteht Anlass zur Befürchtung, dass einige Betriebsräte die Wahlen 2026 taktisch nutzen, um geplante Restrukturierungen zu verzögern oder auch nur um einzelne Kündigungen zu blockieren.

## **✕ Welche Gremien werden sonst noch gewählt?**

Im Zeitraum vom 1. März bis 31. Mai wird nur der Betriebsrat gewählt, nicht etwa noch die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Diese werden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November gewählt. Auch finden niemals Wahlen für den Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat statt. Deren Mitglieder werden von den Betriebsratsgremien in das jeweilige Gremium lediglich entsandt. Eigenständige Wahlen finden deshalb nicht statt.

## **✕ Anzahl der Betriebsratsmitglieder**

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Hier gibt es eine Neuerung: Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde die Wahlberechtigung ausgeweitet auf alle Arbeitnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Grundsätzlich gilt: Je höher die Zahl wahlberechtigter Arbeitnehmer im Betrieb, desto höher die Anzahl der Betriebsratsmitglieder. Die genaue Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ergibt sich aus § 9 BetrVG. Dort sind entsprechende Schwellenwerte geregelt.

### *Leiharbeiter zählen auch mit*

Leiharbeiter sind nach § 7 S. 2 BetrVG zwar wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Wählbar für den Betriebsrat ihres Einsatzbetriebs sind sie jedoch nicht, § 14 Abs. 2 AÜG. Das BAG hat in seiner viel diskutierten Entscheidung vom 13. März 2013 (7 ABR 69/11) seine frühere Rechtsprechung aufgegeben und entschieden, dass „in der Regel“ beschäftigte Leiharbeiter bei den Schwellenwerten im Entleiherbetrieb mitzählen. „In der Regel“ beschäftigt im Sinne von § 9 BetrVG sind die Arbeitnehmer, die normalerweise während des größten Teils des Jahres in dem Betrieb beschäftigt werden. Dies führt dazu, dass sich entsprechend der Anzahl der Leiharbeiter im Betrieb auch die Größe des Betriebsrates erheblich erhöhen kann. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass eine regelmäßige Betriebszugehörigkeit der Leiharbeiter vorliegt bzw. auf den Arbeitsplätzen regelmäßig Leiharbeiter eingesetzt werden. Das bedeutet, dass Leiharbeiter neben dem Schwellenwert des



### Anzahl der Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zur Arbeitnehmerzahl

|                 |                              |               |
|-----------------|------------------------------|---------------|
| 5 bis 20        | wahlberechtigte Arbeitnehmer | eine Person   |
| 21 bis 50       | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 3 Mitglieder  |
| 51 bis 100      | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 5 Mitglieder  |
| 101 bis 200     | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 7 Mitglieder  |
| 201 bis 400     | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 9 Mitglieder, |
| 401 bis 700     | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 11 Mitglieder |
| 701 bis 1.000   | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 13 Mitglieder |
| 1.001 bis 1.500 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 15 Mitglieder |
| 1.501 bis 2.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 17 Mitglieder |
| 2.001 bis 2.500 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 19 Mitglieder |
| 2.501 bis 3.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 21 Mitglieder |
| 3.001 bis 3.500 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 23 Mitglieder |
| 3.501 bis 4.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 25 Mitglieder |
| 4.001 bis 4.500 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 27 Mitglieder |
| 4.501 bis 5.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 29 Mitglieder |
| 5.001 bis 6.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 31 Mitglieder |
| 6.001 bis 7.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 33 Mitglieder |
| 7.001 bis 9.000 | wahlberechtigte Arbeitnehmer | 35 Mitglieder |

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.



§ 9 BetrVG auch bei den Schwellenwerten des § 111 BetrVG (Betriebsänderungen) und § 23 KSchG (Schwellenwerte bei Bestimmung des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes) zu berücksichtigen sind.

Vor diesem Hintergrund ist in Rechtsprechung und Literatur gleichermaßen anerkannt, dass Leiharbeiter auch bei allen weiteren Schwellenwerten zu berücksichtigen sind, bei denen die Zahl der (wahlberechtigten) Arbeitnehmer maßgeblich ist. Dies gilt zum Beispiel für die Festlegung des Wahlverfahrens nach § 14a BetrVG, für den Freistellungsanspruch von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 BetrVG, für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG und mittelbar für die Bestimmung der Größe des Betriebsausschusses nach § 27 BetrVG. Ob Leiharbeiter im Rahmen der Anzeigepflicht (§ 17 KSchG) von Massenentlassungen beim Entleiher zu berücksichtigen sind, ist umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage dem EuGH vorgelegt. Eine abschließende höchstrichterliche Klärung fand bisher jedoch nicht statt, da das Verfahren nicht zu Ende geführt worden ist.

Leitende Angestellte sind gem. § 5 Abs. 3 BetrVG weder wählbar noch wahlberechtigt.

## Aktives und passives Wahlrecht

### **Aktives Wahlrecht**

Gemäß § 7 S.1 BetrVG sind alle Arbeitnehmer wahlberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Das Wahlalter wurde zum 18.06.2021 durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz abgesenkt. Nach eindeutiger gesetzlicher Regelung (§ 7 S. 2 BetrVG) sind auch Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Entleihbetrieb eingesetzt werden, wahlberechtigt. Dabei steht den Leiharbeitern das Wahlrecht bereits ab dem ersten Tag ihres Einsatzes zu, soweit die vom Wahlvorstand zu treffende Prognose ergibt, dass eine Gesamtüberlassungsdauer von mehr als drei Monaten zu erwarten ist (vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 18.09.2015 - 13 TaBV 20/15).

### **Passives Wahlrecht**

Grundsätzlich sind nach der gesetzlichen Regelung alle Arbeitnehmer eines Betriebs wählbar, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und die sechs Monate dem Betrieb angehören, vgl. § 8 BetrVG. Leiharbeiter sind nach der aktuellen Rechtslage nicht in den Betriebsrat des Entleiherbetriebes wählbar (vgl. § 14 Abs.2 AÜG). Sie können allerdings dann in den Betriebsrat gewählt werden, wenn sie im Anschluss an die Überlassung in ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher übernommen werden (vgl. BAG, Beschluss vom 10. Oktober 2012 – 7 ABR 53/11). Die Beschäftigungszeiten im entleihenden Betrieb sind auf die von § 8 BetrVG geforderte sechsmonatige Dauer der Betriebszugehörigkeit, die spätestens im Zeitpunkt der Wahl vorliegen muss, anzurechnen. Leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG sind weder wählbar noch wahlberechtigt.



## ✕ Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeber bei der Betriebsratswahl

Der Gesetzgeber hat dem Arbeitgeber hinsichtlich der Frage, für welche organisatorischen Einheiten ein Betriebsrat zu wählen ist, einen Gestaltungsspielraum eingeräumt. Durch verschiedene organisatorische Maßnahmen kann der Arbeitgeber entscheidenden Einfluss auf die betriebliche Organisationsstruktur nehmen und Anzahl und Zusammensetzung der betriebsratsfähigen Einheiten mitbestimmen.

Der Arbeitgeber hat Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Organisationsstruktur.

### **a) Einheitlicher Betriebsrat in einem Gemeinschaftsbetrieb**

Eine gängige Form ist hierbei die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebes. Ein solcher setzt voraus, dass mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb aufstellen, den sie unter einer gemeinsamen Leitung führen. In der Praxis sind häufige Beispiele hierfür die Bildung eines gemeinsamen Logistikzentrums durch mehrere Arbeitgeber oder der unternehmensübergreifende Betrieb einer Mitarbeiterkantine. Die Errichtung des Gemeinschaftsbetriebs führt dazu, dass die dort beschäftigten Arbeitnehmer zusammen einen unternehmensübergreifenden Betriebsrat wählen, der die Arbeitnehmer des Gesamtbetriebes gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern vertritt und ihre Beteiligungsrechte wahrnimmt. Selbstverständlich ändert dies nichts an der arbeitsvertraglichen Situation der einzelnen Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs, die weiterhin jeweils nur ein Arbeitsverhältnis mit ihrem jeweiligen Vertragsarbeitgeber haben.

### **b) Zusammenfassung mehrerer Betriebe**

Neben der Bildung von Gemeinschaftsbetrieben mit anderen Unternehmen besteht auch die Möglichkeit, mehrere Betriebe oder Betriebsteile eines Unternehmens zu einem gemeinsamen Betrieb zusammenzufassen und einheitlich zu organisieren. Eine solche rechtliche Zusammenfassung mehrerer Betriebe oder Betriebsteile führt, neben der häufig gewünschten Vereinfachung der Organisationsstruktur im Unternehmen, dazu, dass die Arbeitnehmer der geschaffenen Einheit einen gemeinsamen (betriebsübergreifenden) Betriebsrat wählen, vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG.

### **c) Bildung von Spartenbetriebsräten**

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit sieht das Betriebsverfassungsgesetz in Unternehmen und Konzernen vor, die nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (sog. Sparten) organisiert sind. So eröffnet das Betriebsverfassungsrecht in § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausdrücklich die Möglichkeit, für die einzelnen betriebs- oder unternehmensübergreifenden Geschäftsbereiche jeweils einen Spartenbetriebsrat zu bilden. Der Gesetzgeber setzt für diese weitreichende Abkehr von der üblichen betrieblichen Struktur allerdings voraus, dass die Zusammenfassung der Einzelbetriebe durch entsprechende Tarifverträge, beziehungsweise – bei fehlender Tarifbindung – durch Betriebsvereinbarung, geregelt werden muss.

Typisches Beispiel hierfür wäre z. B. die Zusammenfassung aller Lager-Logistikzentren zu einem gemeinsamen „Spartenbetrieb“, während gleichzeitig Produktionsbetriebe oder Verwaltungseinheiten zu einer eigenen Sparte zusammengefasst werden. Betriebsverfassungsrechtlich gelten die auf diese Weise in Sparten zusammengefassten Einheiten als ein Betrieb. Die Mitarbeiter dieses Spartenbetriebes wählen entsprechend einen gemeinsamen Betriebsrat.


### **d) Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat**

Ein noch stärkerer Eingriff in die bestehende Betriebsstruktur ist durch die Bildung eines „unternehmenseinheitlichen Betriebsrats“ gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 a BetrVG möglich. Durch die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats wird für das gesamte Unternehmen ein einziger Betriebsrat gewählt. Die Interessenvertretung der Mitarbeiter erfolgt dann einheitlich und über alle Standorte hinweg durch nur ein Gremium. Dies setzt, wie bei der Bildung von Sparten-

betriebsräten, den Abschluss eines Tarifvertrags bzw. einer entsprechenden Betriebsvereinbarung voraus. Es besteht sogar die Möglichkeit, dass die Belegschaft des Unternehmens mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen kann, sofern im Unternehmen bisher weder tarifliche Regelungen noch Betriebsräte bestehen. Die Abstimmung kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft initiiert werden.

### ***PRAXISTIPP:***

Die Bildung von Spartenbetriebsräten bzw. die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats stellt eine attraktive Möglichkeit dar, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat deutlich zu vereinfachen. Die Vorteile liegen insbesondere darin, dass Betriebsvereinbarungen nur noch mit einem Gremium verhandelt werden müssen, diese anschließend aber dennoch im gesamten Unternehmen gelten. Daneben wird selbstverständlich auch die Betriebsratswahl erheblich vereinfacht, da nur noch ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt werden und nicht mehr in jedem Betrieb eine gesonderte Wahl durchgeführt werden muss.



# Listenwahl oder Personenwahl? Ein Frage der Größe des Betriebs.

## Das Wahlverfahren

Es gibt zwei unterschiedliche Verfahren der Betriebsratswahl. Grundsätzlich ordnet das Betriebsverfassungsgesetz die sog. „Listenwahl“ an, lässt aber in Ausnahmefällen auch die sog. „Personenwahl“ zu. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde das vereinfachte Wahlverfahren ausgeweitet auf Betriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern bzw. bei einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis zu 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern, § 14a BetrVG.

### **a) Zusammenfassung mehrerer Betriebe**

Bei der Verhältniswahl (umgangssprachlich auch „Listenwahl“) wählen die wahlberechtigten Arbeitnehmer Kandidatenlisten und nicht direkt einen einzelnen Kandidaten. Nach Stimmauszählung wird jeder Liste, entsprechend der auf sie entfallenen Stimmen, die sich ergebende Anzahl von Betriebsratsmandaten zugeordnet. Innerhalb der Liste werden die Wahlbewerber dann nach der Reihenfolge, in der sie auf der Liste aufgeführt sind, mit Mandaten bedacht. In diesem Wahlsystem können die wahlberechtigten Arbeitnehmer die genaue Zusammensetzung des Betriebsrats nicht mitbestimmen, sondern lediglich Einfluss auf die Gewichtung der einzelnen Listen nehmen, da die Mandatsverteilung an die vorgegebene Reihenfolge der Kandidaten innerhalb der jeweiligen Liste gebunden ist.

### **b) Ausnahme: „Personenwahl“**

Die Mehrheitswahl (oder „Personenwahl“) kann nach dem Betriebsverfassungsgesetz durchgeführt werden, wenn höchstens eine Liste zur Wahl angemeldet wird oder im Betrieb nur 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer vorhanden sind. In Betrieben mit 101 – 200 wahlberechtigten Mitarbeitern besteht hingegen ein Wahlrecht. So können Arbeitgeber und Wahlvorstand in diesem Fall auch die Durchführung der Mehrheitswahl vereinbaren, wohingegen in Betrieben mit bis zu 100 Mitarbeitern ausschließlich die Mehrheitswahl zur Anwendung kommt.

Der wohl wichtigste Anwendungsfall der Mehrheitswahl ist der, dass die Mitarbeiter insgesamt nur eine Liste bei der Betriebsratswahl zur Wahl anmelden. In diesem Fall findet unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer stets die Mehrheitswahl statt. Die Arbeitnehmer können daher über die Anzahl der aufgestellten Kandidatenlisten direkten Einfluss darauf nehmen, welches Wahlverfahren zur Anwendung kommt. Bei Anwendung der Mehrheitswahl wählen die Arbeitnehmer direkt einen Kandidaten und geben ihre Stimme nicht lediglich einer Liste. Dadurch können die Wähler deutlich mehr Einfluss auf die personelle Zusammensetzung des Betriebsrats nehmen und es haben auch Kandidaten die Chance in den Betriebsrat gewählt zu werden, die bei der Listenwahl nur einen der hinteren Listenplätze erhalten hätten. Umgekehrt besteht für die „üblichen“ Kandidaten der vorderen Listenplätze bei einer Personenwahl nicht die Sicherheit, wie bei der Listenwahl, tatsächlich ein Mandat zu bekommen.

## ✘ Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf Fehler im Wahl ablauf

Der Arbeitgeber hat je nachdem, in welchem Stadium sich die Betriebsratswahl befindet, verschiedene Reaktionsmöglichkeiten: Grundsätzlich zu unterscheiden ist zwischen der Reaktion auf Fehler, die zur „Nichtigkeit“ der Wahl führen und solchen, die die Wahl lediglich „anfechtbar“ machen. Abgesehen von der Anfechtung und der Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl hat der Arbeitgeber stets die Möglichkeit, eine Klärung über das Vorliegen von betriebsratsfähigen Organisationseinheiten, wie z.B. Gemeinschaftsbetrieben, durch ein Arbeitsgericht herbeizuführen, sofern hierüber Zweifel bestehen.

### a) Nichtigkeit der Betriebsratswahl

Die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl wirkt rückwirkend. Es wird also angenommen, dass der Betriebsrat nie bestanden hat. Dies hat wiederum zur Folge, dass auch sämtliche Vereinbarungen, die im Laufe der Zeit bis zu der gerichtlichen Entscheidung mit diesem „Betriebsrat“ getroffen wurden, nichtig sind. Eine Nichtigkeit ist nur in besonderen Ausnahmefällen anzunehmen, nämlich wenn gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen wird, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Das Bundesarbeitsgericht führt in seiner Rechtsprechung anschaulich aus, dass die Wahl den „Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“ müsse. Dies ist beispielsweise bei folgenden Verstößen der Fall:

- Durchführung einer Betriebsratswahl außerhalb des gesetzlich vorgesehenen Wahlzeitraums, ohne Vorliegen der Voraussetzungen für außerordentliche Wahlen
- Durchführung einer Betriebsratswahl in einem Betrieb/ Betriebsteil, wenn bereits ein Betriebsrat für den Betrieb gewählt wurde
- Wahl eines Betriebsrats durch Nicht-Arbeitnehmer bzw. Wahl von Nicht-Arbeitnehmern zu Betriebsratsmitgliedern
- Spontane Bildung eines Betriebsrats in einer Betriebsversammlung durch Zuruf der Belegschaft
- Offensichtliche Verkennung des Betriebsbegriffs: z.B. willkürliche Auswahl von mehreren Betrieben zu einem Betrieb

### b) Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl

Die erfolgreiche Anfechtung der Betriebsratswahl hingegen entzieht dem Betriebsrat lediglich die Rechtfertigung für sein weiteres Bestehen. Eine erfolgreiche Anfechtung hat also keine Auswirkung auf die Vergangenheit. Sie wirkt ausschließlich für die Zukunft und führt zu einem betriebsratslosen Betrieb. Alle bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts vom Betriebsrat vorgenommenen Rechts-handlungen, einschließlich abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, bleiben daher auch weiterhin gültig.



#### **Eine Betriebsratswahl kann angefochten werden, wenn:**

- im Wahlablauf ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens passiert ist,
- der Verstoß im Laufe des Wahlverfahrens nicht oder nicht rechtzeitig berichtigt wurde und
- durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert wurde oder beeinflusst werden konnte, wobei es ausreichend ist, wenn das Wahlergebnis bei Wegfall des Verstoßes möglicherweise anders ausgefallen wäre. Hat der Verstoß z.B. nur Auswirkungen auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder, ist er nicht ursächlich für das Wahlergebnis und eine Anfechtung wäre nicht statthaft.

#### **Zur Anfechtung berechtigen z.B. folgende Verstöße:**

- Nichteinhaltung von Fristen der Wahlordnung
- Verletzung des Wahlheimnisses
- Bestellung eines Wahlvorstandes nach Ablauf der Amtszeit des Betriebsrates
- Fehlerhafte Zusammensetzung des Wahlvorstands
- Keine Bekanntgabe des Wahlausschreibens
- Verbindung verschiedener Vorschlagslisten zu einer Liste
- Fehlende Bekanntmachung von Ort und Zeit der Stimmentauszählung (vgl. §13 WO BetrVG)

Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten aus dem Grund, dass die Wählerliste unrichtig ist, ist neuerdings grundsätzlich ausgeschlossen, wenn nicht zuvor ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Demgegenüber ist die Anfechtung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, wenn er sich hierbei darauf beruft, dass die Wählerliste unrichtig ist und diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

#### **c) Reaktion des Arbeitgebers während der laufenden Wahl**

Während der noch laufenden Wahl ist die Beantragung einer sogenannten „einstweiligen Verfügung“ im Rahmen eines gerichtlichen Eilverfahrens generell das effektivste Mittel des Arbeitgebers, auf Fehler im Wahlverfahren zu reagieren. Die Rechtsprechung legt allerdings strenge Maßstäbe an, um eine willkürliche Blockade von Wahlen durch Arbeitgeber zu vermeiden. So hat das Bundesarbeitsgericht in einer bekannten Entscheidung vom 27. Juli 2011 (7 ABR 61/10) klargestellt, dass eine Betriebsratswahl durch ein Eilverfahren nur dann abgebrochen werden kann, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig ist. Die bloße Anfechtbarkeit genügt nicht. Im Fall des Erfolgs, wenn das Gericht also von der Nichtigkeit überzeugt ist, wird die Wahl sofort abgebrochen. Allerdings besteht auch die Möglichkeit, dem Wahlvorstand im einstweiligen Verfügungsverfahren etwa aufzugeben, ungültige Listen aus dem Wahlverfahren zu nehmen. Hierdurch kann sich die Sondersituation ergeben, dass nur noch eine (arbeitgeberfreundliche) Liste bestehen bleibt, aufgrund derer dann der Betriebsrat zu wählen ist.

#### **d) Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers nach Abschluss der Wahl**

Bei Vorliegen des (seltenen) Falls der Nichtigkeit der Betriebsratswahl kann jeder, der ein berechtigtes Interesse an der Feststellung der Nichtigkeit hat, durch einen gerichtlichen Feststellungsantrag die Nichtigkeit der Wahl geltend machen – auch der Arbeitgeber. Hierbei sind keinerlei Fristen zu beachten. Wird die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl tatsächlich gerichtlich festgestellt, so hat diese Feststellung „rückwirkende Kraft“ (vgl. oben). Häufiger ist der Anwendungsbereich der Anfechtung. Anders als die Feststellung der Nichtigkeit muss die Wahlanfechtung innerhalb einer zweiwöchigen Frist, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim zuständigen Arbeitsgericht ordnungsgemäß geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist erlischt das Anfechtungsrecht. Dies hat zur Folge, dass der gewählte Betriebsrat mit sämtlichen ihm betriebsverfassungsrechtlich zustehenden Befugnissen im Amt verbleibt, unabhängig davon, ob das Wahlverfahren tatsächlich an wesentlichen Mängeln gelitten hat. Hintergrund dieser Regelung ist die Schaffung von Rechtssicherheit für den Betriebsrat.

#### ***Arbeitgeberpflichten im Rahmen der Betriebsratswahl***

Im Grundsatz ist die Durchführung der Betriebsratswahl die ureigene Aufgabe der Belegschaft, respektive des von ihr bestellten Wahlvorstandes. Der Arbeitgeber hat regelmäßig kein Interesse an der Durchführung einer Wahl. Nichtsdestotrotz bestehen verschiedene Verhaltenspflichten für den Arbeitgeber, welche die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl sowie die Handlungsfähigkeit des gewählten Organs sicherstellen sollen. Dem Arbeitgeber obliegen daher verschiedene Unterstützungspflichten. Im Folgenden sollen die wichtigsten Unterstützungspflichten des Arbeitgebers während der laufenden Betriebsratswahl näher betrachtet werden.

##### **a) Kostentragungspflicht**

Der Arbeitgeber hat die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen. Dies beinhaltet zunächst alle Kosten, die zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich sind. Hierbei sind insbesondere die Kosten für den mit der Betriebsratswahl verbundenen Arbeitsausfall nicht zu unterschätzen. Zu tragen sind aber selbstverständlich auch die direkten Geschäftsführungskosten des Wahlvorstandes und die mit der Wahl verbundenen Sach- und Personalkosten. Etwas differenzierter sind die Kosten für die Hinzuziehung anwaltlicher Beratung sowie für etwaige Schulungs-

Eine Kostenübernahmepflicht für Wahlwerbung durch den Arbeitgeber besteht nicht.

maßnahmen, inkl. der damit verbundenen Reisekosten, zu betrachten. Diese Kosten sind erstattungspflichtig, soweit sie bei pflichtgemäßer Beurteilung objektiv erforderlich waren. Ob diese Erforderlichkeit vorliegt, ist in der Praxis ein häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten.

Die am schwersten wiegende Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht aber darin, dass die Teilnahme an Betriebsratswahlen bzw. die Tätigkeit für den Wahlvorstand nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts der betroffenen Mitarbeiter führen darf. Soweit die Ausübung des Ehrenamtes des Wahlvorstandes bzw. des Wahlhelfers ein Tätigwerden während der Arbeitszeit erforderlich macht, sind die entsprechenden Arbeitnehmer von ihrer Arbeitsverpflichtung unter Fortzahlung ihrer Vergütung zu befreien. Ähnliches gilt für wahlberechtigte Arbeitnehmer, die ihr Wahlrecht grundsätzlich während der Arbeitszeit ausüben können. Auch sie haben Anspruch auf Fortzahlung der vollständigen Vergütung, trotz des damit verbundenen Arbeitsausfalls.

**ACHTUNG:** Eine Kostenübernahmepflicht für Wahlwerbung durch den Arbeitgeber besteht nicht. Im Gegenteil: Dem Arbeitgeber ist die Kostenübernahme aufgrund seiner Neutralitätspflicht ausdrücklich untersagt, da er nicht aktiv in das Wahlverfahren eingreifen darf.

## Für Betriebsratsmitgliedern richtet sich der besondere Kündigungsschutz nach dem Beginn der Amtszeit.

### **b) Weitere Unterstützungspflichten**

Darüber hinaus bestehen für den Arbeitgeber im Rahmen der Betriebsratswahl umfassende Informations- und Beibringungspflichten. Umfasst hiervon ist insbesondere die Verpflichtung, den Wahlvorstand bei der Feststellung der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3, 4 BetrVG zu unterstützen. Dies ist für den Betriebsrat von großer Bedeutung, da leitende Angestellte im Rahmen der Betriebsratswahl weder aktiv noch passiv wahlberechtigt sind und eine Beteiligung daher zur Anfechtbarkeit der Wahl führen kann. Zur Abgrenzung der Gruppe der leitenden Angestellten können beispielsweise detaillierte Beschreibungen der Arbeitsaufgaben der betreffenden Beschäftigten sowie weitreichende Informationen über deren Beschäftigungsbedingungen nötig sein. Diese hat der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle für das Erstellen von Wählerlisten erforderlichen Informationen zukommen zu lassen. So hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand insbesondere Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Geschlecht und Eintrittsdatum aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen. Personalakten und Gehaltslisten aller Angestellten dürfen hingegen regelmäßig nicht eingesehen werden, sondern nur ausnahmsweise, wenn der Wahlvorstand konkrete Zweifel an dem Wahlrecht eines bestimmten Mitarbeiters schlüssig darlegen kann.

Gesetzlich normiert ist neuerdings zudem, dass der Arbeitgeber dem Wahlvorstand auch die erforderlichen Informationen zur Verfügung stellt, damit letzterer den Wahlberechtigten, von denen bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl oder vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die nötigen Unterlagen zur Verfügung stellt, ohne dass es hierzu eines Verlangens des Wahlberechtigten bedarf.

### **c) Verbot der Wahlbeeinflussung**

Wie bereits erwähnt, hat der Arbeitgeber sich während des gesamten Wahlverfahrens neutral zu verhalten und darf die Wahl des Betriebsrates nicht beeinflussen, weder durch Androhung von Nachteilen noch durch das Gewähren von Vorteilen. Dies umfasst auch das Verbot, einzelne (arbeitgeberfreundliche) Kandidaten zu unterstützen, sei es durch aktive Wahlpropaganda, finanzielle oder sonstige logistische Unterstützung.

### **PRAXISTIPP:**

Wir empfehlen, vor und während der Wahl keinerlei Stellungnahmen zu einzelnen Wahlbewerbern abzugeben und stets sicherzustellen, dass alle Wahlbewerber gleiche Zugangschancen zu den betrieblichen Stellflächen, wie dem Schwarzen Brett oder dem betrieblichen Intranet haben. In diesem Zusammenhang ist erhöhte Vorsicht angebracht, denn die Begünstigung oder Benachteiligung einzelner Wahlbewerber kann neben der möglichen Wahlanfechtung auch strafrechtliche Sanktionen für den Arbeitgeber zur Folge haben.

### **d) Unterstützungspflichten nach der Wahl**

Auch nach Abschluss der Wahl bestehen Unterstützungspflichten. Eine der praktisch bedeutsamsten und gleichzeitig streitanfälligsten sind die Ansprüche auf Kostenübernahme von notwendigen Schulungen sowie auf entsprechende Freistellung von der Arbeitsverpflichtung. Derartige Verpflichtungen für den Arbeitgeber bestehen nur, soweit in den Schulungen notwendige Kenntnisse für die Betriebsratsstätigkeit vermittelt werden (z.B. arbeitsrechtliche Grundlagen) und es sich um eine hierfür geeignete Schulungsmaßnahme handelt. Nur dann besteht für gewählte Betriebsratsmitglieder ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht im Umfang von drei Wochen (bei erstmals gewählten Mitgliedern sogar für vier Wochen) sowie auf die Übernahme der entsprechenden Schulungskosten inkl. der damit verbundenen Reisekosten.

In der Praxis ist häufiger Streitpunkt, ob die vermittelten Kenntnisse tatsächlich für die Betriebsratsstätigkeit erforderlich sind. Dies wird von der Rechtsprechung bei allgemeinen gesellschaftspolitischen Schulungen sowie bei gewerkschaftspolitischen oder allgemeinbildenden Maßnahmen verneint.



## ✘ Sonderproblem: Kündigung von Betriebsräten, Wahlvorständen und Wahlbewerbern

Wie bereits eingangs im Zusammenhang mit der verfrühten Einleitung des Wahlverfahrens angerissen, genießen Betriebsräte nach § 15 KSchG während ihrer Amtszeit und bis zu ein Jahr danach einen besonderen Kündigungsschutz. Diesen Schutz hat der Gesetzgeber in vergleichbarem Maße auch auf Wahlvorstände und Wahlbewerber sowie – eingeschränkt – auch für die Personen, die eine Wahl initiieren, ausgedehnt. Dies bedeutet aber nicht, dass eine Kündigung der genannten Personengruppen überhaupt nicht mehr möglich ist. Während des Bestehens des Sonderkündigungsschutzes ist zwar eine ordentliche Kündigung grundsätzlich unzulässig, es kann aber – bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gem. § 626 Abs.1 BGB – jederzeit eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Allerdings steht eine solche außerordentliche Kündigung unter dem Zustimmungsvorbehalt des Betriebsrates. Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

### **a) Beginn des besonderen Kündigungsschutzes?**

Für die Festlegung von Beginn und Ende ist nach den jeweiligen Personengruppen zu unterscheiden.

#### **Betriebsratsmitglieder**

Für Betriebsratsmitglieder richtet sich der besondere Kündigungsschutz nach dem Beginn der Amtszeit. Sobald das Mitglied im Amt ist, fällt es unter den Schutzbereich des besonderen Kündigungsschutzes gem. § 15 KSchG.

#### **Sonstige Personengruppen**

Bei Wahlvorständen setzt der Kündigungsschutz im Zeitpunkt ihrer Bestellung ein. Der Wahlvorstand ist das dreiköpfige Gremium, welches die Wahl organisiert. Bei einem Wahlbewerber beginnt der Sonderkündigungsschutz im Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags. Der Schutz endet jeweils mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3a KSchG, also Arbeitnehmer, die in einem betriebsratslosen Betrieb

## Übersicht besonderer Kündigungsschutz

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Kündigungsschutz</b>                          | Mitglieder eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, Bordvertretung, oder eines Seebetriebsrats*  | Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlwerber   |
| <b>Beginn</b>                                    | Beginn der Amtszeit (wenn noch kein BR vorhanden: Bekanntgabe des Wahlergebnisses)  | Bestellung bzw. Aufstellung des Wahlvorschlages   |
| <b>Ende</b>                                      | Ablauf der Amtszeit oder Auflösung des Betriebsrats bzw. Ausscheiden des einzelnen Mitglieds  | Bekanntgabe des Wahlergebnisses   |
| <b>Kündigungsmöglichkeit im Schutzzeitraum</b>   | Grundsätzlich nur außerordentlich aus wichtigem Grund mit Zustimmung des Gremiums oder Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht; Ausnahme Stilllegung des Betriebs oder der Betriebsabteilung: ordentliche Kündigung möglich | Grundsätzlich nur außerordentlich aus wichtigem Grund mit Zustimmung des Gremiums oder Ersetzung der Zustimmung durch Arbeitsgericht; Ausnahme Stilllegung des Betriebs oder der Betriebsabteilung: ordentliche Kündigung möglich |
| <b>Nachwirkung</b>                               | Bis ein Jahr (bei Bordvertretung bis sechs Monate) nach Beendigung der Amtszeit   | Bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (gilt nicht für gerichtlich bestellte Wahlvorstände)  |
| <b>Kündigungsmöglichkeit während Nachwirkung</b> | Nur außerordentlich aus wichtigem Grund, keine Zustimmung erforderlich; Ausnahme Stilllegung des Betriebs oder der Betriebsabteilung: ordentliche Kündigung   | Nur außerordentlich aus wichtigem Grund, keine Zustimmung erforderlich; Ausnahme Stilllegung des Betriebs oder der Betriebsabteilung: ordentliche Kündigung möglich   |

\* Gleiches gilt für Mitglieder einer Personalvertretung, einer Jugend und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung nach dem Personalvertretungsrecht.

zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes eingeladen oder sie beantragt haben, fallen ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unter den Sonderkündigungsschutz. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass dieser Kündigungsschutz seit 2021 für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer gilt. Für den Fall, dass eine Arbeitnehmervertretung nicht gewählt wird, können diese Personen erst nach Ablauf von drei Monaten ordentlich gekündigt werden. Seit dem 18.06.2021 gilt zudem eine Erweiterung des Sonderkündigungsschutzes: Ein Arbeitnehmer, der nach § 15 Abs. 3b KSchG Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat zu errichten, ist ab dem Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebswahl geschützt, höchstens jedoch für drei Monate.

### b) Ende des besonderen Kündigungsschutzes

Auch nach Ende des eigentlichen besonderen Kündigungsschutzes sind Betriebsratsmitglieder, Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber nicht schutzlos gestellt. Mitglieder des jeweiligen Vertretungsgremiums genießen auch bis zu ein Jahr nach Ende des jeweiligen Schutzzeitraums einen sogenannten nachwirkenden Kündigungsschutz. Bei Mitgliedern des Wahlvorstands und bei Wahlbewerbern beträgt dieser Nachwirkungszeitraum sechs Monate. In dieser Zeit kann diesen Arbeitnehmern ebenfalls nicht ordentlich, sondern nur außerordentlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden. Einer Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung bedarf es jedoch nicht. Für die Kündigung von Wahlinitiatoren ist die Zustimmung des Betriebsrats hingegen grundsätzlich nicht notwendig. Für sie gilt auch kein nachwirkender Kündigungsschutz.

Wahlinitiatoren gem. § 15  
Abs. 3a KSchG

Vorfeldinitiatoren gem. § 15  
Abs. 3b KSchG

Einladung zu Betriebsversammlung, oder Bordversammlung  
bzw. Antragstellung für Bestellung des Wahlvorstands

Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung,  
einen Betriebsrat errichten zu wollen.

Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Einladung zur Betriebswahl,  
spätestens nach drei Monaten

Bei den ersten sechs in der  
Einladung/ den ersten drei in der Antragstellung genannten  
Arbeitnehmern: nur außerordentlich aus wichtigem Grund,  
keine Zustimmung erforderlich

Grundsätzlich ist eine ordentliche Kündigung unzulässig  
aus Gründen in seiner Person oder in seinem Verhalten;  
eine außerordentliche Kündigung bleibt möglich

Kein nachwirkender Kündigungsschutz

Kein nachwirkender Kündigungsschutz

Ordentlich und/ oder außerordentlich, keine Zustimmung  
erforderlich

Ordentlich und/oder außerordentlich, keine Zustimmung erforderlich

### c) Kein Sonderkündigungsschutz für Bewerber um den Wahlvorstand

Bewerber um den Wahlvorstand genießen nicht den besonderen Kündigungsschutz. Das Bundesarbeitsgericht stellte bereits deutlich klar, dass nur den Wahlvorständen selbst, aber nicht den Bewerbern für dieses Amt, der Sonderkündigungsschutz zuteilwerden soll (vgl. BAG, Urteil vom 31.7.2014, 2 AZR 505/13).

### d) Ausnahme vom Sonderkündigungsschutz: Betriebsstilllegung

Der besondere Kündigungsschutz der genannten Personengruppen schützt sie nicht im Falle von Betriebsstilllegungen. Wird ein Betrieb stillgelegt, so kann einem Betriebsratsmitglied, einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, einem Wahlvorstand oder einem Wahlbewerber genauso gekündigt werden wie den übrigen Arbeitnehmern, die nicht durch § 15 KSchG besonders geschützt sind. Eine Kündigung kann in diesem Fall als eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden und ist frühestens

zum Zeitpunkt der Stilllegung des Betriebes möglich. Dies gilt auch – entgegen dem gesetzlichen Wortlaut – für die Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3a KSchG. Die Kündigung von Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3b KSchG aus betrieblichen Gründen ist dagegen ohne besondere Einschränkung möglich.

Wird lediglich eine Betriebsabteilung stillgelegt, haben die bereits genannten besonders geschützten Arbeitnehmer das vorrangige Recht, in eine andere Betriebsabteilung übernommen zu werden. Nur wenn dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, kann in diesem Fall eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung erfolgen.

## ✕ Grobe Übersicht über die wichtigsten Schritte der Betriebsratswahl

| Reguläres Wahlverfahren                             |   | Vereinfachtes Wahlverfahren |  |  |
|---|---|-----------------------------|--|--|
|   | Bestellung des Wahlvorstands<br>spätestens 10 Wochen vor Ende<br>der Amtszeit des BR  | 1                           | Einladung zur Wahl des Wahlvorstands<br>7 Tage vor Wahlversammlung<br>durch 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer                     |  |
| Unverzüglich<br>nach (1)                            | Erste Sitzung, Beschluss einer<br>Geschäftsordnung, Aufstellung<br>eines Arbeitsplans | 2                           | Aushändigung der erforderlichen<br>Unterlagen zur Erstellung<br>von Wählerlisten   | Unverzüglich<br>nach (1)                                 |
| Unmittelbar<br>nach (2)                             | Erlass und Aushang<br>des Wahlausschreibens   | 3                           | Erste Wahlversammlung<br>und Wahl des Vorstands  | 7 Tage<br>nach (1)                                       |
| Spätestens<br>6 Wochen<br>vor erster<br>Stimmabgabe | Erlass und Aushang<br>der Wählerliste und Aushang<br>der Wahlordnung                  | 4                           | Aufstellung der Wählerlisten<br>und Erstellung<br>des Wahlausschreibens  | Unmittelbar<br>nach (3)                                  |
| Spätestens<br>2 Wochen<br>nach (4)                  | Einreichung von<br>Wahlvorschlägen /<br>Vorschlagslisten                              | 5                           | Einreichung von<br>Wahlvorschlägen   | Bis Ende<br>nach (3)                                     |
| Unmittelbar<br>nach (5)                             | Evtl. Auslosung der Ordnungsnummern   | 6                           | Aushang des<br>Wahlausschreibens   | Tag des<br>Erlasses bis<br>Abschluss der<br>Stimmabgaben |
| Spätestens<br>2 Tage<br>nach Eingang                | Prüfung und Bekanntmachung<br>der Wahlvorschläge                                      | 7                           | Prüfung und Bekanntmachung<br>der Wahlvorschläge   | Nach (3) bis<br>Abschluss der<br>Stimmabgaben            |
|   | Tag der Wahl spätestens eine Woche<br>vor Ende der Amtszeit des BR                    | 8                           | Zweite Wahlversammlung<br>und Wahl des Betriebsrats  | Eine Woche<br>nach (3)                                   |
| Unmittelbar<br>nach (7)                             | Feststellung des<br>Wahlergebnisses und Berechnung<br>der Sitzverteilung              | 9                           | Bekanntmachung des Wahlergebnisses<br>unmittelbar nach Annahme der Betriebsratssitze   |  |
|   | Bekanntmachung des Wahlergebnisses<br>unmittelbar nach Annahme der Betriebsratssitze  | 10                          | Übersendung der Wahlniederschrift an<br>Arbeitgeber und Gewerkschaft unverzüglich<br>nach Feststellung der endgültig Gewählten |  |

Amtszeit neuer Betriebsrat



BLUEDEX | PartG mbB  
Tower 185 | Friedrich-Ebert-Anlage 35 – 37 | 60327 Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 - 78 90 48 50 | F +49 (0) 69 - 78 98 85 89  
INFO@BLUEDEX.DE | WWW.BLUEDEX.DE