



ARBEIT & SOZIALES

DIE BETRIEBSRATSWAHL

Jänner 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Rechtsgrundlagen	4
2. Organe der Arbeitnehmerschaft	5
2.1. Betriebsbegriff	5
2.2. Arbeitnehmerschaft	6
2.3. Betriebsrat	6
2.4. Zentralbetriebsrat	7
2.5. Konzernvertretung	7
2.6. Europäischer Betriebsrat.....	7
2.7. Jugendvertrauensrat.....	7
2.8. Behindertenvertrauensperson	8
2.9. Sicherheitsvertrauensperson	8
2.10. Struktur der Belegschaftsvertretung	8
3. Wahlberechtigte	10
3.1. Aktives Wahlrecht - Wahlberechtigung	10
3.2. Passives Wahlrecht - Wählbarkeit	10
4. Vorbereitung der Wahl	12
4.1. Bestellung des Wahlvorstandes	12
4.1.1. Einberufung der Betriebsversammlung	12
4.1.2. Wahl des Wahlvorstandes.....	13
4.2. Kundmachung der Betriebsratswahl.....	13
4.3. Erstellung der Wählerliste	14
4.4. Einbringung von Wahlvorschlägen	14
4.5. Stimmzettel.....	15
4.6. Wahlkarten.....	16
5. Durchführung der Betriebsratswahl	17
6. Wahlergebnis und Kundmachung	18
6.1. Ermittlung des Wahlergebnisses	18
6.2. Verständigung der Gewählten.....	18
6.3. Kundmachung des Wahlergebnisses	18
6.4. Konstituierung des Betriebsrates	18
7. Wahlverfahren im Kleinbetrieb	20
8. Übersicht: Wahlverfahren und Termine	21
9. Rechte und Pflichten des Betriebsinhabers	22
10. Wahlanfechtung	24
11. Sonstige Hinweise	25
11.1. Grundsätze der betrieblichen Interessenvertretung	25
11.2. Besonderer Bestandsschutz für Organmitglieder	25
11.3. Betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsbefugnisse.....	26
Anhang: Muster zur Betriebsratswahl	27
Kundmachung Betriebsversammlung BR 2.....	28
Verständigung Wahl des Wahlvorstandes BR 2a	29

Verständigung BR 3	30
Kundmachung BR 4.....	31
Kundmachung Betriebsratswahl BR 4a	33
Arbeitnehmerverzeichnis für den Betrieb AN 1.....	34
Wählerliste BR 5.....	35
Wahlvorschlag R 7.....	37
Wahlergebnis BR 11a	38
Protokoll (Auszug aus der Niederschrift) BR 12.....	39

1. Einleitung und Rechtsgrundlagen

Die Anordnung des Arbeitsverfassungsgesetzes, Vertretungsorgane der Belegschaft in jedem Betrieb zu bilden, in dem dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden, richtet sich nicht an den/die Betriebsinhaber:in, sondern an die Arbeitnehmerschaft des Betriebes.

Obwohl die Initiative zur Wahl eines Betriebsrates somit grundsätzlich bei der Arbeitnehmerschaft liegt und den/die Betriebsinhaber:in bei der Durchführung der Betriebsratswahl lediglich Mitwirkungspflichten treffen, besitzt auch der/die Betriebsinhaber:in ein gesetzlich anerkanntes Interesse an einer demokratischen Auswahl der Belegschaftsorgane. Schließlich stellt eine im Rahmen eines rechtmäßigen Wahlverfahrens repräsentativ gebildete Belegschaftsvertretung eine wesentliche Voraussetzung für die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmerschaft und des Betriebes dar.

Der vorliegende Leitfaden soll dem/der Arbeitgeber:in daher einen Überblick über die Grundlagen und den Ablauf einer Betriebsratswahl sowie die in diesem Zusammenhang maßgeblichen rechtlichen Rahmenbedingungen geben.

Gesetzliche Grundlage für die Betriebsratswahl ist das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Näher geregelt wird die Durchführung der Betriebsratswahl durch 2 Verordnungen, die Betriebsratswahlordnung (BRWO) und die Betriebsrats-Geschäftsordnung (BRGO).

2. Organe der Arbeitnehmerschaft

2.1. Betriebsbegriff

Maßgebliche Bezugsgröße für die Bildung von Belegschaftsorganen ist der Betrieb als selbständige organisatorische Einheit.

Entscheidendes Merkmal für das Vorliegen einer selbständigen organisatorischen Einheit ist die Einheit

- des/der Betriebsinhaber:in,
- des Betriebszweckes und
- der Betriebsorganisation (Standort, Beschäftigte, Betriebsmittel, Leitung).

Tipp!

Die bisweilen schwierige Frage, ob ein selbständiger Betrieb vorliegt, kann vor der Betriebsratswahl durch Feststellungsklage an das Arbeits- und Sozialgericht geklärt werden.

Im Detail stellt die Rechtsprechung zum Betriebsbegriff auf eine Einheit ab,

- die auf Dauer angelegt und örtlich abgrenzbar ist und
- in der mit personellen, sachlichen und immateriellen Ressourcen bestimmte, von anderen Unternehmensteilen unterscheidbare eigenständige Arbeitsergebnisse hervorgebracht werden.

Diese Einheit muss ein Mindestmaß an Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsbefugnissen haben, um in personellen und finanziellen Belangen sowie im Hinblick auf die durchzuführenden Arbeitsvorgänge relativ selbstständig handeln zu können.

Vereinfacht gesagt: Die Betriebseigenschaft ist dann gegeben, wenn man sich die übrigen Unternehmensteile wegdenken kann und dennoch eine im Wesentlichen funktionsfähige Organisationseinheit gegeben ist.

Tipp!

Eine aus wirtschaftlichen Gründen erfolgende zentrale Besorgung gewisser Aufgaben (z.B. Buchhaltung, Lohnverrechnung, sonstige Verwaltungsangelegenheiten) hindert das Vorliegen eines Betriebes nicht.

In Arbeitsstätten ohne Betriebseigenschaft kann ein Betriebsrat nur dann gewählt werden, wenn

- eine Arbeitsstätte mit dauernd mehr als 50 Arbeitnehmer:innen eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt und
- ein Gleichstellungsurteil des Arbeits- und Sozialgerichtes vorliegt.

2.2. Arbeitnehmerschaft

Die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes muss dauernd mindestens 5 stimmberechtigte Arbeitnehmer:innen

- nach Vollendung des 16. Lebensjahres,
- unabhängig von der Staatsbürgerschaft

umfassen, damit ein Betriebsrat gewählt werden kann.

Vorsicht!

Nahe Familienangehörige des/der Betriebsinhaber:in sowie Heimarbeiter:innen werden dabei nicht mitgerechnet.

In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens 5 Jugendliche, also Arbeitnehmer:innen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bzw. Lehrlinge, bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres, beschäftigt werden, ist eine Jugendvertretung zu bilden.

Die Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes gliedert sich in die Gruppe der Angestellten und in die Gruppe der Arbeiter:innen:

- Hat eine der beiden Gruppen weniger als 5 stimmberechtigte Arbeitnehmer:innen, so ist ein gemeinsamer Betriebsrat zu errichten.
- Umfasst jede der beiden Gruppen mindestens 5 stimmberechtigte Arbeitnehmer:innen, so sind grundsätzlich getrennte Betriebsräte der Arbeiter:innen und der Angestellten zu bilden.
- Auch wenn jede der beiden Gruppen mindestens 5 stimmberechtigte Arbeitnehmer:innen umfasst, können getrennte Gruppenversammlungen der Arbeiter:innen und Angestellten die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates beschließen. Voraussetzung dafür ist, dass bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen in jeder Gruppe eine Mehrheit von 2/3 der aktiv Wahlberechtigten zustimmt. Die Abstimmung hat geheim zu erfolgen.

2.3. Betriebsrat

Der Betriebsrat besteht für gewöhnlich aus mehreren Mitgliedern. Er ist also im Regelfall ein aus mehreren Personen zusammengesetztes, für 5 Jahre gewähltes Kollegialorgan.

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Zahl der am Tag der das Wahlverfahren einleitenden Betriebsversammlung (bei Teilversammlungen am Tag der letzten Teilversammlung) im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen und Heimarbeiter:innen.

Vorsicht!

Spätere Änderungen der Beschäftigtenzahl haben auf die Zahl der Betriebsratsmitglieder keinen Einfluss.

Gleichzeitig mit den Betriebsratsmitgliedern sind auch Ersatzmitglieder zu wählen.

Arbeitnehmer:innen			Betriebsratsmitglieder
5	-	9	1 Person
10	-	19	2 Personen
20	-	50	3 Personen
51	-	100	4 Personen
101	-	200	5 Personen
201	-	300	6 Personen
301	-	400	7 Personen
401	-	500	8 Personen
501	-	600	9 Personen
601	-	700	10 Personen
701	-	800	11 Personen
801	-	900	12 Personen
901	-	1000	13 Personen
	ab	1001	pro angefangene 400 Arbeitnehmer:innen jeweils + 1 Person

Der Betriebsrat ist das gewählte Vertretungsorgan der Belegschaft auf Betriebsebene.

Werden getrennte Betriebsräte der Arbeiter:innen und der Angestellten gewählt, so bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte den Betriebsausschuss zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten.

2.4. Zentralbetriebsrat

In Unternehmen mit mehreren zentral verwalteten Betrieben wird bei Bestehen von Betriebsräten in zumindest 2 dieser Betriebe als Vertretungsorgan auf Unternehmensebene von allen Betriebsratsmitgliedern im Unternehmen ein Zentralbetriebsrat gewählt.

Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis 1000 Arbeitnehmer:innen aus 4 Mitgliedern.

2.5. Konzernvertretung

In Konzernen, in denen in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann zur Interessenwahrnehmung auf Konzernebene eine Konzernvertretung errichtet werden.

2.6. Europäischer Betriebsrat

Für Unternehmen (Unternehmensgruppen), die in Mitgliedstaaten der EU mindestens 1000 Arbeitnehmer:innen beschäftigen, davon in mindestens 2 Mitgliedstaaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer:innen, und deren zentrale Leitung im Inland liegt, gelten die Bestimmungen der Europäischen Betriebsverfassung.

Über Antrag ist ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen und ein Europäischer Betriebsrat zu errichten oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer:innen zu schaffen.

2.7. Jugendvertrauensrat

In Betrieben mit mindestens 5 jugendlichen Arbeitnehmer:innen (das sind Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bzw. Lehrlinge, bis zur Vollendung des 21.

Lebensjahres) wird von diesen zur Wahrnehmung ihrer Interessen ein gesonderter Jugendvertrauensrat für 2 Jahre gewählt.

In gleicher Weise gibt es einen Zentraljugendvertrauensrat sowie eine Konzernjugendvertretung.

2.8. Behindertenvertrauensperson

In Betrieben, in denen dauernd mindestens 5 begünstigte Behinderte beschäftigt sind, sind nach dem Behinderteneinstellungsgesetz tunlichst gemeinsam mit der Betriebsratswahl zur Wahrnehmung der Interessen Behinderter auch Behindertenvertrauenspersonen zu wählen.

2.9. Sicherheitsvertrauenspersonen

Für Betriebe, in denen regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, sieht das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in der durch Verordnung festgelegten Mindestanzahl vor.

Vorsicht!

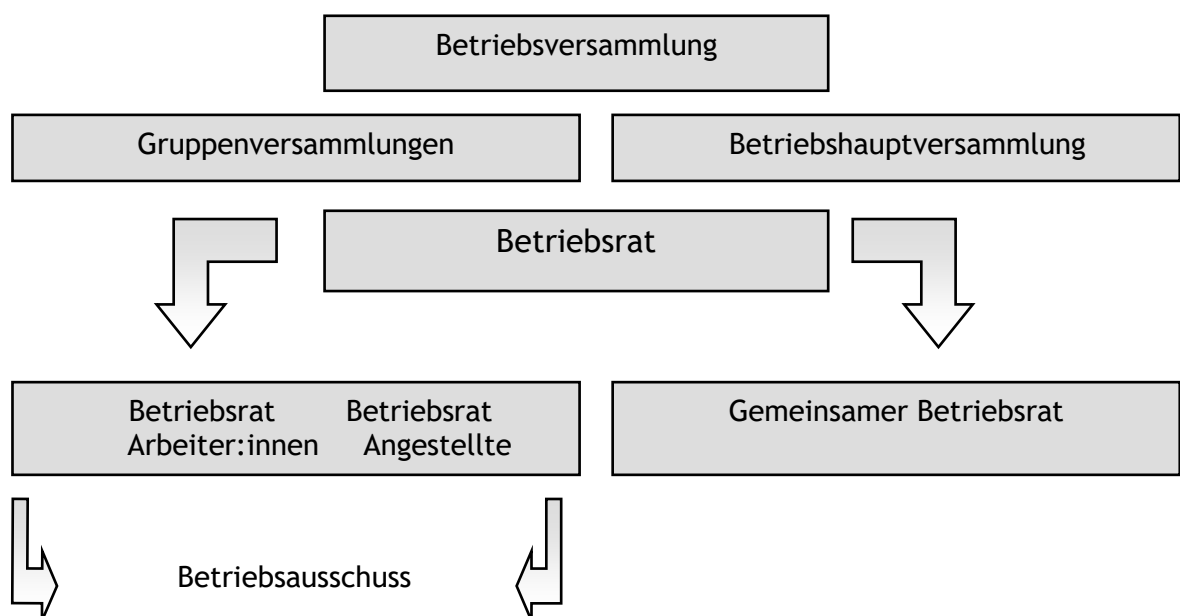
Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat gewählt, sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen, wenn im Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind.

Für jene Arbeitsstätten des Betriebes, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden, muss eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgen.

Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat der/die Arbeitgeber:in mit Zustimmung des Betriebsrates vorzunehmen. Auch die Bestellung von Betriebsratsmitgliedern ist möglich.

Besteht kein Betriebsrat, hat die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen für jede Arbeitsstätte zu erfolgen, in der regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind. Alle Arbeitnehmer:innen sind schriftlich über die beabsichtigte Bestellung zu informieren. Werden innerhalb von 4 Wochen von mindestens 1/3 der Arbeitnehmer:innen schriftlich Einwände gegen die beabsichtigte Bestellung vorgebracht, muss eine andere Person bestellt werden.

2.10. Struktur der Belegschaftsvertretung





Belegschaftsorgane sind außerdem:

- der Jugendvertrauensrat
- die Behindertenvertrauenspersonen sowie
- im weiteren Sinne die Sicherheitsvertrauenspersonen.

Vorsicht!

Keine Vertretungsorgane der Belegschaft sind die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu bestellenden Präventivfachkräfte, also Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen.

3. Wahlberechtigte

3.1. Aktives Wahlrecht - Wahlberechtigung

Wählen dürfen Arbeitnehmer:innen und alle Heimarbeiter:innen unabhängig von der Staatsbürgerschaft, die

- am Tag der das Wahlverfahren einleitenden Betriebsversammlung das 16. Lebensjahr vollendet haben und
- am Wahltag im Betrieb beschäftigt sind.

Vom Geltungsbereich der Betriebsverfassung ausgenommen und deshalb weder wahlberechtigt noch wählbar sind

- Vertretungsorgane von Kapitalgesellschaften sowie
- leitende Angestellte mit maßgebendem Einfluss auf die Führung des Betriebes.

Tipp!

Familienangehörige Arbeitnehmer:innen sind aktiv wahlberechtigt.

Bei der Wahl eines Gruppenbetriebsrates hängt das aktive Wahlrecht zusätzlich von der Gruppenzugehörigkeit zu den Angestellten oder Arbeiter:innen ab.

Vorsicht!

Vertragsangestellte gehören zur Gruppe der Arbeiter:innen, außer es wurde neben der Zuerkennung der Angestellteneigenschaft auch die Anwendung des für den Betrieb maßgeblichen Angestelltenkollektivvertrages sowie die Einstufung in dessen Gehaltsordnung unwiderruflich vereinbart.

3.2. Passives Wahlrecht - Wählbarkeit

Wählbar sind Arbeitnehmer:innen des Betriebes, die

- am Tag der Wahlkundmachung das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- seit mindestens 6 Monaten beschäftigt sind.

Vorsicht!

Eine Ausnahme von der sechsmonatigen Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit besteht für neu errichtete Betriebe und für Saisonbetriebe.

Bei getrennten Betriebsratswahlen der Angestellten und der Arbeiter:innen sind auch Angehörige der jeweils anderen Arbeitnehmergruppe wählbar.

Vorsicht!

In Betrieben mit mehr als 50 dauernd beschäftigten Arbeitnehmern:innen sind auch Funktionär:innen und Angestellte des ÖGB wählbar. Mindestens 3/4 der Betriebsratsmitglieder müssen aber stets Arbeitnehmer:innen des Betriebes sein.

Bei physischen Personen als Betriebsinhaber:in sind nicht wählbar:

- der/die Ehegatt:in oder eingetragene Partner:in, Kinder und Enkel des Betriebsinhabers,
- die Ehegatt:innen oder eingetragenen Partner:innen der Kinder und Enkel des/der Betriebsinhaber:in,
- die Kinder und Enkel des/der Ehegatt:in oder eingetragenen Partner:in des/der Betriebsinhaber:in,
- die Eltern und Großeltern des/der Betriebsinhaber:in und seines/seiner Ehegatt:in oder eingetragenen Partner:in,
- die Geschwister des/der Betriebsinhaber:in und deren Ehegatt:innen oder eingetragenen Partner:innen,
- die Geschwister des/der Ehegatt:in oder eingetragenen Partner:in des/der Betriebsinhaber:in,
- Personen, die zum/zur Betriebsinhaber:in im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekindern, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen.

Vorsicht!

Bei juristischen Personen als Betriebsinhaber:in sind neben Mitgliedern des Vertretungsorgans (Vorstand:in, Geschäftsführer:in) auch deren Ehegatt:innen oder eingetragene Partner:innen sowie Personen, die mit einem Organmitglied im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind, nicht wählbar.

Heimarbeiter:innen sind ebenfalls nicht wählbar.

4. Vorbereitung der Wahl

4.1. Bestellung des Wahlvorstandes

Die Betriebsversammlung (Gruppenversammlung) hat zur Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl einen Wahlvorstand zu bestellen.

4.1.1. Einberufung der Betriebsversammlung

Besteht im Betrieb bereits ein Betriebsrat (Gruppenbetriebsrat), so beruft dieser die Betriebsversammlung ein. Die Leitung obliegt dem/der Vorsitzenden des Betriebsrates.

Der Wahlvorstand soll nicht früher als 12 Wochen vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des bestehenden Betriebsrates gewählt werden. Die Wahl des Wahlvorstandes ist aber doch so rechtzeitig vorzunehmen, dass sich der neugewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer konstituieren kann.

Bei erstmaliger Betriebsratswahl können die Betriebsversammlung einberufen

- der/die an Lebensjahren älteste Arbeitnehmer:in,
- mindestens so viele Arbeitnehmer:innen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind,
- in Betrieben mit mindestens 20 dauernd beschäftigten Arbeitnehmer:innen der ÖGB oder die Arbeiterkammer.

Vorsicht!

Eine Einberufung der Betriebsversammlung durch ÖGB oder Arbeiterkammer kommt erst dann in Betracht, wenn die Arbeitnehmer:innen trotz Aufforderung mit Anschlag im Betrieb vom vorrangigen eigenen Einberufungsrecht nicht innerhalb von 2 Wochen Gebrauch machen.

Die Einberufung erfolgt spätestens 2 Wochen vor der Betriebsversammlung durch so viele Anschläge (Muster BR 2), als nach Art und Größe des Betriebes erforderlich sind oder durch eine sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung. Auch eine Einberufung durch Rundschreiben ist zulässig.

In Betrieben mit maximal 19 Arbeitnehmer:innen ist eine Einberufung auch durch mündliche Information möglich.

Der/die Einberufer:in hat für die Verständigung der stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen zu sorgen.

In Betrieben mit maximal 19 Arbeitnehmer:innen ist eine Einberufung auch durch mündliche Information möglich, sofern die Verständigung der stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen nachweislich erfolgt.

Der/die Einberufer:in hat zugleich mit der Einberufung den/die Betriebsinhaber:in schriftlich vom Stattfinden der Betriebsversammlung zu informieren, wobei auf die Tagesordnung der Betriebsversammlung sowie auf die Pflicht des/der Betriebsinhaber:in zur Übermittlung des Arbeitnehmer:innenverzeichnisses an den Wahlvorstand ausdrücklich hinzuweisen ist (Muster BR 2a).

Ist die Abhaltung der Betriebsversammlung im Betrieb oder während der Arbeitszeit beabsichtigt, ist auch davon der/die Betriebsinhaber:in davon in Kenntnis zu setzen.

Vorsicht!

Betriebsversammlungen sind nicht öffentlich. Der/die Betriebsinhaber:in ist zur Teilnahme nur berechtigt, wenn er/sie eingeladen wird. Gewerkschaft und Arbeiterkammer sind über jede Betriebsversammlung zu verständigen und dürfen zu dieser Vertreter:innen entsenden.

Die Bekanntmachung der Betriebsversammlung hat jedenfalls folgende Punkte zu enthalten:

- Einberufer:in,
- Tag, Beginn und Ort der Betriebsversammlung,
- die Tagesordnung zumindest mit dem Tagesordnungspunkt „Wahl des Wahlvorstandes“ verbunden mit dem Hinweis, dass Vorschläge für diese Wahl spätestens 3 Tage vor der Betriebsversammlung dem/der angeführten Einberufer:in schriftlich zu übergeben sind.

Vorsicht!

Die Betriebsversammlung ist vorerst nur beschlussfähig, wenn die Hälfte der stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen anwesend ist, doch genügt eine halbe Stunde Wartezeit, um diesen Mangel zu beheben. Es besteht dann überhaupt kein Erfordernis einer bestimmten Mindestanzahl an anwesenden Arbeitnehmer:innen mehr.

Nur bei Einberufung der Betriebsversammlung durch den ÖGB oder die Arbeiterkammer muss jedenfalls mindestens 1/3 der stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen anwesend sein.

4.1.2. Wahl des Wahlvorstandes

Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt, wenn die Betriebsversammlung nicht Abstimmung mittels Stimmzettels beschließt, durch Handheben. Gewählt sind die Kandidat:innen des Wahlvorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Liegt nur ein Wahlvorschlag vor, so gelten die Kandidat:innen dieses Wahlvorschlages ohne Abstimmung als gewählt.

Der Wahlvorstand besteht in Betrieben mit bis zu 19 stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen aus einem, sonst aus 3 Arbeitnehmer:innen. Auch Ersatzmitglieder sind zu wählen. In einen dreiköpfigen Wahlvorstand kann auch ein Angestellter bzw. Funktionär:in des ÖGB oder der AK gewählt werden. 2 Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Arbeitnehmer:innen des Betriebes sein.

Unmittelbar nach seiner Wahl hat der dreiköpfige Wahlvorstand aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende:n zu bestimmen.

Der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes hat dem/der Betriebsinhaber:in unverzüglich das Ergebnis der Wahl und den voraussichtlichen Wahltag schriftlich mitzuteilen (Muster BR 3).

Der Wahlvorstand hat die Betriebsratswahl unverzüglich nach seiner Bestellung vorzubereiten und binnen vier Wochen durchzuführen. Die Wahlvorbereitungen sind tunlichst ohne Störung des Betriebes vorzunehmen.

4.2. Kundmachung der Betriebsratswahl

Binnen 3 Tagen nach seiner Bestellung hat der Wahlvorstand die Betriebsratswahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben. Die Wahlkundmachung (Muster BR 4) erfolgt durch Anschlag im Betrieb.

Die Wahlkundmachung hat insbesondere zu enthalten:

- Wahltag(e),
- Wahlzeiten,
- Wahlort(e),
- Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder,
- Hinweise zur Wähler:innenliste,
- Aufforderung zur Einbringung von Wahlvorschlägen sowie Hinweise auf Gültigkeitserfordernisse und die Kundmachung,
- Hinweis auf die Auflage eines einheitlichen Stimmzettels,
- Bestimmungen über die Ausübung des Wahlrechtes mittels Wahlkarte im Postweg und
- Unterschrift des/der Vorsitzenden des Wahlvorstandes.

4.3. Erstellung der Wähler:innenliste

Binnen 3 Tagen nach seiner Bestellung hat der Wahlvorstand die Wähler:innenliste (Muster BR 5) zu erstellen und gleichzeitig mit dem Anschlag der Wahlkundmachung zur Einsichtnahme für die wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen aufzulegen.

Die Erstellung der Wählerliste erfolgt anhand des Arbeitnehmer:innenverzeichnisses (MusterAN 1). Dieses ist vom/von der Arbeitgeber:in binnen 2 Tagen nach Verständigung vom Ergebnis der Wahl des Wahlvorstandes an den Wahlvorstand zu übermitteln.

Das Arbeitnehmer:innenverzeichnis hat zu enthalten:

- Familien- bzw. Nachname,
- Vorname,
- Geburtsdatum,
- Eintrittsdatum in den Betrieb,
- Angaben welche Arbeitsstätten und Einsatzorte außerhalb des Hauptbetriebes bestehen und welche Arbeitnehmer:innen dort beschäftigt sind und
- Wohnadresse jener Arbeitnehmer:innen, die voraussichtlich wegen Karenz oder Präsenzdienst (Zivildienst), wegen Urlaub, noch bestehender Arbeitsunfähigkeit oder Einsatzes außerhalb des Hauptbetriebes am Wahltag an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sein werden.

Binnen einer Woche ab Wahlkundmachung können Arbeitnehmer:innen beim/bei der Vorsitzenden des Wahlvorstandes gegen die Wähler:innenliste Einspruch erheben. Bei begründeten Einsprüchen ist eine Berichtigung der Wähler:innenliste vorzunehmen. Sonstige Mängel, wie z.B. Schreibfehler, können auch ohne Antrag noch bis zum Wahltag berichtigt werden.

4.4. Einbringung von Wahlvorschlägen

Die Wahlvorschläge sind spätestens zwei Wochen vor dem (ersten) Wahltag schriftlich bei einem Mitglied des Wahlvorstandes einzubringen. Ein Wahlvorschlag (Muster BR 7) ist gültig, wenn er höchstens doppelt so viele Wahlwerber:innen anführt, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Der Wahlvorschlag muss mit einer unterscheidbaren

Bezeichnung versehen sein. Mangels anderer Kennzeichnung gilt der/die Erstunterzeichnende als Vertreter:in des Wahlvorschlages.

- In Betrieben mit weniger als 101 Arbeitnehmer:innen müssen Wahlvorschläge von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen unterschrieben sein, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.
- In Betrieben ab 101 Arbeitnehmer:innen ist für je weitere 100 Arbeitnehmer:innen, in Betrieben ab 1001 Arbeitnehmer:innen für je weitere 400 Arbeitnehmer:innen eine zusätzliche Unterschrift notwendig. Unterschriften von Wahlwerber:innen selbst werden nur bis zur Hälfte der erforderlichen Unterstützungsunterschriften angerechnet.

Fristgerechte Wahlvorschläge sind vom Wahlvorstand zu prüfen. Zur Behebung allfälliger Mängel ist dem/der Vertreter:in des Wahlvorschlages eine mindestens 48-stündige Frist zu setzen.

Vorsicht!

In Betrieben mit bis zu 19 wahlberechtigten Arbeitnehmern:innen müssen keine Wahlvorschläge eingebracht werden.

Änderungen oder auch die Zurückziehung von Wahlvorschlägen sind dem Wahlvorstand spätestens bis zum Ablauf des 12. Tages vor Wahlbeginn mitzuteilen.

Vorsicht!

Unterstützungsunterschriften für einen Wahlvorschlag können nach dessen Überreichung an den Wahlvorstand keinesfalls mehr zurückgezogen werden.

Zugelassene Wahlvorschläge sind während der letzten drei Tage vor Wahlbeginn an den in der Wahlkundmachung bezeichneten Stellen zur Einsichtnahme für die Wahlberechtigten aufzulegen. Zudem sind die Namen der Wahlwerber:innen auf zugelassenen Wahlvorschlägen anzuschlagen. Wird kein Wahlvorschlag überreicht oder reichen die eingebrachten Wahlvorschläge nicht aus, den Betriebsrat funktionsfähig zu besetzen, so ist das Wahlverfahren vom Wahlvorstand mittels einer neuen Wahlkundmachung unverzüglich neu einzuleiten.

4.5. Stimmzettel

Für die Wahl sind einheitliche und neutrale Stimmzettel zu verwenden, die alle zugelassenen Wahlvorschläge enthalten und vom Wahlvorstand unverzüglich nach Feststellung der rechtmäßigen Wahlvorschläge aufzulegen sind (einheitlicher Stimmzettel). Der einheitliche Stimmzettel hat ein einheitliches Schriftbild ohne farbliche Unterschiede aufzuweisen. Alle Wahlvorschläge haben in gleicher Weise aufzuscheinen und haben den gleichen Raum zur Verfügung. Es soll dadurch keine Bevorzugung hervorgehen. Die Vorschlagsbezeichnung der jeweiligen Wahlvorschläge ist anzuführen allenfalls mit der Kurzbezeichnung. Der Stimmzettel hat neben jedem Wahlvorschlag in angemessenen Abstand einen Kreis aufzuweisen.

Der Wahlvorstand kann

- in Betrieben mit höchstens 150 wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen oder
- bei erstmaliger Betriebsratswahl oder
- immer dann, wenn im Zeitraum von 6 Monaten vor der Betriebsversammlung kein funktionsfähiger Betriebsrat bestanden hat,

beschließen, keinen einheitlichen Stimmzettel aufzulegen. Dieser Beschluss kann jedoch nur bis zu drei Tagen nach der Bestellung des Wahlvorstandes von diesem gefasst werden.

In diesem Fall werden den Arbeitnehmer:innen leere Stimmzettel zur Stimmabgabe ausgefolgt.

4.6. Wahlkarten

Arbeitnehmer:innen, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben ein Recht auf briefliche Stimmabgabe (Briefwahl).

Der Wahlvorstand hat von sich aus Wahlkarten auszustellen, wenn ihm aus dem Arbeitnehmer:innenverzeichnis Verhinderungsfälle bekannt sind. Ansonsten können Anträge auf Ausstellung einer Wahlkarte bis spätestens am 8. Tag vor der Wahl (erster Wahltag) eingebracht werden.

Die auf den Namen lautende Wahlkarte muss samt Stimmzettel, leeres Wahlkuvert und beschriftetem, frankiertem Rückumschlag spätestens am 6. Tag vor der Wahl (erster Wahltag) mit eingeschriebenem Brief zugesandt oder nachweislich persönlich ausgehändigt werden.

Neu ist, dass die Wahlkarte auch auf dem frankierten Rückumschlag aufgedruckt werden kann, damit nicht auf die Rücksendung der Wahlkarte vergessen wird. Für größere Betriebe kann der Wahlvorstand verkürzte Fristen festlegen.

5. Durchführung der Betriebsratswahl

Die Betriebsratsmitglieder werden aufgrund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes gewählt. Die Wahl erfolgt durch persönliche Stimmabgabe bzw. bei Wahlkartenwähler:innen durch briefliche Stimmabgabe im Postweg über die Post oder eine/n andere/n Dienstbetreiber:in nach dem Postgesetz. Jede/r Wähler:in hat eine Stimme.

Die Wahl wird vom Wahlvorstand geleitet, bei gleichzeitiger Wahl an verschiedenen Orten von Wahlkommissionen aus je 3 stimmberechtigten Arbeitnehmer:innen, die der Wahlvorstand bestellt. Jede zugelassene Wählergruppe kann pro Wahlort höchstens 2 Wahlzeug:innen zur Wahlbeobachtung stellen.

Zur persönlichen Stimmabgabe in der Wahlzelle erhält jede/r wahlberechtigte Arbeitnehmer:in ein unbeschriebenes, gleich großes Wahlkuvert und einen Stimmzettel. Die Stimmabgabe wird in der Wähler:innenliste und in einem Abstimmungsverzeichnis vermerkt. Der/die Wähler:in kann seine Stimme gültig nur für einen zugelassenen Wahlvorschlag abgeben.

Vorsicht!

Bei Briefwahl muss die Übermittlung des verschlossenen Briefumschlages, welcher auch neuerdings gleichzeitig mit der Wahlkarte bedruckt sein kann, mit dem Stimmzettel im Wahlkuvert und der Wahlkarte (wenn nicht bereits am Rückkuvert aufgedruckt) so zeitgerecht erfolgen, dass er spätestens bis zum Ablauf der festgesetzten Wahlzeit beim Wahlvorstand einlangt. Nur vollständige und zeitgerechte Zusendungen von Wahlkartenwähler:innen zählen.

Unmittelbar nach Ende der Wahlzeit hat der Wahlvorstand die Wahlurne zu leeren und die gemischten Wahlkuverts zu zählen. Wahlkommissionen übergeben die versiegelten Wahlurnen unverzüglich dem Wahlvorstand. Dann werden alle Kuverts geöffnet, geprüft und die gültigen Stimmzettel nach Wahlvorschlägen geordnet.

6. Wahlergebnis und Kundmachung

6.1. Ermittlung des Wahlergebnisses

Die Berechnung des Wahlergebnisses erfolgt nach dem so genannten System von d'Hondt.

Über die Stimmabgabe und die Ermittlung des Wahlergebnisses ist vom Wahlvorstand eine Niederschrift zu verfassen.

Die Mandate für einen Wahlvorschlag werden an die Wahlwerber:innen in der Reihenfolge ihrer Nennung im Wahlvorschlag zugeteilt. Die nachfolgenden Wahlwerber:innen sind ihre Ersatzmitglieder.

Wird nur ein gültiger Wahlvorschlag eingebracht, sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt.

Vorsicht!

Wird die einfache Mehrheit verfehlt, weil mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen ungültig sind, so ist das Wahlverfahren vom Wahlvorstand mittels einer neuen Wahlkundmachung unverzüglich neu einzuleiten.

6.2. Verständigung der Gewählten

Unmittelbar nach der Feststellung des Wahlergebnisses verständigt der Wahlvorstand die Gewählten von ihrer Wahl. Erklärt ein/e Gewählte:r nicht binnen 3 Tagen die Ablehnung der Wahl, so gilt sie als angenommen. Bei Wahlablehnung rückt ein Ersatzmitglied nach.

6.3. Kundmachung des Wahlergebnisses

Das Wahlergebnis ist im Betrieb 3 Tage nach der Wahl durch Anschlag oder durch eine sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung kundzumachen (Muster BR 11a).

Schriftliche Mitteilungen des Wahlvorstandes (Muster BR 12) ergehen an

- Betriebsinhaber:in,
- Arbeitsinspektorat,
- Fachgewerkschaft und
- Arbeiterkammer.

6.4. Konstituierung des Betriebsrates

Das älteste Mitglied des neuen Betriebsrates beruft binnen 2 Wochen nach Kundmachung des Wahlergebnisses eine konstituierende Sitzung ein. Die Konstituierung selbst hat dann innerhalb von 6 Wochen nach der Wahl zu erfolgen. Dabei wird der/die Vorsitzende des Betriebsrates gewählt. Unter seinem Vorsitz wird dann sein/e Stellvertreter:in gewählt und können weitere Funktionär:innen (Schriftführer:in, Kassier:in) gewählt werden.

Vorsicht!

Im Betriebsrat mit 2 Betriebsratsmitgliedern wird mangels Einigung der/die mit den meisten Stimmen gewählte Arbeitnehmer:in auch Betriebsratsvorsitzende/r.

Der/die Vorsitzende hat unmittelbar nach der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Funktionär:innen und die Reihenfolge der Ersatzmitglieder durch Anschlag oder durch sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung kundzumachen. Gleichzeitig hat er diese Informationen an den/die Betriebsinhaber:in, die Fachgewerkschaft, die Arbeiterkammer und das Arbeitsinspektorat weiterzuleiten.

Vorsicht!

Die Konstituierung des Betriebsrates muss spätestens 6 Wochen nach der Wahl erfolgen, sonst erlöschen die Mandate.

Der Betriebsrat ist für eine Amtsperiode von 5 Jahren gewählt.

7. Wahlverfahren im Kleinbetrieb

Für Betriebe bzw. Arbeitnehmergruppen, in denen bis zu 2 Betriebsratsmitglieder zu wählen sind - also bis maximal 19 Arbeitnehmer:innen - gilt ein vereinfachtes Wahlverfahren.

Der Wahlvorstand besteht nur aus einem/einer stimmberechtigten Arbeitnehmer:in und einem Ersatzmitglied. Es genügt eine vereinfachte Kundmachung durch Anschlag der Betriebsratswahl, die nur Wahlort, Wahltag und Wahlzeit enthalten muss (Muster BR 4a).

Die Betriebsratswahl ist binnen zwei Wochen ab Wahlkundmachung durchzuführen. Im Hinblick darauf sind vom Wahlvorstand auch für die Beantragung und Übersendung von Wahlkarten sowie die Einbringung, Änderung und Zurückziehung von Wahlvorschlägen entsprechend kürzere Fristen festzulegen. Überdies ist keine Einbringung von Wahlvorschlägen erforderlich.

Werden bei einer Betriebsratswahl im Kleinbetrieb Wahlvorschläge eingebracht, so gilt jener Wahlvorschlag als gewählt, der die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten hat. Verfehlt jeder Wahlvorschlag die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Am zweiten Wahlgang nehmen nur die beiden stimmenstärksten Wahlvorschläge teil, wobei der Wahlvorschlag als gewählt gilt, auf den die meisten gültigen Stimmen entfallen.

Vorsicht!

Werden keine Wahlvorschläge eingebracht, dann können Stimmen für jede/n wählbare/n Arbeitnehmer:in abgegeben werden. Außerdem ist für jedes Betriebsratsmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen. Wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen hat, ist gewählt. Ergibt sich keine Mehrheit, so ist gewählt, wer im zweiten Wahlgang die meisten Stimmen hat. Gewählt wird mit leeren Stimmzetteln.

8. Übersicht: Wahlverfahren und Termine

<p style="text-align: center;">Einberufung der Betriebsversammlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 2 Wochen vor der Betriebsversammlung Verständigung des/der Betriebsinhaber:in
<p style="text-align: center;">Wahlvorschläge für den Wahlvorstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • spätestens 3 Tage vor der Betriebsversammlung
<p style="text-align: center;">Betriebsversammlung Wahl des Wahlvorstandes</p> <p style="text-align: center;">Verständigung des/der Betriebsinhaber:in von der Bestellung des Wahlvorstandes und des voraussichtlichen Wahltages</p>
<p style="text-align: center;">Übermittlung des Arbeitnehmer:innenverzeichnisses durch Betriebsinhaber:in</p> <ul style="list-style-type: none"> • binnen 2 Tagen nach Verständigung von der Bestellung des Wahlvorstandes
<p style="text-align: center;">Wahlkundmachung und Auflage der Wähler:innenliste</p> <ul style="list-style-type: none"> • binnen 3 Tagen nach Bestellung des Wahlvorstandes
<p style="text-align: center;">Wahlvorschläge für den Betriebsrat</p> <ul style="list-style-type: none"> • spätestens 2 Wochen vor dem Wahltag • Änderung oder Zurückziehung bis 12. Tag vor der Wahl
<p style="text-align: center;">Versendung der Wahlkarten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anträge bis 8., Entscheidung bis 7., Versand bis 6. Tag vor der Wahl
<p style="text-align: center;">Betriebsratswahl</p> <p style="text-align: center;">Stimmabgabe - Ermittlung des Wahlergebnisses - Verständigung der Gewählten</p> <ul style="list-style-type: none"> • spätestens 4 Wochen nach Bestellung des Wahlvorstandes • Wahablehnung spätestens am 3. Tag nach Verständigung von der Wahl
<p style="text-align: center;">Kundmachung des Wahlergebnisses</p> <p style="text-align: center;">3 Tage nach der Wahl</p> <p style="text-align: center;">Mitteilung an Betriebsinhaber:in / Arbeitsinspektorat / Arbeiterkammer / Fachgewerkschaft</p>
<p style="text-align: center;">Konstituierung des Betriebsrates</p> <p style="text-align: center;">Wahl des/der Vorsitzenden und sonstiger Funktionär:innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einberufung binnen 2 Wochen nach Kundmachung des Wahlergebnisses <ul style="list-style-type: none"> • Konstituierung dann binnen 6 Wochen nach der Wahl
<p style="text-align: center;">Anfechtung der Wahl</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klageeinbringung binnen 1 Monat ab dem Tag der Kundmachung des

9. Rechte und Pflichten des/der Betriebsinhaber:in

Der/die Betriebsinhaber:in wird vom/von der Einberufer:in der Betriebsversammlung über deren Zeitpunkt, Ort und Tagesordnung schriftlich verständigt - auch dann, wenn die Wahl des Wahlvorstandes nicht im Betrieb oder während der Arbeitszeit abgehalten wird.

Tipp!

Betriebsversammlungen dürfen nur dann während der Arbeitszeit abgehalten werden, wenn dies dem/der Betriebsinhaber:in unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist. Bei Abhaltung während der Arbeitszeit besteht zwar ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeitsfreistellung, nicht aber auf Entgeltfortzahlung oder Ersatz von Auslagen.

Die in den Wahlvorstand gewählten Personen werden dem/der Betriebsinhaber:in vom/von der Vorsitzenden des Wahlvorstandes schriftlich mitgeteilt.

Vorsicht!

Die Mitglieder des Wahlvorstandes haben zur Erfüllung ihrer Aufgaben Anspruch auf Arbeitsfreistellung mit Entgeltfortzahlung sowie auf Beistellung von Sacherfordernissen und stehen so wie Betriebsratsmitglieder unter besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Der/die Betriebsinhaber:in hat binnen zwei Tagen nach Verständigung vom Ergebnis der Wahl des Wahlvorstandes diesem ein Verzeichnis der am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen (Arbeitnehmer:innenverzeichnis) zur Verfügung zu stellen. Bei Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates sind im Arbeitnehmer:innenverzeichnis alle, bei Wahl von Gruppenbetriebsräten die der jeweiligen Gruppe zugehörigen Arbeitnehmer:innen anzuführen.

Der/die Betriebsinhaber:in hat dem Wahlvorstand zur Prüfung der Richtigkeit und Vollständigkeit des Verzeichnisses die unbedingt notwendigen Einsichtnahmen in die Lohn- und Gehaltsunterlagen bzw. Arbeitsverträge zu gewähren und erforderliche Auskünfte zu erteilen.

Vorsicht!

Diese Pflichten des/der Betriebsinhaber:in (Übermittlung eines Arbeitnehmer:innenverzeichnisses, Einsicht in Unterlagen, Auskunftserteilung) stehen unter Strafsanktion. Der/die Betriebsinhaber:in kann daher bei Verletzung dieser Pflichten aufgrund einer Anzeige des Wahlvorstandes verwaltungsstrafrechtlich verfolgt werden.

Der/die Betriebsinhaber:in wird vom Wahlvorstand schriftlich über das Wahlergebnis verständigt. Er erlangt dadurch Kenntnis von den gewählten Betriebsratsmitgliedern und den Ersatzmitgliedern, also von jenen Personen, die in der neuen Amtsperiode

- als Organmitglieder in der Belegschaftsvertretung tätig werden bzw.
- bei Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds vorübergehend oder dauernd in den Betriebsrat nachrücken.

Nach erfolgter Konstituierung des Betriebsrates informiert der/die Vorsitzende den/die Betriebsinhaber:in über die gewählten Funktionär:innen und die Reihenfolge der Ersatzmitglieder. Der/die dem/der Betriebsinhaber:in bekanntgebene Vorsitzende des Betriebsrates, bei dessen/deren Verhinderung sein/e bzw ihr/e Stellvertreter:in, vertritt

den Betriebsrat gegenüber dem/der Betriebsinhaber:in. Verständigungen des/der Betriebsinhaber:in an den Betriebsrat sind ebenfalls an diese Personen zu richten.

Vorsicht!

Der/die Betriebsinhaber:in hat keine rechtliche Möglichkeit, auf das Wahlverfahren Einfluss zu nehmen oder dieses zu verhindern. Der Ablauf des Wahlverfahrens liegt alleine in den Händen der Arbeitnehmer:innenschaft bzw. des Wahlvorstandes. Ein Wahlverfahren endet unabhängig von der Wahlbeteiligung stets mit der Wahl eines Betriebsrates. Der/die Betriebsinhaber:in kann aber nach erfolgter Wahl bestimmte Wahlmängel mit Klage aufgreifen. Siehe dazu das folgende Kapitel!

10. Wahlanfechtung

Werden bei einer Betriebsratswahl die elementarsten Grundsätze einer Wahl im Allgemeinen bzw. der Betriebsratswahl im Besonderen außer Acht gelassen, kann die gerichtliche Feststellung ihrer Nichtigkeit begehrt werden.

Beispiel:

Die Wahl erfolgt durch offene Abstimmung mit Handzeichen.

Es erfolgt die Neuwahl eines Betriebsrates als bewusster Eingriff in die laufende Funktionsperiode eines bestehenden Betriebsrates.

Werden bei der Betriebsratswahl wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt und konnte hierdurch das Wahlergebnis beeinflusst werden, so ist die Betriebsratswahl lediglich anfechtbar.

Die Möglichkeit einer Wahlanfechtung steht den wahlwerbenden Gruppen und jedem bzw. jeder einzelnen wahlberechtigten Arbeitnehmer:in offen.

Vorsicht!

Eine Anfechtungsklage ist binnen Monatsfrist vom Tag der Kundmachung des Wahlergebnisses an gerechnet beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen.

Tipp!

In den folgenden Fällen ist auch der/die Betriebsinhaber:in binnen Monatsfrist ab Mitteilung des Wahlergebnisses zur Anfechtungsklage berechtigt:

- Die Betriebsratswahl war ihrer Art nach rechtswidrig.
- Die Betriebsratswahl war ihrem Umfang nach rechtswidrig.
- Die Betriebsratswahl wäre mangels eines Betriebes nicht so durchzuführen gewesen.

Beispiele:

Es wurde ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, obwohl nach den konkreten Verhältnissen getrennte Betriebsräte der Arbeiter:innen und der Angestellten zu wählen gewesen wären.

Es wurden zu viele Betriebsratsmitglieder gewählt.

Die Betriebsratswahl erfasste nur einen Betriebsteil.

Die Betriebsratswahl erfasste mehrere Betriebe.

Vorsicht!

Nach Ablauf der Anfechtungsfrist sind alle Wahlmängel, sofern nicht eine jederzeit aufgreifbare Nichtigkeit vorliegt, geheilt (unanfechtbar).

Die Wahl einer nicht (noch nicht oder nicht mehr) wählbaren Person macht die Wahl nicht als Ganzes ungültig. Die Klage auf Aberkennung der Mitgliedschaft kann auch vom/ von der Betriebsinhaber:in eingebracht werden.

11. Sonstige Hinweise

11.1. Grundsätze der betrieblichen Interessenvertretung

Die Arbeitnehmer:innen dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.

Die Organe der Arbeitnehmer:innenschaft des Betriebes haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen.

Dem Betriebsrat sind ebenso wie dem Wahlvorstand die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Sachverhalte in einem der Größe des Betriebes angemessenen Ausmaß vom/von der Betriebsinhaber:in unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Vorsicht!

Das Amt als Mitglied des Betriebsrates (Wahlvorstandes) ist ein Ehrenamt, das grundsätzlich neben den Berufspflichten auszuüben ist. Die Organmitglieder haben aber Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung, soweit dies zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderlich ist.

Eine gänzliche Arbeitsfreistellung von Betriebsratsmitgliedern kommt nur in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern über Antrag des Betriebsrates nach folgender Staffelung in Betracht.

- 151 - 700 Arbeitnehmer:innen: 1 freigestelltes Mitglied,
- 701 - 3000 Arbeitnehmer:innen: 2 freigestellte Mitglieder,
- mehr als 3000 Arbeitnehmer:innen: 3 freigestellte Mitglieder,
- je weitere 3000 Arbeitnehmer:innen + freigestelltes 1 Mitglied zusätzlich.

Jedes Betriebsratsmitglied kann innerhalb der Funktionsperiode zur Teilnahme an Schulungen und Bildungsveranstaltungen 3 Wochen Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen - in Kleinbetrieben ohne, in Betrieben mit mindestens 20 dauernd beschäftigten Arbeitnehmer:innen mit Entgeltfortzahlung. In Ausnahmefällen kann die Bildungsfreistellung auf bis zu 5 Wochen ausgedehnt werden.

Vorsicht!

Die Mitgliedschaft eines bzw. einer Arbeitnehmer:in zur Gewerkschaft bzw. seine/ihre gewerkschaftliche Betätigung, die Einberufung einer Betriebsversammlung, die (frühere) Tätigkeit im Wahlvorstand, die Tätigkeit in einer Wahlkommission oder als Wahlzeug:in, eine (frühere) Bewerbung zum Betriebsrat oder eine frühere Betriebsratstätigkeit dürfen nicht zum Anlass (Motiv) einer Kündigung genommen werden. Motivkündigungen sind anfechtbar.

11.2. Besonderer Bestandschutz für Organmitglieder

Unter besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz stehen:

- Mitglieder des Wahlvorstandes ab ihrer Bestellung bis zum Ende der Frist für die Wahlanfechtung,
- Wahlwerber:innen nach Bestellung des Wahlvorstandes bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl, bei erfolgloser Bewerbung um Aufnahme in einen Wahlvorschlag bis zum Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge.

- Betriebsratsmitglieder ab Annahme der Wahl bis 3 Monate nach Ende der Mitgliedschaft,
- Ersatzmitglieder während einer mindestens zweiwöchigen Vertretung eines Betriebsratsmitglieds bis 3 Monate nach Ende der Vertretung, sofern der/die Betriebsinhaber:in davon informiert wurde.

11.3. Betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsbefugnisse

Der Betriebsrat besitzt als gewähltes Vertretungsorgan der Arbeitnehmer:innenschaft eine Reihe von Informations-, Beratungs-, Interventions- und Überwachungsrechten.

Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates bestehen in wirtschaftlichen Angelegenheiten, wie etwa bei Betriebsänderungen und in sozialen Angelegenheiten insbesondere im Zusammenhang mit betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen oder mit der Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarungen.

Vor allem aber sind personelle Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates von Bedeutung: So ist dem Betriebsrat etwa jede erfolgte Personaleinstellung mitzuteilen. Dauernde Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz, die mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden sind, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.

Vorsicht!

Der/die Betriebsinhaber:in hat den Betriebsrat weiters von jeder beabsichtigten Kündigung zu verständigen und auf Verlangen über diese zu beraten. Sofern der Betriebsrat der Kündigung nicht ausdrücklich zustimmt oder widerspricht, kann diese bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit erst nach Ablauf einer Stellungnahmefrist von einer Woche ausgesprochen werden.

Anhang: Muster zur Betriebsratswahl

Folgende Anmerkung:

Die mit der Kurzbezeichnung „BR“ gekennzeichneten Muster zur Betriebsratswahl werden mit Genehmigung des ÖGB verwendet.

Auf diese Muster wurde zurückgegriffen, weil es sich durchwegs um Formulare handelt, die Einberufer:innen einer Betriebsversammlung bzw. Vorsitzende eines Wahlvorstandes regelmäßig benutzen, und daher schon deren Erscheinungsbild eine leichtere Zuordnung zu den im Leitfaden dargestellten Verfahrensschritten ermöglicht.

Das Muster „AN 1“ wurde seitens der Wirtschaftskammern Österreichs erstellt und soll dem/der Arbeitgeber:in eine Vorlage für die Erstellung des Arbeitnehmer:innenverzeichnisses geben.

- Kundmachung der Betriebsversammlung
(Muster BR 2)
- Verständigung des/der Betriebsinhaber:in über die Einberufung der Betriebsversammlung
(Muster BR 2a)
- Verständigung des/der Betriebsinhaber:in über die Bestellung des Wahlvorstandes
(Muster BR 3)
- Wahlkundmachung
(Muster BR 4)
- Wahlkundmachung im Kleinbetrieb
(Muster BR 4a)
- Arbeitnehmer:innenverzeichnis
(Muster AN 1)
- Wählerliste
(Muster BR 5)
- Wahlvorschlag
(Muster BR 7)
- Kundmachung des Wahlergebnisses
(Muster BR 11a)
- Mitteilung des Wahlergebnisses an den/die Betriebsinhaberin
(Muster BR 12)

Betrieb:

Kundmachung

Aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes wird für den Betrieb eine

Betriebsversammlung

die am in
stattfindet, einberufen.

Tagesordnung:

.....

Wahl des Wahlvorstandes zur Wahl eines-Betriebsrates.

Vorschläge für die Wahl des Wahlvorstandes sind bis spätestens drei Tage vor der
Betriebsversammlung, also bis längstens dem
schriftlich zu übergeben.

.....

.....

.....
Unterschrift
des Einberufers bzw. Betriebsrates

..... , am

An die Betriebsleitung

Verständigung

Gemäß § 11 Abs. 1 der BRWO wird mitgeteilt, dass für eine Betriebsversammlung/ Gruppenversammlung der der Firma mit folgendem Tagesordnungspunkt

Wahl des Wahlvorstandes

einberufen wurde.

Es wird darauf hingewiesen, dass der/die Betriebsinhaber:in zur Übermittlung des Arbeitnehmer:innenverzeichnisses an den Wahlvorstand, binnen zwei Tagen nach Erhalt der Verständigung über die Wahl des Wahlvorstandes, verpflichtet ist (§ 14 Abs. 1 BRWO).

.....
Datum

.....
Unterschrift Einberufer:in

An die Betriebsleitung

Verständigung

über die gemäß § 54 ArbVG
durchgeführte Bestellung des
Wahlvorstandes zur Vorbereitung und
Durchführung der Betriebsratswahl

Gemäß § 12 Abs. 2 BRWO 1974 wird mitgeteilt, dass in der am
abgehaltenen Betriebsversammlung/Gruppenversammlung nachstehende Personen in den
Wahlvorstand für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl des Betriebes
.....gewählt wurden:

1.
2.
3.

(Ersatzmitglieder)

4.
5.
6.

Die Wahl des Betriebsrates wird voraussichtlich am abgehalten.

Um die Betriebsratswahl unverzüglich vorbereiten und durchführen zu können, wird um
Übermittlung der für die Erstellung des Wählerverzeichnisses notwendigen Unterlagen
innerhalb einer Frist von zwei Tagen (§ 14 Abs. 1 BRWO 1974) ersucht.

Der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes

.....
Unterschrift

..... , am

Kundmachung

(Muster der BR-WO 1974 als Anlage 4 angeschlossen! Die jeweiligen Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter.)

über die Wahl des Gemeinsamen Betriebsrates/Gruppenbetriebsrates der
im Betrieb

1. In den Betriebsrat sind Mitglieder zu wählen.
2. Die Liste der Wahlberechtigten liegt nebst einem Abdruck der Betriebsrats-Wahlordnung 1974 im zur Einsicht aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer auf.
3. Einwendungen gegen die Wählerliste können von jedem im Betrieb beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer bis zum beim unterzeichneten Vorsitzenden des Wahlvorstandes eingebracht werden; verspätet eingebrachte Einwendungen bleiben unberücksichtigt.
4. Wahlvorschläge, welche die Wahlwerber genau bezeichnen müssen, sind ab Wahlkundmachung schriftlich bis zum bei einem Mitglied des Wahlvorstandes einzureichen. Verspätet eingebrachte Wahlvorschläge bleiben unberücksichtigt. Jeder Wahlvorschlag muss ein Verzeichnis von höchstens doppelt so vielen Wahlwerbern, als Mitglieder des Betriebsrates zu wählen sind, enthalten. Ein Wahlvorschlag ist nur dann gültig, wenn er von mindestens Arbeitnehmern unterfertigt ist; hierbei werden auf die erforderliche Anzahl Unterschriften von Wahlwerbern nur bis zu einer Höhe von angerechnet. Einer der Unterzeichner des Wahlvorschlages ist als Vertreter desselben anzuführen. Der Wahlvorschlag ist mit einer unterscheidenden Bezeichnung (Fraktion-, Listenname) zu versehen.
5. Die zur Wahlhandlung zugelassenen Wahlvorschläge werden vom bis zum Wahltag angefangen im zur Einsicht der Wahlberechtigten aufliegen.
6. Die Stimmgabe findet am im von bis Uhr statt.
7. Es sind nur jene Stimmen gültig, die für einen zur Wahlhandlung zugelassenen Wahlvorschlag abgegeben werden. Der Wahlvorschlag ist im Stimmzettel anzukreuzen, zu unterstreichen oder auf sonstige Weise, z.B. durch Durchstreichen aller übrigen Wahlvorschläge oder durch Angabe eines oder mehrerer Wahlwerber, eindeutig zu bezeichnen. Die Stimmgabe erfolgt in der Weise, dass der Wähler in der Wahlzelle den ausgefüllten Stimmzettel in den vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes (Wahlkommission) übergebenen Umschlag legt und den Umschlag sodann geschlossen dem Vorsitzenden übergibt, der ihn ungeöffnet in die Urne legt.
8. Für die Stimmgabe wird ein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt. *) Für die Stimmgabe wird gemäß Beschluss des Wahlvorstandes vom kein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt und das Ausmaß der leeren Stimmzettel mit festgelegt. *)

9. Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenz, Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes oder Krankheit am Wahltag (an den Wahltagen) an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können zur Wahrung ihres Wahlrechtes spätestens bis beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes die Aufstellung einer Wahlkarte beantragen. Dasselbe gilt, wenn Wahlberechtigte aus anderen wichtigen ihre Person betreffenden Gründen an der Dienstleistung und damit an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind. Wird eine Wahlkarte ausgestellt, hat der Wahlberechtigte den Stimmzettel in den vom Wahlvorstand ausgehändigten oder übermittelten Umschlag (Wahlkuvert), der keinerlei Aufschrift oder Zeichen tragen darf, die auf die Person des Wählers schließen lassen, zu geben, diesen Umschlag geschlossen gemeinsam mit der vom Wahlvorstand ausgestellten Wahlkarte in einen Briefumschlag zu legen und diesen sodann verschlossen im Postweg dem Wahlvorstand zu übermitteln. Wird die Wahlkarte als Briefumschlag hergestellt, haben sie den Stimmzettel in das Wahlkuvert und dieses in die als Briefumschlag hergestellte Wahlkarte zu legen und diese sodann im Postweg dem Wahlvorstand zu übermitteln. Die Einsendung hat so zeitgerecht zu erfolgen, dass das Wahlkuvert spätestens am bis Uhr beim Wahlvorstand einlangt. Ohne Wahlkarte oder verspätet eingelangte Stimmzettel sind ungültig. Auch nach Ausstellung einer Wahlkarte bleibt der Wahlberechtigte zur persönlichen Stimmabgabe berechtigt, doch ist er nur dann zur persönlichen Stimmabgabe zugelassen, wenn er die ihm ausgestellte Wahlkarte dem Wahlvorstand übergibt.
10. Mitglieder des Wahlvorstandes sind:
- Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes sind:

.....,

(Ort) (Datum)

.....

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes

*)Nichtzutreffendes streichen

Kundmachung

zu der am von bis Uhr
im Betrieb stattfindenden

Betriebsratswahl

nach dem vereinfachten Wahlverfahren (§ 58 ArbVG, § 36 Betriebsrats-Wahlordnung).

Die Liste der Wahlberechtigten liegt im zur Einsicht auf.

Falls Wahlvorschläge eingebracht werden, müssen diese bis spätestens eine Woche vor der Wahl, das ist der, beim Wahlvorstand eingebracht werden.

Die Wahlvorschläge werden ab im zur Einsicht aufgelegt.

Datum

.....
Der Vorsitzende des Wahlvorstandes

Arbeitnehmer:innenverzeichnis für den Betrieb gem. § 14 BR-WO

.....

An den Wahlvorstand

z. Hd. Frau / Herrn

Am Tag der Betriebshauptversammlung Gruppenversammlung
 waren folgende Arbeitnehmer:innen Angestellte Arbeiter
 im genannten Betrieb beschäftigt:

Nr.	Familien- bzw. Nach- und Vorname der/des ArbeitnehmerIn	Arbeiter/ Angestellte (falls getrennte BR, getrennte Listen)	Geburtsdatum	Eintritt am	Arbeitsstätten außerhalb des Hauptbetriebes oder Einsatzort	Hinweise auf Wahlverhinderungen (Urlaub, Karenz,...) + Adresse
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

....., am

Für den Betriebsinhaber:

Wähler:innenliste

(Muster der BR-WO 1974 als Anlage 1 angeschlossen!)

für die Wahl des Gemeinsamen Betriebsrates/Gruppenbetriebsrates der

.....

des Betriebes

Fortl. Zahl	Familien-/ Vorname	Nach- und	Geburtsdatum	Beschäftigt im Betrieb seit	Anmerkung
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

26				
27				

.....
Datum

.....
Der Vorsitzende des Wahlvorstandes

Wahlvorschlag

Betrieb

(Kurz-) Bezeichnung der Liste

für die Betriebsratswahl am:

Aufgrund des § 20 Betriebswahlordnung werden für die Wahl des

Gemeinsamen Betriebsrates/Gruppenbetriebsrates der

nachstehende Wahlwerber/Innen vorgeschlagen:

Familien-/ Nach- und Vorname	Geburtsdatum
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	

Als Vertreter/In des Wahlvorschlages gilt
.....

Unterschriften:

.....

..... , den
Ort Datum

Betrieb:

Wahlergebnis
(Kundmachung gemäß § 33 BRWO)

Wahltag:

Wahlberechtigt:

Abgegebene Stimmen:

Ungültige Stimmen:

Gültige Stimmen:

Liste: Stimmen Mandate

Liste: Stimmen Mandate

Liste: Stimmen Mandate

Folgende Mitglieder wurden gewählt:

.....
Datum

.....
Der Vorsitzende des Wahlvorstandes

Mitteilung gem. § 33 BR-WO

über die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates/Gruppenbetriebsrates der

.....
des Betriebes

Adresse: Telefon:

Art des Betriebs (Gewerbes):

Tag der Wahl: Tag der Konstituierung:

Gesamtzahl der Beschäftigten: davon Arbeiter, Angestellte

Wahlberechtigt waren:, abgegebene Stimmen:, davon gültig von den gültigen Stimmen erhielten:

Wahlvorschlag Stimmen Mandate
Wahlvorschlag Stimmen Mandate
Wahlvorschlag Stimmen Mandate

Gewählte Betriebsratsmitglieder:

Funktion	Familien-/ Vorname	Nach- und Name	Geburtsdatum	Adresse	Beruf

....., am
Für den Wahlvorstand:

Diese Broschüre ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!