



GLEICH. GELESEN.

Sondernewsletter Arbeitsrecht

Betriebsratswahl 2026

Betriebsratswahl 2026

In der Zeit vom 01.03.2026 bis zum 31.05.2026 finden die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Anhand typischer Fragestellungen aus Arbeitgebersicht soll ein Überblick über Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Durchführung einer Betriebsratswahl gegeben werden.

I. Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats

1. In welchen Betrieben kann ein Betriebsrat gewählt werden?

Gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. Trotz dieser Formulierung ist die Wahl eines Betriebsrats nicht verpflichtend. Eine Betriebsratswahl kommt nur dann zustande, wenn es Arbeitnehmer gibt, die eine Wahl initiieren, und solche, die sich als Kandidaten aufstellen.

Unabhängig von den gesetzlichen Voraussetzungen können Betriebsräte auch auf Grundlage eines Tarifvertrages nach § 3 Abs. 1 BetrVG gebildet werden, der abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen festlegt (BAG, Beschluss vom 21.06.2023 - 7 ABR 19/22, NZA 2023, 1414).

2. Was ist ein Betrieb?

Ein Betrieb ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen. Dazu müssen die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke zusammengefasst, geordnet, gezielt eingesetzt und die menschliche Ar-

beitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden (BAG, Urteil vom 15.10.2014 - 7 ABR 53/12, NZA 2015, 1014).

In einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist ein einziger Betriebsrat zu wählen, der die Arbeitnehmer beider am Gemeinschaftsbetrieb beteiligter Unternehmen repräsentiert. Die Rechte und Pflichten „des Arbeitgebers“ treffen in einem solchen Fall den „Betriebsarbeitgeber“ (im Gegensatz zum „Vertragsarbeitgeber“). Aus praktischer Sicht empfiehlt sich, die einheitliche Leitung des gemeinsamen Betriebes als Ansprechpartner für den Betriebsrat bzw. den Wahlvorstand zu benennen.

Darüber hinaus kann auch in Betriebsteilen, die den Betriebsbegriff nicht erfüllen, ein Betriebsrat gewählt werden, wenn es sich um einen so genannten selbstständigen Betriebsteil handelt. Dies setzt voraus, dass in den Betriebsteil in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, von denen drei wählbar sind. Zudem muss der Betriebsteil entweder räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder aufgrund seines Aufgabenbereichs und seiner Organisation eine gewisse Eigenständigkeit aufweisen. Hierzu bedarf es keines umfassenden eigenständigen Leitungsapparates in personellen und sozialen Angelegenheiten (denn dann läge ja bereits ein Betrieb vor). Erforderlich ist jedoch, dass überhaupt eine den Einsatz der Arbeitnehmer bestimmende, Leitung institutionalisiert ist, die das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt (LAG Köln, Beschluss vom 07.03.2025 - 9 TaBV 29/24, NZA 2025, 1342).

Nach § 18 Abs. 2 BetrVG kann bei Zweifeln darüber, ob eine betriebsfähige Organisationseinheit vorliegt, unter anderem auf Antrag des Arbeitgebers (ohne Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl) eine Entscheidung des Arbeitsgerichts herbeigeführt werden. Die gerichtliche Entscheidung in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG klärt eine für die gesamte Betriebsverfassung grundsätzliche Vorfrage, indem sie für den Zeitpunkt der letzten mündli-

chen Anhörung in der Tatsacheninstanz verbindlich festlegt, welche Organisationseinheit als der Betrieb anzusehen ist (BAG, Beschluss vom 25.10.2023 - 7 ABR 25/22, NZA 2024, 429; BAG, Beschluss vom 23.11.2016 - 7 ABR 3/15, BeckRS 2016, 118638).

Hat der Wahlvorstand eine Betriebsratswahl eingeleitet und geht der Arbeitgeber davon aus, dass der Wahlvorstand dabei den Betriebsbegriff verkannt hat, kann er (muss aber nicht) ein Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG einleiten. Alternativ hierzu kann er die Betriebsratswahl abwarten und später mit der Begründung, der Betriebsbegriff sei verkannt worden, anfechten (siehe unter IX). Der Arbeitgeber kann die Wahl aber mit dieser Begründung nicht im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens abbrechen lassen (BAG, Beschluss vom 27.07.2011 - 7 ABR 61/10, NZA 2012, 345).

3. Wie ist die Anzahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer zu bestimmen?

Zur Ermittlung der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer darf der Wahlvorstand nicht nur auf den Personalbestand in der Vergangenheit achten, sondern muss auch zukünftige, aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers zu erwartende Entwicklungen des Beschäftigtenstands einbeziehen. Maßgebend sind die Verhältnisse im Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens (BAG, Beschluss vom 07.05.2008 - 7 ABR 17/07, NZA 2008, 1142; BAG). Steht zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens bereits fest, dass beispielsweise einen Monat später eine Betriebsabteilung mit 50 Arbeitnehmern geschlossen wird, hat der Wahlvorstand dies bereits bei Erlass des Wahlausschreibens zu berücksichtigen. Denn die Schließung kann sich auf die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder auswirken.

Nach der Instanzrechtsprechung obliegt es dem Arbeitgeber, den Wahlvorstand vor Erlass des Wahlausschreibens darauf hinzuweisen,

wenn er die Entscheidung getroffen hat, bestimmte Stellen ausgeschiedener oder künftig ausscheidender Arbeitnehmer nicht nachzubesetzen. Es kommt also darauf an, ob zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens die arbeitgeberseitige Entscheidung vorliegt, freiwerdende Stellen nicht nachzubesetzen und der Wahlvorstand Kenntnis hiervon hat (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 25.06.2015 - 2 TaBV 28/14, Juris; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10.02.2011 - 25 TaBV 2219/10, BeckRS 2011, 75315; LAG Hamburg, Beschluss vom 19.04.2010 - 7 TaBVGa 2/10, NZA-RR 2010, 585). Andernfalls ist für den Wahlvorstand die zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens aktuelle Arbeitnehmerzahl maßgeblich (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 24.02.2023 - 1 TaBV 12/22, BeckRS 2023, 9153; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10.02.2011 - 25 TaBV 2219/10, BeckRS 2011, 75315).

Ändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und der Durchführung der Wahl, so nehmen zwar hinzukommende wahlberechtigte Arbeitnehmer an der Wahl teil und ausgeschiedene Arbeitnehmer wählen nicht mehr mit. Für die Mitgliederzahl des zu wählenden Betriebsrats dürfte es aber bei den Feststellungen über die Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens bleiben (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 24.02.2023 - 1 TaBV 12/22, BeckRS 2023, 9153; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10.02.2011 - 25 TaBV 2219/10, BeckRS 2011, 75315; LAG Hamburg, Beschluss vom 19.04.2010 - 7 TaBVGa 2/10, NZA-RR 2010, 585). Eine gefestigte höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es zu dieser Fragestellung allerdings nicht.

4. Wer zählt zu den ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern?

Wer Arbeitnehmer ist, richtet sich nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. Das heißt, dass die in § 5 Abs. 2 BetrVG ausgeschlossenen Personen keine Berücksichtigung finden. Darüber hinaus sind die leitenden

Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG unberücksichtigt zu lassen.

Ständig beschäftigte Arbeitnehmer sind alle auf unbestimmte Zeit eingestellten Arbeitnehmer. Darüber hinaus zählen auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit, wenn Sie dem Betrieb eine erhebliche Zeit angehören sollen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zählen ebenso wie Vollzeitbeschäftigte mit. Eine lediglich anteilige Berücksichtigung wie bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl als Voraussetzung für die sachliche Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nach § 23 KSchG findet im Betriebsverfassungsrecht nicht statt.

5. Wer ist wahlberechtigt, wer ist wählbar?

Wahlberechtigt ist, wer das 16. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb angehört. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, sind diese Leiharbeitnehmer wahlberechtigt, wenn sie länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden, § 7 BetrVG.

Von den ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern müssen mindestens 3 wählbar sein. Wählbar ist gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG, wer das 18. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 6 Monate angehört. Eine Ausnahme gilt, wenn der Betrieb selbst erst weniger als 6 Monate besteht. In diesem Fall sind alle Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt waren.

6. Dürfen sich auch Arbeitnehmer an der Wahl beteiligen, die aktuell keine Arbeitsleistung erbringen?

Voraussetzung für die Wahlberechtigung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis. Es ist hingegen nicht erforderlich, dass aktuell Arbeitsleistung erbracht wird. Daher sind auch Arbeitnehmer, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Altersteilzeit (Aktivphase) befinden, wahlberechtigt.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die sich im (Sonder-) Urlaub befinden oder langanhaltend arbeitsunfähig erkrankt sind.

II. Einleitung der Wahl

1. Was ist für die Einleitung der Wahl erforderlich?

Die Wahl wird durch den Wahlvorstand eingeleitet. Daher muss zunächst ein Wahlvorstand bestellt werden. Diese Aufgabe obliegt in Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat existiert, dem Betriebsrat. Dieser hat gem. § 16 Abs. 1 S. 1 BetrVG spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden zu bestellen. Fehlt ein Betriebsrat, wird der Wahlvorstand nach den §§ 17 Abs. 1, 17a Nr. 1 BetrVG durch den Gesamtbetriebsrat bzw. durch den Konzernbetriebsrat bestellt. Gibt es keines dieser Gremien oder unterlassen sie die Bestellung eines Wahlvorstandes, können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gem. § 17 Abs. 2 BetrVG ein Wahlvorstand gewählt werden kann.

2. Welche Aufgaben und Befugnisse hat ein Wahlvorstand?

Der Wahlvorstand hat gem. § 18 BetrVG die Wahl

- unverzüglich einzuleiten,
- sie durchzuführen und
- das Wahlergebnis festzustellen.

Die Einleitung der Wahl beginnt mit der Aufstellung einer Wählerliste gem. § 2 WO. Zu diesem Zwecke ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Erforderlichkeit richtet sich nach den Informationen, die der Wahlvorstand für die Durchführung der Betriebsratswahl benötigt. Er muss eine Wählerliste aufstellen können, die

den Anforderungen der Wahlordnung genügt. Die Wählerliste muss nach den Geschlechtern getrennt sein und soll Familienname, Vorname und Geburtsdatum benennen. Darüber hinaus dürfte die Mitteilung des Beginns des Arbeitsverhältnisses erforderlich sein, damit der Wahlvorstand prüfen kann, ob der jeweilige Mitarbeiter nach § 8 BetrVG wählbar ist. Werden die Arbeitnehmer an verschiedenen Einsatzorten beschäftigt, die für sich genommen aber keine eigenständigen Betriebe bilden, dürfte darüber hinaus die Erklärung erforderlich sein, in welchen Arbeitsorten generell Mitarbeiter beschäftigt werden. Der Wahlvorstand muss wissen, wo er die Arbeitnehmer erreichen und über die Wahl informieren kann. Beschäftigt der Arbeitgeber auch Leiharbeitnehmer, die länger als 3 Monate im Betrieb beschäftigt werden, erstreckt sich die Mitteilungspflicht auch auf diese Personen. Beschäftigt der Arbeitgeber keine Leiharbeitnehmer, genügt die Aussage, dass keine weiteren Personen beschäftigt werden.

Die Unterstützungspflicht des Arbeitgebers knüpft nicht an das Bestehen eines betriebsratsfähigen Betriebs an. Der Arbeitgeber darf daher die Unterstützung nicht mit der Begründung verweigern, eine betriebsratsfähige Organisationseinheit liege nicht vor oder der Wahlvorstand habe die Grenzen dieser Organisationseinheit falsch gezogen. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn es offensichtlich ausgeschlossen ist, dass ein betriebsratsfähiger Betrieb besteht. Dies ist in der Praxis aber nur selten der Fall.

3. Was ist ein Wahlausschreiben?

Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben zu erlassen. Dieses muss gem. § 3 Abs. 2 WO folgende Angaben enthalten:

- das Datum seines Erlasses
- die Bestimmung des Ortes, an dem die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen

- die Angabe, dass nur Arbeitnehmer wahlberechtigt und wählbar sind, die in der Wählerliste eingetragen sind und dass Einsprüche gegen die Wählerliste gem. § 4 WO nur innerhalb von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können
- den Anteil der Geschlechter und den Hinweis, dass das Geschlecht in der Minderheit im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem Anteil vertreten sein muss
- die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder sowie die auf das Minderheitengeschlecht entfallenden Mindestsitze im Betriebsrat
- die Mindestzahl der Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag
- die Angabe, dass ein Wahlvorschlag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft von zwei Beauftragten unterzeichnet sein muss
- die Angabe, dass Wahlvorschläge vor Ablauf von zwei Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind, wenn mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (auch der letzte Tag der Frist ist anzugeben)
- die Angabe, dass die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und dass nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht eingereicht worden sind
- die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe aushängen
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe sowie die Betriebsteile und Kleinstbetriebe, für die schriftliche Stimmabgabe beschlossen ist
- die Angabe des Ortes, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstands)
- Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmabzählung

Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tag seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigne-

ten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbaren Zustand zu erhalten.

III. Grundlage der Betriebsratswahl: Vorschlagslisten

Was setzt ein gültiger Wahlvorschlag voraus?

Sind mehr als 5 Betriebsratsmitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl aufgrund von Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten) gem. § 6 Abs. 1 S. 1 WO. Die Vorschlagslisten sind von den Wahlberechtigten vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausgeschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Jede Vorschlagsliste soll (muss aber nicht) mindestens doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber aufweisen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. In jeder Vorschlagsliste sind die einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.

Ein Wahlvorschlag muss die in § 14 Abs. 4 BetrVG geregelte Anzahl von Stützunterschriften aufweisen. In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind Wahlvorschläge von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Weist ein Wahlvorschlag nicht die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften auf, ist er gem. § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO ungültig.

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer mit der selben Unterschrift sowohl seine Kandidatur

anzeigen als auch die Liste, auf der er kandidiert, unterstützen. Allerdings kann diese Vorgehensweise dann zur Ungültigkeit des Wahlvorschlags (wegen Fehlens der erforderlichen Zahl von Stützunterschriften) führen, wenn bei Abgabe der Zustimmungserklärungen die Vorschlagsliste noch nicht vollständig und abgeschlossen ist. Wird ein Wahlvorschlag, nachdem bereits Stützunterschriften angebracht wurden, geändert, führt dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit des Wahlvorschlags, wenn nachträglich Kandidaten gestrichen werden sowie dann, wenn nachträglich Kandidaten hinzugefügt werden und die nach der Veränderung gesammelten Stützunterschriften das Quorum nicht erfüllen (BAG, Beschluss vom 16.01.2018 - 7 ABR 11/16, BeckRS 2018, 9726; BAG, Beschluss vom 06.11.2013 - 7 ABR 65/11, NJOZ 2014, 1671).

Nach § 36 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 6 Abs. 5 Satz 1 WO zählt die Unterschrift eines Wahlberechtigten nur auf einem Wahlvorschlag. Hat ein wahlberechtigter mehrere Wahlvorschläge unterstützt, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstands binnen einer ihm gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, wird sein Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen gestrichen, § 6 Abs. 5 Satz 3 WO (BAG, Beschluss vom 27.11.2024 - 7 ABR 32/23, Juris).

Die Prüfung der Wirksamkeit der Vorschlagslisten obliegt gem. § 7 WO dem Wahlvorstand. Prüft er die Vorschlagslisten nicht oder hält er eine geprüfte Vorschlagsliste irrtümlich für gültig und wird auf dieser Grundlage eine Betriebsratswahl durchgeführt, führt dies zur Anfechtbarkeit ggf. sogar zur Nichtigkeit der Wahl.

IV. Durchführung der Wahl

1. Findet eine Listenwahl oder eine Personenwahl statt?

Eine Betriebsratswahl findet grundsätzlich als Listenwahl (Verhältniswahl) statt. Wenn mehr als nur eine Vorschlagsliste beim Wahlvorstand eingereicht wird, geben die Arbeitnehmer ihre Stimme einer kompletten Liste. Innerhalb einer Vorschlagsliste entscheidet der Arbeitnehmer nicht mehr zwischen den auf der Liste aufgeführten Kandidaten. Er kann daher nur eine Liste mit seiner Stimme unterstützen. Die spätere Verteilung der Betriebsratssitze auf die Wahlbewerber erfolgt nach den Prinzipien der Verhältniswahl.

Wurde hingegen nur eine Vorschlagsliste beim Wahlvorstand eingereicht, ist eine Listenwahl nicht möglich. In diesem Fall findet eine Personenwahl (Mehrheitswahl) statt. In diesem Fall geben die Arbeitnehmer ihre Stimme einer bestimmten auf der Liste aufgeführten Person. Jeder Wähler darf maximal so viele Kandidaten ankreuzen, wie Personen in den Betriebsrat gewählt werden müssen. Weniger Kreuze sind aber ebenfalls gültige Stimmabgaben.

Eine Personenwahl findet auch im vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe statt (siehe unter VI.).

2. Findet eine Urnenwahl oder eine Briefwahl statt?

Die Wahlordnung geht grundsätzlich von der Durchführung einer Urnenwahl (Präsenzwahl) aus. § 12 WO regelt, dass der Wahlvorstand geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen hat und für die Bereitstellung einer Wahlurne zu sorgen hat.

Die §§ 24 bis 26 WO regeln abweichend hiervon die Durchführung einer Briefwahl. Gemäß § 24 Abs. 1 WO hat der Wahlvorstand Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl an der

persönlichen Stimmabgabe gehindert sein werden, auf ihr Verlangen die Wahlunterlagen (Wahlausschreiben, Vorschlagslisten, Stimmzettel und Wahlumschlag, eine vorgedruckte Erklärung über die persönliche Stimmabgabe sowie einen Freiumschlag) für die schriftliche Stimmabgabe zu übersenden. Gemäß § 24 Abs. 2 WO hat der Wahlvorstand Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Home Office) oder aus anderen Gründen, (z.B. Krankheit) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Wahlunterlagen ohne gesondertes Verlangen auszuhändigen (BAG, Beschluss vom 23.10.2024 - 7 ABR 34/23, Juris). Diesen Wahlberechtigten hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben gemäß § 3 Abs. 3 Satz 4 WO postalisch oder elektronisch zu übermitteln.

Nur für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand nach § 24 Abs. 3 WO die schriftliche Stimmabgabe pauschal beschließen. Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die dazu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Wenn sich alle Einrichtungen des Arbeitgebers im Stadtgebiet befinden, dürfte in der Regel nicht von einer räumlich weiten Entfernung auszugehen sein, sodass es bei einer Urnenwahl im Hauptbetrieb bleibt. Ordnet der Wahlvorstand gleichwohl pauschal eine Briefwahl an, spricht viel dafür, dass er hiermit einen Anfechtungsgrund im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrVG liefert. Denn wenn der Wahlvorstand unter Missachtung der Vorgaben des § 24 WO generell für alle Wahlberechtigten die schriftliche Stimmabgabe anordnet und unterschiedslos auch Betriebsteile, die im Stadtgebiet nur wenige Kilometer vom Hauptbetrieb entfernt liegen, als räumlich weit entfernt im Sinne des § 24 Abs. 3 WO behandelt, wird dies in der Instanzrechtsprechung zum Teil als Anfechtungsgrund bewertet (BAG, Beschluss vom 16.03.2022 - 7 ABR 29/20, NZA 2022, 1062; LAG Niedersachsen, Urteil vom 09.03.2011 - 17 TaBV 41/10, Juris). Aus diesem Grund dürfte sich auch die Auffassung gut vertreten lassen, dass der Arbeitgeber nicht dazu

verpflichtet ist, dem Wahlvorstand auf sein Verlangen Freiumschläge und Briefmarken zum pauschalen Versand der Wahlunterlagen an alle Arbeitnehmer eines Betriebs zur Verfügung zu stellen. Eine gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gibt es zu dieser Frage allerdings nicht.

3. Ist eine Online-Wahl zulässig?

Das Gesetz sieht bis heute kein Online-Wahlverfahren vor – weder das BetrVG noch die Wahlordnung. Mit der Frage, ob ein Online-Wahlverfahren möglich ist, hat sich zuletzt das Landesarbeitsgericht Hamburg beschäftigt und entschieden, dass die Durchführung einer Onlinewahl gegen die Bestimmungen der Wahlordnung verstößt (LAG Hamburg, Beschluss vom 15.02.2018 - 8 TaBV 5/17, Juris). Die reine Online-Abstimmung bleibt also weiterhin unzulässig. Erfolgt die Stimmabgabe dennoch im Rahmen eines Online-Wahlverfahrens, ist die Betriebsratswahl gem. § 19 Abs. 1 BetrVG anfechtbar.

V. Das Wahlergebnis

Wie stellt der Wahlvorstand fest, wer gewählt worden ist?

Bei einer Personenwahl sind die Kandidaten gewählt, die die meisten Stimmen bekommen haben.

Bei einer Listenwahl werden die Betriebsratsmitglieder nach dem D'Hondtschen Höchstzahlverfahren ermittelt.

VI. Besonderheiten für Kleinbetriebe

Welche Besonderheiten gelten in Kleinbetrieben?

In Kleinbetrieben, in denen in der Regel zwischen 5 und 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, findet per gesetzlicher Anordnung das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a Abs. 1 BetrVG Anwendung. Darüber hin-

aus können in Betrieben mit in der Regel zwischen 101 und 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern Arbeitgeber und Wahlvorstand gem. § 14a Abs. 5 BetrVG vereinbaren, dass das vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung kommt.

Bei der Durchführung der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren ist zwischen dem zweistufigen Verfahren und dem einstufigen Verfahren zu unterscheiden.

Das zweistufige Verfahren kommt zur Anwendung, wenn ein Wahlvorstand nicht bereits durch den bisherigen Betriebsrat, den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder durch das Arbeitsgericht bestellt worden ist. Hier bildet eine Betriebsversammlung die erste der beiden Stufen, auf der zunächst ein Wahlvorstand gewählt wird. Sobald der Wahlvorstand und sein Vorsitzender gewählt sind, hat dieser noch in der ersten Wahlversammlung die Betriebsratswahl einzuleiten. Eine Woche nach der ersten Wahlversammlung (§ 14a Abs. 1 S. 4 BetrVG) findet sodann die zweite Wahlversammlung, diejenige zur Wahl des Betriebsrats, statt.

Ist bereits ein Wahlvorstand (durch den Betriebsrat, den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat oder das Arbeitsgericht) bestellt worden, findet ein einstufiges Wahlverfahren statt.

Im vereinfachten Wahlverfahren erfolgt stets eine Personenwahl, keine Listenwahl.

VII. Kosten der Betriebsratswahl

Welche Kosten muss der Arbeitgeber tragen?

Nach § 20 Abs. 3 S. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl. Dazu gehören alle Kosten, die mit der Einleitung und der Durchführung der Wahl sowie mit der gerichtlichen Überprüfung des Wahlergebnisses verbunden sind (BAG, Beschluss vom 11.11.2009 - 7 ABR 26/08, BeckRS 2010, 66681).

Zu diesen Kosten gehören Sachausgaben für Wählerlisten, Stimmzettel, Vordrucke, Porto-kosten für schriftliche Stimmabgabe etc. Darüber ist der Arbeitgeber bei Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigt. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist aber auf die erforderlichen Kosten der Betriebsratswahl begrenzt; die zu § 40 Abs. 1 BetrVG entwickelten Grundsätze gelten entsprechend (BAG, Beschluss vom 11.11.2009 - 7 ABR 26/08, BeckRS 2010, 66681).

VIII. Schulung

1. Welche Schulungsansprüche haben die gewählten Betriebsratsmitglieder?

Die Betriebsratsmitglieder haben einen Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG in zeitlich unbegrenztem Umfang für alle Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die „erforderliche“ Kenntnisse vermitteln. Die Frage, ob eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung für die Betriebsratsarbeit erforderliches Wissen vermittelt, ist stets eine Einzelfallentscheidung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss die Erforderlichkeit sowohl objektiv als auch subjektiv gegeben sein. Daher müssen die zu vermittelnden Kenntnisse grundsätzlich für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sein. Darüber hinaus darf das konkret zu schulende Betriebsratsmitglied noch nicht über entsprechende Kenntnisse (beispielsweise wegen einer früheren Schulung) verfügen.

Des Weiteren haben Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf die Teilnahme an Schulungen mit als geeignet anerkannten Inhalten gem. § 37 Abs. 7 BetrVG im Umfang von drei Wochen, bei neu gewählten Betriebsratsmitgliedern im Umfang von vier Wochen, je Amtszeit.

Online-Schulungen sind möglich und auch häufig mit niedrigeren Kosten verbunden als Schu-

lungen in Präsenz. Denn Reisekosten, Unterbringungskosten und Verpflegungskosten fallen nicht an. Der Arbeitgeber darf den Betriebsrat aber nicht auf die Möglichkeit einer Online-Schulung verweisen und unter Hinweis auf die geringeren Kosten die Kostentragung für eine Schulung in Präsenz verweigern. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Betriebsräte sich bei der Auswahl von Schulungsveranstaltungen für ihre Mitglieder auch dann für Präsenzveranstaltungen entscheiden, wenn diese mit höheren Kosten verbunden sind als Online-Seminare (BAG, Beschluss vom 07.02.2024 - 7 ABR 8/23, Juris).

2. Hat der Wahlvorstand einen eigenen Schulungsanspruch?

Trotz der zum Teil komplizierten Vorschriften über die Betriebsratswahl gibt es für die Mitglieder des Wahlvorstandes keine ausdrückliche Vorschrift über deren Berechtigung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Auch fehlt es an einer Anordnung einer entsprechenden Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG, der den Schulungsanspruch für die Mitglieder des Betriebsrats regelt.

Gleichwohl spricht das Bundesarbeitsgericht den Mitgliedern des Wahlvorstandes bereits seit 1984 in ständiger Rechtsprechung einen Schulungsanspruch zu. Das Bundesarbeitsgericht begründet seine Auffassung mit der Schwierigkeit der Materie, insbesondere für neugewählte Mitglieder, und mit der außerordentlichen Bedeutung für die Wirksamkeit der Wahl. Ferner bestehe ohne einen Schulungsanspruch die Gefahr, dass die Betriebsratswahlen wegen Fehlerhaftigkeit angefochten werden und daher wiederholt werden müssen. Dadurch entstünden dem Arbeitgeber erhebliche Kosten, was zu verhindern sei (ständige Rechtsprechung des BAG, Urteil vom 07.06.1984 - 6 AZR 3/82, NZA 1985, 66). Die Schulungsmaßnahmen müssen „erforderlich“ sein. Bei der Bestimmung der Erforderlichkeit ist auf die Aufgaben des Wahlvorstandes (nicht auf die des Betriebsrates) abzustellen. Diese bestehen in der Vorbereitung und Durchführung der Wahl sowie in der Feststellung des Wahlergebnisses gem.

§ 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Ferner obliegt dem Wahlvorstand gem. § 29 Abs. 1 BetrVG die Einberufung des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung. Alle Schulungsmaßnahmen, die auf diese Tätigkeiten vorbereiten, dürften daher – zumindest bei erstmaliger Amtsausübung – erforderlich im Sinne der Rechtsprechung sein. Darüberhinausgehende Schulungsinhalte – beispielsweise im materiellen Betriebsverfassungsrecht – dürften dagegen nicht erforderlich sein. Denn die Mitgliedschaft im Wahlvorstand ist nicht gleichzusetzen mit der Mitgliedschaft im Betriebsrat. Wollen die Mitglieder sich insoweit schulen lassen, müssen sie abwarten, ob und ggf. bis sie in den Betriebsrat gewählt worden sind.

IX. Wahlanfechtung

1. Kann der Arbeitgeber gegen eine durchgeführte Betriebsratswahl vorgehen?

Jede Betriebsratswahl kann vor dem Arbeitsgericht angefochten werden. Die Wahlanfechtung ist in § 19 BetrVG geregelt. Über die Wahlanfechtung entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Ein einstweiliges Verfügungsverfahren kommt nur ausnahmsweise – bei voraussichtlicher Nichtigkeit der Betriebsratswahl – in Betracht und ist daher regelmäßig nicht erfolgversprechend. Die Dauer des Beschlussverfahrens beträgt in I. Instanz bei streitiger Entscheidung ca. 5 Monate. Für die Wahlanfechtung sieht § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG eine zwei-Wochen-Frist vor. Die Frist beginnt mit der Bekanntgabe des endgültigen Wahlergebnisses nach § 18 WO zu laufen. Der Antrag muss einschließlich Begründung spätestens am letzten Tag der Frist beim Arbeitsgericht eingegangen sein.

Anfechtungsberechtigt ist unter anderem der Arbeitgeber.

2. Wann ist eine Wahlanfechtung erfolgversprechend?

Nach § 19 BetrVG kann die Betriebsratswahl beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn bei der Wahl gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte (§ 19 Abs. 1 BetrVG).

3. Können während eines laufenden Anfechtungsverfahrens bekanntwerdende weitere Anfechtungsgründe in das Verfahren eingeführt werden?

Nach der Rechtsprechung dürfte es auch nach Ablauf der 2-Wochen-Frist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG möglich sein, weitere Anfechtungsgründe in das Beschlussverfahren einzufügen. Voraussetzung ist lediglich, dass innerhalb der 2-Wochen-Frist bereits eine Antragsschrift eingereicht und zumindest mit einem Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften des Wahlverfahrens, das Wahlrecht oder die Wählbarkeit begründet worden ist. Im Beschlussverfahren gilt der Grundsatz der Amtsermittlung. Deswegen muss das Gericht auch weiteren Anfechtungsgründen, auf die die Wahlanfechtung zunächst nicht gestützt wurde, nachgehen (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.09.2011 - 5 TaBV 3/11, Juris).

4. Wann ist eine Wahl nichtig?

Abzugrenzen von der Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl ist deren Nichtigkeit. Nichtigkeit der Wahl führt zur Nichtexistenz des gewählten Betriebsrats. Sie kann gerichtlich auch außerhalb der zwei-Wochen-Frist des § 19 Abs. 2 BetrVG festgestellt werden. Nichtig ist eine Betriebsratswahl aber nur dann, wenn grobe und offensichtliche Verstöße gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts vorliegen, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Wegen der

schwerwiegenden Folgen einer von Anfang an unwirksamen Betriebsratswahl kann deren jederzeit feststellbare Nichtigkeit nur bei besonders krassem Wahlverstoßen angenommen werden. Eine Betriebsratswahl ist damit nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nötig. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln (BAG, Beschluss vom 27.07.2011 - 7 ABR 61/10, NZA 2012, 345).

5. Wie sollte der Arbeitgeber sich verhalten, wenn er bereits während des Wahlverfahrens Fehler des Wahlvorstandes bemerkt?

Wenn der Arbeitgeber die Einleitung und Durchführung der Wahl beobachtet und hierbei mögliche Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren bemerkt, ist folgendes Vorgehen zu empfehlen:

Der Arbeitgeber kann den Wahlvorstand auf seine Bedenken hinweisen und anregen, dass die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung eingehalten werden mögen. Der Arbeitgeber sollte seine Meinung aber nicht zu massiv vertreten, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, er würde die Wahl des Betriebsrats behindern (§ 20 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Obwohl auf den Arbeitgeber höhere Kosten zukommen, wenn eine bereits von ihm als fehlerhaft erkannte Wahl durchgeführt, angefochten und anschließend wiederholt wird, kann Abwarten das gebotene Mittel der Wahl sein. Die Behinderung einer Wahl stellt eine Straftat gem. § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar (BAG, Beschluss vom 23.10.2024 - 7 ABR 34/23, NZA 2025, 582). Daher sollte alles vermieden werden, was möglicherweise als Wahlbehinderung ausgelegt werden kann. Wenn der Wahlvorstand nicht einsichtig ist und der Arbeitgeber die von ihm festgestellten Fehler nicht auf sich beruhen lassen möchte, muss abgewartet und später angefochten werden.

6. Was ist während eines laufenden Anfechtungsverfahrens im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu beachten?

Trotz laufender Wahlanfechtung bleibt der gewählte Betriebsrat zunächst im Amt. Der Arbeitgeber muss sämtliche Beteiligungsrechte des Gremiums wahren, auch wenn er davon ausgeht, dass die handelnden Personen ihr Amt in Kürze verlieren werden.

Eine Anfechtung hat nicht zur Folge, dass der fehlerhaft gewählte Betriebsrat rückwirkend sein Amt verliert. Erst bei Vorliegen eines rechtskräftigen (!) Beschlusses über die Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl sind im Betrieb Neuwahlen durchzuführen. Der Betriebsrat führt die Geschäfte in diesem Fall nicht bis zur Neuwahl weiter, sondern verliert sein Amt mit Rechtskraft einer die Unwirksamkeit feststellenden Entscheidung (BeckOK ArbR/Besgen, 78. Ed. 01.12.2025, § 19 BetrVG, Rn. 26; Richardi/Thüsing BetrVG, 15. Aufl. 2016, Rn. 69).

7. Mit welchen Kosten ist eine Wahlanfechtung verbunden?

Bei Abrechnung auf Basis des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes kommen folgende Kosten auf den Arbeitgeber zu:

Für eine Wahlanfechtung ist regelmäßig der doppelte Hilfswert nach § 23 Abs. 3 S. 2 RVG, also ein Gegenstandswert in Höhe von 10.000 Euro, anzusetzen. Daraus ergeben sich gesetzliche Rechtsanwaltsgebühren in Höhe von ca. 1.500 Euro netto (streitige Entscheidung) bzw. 2.000 Euro netto (Vergleich). Zu beachten ist aber, dass der Arbeitgeber auch die Kosten des Rechtsanwalts auf Betriebsratsseite zu tragen hat. Daher verdoppelt sich dieser Betrag. Gerichtsgebühren fallen im Schlussverfahren vor dem Arbeitsgericht nicht an. In der II. Instanz sind die Kosten der anwaltlichen Vertretung etwas höher. Sie belaufen

sich auf ca. 1.700 Euro netto (streitige Entscheidung) bzw. 2.200 Euro netto (Vergleich) je Verfahrenspartei.

X. Kündigungsschutz

1. Welchen Sonderkündigungsschutz genießen Betriebsratsmitglieder?

Die Mitglieder des Betriebsrats sind während ihrer Amtszeit und nach Beendigung der Amtszeit für die Dauer von sechs Monaten gem. § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG besonders vor Kündigung geschützt. Eine Kündigung ist nur ausnahmsweise nach § 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG bei Betriebsstilllegung oder Stilllegung einer Betriebsabteilung möglich.

Im Falle einer erfolgreichen Wahlanfechtung haben die Betriebsratsmitglieder grundsätzlich keinen nachwirkenden Sonderkündigungsschutz, da die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht. Anders verhält es sich, wenn die Betriebsratsmitglieder aus taktischen Gründen während des Wahlanfechtungsverfahrens zurücktreten und so einer gerichtlichen Entscheidung die Grundlage entziehen.

2. Haben auch die Mitglieder des Wahlvorstandes Sonderkündigungsschutz?

Die Mitglieder des Wahlvorstandes haben ab dem Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstandes Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG. Der Kündigungsschutz wirkt ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses noch sechs Monate fort.

3. Haben auch Wahlbewerber Sonderkündigungsschutz?

Auch Wahlbewerber haben nach § 15 Abs. 3 KSchG Sonderkündigungsschutz. Der Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber beginnt, sobald

- ein Wahlvorstand für die Wahl bestellt ist,
- ein Wahlvorschlag für den Kandidaten vorliegt,
- und der Wahlvorschlag die erforderliche Zahl von Stützunterschriften aufweist.

Es ist hingegen nicht erforderlich, dass das Wahlausschreiben zu diesem Zeitpunkt schon erlassen ist (BAG, Urteil vom 19.04.2012 - 2 AZR 299/11, NJOZ 2012, 2181).

Erforderlich ist daher das Vorhandensein eines gültigen Wahlvorschlags für einen Kandidaten. Liegt zwar ein Wahlvorschlag für einen Kandidaten vor, fehlt es diesem aber beispielsweise an der erforderlichen Zahl von Stützunterschriften, fehlt es an einem gültigen Wahlvorschlag, mit der Folge, dass der Wahlbewerber (noch) keinen Sonderkündigungsschutz genießt. Zu beachten ist aber, dass es in Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern keiner Stützunterschriften bedarf und hier also sehr schnell ein gültiger Wahlvorschlag vorliegt, der den Sonderkündigungsschutz ausgelöst.

Der Sonderkündigungsschutz dauert bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses an. Wird der Wahlbewerber in das Gremium gewählt, genießt er anschließend den Sonderkündigungsschutz als Betriebsratsmitglied. Wird der Wahlbewerber nicht in den Betriebsrat gewählt, steht er noch sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unter nachwirkendem Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 S. 2 KSchG.

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Daniel Bomm
Braunschweig



Ulrike Brinkmann
Bremen



Franziska Grüner
Berlin



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Julia Illig
Hannover



**Clara Kaciran-
Demir**
Hannover



**Prof. Dr. Ralf
Kreikebohm**
Braunschweig



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Jacqueline Roigk
Magdeburg



**Corinna zu Sayn-
Wittgenstein**
Berlin



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen



Oliver Wiethaus
Barcelona