

Alle (vier) Jahre wieder

oder: Im Jahre 2006 sind Betriebsratswahlen!



RA Martin Jonetzko,
Geschäftsführer Industrieverband
Technische Gebäudeausrüstung
Nordrhein-Westfalen e.V.

In der Zeit vom 01. März – 31. Mai 2006 finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen statt.

Nachstehend soll ein Abriss über die gesetzlichen Voraussetzungen der Wahl und das Wahlverfahren gegeben werden, wobei nur die Abläufe bei den turnusmäßigen Wahlen in Betrieben mit bereits bestehendem Betriebsrat behandelt werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Vertiefung der zahlreichen rechtlichen Probleme, die regelmäßig mit der Wahl eines Betriebsrates verbunden sind, den hier vorgegebenen Rahmen sprengen würde.

Die zentralen Vorschriften zur Betriebsratswahl sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und der Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes – kurz Wahlordnung (WO) – niedergelegt.

Bei Fragen oder in Ihrem Betrieb auftretenden Problemen berät Sie Ihr örtlich zuständiger Verband der BHKS-Organisation gerne.

1. Zeitraum für die regelmäßigen Betriebsratswahlen

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden in der Zeit vom 01. März bis 31. Mai 2006 statt. Hat die Amtszeit des bestehenden Betriebsrates erst nach dem 01. März 2005 begonnen bzw. wurde seine Wahl am 01. März 2005 oder später bekannt gemacht, findet eine Neuwahl nicht statt. Der Betriebsrat ist dann erst bei den übernächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

Der Betriebsrat wird für die Dauer von vier Jahren gewählt. Seine Amtszeit beginnt mit dem Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrates, die auf jeden Fall spätestens am 31. Mai 2006 endet. Das gilt auch dann, wenn kein neuer Betriebsrat gewählt wird.

2. Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates

Betriebsräte werden nach § 1 BetrVG in Betrieben mit in der Regel wenigstens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt, sofern mindestens drei der Arbeitnehmer wählbar sind. Das Gesetz zwingt jedoch nicht zu einer Wahl.

3. Betriebsbegriff und Arbeitnehmereigenschaft

Unter Betrieb versteht man die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mithilfe von materiellen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen.

Nach allgemeiner Definition ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages in abhängiger Stellung Dienste für einen anderen zu leisten verpflichtet ist.

4. Aktives und passives Wahlrecht

Aktiv wahlberechtigt ist gemäß § 7 Satz 1 BetrVG jeder Arbeitnehmer des Betriebes, der das 18. Lebensjahr vollendet hat. Da auf die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne von § 5 BetrVG abzustellen ist, fallen grundsätzlich alle Arbeiter und Angestellten, Auszubildende nach Vollendung des 18. Lebensjahres, geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Telearbeiter und Außendienstler sowie Heimarbeiter unter diese Vorschrift. 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. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer am Tage der Stimmabgabe in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber steht, wobei ohne Einfluss ist, ob der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Betriebsratswahl erkrankt ist oder sich im Urlaub befindet. Zu den wahlberechtigten Arbeitnehmern zählen fernerhin Trainees im aktuellen Ausbildungsbetrieb, Arbeitnehmer in einem streitigen Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Arbeitnehmer in Wehrdienst- und Zivildienstleistung sowie Arbeitnehmer, die sich im Mutterschutz oder in der Elternzeit befinden. Für Leiharbeiter besteht das aktive Wahlrecht, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Die Wählbarkeit – das passive Wahlrecht – knüpft gemäß § 8 Abs. 1 BetrVG an das aktive Wahlrecht an und setzt zudem eine 6-monatige Betriebszugehörigkeit voraus. Ferner darf dem Arbeitnehmer die Fähigkeit,

Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht infolge strafgerichtlicher Verurteilung aberkannt sein.

Bei der Berechnung der Sechsmonatsfrist sind Zeiten mit einzubeziehen, in denen der Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder desselben Konzerns beschäftigt war.

Leiharbeitnehmer haben kein passives Wahlrecht, da eine Zugehörigkeit zum Betrieb im Sinne des § 8 Abs. 1 BetrVG nicht besteht.

5. Größe und Zusammensetzung des Betriebsrates

Die Größe des Betriebsrates ist in § 9 BetrVG zwingend festgelegt und richtet sich nach der Belegschaftsstärke am Stichtag. Stichtag ist der Erlass des Wahlausschreibens, wobei in kleineren Betrieben die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer, in Betrieben ab 101 Arbeitnehmer die Anzahl der Arbeitnehmer überhaupt maßgebend ist.

Dabei kommt es auf die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer an, also nicht auf die Zahl der konkret Wahlberechtigten, sondern auf die Belegschaftsstärke, die bei normalem Betriebsablauf für den Betrieb kennzeichnend ist.

In Betrieben mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist gemäß § 14a Abs. 1 BetrVG zwingend das vereinfachte Wahlverfahren durchzuführen. In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber freiwillig die Anwendung des vereinfachten Verfahrens vereinbaren. In Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist zwingend das normale Wahlverfahren, auf das im Folgenden eingegangen wird, durchzuführen.

Das vereinfachte Wahlverfahren ist dadurch gekennzeichnet, dass der Betriebsrat auf einer Wahlversammlung zu wählen ist und die Wahl immer nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl erfolgt. Wenn der Wahlvorstand

durch den Betriebsrat, den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht bestellt wird, was den Regelfall darstellt, ist das vereinfachte Wahlverfahren als einstufiges Wahlverfahren ausgestaltet. Dieses Verfahren ist ebenso wie das nachstehend dargestellte normale Wahlverfahren aufgebaut, lediglich verkürzen sich verschiedene Fristen.

Nach § 15 Abs. 1 BetrVG soll sich der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

Zwingend ist ferner die Berücksichtigung des Minderheitengeschlechts vorgeschrieben. In Betrieben ab 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.

Wenn kein Vertreter des Minderheitengeschlechts zur Wahl kandidiert bzw. weniger Bewerber kandidieren, als dem Minderheitengeschlecht Sitze zustehen würden, ist dies unschädlich. Es besteht kein Zwang zur Kandidatur.

6. Wahlvorstand

Dem Wahlvorstand obliegt die Leitung der gesamten Wahl, deren Durchführung sowie die Feststellung des Wahlergebnisses. Damit ist er Herr des Wahlverfahrens.

Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit hat der amtierende Betriebsrat den Wahlvorstand und dessen Vorsitzenden zu bestellen. Bei dieser Frist handelt es sich nicht um eine Ausschlussfrist, sodass die Bestellung auch früher erfolgen kann.

Der Wahlvorstand wird in einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsratssitzung durch Mehrheitsbeschluss bestellt. Der Betriebsrat kann dabei frei darüber entscheiden, ob er die Bestellung der einzelnen Wahlvorstandsmitglieder in einem Beschluss oder in getrennten Beschlüssen fasst

und ob die Abstimmung geheim erfolgt.

Hat der Betriebsrat spätestens acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand bestellt, gibt es zwei alternative Möglichkeiten zur Bestellung des Wahlvorstandes.

Zum einen können drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Bestellung des Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragen. In dem Antrag können Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstandes gemacht werden.

Alternativ hierzu besteht die Möglichkeit, dass der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellt.

Unabhängig von der Größe des zu wählenden Betriebsrats besteht der Wahlvorstand in der Regel aus drei Mitgliedern. Eine Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder ist möglich, wenn dies zu einer ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist, wobei es sich auf jeden Fall um eine ungrade Mitgliederzahl handeln muss.

Zu Wahlvorstandsmitgliedern können grundsätzlich nur wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes bestellt werden. Eine Kandidatur oder Unterstützung von Wahlvorschlägen steht einer Mitgliedschaft im Wahlvorstand nicht entgegen.

Das Gesetz ermöglicht darüber hinaus die Bestellung von Ersatzmitgliedern für den Fall von Verhinderungen der Wahlvorstandsmitglieder. Zwar besteht hierzu keine Verpflichtung, jedoch wird durch diese Handhabung die Kontinuität der Arbeit des Wahlvorstandes sichergestellt.

Die Mitglieder des Wahlvorstands genießen besonderen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder. Zum Zeitpunkt ihrer Bestellung bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses kann ihnen nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Soll ein Mitglied des Wahlvorstandes in der Zeit von seiner Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahler-

gebnisses gekündigt werden, ist dazu außerdem die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

Eine besondere Vergütung ist mit der Tätigkeit im Wahlvorstand nicht verbunden, gleichwohl besteht für notwendige Arbeitsversäumnis infolge erforderlicher Betätigung im Wahlvorstand ein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (§ 20 Abs. BetrVG).

Nach Bestellung des Wahlvorstandes hat der Vorsitzende die erste Sitzung zu terminieren und hierzu einzuladen.

Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Mehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder gefasst.

7. Wählerliste

Eine der ersten wesentlichen Aufgaben des Wahlvorstandes ist die Aufstellung der Wählerliste, in der alle Wahlberechtigten getrennt nach Geschlechtern aufgeführt sind.

Die Wählerliste ist von entscheidender Bedeutung für die Wahl und das Wahlrecht der Arbeitnehmer, da nur die in der Wählerliste verzeichneten Arbeitnehmer ihr aktives und passives Wahlrecht ausüben können.

Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste notwendigen Auskünfte zu erteilen, die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und ihn insbesondere bei der Feststellung, wer leitender Angestellter ist, zu unterstützen (§ 2 Abs. 2 WO). Erforderlich ist in der Regel eine Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer mit Angaben über Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum.

Sobald neue Arbeitnehmer in den Betrieb eintreten oder Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheiden, muss der Wahlvorstand die Wählerliste entsprechend anpassen.

Jeweils ein Abdruck der Wählerliste und der Wahlordnung sind vom Tage des Erlasses des Wahlausschreibens an bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb an geeigneter Stelle zur

Einsichtnahme auszulegen (§ 2 Abs. 4 WO). Ergänzend können der Abdruck der Wählerliste und die Wahlordnung mittels der im Betrieb geltenden Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden.

Abgesehen von den durch den Wahlvorstand in engen Grenzen selbst vorzunehmenden Korrekturen der Wählerliste, sind Änderungen nur über einen Einspruch gegen die Wählerliste möglich. Mit dem Einspruch gegen die Wählerliste kann gerügt werden, dass nicht wahlberechtigte Arbeitnehmer in die Wählerliste aufgenommen oder wahlberechtigte Arbeitnehmer nicht berücksichtigt worden sind. Beanstandet werden können weiterhin unzutreffende oder unzulässige Angaben oder Schreibfehler. Der Einspruch ist schriftlich beim Wahlvorstand einzulegen; ein mündlicher Einspruch ist nicht möglich.

Einspruchsberechtigt ist jeder Arbeitnehmer des Betriebes, unabhängig davon, ob er Fehler beanstandet, die seine eigene Person betreffen, oder die Aufnahme oder Nichtaufnahme anderer Arbeitnehmer rügt.

Der Einspruch ist vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzulegen. Die Frist beginnt nach Ablauf des Tages, an dem das Wahlausschreiben erlassen worden ist und endet nach Ablauf von zwei Wochen am gleichen Wochentag. Über fristgerecht eingereichte Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Die Entscheidung kann nur auf einer Sitzung des Wahlvorstandes getroffen werden, wobei die einfache Stimmenmehrheit der stimmberechtigten Mitglieder erforderlich ist. Hält der Wahlvorstand den Einspruch für begründet, so sind die Wählerlisten entsprechend zu korrigieren.

8. Wahlausschreiben

Eingeleitet wird das eigentliche Wahlverfahren mit dem Erlass des Wahlausschreibens. Das Wahlausschreiben ist gemäß § 3 Abs. 1 WO spätestens sechs Wochen vor

dem ersten Tag der Stimmabgabe zu erlassen. Es muss vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes unterschrieben sein.

Gemäß § 3 Abs. 4 WO ist ein Abdruck des Wahlausschreibens vom Tag seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder an mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Bei einem Betrieb mit mehreren Betriebsstätten ist der Aushang grundsätzlich in allen Betriebsstätten erforderlich.

Mit dem Wahlausschreiben erhalten die Arbeitnehmer alle wesentlichen Informationen zum Wahlrecht und zum Ablauf des Wahlverfahrens. Mit dem Erlass des Wahlausschreibens beginnen auch eine Reihe von Fristen zu laufen. Deshalb muss das Wahlausschreiben folgende Angaben enthalten:

- Datum des Erlasses.
- Bestimmung des Ortes, an dem die Wählerliste und die Wahlordnung ausliegen.
- Verweis darauf, dass das Wahlrecht nur für die Mitarbeiter besteht, die in der Wählerliste eingetragen sind, und dass Einsprüche gegen die Wählerliste nur vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können.
- Anteil der Geschlechter und der Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein muss.
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und die Angabe der auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat.
- Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss.
- Hinweis darauf, dass der Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss.

- Hinweis darauf, dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, wenn mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.
- Hinweis darauf, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Vorschläge berücksichtigt werden, die fristgerecht eingereicht werden.
- Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen.
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe, sowie die Betriebsteile und Kleinbetriebe, für die eine schriftliche Stimmabgabe beschlossen ist.
- Angabe des Ortes, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind.
- Angabe des Ortes, Tages und der Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.

9. Vorschlagslisten

Sodann sind die sich zur Wahl stellenden Wahlbewerber zu ermitteln. Dies erfolgt über Vorschlagslisten.

Die Vorschlagslisten sind innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens einzureichen. Nach Ablauf der Frist können grundsätzlich keine wirksamen Wahlvorschläge mehr eingereicht werden. Wird keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat der Wahlvorstand für die Einreichung von Wahlvorschlägen eine Nachfrist von einer Woche zu setzen. Wird auch innerhalb dieser Nachfrist keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat der Wahlvorstand sofort bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet. Mit dieser Bekanntmachung erlischt das Amt des Wahlvorstandes.

Gemäß § 6 Abs. 3 WO sind die einzelnen Bewerber auf der Vorschlagsliste in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer sowie unter Angabe

von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb anzugeben. Die erkennbare Reihenfolge der Bewerber ist wichtig, weil sich die Reihenfolge der gewählten Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten nach der Reihenfolge ihrer Benennung auf der Vorschlagsliste bestimmt.

Vorschlagslisten können durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder ein 20zigstel der Arbeitnehmer des Betriebes – jedoch mindestens drei Arbeitnehmer, in Betrieben unter zwanzig Arbeitnehmer reichen zwei aus – eingereicht werden, die so genannten Stützunterschriften. In jedem Fall genügen fünfzig Unterschriften der wahlberechtigten Arbeitnehmer.

Wahlvorschläge von Gewerkschaften müssen von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet sein.

Jeder Vorschlagsliste muss die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste beigefügt sein oder bis zum Ablauf von drei Arbeitstagen nach Beanstandung nachgereicht werden.

Ein Wahlbewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden.

Jede Vorschlagsliste muss einen Listenvertreter haben, der berechtigt und verpflichtet ist, gegenüber dem Wahlvorstand die zur Beseitigung von Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstandes entgegenzunehmen (§ 6 Abs. 4 WO).

Der Wahlvorstand hat sämtliche Vorschlagslisten unverzüglich auf ihre Gültigkeit zu überprüfen.

Nach Ablauf der Einreichungsfrist ermittelt der Wahlvorstand durch Los die Reihenfolge der Ordnungsnummern, die den eingereichten Listen zugeteilt werden. Diese ermittelten Ordnungsnummern sind entscheidend für die Reihenfolge der Vorschlagslisten auf den Stimmzetteln. Sodann sind die Vorschlagslisten in vollständiger Form unter Angabe der vom Wahlvorstand

zugeteilten Ordnungsnummer und des Kennworts bzw. der anstelle des Kennworts tretenden Angaben des Familiennamens und des Vornamens der beiden erstgenannten Bewerber der Liste sowie unter genauer Anführung aller Wahlkandidaten mit Angabe ihres Familiennamens, Vornamens, Geburtsdatums und der Art der Beschäftigung in derselben Weise wie das Wahlausschreiben bekannt zu machen.

Auch Wahlbewerber haben einen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG, der vom Zeitpunkt der Einreichung des gültigen Wahlvorschlags bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur eine Kündigung aus wichtigem Grund zulässt.

10. Wahlverfahren und Stimmabgabe

Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt (§ 14 Abs. 1 BetrVG).

In Betrieben mit mehr als drei zu wählenden Betriebsratsmitgliedern sowie beim Vorliegen mehrerer Vorschlagslisten (Listenwahl) wird nach dem Prinzip der Verhältniswahl gewählt.

Bei der Listenwahl gibt der Wähler seine Stimme durch Ankreuzen der von ihm gewünschten Vorschlagsliste ab, wobei er sich nur für eine der Vorschlagslisten entscheiden kann.

Wenn nur eine Vorschlagsliste eingereicht wurde bzw. in Betrieben, in denen nicht mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, erfolgt eine Mehrheitswahl.

Bei einer Mehrheitswahl erfolgt die Stimmabgabe durch Ankreuzen der Bewerber, denen der Wähler seine Stimme geben will. Hierbei darf der Wähler nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

Die Stimme ist grundsätzlich persönlich im Wahllokal abzugeben. Der Wahlvorstand hat hierzu Wahlurnen bereitzustellen und zu verschließen. Die Stimmabgabe muss unbeobachtet möglich sein.

Eine schriftliche Stimmabgabe ist gemäß § 24 Abs. 1 WO mög-

lich bei Arbeitnehmern, die wegen Abwesenheit vom Betrieb (z. B. Krankheit, Urlaub, Wehrdienst, Montage, Dienstreisen) verhindert sind, ihre Stimme im Betrieb abzugeben. Denjenigen Arbeitnehmern, von denen der Wahlvorstand weiß, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (Heimarbeiter, Außendienstmitarbeiter), sind die für die schriftliche Stimmabgabe erforderlichen Unterlagen von Amtswegen zuzusenden. Die übrigen Abwesenden erhalten diese Unterlagen nur auf Verlangen.

11. Feststellung des Wahlergebnisses

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand die Auszählung der Stimmen vor. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen und das Ergebnis der Auszählung in einer Niederschrift festzustellen sowie den Arbeitnehmern des Betriebes bekannt zu geben.

Die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses haben betriebsöffentlich zu erfolgen.

Wird der Betriebsrat nach mehreren Vorschlagslisten gewählt, richtet sich die Verteilung der Betriebsratssitze auf die einzelnen Listen nach § 15 WO. Die Auszählung erfolgt nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren, was hier nicht weiter dargestellt werden soll. Ferner ist dabei die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote zu berücksichtigen.

Bei der Mehrheitswahl wird die Besetzung der Betriebsratssitze grundsätzlich nach der jeweils abgegebenen Stimmenzahl für den einzelnen Wahlbewerber ermittelt, wobei die Geschlechterquote vorab berücksichtigt wird.

12. Benachrichtigung und Bekanntmachung der Gewählten

Der Wahlvorstand hat die Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Wenn diese nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang

der Benachrichtigung gegenüber dem Wahlvorstand die Wahl ablehnen, gilt die Wahl als angenommen. Wird die Wahl abgelehnt, so tritt an die Stelle der gewählten Person bei der Listenwahl die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr genannte, nicht gewählte Person.

Bei der Mehrheitswahl tritt an die Stelle der gewählten Person die Person mit der nächsthöchsten Stimmzahl.

Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, muss der Wahlvorstand dies durch einen 2-wöchigen Aushang bekannt machen.

13. Kosten der Wahl

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich alle erforderlichen Kosten zu tragen, die mit der Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl sowie der gerichtlichen Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind.

Hierzu gehören auch die Kosten für die Geschäftsführung des Wahlvorstandes und die Bereitstellung der Stimmzettel, Wahlurnen und Textausgaben von WO und BetrVG.

14. Wahlanfechtung

Entscheidungen des Wahlvorstandes, die mit dem BetrVG oder der WO nicht im Einklang stehen, können schon während des Wahlverfahrens beim Arbeitsgericht angegriffen werden. Nach § 19 BetrVG kann die Wahl außerdem innerhalb einer Ausschlussfrist von 14 Tagen nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses von mindestens drei Wahlberechtigten, dem Arbeitgeber oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß des Wahlergebnisses nichts geändert oder beeinflusst werden konnte.

Von der Rechtsprechung wurden als wesentliche Verstöße angenommen:

Verkennung des Betriebsbegriffs, Zulassung von Nichtwahlberechtigten oder Nichtzulassung von Wahlberechtigten, Verstoß gegen die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstandes, unrichtige Angaben im Wahlausschreiben zu der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, falsche Berechnung des Fristendes für die Einreichung von Wahlvorschlägen im Wahlausschreiben, Zulassung eines ungültigen Wahlvorschlags, Mitzählung nicht ordnungsgemäß abgegebener Stimmen, Nichtberücksichtigung von Stimmen, Verletzung des Wahlgeheimnisses, Verstoß gegen die Vorschrift über die Wählbarkeit, Nichtbeachtung zwingender gesetzlicher Fristen sowie die rechtswidrige Wahlbeeinflussung. ◀