Übersicht: Wer von diesen besonderen Fällen auf der Wählerliste stehen darf

|  |  |
| --- | --- |
| **Leiharbeitnehmer** | Leiharbeitnehmer, die für Ihr Unternehmen tätig sind, erhalten nach § 7 Satz 2 BetrVG die Wahlberechtigung, wenn der Einsatz länger als drei Monate dauern soll. Diese Kolleginnen und Kollegen sind zwar für die Zeit der Überlassung in die Betriebsorganisation eingegliedert. Ein Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Leiharbeitnehmer kommt aber nicht zustande. Leiharbeitnehmer bleiben Angehörige des entsendenden Betriebs (BAG, Beschluss vom 16.04.2003, Aktenzeichen: 7 ABR 53/02). Dies ändert jedoch nichts daran, dass sie ab einer dreimonatigen Einsatzdauer im Unternehmen den Betriebsrat wählen dürfen.Ergibt sich die Einsatzdauer nicht ausdrücklich aus dem Überlassungsvertrag, muss der Wahlvorstand eine Prognose erstellen, ob der Einsatz länger drei Monate dauern wird. **Wichtiger Hinweis:** Gegen eine solche Prognose spricht ein mit dem Endsender vereinbarter Vorbehalt, den Leiharbeitnehmer jederzeit austauschen zu können, ohne dass eine Verhinderung des Leiharbeitnehmers hierfür erforderlich ist. Es muss daher geprüft werden, ob in den Verträgen mit dem Zeitarbeitsunternehmen entsprechende ausdrückliche Vorbehalte aufgenommen worden sind.Eine Wahlberechtigung wird auch dann verneint, wenn der Leiharbeitnehmer geplant und zeitnah zwischen verschiedenen Betrieben ausgetauscht wird. |
| **Außendienstmitarbeiter** | Kolleginnen und Kollegen, die ausschließlich im Außendienst beschäftigt sind, zählen zur Belegschaft. Diese Kolleginnen und Kollegen unterliegen auch dann, wenn sie nicht am Sitz der Firma tätig sind, dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, weil dieser die Entscheidung über den Einsatz trifft, indem er etwa Kunden zuweist, die Tourenpläne erstellt oder die Arbeitszeiten der Außendienstler vorgibt (BAG, Beschluss vom 10.03.2004, Aktenzeichen: 7 ABR 36/03). |
| **Fremde Mitarbeiter** | Kolleginnen und Kollegen, die bei einem anderen Unternehmen angestellt sind und auf der Grundlage eines Werkvertrags zwischen den Unternehmen für Ihren Betrieb tätig werden, dürfen in Ihrem Betrieb den Betriebsrat nicht mitwählen. Diese Personen stehen in keiner arbeitsvertraglichen Beziehung zum Unternehmen, sind also nicht Arbeitnehmer des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetztes (BAG, Beschluss vom 21.07.2004, Aktenzeichen: 7 ABR 38/03). |
| **Freie Mitarbeiter** | Freie Mitarbeiter besitzen im Rahmen der Betriebsratswahlen kein Wahlrecht. Sie unterliegen nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, da sie lediglich einen freien Dienstvertrag geschlossen haben. Freie Mitarbeiter sind selbstständig und damit nicht Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Lässt der Wahlvorstand die freien Mitarbeiter Ihres Betriebs dennoch zur Wahl zu, berechtigt das den Arbeitgeber zur Anfechtung der Wahl (BAG, Beschluss vom 13.10.2004, Aktenzeichen: 7 ABR 6/04). |
| **Teilzeitbeschäftigte/geringfügig Beschäftigte** | Alle Kolleginnen und Kollegen sind unabhängig von der Dauer der täglichen Arbeitszeit zur Wahl berechtigt. Damit dürfen alle Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten an der Betriebsratswahl 2022 teilnehmen. |
| **Alters-Teilzeitler** | Grundsätzlich ändert die Einigung über ein Altersteilzeitmodell nichts an der Wahlberechtigung der Kollegin oder des Kollegen. Allerdings entfällt das Wahlrecht in der Zeit der Freistellungsphase. Die Kollegin oder der Kollege ist zu diesem Zeitpunkt bereits endgültig aus dem Betrieb ausgeschieden und gilt damit nicht mehr als betriebszugehörig (BAG, Beschluss vom 16.04.2003, Aktenzeichen: 7 ABR 53/02). Da Kolleginnen und Kollegen mit Beginn der Freistellungsphase eine innere Beziehung zu den betrieblichen Abläufen endgültig verlieren, können sie sich auch nicht mehr auf ein berechtigtes Interesse an der Zusammensetzung des Betriebsrats berufen. |
| **Gekündigte Arbeitnehmer** | Voraussetzung der Wahlberechtigung ist, dass das Beschäftigungsverhältnis mit Ihrem Betrieb zum Zeitpunkt der Wahl noch besteht. Damit steht auch einer gekündigten Kollegin oder Kollegen das Wahlrecht noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu, da er bis zu diesem Zeitpunkt noch in einer vertraglichen Verbindung zum Arbeitgeber steht. Er ist nach wie vor Mitglied der Belegschaft und daher wahlberechtigt, auch wenn er tatsächlich nicht mehr beschäftigt wird, weil er zum Beispiel freigestellt ist. Wurde der Kollegin oder dem Kollegen jedoch fristlos gekündigt oder ist die Kündigungsfrist bereits abgelaufen, erlischt die Wahlberechtigung mit sofortiger Wirkung. Daran ändert sich auch nichts, wenn die Kollegin oder der Kollege sich gegen die Kündigung zu Wehr gesetzt und innerhalb der 3-Wochen-Frist vor das Arbeitsgericht zieht §§ 4 Satz 1, 13 Absatz 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetzt (KSchG).Haben Sie als Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung nach § 102 Absatz 3 BetrVG widersprochen und die gekündigte Kollegin oder der gekündigte Kollege Weiterbeschäftigung nach § 102 Absatz 5 BetrVG verlangt, bleibt das Wahlrecht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits bestehen. In diesem Fall wird die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung bis zur endgültigen gerichtlichen Klärung suspendiert. Die Kollegin oder der Kollege gehört also noch der Belegschaft an, selbst wenn er nicht weiterbeschäftigt wird. Dieses Wahlrecht erlischt nur dann vorzeitig, wenn der Arbeitgeber durch eine einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung entbunden wird (§ 102 Absatz 5 Satz 2 BetrVG). Kündigt der Arbeitgeber einer Kollegin oder einem Kollegen aus dem Betriebsrat, bedarf die Kündigung zu Ihrer Zustimmung als Betriebsrat (§ 103 BetrVG, § 15 Absatz 1 und 3 KSchG). Erteilen Sie als Betriebsrat diese Zustimmung nicht, muss der Arbeitgeber diese gerichtlich ersetzen lassen. Bis zu diesem Zeitpunkt wäre eine Kündigung mangels Ihrer Zustimmung als Betriebsrat unheilbar unwirksam. Das Wahlrecht der Kollegin oder des Kollegen aus dem Betriebsrat bleibt damit uneingeschränkt bestehen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber es verpasst hat, Sie als Betriebsrat vor einer Kündigung anzuhören, denn auch dann ist die Kündigung unheilbar unwirksam (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG). |
| **Ruhende Arbeitsverhältnisse** | Auch während ein Arbeitsverhältnis ruht, ist die Kollegin oder der Kollege berechtigt, an der Betriebsratswahl teilzunehmen, § 7 BetrVG. Damit steht das Wahlrecht auch Müttern im Mutterschutz und Mitarbeitern in Elternzeit zu (BAG, Beschluss vom 29.03.1974, Aktenzeichen: 1 ABR 27/73). |

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: kundenservice@praktimedia.de

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-1/2022