



Partnerschaft von Rechtsanwält*innen

BGHP-Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (1/2025)

Achtung BR – Wahlen !

Worauf man achten sollte

Ein Aufsatz von unseren Fachanwält*innen für Arbeitsrecht

Uwe Nawrot und Stephanie Törkel





Partnerschaft von Rechtsanwält*innen

Achtung BR – Wahlen – Worauf man achten sollte!

Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2026 statt. Die Betriebsratswahl steht somit vor der Tür und bietet allen Beschäftigten die Chance, ihr Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Mit unserer kleinen Artikelserie möchten wir auf nur einige ausgewählte, besonders wichtige Aspekte für die Wahl hinweisen, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Auf Grund der starken Formalisierung des Wahlverfahrens und der damit verbundenen hohen Fehleranfälligkeit raten wir aber allen Betriebsräten und Wahlvorständen dazu, darauf hinzuwirken, dass alle Wahlvorstandsmitglieder sich extra vor Beginn des Wahlverfahrens nochmals schulen lassen.

Mit unserem 1. Teil behandeln wir die Fragen:

1. Wann ist zu wählen?
2. Wie wird der Wahlvorstand besetzt?
3. Besondere Rechte und Pflichten des Wahlvorstandes
4. Kann der Wahlvorstand sich schulen lassen?

Wann ist zu wählen?

Die Wahlen werden vom Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt. Hierbei sind zahlreiche Vorschriften und Fristen zu beachten. Bei der Einsetzung des Wahlvorstandes und der Vorbereitung der Wahlen solltet Ihr unbedingt berücksichtigen, dass die Amtszeit eines Betriebsrates normalerweise genau 4 Jahre nach ihrem Beginn endet, danach droht eine betriebsratslose Zeit. Die Amtszeit ist somit für jeden Betriebsrat gesondert zu bestimmen. Die Vierjahresfrist beginnt immer ab dem Tag der Bekanntmachung des letzten Wahlergebnisses. Wurde das letzte Wahlergebnis also am 31. März 2022 bekannt gemacht, beginnt die Amtsperiode am 01. April 2022 und endet am 31. März 2026. Bis dahin muss das Wahlergebnis der kommenden Wahl bekannt gemacht worden sein, anderenfalls gibt es in der Zwischenzeit keinen legitimen Betriebsrat mehr.

Wie wird der Wahlvorstand besetzt?

Der Wahlvorstand sollte vom Betriebsrat möglichst frühzeitig eingesetzt werden, da möglicherweise knifflige Rechtsfragen wie: Wer ist wahlberechtigt, wer ist leitender Angestellte, auf welche Betriebsgröße ist abzustellen und welche Betriebsteile gehören zusammen etc. geklärt werden müssen.

Der Wahlvorstand ist vom Betriebsrat zu bestellen und muss mit mindestens drei Personen besetzt werden. In größeren Betrieben oder in Betrieben mit mehreren Betriebsteilen an verschiedenen Orten kann der Betriebsrat auf Grund des höheren Arbeitsaufwandes im normalen Wahlverfahren auch größere Wahlvorstände einsetzen, wobei die Anzahl immer ungerade sein muss.



Partnerschaft von Rechtsanwält*innen

Zwar ist die Bestellung von Ersatzmitgliedern nicht zwingend vorgeschrieben, aber für die Praxis sehr zu empfehlen. Der Vertretungsfall kann schneller als erwartet eintreten, etwa wenn ein Wahlvorstandsmitglied sein Amt niederlegt, ausscheidet oder krankheits- oder urlaubsbedingt verhindert ist. Der Wahlvorstand muss immer in der Lage sein, auch kurzfristig zu reagieren, Sitzungen abzuhalten und Beschlüsse zu fassen, etwa um kurzfristig eingehende Wahlvorschläge vor Fristablauf zu prüfen.

Achtung! – Für die Bestimmung der NachrückerInnen gelten beim Wahlvorstand andere gesetzliche Vorgaben als bei der Betriebsratswahl. Hier rückt nicht der/die Nächstgenannte in einer bestimmten Reihenfolge für ein verhindertes Wahlvorstandsmitglied nach. Stattdessen rückt das Ersatzmitglied nach dem Gesetz nur für eine zuvor konkret benannte Person aus dem Wahlvorstand nach. Der Betriebsrat muss also bei der Benennung des Wahlvorstandes genau darauf achten, dass für jedes Wahlvorstandsmitglied ein konkretes Ersatzmitglied für den Verhinderungsfall benannt wird. Anderenfalls sind die gefassten Beschlüsse – wie auch die Beschlüsse des Betriebsrates, wenn das „falsche“ Ersatzmitglied nachgeladen wird – unwirksam.

Der Betriebsrat kann bei der Bestellung des Wahlvorstandes hiervon auch abweichen und das Nachrücken nach dem Vorbild des Nachrückens im Betriebsratsgremium ausgestalten. D.h. er benennt z.B. Ersatzmitglieder Nr.1, 2,3, usw. und legt fest, dass diese in der genannten Reihenfolge nachrücken, sobald eines der Wahlvorstandsmitglieder verhindert ist. Hierzu bedarf es aber eines konkreten Betriebsratsbeschlusses.

Der Wahlvorstand arbeitet ansonsten wie der Betriebsrat. D.h. er tagt als Kollektivorgan und fasst Beschlüsse, welche von allen seinen Mitgliedern beachtet und umgesetzt werden müssen. Genauso wie beim Betriebsrat ist für die Einberufung und Leitung der Sitzung, für die Entgegennahme und Abgabe von Erklärungen für den Wahlvorstand ein*e Vorsitzende*r und für den Fall seiner / ihrer Verhinderung ein*e Stellvertreter*in zu bestimmen, damit der Wahlvorstand arbeitsfähig ist. Anders als beim Betriebsrat wählt diese das Gremium nicht selbst, sondern Vorsitzende*r und Stellvertreter*in werden vom Betriebsrat mit dem Einsetzungsbeschluss bestimmt.

Besondere Rechte und Pflichten des Wahlvorstandes

Dem Wahlvorstand obliegt nunmehr die gesamte Leitung und Durchführung der Wahl. Von der Erstellung der Wählerliste, dem Aushang des Wahlausschreibens mit Terminierung des Wahltages und Benennung aller relevanten Fristen, der Entgegennahme von Wahlvorschlägen und deren Zulassung, der Organisation der Briefwahl, der Organisation des Wahltages, der Vornahme der öffentlichen Stimmentzählung bis hin zur Bekanntmachung des Wahlergebnisses. Vom Wahlvorstand sind dabei alle relevanten Entscheidungen unabhängig und selbstständig zu treffen, etwa



Partnerschaft von Rechtsanwält*innen

- das korrekte Erstellen der Wählerliste und die Entscheidung darüber, wer zur Wahl zugelassen wird und wer nicht,
- wer wählbar ist und wer nicht,
- welche Fristen gelten und wie sie zu berechnen sind,
- welche Wahlvorschläge zugelassen werden und welche abgewiesen werden müssen
- und schließlich auch die korrekte Stimmenauszählung unter richtiger Berücksichtigung des Minderheitengeschlechtes.

Bei all diesen Entscheidungen ist das Wahlrecht des BetrVG und der Wahlordnung anzuwenden. Im Einzelfall sind rechtlich knifflige Entscheidungen zu treffen. Hierüber entscheidet allein der Wahlvorstand. Fehlerhafte Entscheidungen können dazu führen, dass einzelne Arbeitnehmer*innen, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft und der/ die Arbeitgeber*in die Wahl gerichtlich anfechten können. Die Tätigkeit des Wahlvorstandes ist damit überaus verantwortungs- und anspruchsvoll.

Damit der Wahlvorstand seine Aufgaben erfüllen kann, ist der/ die Arbeitgeber*in zur Unterstützung verpflichtet. Er/ sie hat dem Wahlvorstand alle für die Erstellung der Wahlunterlagen benötigten Informationen zu geben, erforderliche Räumlichkeiten, Büroausstattung, Materialien für Urnen, Briefwahl und zur Durchführung der Wahl zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus ist es dem/ der Arbeitgeber*in oder anderen Angestellten strafrechtlich untersagt, die Wahl – insbesondere die Arbeit des Wahlvorstandes - in irgendeiner Weise zu behindern oder die Wahl durch Gewährung von Vorteilen zu beeinflussen. Dies zu überwachen und durchzusetzen ist Aufgabe des Wahlvorstandes.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass der Wahlvorstand bei Erfüllung seiner Aufgaben an Weisungen des/ der Arbeitgebers*in nicht gebunden ist, sondern diesem/r gegenüber frei und unabhängig agieren muss. Dies kann auch bedeuten, dass der Wahlvorstand hier zur Sicherung der zügigen und rechtskonformen Durchführung der Wahl Entscheidungen treffen muss, die ggfs. Konflikte mit Führungskräften des/ der Arbeitgebers*in hervorrufen. Um Wahlvorstände hierfür zu stärken, stehen Wahlvorstandsmitglieder für die Dauer ihrer Arbeit unter dem besonderen Schutz des Gesetzgebers. Nach [§ 15 \(3\) KSchG](#) sind Wahlvorstandsmitglieder für die Dauer ihrer Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses und bis sechs Monate danach ordentlich unkündbar. Außerordentliche Kündigungen sind zwar weiterhin möglich, bedürfen aber der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates oder – für den Fall, dass dieser nicht zustimmt – der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichtes nach [§ 103 BetrVG](#). Selbiges gilt für Versetzungen, wenn diese im Einzelfall zum Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen sollten.



Partnerschaft von Rechtsanwält*innen

Kann sich der Wahlvorstand schulen lassen?

Die oben aufgezeigte Verantwortung für den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl zeigt, dass diese Aufgabe des Wahlvorstandes anspruchsvoll ist. Ohne vorherige Schulung oder viel Vorerfahrung ist dies kaum rechtssicher zu bewältigen. Genauso wie jedes Betriebsratsmitglied einen Rechtsanspruch gegen den/ die Arbeitgeber*in darauf hat, Grundlagenschulungen zum Betriebsverfassungsrecht oder zum Arbeitsrecht zu besuchen, gilt dies auch für das einzelne Wahlvorstandsmitglied für den Erwerb von Kenntnissen zur Betriebsratswahl. Rechtsgrundlage hierfür ist in diesem Fall [§ 20 \(3\) BetrVG](#). Danach hat der/ die Arbeitgeber*in die dafür erforderlichen Seminar- und Freistellungskosten zu tragen. Entsprechende Ansprüche haben auch die Ersatzmitglieder, sofern mit ihrem Nachrücken zu rechnen ist. Auch Wahlvorstandsmitglieder mit Erfahrung haben, wenn das Wissen nicht mehr präsent oder auf Grund geänderter Gesetzeslage seit der letzten Reform von 2021 oder auf Grund zwischenzeitlicher Rechtsprechungsänderungen nicht mehr aktuell sein sollte (wovon in der Regel auszugehen sein dürfte), einen Anspruch auf Schulung.

Zu beachten ist hierbei, dass über die Frage, ob die Schulung erforderlich ist, welches Wahlvorstands- oder Ersatzmitglied dafür zu welchen konkreten Schulungsanbieter, zu welchem genauen Termin entsendet wird, nicht der Betriebsrat, sondern der Wahlvorstand selbst durch Beschluss entscheidet. Ähnlich wie bei Betriebsratsschulungen muss der Wahlvorstand den/ die Arbeitgeber*in hierüber unterrichten und um kurzfristige Kostenfreistellung hierfür bitten. Im Falle der vollständigen oder teilweisen Verweigerung steht dem Wahlvorstand hierbei ähnlich wie einem Betriebsrat das Recht zu, Rechtsanwält*innen hinzuzuziehen und diesen Anspruch ggfs. gerichtlich durchzusetzen.

Zur Klärung schwieriger Rechtsfragen im Verlauf des Wahlverfahrens kann der Wahlvorstand wie der Betriebsrat auch einen Rechtsanwalt als Sachverständigen für die Klärung nach Maßgabe der [§§ 20 \(3\) i.V.m 80 \(3\) BetrVG](#) hinzuziehen. Hierzu ist allerdings zuvor die Zustimmung des/ der Arbeitgebers*in einzuholen. Zwar entstehen hierdurch zusätzliche Kosten für den/ die Arbeitgeber*in, diese dürften aber bei einer rechtssicheren Klärung der Frage auch betriebswirtschaftlich gerechtfertigt sein. Andernfalls drohen rechtsfehlerhafte Entscheidungen des Wahlvorstandes, welche dann weit kostenaufwändigere arbeitsgerichtliche Anfechtungsverfahren nach sich ziehen können.

Empfehlung:

Vor diesem Hintergrund der recht großen Herausforderungen empfehlen wir Euch, dass möglichst jedes Wahlvorstandsmitglied sich vor der Wahl nochmals schulen lässt, um die Betriebsratswahl rechtssicher durchführen zu können. Wir raten hier zu Schulungen mit einer Mindestdauer von zwei Tagen mit vielen praktischen Übungen. Alle unsere Kolleg*innen sind als erfahrene Referent*innen zu diesem Thema tätig. Soweit Ihr Fragen zu Schulungen habt und unsere Unterstützung dabei benötigt, meldet Euch!

(Stand: 25.08.2025)