

Sie haben den Wahlvorstand zu seiner ersten Sitzung eingeladen.

Jetzt müssen Sie diese erste Sitzung des Wahlvorstands wie folgt vorbereiten:

Sie müssen einen verbindlichen Termin- und Arbeitsplan in der Sitzung zur Beschlussfassung vorlegen. Ausgangspunkt ist der Termin für die Betriebsratswahl.

Wichtig!

Der Betriebsrat hat diesen Termin in unser Programm bereits einmal "unverbindlich" eingegeben. Das war nur ein "Wunschtermin". **Nur der Wahlvorstand kann den Wahltermin verbindlich festlegen.** Das müssen Sie in der ersten Sitzung tun. Zur Sitzungsvorbereitung sollten Sie dem Wahlvorstand aber einen Vorschlag für den Wahltermin machen.

Geben Sie den gewünschten Termin für die Betriebsratswahl bitte jetzt ein.

Hinweise:

Der Termin für die Betriebsratswahl sollte mindestens eine Woche vor Ablauf der Amtszeit des derzeitigen Betriebsrats liegen (§ 3 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Fragen Sie Ihren derzeitigen Betriebsratsvorsitzenden nach dem genauen Termin des Ablaufs der Amtszeit. Aber Vorsicht! Sie dürfen sich nicht "blind" auf diese Auskunft verlassen. **Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die notwendigen Recherchen selbst anzustellen.**

Zwei Beispiele

Wann die Amtszeit des Betriebsrats endet, ist in den §§ 13, 21 und 22 BetrVG geregelt. Wir beschränken uns hier auf zwei Fallgruppen, die wir Ihnen am Beispiel der Betriebsratswahl 2010 erläutern. Sie können sie aber auch zu jedem anderen späteren Zeitpunkt (2014, 2018 usw. benutzen).

1. Fallgruppe: Letzte Betriebsratswahl im regulären Turnus (Standardfall)

Für die Amtszeit des Betriebsrats gilt § 21 BetrVG, d.h. die Amtszeit endet entweder vier Jahre nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Betriebsratswahl
(Beispiel: Bekanntgabe des Wahlergebnisses bei der letzten Betriebsratswahl am 30.04.2010; Ende dieser Amtsperiode am 30.04.2014)

oder vier Jahre nach dem Beginn der Amtszeit des derzeitigen Betriebsrats
(Beispiel: Beginn der Amtsperiode 18.04.2010; Ende der Amtsperiode 17.04.2014).

Wenn es hier Unklarheiten gibt, sollten Sie in den Wahlakten der letzten Betriebsratswahl und/oder im Protokoll der konstituierenden Betriebsratssitzung Ihres Betriebsrates nachsehen.

2. Fallgruppe: Letzte Betriebsratswahl außerhalb des regulären Turnus

Sie mussten das letzte Mal außerhalb des gesetzlich vorgesehenen Turnus einen neuen Betriebsrat wählen (z.B. weil der Betriebsrat zurückgetreten ist). Für Ihren Betriebsrat gilt § 13 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, d.h. wegen der letzten Wahl außerhalb der gesetzlich vorgesehenen Termine ist seine Amtszeit verkürzt und endet spätestens am 31.05. des nächsten regelmäßigen Wahljahrs. Der Gesetzgeber hat für diesen Fall keinen genauen Termin für das Ende der Amtszeit bestimmt. Sie haben also einen gewissen Spielraum, müssen aber trotzdem die Betriebsratswahl **unverzüglich**, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, einleiten und durchführen.

Auf jeden Fall müssen Sie sicherstellen, dass der neu zu wählende Betriebsrat spätestens am 01.06.2014 sein Amt antreten kann!

Gesetzliche Grundlagen:

Siehe u.a. auch BetrVG:

§ 3 Abweichende Regelungen

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;
2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten betrifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;
3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

- (2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- (3) Besteht im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.
- (4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- (5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

- (1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.
- (2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn
 1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,
 2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
 3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
 4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
 5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
 6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.
- (3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

§ 21 Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.

§ 21 a Übergangsmandat

- (1) Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.
- (2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

§ 21 b Restmandat

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 22 Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.