



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

14.01.2026

**Wichtige Tipps für die
BR-Wahlen – So vermeiden
Sie die größten Fehler bei der
Wahl**

Referentin: Silke Rohde

Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt**.



2. **Fragen** können während des gesamten Seminares **schriftlich im Chat** gestellt werden.

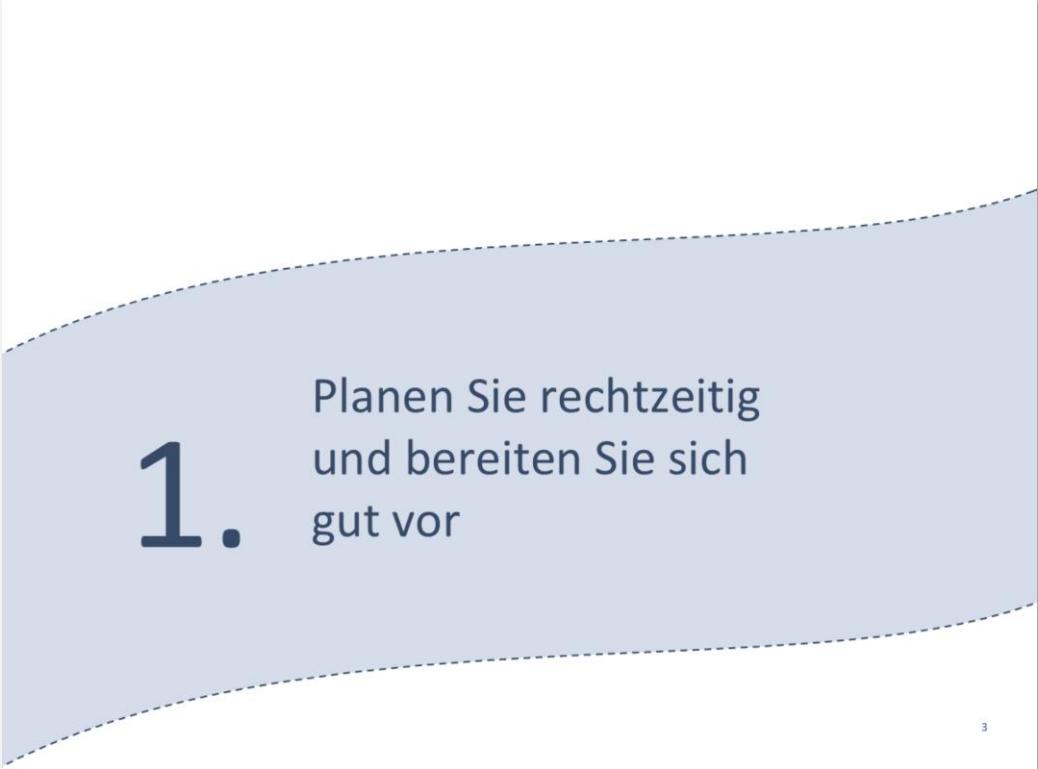


3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.



4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout herunterzuladen**.

2

- 
- 1.** Planen Sie rechtzeitig
und bereiten Sie sich
gut vor

3

■ Planen Sie mehr Zeit ein, als das Gesetz vorsieht



Planen Sie mehr Zeit ein, als das Gesetz vorsieht

- Frühzeitig mit der Vorbereitung beginnen: Zeitrahmen des BetrVG ist recht knapp bemessen. Besser ist es, mehr Zeit einplanen
- Beispiel: Bestellung Wahlvorstand spätestens 10 Wochen vor BR-Wahl, besser aber schon mind. 14-15 Wochen vorher bestellen
- Planen Sie einen zeitlichen Puffer ein. Veranschlagen Sie lieber einige Wochen mehr. Das lässt Zeit, um ggf. Fehler zu korrigieren.

Wer übernimmt die Aufgaben im Wahlvorstand?



Aufgabe: _____
Stellvertreter: _____



Aufgabe: _____
Stellvertreter: _____



Aufgabe: _____
Stellvertreter: _____

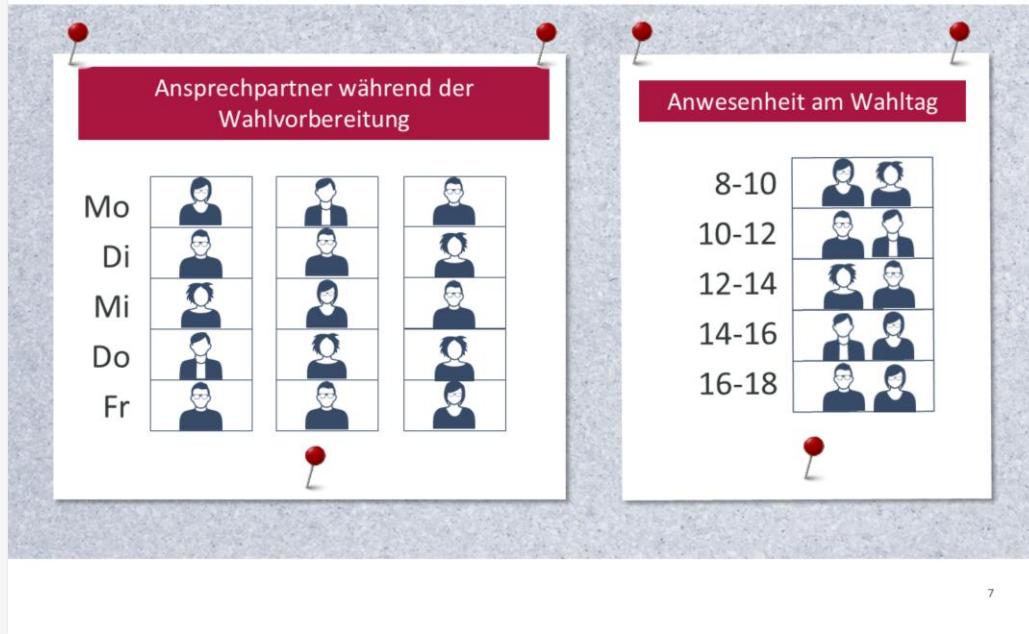
Wer übernimmt die Aufgaben im Wahlvorstand?

- Der Betriebsrat bestellt den Wahlvorstand. Dieser besteht in der Regel aus drei Mitgliedern.
- Die Leitung der Betriebsratswahl obliegt dem Wahlvorstand (§ 1 Abs. 1 WO). Er hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 18 Abs. 1 BetrVG).
- Bestimmen Sie Ansprechpartner und Verantwortlichkeiten verbindlich. Das heißt, legen Sie fest, welches Mitglied des Wahlvorstands welche Aufgaben übernimmt und wer das jeweilige Mitglied im Falle der Verhinderung vertritt.
- Planen Sie für jede Funktion einen Stellvertreter ein.
- Der Wahlvorstand sollte sich eine Geschäftsordnung geben.

2. Erstellen Sie Listen und Pläne

6

Dienstpläne für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl



Dienstpläne für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl

- Erstellen Sie einen detaillierten zeitlichen Ablaufplan mit allen Fristen.
- Erstellen Sie einen Dienstplan: Im ersten Schritt der Vorbereitung haben Sie Funktionen und Stellvertreter definiert, jetzt wird es konkret: Es sollte immer ein Mitglied des Wahlvorstands während der Vorbereitung der Wahl als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.
- Achtung: Am Tag der Stimmabgabe müssen immer 2 Mitglieder des Wahlvorstands im Wahllokal anwesend sein.
- Klären Sie auch eine etwaige Telefonbereitschaft (Betriebsrats-Handy?)

Machen Sie eine Checkliste für die Wahlvorbereitung



Machen Sie eine Checkliste für die Wahlvorbereitung

So wissen Sie immer, welche Pflichten und Aufgaben Sie bei der Wahlvorbereitung haben und verlieren nicht den Überblick: Das Erledigte einfach abhaken.

3. Arbeiten Sie sich in die rechtlichen Grundlagen ein

9

Welche Vorschriften des BetrVG sind anzuwenden?



Welche Vorschriften des BetrVG sind anzuwenden?

- Prüfen Sie, wie die Wahl in Ihrem Betrieb durchgeführt werden muss und welche Paragrafen des BetrVG angewendet werden müssen.
- Findet in Ihrem Betrieb das vereinfachte Wahlverfahren Anwendung? Wählen Sie per Personen- oder Listenwahl?
- Wie viele Mitglieder muss der Betriebsrat haben?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis im Betrieb?
- Wie viele Sitze entfallen mindestens auf das Minderheitengeschlecht?

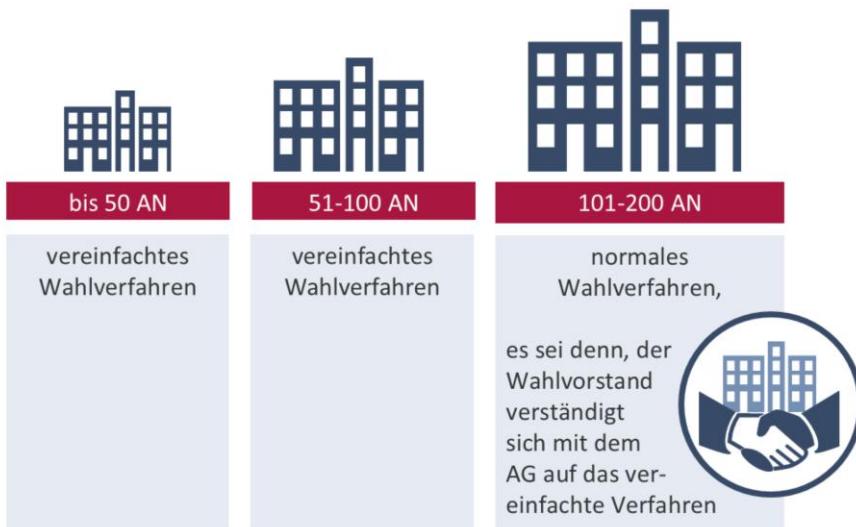
Was steht in der Wahlordnung?



Was steht in der Wahlordnung?

- Machen Sie sich frühzeitig mit den geltenden Regelungen der Wahlordnung vertraut.
- Welche Fristen gelten für welche Abschnitte der BR-Wahl?
- Informieren Sie sich über die Anfechtungs- und Nichtigkeitsgründe der Wahl, um dazu führende Fehler zu vermeiden.

Normales oder vereinfachtes Wahlverfahren?



Normales oder vereinfachtes Wahlverfahren?

In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren gewählt. Auch in Betrieben mit mehr als 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern gibt es keine Zweifel: Die Wahl findet im normalen Wahlverfahren statt.

In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern kommt grundsätzlich das normale Wahlverfahren zur Anwendung. Der Wahlvorstand hat jedoch die Möglichkeit, freiwillig die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren (§ 14a BetrVG). Das bedeutet, es obliegt allein dem Wahlvorstand, eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu schließen. Der Arbeitgeber kann dem Wahlvorstand das vereinfachte Verfahren nicht aufzwingen, wenn dieser es nicht anwenden möchte.

Stehen genügend Personen des Minderheitengeschlechts auf der Vorschlagsliste?

2/3 Männer

1/3 Frauen

Frauen sind in der Belegschaft dieses Betriebes in der Minderheit.

Betriebsrat: 3 Sitze

Sie müssen gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG zu **mind. 1/3** im BR vertreten sein.

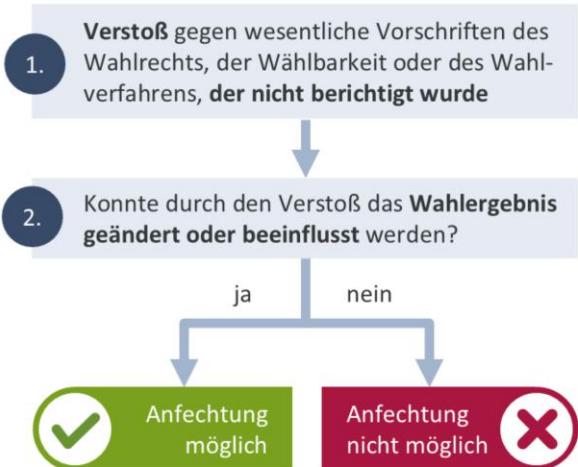
Stehen genügend Personen des Minderheitengeschlechts auf der Vorschlagsliste?

- Das Geschlecht, das sich in der Gesamtbelegschaft des Betriebs in der Minderheit befindet, muss im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem Anteil an der Belegschaft vertreten sein.
- Beim Aufstellen einer Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl sollte deshalb unbedingt darauf geachtet werden, dass unter den aufgeführten Bewerben ausreichend Personen des Minderheitengeschlechts aufgeführt sind.
- Nichts ist ärgerlicher, als wenn die eigene Liste eigentlich erfreulich viele Stimmen bekommt, aufgrund mangelnder Kandidaten des Minderheitengeschlechts aber einen oder gar mehrere Sitze an eine andere Liste abtreten muss.

4. Vermeiden Sie die Anfechtbarkeit bzw. Nichtigkeit der Wahl

14

Voraussetzungen der Wahlanfechtung



Voraussetzungen der Wahlanfechtung

Die Betriebsratswahl kann nach § 19 Abs. 1 BetrVG angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählerbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Darüber hinaus muss der Verstoß gegen eine oder mehrere dieser wesentlichen Vorschriften zu einem anderen Wahlergebnis geführt haben - oder geführt haben können.

Die Anfechtung muss beim zuständigen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses eingereicht werden. Das Arbeitsgericht entscheidet über mögliche Konsequenzen aus den festgestellten Wahlfehlern.

Wer darf die BR-Wahl anfechten?



Wer darf die BR-Wahl anfechten?

Nach § 19 Abs. 2 BetrVG haben das Recht zur Anfechtung der Betriebsratswahl:

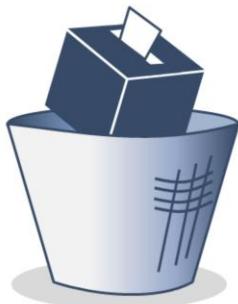
- mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder
- der Arbeitgeber

Die Anfechtung durch einen einzelnen Arbeitnehmer, den Wahlvorstand oder den Betriebsrat ist nicht möglich.

Mögliche Anfechtungsgründe sind z. B. Fehler bezüglich der Wahlberechtigung von Arbeitnehmern, der Wählbarkeit von Arbeitnehmern, des Wahlverfahrens oder Mängel in den Wählerlisten (nur, wenn Einspruch eingelegt wurde).

So lange über die Anfechtung nicht rechtskräftig entschieden wird, bleibt der fehlerhaft gewählte Betriebsrat im Amt.

Wann die BR-Wahl nichtig sein kann



Voraussetzung ist ein schwerer Verstoß gegen
wesentliche Grundsätze des Wahlrechts

Wahl ohne
Wahlvorstand

Wahl ohne
geordnetes
Wahlverfahren

Wahl außerhalb des
regelmäßigen Wahl-
zeitraums ohne
Ausnahmeregelung

Nichterfüllung der
betrieblichen
Voraussetzungen

17

Wann die BR-Wahl nichtig sein kann

Potenzielle Gründe für eine Nichtigkeit der Wahl sind z. B.:

- Wahl ohne Wahlvorstand
- Wahl ohne geordnetes Wahlverfahren
- Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums ohne bestehende Ausnahmeregelung
- Nichterfüllung der betrieblichen Voraussetzungen für eine BR-Wahl

Folgen der Nichtigkeit



18

Nichtigkeit der Wahl: Antragsberechtigung



Jeder kann jederzeit
beantragen, dass die
Nichtigkeit der Wahl
festgestellt wird.

Nichtigkeit der Wahl: Antragsberechtigung

Der Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit kann zu jeder Zeit und von jeder Person gestellt werden, es gelten keine Fristen. Daher kann die Überprüfung während der gesamten Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats erfolgen.



5. Halten Sie alles auf dem aktuellen Stand

21

Überprüfen Sie alle Dokumente

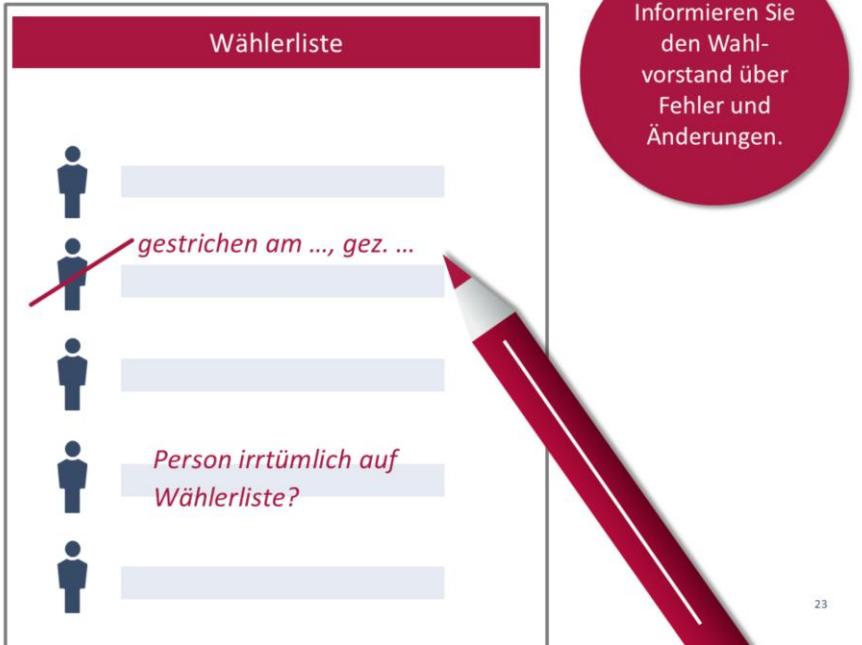


Überprüfen Sie alle Dokumente

Halten Sie alle Unterlagen auf dem neuesten Stand: Sind Ihnen Fehler unterlaufen, z. B. bei dem Erstellen der Wählerliste oder des Wahlaus schreibens, sollten Sie diese so schnell wie möglich korrigieren.

Überprüfen Sie alle Dokumente: Lassen Sie die Wählerliste, das Wahlaus schreiben und die Wahlvorschläge nach der Fertigstellung beziehungsweise Einreichung noch einmal gegenprüfen. Wenn in diesen Schreiben unbemerkt Fehler auftreten, kann die Wahl angefochten werden.

Kennzeichnen Sie alle Änderungen



Kennzeichnen Sie alle Änderungen

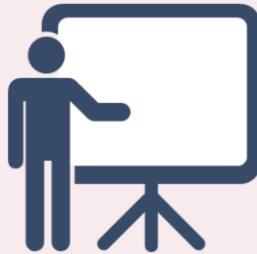
Machen Sie in Ihren Unterlagen kenntlich, wann Sie welche Änderungen warum vorgenommen haben (z. B. in der Wählerliste). Dann bleibt jeder Vorgang gut nachvollziehbar.

Sollten Sie eines der Verzeichnisse verändern oder einen Fehler finden, informieren Sie Ihre Kollegen im Wahlvorstand über die Änderung. Kommunikation ist wichtig, damit es nicht zu Missverständnissen kommt oder Sie sich doppelte Arbeit machen.

6. Schulungsanspruch des Wahlvorstands nutzen

24

Inhalt des Schulungsanspruchs



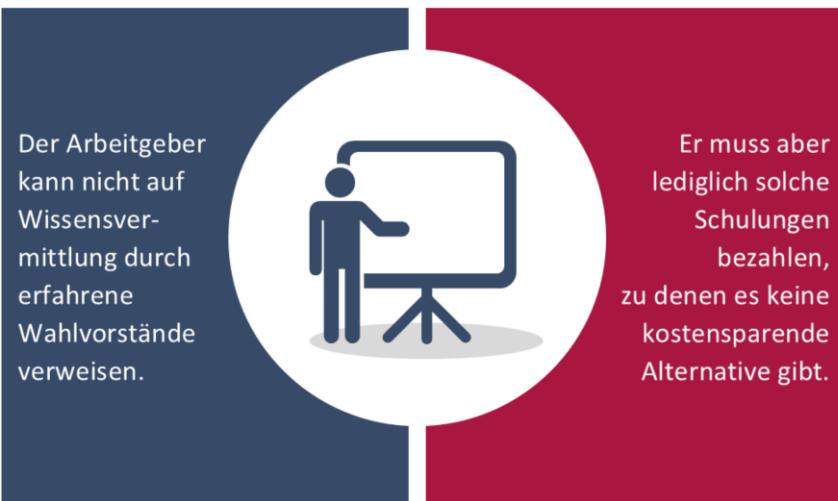
Die Mitglieder des Wahlvorstands
haben Anspruch auf eine Schulung,
die ihnen das erforderliche Wissen zur
bevorstehenden BR-Wahl vermittelt.

Inhalt des Schulungsanspruchs

Ein Mitglied des Wahlvorstands muss über das notwendige Wissen verfügen, um seine Tätigkeit ordnungsgemäß ausüben zu können. Dafür gibt es einen Schulungsanspruch. Da der Arbeitgeber die für die Betriebsratswahl nötigen Kosten trägt, muss er auch die Schulung der Wahlvorstände finanzieren.

Der Schulungsanspruch des Wahlvorstands ist mit dem des Betriebsrates vergleichbar, auch im Hinblick auf die Voraussetzungen (s. § 37 Abs. 6 BetrVG). Daher sind die Mitglieder des Wahlvorstands berechtigt, erforderliche Schulungen mitzumachen. Das heißt, dass die besuchten Seminare konkretes Wissen zur bevorstehenden Wahl vermitteln müssen und nicht etwa über die Betriebsratsarbeit informieren.

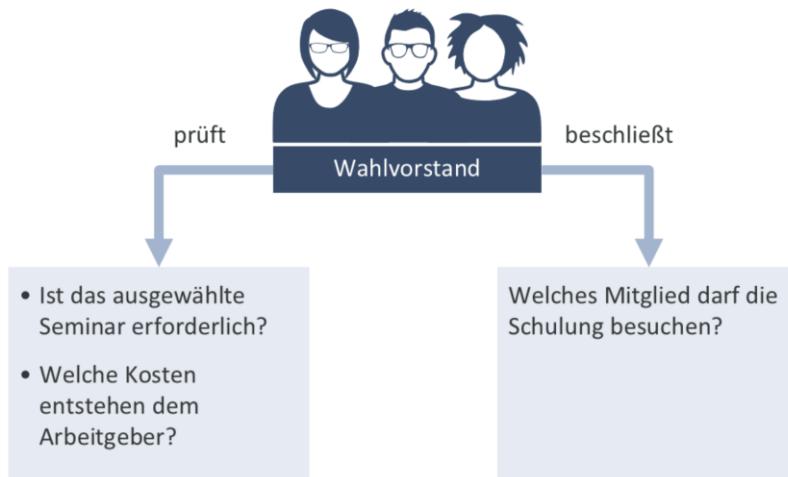
Leitplanken des Schulungsanspruchs



Leitplanken des Schulungsanspruchs

- Eine Unterrichtung durch erfahrene Wahlvorstände reicht nicht in jedem Fall aus.
- Erstens sind Wahlleiter keine Pädagogen, die das nötige Wissen anschaulich vermitteln können.
- Zweitens sind die letzten Betriebsratswahlen im Normalfall vier Jahre her, gerichtliche Urteile zur Betriebsratswahl gibt es jedoch laufend. Allerdings muss der Arbeitgeber aufgrund des Schulungsanspruchs lediglich solche Tätigkeiten bezahlen, zu denen es keine kostensparende Alternative gibt.

Welche Person aus dem Wahlvorstand wird geschult?



27

Welche Person aus dem Wahlvorstand wird geschult?

Welches Mitglied des Wahlvorstands eine Schulung besuchen darf, beschließt der gesamte Vorstand, nicht der Arbeitgeber. Die Erforderlichkeit der Seminare wird vom Wahlvorstand geprüft, ebenso wie die finanzielle Belastung, die dem Arbeitgeber entsteht.

Insbesondere Wahlvorständen, die zum ersten Mal an einer Betriebsratswahl teilnehmen, sollte die Wahrnehmung des Schulungsanspruchs ermöglicht werden, damit sie sich das nötige Wissen aneignen können.

Denn eine Betriebsratswahl ist nicht unkompliziert. Zunächst gibt es zwei verschiedene Wahlverfahren, zwischen denen unterschieden werden muss und die jeweils andere Anforderungen an den Wahlvorstand stellen. Aber auch wenn das Wahlverfahren feststeht, kann etwa die Berechnung der Geschlechterquote im Betriebsrat eine schwierige Angelegenheit sein.



7. Der Wahlvorstand kann
sich Unterstützung holen

29

Schulung des Wahlvorstands



Der Arbeitgeber trägt die Kosten
der BR-Wahl. Dies umfasst auch die
Kosten für die Beratung, Vertretung
und Schulung des Wahlvorstands
durch einen Rechtsanwalt.

(BAG, Beschluss vom 11.11.2009, 7 ABR 26/08)

30



Voraussetzungen des § 80 Abs. 3 BetrVG beachten

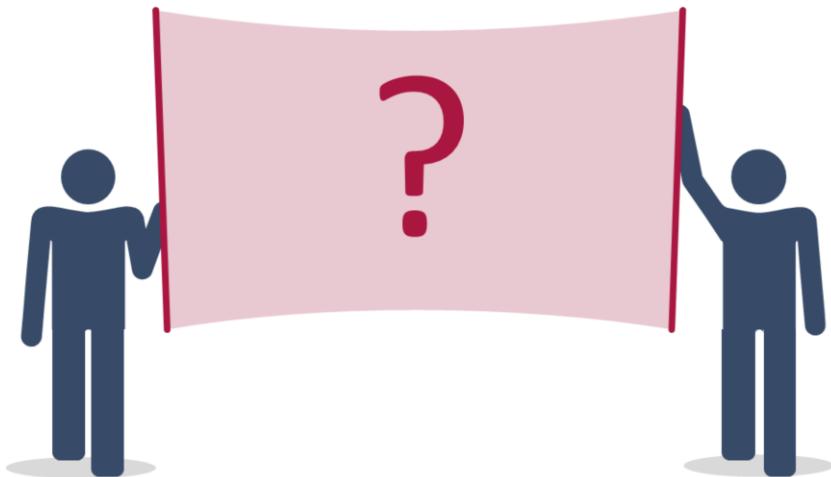
Aber der Wahlvorstand muss dabei nach Ansicht des BAG - WIE DER BETRIEBSRAT! - die Voraussetzungen des § 80 Abs. 3 BetrVG beachten. Er muss also vor der Beauftragung des Rechtsanwalts eine Vereinbarung über dessen Tätigkeitsumfang und Bezahlung mit dem Arbeitgeber treffen. Der Arbeitgeber soll so die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig Argumente gegen eine Beauftragung vorzubringen oder Alternativen anzubieten, etwa eine interne Schulung. Zudem soll er ein Ausufern der Beratung verhindern können.

Fazit: Wahlvorstände dürfen sich nach § 20 Abs. 3 BetrVG durch einen Rechtsanwalt beraten lassen. Genauso wie Betriebsräte, müssen sie dann aber die Voraussetzungen von § 80 Abs. 3 BetrVG beachten und eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einfordern, damit dieser zur Tragung der Rechtsanwaltskosten verpflichtet ist.

8. Ein Wahlprogramm ist Pflicht

32

Zeigen Sie, wofür Sie stehen



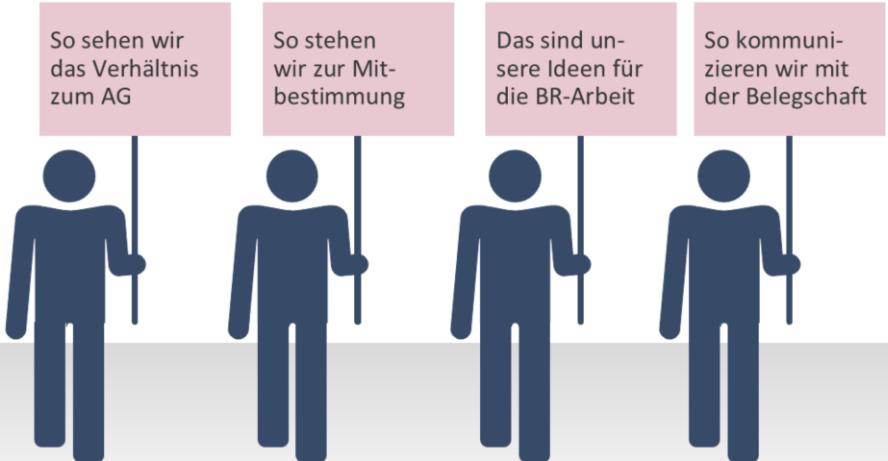
33

Zeigen Sie, wofür Sie stehen

„Flagge zu zeigen“ ist für eine Betriebsratswahl kein schlechter Rat. Insbesondere bei einer Persönlichkeitswahl müssen die Kollegen wissen, wofür ein Bewerber oder eine Bewerberin um das Betriebsratsmandat steht. Welche Ziele hat der Bewerber oder die Bewerberin, wofür will er oder sie sich einsetzen und was im Einzelfall ändern oder verhindern? Insbesondere bei größeren Betrieben kann man nicht mehr von einer persönlichen Bekanntheit ausgehen.

Bei Listenwahl ist ein Wahlprogramm ohnehin Pflicht. Bei einem Wahlprogramm sollte darauf geachtet werden es nicht ausschließlich mit konkreten Zielen zu füllen, sondern auch das Grundverständnis zum Ausdruck zu bringen.

Treffen Sie Aussagen zu bestimmten Themen



So sehen wir das Verhältnis zum AG

So stehen wir zur Mitbestimmung

Das sind unsere Ideen für die BR-Arbeit

So kommunizieren wir mit der Belegschaft

34

Treffen Sie Aussagen zu bestimmten Themen

Allgemeine Aussagen sind immer hilfreich zu den folgenden Themen:

- (Angestrebtes) Verhältnis zum Arbeitgeber.
- Selbstverständnis der Liste bei der Beteiligung / Mitbestimmung.
- Gestaltungsideen für die Betriebsratsarbeit.
- Kommunikation mit der Belegschaft.
- Stellen Sie sich einfach die Fragen:
- Was würde mich interessieren von einem Kandidaten oder einer Liste zu wissen?
- Welche Themen interessieren mich am meisten?
- Sinnvoll: Klausurtagung (1-2 Tage), um ein „Wahlprogramm“ (die Ziele des Betriebsrates) zu bestimmen

9. Vergessen Sie die Öffentlichkeitsarbeit nicht

35

Stellen Sie die Personen vor, die für den Betriebsrat kandidieren



36

Stellen Sie die Personen vor, die für den Betriebsrat kandidieren

Sind die Kandidaten alle gefunden, ist schon viel gewonnen. Die Betriebsratsmitglieder, die noch einmal kandidieren, sind den Beschäftigten bereits bestens bekannt. Dennoch sollten Sie als „offizielle“ Kandidaten auch gesondert vorgestellt werden, z. B. im Intranet oder am Schwarzen Brett. Die Vorstellung der Kandidaten ist naturgemäß bei den „Neuen“ noch viel wichtiger, besonders in größeren Betrieben, wo nicht mehr jeder jeden kennt.

Wie Sie die Newcomer vorstellen möchten, bleibt letztlich Ihnen und den Kandidaten überlassen. Mittlerweile hat jeder mehr oder weniger gelungene Digitalfotos, die sich gut auf eine Intranetseite hochladen lassen. Und originelle Texte dazu gibt es sogar umsonst, nur ein bisschen Zeit muss man investieren. Per E-Mail sind sie dann schnell und kostengünstig verschickt.

Tipp: Die mediale Vorstellung kandidierender Kollegen ist ein Muss, ganz klar. Dennoch zeigt auch hier der „Nahkampf“ die beste Wirkung: Jeder direkte Kontakt, jedes noch so kurze Gespräch bleibt bei den Beschäftigten sicher besser hängen als das tollste Hochglanzprofil.

Informieren Sie über die Wahl



Informieren Sie über die Wahl

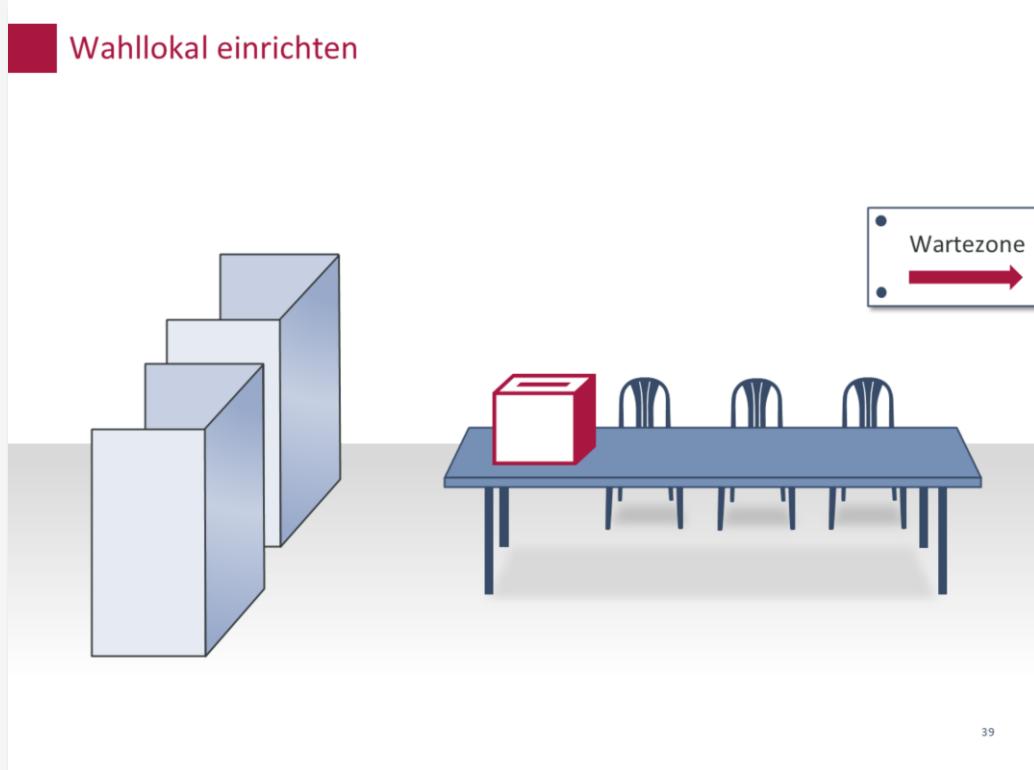
Erklären Sie die Bedeutung der Wahl: Warum ist es wichtig, dass es dieses demokratische Element in unseren Betrieben gibt und warum sollten die Beschäftigten unbedingt ihr Wahlrecht nutzen?

Erläutern Sie den Ablauf der Wahl: Wann passiert was? Wie läuft die Wahl ab? Welche rechtlichen Grundlagen gibt es? Dabei sollten Sie noch einmal darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten nicht in ihrer Wahlentscheidung beeinflussen und/oder bei der Stimmabgabe behindern darf und dass Wahlbewerber einen besonderen Kündigungsschutz haben.

10. Planen Sie den Ablauf am Wahltag genau

38

Wahllokal einrichten



Wahllokal einrichten

Das wichtigste Kriterium für den Wahlraum bzw. das Wahllokal ist zunächst, dass er günstig liegt und leicht zu finden ist. In ihm muss ein langer Tisch für die Wahlurne stehen. Dort muss es mindestens drei Sitzplätze für die Wahlvorstandsmitglieder und die Wahlhelfer geben. Von Bedeutung sind außerdem zwei oder mehr Wahlkabinen, in denen die Wähler unbeobachtet ihr Kreuz machen können. Dafür reichen ein kleiner Tisch, ein Stuhl und drei Stellwände als Sichtschutz vollkommen aus.

Tipp: Für Stoßzeiten, etwa während der Mittagspause, kann das Einrichten einer Wartezone sinnvoll sein, vielleicht mit Stühlen und einem Angebot an Getränken.

■ Stimmabgabe an mehreren Tagen in mehreren Wahllokalen

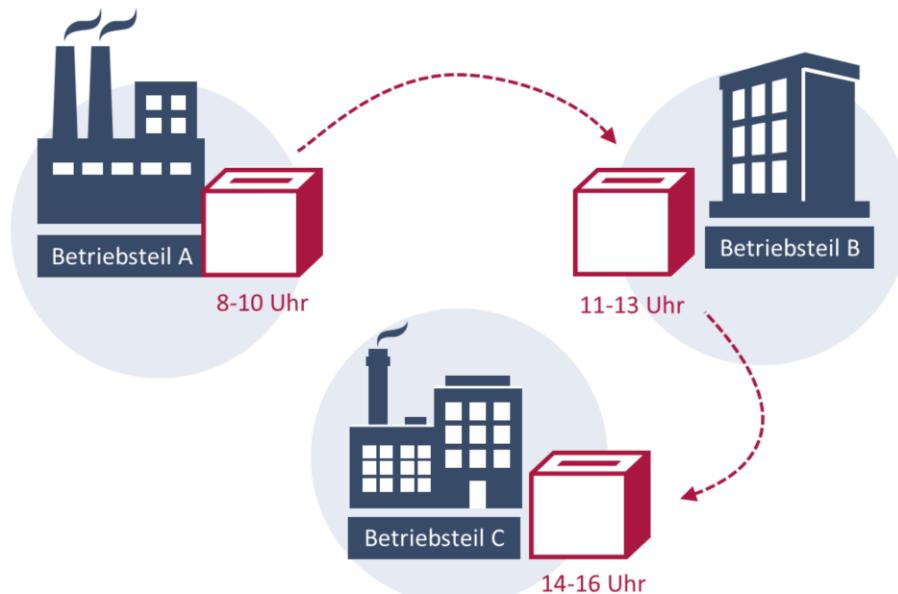


Stimmabgabe an mehreren Tagen in mehreren Wahllokalen

In großen Betrieben oder bei mehreren Betriebsteilen bietet es sich an, mehrere Wahllokale gleichzeitig einzurichten (Wahlbeteiligung!).

Hier ist es denkbar, die Stimmabgabe auf mehrere Wahltagen zu verteilen. So könnten Sie Ihr Wahllokal stets auf- und abbauen, um überall vor Ort zu sein.

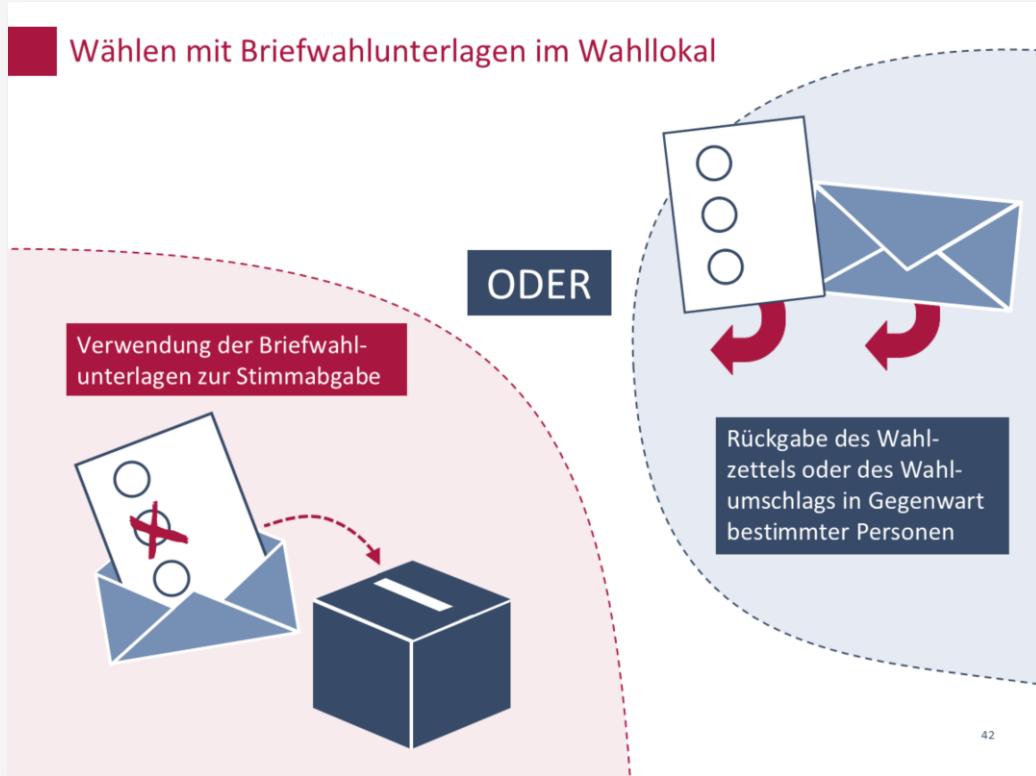
Nutzen Sie auch die mobile Wahlurne



Nutzen Sie auch die mobile Wahlurne

Sind die Betriebsteile sehr weit voneinander entfernt, kommt zudem eine „mobile Wahlurne“ in Betracht. Dabei fahren immer zwei Wahlvorstandsmitglieder oder eines und ein Wahlhelfer mit der Wahlurne zu vorher angekündigten Zeiten von Betriebsteil zu Betriebsteil. So können die dortigen Arbeitnehmer dann bequem ihre Interessenvertreter für die nächsten vier Jahre wählen.

Falls Sie eine Stimmabgabe an mehreren Tagen oder den Einsatz einer „mobilen Wahlurne“ planen, müssen Sie alle Einzelheiten diesbezüglich im Wahlauschreiben veröffentlichen. Bei der „mobilen Wahlurne“ umfasst dies auch den Tourenplan mit den voraussichtlichen Uhrzeiten für die Stimmabgabe.



Die Wahlurne ist streng gegen Wahlfälschungen zu schützen. Niemand soll unbefugt Stimmzettel einwerfen oder herausnehmen können. Den Anforderungen an die Wahlurne ist bereits Genüge getan, wenn ein Pappkarton mit Schlitz zum Einsatz kommt. Nachdem sich der Wahlvorstand, mindestens durch zwei Mitglieder, davon überzeugt hat, dass die Wahlurne leer ist, verschließt er sie sicher (§ 12 Abs. 1 WO).

Problemfall: Wählen mit Briefwahlunterlagen

In einigen Fällen ist es Beschäftigten, die schon Unterlagen zur Briefwahl erhalten hatten, doch möglich, ihre Stimme persönlich abzugeben. Dann darf derjenige nur zur Stimmabgabe im Wahllokal zugelassen werden, wenn er

- für die Stimmabgabe seine Briefwahlunterlagen verwendet oder
- im Beisein von zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes oder einem Mitglied des Wahlvorstandes und einem Wahlhelfer den ihm zugesandten Stimmzettel oder den Wahlumschlag zurückgibt.

Umgang mit der Wahlurne



Umgang mit der Wahlurne

Pünktlich zum ausgeschriebenen Schließungszeitpunkt ist das Wahllokal zu schließen. Es dürfen nur noch diejenigen Wähler wählen, die sich bis dahin bereits angestellt hatten.

Versiegeln Sie die Wahlurne bei Unterbrechung oder Beendigung.

Um Wahlfälschungen vorzubeugen, muss die Wahlurne zu jeder Zeit, d. h. ohne jedwede Unterbrechung, von mindestens zwei stimmberechtigten Wahlvorstandsmitgliedern oder einem stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglied und einem Wahlhelfer bewacht werden. Sobald die Stimmabgabe beendet oder unterbrochen wird, ist die Wahlurne durch den Wahlvorstand zu versiegeln (§ 12 Abs. 5 WO).



Das nächste Online-Seminar



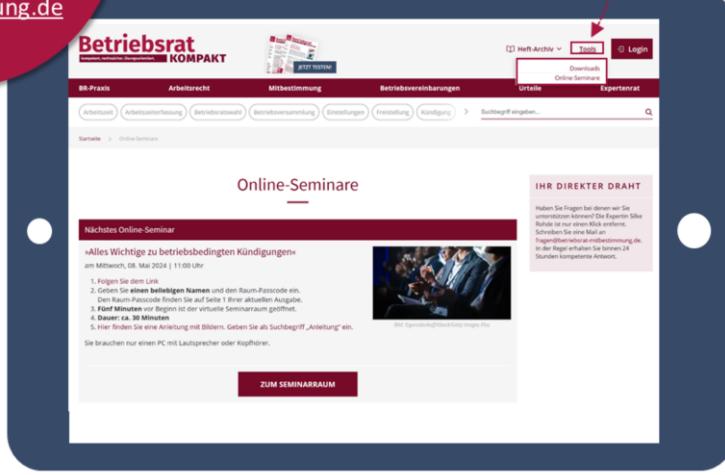
Psychische Belastungen erkennen und reduzieren

 25. Febr. 2026  11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Wichtige Tipps für die BR-Wahlen – So vermeiden Sie die größten Fehler bei der Wahl

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Haben Sie noch Fragen? Dann schreiben Sie uns:
fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:
www.betriebsrat-kompakt.de und
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Betriebsrat KOMPAKT

BR-Praxis | Arbeitrecht | Mitbestimmung | Betriebsvereinbarungen | Urteile | Expertenrat

Heft-Archiv | [Logout](#) | Login

Online-Seminar | Online-Seminaranmeldung

Online-Seminare

Nächstes Online-Seminar

»Alles Wichtige zu betriebsbedingten Kündigungen« am Mittwoch, 08. Mai 2024 | 11:00 Uhr

1. Fügen Sie den Raum-Name ein.
2. Geben Sie **allein bteiligen Namen** und den Raum-Passcode ein.
Den Raum-Passcode finden Sie auf Seite 1 Ihrer aktuellen Ausgabe.
3. Fertig! Der Raum beginnt oder der virtuelle Seminarraum geöffnet.
4. Dauer: ca. 30 Minuten
5. Hier finden Sie eine Anleitung mit Bildern. Geben Sie als Suchbegriff „Anleitung“ ein.

Alle Angaben sind ohne Gewähr.

ZUM SEMINARRAUM

IHR DIREKTER DRAHT

Haben Sie Fragen bei denen wir Sie unterstützen können? Die Experten Sille und Michael sind Ihnen jederzeit erreichbar. Schildern Sie eine Menge an Problemen und wir werden Ihnen eine entsprechende, in der Regel anhaltende, in 24 Stunden kompetente Antwort.

Wichtige Tipps für die BR-Wahlen – So vermeiden Sie die größten Fehler bei der Wahl

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

