

MAYER | BROWN

EMPLOYMENT & BENEFITS BREAKFAST BRIEFING Q4

BETRIEBSRATSWAHL 2026

19 . November 2025



ÜBERBLICK

1. Zielbild, Wahlzeitraum 2026
 2. Betriebsstruktur und Wahlverfahren
 3. Wahlvorstand und Projektvorbereitung
 4. Wählerliste: die häufigste Fehlerquelle?
 5. Wahlauschreiben und Wahlvorschläge
 6. Durchführung, Wahltag und Auszählung
 7. Nachbereitung, Anfechtungssituationen und Kostenkontrolle
- + Handout für die Praxis

01

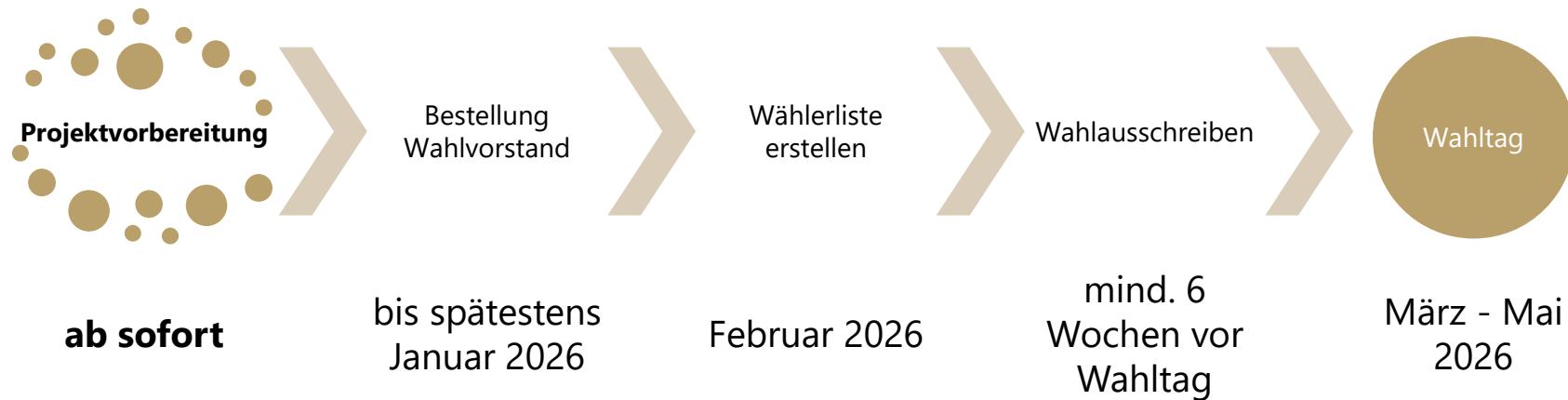
ZIELBILD, WAHLZEITRAUM 2026
UND
ERWARTUNGSMANAGEMENT



BETRIEBSRATSWAHL 2026 - ÜBERBLICK

- Regelmäßiger Wahlzeitraum **1. März – 31. Mai 2026** gem. § 13 Abs. 1 BetrVG
- Rollen und Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, des Wahlvorstandes und des Betriebsrates
 - Arbeitgeber: Kostentragung § 20 Abs. 3 BetrVG; Unterstützung bei der Erstellung von Wählerlisten § 2 Abs. 2 WO
 - Wahlvorstand: Leitung der Wahl § 18 BetrVG iVm WO
 - Betriebsrat: Bestellung des Wahlvorstandes § 16 Abs. 1 BetrVG
- Compliance-Grundsatz der **Neutralität des Arbeitgebers** § 20 Abs. 2 BetrVG:
 - Kein strikter Neutralitätsgrundsatz (BAG, Urt. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16): (sachliche) Kritik erlaubt, auch öffentlich
 - Nicht erlaubt: Androhung von Nachteilen oder Gewährung oder Versprechen von Vorteilen

ABLAUF EINER GELUNGENEN BETRIEBSRATSWAHL



02

BETRIEBSBEGRIFF, UNTERNEHMENSSTRUKTUREN UND WAHLVERFAHREN



Betrieb iSd BetrVG ist die organisatorische Einheit, innerhalb
derer ein AG allein oder zusammen mit den von ihm
beschäftigt AN 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 Arbeitskraft von einem **einheitlichen**
Leitungsapparat gesteuert werden.

(BAG, Beschl. v. 23.11.2016 – 7 ABR 3/15)

BESONDERE BETRIEBSFORMEN

- Verkennung des Betriebsbegriffs stellt Anfechtungsgrund für BR-Wahl dar (BAG Beschl. v. 21.6.2023 – 7 ABR 19/22)
- Wahlvorstand steht **Beurteilungsspielraum** bei der Einordnung des Betriebsbegriffs zu
- Ermittlung bzgl. betriebsratsfähigen Organisation kann gerichtlich geltend gemacht werden § 18 Abs. 2 BetrVG
- **Sonderformen:**
 - Gemeinschaftsbetrieb: gemeinsame Nutzung eines Betriebes von mehreren Unternehmen: gemeinsamer BR für Gemeinschaftsbetrieb kennzeichnend
 - Betriebsteil § 4 Abs. 1 BetrVG: kein umfassender eigenständiger Leitungsapparat erforderlich; ausreichend Weisungserteilung durch Leitung einer organisatorischen Einheit
 - Wählt grundsätzlich bei (Haupt-)Betrieb mit.
 - Matrixstruktur: Auswirkungen auf die Betriebsstruktur hängen von der Ausgestaltung der Matrixorganisation ab und der personellen Ausübung des Weisungsrechts
 - „Betrieb by design“: Abweichende Betriebs(rats)strukturen durch Tarifvertrag (z.b: Spartenbetriebsrat), § 3 BetrVG

Im Zweifel: § 18 Abs. 2 BetrVG – Feststellungsverfahren beim Arbeitsgericht

WAHLVERFAHREN

- **Wahlverfahren**: normales Verfahren vs. vereinfachtes Verfahren
 - Vereinfachtes Verfahren zwingend bei Betrieben mit 5 bis 100 Arbeitnehmern; bei 101 - 200 Arbeitnehmern optional; verkürzte Fristen; Personenwahl
 - Normales Verfahren: grds. ab 101 Arbeitnehmern; längere Fristen, Listenwahl
- **Fallstricke**: falsche Zuordnung von Betriebsteilen; ungeprüfte Anwendung des vereinfachten Verfahrens; unklare Zuständigkeiten zwischen BR/GBR/KBR
- **Maßnahmen**: Frühzeitige Strukturprüfung mit HR/Legal (Organigramme, Weisungs- und Budgethöheiten)



03

WAHLVORSTAND UND PROJEKTVORBEREITUNG



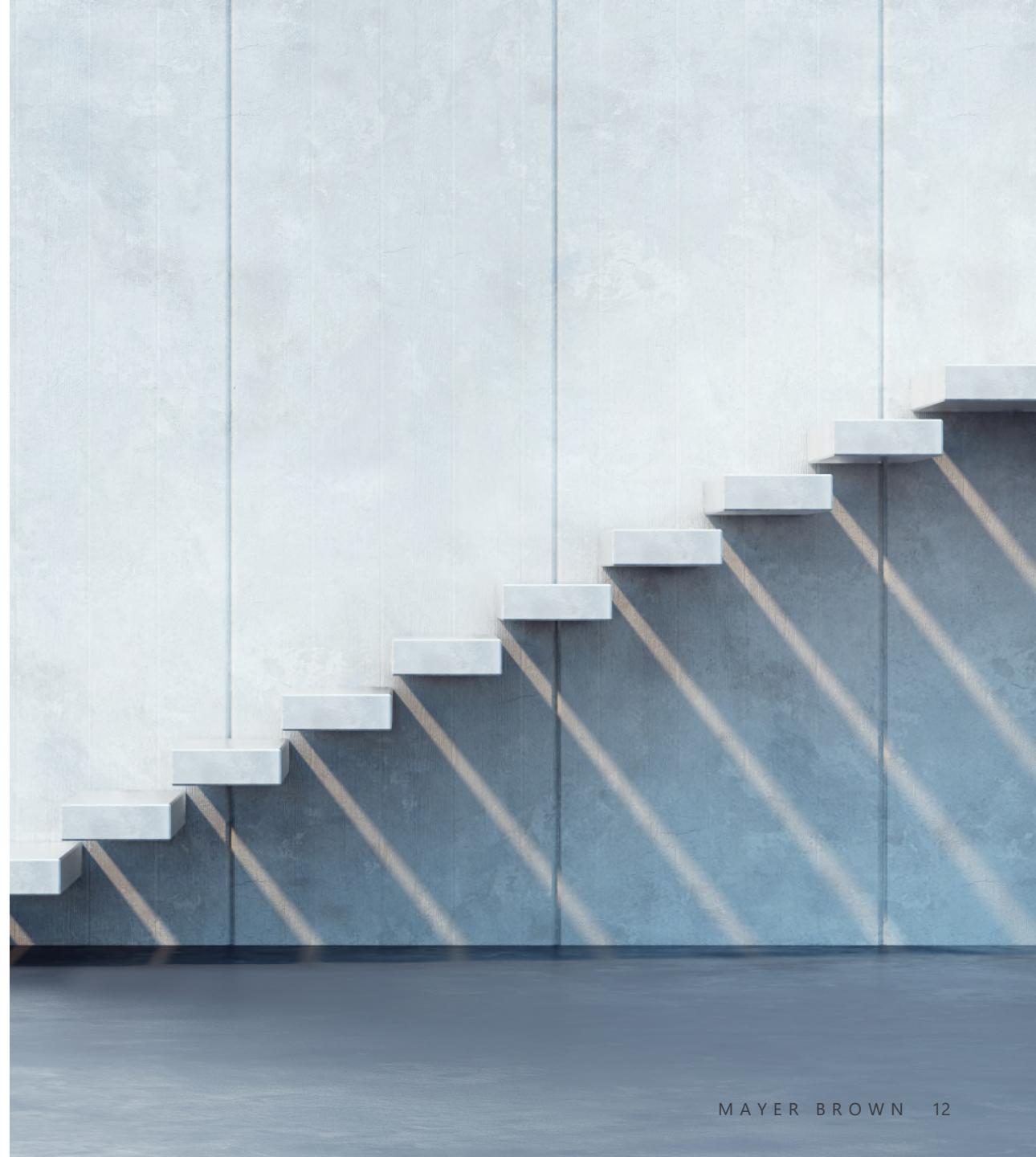
WAHLVORSTAND

- Bestellung/Einsetzung des Wahlvorstands (§§ 16 ff. BetrVG)
 - Fristen (10 bzw. 4 Wochen)
 - Bei „normalem“ Wahlverfahren ungerade Mitgliederanzahl
 - Bestellung von Ersatzmitglieder
 - Zuständigkeiten
(BR/GBR/KBR/Arbeitnehmer/Arbeitsgericht)

Rechte	Pflichten
Unabhängigkeit	Leitung der Wahl § 1 Abs. 1 WO - Wahl einleiten, durchführen und Wahlergebnis feststellen § 18 Abs. 1 BetrVG
Keine Minderung des Arbeitsentgelts bei Erledigung von Wahlvorstandstätigkeiten	Ehrenamtliche Tätigkeit
Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	
Besonderer Kündigungsschutz	

PROJEKTVORBEREITUNG

- „Kick-off“ mit Wahlvorstand:
 - Datenschnittstellen definieren (HRIS, Zeitarbeit, Auslandseinsätze, Remote)
 - Kostenhebel: Standard-Templates, Checklisten, digitales Fristencontrolling
 - Fallstricke: blockierte Datenzugriffe; fehlende Freistellung/Schulung; unklare Kostenstellen



04

WÄHLERLISTE – DIE HÄUFIGSTE FEHLERQUELLE



GRUNDSÄTZE ZUM WAHLRECHT

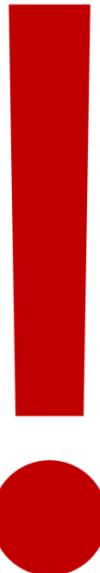
- **Aktives Wahlrecht:** Alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 S. 1 BetrVG) inklusive Leiharbeitnehmer mit Mindestzuordnung von länger als drei Monaten (§ 7 S. 2 BetrVG)
- **Passives Wahlrecht:** Alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben UND sechsmonatige Betriebszugehörigkeit § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG
- **Ausnahme:** Leitende Angestellte § 5 Abs. 3 BetrVG – Zuordnungsverfahren nach § 18a BetrVG
- **Sonderfälle:** Befristung/Teilzeit; Elternzeit; Langzeiterkrankte; Remote-Arbeitnehmer
- Bei Fehlern/Unrichtigkeiten können mind. drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Wahl gem. § 19 BetrVG anfechten
- Nur der Arbeitnehmer hat zudem die Möglichkeit des Einspruchs gegen die Richtigkeit der Wählerliste § 4 Abs. 1 WO

Wählerliste: Inklusionsmatrix (aktiv/passiv)

Status	Aktiv	Passiv	Anmerkung
Leiharbeitnehmer	Ja	Nein*	Aktiv ab >3 Mon.; passiv AÜG beachten
Leitende Angestellte	Nein	Nein	§ 5 Abs. 3 BetrVG
Befristet/Teilzeit	Ja	Ja	
Elternzeit	Ja	Ja	Stichtag beachten
Langzeitkrank	Ja	Ja	
Remote/Mobile	Ja	Ja	Betriebszugehörigkeit maßgeblich

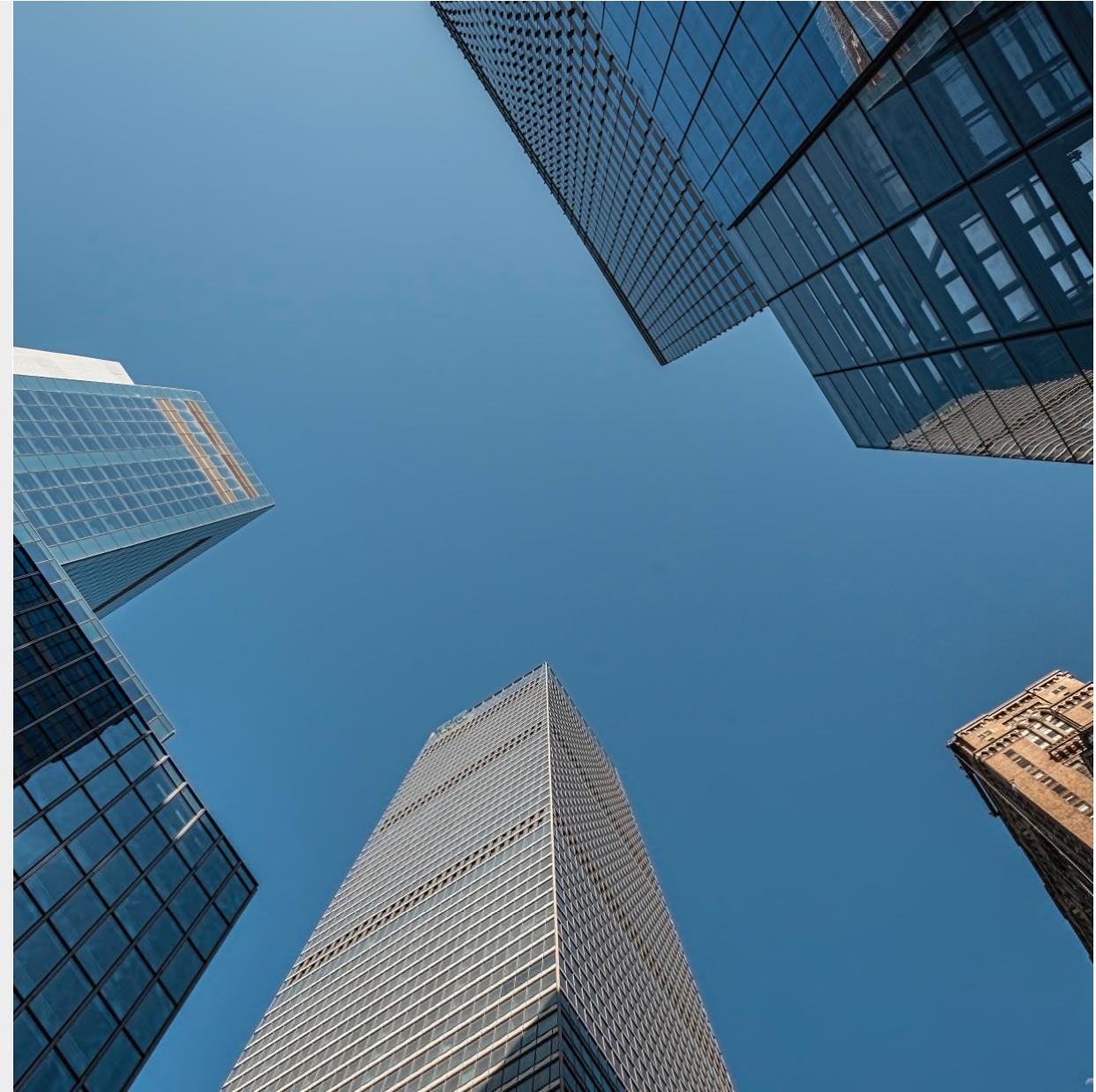
DIE HÄUFIGSTEN FEHLERQUELLEN IM WAHLRECHT

- Unterlassen der Aufstellung einer Wählerliste
 - Unvollständige/fehlerhafte Wählerliste: Möglichkeit des Einspruchs
§ 4 Abs. 1 WO
 - Verspätete Korrekturen der Wählerliste § 4 Abs. 3 WO
 - Fehlende Dokumentation/Auslegung der Wählerliste gem. § 2 Abs. 4 WO
 - Übertragung der Erstellung der Wählerliste auf Wahlhelfer
(LAG Nürnberg, Beschl. v. 20.09.2011 - 6 TaBV 9/11)
- **Möglichkeit der Wahlanfechtung gem. § 19 BetrVG**



05

WAHLAUSSCHREIBEN, WAHLVORSCHLÄGE UND MINDERHEITENGESCHLECHT



WAHLAUSSCHREIBEN

- Einleitung der Betriebsratswahl und Anknüpfungspunkt für verbindliche Fristen § 3 Abs. 1 WO
- Wahlausstellung muss in jeder Betriebsstätte ausgehängt werden (BAG, Beschl. v. 5. 5. 2004 - 7 ABR 44/03)
- Inhalte § 3 Abs. 2 WO:
 - Datum des Erlasses (Nr. 1)
 - Ort und Möglichkeit der Kenntnisnahme (Nr. 2)
 - Hinweis auf Wählerliste und die Möglichkeit der Anfechtung dieser innerhalb zwei Wochen nach Erlass der Wahlausstellung (Nr. 3)
 - Geschlechteranteile und Verhältnis des Minderheitengeschlechts bei der Besetzung des BR (Nr. 4)
 - Anzahl der zu wählenden BR-Mitglieder (Nr. 5)
 - Zwei Wochen Frist für Einreichung von Vorschlagslisten (Nr. 8)
 - Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe und der öffentlichen Stimmaufzählung (Nr. 11 und 13)
- Fehler in der Wahlausstellung können zur Anfechtbarkeit gem. § 19 BetrVG führen

BESONDERHEITEN BEI DER WAHLAUSSCHREIBUNG UND DEN VORSCHLÄGEN

- Fachliche- und geschlechterspezifische Zusammensetzung der Liste entsprechend der Quote im Betrieb, § 15 BetrVG, § 5 WO
 - Bsp. Betrieb 150 AN: 100 Männer und 50 Frauen: nach § 9 BetrVG 7 BR-Mitglieder: 5 männliche und 2 weibliche BR-Mitglieder
- Ungeklärt, wie mit dem 3. Geschlecht (divers) in diesem Zusammenhang umzugehen ist.
- Solange keine Änderung der gesetzlichen Vorschriften erfolgt, sollte von zwei Minderheitsgeschlechtern ausgegangen werden (mit Restrisiko).



WAHLVORSCHLÄGE § 14 BetrVG, §§ 6 ff. WO

Einreichung der Vorschlagslisten
+ Zustimmung der Bewerber bis
2 Wochen nach
Wahlausbeschreibung
§ 6 I WO

Unverzügliche Prüfung (2-
Tages-Frist) der
Vorschlagsliste durch den
Wahlvorstand
§ 7 II WO

Ggf. Setzung einer Nachfrist
und andernfalls keine
Wahlen bei fehlender
Vorschlagsliste
§ 9 WO

Bekanntmachung
Vorschlagsliste durch
Wahlvorstand im Betrieb
§ 10 II WO

Stimmabgabe
§ 11 WO

FEHLER BEI DER ERSTELLUNG VON WAHLVORSCHLÄGEN – HEILBAR?

- Auf einer Vorschlagsliste ist kein Unterzeichner als Listenvertreter bezeichnet.



- Die Vorschlagsliste wird nicht rechtzeitig eingereicht.



- Fehlen der schriftlichen Zustimmung des Bewerbers.



- Zu geringe Unterschriftenzahl infolge Streichung von Mehrfachunterzeichnern.



- Bei der Einreichung zu geringe Unterschriftenzahl.



06

DURCHFÜHRUNG, WAHLTAG,
BRIEFWAHL, AUSZÄHLUNG UND
DOKUMENTATION



CHECKLISTE DURCHFÜHRUNG DER WAHL

- ✓ Möglichkeit des unbeobachteten Ausfüllens des Stimmzettels § 12 Abs. 1 WO
 - Ausnahme: Vertrauensperson bei Personen mit Behinderung § 12 Abs. 4 WO
 - Ausnahme: **Briefwahl §§ 24 ff. WO**: nur auf Wunsch des Arbeitnehmers unter Angabe von Gründen, die von dem Arbeitgeber auch geprüft werden können, Möglichkeit der Anordnung für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind § 24 Abs. 3 WO
- ✓ Bereitstellen von verschlossenen Wahlurnen § 12 Abs. 1 WO
- ✓ Anwesenheit mind. eines Mitglieds des Wahlvorstandes § 12 Abs. 2 WO
- ✓ Öffentliche Stimmauszählung § 13 WO
- ✓ Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlaglisten § 15 WO
- ✓ Erstellung einer Wahlniederschrift durch den Wahlvorstand § 16 WO
- ✓ Benachrichtigung der gewählten Arbeitnehmer/innen § 17 WO
- ✓ Bekanntmachung der gewählten BR-Mitglieder im Betrieb § 18 WO

VORBEREITUNGEN IN BEZUG AUF DEN WAHLTAG

- Logistik frühzeitig planen (Wahlort, Wahlurne, Stimmzettel, barrierefreie Zugänglichkeit)
- Personaleinsatz planen (Mitglieder Wahlvorstand und/oder Wahlhelfer)
- Frühzeitige Planung klarer Briefwahlprozesse
- Vordrucke für Checklisten für die Auszählung, für die Wahlniederschrift, für die Benachrichtigung an die Gewählten
- Übersicht über die Geschlechterverteilung innerhalb des Betriebs



07

NACHBEREITUNG,
ANFECHTUNGSSITUATION UND
KOSTENKONTROLLE



RECHTSFOLGEN EINER FEHLERHAFTEN WAHL

- **Nichtigkeit:**

- Nichtigkeit kann von jedermann geltend gemacht werden
- Wenn gegen allgemeine Grundsätze der ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt
- Bsp. Wahlvorstand nicht richtig bestellt; offensichtliche Verkennung des Betriebsbegriffs; Wahl in einem nicht BR-fähigen Betrieb; Wahl ohne Wählerliste oder Wahlaussschreibung; Stimmauszählung durch Nicht-Wahlvorstand

- **Anfechtbarkeit:**

- Bei wesentlichen Verstößen gegen das Wahlrecht, Wählbarkeit oder das Wahlverfahren
- Anfechtung durch 3 wahlberechtigte AN, AG oder im Betrieb vertretene Gewerkschaft
- Kausalität: Verstoß muss das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst haben
- Bsp. Nicht ordnungsgemäße Bekanntmachung Wählerlisten; ungeeignete Vorkehrungen zum Grundsatz der geheimen Wahl; Zulassung von Vorschlagslisten durch den Wahlvorstand trotz Fristablaufs

VERMEIDUNG VON WAHLNICHTIGKEIT UND WAHLANFECHTUNG

- **Statusverfahren** gem. § 18 Abs. 2 BetrVG bei Zweifeln über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit
- **Einstweiliger Rechtsschutz** gem. § 85 Abs. 2 ArbGG iVm §§ 935 f. ZPO, sofern bereits während Verfahren Mängel deutlich werden, die Wahl anfechtbar oder nichtig machen
 - Abbruch der Wahl bei drohender Nichtigkeit
 - Eingriff in das laufende Wahlverfahren bei drohender Anfechtbarkeit
- **Rechtsfolgen einer fehlerhaften Wahl:** Kostentragung des Arbeitgebers § 20 Abs. 3 BetrVG; zeitliche Verzögerungen; Kündigungsschutz während Wahlverfahren; Lohnfortzahlung aufgrund der Wahrnehmung von Wahlaufgaben
- **Maßnahmen:** revisionssichere Dokumentation aller Schritte; Kostenvergleich: proaktive Schulung/Tools vs. Streitkosten; frühzeitige Planung und Einberufung



VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!

Handout mit Mustern:

- Checkliste
- Ablaufpläne
- Muster-Wahlaußschreiben
- Muster-Briefwahlerklärung nach § 25 WO
- Muster-Stimmzettel
- Etc...

Bitte E-Mail an uns!

PAULINE STADLER

FRANKFURT +49 69 7941 2234
PSTADLER@MAYERBROWN.COM

KONSTANTIN KÜHN

FRANKFURT +49 69 7941 1136
KKUEHN@MAYERBROWN.COM

DISCLAIMER

These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.

The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.

You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.