

erwarten würde. Viele Neulinge vergleichen sich von vornherein mit denen, die ein Mandat schon lange Jahre wahrnehmen. Sie lehnen dann ab mit dem Hinweis darauf, dass sie keine Ahnung von dieser Tätigkeit haben und sich außerdem in den gesetzlichen Bestimmungen nicht auskennen. Tatsache ist aber, dass kein langjähriges Betriebsratsmitglied sein Wissen in Sachen Arbeitsrecht, Tarifrecht oder Betriebsverfassungsrecht bereits zu Beginn seiner Mandatszeit in dem Umfang innehatte, über den es nach jahrelanger praktischer Erfahrung verfügt – woher auch? Zudem kann man potentielle Kandidatinnen auf Schulungen für neugewählte Betriebsratsmitglieder hinweisen, in denen der Wissensgrundstock für die tägliche Arbeit im Betriebsrat vermittelt wird. Es gibt also nichts, was man nicht lernen kann, und es gibt vor allem keinen Grund, sich nicht geeignet für ein Amt

zu fühlen, bloß weil man keine Erfahrung vorweisen kann – die kommt im Laufe der Zeit von allein!

In Sachen Schulungen kann es natürlich gerade für Teilzeitkräfte im Einzelfall problematisch sein, dass Schulungen meist mehrtätig und vor allem ganztätig angeboten werden. Zwar hat der Gesetzgeber schon insoweit reagiert, dass teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder einen Ausgleichsanspruch erhalten, wenn sie außerhalb ihrer Arbeitszeit an Schulungen teilnehmen. Frauen mit Kindern können es aber oft einfach nicht einrichten, an solchen Schulungen teilzunehmen. Hier wäre es sicher hilfreich, wenn die Veranstalter dieser Schulungen stärker auf die Belange von Teilzeitkräften eingehen würden.

Zwar wirken sich mittlerweile die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 positiv aus: Bei den Betriebsratswahlen 2002 war der Anteil an weiblichen Betriebs-

ratsmitgliedern schon merklich gestiegen und bei der bevorstehenden Wahl wird sich dieser Trend hoffentlich fortsetzen. Aber dafür, dass möglichst bald männliche und weibliche Beschäftigte in einem ausgewogenen zahlenmäßigen Verhältnis in den Betriebsräten repräsentiert sind, können und müssen wir selbst vor Ort durch direkte Kommunikation Einiges tun, indem wir Frauen von der Notwendigkeit ihrer Kandidatur überzeugen und zur Kandidatur motivieren. Denn eines steht fest: Breit gefächerte Beschäftigteninteressen können am besten dann vertreten werden, wenn sich auch ein Betriebsrat breit gefächert und vielfältig darstellt und zusammensetzt.

* Die Autorin ist Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Erstellung und Einreichung von Vorschlagslisten für die Betriebsratswahl

Dr. Thomas Wurm, Bonn*

1. Einleitung

Die Wahl der Mitglieder des Betriebsrates erfolgt auf der Basis von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind schriftliche, unterschriebene und beim Wahlvorstand einzureichende Benennungen einer oder mehrerer Personen, die als Kandidaten zur Wahl des Betriebsrates vorgeschlagen werden.¹

Im vereinfachten Wahlverfahren wird nach den Grundsätzen der **Mehrheitswahl** (= Personenwahl) gewählt, so dass einzelne (auch mehrere) Personen vorzuschlagen sind. Diese tauchen dann ohne (Listen-)

Verbindung auf dem Wahlzettel auf und können unabhängig voneinander gewählt werden. Bei der Wahl kann dann jeder Wahlberechtigte so viele Kandidaten ankreuzen, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind (er kann jedoch pro Kandidat nur eine Stimme vergeben). Die Bewerber mit den meisten Stimmen ziehen in den Betriebsrat ein.

Die „normale“ Betriebsratswahl findet dagegen im Regelfall als **Verhältnis- oder Listenwahl** statt (§ 14 Abs. 2 BetrVG). Hier besteht ein Wahlvorschlag also aus einer listenmäßigen Verbindung mehrerer Kandidaten, die in eine bestimmte Rangfolge gesetzt werden. Die Wahlordnung spricht in diesem Zusammen-

hang von Vorschlagslisten. Bei der Wahl hat dann jeder Wähler die Möglichkeit, sich für eine Liste zu entscheiden. Anschließend werden die Betriebsratssitze entsprechend dem Wahlergebnis gemäß d'Hondt auf die Listen verteilt. Im Rahmen der Listen kommen die dortigen Kandidaten dann entsprechend ihrer Reihenfolge zum Zuge.

Beispiel: In einem Betrieb mit 150 Beschäftigten konkurrieren die drei Listen A, B und C um die gemäß § 9 BetrVG zu vergebenden sieben Sitze. An der Wahl haben sich 130 der 150 Beschäftigten beteiligt. Liste A bekommt 80 Stimmen, Liste B 40 Stimmen und Liste C 10 Stimmen.

¹ GK-Kreutz § 14 Rn.47.

Die Sitze werden wie folgt aufgeteilt:

Liste A	Liste B	Liste C	
80	40		10
40	20		5
26,6	13,3		3,3
20	10		2,5
16	8		2

Liste A erhält also fünf Sitze und Liste B zwei Sitze. Liste C geht leer aus.

Nur ausnahmsweise findet auch im „normalen“ Wahlverfahren nach § 14 BetrVG eine Personenwahl statt, falls nur ein Wahlvorschlag gemacht wird.

2. Vorschlagsberechtigung

Die Wahlvorschläge können gemäß § 14 Abs. 3 BetrVG von den wahlberechtigten Arbeitnehmern oder den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gemacht werden.

2.1. Vorschlagslisten der Arbeitnehmer

Um völlig aussichtslose Wahlvorschläge von vornherein zu vermeiden, wird die Gültigkeit von Wahlvorschlägen der Arbeitnehmer davon abhängig gemacht, dass sie von einer bestimmten Anzahl von **Stützunterschriften** getragen werden. Die Wahlvorschlagslisten müssen von einem Zwanzigstel, mindestens jedoch von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet sein. Die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer reicht jedenfalls aus. In kleinen Betrieben mit in der Regel bis zu 20 Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei wahlberechtigte.

Beispiele: In einem Betrieb mit 100 Wahlberechtigten bedarf eine Wahlvorschlagsliste zu ihrer Gültigkeit fünf Unterschriften (= ein Zwanzigstel); in einem Betrieb mit 40 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind drei Stützunterschriften erforderlich (= mindestens drei); in einem Betrieb mit 18 Wahlberechtigten muss die Liste von

zwei Wahlberechtigten unterstützt werden; in einem großen Betrieb mit 1300 Beschäftigten reichen 50 Stützunterschriften.

Wenn sich bei der Berechnung des erforderlichen Quorums Bruchteile einer ganzen Zahl ergeben, ist auf die nächste volle Zahl aufzurunden, da nach dem Gesetz „mindestens ein Zwanzigstel“ erreicht werden muss.

Die Möglichkeit, eine Liste unterstützen zu können, ist an das aktive Wahlrecht gekoppelt. Die Stützunterschriften können daher auch von Leiharbeitnehmern kommen, soweit sie nach § 7 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt sind.

Auch Arbeitnehmer, die selber kandidieren, kommen als Unterstützer in Frage. Es muss jedoch deutlich werden, dass sie nicht nur selber auf der Liste kandidieren, sondern den Wahlvorschlag (die Liste) auch insgesamt unterstützen möchten. Dies geschieht am besten durch zwei Unterschriften. Denkbar ist aber auch die einmalige Unterschrift in einer Rubrik, die eindeutig bezeichnet ist, etwa: „Zustimmung zur Kandidatur und gleichzeitige Unterstützung der Liste“.

Schließlich können auch Mitglieder des Wahlvorstandes als Unterstützer einer Liste auftreten. Sie können sich sogar selber zur Wahl stellen. Die Gefahr einer Interessenkollision wird als gering betrachtet, da die Prüfungspflicht des Wahlvorstandes rechtlich gebunden und zudem gerichtlich überprüfbar ist. Es wäre also denkbar, dass die Wahl auf Grund eines Wahlvorschlages stattfindet, den nur Wahlvorstandsmitglieder unterstützt haben und auf dem nur sie als Kandidaten auftauchen.

² Vgl. LAG Frankfurt a.M., BB 1989,1692.

³ BAG, Urteil v. 4.10.1977 - AP Nr.2 zu § 18 BetrVG 1972.

⁴ Fitting, § 14 Rn.51.

2.2. Gewerkschaftliche Vorschlagslisten

Bei gewerkschaftlichen Listen reicht dagegen die Unterzeichnung durch zwei Beauftragte aus (vgl. § 14 Abs. 5 BetrVG). Ob eine Organisation als Gewerkschaft zu betrachten ist und sich deren Beauftragte demgemäß auf die formale Erleichterung berufen können, richtet sich nach den auch sonst anzulegenden Maßstäben. Die Prüfung unterliegt dem Wahlvorstand. Als Beauftragte der Gewerkschaften kommen sowohl hauptberufliche Angestellte der Gewerkschaft als auch Arbeitnehmer dieses oder eines anderen Betriebes in Frage. Die Beauftragung kann sich aus der Satzung ergeben oder muss durch satzungsmäßige Organe der Gewerkschaft ausgesprochen werden. Auf Verlangen des Wahlvorstandes ist die Beauftragung nachzuweisen.

Ein Wahlvorschlag kann von Arbeitnehmern des Betriebes und von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterschrieben werden. Wenn dann die Voraussetzungen für einen Wahl-

Mitglieder des Wahlvorstands können für ein Betriebsratsmandat kandidieren und auch als Unterstützer einer Liste auftreten.

vorschlag der Arbeitnehmer nicht vorliegen (weil insgesamt zu wenige Arbeitnehmer unterschrieben haben), bleibt der Wahlvorschlag als gewerkschaftlicher Wahlvorschlag dennoch gültig.

3. Wahlbewerber

Die auf den Listen vorgeschlagenen Bewerber müssen die passive Wahlberechtigung besitzen. Nach §§ 7 und 8 BetrVG liegt diese vor, wenn sie als Arbeitnehmer des Betriebes das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem

⁵ Vgl. zuletzt zur Gewerkschaft „UFO“: BAG Beschluss vom 14. Dezember 2004 - 1 ABR 51/03.

Betrieb am Wahltag sechs Monate angehören.

Im Übrigen müssen sie ihre Bereitschaft zur Kandidatur schriftlich erklären. Die Zustimmungserklärung zur Aufnahme in die Liste ist dieser beizufügen.

Möglich ist auch, die Zustimmungserklärung unmittelbar beim Wahlvorstand abzugeben. Liegt die Zustimmungserklärung bei Einreichung des Wahlvorschlages nicht vor und wird sie trotz Aufforderung nicht binnen drei Arbeitstagen nachgeliefert, ist der Wahlvorschlag ungültig (§ 8 Abs. 2 WO BetrVG).

Man darf nur auf einer Liste kandidieren. Taucht ein Bewerber mit seiner Zustimmung auf mehreren Listen auf, hat er auf Aufforderung des Wahlvorstandes vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung er aufrecht erhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, wird er auf allen Listen gestrichen.

4. Form und Inhalt des Wahlvorschlages

4.1 Anforderungen an die Stützunterschrift

Die Unterstützung eines Wahlvorschlages durch Unterzeichnung muss persönlich geschehen, eine Vertretung ist nach herrschender Ansicht aus Gründen der Rechtsklarheit unzulässig. Soweit der Wahlvorstand eine Vertretung demgegenüber mit einer Mindermeinung für zulässig erachtet, müsste zumindest vor Ablauf der Frist für die Einreichung des Wahlvorschlages eine Vollmacht vorgelegt werden. Damit wäre die von der herrschenden Ansicht zu Recht geforderte Rechtsklarheit gewährleistet.

Die einzelne (Stütz-) Unterschrift muss auf dem Wahlvorschlag geleistet werden. Dies kann bei mehreren Blättern dadurch gewährleistet werden, dass sie zu einer zusammenhängenden Urkunde verbunden und ge-

gen Trennung gesichert werden. Das Zusammenheften durch Heftklammer ist ausreichend, nach herrschender Ansicht aber auch erforderlich. Vereinzelt wird dagegen auch die Verbindung durch Büroklammer oder im Schnellhefter für ausreichend gehalten, wenn sich aus den Umständen sicher (!) ergibt, dass alle Unterschriften den gemeinsamen einheitlichen Wahlvorschlag unterstützen.

Die Stützunterschriften müssen dagegen nicht auf demselben Exemplar des Wahlvorschlages geleistet werden. Es ist vielmehr möglich, einen Wahlvorschlag in mehreren (identischen) Exemplaren umlaufen zu lassen, um die erforderlichen Unterschriften zu sammeln. Anschließend kann dann der Wahlvorschlag in mehrfacher Ausfertigung mit den jeweils auf den Ausfertigungen befindlichen Stützunterschriften beim Wahlvorstand eingereicht werden.

Die Unterschriften müssen lesbar oder zumindest identifizierbar sein. Denn der Wahlvorstand muss in die Lage versetzt werden, die an das aktive Wahlrecht gekoppelte Vorschlagsberechtigung zu prüfen. Ansonsten bestünde auch die Gefahr, dass das vom Gesetzgeber gewollte Unterstützungsquorum durch Fantasieunterschriften unterlaufen würde.

Das Sammeln der Unterschriften kann öffentlich – zum Beispiel im Rahmen einer Betriebsversammlung – oder einer direkten Ansprache am Arbeitsplatz erfolgen. Anders als bei Abgabe der Stimme im Zuge der eigentlichen Wahl ist eine geheime Abgabe der Stützunterschrift also nicht erforderlich. Potentielle Unterstützer können dementsprechend vom Wahlbewerber direkt am Arbeitsplatz um ihre Unterschrift gebeten werden.

Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, Wahlbewerber zum Sammeln der Stützunterschriften von der Arbeitsleistung freizustellen.

Ein Wahlberechtigter darf nur eine Vorschlagsliste mit seiner Unterschrift unterstützen.

Dagegen dürfte es wegen der nur sehr kurzen Unterbrechung des Arbeitsablaufes unproblematisch sein, dass die Stützunterschrift während der Arbeitszeit geleistet wird.

4.2 Unterstützen mehrerer Listen

Ein Unterstützen mehrerer Wahlvorschlagslisten ist unzulässig. Hat ein Wahlberechtigter also mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet, so wird er vom Wahlvorstand aufgefordert spätestens vor Ablauf von drei Tagen zu erklären, welche Unterschrift er aufrecht erhalten möchte. Unterbleibt die Erklärung, wird seine Unterschrift nur auf dem zuerst eingereichten Wahlvorschlag gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen (vgl. § 6 Abs. 5 WO).

Soweit dadurch ein Wahlvorschlag nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften hat, wird er ungültig, falls der Mangel trotz Beanstandung nicht binnen drei Arbeitstagen geheilt wird.

4.2 Zurückziehen der Stützunterschrift

Das Zurückziehen einer Stützunterschrift ist möglich und erfolgt vor Einreichung des Wahlvorschlages, in dem der Unterzeichner selbst oder ein anderer mit seiner Zustimmung die Unterschrift durchstreicht. Ist der Wahlvorschlag dagegen bereits beim Wahlvorstand eingereicht, erfolgt die Rücknahme der Unterstützung durch Erklärung gegenüber dem Wahlvor-

⁶ Richardi/Thüsing § 14 Rn.56, BAG, Urteil v. 12.2.1960 - AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG.

⁷ So LAG Düsseldorf, DB 1965, 1823, das in diesem Fall eine Vertretung für zulässig erachtet.

⁸ Dies wurde vom LAG Hessen (NZA-RR 1996,461) in einem Fall angenommen, in dem alle Wahlbewerber ihren gemeinsamen Vorschlag unterstützten und dabei Namen, Reihenfolge und Unterschriften identisch waren.

⁹ LAG Hamm, DB 1980,1223; GK-Kreutz § 14 Rn.68.

stand. Allerdings berührt dies die Gültigkeit des Wahlvorschlages – abgesehen vom oben beschriebenen Fall der Unterzeichnung mehrerer Vorschlagslisten – nicht mehr. Dies ergibt sich aus § 8 Abs.1 Nr. 3 WO, der nur auf den Zeitpunkt der Einreichung abstellt.

4.3 Anzahl und Auflistung der Bewerber

Jeder Wahlvorschlag soll gemäß § 6 Abs. 2 WO doppelt so viele Bewerber enthalten wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Die Verletzung der Sollvorschrift ist allerdings unschädlich. Ein Wahlvorschlag ist selbst dann gültig, wenn er nur einen Kandidaten enthält, obwohl mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Die Kandidaten sind in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen (um Verwechslungen zu vermeiden).

5. Sonstige formale Fragen

5.1 Einreichungsfrist

Wahlvorschläge sind binnen zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 WO). Es handelt sich um eine Ausschlussfrist, die nicht verlängert oder verkürzt werden kann. Die Frist beginnt am Tage nach dem Aushang des Wahlausschreibens und endet zwei Wochen später am selben Wochentag, an dem das Wahlausschreiben ausgehängt wurde.

Ein nicht rechtzeitig dem Wahlvorstand zugangener Wahlvorschlag ist ungültig. Der Wahlvorstand kann das Ende der Einreichungsfrist auf das Ende der Arbeitszeit am letzten Tag (uhrzeitmäßig) begrenzen. Allerdings darf die Uhrzeit nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der überwiegenden

Mehrzahl der Arbeitnehmer liegen. Ist im Wahlausschreiben keine Uhrzeit angegeben, muss sich der Wahlvorstand mindestens bis zum Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit zur Entgegennahme von Wahlvorschlägen bereit halten.

5.2 Änderung/Zurückziehen des Wahlvorschlages

Der Wahlvorschlag ist ein Vorschlag aller Arbeitnehmer, die ihn unterstützen. Er kann daher nicht von einzelnen geändert oder zurückgezogen werden. Eine ohne Zustimmung aller Unterzeichner vorgenommene Änderung macht den geänderten Vorschlag ungültig.

5.3 Zurückziehen der Kandidatur

Ist ein Wahlbewerber mit seiner Zustimmung in eine Vorschlagsliste aufgenommen worden, kann er seine Bewerbung nicht mehr zurückziehen. Denn auch dies würde eine inhaltliche Änderung des Wahlvorschlages bedeuten, die nur von allen Unterstützern gemeinsam vorgenommen werden kann. In diesem Fall muss der Betroffene also abwarten, ob er gewählt wird und dann die Annahme des Amtes ablehnen.

5.4 Listenverbindungen

Eine Verbindung mehrerer eingereicherter Vorschlagslisten ist gemäß § 6 Abs. 6 WO unzulässig. Eine gewollte Zusammenführung muss also bereits durch das Aufstellen einer gemeinsamen Liste realisiert werden. Ansonsten besteht weder ein Anspruch noch die Möglichkeit, als Einheit behandelt zu werden.

* Dr. Thomas Wurm, Fachanwalt für Arbeitsrecht, ist als Dozent und wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der dbb akademie in Bonn tätig.

Buchbesprechungen

Richardi

Betriebsverfassungsgesetz

Kommentar, 10., Neubearb. Aufl. 2006. XXV, 2372 Seiten, Leinen EUR 148,00

ISBN 3-406-53844-4

Verlag C. H. Beck, München

Die 10. Auflage bringt den Kommentar auf den neuesten Stand. Zahlreiche aktuelle höchstrichterliche Entscheidungen sind umfassend berücksichtigt. Schwerpunkte der Neuaufgabe sind:

- Folgen des durch das Alterseinkünftegesetz modifizierten Betriebsrentenrechts

- Konsequenzen des Zweiten Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat

- Auswirkungen des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) sowie des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt

- Wirkungen von Betriebsänderungen auf den Gesamtbetriebsrat hinsichtlich Interessenausgleich und Sozialplan

- Bewahrung der flexiblen Betriebsratsstrukturen, insbesondere Betriebsersatzung durch Tarifvertrag im betrieblichen Alltag

- Folgen der Umstrukturierung von Arbeitgeberleistungen durch Betriebsvereinbarung

Die aktuelle Wahlordnung sowie die Wahlordnungen Post und Seeschifffahrt sind nun erweitert kommentiert.

Kempen/Zachert

TVG-Tarifvertragsgesetz

Kommentar für die Praxis

2005, gebunden, 4., überarb. und aktualisierte Aufl., 1100 Seiten

Subskriptionspreis bis 3 Monate nach Erscheinen ca. EUR 98,00

ISBN 3-7663-3543-X

Bund-Verlag, Frankfurt am Main

¹ Auch der Kündigungsschutz des Wahlbewerbers wird durch die Rücknahme der Stützunterschrift nicht mehr tangiert, vgl. GK-Kreuz § 14 Rn. 63.

² BAG AP Nr.11 zu § 13 BetrVG.

³ BAG AP Nr.2 zu § 18 BetrVG 1972.