

BETRIEBSRATS WAHL ~~FÜR~~ UNS

Präsentation Arbeitshilfe für Wahlvorstände

Normales Wahlverfahren

Normales Wahlverfahren

Anzuwenden in Betrieben
mit mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern/innen

Normales Wahlverfahren

Inhalt

▶ Vor der Wahl

Betriebsbegriff; Zeitpunkt der Wahl; Zusammensetzung, Amtsführung und Aufgaben des Wahlvorstands; Aufstellen der Wählerliste; Wahlausschreiben; Wahlberechtigung; Wählbarkeit; Größe des Betriebsrats; Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht; Briefwahl; technische Vorbereitung der Wahl

▶ Die Wahl

Schriftliche Stimmabgabe; Ablauf des Wahlaktes; öffentliche Stimmauszählung

▶ Nach der Wahl

Sitzverteilung bei Personen- und bei Listenwahl; Korrektur der Sitzverteilung; Wahlniederschrift; konstituierende Sitzung des Betriebsrats

▶ Schutz und Kosten der Wahl

Kosten der Wahl; Schutz vor Wahlbehinderungen

BETRIEBSRATS WAHL ~~FÜR~~ UNS

Vor der Wahl

Mindestgröße des Betriebs

Betriebsratswahlen finden statt ...

**in Betrieben mit in der Regel mindestens
5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von
denen 3 wählbar sind (§ 1 Abs.1 Satz 1 BetrVG).**



5 ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer:

Es müssen 5 Dauerarbeitsplätze vorhanden sein, die auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzt sein können. Werden regelmäßig Leiharbeitnehmer beschäftigt, zählen diese ebenfalls mit.

Wahlverfahren

Welches Wahlverfahren (WV)
findet Anwendung?



**Zwingend
vereinfachtes WV:**

in Betrieben mit
in der Regel 5 bis 50
Wahlberechtigten



**Vereinfachtes WV –
freiwillig vereinbart:**

in Betrieben mit in der Regel
51 bis 100 Wahlberech-
tigten, falls eine freiwillige
Vereinbarung mit dem
Arbeitgeber besteht.
Ansonsten gilt ab 51
Wahlberechtigten:
normales WV



**Zwingend normales
WV:**

in Betrieben
mit in der Regel über
100 Wahlberechtigten

Was ist ein Betrieb?

Voraussetzung für „Betrieb“

Zusammenfassung von Arbeitsmitteln für einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck mit einem einheitlichen Leitungsapparat, der für die wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten zuständig ist.



Personelle Angelegenheiten: Einstellung, Entlassung, Versetzung, ggf. Ein- und Umgruppierung.

Soziale Angelegenheiten: Ordnung und Verhalten im Betrieb, Arbeitszeit und Überstunden, Urlaubsplanung, technische Überwachungseinrichtungen, Arbeitsschutz.

Wahl im Gemeinschaftsbetrieb

In einem Gemeinschaftsbetrieb muss nur 1 Betriebsrat gewählt werden.

Ein Gemeinschaftsbetrieb besteht, wenn

... mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb unter einheitlicher institutioneller Leitung auf Basis einer Führungsvereinbarung haben

Ein Gemeinschaftsbetrieb wird vermutet (§ 1 Abs. 2 BetrVG), wenn

- ➔ ... 2 oder mehr Unternehmen gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke Betriebsmittel und Arbeitnehmer nutzen, ohne dass ein gemeinsamer Leitungsapparat nachgewiesen werden muss
- ➔ ... bei einer umwandlungsrechtlichen Aufspaltung, Abspaltung oder Ausgliederung bzw. einem Betriebs- oder Betriebsteilsübergang (§ 613a BGB) die Organisation des betroffenen Betriebs im Wesentlichen gleich bleibt.

i Umstände, die für einen Gemeinschaftsbetrieb sprechen:
gemeinsame Nutzung von Sachmitteln, Arbeitnehmersaustausch, gleiches Betriebsgelände und Räume, Verknüpfung der Arbeitsabläufe oder gemeinsame Einrichtungen wie Kantine, Buchhaltung usw., Identitäten beim Führungspersonal

Wahl im Betriebsteil / Kleinstbetrieb

Betriebsteil wird dem Hauptbetrieb zugeordnet und wählt den dortigen BR mit



Betriebsteil (BT): räumlich und organisatorisch unterscheidbarer Betriebsbereich, der dem arbeitstechnischen Zweck des Hauptbetriebs dient ohne betriebsverfassungsrechtlichen Leitungsapparat, aber mit Vorgesetztenfunktion

Betriebsteil ist eigenständig und wählt eigenen BR



Eigenständig sind BT, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen (mehr als 2 Stunden Hin- und Rückweg mit öff. Verkehrsmitteln) oder wenn die Aufgabenbereiche und die Organisation eigenständig sind – und wenn mindestens 5 ständige wahlberechtigte AN vorhanden sind, von denen 3 wählbar sind

Eigenständiger Betriebsteil kann Hauptbetrieb zugeordnet werden und wählt dortigen BR mit



Voraussetzung: Belegschaft des BT beschließt formlos (Unterschriftenliste reicht) die Teilnahme an der BR-Wahl im Hauptbetrieb. Beschluss ist dem BR des Hauptbetriebs spätestens 10 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Initiative für Abstimmung: 3 Arbeitnehmer des BT; die im BT vertretene Gewerkschaft; BR des Hauptbetriebs.

AN eines Kleinstbetriebs wählen BR vom Hauptbetrieb mit



Kleinstbetrieb: organisatorische Einheit mit in der Regel weniger als 5 ständigen wahlberechtigten AN oder weniger als 3 wählbaren Beschäftigten.

Amtszeit des Betriebsrats

Wann endet die Amtszeit des Betriebsrats?

↓

wenn bei Bekanntgabe des Wahlergebnisses des amtierenden BR bereits zuvor ein BR bestand:
4 Jahre nach dem Ende der Amtszeit des vorangehenden BR

↓

wenn bei Bekanntgabe des Wahlergebnisses des amtierenden BR zuvor noch kein BR bestand:
4 Jahre nach dem Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses für den bestehenden BR

Amtszeit endet spätestens immer am 31.05. des Wahljahres

Sonderfall: Wurde die BR-Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums durchgeführt und das Wahlergebnis nach dem 01.03. des Jahres vor dem Wahljahr bekannt gegeben, ist keine BR-Wahl im regulären Turnus notwendig. Die Amtszeit kann in diesem Fall maximal 5 Jahre betragen.

Bestellung des Wahlvorstands

... durch den amtierenden BR

Voraussetzung: ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats, einen (mindestens) dreiköpfigen Wahlvorstand zu bestellen



Die Bestellung muss spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit erfolgen. Wegen der umfangreichen Vorbereitung sollte der Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstandes besser 12 Wochen vor Ablauf der BR-Amtszeit liegen.

Sonstige Fälle der Bestellung eines Wahlvorstands zur BR-Neuwahl (§ 13 BetrVG):

- Belegschaftsstärke sinkt oder steigt innerhalb von 2 Jahren um 50 Prozent, mindestens aber um 50 Arbeitnehmer
- die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl der BR-Mitglieder wird trotz Ausschöpfen der Nachrückerliste dauerhaft unterschritten
- Rücktritt / Anfechtung / Auflösung des BR
- BR besteht noch nicht
- Rechte aus dem Übergangsmandat werden wahrgenommen (§ 21a BetrVG)

Bestellung des Wahlvorstands

... bei Untätigkeit des Betriebsrats

Hat es der Betriebsrat versäumt, spätestens 10 Wochen vor Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand zu bestellen ...



kann der Gesamtbetriebsrat
(oder Konzernbetriebsrat)
8 Wochen vor Ende der
Amtszeit des BR einen
Wahlvorstand bestellen



können (mind.) 3 wahlberechtigte
Arbeitnehmer oder die im Betrieb
vertretene Gewerkschaft 8 Wochen
vor Ende der Amtszeit des BR beim
Arbeitsgericht die Bestellung des
Wahlvorstands beantragen

Bestellung des Wahlvorstands

Wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht, bestellen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand.

Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestehen nicht oder bleiben untätig



Betriebsversammlung wählt mit absoluter Mehrheit der anwesenden wahlberechtigten Arbeitnehmer einen dreiköpfigen WV und seinen Vorsitzenden

Betriebsversammlung findet trotz Einladung nicht statt oder auf der Betriebsversammlung wird kein Wahlvorstand gewählt



Arbeitsgericht bestellt WV auf Antrag von 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft



Einladung zur Betriebsversammlung möglich durch 3 wahlberechtigte AN oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Bekanntgabe der Einladung spätestens 7 Tage vor der Versammlung durch Aushang oder die im Betrieb vorhandene Informations- und Kommunikationstechnik.

Zusammensetzung Wahlvorstand

Wahlvorstand besteht aus 3 Mitgliedern, in Großbetrieben können es bei Bedarf auch mehr sein, aber immer in ungerader Zahl.



Frauen und Männer

Wenn beide Geschlechter im Betrieb vertreten sind, sollten sie es auch im WV sein.

Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft

kann ein (nicht stimmberechtigtes) zusätzliches Mitglied entsenden, wenn nicht bereits ein Mitglied des WV Gewerkschaftsmitglied ist.

Geschäftsführung Wahlvorstand

Geschäftsordnung

über formale, sich regelmäßig wiederholende Fragen (z.B. Einladung, Sitzungsleitung, Beschlussfassung) kann schriftlich fixiert werden

Beschlüsse

werden in nicht öffentlicher Sitzung mit einfacher Mehrheit gefasst; Einladung durch Vorsitzende/n; Anfertigung Sitzungsprotokoll und Anwesenheitsliste

Beschlussfähigkeit

bei Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder; im Verhinderungsfall (Krankheit, Urlaub) Ladung eines Ersatzmitglieds durch den/die Vorsitzende/n

Betriebsadresse des WV

muss festgelegt werden

Ausländische Arbeitnehmer

Der Wahlvorstand muss die der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtigen Arbeitnehmer durch ein Merkblatt oder eine Versammlung in der Muttersprache (Dolmetscher organisieren) informieren



über das Wahlverfahren



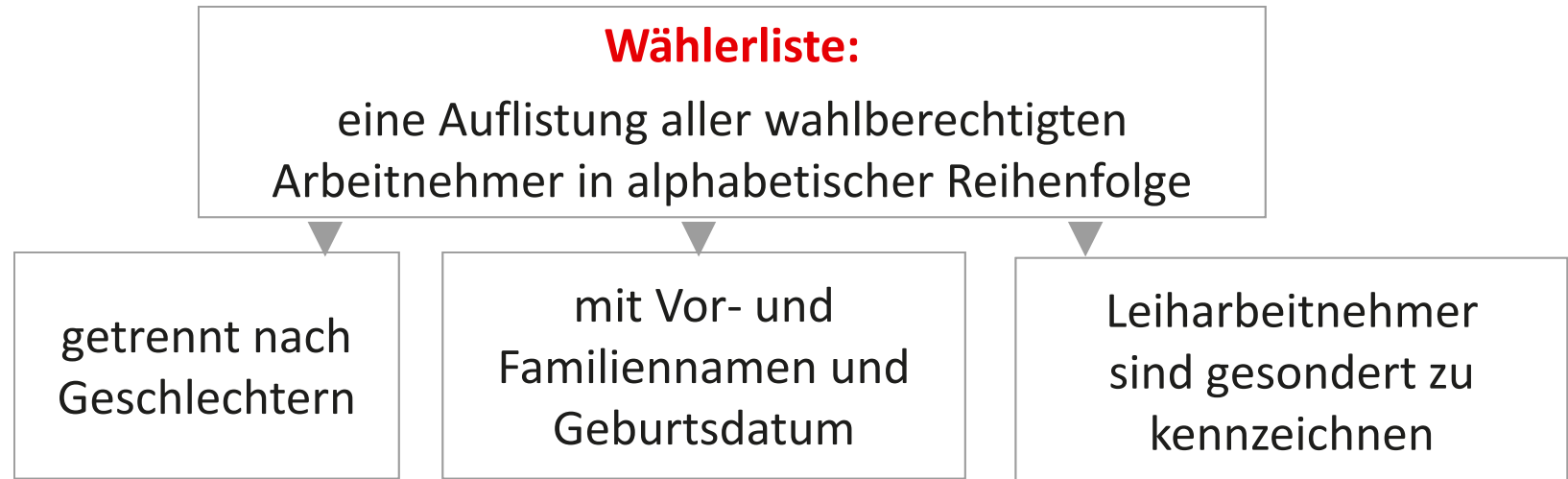
über die Aufstellung der Wählerliste und der Vorschlagslisten



über den Wahlvorgang und die Stimmabgabe

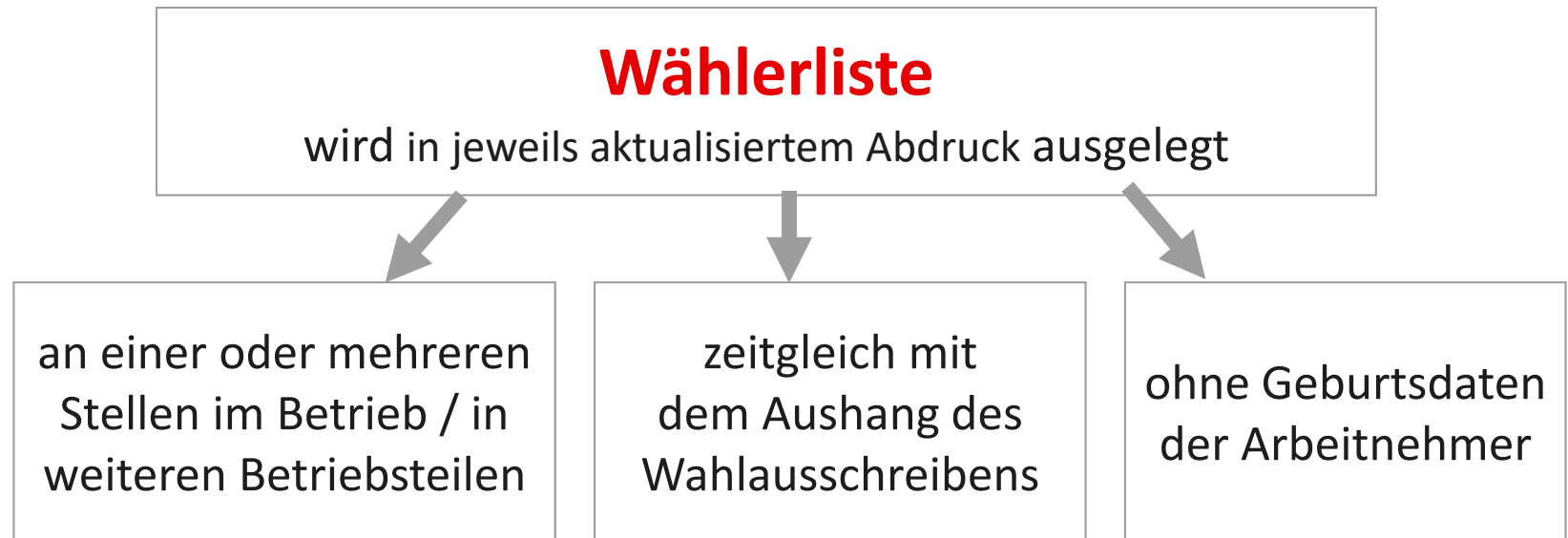
Aufstellen der Wählerliste

Die erste Amtshandlung des Wahlvorstands ist das Aufstellen einer Wählerliste. Sie ist durch den WV von Amts wegen kontinuierlich zu aktualisieren.



Der Wahlvorstand hat einen gerichtlich durchsetzbaren Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber: Dieser muss alle Informationen und Unterlagen herausgeben, die für die Erstellung der Wählerliste notwendig sind. Bleibt er untätig, kann der Wahlvorstand ein Beschlussverfahren (einstweilige Verfügung) vor dem Arbeitsgericht einleiten.

Auslegen der Wählerliste



Bekanntmachung ist auch mittels der Informations- und Kommunikationstechniken möglich, wenn **alle** Arbeitnehmer Kenntnis nehmen können.

Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle betriebszugehörigen Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Arbeitnehmer/innen: persönlich abhängige Beschäftigte, die für den Arbeitgeber Dienste leisten, dessen Weisungsrecht unterworfen und in dessen Betrieb eingegliedert sind.

Dazu zählen auch

- ausländische Arbeitnehmer/innen
- Teilzeitarbeitnehmer/innen
- Außendienstmitarbeiter/innen
- Tele- und Heimarbeitnehmer/innen
- Auszubildende
- Umschüler/innen, Praktikanten/Praktikantinnen mit Arbeitsvertrag, Volontäre, Anlernlinge, Arbeitnehmer in Probezeit

Wahlberechtigung

Betriebszugehörig sind Arbeitnehmer, wenn sie einen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber besitzen.

Betriebszugehörig sind ...

- Außertariflich vergütete Arbeitnehmer
- Montage- und Außendienstmitarbeiter/innen, wenn sie der Weisungsmacht der Betriebsleitung unterliegen
- dual Studierende oder Werkstudenten
- vorübergehend im Ausland oder in einem anderen Betrieb eingesetzte Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit oder Pflegezeit befinden
- gekündigte Arbeitnehmer, die weiterbeschäftigt werden
- von anderen Arbeitgebern überlassene Beschäftigte, auch wenn sie keinen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber haben, wie zum Beispiel Leiharbeiter und auf Grundlage einer „Konzernleihe“ überlassene Beschäftigte.
Voraussetzung: Geplante oder tatsächliche Einsatzdauer beträgt mehr als 3 Monate

Nicht betriebszugehörig sind ...

- Arbeitnehmer einer Fremdfirma, die einen Werkvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat
- Altersteilzeitler/innen in der Freistellungsphase des Blockmodells
- Dauerhaft unwiderruflich von der Arbeitsleistung freigestellte Arbeitnehmer

Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind nur Arbeitnehmer/innen im Sinne des BetrVG sowie gestellte AN.

Nicht wahlberechtigt:

Leitende Angestellte

besitzen eine selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern oder sie haben eine nicht unbedeutende Generalvollmacht oder Prokura oder sie haben wichtige Aufgaben für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens/Betriebs. Mögliche Hilfskriterien: Zuordnung bei letzter Wahl, Jahresarbeitsentgelt, Zugehörigkeit zu einer typischen Leitungsebene.

Besondere Personengruppen

Organmitglieder von juristischen Personen (GmbH-Geschäftsführer); vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft; Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte ersten Grades des Arbeitgebers bei häuslicher Gemeinschaft.

Größe des Betriebsrats

Es kommt bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats darauf an, wie viele Arbeitnehmer *in der Regel* im Betrieb tätig sind.

- ***In der Regel:*** die Anzahl der wahlberechtigten bzw. betriebszugehörigen Arbeitnehmer im Normalzustand (Rückblick und Prognose)
- Maßgebend: für ein- und dreiköpfige BR die Zahl der Wahlberechtigten; für fünfköpfigen BR mindestens 51 Wahlberechtigte bei 100 Arbeitnehmern und ab siebenköpfigem BR maßgebend nur noch die Anzahl der Arbeitnehmer
- Wahlvorstand hat Beurteilungsspielraum
- Aushilfsarbeitnehmer zählen mit, wenn sie mindestens 6 Monate im Jahr tätig sind. Wird regelmäßig eine Vielzahl kurzzeitig beschäftigter Aushilfen eingesetzt, zählt die durchschnittliche Zahl der täglich beschäftigten Aushilfen.
- Leiharbeitnehmer zählen grundsätzlich mit.

Einsatz von Leiharbeitnehmern I.

Leiharbeitnehmer müssen bei der Durchführung der Betriebsratswahl berücksichtigt werden. Das bedeutet:

- **Größe des Betriebsrats:** Leiharbeitnehmer zählen mit bei der Berechnung, wenn sie im Entleihbetrieb auf einem Dauerarbeitsplatz (stellen-, nicht personenbezogen) beschäftigt sind. Bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es nicht mehr auf die Wahlberechtigung der Arbeitnehmer an.
- **Wahlrecht:** Leiharbeitnehmer haben das aktive Wahlrecht, wenn sie im Entleiherbetrieb länger als drei Monate beschäftigt sind beziehungsweise eingesetzt werden sollen. Wählbar sind Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht.
- **Berechnung der Mindestgröße:** Auch bei der Frage, ob Betriebsratswahlen möglich sind, beziehungsweise welches Wahlverfahren maßgeblich ist, kommt es auf die auf einem Dauerarbeitsplatz beschäftigten Leiharbeitnehmer an.

Einsatz von Leiharbeitnehmern II.

Leiharbeitnehmer müssen bei der Durchführung der Betriebsratswahl berücksichtigt werden. Das bedeutet:

- **Wahlvorschläge:** Leiharbeitnehmer können im Entleiherbetrieb Wahlvorschläge unterbreiten, wenn sie dort wahlberechtigt, also länger als drei Monate auf einem Dauerarbeitsplatz beschäftigt sind bzw. beschäftigt werden können.
- **Stützunterschriften:** Hier zählen Leiharbeitnehmer mit, wenn sie am Stichtag wahlberechtigt sind.
- **Ermittlung des Minderheitengeschlechts:** Alle Leiharbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens beschäftigt sind, zählen mit. Wahlberechtigung spielt keine Rolle.

Normales Wahlverfahren



Größe des Betriebsrats

Zahlenstaffel
für die Anzahl
der zu wählenden
BR-Mitglieder

(nach § 9 BetrVG)

wahlberechtigte AN			BR-Mitglieder
5	bis	20	1
21	bis	50	3
51	bis	100 Arbeitnehmer	5
Anzahl der Arbeitnehmer			BR-Mitglieder
101	bis	200	7
201	bis	400	9
401	bis	700	11
701	bis	1.000	13
1.001	bis	1.500	15
1.501	bis	2.000	17
2.001	bis	2.500	19
2.501	bis	3.000	21
3.001	bis	3.500	23
3.501	bis	4.000	25
4.001	bis	4.500	27
4.501	bis	5.000	29
5.001	bis	6.000	31
6.001	bis	7.000	33
7.001	bis	9.000	35

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

Zusammensetzung des BR

Wenn ein BR aus mindestens 3 Mitgliedern besteht, muss das Geschlecht in der Minderheit mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im BR vertreten sein.



Die Anzahl der Mindestsitze berechnet sich nach dem Höchstzahlensystem.

Beispiel: Betrieb hat 150 Arbeitnehmer (110 Männer und 40 Frauen). Es sind 7 BR-Sitze zu vergeben. Berechnung: Anzahl der Männer und Anzahl der Frauen jeweils durch 1, 2, 3 usw. teilen, danach die höchsten Teilzahlen bestimmen.

110 Männer : 1 = 110
110 Männer : 2 = 55
110 Männer : 3 = 36,6
110 Männer : 4 = 27,5
110 Männer : 5 = 22
110 Männer : 6 = 18,3
110 Männer : 7 = 15,7

40 Frauen : 1 = 40
40 Frauen : 2 = 20
40 Frauen : 3 = 13,3
40 Frauen : 4 = 10
40 Frauen : 5 = 8
40 Frauen : 6 = 6,6
40 Frauen : 7 = 5,7



Ergebnis:
2 Höchstzahlen entfallen auf die Frauen, daher 2 Mindestsitze. Sollte die niedrigste noch relevante Höchstzahl auf beide Geschlechter zugleich entfallen, entscheidet das Los.

Das Wahlausschreiben

Vorbereitung des Wahlausschreibens

Wahlvorstand muss Beschluss fassen über ...

- Ort, an dem Wählerliste und Wahlordnung ausliegen sollen
- Ort, an dem die Wahlvorschläge aushängen sollen
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe
- Betriebsteile und Kleinstbetriebe, in denen die schriftliche Stimmabgabe erfolgen soll
- Betriebsadresse des Wahlvorstands
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung



Danach: Erlass des Wahlausschreibens spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe per Beschluss (Formular verwenden)

Das Wahlausschreiben

Vorbereitung des Wahlausschreibens

Wahlvorstand muss ausrechnen und Beschluss fassen über ...

- Größe des Betriebsrats gemäß § 9 BetrVG
- Mindestsitze im BR für das Geschlecht in der Minderheit gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG
- Zweiwochenfrist für Einsprüche gegen die Wählerliste, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens gemäß § 4 Abs. 1 WO
- Zweiwochenfrist zur Einreichung der Wahlvorschläge, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens gemäß § 6 Abs. 1 WO
- Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag gemäß § 14 Abs. 4 BetrVG



Danach: Erlass des Wahlausschreibens spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe per Beschluss (Formular verwenden)

Das Wahlausschreiben

Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Aushang:

bis zum Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren Stellen im Betrieb bzw. weiteren Betriebsstätten

IuK-Techniken:

Bekanntmachung ist auch ausschließlich mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechniken (IuK) möglich, wenn **alle** Arbeitnehmer Kenntnis bekommen können und keine Veränderungen der Dateien möglich sind



Nachträgliche Korrektur: Möglich nur bei Schreibfehlern und offensichtlichen Unrichtigkeiten und innerhalb der ersten 2 Wochen nach Erlass, wenn Nachfrist von einer Woche für die Einreichung der Wahlvorschläge gesetzt wird.

Auslegen der Wählerliste

Wahlvorstand muss Wählerliste und Wahlordnung auslegen

- vom Tage des Erlasses und Aushängens des Wahlausschreibens an
- bis zum Abschluss der Stimmabgabe (letzter Wahltag)
- an dem Ort bzw. den Orten, die im Wahlausschreiben benannt sind
- oder mittels der im Wahlausschreiben benannten Informations- und Kommunikationstechniken, wenn **alle** Arbeitnehmer Kenntnis nehmen können und inhaltlich eine Veränderung der Dateien nicht möglich ist
- ohne Geburtsdaten der Arbeitnehmer

Einsprüche gegen die Wählerliste

Jeder Arbeitnehmer ist einspruchsberechtigt – unabhängig von der Wahlberechtigung;
Einsprüche werden schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt

Einspruchsfrist: vor Ablauf von 2 Wochen ab Aushang des Wahlausschreibens

Wahlvorstand entscheidet unverzüglich über Einsprüche durch ordentlichen Beschluss

Arbeitnehmer erhält Entscheidung des Wahlvorstands schriftlich mitgeteilt (spätestens
am Tag vor der Wahl)



Achtung: Die Wählerliste muss vom Wahlvorstand laufend berichtigt und ergänzt werden
bis zum Tag der Stimmabgabe.

Wählbarkeit

Wählbar sind nach § 8 BetrVG ...

- Arbeitnehmer, die wahlberechtigt sind
- und die mindestens 6 Monate dem Betrieb angehören (auch Zugehörigkeit zu einem anderen Betrieb des Unternehmens/Konzerns zählt bei zeitlichem Zusammenhang der Beschäftigungen). Wenn Betrieb noch keine 6 Monate existiert: sofortige Wählbarkeit
- gekündigte Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und – wenn sie eine Kündigungsschutzklage erhoben haben – auch nach Ablauf der Kündigungsfrist
- vorübergehend im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer
- vorübergehend in einen anderen Betrieb versetzte Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer in Elternzeit, Pflegezeit
- Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer



Nicht wählbar sind die von einem anderen Arbeitgeber überlassenen Arbeitnehmer (Leiharbeiter, Konzernleihe-Arbeitnehmer), auch wenn diese gegebenenfalls wahlberechtigt sind. Ebenfalls nicht wählbar sind Altersteilzeitler/innen in der Freistellungsphase des Blockmodells und dauerhaft unwiderruflich freigestellte Arbeitnehmer.

Wahlvorschläge

Die Betriebsratswahl erfolgt auf Grundlage von Vorschlagslisten

Voraussetzungen:

- Liste muss binnen 2 Wochen ab Aushang des Wahlausschreibens eingereicht sein.
- erforderliche Stützunterschriften sind vorhanden: 5 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch Unterzeichnung von 3 wahlberechtigten Arbeitnehmern; Unterschriften von 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind immer ausreichend.
- bei einer von der Gewerkschaft eingereichten Vorschlagsliste sind Unterschriften von 2 Gewerkschaftsbeauftragten erforderlich.

Wahlvorschläge

Wie muss die Vorschlagsliste ausgestaltet sein?

Wahlbewerber/innen sind aufzuführen mit ...

- laufender Nummer
- Familiennamen und Vornamen
- Geburtsdatum
- Art der Beschäftigung im Betrieb

- ➔ Beizufügen ist die schriftliche Zustimmung des Bewerbers/der Bewerberin
- ➔ Vertreter/in der Liste muss benannt werden
- ➔ Vorschlagsliste sollte ein Kennwort haben



Die Vorschlagsliste ist eine einheitliche Urkunde: Kandidatenliste und Stützunterschriftenliste gehören zusammen und sind körperlich fest miteinander zu verbinden.

Prüfung der Wahlvorschläge

Wahlvorstand muss Wahlvorschläge prüfen

- Schriftliche Bestätigung der Einreichung der Vorschlagsliste mit Datum/Uhrzeit gegenüber Überbringer/in oder Listenvertreter/in
- Kennzeichnung der Liste mit angegebenem Kennwort oder mit Namen der ersten beiden Bewerber/innen auf der Liste, wenn Liste nicht bereits Kennwort aufweist
- Prüfung, ob Liste mit einer ausreichenden Zahl an Stützunterschriften versehen ist



Stützunterschrift zählt nur auf einer Liste. Wenn mehrfache Stützunterschriften: WV fordert Arbeitnehmer auf, innerhalb von 3 Arbeitstagen zu erklären, welche Liste er/sie unterstützt. Bei nicht erfolgter Erklärung: Unterschrift zählt nur auf zuerst eingereichter Liste, bei gleichzeitig eingereichten Listen entscheidet das Los.

- Prüfung, ob mehrfache Zustimmungserklärungen von Bewerbern/Bewerberinnen vorliegen



Bewerber/in kann nur auf einer Liste kandidieren. Wenn Kandidatur auf mehreren Listen, fordert WV Arbeitnehmer auf zu erklären, welche Kandidatur er/sie aufrechterhält. Zugang der Aufforderung setzt 3-Arbeitstage-Erklärungsfrist in Lauf. Bei nicht erfolgter Erklärung: Streichung der Bewerberin/des Bewerbers auf allen Vorschlagslisten.

Prüfung der Wahlvorschläge

WV prüft Vorschlagslisten möglichst innerhalb von 2 Arbeitstagen auf **heilbare Mängel**:

- Bewerber/innen sind nicht mit Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum oder Art der Beschäftigung im Betrieb bezeichnet
- schriftliche Zustimmung der Bewerberin/des Bewerbers fehlt
- wegen Streichung von Doppelunterschriften ist keine ausreichende Zahl an Stützunterschriften vorhanden



Folge: Wahlvorstand teilt Listenvertreter/in den Mangel schriftlich unter Angabe der Gründe mit. Möglichkeit der Heilung des Mangels nur binnen 3 Arbeitstagen.

Prüfung der Wahlvorschläge

WV prüft Vorschlagslisten möglichst innerhalb von 2 Arbeitstagen auf **unheilbare Mängel**:

- Liste wurde nicht fristgerecht eingereicht
- Bewerber/innen sind nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt
- keine ausreichende Zahl an Stützunterschriften
- Kandidatur eines nicht wählbaren Arbeitnehmers
- Einreichung der Liste durch nicht wahlberechtigten Arbeitnehmer



Folge: Liste ist unheilbar ungültig. Eine Möglichkeit der Nachbesserung besteht nicht. Eine neue Liste kann allerdings eingereicht werden, solange die Einreichungsfrist noch läuft.

Nachfrist für Wahlvorschläge

Innerhalb der Frist von 2 Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens wird keine gültige Liste eingereicht:

➔ Wahlvorstand setzt Nachfrist von 1 Woche

Innerhalb der Nachfrist wird keine gültige Vorschlagsliste eingereicht:

➔ Abbruch des Wahlverfahrens und Bekanntgabe des Abbruchs durch Wahlvorstand

Personenwahl oder Listenwahl?

**Listenwahl,
wenn mehr als 1 Liste
eingereicht wurde**

**Personenwahl,
wenn nur 1 Liste eingereicht
wurde**



Bei der **Listenwahl** muss Wahlvorstand Listenordnungsnummern durch Auslosung zuweisen. Zur Auslosung lädt der Wahlvorstand die Listenvertreter/innen rechtzeitig vor Bekanntmachung der Listen (die spätestens 1 Woche vor Beginn der Stimmabgabe erfolgen muss) ein. Bei der Listenwahl kann der Wahlberechtigte nur eine Stimme für eine Liste abgeben.



Bei der **Personenwahl** hat der Wahlberechtigte so viele Stimmen, wie BR-Mitglieder zu wählen sind. Gewählt werden die Kandidaten, die auf der einen eingereichten Liste aufgeführt sind.

Bekanntmachung Wahlvorschläge

Der Wahlvorstand gibt die Wahlvorschläge bekannt...



spätestens 1 Woche vor Beginn der Stimmabgabe



in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben an dem Ort, der im Wahlausschreiben für den Aushang der Listen angegeben wurde



in vollständiger Form, ohne Stützunterschriften und Zustimmungserklärungen, aber mit Ordnungsnummer und Kennwort

BETRIEBSRATS WAHL ~~FÜR~~ UNS

Die Wahl



Vorbereitung der Stimmabgabe

Technische Vorbereitung der Wahl

Der Wahlvorstand organisiert ...

- einen oder mehrere gut erreichbare Wahlräume
- Wahlkabinen, Wandschirme oder Stellwände
- Wahlurne, deren Verschließbarkeit durch Siegel oder Plombe sichergestellt wird
- Stimmzettel, die drucktechnisch einheitlich gestaltet sind, sowie Wahlumschläge
- ggf. Vorbereitung und Versendung der Briefwahlunterlagen



Stimmzettel bei Listenwahl: Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungsnummern; Kennwort der Listen benennen; die ersten beiden Bewerber/innen sind mit Familiennamen, Vornamen und Art der Beschäftigung aufzuführen.

Stimmzettel bei Personenwahl: Alle Bewerber/innen sind mit Familiennamen, Vornamen und Art der Beschäftigung aufzuführen; Reihenfolge wie auf eingereicherter Vorschlagsliste.



Schriftliche Stimmabgabe

Arbeitnehmer können ihre Stimme schriftlich abgeben (**Briefwahl**), wenn ...

- Wahlvorstand für Betriebsteile oder Kleinbetriebe Briefwahl beschlossen hat. Wahlunterlagen werden ohne Aufforderung verschickt.
- Arbeitnehmer am Wahltag wegen der Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses (Außendienst usw.) nicht anwesend sind. Wahlunterlagen werden ohne Aufforderung verschickt.
- Arbeitnehmer Briefwahl ausdrücklich verlangt – wegen Abwesenheit am Wahltag. Wahlvorstand sendet Wahlunterlagen auf Antrag zu.



Die Briefwahlunterlagen müssen enthalten: eine Kopie des Wahlausschreibens, Vorschlagsliste/n, Stimmzettel, Wahlumschlag, Persönliche Erklärung des Arbeitnehmers über persönliche Stimmabgabe, Freiumsschlag, Merkblatt.



Schriftliche Stimmabgabe

Das Formular „Merkblatt“ sollte den Arbeitnehmer informieren über die einzelnen Schritte der schriftlichen Stimmabgabe



„Füllen Sie den Stimmzettel und die Persönliche Erklärung ordnungsgemäß aus.“

„Legen Sie den Stimmzettel in den Stimmzettelumschlag und verschließen Sie ihn.“

„Legen Sie den Stimmzettelumschlag und die Persönliche Erklärung in den großen Umschlag, adressiert *An den Wahlvorstand*, und verschließen Sie ihn.“

„Schicken Sie den Freiumschlag bis spätestens zum ... an den Wahlvorstand.“
(Adresse angeben)



Stimmabgabe



**Der Wahlvorstand überwacht den Wahlvorgang.
2 seiner stimmberechtigten Mitglieder müssen immer
anwesend sein**

(ausreichend: 1 stimmberechtigtes Mitglied und 1 Wahlhelfer/in)



Wahl muss geheim sein!



Jede/r Wähler/in muss unbeobachtet wählen können.

Ausnahme: Behinderte oder des Lesens Unkundige können für den Wahlakt eine Vertrauensperson bestimmen (nicht: Wahlvorstandsmitglied, Wahlhelfer/in oder Wahlbewerber/in).

Normales Wahlverfahren

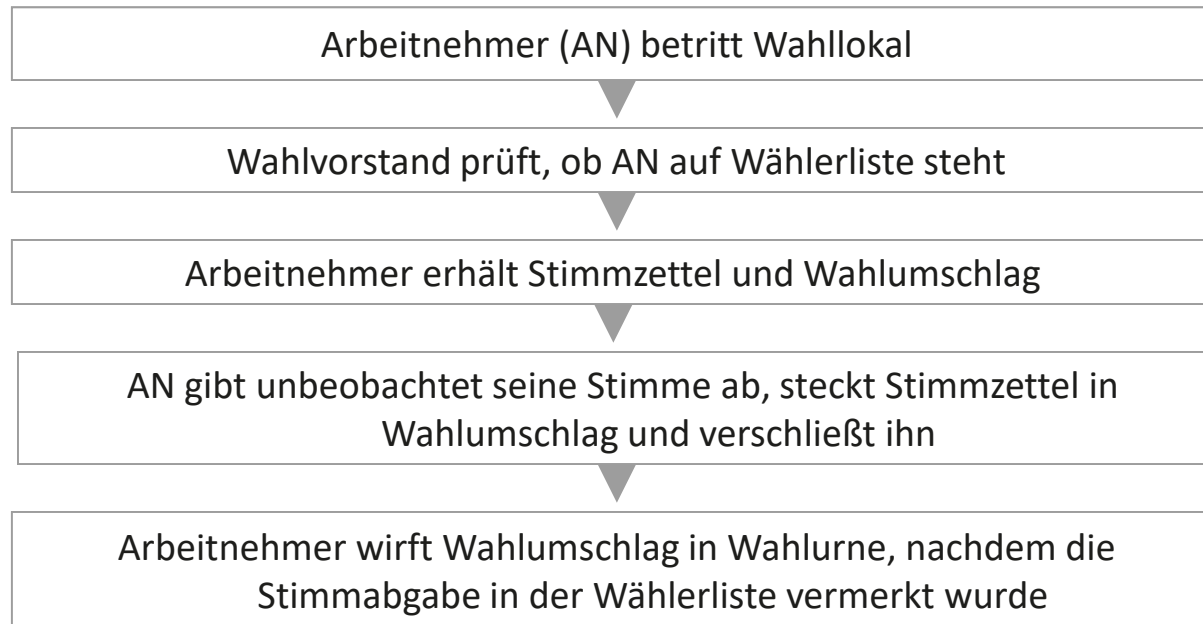


Die Wahl



Stimmabgabe

Ablauf des Wahlaktes:



Nach Abschluss der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu versiegeln und sicher aufzubewahren, wenn die Stimmenauszählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird oder die Stimmabgabe wegen mehrtägiger Wahl nur unterbrochen wird.



Öffentliche Stimmauszählung

Wahlvorstand muss Stimmen öffentlich auszählen



Ort, Tag und Zeit wie im Wahlausschreiben angegeben



alle Mitglieder des Wahlvorstands müssen anwesend sein



Die Briefwahlumschläge werden **vor Abschluss der Stimmabgabe** nach Öffnen der Freiumschräge in die Urne geworfen. Schriftliche Stimmabgabe wird in der Wählerliste vermerkt.

Vorher Prüfung:

Ist Freiumschräge rechtzeitig vor Fristablauf eingegangen?

Hat Arbeitnehmer nicht bereits persönlich gewählt?

Ist Persönliche Erklärung über die Stimmabgabe beigelegt?

Wurde Freiumschräge benutzt und verschlossen?



Prüfung der Stimmzettel

Ungültig sind Stimmzettel, wenn ...

- sie ohne Wahlumschlag abgegeben wurden
- sie besondere Merkmale/ Zusätze/ Einschränkungen aufweisen
- der Wählerwille nicht eindeutig erkennbar ist
- Stimmzettel unterschrieben wurden
- mehr Stimmen als möglich abgegeben wurden



Ungültige Stimmen werden zusammen mit der Wahlakte aufbewahrt und dürfen nicht vernichtet werden.

BETRIEBSRATS WAHL ~~FÜR~~ UNS

Nach der Wahl

Sitzverteilung bei Personenwahl

Wahlvorstand stellt Sitzverteilung fest

Die Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit werden an diejenigen Bewerber/innen des Geschlechts in der Minderheit vergeben, die die höchsten Stimmzahlen erhalten haben.

Kann das Geschlecht in der Minderheit Sitze nicht einnehmen, fallen diese dem Mehrheitsgeschlecht zu.

Die Restsitze werden in der Reihenfolge der höchsten Stimmzahlen verteilt.

**Beispiel: Betrieb hat 150 Wahlberechtigte, davon 110 Männer (M) und 40 Frauen (F).
7 Sitze sind zu vergeben. Frauen erhalten 2 Mindestsitze.**

Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis:

F1	140 Stimmen
M1	128 Stimmen
M2	119 Stimmen
M3	118 Stimmen
M4	111 Stimmen
M5	109 Stimmen
M6	100 Stimmen
F2	90 Stimmen



F1 und F2 erhalten die Sitze des Minderheitengeschlechts.
M1 bis M5 erhalten die übrigen Sitze.
Obwohl M6 mehr Stimmen erhalten hat als F2, wird M6 Ersatzmitglied.

Sitzverteilung bei Listenwahl

Wahlvorstand stellt Sitzverteilung fest

Die Mandate werden nach dem Höchstzahlensystem auf die Listen verteilt.

Es muss geprüft werden, ob das Minderheitengeschlecht ausreichend berücksichtigt wurde – wenn nicht: Korrektur durch Mindestsitzzuweisung.

Beispiel: Betrieb hat 150 Wahlberechtigte, davon 110 Männer (M) und 40 Frauen (F). 7 Sitze sind zu vergeben. Frauen erhalten 2 Mindestsitze.

Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis:

1. Liste – 90 Stimmen

F1	$90 : 1 =$	<u>90</u>
M1	$90 : 2 =$	<u>45</u>
M3	$90 : 3 =$	<u>30</u>
M4	$90 : 4 =$	<u>22,5</u>
M6	$90 : 5 =$	18
F3	$90 : 6 =$	15
F4	$90 : 7 =$	12,8

2. Liste – 60 Stimmen

M2	$60 : 1 =$	<u>60</u>
F2	$60 : 2 =$	<u>30</u>
M5	$60 : 3 =$	<u>20</u>
M7	$60 : 4 =$	15
M8	$60 : 5 =$	12
M9	$60 : 6 =$	10
M10	$60 : 7 =$	8,5



Liste 1 erhält 4 Mandate, Liste 2 erhält 3 Mandate. Das Geschlecht in der Minderheit ist ausreichend im Betriebsrat vertreten, da F1 und F2 in den Betriebsrat gewählt wurden. Eine Korrektur ist nicht notwendig.

Korrektur der Sitzverteilung

Problem: Die Auszählung ergibt, dass das Geschlecht in der Minderheit nicht ausreichend in den Betriebsrat gewählt wurde (§ 15 Abs. 5 WO).

Beispiel: Betrieb hat 150 Wahlberechtigte, davon 110 Männer (M) und 40 Frauen (F). 7 Sitze sind zu vergeben. Frauen erhalten 2 Mindestsitze.

Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis:

1. Liste – 90 Stimmen

F1	$90 : 1 =$	<u>90</u>
M1	$90 : 2 =$	<u>45</u>
M3	$90 : 3 =$	<u>30</u>
M5	$90 : 4 =$	<u>22,5</u>
M7	$90 : 5 =$	18
F2	$90 : 6 =$	15
F3	$90 : 7 =$	12,8

2. Liste – 60 Stimmen

M2	$60 : 1 =$	<u>60</u>
M4	$60 : 2 =$	<u>30</u>
M6	$60 : 3 =$	<u>20</u>
M8	$60 : 4 =$	15
M9	$60 : 5 =$	12
M10	$60 : 6 =$	10
M11	$60 : 7 =$	8,5



Liste 1 erhält 4 Mandate, Liste 2 erhält 3 Mandate. Das Geschlecht in der Minderheit ist nicht ausreichend in den Betriebsrat gewählt worden, da nur F1 einen Sitz erhält – Korrektur ist daher notwendig.

Korrektur der Sitzverteilung

... zugunsten des Geschlechts in der Minderheit

1. An die Stelle der gewählten Person mit der niedrigsten Höchstzahl (die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört – hier M6) tritt in derselben Liste die nächste nicht berücksichtigte Person, die dem Geschlecht in der Minderheit angehört (hier: keine, da es auf Liste 2 keine Frau mehr gibt).
2. Verfügt die Liste mit der niedrigsten noch gewählten Höchstzahl nicht mehr über einen Kandidaten des Minderheitsgeschlechts, geht der Sitz über auf die Liste mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit (hier: Liste 1, da die nächste Höchstzahl 18 ist und die Liste 1 noch über Frauen verfügt. F2 erhält den Sitz).

➔ Liste 1 erhält 5 Mandate, weil auf der Liste 2 nicht genügend Frauen kandidiert haben.



Die Korrektur ist so lange nach diesem Verfahren durchzuführen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit erreicht ist. Verfügt keine Liste mehr über Angehörige des Geschlechts in der Minderheit, verbleibt der Sitz bei der Liste und dem Kandidaten/der Kandidatin, der/die zuletzt seinen/ihren Sitz zugunsten des Geschlechts in der Minderheit hätte aufgeben müssen.

Wahlniederschrift

Die Wahlniederschrift enthält:

- Gesamtheit der abgegebenen Wahlumschläge und Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen
- die jeder Person bzw. jeder Liste zugefallenen Stimmenzahlen
- bei Listenwahl: die berechneten Höchstzahlen
- bei Listenwahl: Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen
- die Zahl der ungültigen Stimmen
- die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber/innen
- besondere Zwischenfälle oder Vorkommnisse während des Wahlaktes

Der Wahlvorstand übersendet Wahlniederschrift unverzüglich an Gewerkschaft und Arbeitgeber.

Benachrichtigung der Gewählten

Nach Feststellung des Wahlergebnisses muss der Wahlvorstand die neu gewählten Betriebsratsmitglieder unverzüglich schriftlich unterrichten.



Das neu gewählte Mitglied kann die Nichtannahme der Wahl erklären.

Frist hierfür: 3 Arbeitstage ab Zugang der Benachrichtigung.

Ablehnung der Wahl

Folge bei der Listenwahl:

Nächstfolgende/r nicht gewählte/r Bewerber/in tritt in der Reihenfolge der Vorschlagsliste an die Stelle.

Problem:

Person, die Mandat ablehnt, gehört zum Geschlecht in der Minderheit.



Sitz erhält Vertreter/in des Geschlechts in der Minderheit derselben Vorschlagsliste. Wenn Liste keine/n Vertreter/in des Geschlechts in der Minderheit mehr aufweist, geht Mandat an die Liste mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl.

Ablehnung der Wahl

Folge bei der Personenwahl:

Nächstfolgende/r nicht gewählte/r Bewerber/in mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl an Stimmen tritt an die Stelle.

Problem:

Person, die Mandat ablehnt, gehört zum Geschlecht in der Minderheit.



Sitz erhält der/die nicht gewählte Bewerber/in des Geschlechts in der Minderheit mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl an Stimmen.

Bekanntmachung der Gewählten

Wahlvorstand muss Wahlergebnis bekannt geben
durch zweiwöchigen Aushang

- ➔ Ort: an den gleichen Stellen, an denen auch das Wahlausschreiben ausgehängt wurde
- ➔ unverzüglich nach Ablauf der Frist, innerhalb derer die neu Gewählten die Wahl annehmen oder ablehnen können
- ➔ Bekanntmachung muss von der/dem Vorsitzenden und einem weiteren stimmberechtigten Mitglied des Wahlvorstands unterschrieben sein

Bekanntmachung setzt Fristen in Lauf:

- Anfechtung der Wahl innerhalb von 2 Wochen
- Beginn der Amtszeit des neuen Betriebsrats, soweit der alte nicht mehr im Amt ist

Konstituierende Sitzung

Letzte Amtshandlung des Wahlvorstands:

- Einladung der neu Gewählten zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrats binnen 1 Woche nach dem letzten Wahltag, Sitzung selbst kann später stattfinden
- Benachrichtigung des Arbeitgebers über konstituierende Sitzung



Wenn nicht mindestens die Hälfte der neu Gewählten erscheint, muss der Wahlvorstand erneut einladen.

Konstituierende Sitzung

Ablauf:

- Wahlvorstandsvorsitzender leitet die Sitzung bis zur Wahl eines Wahlleiters
- Wahlleiter übernimmt Leitung
- Wahlvorstandsvorsitzende/r verlässt Sitzungsraum, wenn er/sie nicht Betriebsratsmitglied ist
- Wahlleiter lässt Vorsitzenden und Stellvertreter des Betriebsrats wählen; auf den Vorsitzenden geht die Sitzungsleitung über
- neuer Betriebsrat ist voll handlungsfähig (es sei denn, Amtszeit des bisherigen Betriebsrats ist noch nicht abgelaufen)

Vorsitzende/r des Wahlvorstands übergibt dem Betriebsrat die Wahlakten, die während der gesamten Amtszeit aufbewahrt werden müssen.

BETRIEBSRATS WAHL ~~FÜR~~ UNS

Schutz und Kosten der Wahl

Normales Wahlverfahren

Kündigungsschutz

Im Zuge der Betriebsratswahl sind die Arbeitsverhältnisse bestimmter Personengruppen ordentlich nicht kündbar:

- **Die ersten 3 zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladenden Arbeitnehmer**
ab Bekanntmachung der Einladung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
Wenn Wahl nicht durchgeführt wird: 3 Monate ab dem Zeitpunkt der Einladung.
- **Die ersten 3 Antragsteller beim Arbeitsgericht zur Bestellung eines Wahlvorstands**
ab dem Zeitpunkt der Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
Wenn Wahl nicht durchgeführt wird: 3 Monate ab dem Zeitpunkt der Antragstellung beim Arbeitsgericht.
- **Mitglieder des Wahlvorstands**
ab dem Zeitpunkt der Bestellung. Ende: 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- **Wahlbewerber/innen**
ab Aufstellung des Wahlvorschlags (erforderliche Anzahl von Stützunterschriften liegt vor). Ende: 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Normales Wahlverfahren

Kündigungsschutz

Kündigungsschutz bedeutet vor und nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses:

- Ordentliche (fristgerechte) Kündigung unzulässig
- Außerordentliche (fristlose) Kündigung nur dann zulässig,
 - ... wenn wichtiger Grund vorliegt und
 - ... wenn Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hat oder
 - ... wenn das Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt hat



Besonderer Schutz von Auszubildenden:

- Übernahmeanspruch nach § 78a BetrVG in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Möglichkeit des Arbeitgebers, sich von diesem Anspruch befreien zu lassen
- Auszubildende/r muss innerhalb der letzten 3 Monate der Berufsausbildung schriftlich Übernahme beantragen

Normales Wahlverfahren

Gesetzlicher Schutz der BR-Wahl

- ➔ Die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts ist verboten.
- ➔ Das Androhen und Zufügen von Nachteilen sowie die Gewährung oder das Versprechen von Vorteilen sind verboten.

Beispiele für geschützte Handlungen:

Sammeln von Stützunterschriften
Einladung zu einer Wahlversammlung
Durchführung der Wahlversammlung
Werbung für eine bestimmte Liste usw.



Die Behinderung oder Beeinflussung der Betriebsratswahl ist nach § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG nicht erlaubt und nach § 119 BetrVG strafbar.

Die Behinderung und Beeinflussung sind nicht nur am Wahltag verboten, sondern im gesamten Zeitraum der Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Normales Wahlverfahren

Kosten der Wahl

Der Arbeitgeber hat die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen:

- Kosten der Geschäftsführung des WV (Räumlichkeiten, Schreibmaterial, Aktenordner, Telefon, Briefmarken)
- für Aushänge, Stimmzettel, Briefwahlunterlagen, Wahlurne, Wahlkabinen, Formulare und Vordrucke
- für einschlägige Gesetzestexte
- für eine einschlägige erforderliche und verhältnismäßige Wahlvorstandsschulung
- für Ausfallzeiten und ggf. Reisekosten der Mitglieder des Wahlvorstands und der Wahlhelfer

BETRIEBSRATS WAHL ~~FÜR~~ UNS

**Viel Erfolg
bei den Betriebsratswahlen!**

Redaktion:

Nils Kummert,
Rechtsanwalt, Berlin
E-Mail: kummert@dka-kanzlei.de

Herstellung:

A1 Medienbüro UG
Köln/Remscheid
E-Mail: info@a1medienbuero.de

Herausgeber:

IG BCE-Hauptverwaltung,
Abteilung Mitbestimmung
E-Mail: abt.mitbestimmung@igbce.de