

Checkliste Wahlberechtigung

Bei der Betriebsratswahl dürfen nur diejenigen Arbeitnehmer ihre Stimme abgeben, die wahlberechtigt sind. Um zu prüfen, wer wahlberechtigt ist, gehen Sie am besten anhand der folgenden Checkliste durch:

1. **Handelt es sich bei der betreffenden Person um einen Arbeitnehmer?**

Arbeitnehmer sind Arbeiter, Angestellte sowie Auszubildende (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Entscheidend ist, dass die betreffende Person auf Grund eines Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages **dem Arbeitgeber gegenüber zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet** ist. Dabei ist unerheblich, ob sie befristet, in Teilzeit, geringfügig, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt wird.

Arbeitnehmer sind auch Personen, die im Rahmen einer ABM-Maßnahme, einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft oder als Aushilfen beschäftigt werden. Weiterhin gelten als Arbeitnehmer auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

Keine Arbeitnehmer hingegen sind insbesondere:

- Geschäftsführer (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG)
- Gesellschafter (§ 5 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)
- Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 und 4 BetrVG)
- Freie Mitarbeiter
- Subunternehmer
- Arbeitnehmerähnliche Personen
- Franchisenehmer
- Personen, die aus erzieherischen, medizinischen, karitativen oder religiösen Gründen beschäftigt werden (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrVG)
- Familienangehörige des Arbeitgebers, die in seinem Haushalt leben (§ 5 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG)

2. **Ist die betreffende Person volljährig?**

Volljährig ist, wer das 18. Lebensjahr vollendet hat. Die Volljährigkeit muss jedoch erst am Tag der Wahl vorliegen. Die betreffende Person muss also **spätestens am Wahltag seinen 18. Geburtstag** haben. Erstreckt sich die Stimmabgabe über mehrere Tage, so muss das Mindestalter am letzten Tag der Stimmabgabe erreicht sein.

3. **Gehört die betreffende Person zur Belegschaft des Betriebes?**

Zur Belegschaft des Betriebes gehört ein Arbeitnehmer, wenn er zum **Betriebsinhaber in einem Arbeitsverhältnis steht und vom Betriebsinhaber innerhalb der betrieblichen Organisation zur Erfüllung des Betriebszwecks eingesetzt** wird.

Leiharbeiternehmer sind im Betrieb des Entleihunternehmens wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate dort eingesetzt werden (§ 7 Satz 2 BetrVG). Das bedeutet, dass Leiharbeiternehmer bereits ab dem ersten Tag ihres Einsatzes im Entleihbetrieb wählen dürfen, wenn ihre Überlassungsdauer im Entleihbetrieb voraussichtlich drei Monate überschreitet.

Auch Personen, deren **Arbeitsverhältnisse mit dem Arbeitgeber, etwa wegen Mutterschaft, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst ruhen**, gehören weiterhin zur Belegschaft des Betriebes und sind daher wahlberechtigt.

Bei **Altersteilzeit** in Form des Blockmodells (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 ATG) geht das Wahlrecht mit Beginn der Freistellungsphase verloren, wenn er danach nicht mehr in den Betrieb zurückkehrt.

Ins Ausland entsandte Arbeitnehmer bleibt beim entsendenden Betrieb wahlberechtigt, wenn seine Auslandstätigkeit zeitlich beschränkt ist.

Im Falle eines **gekündigten Arbeitsverhältnisses** besteht das Wahlrecht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort. Nach Ablauf der Kündigungsfrist besteht das Wahlrecht nur fort, wenn und solange der Arbeitnehmer während eines Kündigungsrechtsstreits weiterbeschäftigt wird.

4. Ist die betreffende Person in der Wählerliste eingetragen?

In formeller Hinsicht ist für die Ausübung des Wahlrechts erforderlich, dass der Arbeitnehmer in die Wählerliste eingetragen ist (§ 2 Abs. 3 WahlO). Denn nur, wer in der Wählerliste eingetragen ist, kann wirksam abstimmen.