

# arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

**Ausgabe 3, Januar 06**

Verehrte Leserinnen  
und Leser,

alle vier Jahre sehen sich Unternehmen und ihre Verantwortlichen mit dem Thema Betriebsratswahl konfrontiert. 2006 ist es wieder soweit.

Aus diesem Anlass haben wir die dritte Ausgabe von arbeitsrecht & management



als Sonderausgabe konzipiert, die sich nur der Organisation und rechtssicheren Durchführung von Betriebsratswahlen widmet.

Denn Betriebsratswahlen sind durch umfangreiche Gesetzgebung und Rechtsprechung komplex und aufwändig. Auf den folgenden sechs Seiten finden Sie daher die wichtigsten Fakten kompakt zusammengefasst. Ihr

Franz-Ludwig Danko

## Die Betriebsratswahlen 2006 stehen an

*Die Fakten für eine gute Vorbereitung*

### ■ Wissen

**In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, wird dieser alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai gewählt. Die nächsten regelmäßigen Wahlen finden 2006 statt. Besteht in einem Betrieb noch kein Betriebsrat, werden Arbeitnehmer oder Gewerkschaften möglicherweise bald aktiv und nehmen eine Wahl in Angriff. Den bis dahin verbleibenden Zeitraum sollten Arbeitgeber nutzen, sich zu informieren und die anstehenden Betriebsratswahlen vorzubereiten.**

Für die Betriebsratswahlen gibt es umfangreiche und komplizierte Vorschriften. Dementsprechend können sich leicht Fehler einschleichen, die für Sie als Arbeitgeber fatale Folgen haben können. Fehler bei der Wahl können zur Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl führen und eine Nachwahl erforderlich machen. Die Kosten der Betriebsratswahl wie auch die Kosten einer erforderlichen Nachwahl tragen Sie als Arbeitgeber.

Treffen Sie deshalb schon jetzt Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen 2006 und schließen Sie so Verstöße gegen die komplizierten Wahlvorschriften aus:

- Prüfen Sie, ob in Ihrem Betrieb überhaupt gewählt wird bzw. gewählt werden darf. Besteht in Ihrem Betrieb bislang kein Betriebsrat, ist er aber betriebsratsfähig, kann die verstärkte Medienpräsenz des Themas „Betriebsratswahlen 2006“ zu Gründungsinitiativen führen.
- Vermeiden Sie durch eine rechtzeitige Planung personelle Engpässe und sichern Sie die betrieblichen Abläufe. Beziehen Sie in Ihre Personalplanung ein, dass die an der Wahl beteiligten Mitarbeiter einen erheblichen Anteil ihrer Arbeitszeit mit Wahlvorbereitungen verbringen werden.
- Möglicherweise tritt Ihr Betriebsrat oder der Wahlvorstand mit dem Anliegen an Sie heran, auf Ihre Kosten eine entsprechende Schulungsveranstaltung zu besuchen (vgl. Seite 5 - Kosten der Betriebsratswahl).
- Richten Sie sich auch auf verstärkte Aktivitäten der Gewerkschaften ein.

#### **Wahlberechtigt sind u.a.:**

- *Außendienstmitarbeiter*
- *Auszubildende über 18 Jahre*
- *Arbeitnehmer, die sich in der Arbeitsphase eines Altersteilzeitvertrages befinden*
- *Befristet Beschäftigte*
- *Heimarbeiter, die in der Hauptsache für Ihren Betrieb arbeiten*
- *Leiharbeiter, wenn sie länger als 3 Monate in Ihrem Betrieb eingesetzt werden sollen (§ 7 Satz 2 BetrVG)*
- *Mitarbeiterinnen im Mutterschaftsurlaub*
- *Arbeitnehmer in Elternzeit*
- *Praktikanten, Werkstudenten oder ähnliche Personen*
- *Geringfügig Beschäftigte*
- *Teilzeitkräfte*
- *Telearbeiter*
- *Wehr- und Zivildienstleistende*

#### **Nicht wählen dürfen dagegen:**

- *freie Mitarbeiter*
- *Leiharbeiter, wenn sie nicht länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden sollen*
- *im Zuge eines Dienst- oder Werkvertrages tätige Arbeitnehmer eines dritten Unternehmens (Fremdarbeiter)*
- *Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitvertrages befinden, sofern sie die Arbeit im Betrieb nicht wieder aufnehmen werden*
- *Helfer im freiwilligen sozialen Jahr*

Kostspielige Fehler bei der Betriebsratswahl lassen sich vor allem dann vermeiden, wenn Sie als Arbeitgeber den gesamten Wahlvorgang im Auge behalten. Professionelle Unterstützung ist hier hilfreich, u. U. ist sogar eine externe Beratung für Betriebsrat oder Wahlvorstand zu empfehlen, denn lieber einmal „richtig“ gewählt als mehrmals „falsch“.

## ■ **Wahlrecht und Wählbarkeit**

**Wahlberechtigt** sind nach § 7 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Als Arbeitnehmer gilt jeder Mitarbeiter, der in einer arbeitsvertraglichen Beziehung zu Ihnen als Arbeitgeber steht und in Ihre Betriebsorganisation eingebunden ist. Das BAG hat entschieden, dass diese Voraussetzungen beispielsweise bei ABM-Kräften vorliegen. Sie haben einen Arbeitsvertrag und werden von Ihnen zum Erreichen Ihres Betriebszwecks in Ihren Betrieb eingebunden. ABM-Beschäftigte dürfen daher an den Betriebsratswahlen teilnehmen (Beschluss vom 13.10.2004 - 7 ABR 6/04). Eine Liste mit weiteren wahlberechtigten Arbeitnehmern finden Sie links.

**Wählbar** ist nach § 8 Abs. 1 BetrVG,

- wer wahlberechtigt ist,
- sechs Monate dem Betrieb oder Konzern angehört hat und
- nicht infolge einer gerichtlichen Verurteilung die Wählbarkeit oder die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, verloren hat
- sogar ein gekündigter Mitarbeiter, wenn er Kündigungsschutzklage erhoben hat. Wird der Kündigungsschutzklage stattgegeben, steht fest, dass das Arbeitsverhältnis zum Wahlzeitpunkt bestand und dass die Wahl wirksam ist. Im umgekehrten Fall ist die Wahl des Betriebsratsmitglieds unwirksam und das ihn vertretende Ersatzmitglied rückt endgültig nach.

Ebenfalls wählbar sind:

- Mitarbeiter in Elternzeit
- Wehr- und Zivildienstleistende
- Mitglieder des Wahlvorstands.

## ■ **Betriebsratsgröße**

Für Sie als Arbeitgeber spielt die Größe Ihres Betriebsrats eine wichtige Rolle, denn: Je mehr Betriebsräte, desto teurer ist der Betriebsrat für Sie. Die Größe des Betriebsrats hängt von der Belegschaftsstärke des Betriebs ab und ist in § 9 BetrVG geregelt.

### **Belegschaftsstärke**

### **Zahl Betriebsratsmitglieder**

5 bis 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer	1
21 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer	3
51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer	5
101 bis 200 Arbeitnehmer	7
201 bis 400 Arbeitnehmer	9
401 bis 700 Arbeitnehmer	11

Für weitere Staffelung siehe § 9 Abs. 1 BetrVG.

## Nur betriebsangehörige Arbeitnehmer zählen

Bei der Ermittlung der Belegschaftsstärke sind nur betriebsangehörige Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Das sind nur diejenigen Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu Ihnen stehen und in Ihre Betriebsorganisation eingegliedert sind. Das BAG hat entschieden, dass diese Voraussetzungen bei Leiharbeitnehmern nicht vorliegen, weil diese auch während der Zeit der Überlassung Angehörige des entsendenden Betriebs bleiben (Beschluss vom 16.04.2003 - 7 ABR 53/02). Auch Fremdmitarbeiter sind nicht zu berücksichtigen, weil sie keine arbeitsvertragliche Beziehung zu Ihnen haben (BAG, Beschluss vom 21.07.2004 - 7 ABR 38/03). Anders verhält es sich mit Ihren Außendienstmitarbeitern. Das BAG hat klargestellt, dass diese zur Belegschaft zählen. Ihre Außendienstmitarbeiter unterliegen nämlich Ihrem Weisungsrecht, weil Sie die Entscheidung über ihren Einsatz treffen, indem Sie Ihren Außendienstlern beispielsweise Kunden zuweisen, Tourenpläne erstellen oder die Arbeitszeiten vorgeben (Beschluss vom 10.03.2004 - 7 ABR 36/03). Die Belegschaftsstärke wird an der Anzahl der Arbeitnehmer gemessen, die regelmäßig im Betrieb arbeiten. Maßgeblich ist die Arbeitnehmerzahl, die für den Betrieb im Allgemeinen kennzeichnend ist. Es genügt nicht, die Belegschaftsstärke durch einfaches Abzählen zu bestimmen.

## ■ Zusammensetzung des Betriebsrats

Der Betriebsrat soll sich nach § 15 Abs. 1 BetrVG möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen. Diese Vorschrift ist aber nicht zwingend. Wird sie nicht beachtet, hat das auf die Gültigkeit der Wahl keinen Einfluss. Zwingend zu beachten ist hingegen die Geschlechterquote nach § 15 Abs. 2 BetrVG: Besteht der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern aus mindestens 3 Mitgliedern, muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Diese schwer verständliche Regelung ist vom BAG abgesegnet worden. Die Richter halten die Vorschrift für verfassungsgemäß und sehen keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit der Wahl, auch wenn die gesetzlich angeordnete Geschlechterquote in Einzelfällen zu Ungerechtigkeiten führen kann (Beschluss vom 16.03.2005 - 7 ABR 40/04).

## ■ So prüfen Sie die Geschlechterquote

Zuständig für die Ermittlung der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Geschlechterquote ist zunächst der Wahlvorstand. Er muss aufklären, welches Geschlecht in der Minderheit ist und errechnet daraus den entsprechenden Mindestanteil der Betriebsratssitze für dieses Geschlecht. Wird der Minderheitenschutz durch den Wahlvorstand nicht beachtet, kann der nicht berücksichtigte Kandidat der Minderheitsgruppe die Betriebsratswahl anfechten. Das ist für Sie als Arbeitgeber mit erheblichen Kosten verbunden, weil der Betriebsrat dann neu gewählt werden muss. Lassen Sie sich deshalb vom Wahlvorstand bereits vor der Durchführung der Wahl die Berechnung der Geschlechterquote zeigen und verlangen Sie bei Fehlern eine Neuberechnung. Details siehe rechts.

## Zur Überprüfung der vom Wahlvorstand ermittelten Geschlechterquote gehen Sie wie folgt vor:

1. Zunächst stellen Sie fest, welches Geschlecht nach seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb in der Minderheit ist.
2. Anschließend errechnen Sie den entsprechenden Mindestanteil der Betriebsratssitze für die Minderheit nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.
3. Hierzu wird die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer in einer Reihe nebeneinander gestellt und beide durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt.
4. Die so ermittelten Zahlen sind nacheinander reihenweise unter dem jeweiligen Geschlecht aufzuführen, bis weitere für die zu verteilenden Sitze nicht mehr in Betracht kommen.

5. Anschließend werden die Ergebnisse der Größe nach geordnet und so viele Höchstzahlen ausgesondert, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Geschlecht in der Minderheit erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, wie Höchstzahlen darauf entfallen.

6. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfällt, entscheidet das Los.

**Rechenbeispiel:** Im Betrieb sind 75 Arbeitnehmer beschäftigt. Hiervon sind 54 Männer und 21 Frauen. In den Betriebsrat sind dabei 5 Personen zu wählen (§ 9 BetrVG). Die Geschlechterquote berechnet sich wie folgt:

<u>Division</u>	<u>Männer</u> (54)	<u>Frauen</u> (21)
./.	1 = 54 (Pos. 1)	21 (Pos. 3)
./.	2 = 27 (Pos. 2)	10,5 (Pos. 7)
./.	3 = 18 (Pos. 4)	
./.	4 = 13,5 (Pos. 5)	
./.	5 = 10,8 (Pos. 6)	

Entsprechend der Anzahl der 5 zu wählenden Betriebsratsmitglieder entfällt auf die 5 größten Teilzahlen jeweils 1 Betriebsratssitz. Die Plätze 1, 2, 4 und 5 entfallen auf die Männer und Platz 3 auf die Frauen. Demnach gehört mindestens eine Frau dem Betriebsrat an.

**Das Wahlausschreiben enthält die wesentlichen Informationen über die anstehende Wahl wie:**

- *Zeit und Ort der Wahl*
- *die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder*
- *die Mindestzahl der auf das Minderheitengeschlecht entfallenden Betriebsratsitze*
- *die Angabe des Orts, an dem die Wählerliste ausliegt*
- *die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss*
- *die Angabe des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe ausgehängt werden*

*Außerdem werden durch den Aushang des Wahlausschreibens Fristen in Gang gesetzt (z. B. die Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste oder für die Einreichung von Vorschlagslisten). Passieren hier Fehler, führt dies zur Anfechtbarkeit der Wahl. So hat das BAG entschieden, dass die Betriebsratswahl unwirksam ist, wenn die Mindestsitzzahl für das in der Minderheit im Betrieb vertretene Geschlecht im Wahlausschreiben falsch angegeben ist, weil nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Wahl unter Zugrundelegung der richtigen Zahlen anders ausgegangen wäre (Beschluss vom 10.03.2004 - 7 ABR 49/03).*

## ■ Wahlverfahren

Der Ablauf der Betriebsratswahl ist umfassend in der Wahlordnung (WO) geregelt. Sie vollzieht sich in folgenden wesentlichen Schritten:

### 1. Wahlvorstand

Zunächst ist ein Wahlvorstand zu bestellen, welcher die Betriebsratswahl einleitet, durchführt und das Wahlergebnis feststellt. Der Betriebsrat hat diesen Wahlvorstand bis spätestens 10 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen. Besteht in Ihrem Betrieb bisher kein Betriebsrat, wird auf einer Betriebsversammlung der Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Mitglieder des Wahlvorstands genießen ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie innerhalb von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses besonderen Kündigungsschutz (§ 15 Abs. 3 KSchG).

### 2. Wählerliste

Der Wahlvorstand erstellt eine Liste aller wahlberechtigten Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 1 WO). Um die Wählerliste zu erstellen, kann der Wahlvorstand von Ihnen als Arbeitgeber die hierfür notwendigen Auskünfte und Unterlagen verlangen. Verweigern Sie die Übergabe der für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen, kann der Wahlvorstand die Herausgabe gerichtlich erzwingen (Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 14.03.2005 - 10 TaBV 31/05). Solchen Streitigkeiten gehen Sie aus dem Weg, indem Sie schon jetzt Mitarbeiterlisten erstellen, die Sie dem Wahlvorstand bei Bedarf zukommen lassen. Aus der Liste sollten, getrennt nach Geschlechtern, Vor- und Nachname, Geburtsdatum sowie die Nationalität Ihrer Mitarbeiter zu entnehmen sein, außerdem seit wann der betreffende Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb beschäftigt ist und welche Tätigkeit er ausübt.

### 3. Wahlausschreiben

Spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben, mit dem die Betriebsratswahl eingeleitet wird (§ 3 WO). Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Details siehe links.

### 4. Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand nimmt die Wahlvorschläge entgegen und stellt fest, ob sie ordnungsgemäß zustande gekommen und fristgerecht eingereicht sind. Vorschlagsberechtigt sind die wahlberechtigten Arbeitnehmer und im Betrieb vertretene Gewerkschaften (§ 14 Abs. 3 BetrVG). Auf die Vorschlagsliste kommt aber nur, wer über die nach § 14 Abs. 4 BetrVG erforderliche Anzahl von Stützunterschriften verfügt. Die Wahl findet nach den Grundsätzen der Verhältniswahl statt, d. h. die Wähler geben ihre Stimme für eine der Vorschlagslisten ab. Bei nur einem eingereichten Wahlvorschlag findet eine Mehrheitswahl statt (§ 14 Abs. 2 BetrVG).

### 5. Wahlvorgang

Der Wahlvorstand hat dafür zu sorgen, dass Stimmzettel und Wahlumschläge vorhanden sind, dass Wahlurnen und Wahlräume zur Verfügung stehen und die Stimmzettel entgegen genommen werden. Achten Sie darauf, dass das Wahlgeheimnis gewahrt wird. Dazu gehört, dass Wahlumschläge verwendet werden. Ist dies nicht der Fall, liegt ein Grund für die Anfechtung der Betriebsratswahl vor.

## 6. Auszählung und Bekanntgabe des Ergebnisses

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen aus, stellt das Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt. Sie als Arbeitgeber und die in Ihrem Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten eine Abschrift der Wahl-niederschrift (§ 18 Abs. 3 BetrVG). Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Wahl abgeschlossen.

## ■ Vereinfachtes Wahlverfahren

Für Betriebe mit regelmäßig 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Gesetzgeber im Jahr 2001 ein vereinfachtes Wahlverfahren eingeführt, durch das die Wahl beschleunigt werden soll. Nach diesem Verfahren kann auch in Betrieben mit 51 bis 100 Mitarbeitern gewählt werden, wenn Sie und der Wahlvorstand das vereinbaren. Im vereinfachten Wahlverfahren findet eine Mehrheitswahl statt, die folgendermaßen abläuft:

- Besteht in Ihrem Betrieb bisher kein Betriebsrat, wird auf einer ersten Wahlversammlung der Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Der Wahlvorstand stellt die Wählerliste auf und erlässt das Wahlausschreiben. Bis zum Ende der Wahlversammlung können Vorschläge für die Kandidaten gemacht werden. Auf einer zweiten Wahlversammlung eine Woche später wird dann der eigentliche Betriebsrat gewählt.
- Besteht in Ihrem Betrieb bereits ein Betriebsrat, bestellt dieser den Wahlvorstand. Bis zu einer Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats können mit den erforderlichen Stützunterschriften Wahlvorschläge gemacht werden. Im Anschluss wird der Betriebsrat auf der Wahlversammlung (nur dieser einen) gewählt.

## ■ Wahlkosten

Die Kosten der Wahl fallen Ihnen als Arbeitgeber zur Last (§ 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Sie müssen aber nur diejenigen Kosten tragen, die für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlich sind. Dazu gehört vor allem, Räume, sachliche Mittel und gegebenenfalls Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Außerdem haben Sie die Kosten einer notwendigen und angemessenen Schulung der Mitglieder des Wahlvorstandes zu übernehmen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat einem Arbeitgeber auch die notwendigen Kosten einer anwaltlichen Vertretung des Wahlvorstandes auferlegt, weil der Wahlvorstand keine andere Möglichkeit als die Einschaltung eines Rechtsanwalts hatte, um die erforderlichen Informationen zur Vorbereitung der Betriebsratswahl zu erhalten (Beschluss vom 02.09.2005 - 13 TaBV 69/05). Die Kosten für die Wahlwerbung der einzelnen Kandidaten oder für eine anschließende Wahlparty tragen Sie als Arbeitgeber aber nicht.

**Wichtig:** Versäumte Arbeitszeit, die durch die Teilnahme an der Wahl zustande kommt, berechtigt Sie nicht zu einer Kürzung der Vergütung. Ihre Mitarbeiter behalten vielmehr ihren Lohnanspruch (§ 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

## IMPRESSUM

**arbeitsrecht & management**  
wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

**Dr. Franz-Ludwig Danko** ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an insgesamt 20 Standorten tätig.

**Prof. Dr. Burkhard Boemke** lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

### Haftungsausschluss

Die Inhalte in arbeitsrecht & management dienen der Erstinformation von Mandanten, Geschäftspartnern und sonstigen Interessenten. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung der Herausgeber oder Autoren ist daher ausgeschlossen.

### Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko  
KÜBLER GbR Dresden  
Tel. 0351 - 31 50 50  
Fax 0351 - 31 505 541  
f-l.danko@kuebler-gbr.de  
www.kuebler-gbr.de

## ■ So machen Sie Fehler geltend

Kommt es bei der Betriebsratswahl zu Verfahrensverstößen oder Unregelmäßigkeiten, kann dies die Wahl anfechtbar oder sogar nichtig machen:

### 1. Wahlanfechtung

Verstöße gegen wesentliche Verfahrensvorschriften, die das Wahlergebnis beeinflusst haben können, führen zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl. Anfechtungsberechtigt sind Sie als Arbeitgeber, mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine in Ihrem Betrieb vertretene Gewerkschaft. Beachten Sie, dass die Anfechtung binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen muss (§ 19 Absatz 2 BetrVG). Verpassen Sie diese Frist, bleibt die Betriebsratswahl wirksam, auch wenn sie fehlerhaft ist. Eine Anfechtung kommt z. B. in Betracht bei

- Nichtzulassung von wahlberechtigten Arbeitnehmern,
- Zulassung von Nichtberechtigten zur Wahl,
- Berichtigung der Wählerliste nach Ablauf der Einspruchsfrist,
- Wahl von mehr Betriebsratsmitgliedern als vorgeschrieben,
- nicht-öffentlicher Stimmauszählung, insbesondere fehlender Bekanntgabe von Ort und Zeit der Stimmauszählung.

### 2. Nichtigkeit

Bei einer nichtigen Betriebsratswahl ist von Anfang an kein Betriebsrat aus der Wahl hervorgegangen. Die Nichtigkeit kann jederzeit gerichtlich festgestellt werden. Einen entsprechenden Antrag können Sie als Arbeitgeber sowie jeder Ihrer Mitarbeiter beim Arbeitsgericht stellen. Allerdings kommt eine Nichtigkeit der Betriebsratswahl nur in Ausnahmefällen in Betracht, wenn grobe und offensichtliche Verstöße vorliegen.

Nichtigkeitsgründe sind etwa:

- Wahl eines Betriebsrats in einem nicht betriebsratsfähigen Betrieb
- Wahlmanipulation
- offene Einflussnahme auf die Stimmenabgabe
- Bildung eines Betriebsrats durch mündliche Abstimmung
- willkürlicher Ausschluss von Außendienstmitarbeitern von der Briefwahl
- Stimmabgabe von Arbeitnehmern, die nicht zur Belegschaft des Betriebs gehören.



Fax-Feedback

### Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko  
KÜBLER GbR  
per Fax: 0351 - 31 505 541

### Absender

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



### Bitte ...

- ... senden Sie uns „arbeitsrecht & management“ künftig per E-Mail an folgende Adresse \_\_\_\_\_
- ... streichen Sie uns aus dem Verteiler

### Anregungen / Kritik:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_