

AKTIV IM BETRIEBSRAT



WWW.BETRIEBSRAETE.AT

DIE BETRIEBSRATSWAHL

STARK

SOZIAL

GERECHT

SICHERN SIE SICH IHRE VORTEILSPRODUKTE MIT SONDERKONDITIONEN!

- ▶ **Vorteilskonto um € 0,-**
bei Erreichen des Durchschnittssaldos von € 880,-/Quartal;
sonst € 8,-/Quartal)
- ▶ **Vorteils BZK-Kredit mit
Express-Service:**
in nur 10 Minuten zum Wunschkredit
- ▶ **Vorteilsvorsorge
Lebensversicherung mit Spezial-Bonus:**
Rückvergütung von 2% Ihrer Jahres-Nettoprämie für die ersten drei Jahre
Versicherer: BAWAG P.S.K. Versicherung AG, unser Exklusivpartner
für Lebensversicherungen
- ▶ **BAWAG TopCard oder PSCard**
mit Betriebsrat-Sonderkonditionen und Jahresentgelt gratis

Angebote gelten ausschließlich nach Vorlage
der BetriebserviceCard.



Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem
Mobilen Berater vom BAWAG PSK Betriebservice.

www.betriebservice.at



AKTIV IM BETRIEBSRAT



WWW.BETRIEBSRAETE.AT

DIE BETRIEBSRATSWAHL

STARK

SOZIAL

GERECHT

IMPRESSUM:

Herausgeber:

ÖGB – Organisation und Koordination/Betriebsarbeit

Inhaltliche Verantwortung:

Romana Steininger

Verleger und Hersteller:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2011, Fotos: Getty Images

INHALT

Warum ist eine gewählte Vertretung wichtig?	6
Formulare für die Betriebsratswahl	6
Organe der Belegschaft	7
Weitere Organe der Belegschaft	7
Weitere betriebliche Interessenvertretungen	8
Die Wahlgrundsätze zur Betriebsratswahl	9
Wahlrecht zur Betriebsratswahl	9
Getrennte Betriebsräte	11
Gemeinsamer Betriebsrat	12
Gruppenversammlung der ArbeiterInnen oder der Angestellten	12
Betriebsversammlung	13
Die Wahl des Wahlvorstandes	14
Schutz des Wahlvorstandes	19
Fristenfestsetzung und Fristenberechnung	20
Durchführung der Wahl durch den Wahlvorstand	23
Wahlkundmachung	24
ArbeitnehmerInnenverzeichnis	28
WählerInnenliste	28
Wahlvorschläge zur Betriebsratswahl	30
Mandatsermittlung	32
Hinweise zur Kandidatur	33
Erstellung einer KandidatInnenliste	33
Stimmzettel	33
Fristen und Termine zur Betriebsratswahl (zum Herausnehmen)	36
Wahlhandlung – Stimmabgabe am Wahltag	40
Ermittlung des Wahlergebnisses	45
Berechnung des Wahlergebnisses	47
Abschlusshandlungen	52
Die letzten Aufgaben des Wahlvorstandes	56
Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe	57
Konstituierung des Betriebsrates	62
Wahl der Funktionen im Betriebsrat	63
Funktionsperiode des Betriebsrates	64
Anfechtung und Nichtigkeit einer Betriebsratswahl	66
Kontaktadressen	69

WARUM IST EINE GEWÄHLTE VERTRETUNG WICHTIG?

Betriebsrätinnen und Betriebsräte vertreten die Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Das bringt in guten und in schlechten Zeiten Vorteile für die Beschäftigten. Viele Regelungen, wie beispielsweise Betriebsvereinbarungen, die bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten schaffen, sind ohne Betriebsrat überhaupt nicht möglich.

Bei Verhandlungen stehen sich immer stärkere und schwächere PartnerInnen gegenüber, wobei der/die ArbeitgeberIn im Arbeitsverhältnis die stärkere Position hat. Ihre Interessen kann die Belegschaft nur dann durchsetzen und wahren, wenn sie sich organisiert. Durch die im Arbeitsverfassungsgesetz verankerte Wahl von BetriebsrätInnen ist die betriebliche Mitwirkung und Mitbestimmung gewährleistet. Durch die starke Position der Gewerkschaften und des ÖGB sichern sich die ArbeitnehmerInnen die überbetriebliche Mitbestimmung.

Betriebliche und
überbetriebliche
Mitbestimmung

FORMULARE FÜR DIE BETRIEBSRATSWAHL

Für die vorschriftsmäßige Ankündigung, Mitteilung und Protokollierung im Rahmen des Betriebsratswahlverfahrens gibt es Formulare, die in dieser Broschüre abgedruckt und bei der jeweils zuständigen Gewerkschaft oder für ÖGB-Mitglieder auch im Internet unter www.betriebsraete.at erhältlich sind.

- BR 2 **Kundmachung** zur Abhaltung der Betriebs- oder Gruppenversammlung
- BR 2a **Verständigung** des Arbeitgebers über die Abhaltung einer Betriebs- oder Gruppenversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes
- BR 3 **Verständigung** der Betriebsleitung bezüglich Bestellung des Wahlvorstandes durch die Betriebs- oder Gruppenversammlung
- BR 4 **Kundmachung** über die Wahl des Betriebsrates
- BR 4a **Kundmachung** über die Wahl des Betriebsrates im vereinfachten Verfahren
- BR 5 **WählerInnenliste**
- BR 6 **Abstimmungsverzeichnis**
- BR 7 **Wahlvorschlag**
- BR 8 **Verzeichnis** der WahlkartenwählerInnen

- BR 9 **Wahlkarte**
- BR10 **Niederschrift** über die Vorgänge bei der Wahl des Betriebsrates
- BR 11 **Auszug** aus der Niederschrift
- BR 11a **Wahlergebnis**
- BR 11b **Änderung** zur **Niederschrift**, Veränderung im Betriebsrat
- BR 12 **Protokoll**, Auszug aus der Niederschrift, Benachrichtigung an den/die BetriebsinhaberIn, das zuständige Arbeitsinspektorat, die zuständige Kammer für Arbeiter und Angestellte

ORGANE DER BELEGSCHAFT

Mit dem Begriff Belegschaft ist die Gesamtheit der im Betrieb beschäftigten Personen gemeint. Das Arbeitsverfassungsgesetz spricht in diesem Zusammenhang von Arbeitnehmerschaft. Da die Publikationen des ÖGB aber selbstverständlich geschlechtsneutral formuliert sind, verwenden wir den Begriff Belegschaft.

Geltungsbereich
ArbVG § 33 Abs. 1

Voraussetzung für die Bildung der Organe der Belegschaft ist, dass mindestens **fünf stimmberechtigte ArbeitnehmerInnen** dauernd im Jahresdurchschnitt im Betrieb beschäftigt sind. In Saisonbetrieben muss nur ein entsprechender Beschäftigtenstand während der Saison gegeben sein.

ArbVG § 40 Abs 1

DIE FÜR DIE BETRIEBSRATSWAHL ENTSCHEIDENDEN ORGANE DER BELEGSCHAFT SIND:

- » Die Betriebs- oder Gruppenversammlung.
- » Der Betriebsrat.
Er ist die von den ArbeitnehmerInnen gewählte Vertretung. Unterschieden werden **getrennte Betriebsräte** oder **gemeinsame Betriebsräte**.
- » Der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl.

WEITERE ORGANE DER BELEGSCHAFT

- » Der **Betriebsausschuss**. Er besteht aus allen BetriebsrätInnen eines Betriebes, wenn für ArbeiterInnen und Angestellte ein getrennter Betriebsrat gewählt wurde.
- » Die **Betriebshauptversammlung** besteht aus allen Beschäftigten eines Betriebes, wenn ein getrennter Betriebsrat gewählt wurde.
- » Die **Betriebsräteversammlung**.
- » Die **RechnungsprüferInnen**.

ArbVG § 76

ArbVG § 78

ZENTRALBETRIEBSRAT

ArbVG § 80

Umfasst ein Unternehmen mehrere Betriebe oder gleichgestellte Arbeitsstätten, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, ist ein **Zentralbetriebsrat** zu errichten. Seine Aufgabe ist es, die gemeinsamen Interessen der ArbeitnehmerInnen aller Betriebe, insbesondere der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte, wahrzunehmen.

Der Zentralbetriebsrat wird von den BetriebsrätInnen des Unternehmens gewählt.

KONZERNVERTRETUNG

ArbVG § 88

In einem Konzern, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen eine entsprechende Konzernvertretung errichtet werden. Diese wird von den BetriebsrätInnen und ZentralbetriebsrätInnen des Konzerns gebildet.

EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT

Infomaterial
im ÖGB

Mitbestimmung darf an den Grenzen nicht Halt machen. Mit einer Richtlinie des Rates der Europäischen Union wurde dieser Forderung entsprochen.

WEITERE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNGEN

SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN

Deren Aufgaben wurden mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz von 1994 völlig neu geregelt und sind nun viel klarer dem Bereich der ArbeitnehmerInnenvertretung zugeordnet. Sie sind VertreterInnen der Belegschaft mit besonderer Funktion.

BEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN

BEinstG § 22a

Eine Behindertenvertrauensperson kann dann gewählt werden, wenn in einem Betrieb mindestens fünf begünstigte Behinderte dauernd beschäftigt sind. Die Behindertenvertrauensperson vertritt die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigt Behinderten in einem Betrieb.

Info-Broschüre
im ÖGB

Deren Wahl sollte gleichzeitig mit der Betriebsratswahl abgewickelt werden.

JUGENDVERTRETUNG/JUGENDVERTRAUENS RAT

Der Jugendvertrauensrat ist eine wichtige Anlaufstelle für Lehrlinge und tritt als Vermittler zwischen den Anliegen der Lehrlinge und der Betriebsleitung ein. Nur wenn sich die JugendvertrauensrätInnen – meist in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat – bei Entscheidungen, die die Jugendlichen betreffen, einmischen und den Standpunkt der Lehrlinge einbringen, kommt es in vielen Fragen schließlich zu Lösungen, die für die Lehrlinge in Ordnung sind.

ArbVG §§ 123
und 125

Info unter
www.oegj.at

DIE WAHLGRUNDSÄTZE ZUR BETRIEBSRATSWAHL

Die Betriebsratswahl ist nach den Grundsätzen des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes durchzuführen.

- » Gleiches Wahlrecht bedeutet, jede Stimme hat gleiches Gewicht;
- » unmittelbares Wahlrecht bedeutet, dass die Wahlberechtigten über die endgültige Zusammensetzung des Betriebsrates bestimmen;
- » geheimes Wahlrecht bedeutet, dass die Entscheidung des Wählers und der Wählerin geheim bleiben muss, auch gegenüber dem Wahlvorstand.

WAHLRECHT ZUR BETRIEBSRATSWAHL

AKTIVES WAHLRECHT

Wahlberechtigt zur Wahl des Betriebsrates sind jene Betriebsangehörigen, die

- » ArbeitnehmerInnen im Sinne des § 36 des Arbeitsverfassungsgesetzes sind;
- » am Tag der Wahl des Wahlvorstandes durch die Gruppen- oder Betriebsversammlung das 18. Lebensjahr vollendet haben,
- » am Tag der Wahl des Wahlvorstandes und am Tag der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind;
- » als HeimarbeiterInnen regelmäßig beschäftigt werden;
- » sich im Karenzurlaub befinden oder Präsenzdienst versehen – sie sind Beschäftigte im Betrieb und sind daher wahlberechtigt;
- » bei der Wahl eines getrennten Betriebsrates die entsprechende Gruppenzugehörigkeit besitzen.

ArbVG § 52 Abs 1

Überlassene Arbeitskräfte (ZeitarbeitnehmerInnen) sind, wenn sie in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert sind, als ArbeitnehmerInnen des Beschäftigerbetriebes zu betrachten und besitzen daher auch das aktive Wahlrecht.

Voraussetzung ist, dass der Beschäftigerbetrieb eine Reihe von Arbeitgeberfunktionen ausübt und es sich um eine längere Überlassung handelt. Jedenfalls sind

ZeitarbeitnehmerInnen stimmberechtigt, wenn die Überlassung schon sechs Monate dauert oder zumindest für diesen Zeitraum vorgesehen ist.

Vorstandsmitglieder, GeschäftsführerInnen und leitende Angestellte verfügen nicht über das aktive Wahlrecht.

PASSIVES WAHLRECHT

Zum Betriebsrat können alle ArbeitnehmerInnen kandidieren, die

- » am Tag der Kundmachung und der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr vollendet haben;
- » am Tag der Wahlausschreibung mindestens sechs Monate im Betrieb beziehungsweise im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind. In neu errichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch ArbeitnehmerInnen wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

Auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaft) können in den Betriebsrat gewählt werden. Dabei sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- » Es müssen mindestens vier BetriebsrätInnen zu wählen sein.
- » Die Voraussetzungen für das passive Wahlrecht, mit Ausnahme der Beschäftigung, müssen gegeben sein.
- » Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder sind ArbeitnehmerInnen des Betriebes.
- » Das Vorstandsmitglied oder der/die Angestellte der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaft) darf nicht bereits einem Betriebsrat angehören.

Wird ein getrennter Betriebsrat gewählt, sind auch Angehörige der anderen ArbeitnehmerInnengruppe des Betriebes wählbar.

NICHT WÄHLBAR SIND:

- » der/die EhegattIn oder der/die LebenspartnerIn des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin und Personen, die mit dem Betriebsinhaber oder der Betriebsinhaberin bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind;
- » Wahl- oder Pflegekinder sowie Pflegeeltern des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin sowie sein/ihr Mündel oder sein/ihr Vormund;
- » in Betrieben einer juristischen Person (AG, GmbH) die EhegattInnen oder LebenspartnerInnen von Mitgliedern des Organes, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist (Vorstand bei der AG, GeschäftsführerIn bei der GmbH) sowie Personen, die mit Mitgliedern

ArbVG § 53 Abs 1
BRWO § 8 Abs 1

ArbVG § 53 Abs 5
BRWO § 8 Abs 5

ArbVG § 53 Abs 2
BRWO § 8 Abs 2

ArbVG § 53 Abs 3
BRWO § 8 Abs 3

eines solchen Vertretungsorganes im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

» HeimarbeiterInnen.

In der Betriebsratswahlordnung sind die Verwandtschaftsverhältnisse zum Betriebsinhaber oder zur Betriebsinhaberin, die das Anstreben eines Betriebsratsmandates ausschließen, genau angeführt.

GETRENNTE BETRIEBSRÄTE

Die Gruppe der ArbeiterInnen und die der Angestellten eines Betriebes wählen jeweils einen eigenen Betriebsrat.

ArbVG § 40 Abs 1

Voraussetzung für die Errichtung eines getrennten Betriebsrates ist, dass jede der beiden Gruppen – sowohl jene der ArbeiterInnen als auch jene der Angestellten – aus zumindest fünf stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen besteht.

GETRENNTE BETRIEBSRÄTE HABEN FOLGENDE ORGANE:



Die Organe der getrennten Betriebsräte

GEMEINSAMER BETRIEBSRAT

ArbVG § 40 Abs 2
und 3

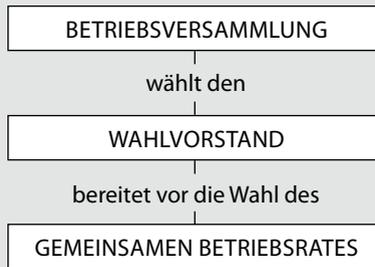
Die Gruppe der ArbeiterInnen und die Gruppe der Angestellten werden, im Gegensatz zum getrennten Betriebsrat, gemeinsam von einem Betriebsrat vertreten.

Die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- » Wenn einer Gruppe weniger als fünf stimmberechtigte ArbeitnehmerInnen angehören.
- » Wenn jede der beiden Gruppen über weniger als fünf, zusammen aber jedenfalls mehr als fünf stimmberechtigte ArbeitnehmerInnen verfügen.
- » Wenn beide Gruppen, in getrennter und geheimer Abstimmung, die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates beschließen. Diesem Beschluss müssen zwei Drittel der aktiv Wahlberechtigten jeder Gruppe zustimmen. Der Beschluss gilt nur für eine Funktionsperiode des Betriebsrates und ist zu jeder Betriebsratswahl neuerlich erforderlich.

Organe des
gemeinsamen
Betriebsrates

DER GEMEINSAME BETRIEBSRAT HAT FOLGENDE ORGANE:



GRUPPENVERSAMMLUNG DER ARBEITERINNIEN ODER DER ANGESTELLTEN

ArbVG § 41

Sie besteht jeweils nur aus der Gruppe der ArbeiterInnen oder der Angestellten und bereitet die Betriebsratswahl durch Wahl eines Wahlvorstandes vor. Der Wahlvorstand wird damit beauftragt, die Betriebsratswahl durchzuführen.

ArbVG § 45 Abs 1

Die Gruppenversammlung ist von dem für die Gruppe zuständigen Betriebsrat einzuberufen. Besteht kein Betriebsrat oder ist dieser vorübergehend funktionsunfähig, so ist zur Einberufung berechtigt:

- » Der oder die an Lebensjahren älteste ArbeitnehmerIn;
- » mindestens so viele ArbeitnehmerInnen des Betriebes, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;

- » die zuständige freiwillige (Gewerkschaft) oder gesetzliche (Kammer für Arbeiter und Angestellte) Interessenvertretung. Sie hat das Einberufungsrecht aber nur in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, falls dort die oben genannten berechtigten Personen trotz Aufforderung der gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretung die Betriebs- oder Gruppenversammlung nicht innerhalb von zwei Wochen einberufen.

AUSNAHME!

In Betrieben oder Betriebsgruppen mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen gilt das vereinfachte Wahlverfahren.

(Siehe Kapitel „Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe“)

Die Gruppenversammlung sollte mindestens einmal im Kalenderhalbjahr stattfinden und nicht nur zur Vorbereitung der Betriebsratswahl. Aufgaben und Befugnisse der Gruppenversammlung sind durch das Arbeitsverfassungsgesetz geregelt.

Die Zugehörigkeit zur Gruppe der Angestellten ist gegeben, wenn:

- » ArbeitnehmerInnen dem Angestelltengesetz auf Grund ihrer Tätigkeit unterliegen;
- » mit dem oder der ArbeitgeberIn die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Angestelltenkollektivvertrages und die Einstufung in dessen Gehaltsordnung unwiderruflich vereinbart wurde.

ArbVG § 41 Abs 3

BETRIEBSVERSAMMLUNG

Sie besteht aus allen Beschäftigten des Betriebes. In dieser Hinsicht entspricht sie der Betriebshauptversammlung, von der sie sich aber in ihrem Aufgabenbereich unterscheidet. Da es bei einem gemeinsamen Betriebsrat keine Gruppenversammlungen gibt, werden die Aufgaben der Gruppenversammlungen auf die Betriebsversammlung übertragen.

ArbVG § 42

Bei der Wahl zu einem gemeinsamen Betriebsrat wählt die Betriebsversammlung den Wahlvorstand. Er hat dieselben Aufgaben und Rechte wie ein Wahlvorstand, der bei einem getrennten Betriebsrat die Wahl vorbereitet.

Die Versammlung wird vom Betriebsrat einberufen. Besteht kein Betriebsrat oder ist dieser vorübergehend funktionsunfähig, gilt die Regelung zur Einberufung der Versammlung wie bei der Gruppenversammlung.

In Betrieben bis 19 ArbeitnehmerInnen gilt das vereinfachte Wahlverfahren.

siehe Seite 57

Die Betriebsversammlung sollte, wie die Gruppenversammlung, mindestens einmal im Kalenderhalbjahr stattfinden. Die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsversammlung werden ebenso durch das Arbeitsverfassungsgesetz geregelt.

DIE WAHL DES WAHLVORSTANDES

Die Wahl des Wahlvorstandes hat in der Betriebs- oder Gruppenversammlung zu erfolgen. Die zur Einberufung Berechtigten sind im jeweils zuständigen Kapitel aufgelistet.

BRWO § 11 Abs 1
BRWO § 1

Die Einberufung der Betriebs- oder Gruppenversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes muss mittels schriftlicher Kundmachung, die von der/dem EinberuferIn unterzeichnet ist, erfolgen. Sie soll so angebracht werden, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin die Möglichkeit hat, diese zur Kenntnis zu nehmen, besonders bei örtlich getrennten Arbeitsstätten wie Filialen oder Baustellen.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, dass der neu zu wählende Betriebsrat spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

BR 2

Betrieb:

Kundmachung

Aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes wird für den Betrieb eine

Gruppenversammlung

Betriebsversammlung

einberufen.

Datum:

Ort:

Uhrzeit:

Tagesordnung:

1.
2. Wahl des Wahlvorstandes zur Wahl eines ArbeiterInnen-*/Angestellten-*/Gemeinsamen* Betriebsrates.
Vorschläge für die Wahl des Wahlvorstandes sind bis spätestens drei Tage vor der Gruppenversammlung,
also bis längstens dem
schriftlich zu übergeben.
3.
4.

Ort, Datum: Unterschrift:

Kontakt:

* nicht Zutreffendes streichen

September 2005

Der Wahlvorgang soll sich aber auch nicht zu lange in die Funktionsperiode des noch amtierenden Betriebsrates hineinziehen. Deshalb legt die Betriebsratswahlordnung fest, dass die Wahl des Wahlvorstandes frühestens 12 Wochen vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates erfolgen soll.

Von der Gruppen- oder Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes ist der/die BetriebsinhaberIn in Kenntnis zu setzen. Dabei ist auf die Verpflichtung zur Übermittlung des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses hinzuweisen.

BR 2a

An die Betriebsleitung

Verständigung

Gemäß § 11, Abs. 1 der BRWO wird mitgeteilt, dass am

eine Gruppenversammlung der ArbeiterInnen*/Angestellten*/Betriebsversammlung*

des Betriebes

mit folgendem Tagesordnungspunkt

Wahl des Wahlvorstandes

einberufen wurde.

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

Ort, Datum: Unterschrift:

* nicht Zutreffendes streichen September 2005

WAHLVORSCHLÄGE FÜR DEN WAHLVORSTAND

Wahlvorschläge zum Wahlvorstand sind dem oder der EinberuferIn der Betriebs- oder Gruppenversammlung spätestens drei Tage vor der entsprechenden Versammlung schriftlich zu übergeben.

Der Wahlvorschlag zum Wahlvorstand hat die Namen von drei Mitgliedern und drei Ersatzmitgliedern zu enthalten. Diese müssen zumindest das aktive Wahlrecht zur Betriebsratswahl besitzen.

In Betrieben, in denen mindestens 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, kann ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Wahlvorstandes auch aus dem Bereich der Vorstandsmitglieder oder Angestellten einer freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen kommen.

Bei der Reihung auf dem Wahlvorschlag ergeben die ersten drei Namen die ordentlichen Mitglieder des Wahlvorstandes, die weiteren die Ersatzmitglieder.

DER WAHLVORGANG

Bei mehr als einem Wahlvorschlag wird der Wahlvorstand von der Betriebs- oder Gruppenversammlung durch Handheben gewählt. Auf Beschluss der Versammlung kann auch geheim mit Stimmzetteln gewählt werden.

Nicht die einzelnen Mitglieder des Wahlvorstandes werden gewählt, sondern der Wahlvorstand als Ganzes. Als gewählt gilt jener Vorschlag, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Bei nur einem Vorschlag ist keine Abstimmung nötig. Wenn der Betriebs- oder Gruppenversammlung die Zusammensetzung des Wahlvorstandes zur Kenntnis gebracht wurde, gilt dieser als gewählt.

Bei der Wahl des Wahlvorstandes sind die allgemeinen Beschlusserfordernisse laut Arbeitsverfassungsgesetz nicht anzuwenden. Die Wahl ist damit auch dann gültig, wenn weniger als die Hälfte der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen teilnehmen.

Ausnahme von dieser Regelung ist, wenn die zuständige Gewerkschaft oder die Kammer für Arbeiter und Angestellte die Betriebs- oder Gruppenversammlung einberuft. Diese Wahl des Wahlvorstandes ist nur dann gültig, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen anwesend ist.

Anmerkungen

BRWO § 11 Abs 2
ArbVG § 54 Abs 3

ArbVG § 54 Abs 1

DIE KONSTITUIERUNG DES WAHLVORSTANDES

Die Konstituierung des Wahlvorstandes hat gleich nach seiner Wahl zu erfolgen. Dabei ist der oder die Vorsitzende zu wählen. Kommt es zu keiner Einigung, so hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Wahlvorstandes den Vorsitz zu führen.

Der Wahlvorstand fasst seine Beschlüsse mehrheitlich und ist bei der Anwesenheit von nur zwei Mitgliedern beschlussfähig.

BR 3

An die Betriebsleitung

Verständigung

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

Gemäß § 12 Abs. 2 der BRWO 1974 wird mitgeteilt, dass in der am

abgehaltenen Gruppenversammlung der ArbeiterInnen*/Angestellten*/Betriebsversammlung* 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 ArbeiterInnen-*/Angestellten-*/Gemeinsamen Betriebsrates wird voraussichtlich am abgehalten.

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

Ort, Datum: Unterschrift:

Der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes

* nicht Zutreffendes streichen September 2005

Die/der Vorsitzende des Wahlvorstandes hat so rasch wie möglich dem/der BetriebsinhaberIn schriftlich Mitteilung zu machen

BRWO § 12
Abs 2 und 3

- » über das Ergebnis der Betriebs- oder Gruppenversammlung;
- » über das Ergebnis der Konstituierung des Wahlvorstandes;
- » über den Tag, an dem voraussichtlich die Betriebsratswahl stattfinden wird.

Ist beabsichtigt, keinen einheitlichen Stimmzettel aufzulegen, soll dies bereits in der konstituierenden Sitzung festgelegt werden. Dies gilt nur für Betriebe, in denen erstmals ein Betriebsrat gewählt werden soll oder in denen nicht mehr als 150 ArbeitnehmerInnen wahlberechtigt sind.

Die Entscheidungen des Wahlvorstandes können nicht allein angefochten werden. Dies ist nur im Zusammenhang mit einer Anfechtung der Betriebsratswahl möglich.

SCHUTZ DES WAHLVORSTANDES

Den Mitgliedern des Wahlvorstandes ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Sie dürfen in dieser Tätigkeit nicht eingeschränkt und/oder benachteiligt werden.

ArbVG § 55/1

Mitglieder des Wahlvorstandes genießen den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz vom Zeitpunkt ihrer Bestellung durch die Betriebs- oder Gruppenversammlung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz bedeutet, dass ein ordentliches Mitglied des Wahlvorstandes, bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit, nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt oder entlassen werden darf.

ArbVG § 120/4 Z 2

Nach Ablauf der Anfechtungsfrist besteht, bei Motivkündigung wegen der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Wahlvorstandes, eine Anfechtungsmöglichkeit beim Arbeits- und Sozialgericht.

FRISTENFESTSETZUNG UND FRISTENBERECHNUNG

Für die Wahlvorbereitung, die Wahlhandlungen, die Abschlusshandlungen des Wahlvorstandes und die Konstituierung des neuen Betriebsrates sind vom Gesetz die Einhaltung bestimmter Fristen vorgeschrieben. Darauf ist genau zu achten. ÖGB-Mitgliedern steht auf www.betriebsraete.at ein elektronischer Wahlhelfer zur Verfügung, der auch die Fristen berechnet.

Ende der Einbringungsfrist für Wahlvorschläge

» spätestens zwei Wochen vor der Betriebsratswahl

Ende der Änderungsfrist für Wahlvorschläge

» spätestens 12 Tage vor der Betriebsratswahl

ArbVG § 169

Bei der Fristenberechnung sind **Samstage, Sonn- und Feiertage sowie der Karfreitag** zu beachten. Es gilt dabei grundsätzlich folgende Regelung:

Wenn der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag oder den Karfreitag fällt, sind die **Fristen in jene Richtung zu verlängern, in die sie laufen.**

1. BERECHNUNG VON TAGESFRISTEN

Allgemein gilt: Der Tag, auf den der Zeitpunkt oder das Ereignis fällt, wonach sich die Frist richten soll (Ereignistag), wird nicht mitgerechnet:

a) Wenn die Frist nach vorn läuft:

Fallbeispiel: Das ArbeitnehmerInnenverzeichnis soll vom Dienstgeber binnen 2 Tagen nach der Mitteilung durch den Wahlvorstand übergeben werden.

Fall 1: Mitteilung durch den Wahlvorstand: Montag (Ereignistag)
Vorlage des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses bis spätestens: Mittwoch

Fall 2: Fällt das Ende der Frist:

A: auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so endet die Frist am nachfolgenden Werktag

Mitteilung durch den Wahlvorstand: Donnerstag (Ereignistag)
Vorlage des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses
bis spätestens: Montag

B: dies gilt auch, wenn das Ende der Frist auf den Karfreitag fällt:
Mitteilung durch den Wahlvorstand: Mittwoch vor Ostern (Ereignistag)

Vorlage des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses
bis spätestens: Dienstag nach Ostern

b) Wenn die Frist zurück läuft:

Fallbeispiel: Die Wahlkarten müssen spätestens sechs Tage vor der Betriebsratswahl versendet werden.

Fall 1: Betriebsratswahl: Dienstag (= Ereignistag)
Versendung der Wahlkarten: vorangehender Mittwoch

Fall 2: Das Ende der Frist fällt auf einen Samstag:
Betriebratswahl: Freitag (= Ereignistag)
Versendung der Wahlkarten: vorangehender Freitag

2. BERECHNUNG DER WOCHENFRISTEN

Allgemein gilt: Die Fristen werden von **Montag bis Montag, Dienstag bis Dienstag** usw. berechnet.

a) Wenn die Frist nach vorn läuft:

Fallbeispiel: Einsprüche gegen die WählerInnenliste sind binnen einer Woche nach Anschlag der Wahlkundmachung beim Vorsitzenden, bei der Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu erheben.

Fall 1: Anschlag der Wahlkundmachung: zweiter Freitag im März (= Ereignistag)
Einspruch gegen die WählerInnenliste bis spätestens: dritter Freitag im März

Fall 2: Das Ende der Frist fällt auf einen Feiertag:
Anschlag der Wahlkundmachung: Mittwoch, 24. April (= Ereignistag)
folgender Mittwoch = 1. Mai
Einspruch gegen die WählerInnenliste bis spätestens: Donnerstag, 2. Mai

b) Wenn die Frist zurück läuft:

Fallbeispiel: Ende der Einbringungsfrist für Wahlvorschläge ist spätestens zwei Wochen vor der Betriebsratswahl.
Betriebratswahl: dritter Donnerstag im Mai (= Ereignistag)
Ende der Einbringungsfrist: erster Donnerstag im Mai*)
*) Fällt Christi Himmelfahrt auf den ersten Donnerstag im Mai, geht die Einbringungsfrist am vorangehenden Mittwoch zu Ende.

3. BERECHNUNG DER MONATSFRISTEN

Allgemein gilt: Die Fristen werden von Tagesdatum zu gleichem Tagesdatum des folgenden Monats berechnet, also:

a) Wenn die Frist nach vorn läuft:

Fristanfang: 3. 6. (= Ereignistag)

Fristende: 3. 7.

oder

Fristanfang: 25. 2. (= Ereignistag)

Fristende: 25. 3.

Fallbeispiel: Ende der Anfechtungsfrist der Wahl ist ein Monat nach Kundmachung des Wahlergebnisses:

Kundmachung: 17. 3. (= Ereignistag)

Ende der

Anfechtungsfrist: 17. 4.*)

*) Auch hier gilt: Wenn das Fristende auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag fällt, verlängert sich die Frist bis zum nächsten Arbeitstag. Wenn also der 17. April Ostersonntag wäre, würde das Ende der Anfechtungsfrist auf den Dienstag nach Ostern, den 19. April, fallen.

DURCHFÜHRUNG DER WAHL DURCH DEN WAHLVORSTAND

Anmerkungen

Die Betriebsratswahl ist nach den Grundsätzen des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes durchzuführen. Der Wahlvorstand hat dafür zu sorgen, dass diese Grundsätze nicht verletzt werden.

ArbVG § 51 Abs 1

Die Wahl hat im Regelfall durch persönliche Stimmabgabe zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, kann die Stimme auch brieflich, allerdings nur auf dem Postweg, abgegeben werden. Sich bei der Stimmabgabe durch eine andere Person vertreten zu lassen, ist unzulässig.

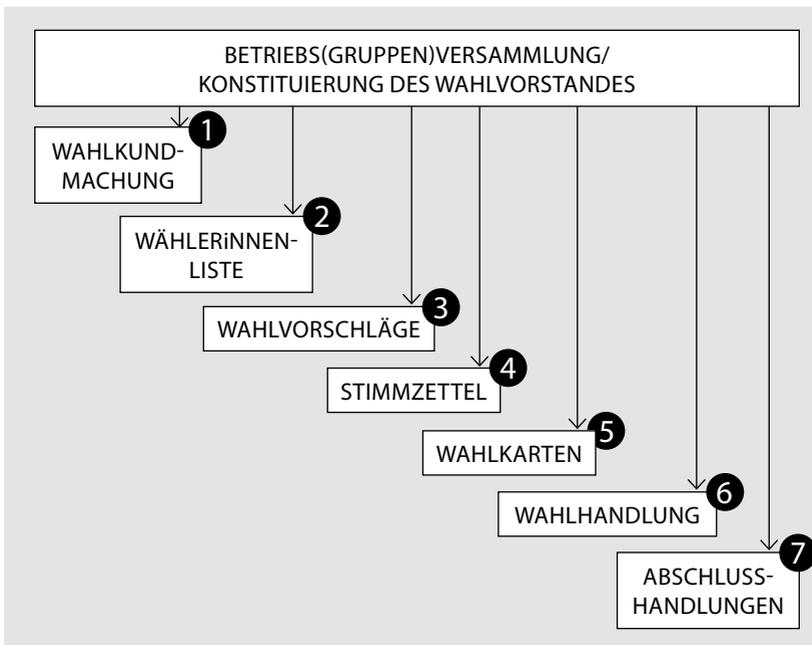
BRWO § 41 und § 5

Wenn es nur einen Wahlvorschlag gibt, sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

In Betrieben bis 19 ArbeitnehmerInnen, wenn also höchstens zwei BetriebsrätInnen und zwei ErsatzbetriebsrätInnen zu wählen sind, ist das vereinfachte Wahlverfahren anzuwenden.

ArbVG § 58 Abs 1
BRWO § 36

Im Einzelnen gliedern sich die Aufgaben des Wahlvorstandes in folgende Hauptpunkte:



WAHLKUNDMACHUNG

BRWO § 19 Abs 1

Der Wahlvorstand hat die Wahlkundmachung binnen drei Tagen nach der Betriebs- oder Gruppenversammlung so auszuhängen, dass alle Wahlberechtigten leicht in der Lage sind, sie zu lesen.

In größeren Betrieben an mehreren Stellen aushängen! Bestehen örtlich getrennte Arbeitsstätten, an jeder von diesen Arbeitsstätten, auch in Filialen, an Bau- oder Montagestellen und Ähnlichem, aushängen.

BRWO § 11 Abs 1 und § 19 Abs 3

Die Wahlkundmachung hat die Aufgabe, alle Personen im Betrieb vom Beginn des Wahlverfahrens, im Besonderen aber über die wichtigen Bestimmungen und Einzelheiten des Wahlverfahrens zu informieren.

Die Betriebsratswahlordnung schreibt genau vor, wie über die ausgeschriebene Betriebsratswahl zu informieren ist. Im Formular BR 4 sind diese Erfordernisse bereits verarbeitet.

Formular BR 4

BR 4

Kundmachung

über die **Wahl des ArbeiterInnen-*/Angestellten-*/Gemeinsamen* Betriebsrates**

Im Betrieb:

1. In den Betriebsrat sind Mitglieder zu wählen.
2. Die Liste der Wahlberechtigten liegt neben einem Ausdruck der Wahlordnung 1974 (Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 22. Mai 1974, BGBl. No. 319) im zur Einsicht aller im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen auf.
3. Einwendungen gegen die Wahlereignisse können von jedem/der im Betrieb beschäftigten wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen bis zum bei dem/der Vorsitzenden des Wahlvorstandes eingbracht werden; verspätet eingebrachte Einwendungen bleiben unberücksichtigt.
4. Wahlvorschläge, die die Wahlberechtigten genau bezeichnen müssen, sind ab Wahlkundmachung schriftlich bis bei einem Mitglied des Wahlvorstandes einzureichen. Verspätet eingebrachte Wahlvorschläge bleiben unberücksichtigt; jeder Wahlvorschlag muss ein Verzeichnis von höchstens doppelt so vielen Wahlberechtigten, als Mitglieder des Betriebsrates zu wählen sind, enthalten. Ein Wahlvorschlag ist nur dann gültig, wenn er von mindestens ArbeitnehmerInnen unterschrieben ist. Dabei werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften von Wahlberechtigten nur bis zu einer Höhe von angedreht. Einer der Unterschreibenden des Wahlvorschlags ist als VertreterIn desselben anzuführen. Der Wahlvorschlag ist mit einer unterschiedlichen Bezeichnung (Fraktion, Listenname) zu versehen.
5. Die zur Wahlhandlung zugelassenen Wahlvorschläge werden vom empfangen im zur Einsicht der Wahlberechtigten auflegen.
6. Die Stimmabgabe findet im am von bis Uhr statt.

Zusätzlich wird allen Beschäftigten die Möglichkeit geboten, mittels Briefwahl von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

7. Es sind nur jene Stimmen gültig, die für einen zur Wahlhandlung zugelassenen Wahlvorschlag abgegeben werden. Der Wahlvorschlag ist ein Stimmzettel anzusehen bzw. auf eindeutige Weise zu kennzeichnen oder durch Angabe eines oder mehrerer Wahlberechtigten zu bezeichnen. Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der/die WählerIn in der Wahlzelle den ausgefüllten Stimmzettel in einen leeren, unbeschriebenen Umschlag gibt. Dieser wird anschließend vor dem/den WahlleiterIn ungeöffnet in die Wahlurne gelegt.

* Nicht Zutreffendes streichen

8. Für die Stimmabgabe wird ein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt.*
9. Für die Stimmabgabe wird gemäß Beschluss des Wahlvorstandes vom kein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt und das Ausmaß der leeren Stimmzettel mit festgelegt.*
9. Wahlberechtigte, die wegen Urlaub, Karenzurlaub, Leistung des Präsentendienstes/Zivildienstes, Krankheit, infolge der Ausübung ihres Berufes oder anderer wichtiger ihrer Person betreffende Gründe am Wältag (an den Wältagen) an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können bis spätestens bei dem/der Vorsitzenden des Wahlvorstandes die Ausstellung einer Wahlkarte beantragen.

Wird eine Wahlkarte ausgestellt, hat der/die Wahlberechtigte den Stimmzettel in den vom Wahlvorstand ausgehändigten oder übermittelten Umschlag (Wahlkuvert), der keinerlei Aufdruck oder Zeichen trägt, die auf die Person des Wählers/der Wählerin schließen lassen, zu geben, diesen Umschlag geschlossen gemeinsam mit dem vom Wahlvorstand ausgestellten Wahlkarte in einen Briefumschlag zu legen und diesen wiederum verschlossen in Postage dem Wahlvorstand zu übermitteln. Die Einreichung hat so zeitgerecht zu erfolgen, dass die Wahlkuvert spätestens beim Wahlvorstand eintrifft. Ohne Wahlkarte oder verspätet eingelegte Stimmzettel sind ungültig. Auch nach Ausstellung einer Wahlkarte bleibt der/die Wahlberechtigte zur persönlichen Stimmabgabe berechtigt; doch nur wenn er/wie die ihm/ihr ausgeteilte Wahlkarte dem Wahlvorstand überlegt.

10. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind:
 1.
 2.
 3.
 4.
 5.
 6.

Erststimmglieder: 4.

5.

6.

Ort, Datum: Unterschrift:

Kontakt:

September 2005

Verlag des Österreichischen

Gewerkschaftsbundes GmbH

Kontaktadresse: Fachbuchhandlung

Rathausstraße 21 | 1010 Wien

Telefon: +43 1 405 49 98-132

Fax: +43 1 405 49 98-136

fachbuchhandlung@oegbverlag.at

www.oegbverlag.at

ARBEITSRECHT. NORMENSAMMLUNG FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS

Ein web/book aus dem ÖGB-Verlag



Reihe: Gesetze und Kommentare || Gustav Wachter (Hg.)
|| 12. aktualisierte Auflage 2010/11 || 766 Seiten + CD-ROM
+1 Jahr Online Zugang

EUR 59,-

ISBN: 978-3-7035-1421-0

Das Buch enthält die 44 am häufigsten benötigten Gesetze für die betriebliche Praxis wie z.B. Angestelltengesetz, AVRAG, Mutterschutzgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz. Zugleich enthält es eine CD-ROM für die digitale Offline-Nutzung und den Zugang zu einer Online-Datenbank mit über 260 Gesetzen und weiteren dazugehörigen Verordnungen zu den Sachgebieten Arbeitsvertrag, ArbeitnehmerInnenschutz, kollektives Arbeitsrecht, Arbeitsrechtsverfahren, Arbeitsmarkt, Ausgliederungen, EU-Recht und sonstige Normen. Die intuitive Suche orientiert sich gezielt an den Bedürfnissen von PraktikerInnen. Der wöchentliche Newsletter „UpDate Arbeitsrecht“ informiert über Novellen im Arbeitsrecht und angrenzenden Rechtsbereichen.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at | per Mail: bestellung@oegbverlag.at | per Fax: +43 1 405 49 98-136

in jeder Buchhandlung oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH || Fachbuchhandlung

Rathausstraße 21 | 1010 Wien | Telefon: +43 1 405 49 98-132 | Fax: +43 1 405 49 98-1361

E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at | www.oegbverlag.at

Anmerkungen

Informationen darüber ...

• welche Wahl stattfindet

• in welchem Betrieb sie stattfindet

• wie viele Betriebsratsmitglieder zu wählen sind

• wo die WählerInnenliste zur Einsicht aufliegt

• bis wann gegen die WählerInnenliste Einspruch erhoben werden kann

• bis wann die Wahlvorschläge eingebracht werden können

• Anzahl der Unterschriften

• wo und wann die Wahlvorschläge zur Einsicht aufliegen

• wann und wo die Stimmabgabe erfolgt

• wie die Stimmabgabe vor sich geht

Kundma

über die **Wahl des ArbeiterInnen-*/Angest**

im Betrieb:

1. In den Betriebsrat sind Mitglieder zu wählen.

2. Die Liste der Wahlberechtigten liegt neben einem Ausdruck der Wahlordnung 1974 (Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 22. Mai 1974, BGBl. Nr. 319) im

zur Einsicht aller im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen auf.

3. Einwendungen gegen die WählerInnenliste können von jedem/jeder im Betrieb beschäftigten wahlberechtigten ArbeitnehmerIn bis zum bei dem/der Vorsitzenden des Wahlvorstandes eingebracht werden; verspätet eingebrachte Einwendungen bleiben unberücksichtigt.

4. Wahlvorschläge, die die WahlwerberInnen genau bezeichnen müssen, sind ab Wahlkundmachung schriftlich bis bei einem Mitglied des Wahlvorstandes einzureichen. Verspätet eingebrachte Wahlvorschläge bleiben unberücksichtigt. Jeder Wahlvorschlag muss ein Verzeichnis von höchstens doppelt so vielen WahlwerberInnen, als Mitglieder des Betriebsrates zu wählen sind, enthalten. Ein Wahlvorschlag ist nur dann gültig, wenn er von mindestens ArbeitnehmerInnen unterzeichnet ist. Dabei werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften von WahlwerberInnen nur bis zu einer Höhe von angerechnet. Eine/r der UnterzeichnerInnen des Wahlvorschlages ist als VertreterIn desselben anzuführen. Der Wahlvorschlag ist mit einer unterscheidenden Bezeichnung (Fraktions-, Listenname) zu versehen.

5. Die zur Wahlhandlung zugelassenen Wahlvorschläge werden vom angefangen im

zur Einsicht der Wahlberechtigten aufliegen.

6. Die Stimmabgabe findet

am

im

von bis Uhr

statt.

Zusätzlich wird allen Beschäftigten die Möglichkeit geboten, mittels Briefwahl von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

7. Es sind nur jene Stimmen gültig, die für einen zur Wahlhandlung zugelassenen Wahlvorschlag abgegeben werden. Der Wahlvorschlag ist am Stimmzettel anzukreuzen bzw. auf eindeutige Weise zu kennzeichnen oder durch Angabe eines oder mehrerer WahlwerberInnen zu bezeichnen. Die Stimmabgabe erfolgt in der Weise, dass der/die WählerIn in der Wahlzelle den ausgefüllten Stimmzettel in einen leeren, unbeschrifteten Umschlag gibt. Dieser wird anschließend vor dem/der WahlleiterIn ungeöffnet in die Wahlurne gelegt.

* nicht Zutreffendes streichen

achung

stellten-*/Gemeinsamen* Betriebsrates

8. Für die Stimmabgabe wird ein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt.*

Für die Stimmabgabe wird gemäß Beschluss des Wahlvorstandes vom kein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt und das Ausmaß der leeren Stimmzettel mit festgelegt.*

9. Wahlberechtigte, die wegen Urlaub, Karenzurlaub, Leistung des Präsenzdienstes/Zivildienstes, Krankheit, infolge der Ausübung ihres Berufes oder anderer wichtiger ihrer Person betreffende Gründe am Wahltag (an den Wahltagen)

an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, können bis spätestens bei dem/der Vorsitzenden des Wahlvorstandes die Ausstellung einer Wahlkarte beantragen.

Wird eine Wahlkarte ausgestellt, hat der/die 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/der Wählerin schließen lassen, zu geben, diesen Umschlag geschlossen gemeinsam mit der vom Wahlvorstand ausgestellten Wahlkarte in einen Briefumschlag zu legen und diesen sodann verschlossen im Postwege 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/die Wahlberechtigte zur persönlichen Stimmabgabe berechtigt; doch nur wenn er/sie die ihm/ihr ausgestellte Wahlkarte dem Wahlvorstand übergibt.

10. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind:
1.
 2.
 3.
- Ersatzmitglieder:
4.
 5.
 6.

Ort, Datum: Unterschrift:
Der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes

Kontakt:

September 2005

- Beschluss über einheitliche Stimmzettel
- wer eine Wahlkarte beantragen kann
- bis wann und wo eine Wahlkarte beantragt werden kann
- bis wann die Wahlkuverts der WahlkartenwählerInnen beim Wahlvorstand eingelangt sein müssen
- Datum und Unterschrift des/der Vorsitzenden des Wahlvorstandes

ARBEITNEHMERINNENVERZEICHNIS

ArbVG § 55
BRWO § 14 Abs 1

Der oder die BetriebsinhaberIn ist gesetzlich verpflichtet, dem Wahlvorstand das für die Erstellung der WählerInnenliste notwendige Verzeichnis der ArbeitnehmerInnen binnen zwei Tagen nach Mitteilung durch den Wahlvorstand zur Verfügung zu stellen.

ArbVG § 160

Der Wahlvorstand hat die Möglichkeit, die Herausgabe des Verzeichnisses durch das Arbeits- und Sozialgericht zu erzwingen.

Auch eine Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde ist binnen sechs Wochen ab dem Zeitpunkt, an dem der Wahlvorstand das ArbeitnehmerInnenverzeichnis erhalten sollte, möglich. Betriebsinhaber können dabei mit einer Geldstrafe belegt werden.

Das ArbeitnehmerInnenverzeichnis hat folgende Angaben über die im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu enthalten:

BRWO § 14 Abs 1

- » Familienname und Vorname,
- » Geburtsdatum,
- » Eintrittsdatum in den Betrieb,
- » Staatsbürgerschaft,
- » voraussichtliche Verhinderung, an der Betriebsratswahl teilzunehmen (zum Beispiel Karenzurlaub, Präsenzdienst, Zivildienst, Urlaub, Dienstreise).

BRWO § 14 Abs 2

Zur Überprüfung der Richtigkeit der Angaben ist dem Wahlvorstand Einsicht in die Lohn- und Gehaltsunterlagen sowie in die Arbeitsverträge zu gewähren. Es sind ihm alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

WÄHLERINNENLISTE

Der Wahlvorstand hat anhand des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses, das vom Betriebsinhaber oder von der Betriebsinhaberin zur Verfügung zu stellen ist, eine WählerInnenliste anzufertigen.

Das Formular „WählerInnenliste“ kann auch durch einen EDV-Ausdruck ersetzt werden, wenn dieser die erforderlichen Daten enthält und vom Wahlvorstand unterschrieben ist.

In die WählerInnenliste dürfen nur jene ArbeitnehmerInnen aufgenommen werden, die das aktive Wahlrecht für die Betriebsratswahl besitzen.

BRWO § 15 Abs 2

Detaillierte Informationen im Kapitel „Wahlrecht“.

Die WählerInnenliste hat gleichzeitig mit der Kundmachung zur Betriebsratswahl und einem Abdruck der Betriebsratswahlordnung zur Einsicht aufzuliegen.

Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin muss Einsicht nehmen können und hat das Recht, beim Wahlvorstand Einspruch zu erheben.

WAHLVORSCHLÄGE ZUR BETRIEBSRATSWAHL

ArbVG § 55/4
BRWO § 20/1

Wahlvorschläge sind bis spätestens zwei Wochen vor dem, allenfalls ersten, Wahltag schriftlich bei einem Mitglied des Wahlvorstandes einzureichen. Der Empfang des Wahlvorschlages unter Angabe der Übergabezeit ist zu bestätigen.

ArbVG § 50

Bei der Erstellung eines Wahlvorschlages ist **erstens** darauf zu achten, wie viele aktive Betriebsratsmitglieder maximal gewählt werden können. Die Zahl der aktiven Betriebsratsmitglieder bestimmt sich nach der Zahl der am Tag der Betriebs- oder Gruppenversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Zweitens ist darauf zu achten, ob die vorgesehenen KandidatInnen das passive Wahlrecht besitzen.

Der Wahlvorschlag soll doppelt so viele WahlwerberInnen enthalten, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Damit ist gesichert, dass genügend ErsatzbetriebsrätInnen zur Verfügung stehen. Diese sind im Verzeichnis unter Angabe des Familien- und Vornamens sowie des Geburtsdatums in der beantragten Reihenfolge einzutragen.

BRWO § 20/2

Neben der Liste der KandidatInnen und dem Namen eines/einer Unterzeichnenden, der/die als VertreterIn des Wahlvorschlages gilt, müssen auf dem Wahlvorschlag in Betrieben bis 100 ArbeitnehmerInnen doppelt so viele Unterschriften von ArbeitnehmerInnen stehen, als aktive Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. In Betrieben ab 101 ArbeitnehmerInnen ist für je weitere 100 ArbeitnehmerInnen, in Betrieben ab 1001 ArbeitnehmerInnen für je weitere 400 ArbeitnehmerInnen je eine weitere Unterschrift erforderlich.

Unterschriften von WahlwerberInnen werden auf die erforderliche Zahl von Unterstützungsunterschriften nur bis zur Hälfte dieser Zahl angerechnet. Ist diese Hälftezahl keine ganze Zahl, so ist die nächstniedrigere ganze Zahl heranzuziehen. *(Siehe Liste der Mandatszahlen.)*

Es ist zulässig, dass wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen mehrere Wahlvorschläge durch eine Unterschrift unterstützen.

Es ist auch möglich, dass ArbeitnehmerInnen auf zwei Wahlvorschlägen kandidieren. Nur muss er/sie dann entscheiden, für welche Liste er/sie ein Betriebsratsmandat annimmt, wenn er/sie auf beiden Wahlvorschlägen gewählt wurde.

Änderungen des Wahlvorschlages (z. B. der KandidatInnen) sowie die Zurückziehung des Wahlvorschlages müssen wieder von sämtlichen ArbeitnehmerInnen, die den eingebrachten Wahlvorschlag unterschrieben haben, unterzeichnet sein. Geschieht das nicht, so gilt der Wahlvorschlag in der ursprünglichen Form. Nur der Wahlvorstand hat die Möglichkeit, WahlwerberInnen von einem Wahlvorschlag zu streichen, wenn ihnen beispielsweise das passive Wahlrecht fehlt oder sie gegen ihren Willen auf den Wahlvorschlag genommen wurden.

Wahlvorschlag

Betrieb:

(Kurz-)Bezeichnung der Liste:

für die Betriebsratswahl am:

Aufgrund des § 20 BRWO (Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vom 22. Mai 1974, BGBl. Nr. 319, iDF vom 13. Juli 1987, BGBl. Nr. 365) werden für die Wahl des ArbeiterInnen-*/ Angestellten-*/Gemeinsamen* Betriebsrates nachstehende WahlwerberInnen vorgeschlagen:

	Zuname	Vorname	Geburtsdatum
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			

Als VertreterIn des Wahlvorschlages gilt:

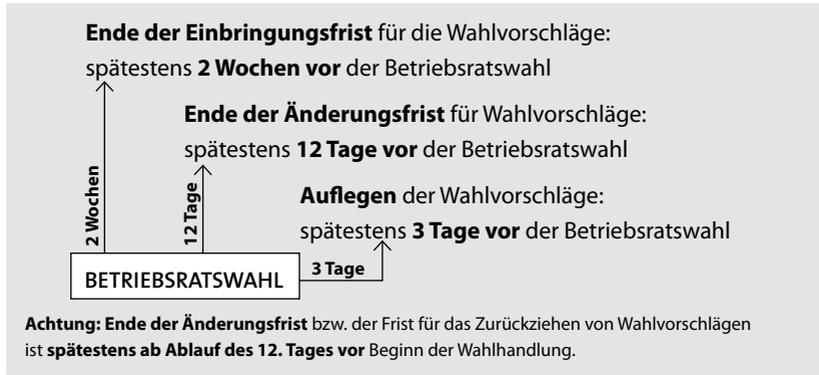
Unterschriften:

Anmerkungen

Formular BR 7

Beim Auflegen bzw. Anschlagen der Wahlvorschläge hat der Wahlvorstand ebenfalls darauf zu achten, dass alle wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen in diese Einsicht nehmen können.

Wiederum: Baustellen, Filialen usw. nicht vergessen!



MANDATSERMITTLUNG

Im Betrieb beschäftigte ArbeitnehmerInnen	Zu wählende Betriebsratsmitglieder	Erforderliche Unterstützungsunterschriften	Anrechenbare Unterstützungsunterschriften von WahlwerberInnen
5–9	1	2	1
<u>10–19</u>	2	4	2
20–50	3	6	3
51–100	4	8	4
101–200	5	9	4
201–300	6	10	5
301–400	7	11	5
401–500	8	12	6
501–600	9	13	6
601–700	10	14	7
701–800	11	15	7
801–900	12	16	8
901–1000	13	17	8
1001–1400	14	18	9
1401–1800	15	19	9
1801–2200	16	20	10
2201–2600	17	21	10
2601–3000	18	22	11
3001–3400	19	23	11
3401–3800	20	24	12
3801–4200	21	25	12
4201–4600	22	26	13
4601–5000	23	27	13

HINWEISE ZUR KANDIDATUR

SCHUTZ DER WAHLWERBERINNEN

WahlwerberInnen genießen den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, sobald ihre Absicht zu kandidieren offenkundig wird, im Zeitraum von der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl.

Dies wird zum Beispiel offenkundig, wenn ArbeitnehmerInnen sich mit anderen ArbeitnehmerInnen des Betriebes wegen der Aufstellung eines Wahlvorschlages besprechen oder sich um Unterstützungsunterschriften bewerben.

Kommt der/die WahlwerberIn auf keine wahlwerbende Liste, endet sein Schutz bereits zu dem Zeitpunkt, an dem die Einreichungsfrist für die Wahlvorschläge zu Ende geht.

ERSTELLUNG EINER KANDIDATINNENLISTE

Es ist auch eine Aufgabe für einen bestehenden Betriebsrat, geeignete KandidatInnen für eine Betriebsratswahl zu finden. Geeignete Kolleginnen und Kollegen sollten rechtzeitig in die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb eingebunden und damit bei der Belegschaft bekannt gemacht werden.

Bewerben sich mehr KollegInnen um einen Listenplatz, als Mandate zu vergeben sind, kann eine Vorwahl durchgeführt werden. Zu beachten ist, dass eine Vorwahl rechtzeitig vor der Erstellung der Wahlvorschläge abgeschlossen sein muss und dass es für derartige Vorwahlen keine gesetzlichen Grundlagen gibt.

STIMMZETTEL

EINHEITLICHER STIMMZETTEL

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach Feststellung der zugelassenen Wahlvorschläge einen Stimmzettel aufzulegen, der sämtliche zugelassene Wahlvorschläge in einer vom Wahlvorstand zu beschließenden Reihenfolge zu enthalten hat.

Obwohl es keine Angaben über die Reihenfolge gibt, ist Willkür des Wahlvorstandes sicher nicht im Sinne des Gesetzgebers. Das heißt, man sollte sich zum Beispiel nach den Erfolgen der letzten Wahl orientieren. Bei einer Erstwahl könnte nach dem Einlangen der Listen bei Gleichzeitigkeit nach dem Alphabet gereiht werden.

ArbVG § 56
BRWO § 21a

GESTALTUNG

- » Die **Größe** ist unter Beachtung der Anzahl der zugelassenen Wahlvorschläge festzulegen.
- » Er hat ein einheitliches **Schriftbild**, ohne Unterschied in der **Farbgebung**, aufzuweisen.
- » Alle zugelassenen Wahlvorschläge sollen in gleicher Weise aufscheinen und den gleichen Raum zur Verfügung haben, damit keine Bevorzugung eines Wahlvorschlages daraus hervorgeht.
- » Neben jedem Wahlvorschlag hat in angemessenem Abstand ein Kreis aufzuscheinen.
- » Die Wahlvorschläge sind unter der Vorschlagsbezeichnung, allenfalls einschließlich einer Kurzbezeichnung, auf dem Stimmzettel anzuführen.

Formular
Muster-
stimmzettel

Für die gewählte Liste im Kreis ein ✕ einsetzen	Kurz- bezeichnung	Listenname
<input type="radio"/>		

AUSNAHMEN VON DER VERWENDUNG DES EINHEITLICHEN STIMMZETTELS

ArbVG § 56 (4)
BRWO § 35a

Vom einheitlichen Stimmzettel kann abgegangen werden,

- » in Betrieben oder ArbeitnehmerInnengruppen, in denen erstmalig ein Betriebsrat gewählt wird. Auch dann, wenn in einem Zeitraum von sechs Monaten vor der Wahl des Wahlvorstandes kein funktionsfähiger Betriebsrat bestanden hat.
- » in Betrieben oder ArbeitnehmerInnengruppen, in denen nicht mehr als 150 ArbeitnehmerInnen wahlberechtigt sind.

ArbVG § 59 Abs 1
BRWO §34

Dies hat der Wahlvorstand ausdrücklich zu beschließen. Fehlt dieser Beschluss und ist kein einheitlicher Stimmzettel aufgelegt, so stellt dies trotz Vorliegens einer der beiden Ausnahmebestimmungen einen Anfechtungsgrund dar. Dieser Anfechtungsgrund kann unabhängig davon, ob der Mangel Einfluss auf das Wahlergebnis hatte, geltend gemacht werden.

Der Beschluss ist auch im Punkt 8 der Wahlkundmachung (BR 4) bekannt zu geben.

WAHLKARTEN

Haben wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen durch Abwesenheit am Tag der Betriebsratswahl (Dienstreise, Urlaub, Krankheit usw.) nicht die Möglichkeit, von ihrem persönlichen Stimmrecht Gebrauch zu machen, können diese durch briefliche Stimmabgabe mit der Wahlkarte an der Betriebsratswahl teilnehmen.

ArbVG § 56 Abs 3
BRWO §§ 5 und 22

Die Ausstellung der Wahlkarten ist Aufgabe des Wahlvorstandes.

BRWO § 22 Abs 1

Die Ausstellung einer Wahlkarte ist beim Wahlvorstand zu beantragen. Dieser hat die Anträge bis spätestens acht Tage vor der Betriebsratswahl entgegen zu nehmen.

Die Ausstellung von Wahlkarten kann beantragen:

- » der/die Wahlberechtigte;
- » eine der wahlwerbenden Gruppen.

Erfährt der Wahlvorstand, dass Wahlberechtigte aus maßgeblichen Gründen ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, hat er von sich aus tätig zu werden und eine Wahlkarte auszustellen. Eine Verletzung dieser Pflicht könnte unter Umständen zu einer Wahlanfechtung führen.

Die Entscheidung über die Anträge zur Ausstellung einer Wahlkarte hat der Wahlvorstand bis spätestens sieben Tage vor der Wahl zu treffen.

Jede der wahlwerbenden Gruppen hat das Recht, einen/eine BeobachterIn zu dieser Sitzung zu entsenden. Sie sind spätestens einen Tag vorher zu verständigen.

Fristen und Termine zur Betriebsratswahl

Ihre fristspezifischen Daten können Sie in diesen leeren Feldern eingeben!

Einberufung der Betriebsversammlung
Verständigung des/der Betriebsinhabers/In sowie Hinweis auf dessen Pflicht zur Übermittlung des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses

BR 2
BR 2a

Vorschläge für Wahlvorstand

spätestens 2 Wochen vor der BV (§ 11 Abs 1 BRWO)

spätestens 3 Tage vor der BV (§ 11 Abs 2 BRWO)

Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes,
schriftliche Mitteilung des Wahlergebnisses und Wahltages an den/die BetriebsinhaberIn (§ 12 Abs 2 BRWO)

BR 3

innen 2 Tagen nach erfolgter Mitteilung (§ 14 Abs 1 BRWO)

ArbeitnehmerInnenverzeichnis vom Dienstgeber

innen 3 Tagen (§ 15 Abs 2, § 19 Abs 1 BRWO)

Wahlkundmachung
Auflegen der WählerInnenliste

BR 4
BR 5

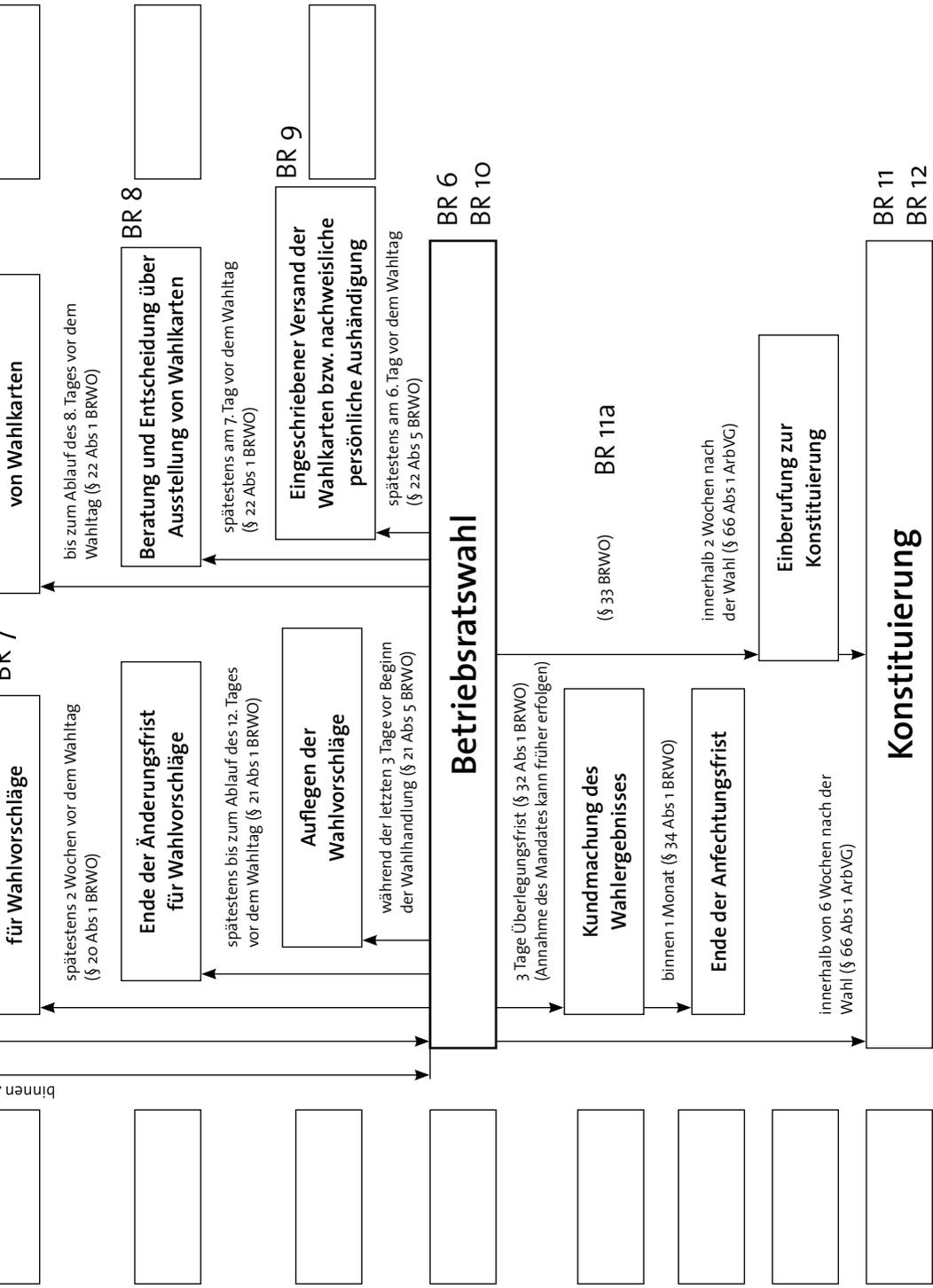
innen 1 Woche (§ 15 Abs 3 BRWO)

Ende der Einspruchsfrist zur WählerInnenliste

Ende der Einbringungsfrist

Anträge auf Ausstellung

4 Wochen



VERZEICHNIS DER WAHLKARTENWÄHLERINNEN

Nach Entscheidung über die Anträge muss der Wahlvorstand ein Verzeichnis anlegen.

Einzutragen ist

- » der Familienname,
- » der Vorname,
- » die Anschrift des Aufenthaltsortes des Wählers oder der Wählerin,
- » der Grund der Verhinderung, an der persönlichen Stimmabgabe teilzunehmen,
- » das Ausstellungsdatum der Wahlkarte.

Die WahlkartenwählerInnen sind in der WählerInnenliste besonders zu kennzeichnen, zum Beispiel mit den Buchstaben „WK“ in der Spalte „Anmerkung“.

Formular BR 8

Wahlkart	BR 8			
Verzeichnis der WahlkartenwählerInnen				
der bei der Wahl des ArbeiterInnen*-/Angestellten*-/Gemeinsamen Betriebsrates				
am	im Betrieb			
zur brieflichen Stimmabgabe Berechtigten.				
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		
Fortl. Zahl	Zuname	Vorname	Fortl. Zahl der WählerInnenliste	ausgestellt am
Anschrift am Aufenthaltsort		Grund der Verhinderung/Anmerkung		

AUSSTELLUNG DER WAHLKARTEN UND ÜBERMITTLUNG DER ZUR STIMMABGABE NOTWENDIGEN UNTERLAGEN

Der Wahlvorstand hat den WahlkartenwählerInnen spätestens sechs Tage vor der Betriebsratswahl die nötigen Unterlagen nachweislich zu übermitteln.

Dies ist möglich durch

- » eine eingeschriebene Briefsendung oder
- » persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung.

Zu übermitteln sind:

- » die ausgefüllte Wahlkarte;
- » ein frankierter Briefumschlag, der an den Wahlvorstand adressiert ist;
- » ein leeres Wahlkuvert für den Stimmzettel (ein undurchsichtiges Kuvert in gleicher Farbe und Form wie für die persönliche Stimmabgabe);
- » der Stimmzettel;
 - » der einheitliche Stimmzettel
 - » oder ein leerer Stimmzettel, wenn kein einheitlicher aufgelegt wurde
- » ein Brief zur Information des Wählers oder der Wählerin, was bei der brieflichen Stimmabgabe mit Wahlkarte alles zu beachten ist.

Bei Verwendung des Vordrucks Wahlkarte BR 9 kann dieser Brief entfallen.

Wahlkart *BR 9*

Wahlkarte

WahlkartenwählerIn:

Name: WählerInnennummer:

Anschrift:

Vorgehensweise bei der Wahl:

- 1) Stimmzettel ausfüllen und in das Wahlkuvert legen
- 2) Wahlkuvert verschließen (Zur Wahrung des Wahlgeheimnisses darf es keinerlei Aufschrift tragen und NUR den Stimmzettel enthalten!)
- 3) Verschlussenes Wahlkuvert und diese Wahlkarte in das vom Wahlvorstand ausgehändigte, adressierte und frankierte Retourkuvert legen
- 4) Retourkuvert verschließen
- 5) Verschlussenes Retourkuvert zeitgerecht per Post versenden, dass es bis um Uhr (Ende der Wahlzeit) beim Wahlvorstand einlangt

Wahlberechtigte, denen eine Wahlkarte ausgehändig wurde, sind zur persönlichen Stimmabgabe nur zugelassen, wenn sie diese dem Wahlvorstand (Wahlkommission) übergeben.

.....
Unterschrift des Wahlvorstandes

September 2005

Formular BR 9

Achtung!

Die Rücksendung der Wahlkarten und des Wahlkuverts mit dem Stimmzettel muss unbedingt auf dem Postweg erfolgen.

WAHLHANDLUNG – STIMMABGABE AM WAHLTAG

VOR DER WAHLHANDLUNG

Die Betriebsratswahl soll terminlich so angesetzt sein, dass die ArbeitnehmerInnen des Betriebes die Möglichkeit haben, während der Arbeitszeit ihre Stimme abzugeben. Die Ermittlung des Wahlergebnisses soll spätestens vier Wochen nach der Bestellung des Wahlvorstandes abgeschlossen sein.

Bei Notwendigkeit können auch mehrere Wahltage angesetzt werden.

Der Ort der Wahlhandlung, also das Wahllokal, sollte den ArbeitnehmerInnen bekannt – und während der Arbeitszeit erreichbar sein.

Auf Baustellen oder in Filialen usw. können zusätzliche Wahllokale eingerichtet werden. Um hier die Stimmabgabe zu leiten und zu überwachen, müssen entsprechende Wahlkommissionen eingesetzt werden.

AUSSTATTUNG DES WAHLLOKALS

Die Wahlzelle

- » ist auszustatten mit einem Tisch und einem Sessel, eventuell mit einem Stehpult,
- » und Schreibmaterial.
- » Die Wahlzelle hat ausreichend beleuchtet zu sein.
- » Sie soll ausreichend Sichtschutz gewähren, damit die WählerInnen den Stimmzettel unbeobachtet von allen anderen Personen im Raum ausfüllen und in das Wahlkuvert stecken können.
- » In der Wahlzelle haben alle kandidierenden Wahlvorschläge mit Bezeichnung und vollständiger KandidatInnenliste aufzuliegen.
- » Bei Bedarf können auch mehrere Wahlzellen aufgestellt werden.

Einrichtung des Wahllokals

- » **Eine** Wahlurne pro Wahllokal, die verschlossen beim Vorsitzenden oder bei der Vorsitzenden des Wahlvorstandes (der Wahlkommission) aufzustellen ist. Der Wahlvorstand hat sich vor Beginn der Wahlhandlung davon zu überzeugen, dass die Urne **leer** ist.
- » Ausreichend Tische und Stühle für den Wahlvorstand und die Wahlzeugen.
- » Alle bereits veröffentlichten Wahlakten, angefangen von der Kundmachung, sowie die bereits eingegangenen Kuverts der WahlkartenwählerInnen, sollen bereitliegen.
- » Ebenso die während der Wahlhandlung und der Abschlusshandlung auszufüllenden Formulare.

BRWO § 24 Abs 1

WAHLKOMMISSIONEN

Wahlkommissionen sind zu bilden, wenn die Betriebsratswahl gleichzeitig an mehreren Orten stattfindet.

Jede Wahlkommission besteht aus drei ArbeitnehmerInnen, die das aktive Wahlrecht besitzen. Sie werden vom Wahlvorstand ernannt, der auch den Vorsitzenden bestellt.

BRWO § 18 Abs 2

Die Wahlkommission hat bezüglich der Stimmabgabe die gleichen Aufgaben und Befugnisse wie der Wahlvorstand. Ihre Tätigkeit beschränkt sich aber im Wesentlichen auf die Übernahme der abgegebenen Stimmen, die Versiegelung der Wahlurne nach Stimmabgabe und die Übergabe der Wahlurne und der Wahlakten an den Wahlvorstand.

BRWO § 18 Abs 3

Gibt es mehrere Wahlkommissionen in einem Betrieb, ist Sorge zu tragen, dass es zu keiner doppelten Stimmabgabe kommt. Weiters müssen die WählerInnen über den zur Stimmabgabe vorgesehenen Wahlort informiert werden.

WAHLZEUGEN

Jede kandidierende Gruppe kann beim Wahlvorstand und bei jeder Wahlkommission WahlzeugInnen als BeobachterInnen nominieren – höchstens zwei wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen pro Wahlort. Die Bestellung erfolgt durch den Wahlvorstand.

BRWO § 23

Als Wahlzeuge/Wahlzeugin können auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen namhaft gemacht werden.

Den WahlzeugInnen steht das Recht zu, die Wahlhandlung zu beobachten, sie dürfen aber auf deren Ablauf keinen Einfluss nehmen. Der Wahlvorstand muss ihre Kritik und ihre Anregungen nicht berücksichtigen. Allein durch ihre Anwesenheit garantieren sie aber eine verstärkte demokratische Kontrolle der Wahlhandlung.

Die Anzahl der Wahlkuverts kann nach Übergabe durch die Kommission mit der fortlaufenden Zahl im Abstimmungsverzeichnis verglichen werden, um einen Schreibfehler einer Kommission noch zu korrigieren. Um das geheime Wahlrecht sicherzustellen, sind anschließend die ungeöffneten Wahlkuverts in die noch nicht geleerte Wahlurne des Wahlvorstandes zu legen.

Alle weiteren Tätigkeiten, einschließlich der Ermittlung des Wahlergebnisses, hat der Wahlvorstand selbst vorzunehmen.

ABLAUF DER WAHLHANDLUNG

Die Wahl des Betriebsrates wird, mit Ausnahme der zugelassenen WahlkartenwählerInnen, durch persönliche Abgabe des Stimmzettels am Wahlort vorgenommen. Jeder Wähler/jede Wählerin hat nur eine Stimme.

Persönliche Stimmabgabe

- » Der Wähler/die Wählerin ist von der Wahlkommission nach dem Namen zu fragen, um ihn mit der WählerInnenliste zu vergleichen und in das Abstimmungsverzeichnis eintragen zu können.
- » Tauchen Zweifel über die Identität auf, so hat er/sie sich mittels einer Urkunde (Ausweis) oder durch Zeugen auszuweisen. Kann er/sie das nicht, darf er/sie an der Wahl nicht teilnehmen.
- » Es folgt die Übergabe des Stimmzettels durch den Vorsitzenden/die Vorsitzende der Kommission und die Aufforderung zum Betreten der Wahlzelle.
- » In der Wahlzelle füllt der Wähler/die Wählerin den Stimmzettel aus, legt ihn in das Wahlkuvert und verschließt dieses. Dann erst verlässt er/sie die Wahlzelle und übergibt das Kuvert dem/der Vorsitzenden der Kommission.
- » Der/Die Vorsitzende nimmt das Wahlkuvert entgegen und wirft es ungeöffnet in die Wahlurne.
- » Ist die Wahl vollzogen, wird der Name des Wählers/der Wählerin in der WählerInnenliste abgehakt.
- » Der Familien- und Vorname des Wählers/der Wählerin sowie die laufende Nummer aus dem WählerInnenverzeichnis werden in das Abstimmungsverzeichnis eingetragen.
- » Bei persönlicher Stimmabgabe von **WahlkartenwählerInnen** ist zusätzlich „WahlkartenwählerIn“ oder einfach „WK“ zu vermerken.
- » Die Wahlkarten werden den Wahlakten beigelegt.

Stimmabgabe durch Briefwahl

Die eingelangten Briefumschläge mit den Wahlkarten und den Wahlkuverts dürfen nicht vor Beginn der Wahlhandlung geöffnet werden. Alle rechtzeitig bis zum Schließen des Wahllokals eingelangten Wahlkarten müssen aber vor Beginn der Stimmauszählung in die Urne geworfen werden.

Auf den beim Wahlvorstand eingelangten Briefumschlägen sind Datum und Uhrzeit des Einlangens zu vermerken. Der/die Vorsitzende hat sie bis zu ihrer Öffnung unter Verschluss aufzubewahren.

Die Stimmabgabe mit Wahlkarten geht dann folgendermaßen vor sich:

- » Die Briefumschläge werden geöffnet.
- » Der Wahlvorstand stellt fest, ob die Briefumschläge eine gültige Wahlkarte und ein verschlossenes Wahlkuvert enthalten.
- » Liegt eine gültige Wahlkarte und ein verschlossenes Wahlkuvert bei, ist dies in dem vom Wahlvorstand angelegten „Verzeichnis der zur brieflichen Stimmabgabe Berechtigten“ zu vermerken.
- » Die ungeöffneten Wahlkuverts werden in die Wahlurne geworfen.

- » Die Stimmabgabe des Wahlkartenwählers/der Wahlkartenwählerin wird, einschließlich der fortlaufenden Nummer aus dem WählerInnenverzeichnis, im Abstimmungsverzeichnis vermerkt. Samt dem Zusatzvermerk „WahlkartenwählerIn“ oder kurz „WK“.
- » Die Wahlkarten sind zu den Wahlakten zu geben.

Liegt keine gültige Wahlkarte bei,

- » ist auf dem Wahlkuvert, nicht auf dem Briefumschlag, anzumerken „ohne Wahlkarte eingelangt“.
- » Das so gekennzeichnete Wahlkuvert wird den Wahlakten beigelegt und nicht in die Urne geworfen (Stimme ungültig).
- » Vermerk dieses Vorgangs im Wahlprotokoll.

Liegt kein verschlossenes Wahlkuvert bei,

- » wird die Wahlkarte mit dem entsprechenden Vermerk zu den Wahlakten gelegt und der Vorgang wiederum im Wahlprotokoll vermerkt.

Der Wahlvorstand notiert auf **zu spät**, nach dem Ende der Wahlzeit, eingelangten Briefumschlägen das Datum und die Uhrzeit des Einlangens und nimmt sie ebenfalls – ungeöffnet – in die Wahlakten auf.

Treffen Briefumschläge von WahlkartenwählerInnen erst ein, wenn die Wahlakten schon versiegelt sind, kann der Wahlvorstand zusammentreten, das Kuvert mit den Wahlakten öffnen, die Briefumschläge beilegen und diese Handlung zusätzlich protokollieren. Dann sind die Wahlakten neu zu versiegeln.

ERMITTLUNG DES WAHLERGEBNISSES

DER ABLAUF

- » Mischen der in den Wahlurnen befindlichen Wahlkuverts.
- » Entleeren der Wahlurnen.
- » Zählen der abgegebenen Wahlkuverts und Feststellung, ob deren Anzahl mit der Zahl der im Abstimmungsverzeichnis vermerkten WählerInnen und mit der Zahl der abgehakten WählerInnen auf der WählerInnenliste übereinstimmt.
- » Ist dies nicht der Fall, so muss nach der Ursache der Differenz geforscht werden. Das Ergebnis dieser Nachforschung ist in der Niederschrift zu vermerken.
- » Öffnen der Wahlkuverts.
- » Prüfung der Gültigkeit der Stimmzettel.
- » Feststellung der Anzahl der ungültigen Stimmen und sortieren nach der Art der Ungültigkeit, wobei diese mit fortlaufenden Nummern zu versehen sind.
- » Auszählung der gültigen Stimmen und Ermittlung des Wahlergebnisses.

Hat nur **ein Wahlvorschlag** kandidiert,

- » ist festzustellen, ob dieser die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erreicht hat. Z. B. wurden 100 Stimmen abgegeben, müssen 51 Stimmen auf diesen Wahlvorschlag entfallen.

Haben **mehrere Wahlvorschläge** kandidiert,

- » sind die gültigen Stimmen nach den Wahlvorschlägen, für die sie abgegeben wurden, zu ordnen;
- » ist die Zahl der für jeden zugelassenen Wahlvorschlag gültig abgegebenen Stimmen festzustellen;
- » ist das Wahlergebnis anhand der dafür vorgeschriebenen Regeln zu berechnen;

Es erfolgt die Feststellung des **vorläufigen Endergebnisses** der Wahl.

Vorläufig deshalb, weil noch eine dreitägige Frist besteht, in der die Gewählten mitteilen können, ob sie die Wahl annehmen oder nicht, bzw. für welche Liste sie ein Mandat annehmen wollen, wenn sie auf mehr als einer Liste kandidiert haben.

GÜLTIGKEIT UND UNGÜLTIGKEIT VON ABGEBEBENEN STIMMEN

Gültig ist eine Stimme nur dann, wenn aus dem Stimmzettel klar hervorgeht, dass der Wähler/die Wählerin gültig wählen wollte und für welchen Wahlvorschlag er/sie sich entschieden hat. Der Wählerwille kann durch

- » Ankreuzen des vorgesehenen Kreises,
- » durch Unterstreichen des gewünschten Wahlvorschlages,
- » durch Streichen der übrigen Wahlvorschläge

ersichtlich gemacht werden.

Im Zweifelsfall hat der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit über die Gültigkeit einer Stimme abzustimmen.

Ungültig ist der Stimmzettel, wenn

- » kein Wahlvorschlag oder kein Wahlwerber/keine Wahlwerberin eindeutig bezeichnet wurde;
- » zwei oder mehrere Wahlvorschläge gekennzeichnet oder bezeichnet wurden;
- » der Stimmzettel so beschädigt wurde, dass nicht mehr eindeutig hervorgeht, welchen Wahlvorschlag der Wähler/die Wählerin wählen wollte;
- » aus der vom Wähler/von der Wählerin angebrachten Kennzeichnung bzw. Bezeichnung nicht eindeutig hervorgeht, welchen Wahlvorschlag der Wähler/die Wählerin wählen wollte;
- » der Stimmzettel unterschrieben ist;
- » ein Wahlkuvert mehrere Stimmzettel enthält, die auf verschiedene Wahlvorschläge lauten.
- » Enthält ein Wahlkuvert mehrere Stimmzettel, die auf denselben Wahlvorschlag lauten, so zählen sie als eine gültige Stimme.

Leere Wahlkuverts gelten als ungültige Stimmabgabe.

BERECHNUNG DES WAHLERGEBNISSES

Liegen mehrere zugelassene Wahlvorschläge vor, wird die Zahl der auf den jeweiligen Wahlvorschlag entfallenden Betriebsratsmandate mit Hilfe einer Wahlzahl ermittelt. Die Betriebsratswahlordnung gibt genau an, wie diese zu berechnen ist.

Die Berechnung der Wahlzahl bzw. der zustehenden Mandate geht in folgenden Schritten vor sich:

Musterbeispiel

1. Feststellen der insgesamt **zu vergebenden Mandate**:
Mandate 4

2. Ordnen der Zahlen der abgegebenen Stimmen **pro Wahlvorschlag nach** ihrer Größe:

Wahlvorschlag	A	B	C
Gültige Stimmen	24	18	12

3. **Jede dieser Zahlen** wird halbiert, dann gedrittelt usw. (die **Teilung** erfolgt so lange, bis in jeder Kolonne so viele Zahlen stehen, wie es für den nächsten Berechnungsschritt notwendig ist):

1/2 von 24, 18, 12:	12	9	6
1/3 von 24, 18, 12:	8	6	4

4. **Alle Zahlen** werden nun **nach** ihrer **Größe** gereiht:

24	18	12	12	9	8	6	6	4
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.

5. Nun wird die **Reihe nach** der **Zahl der zu vergebenden Betriebsratsmandate abgezählt**: bei 5 Mandaten wäre die fünfgrößte Zahl die Wahlzahl, in unserem Beispiel ist es die viertgrößte Zahl:

Wahlzahl: 12 – da 4 Mandate zu vergeben sind

6. Nun wird die **Stimmenzahl**, die jeder Wahlvorschlag erhalten hat, durch die Wahlzahl **dividiert**. Das **Ergebnis** ist die **Mandatsverteilung**.

Wahlv.	Stm.		WZ		Mandate
A	24	:	12	=	2
B	18	:	12	=	1
C	12	:	12	=	1

In der Praxis kann es vorkommen, dass die Divisionen nicht so glatt ausgehen wie in unserem Musterbeispiel. Die Wahlzahl kann also Dezimalstellen haben. Diese müssen dann berücksichtigt werden, wenn anderenfalls mehr Mandate errechnet werden, als zu vergeben sind. Auch können mehrere gleiche Zahlen herauskommen. Für alle diese Fälle gibt es Berechnungsregeln, die mit Hilfe der folgenden vier Beispiele erklärt werden sollen.

Beispiel 1:

Die Wahlzahl ist eine ganze Zahl und kommt nur einmal vor.

Die Zahl der im Betrieb (in der ArbeitnehmerInnengruppe)

Beschäftigten beträgt: 348 ArbeitnehmerInnen

Daher sind zu besetzen: 7 BR-Mandate

Bei der Betriebsratswahl wurden insgesamt 340 gültige Stimmen abgegeben:

Davon entfielen auf	Wahlvorschlag A	210 Stimmen
	Wahlvorschlag B	112 Stimmen
	Wahlvorschlag C	18 Stimmen

Nun wird die Wahlzahl ermittelt, indem die drei Zahlen A, B, C nach ihrer Größe gereiht nebeneinander geschrieben und dann jeweils halbiert, gedrittelt usw. werden. Es ergibt sich folgendes Bild:

	A	B	C
Stimmzahl:	210 1.	112 2.	18
1/2 der Stimmzahl:	105 3.	56 5.	9
1/3 der Stimmzahl:	70 4.	37	6
1/4 der Stimmzahl:	52 6.	28	4
1/5 der Stimmzahl:	42 7.		
1/6 der Stimmzahl:	35		

Als **Wahlzahl** gilt bei 7 zu vergebenden Mandaten die siebentgrößte der so angeschriebenen Zahlen, also die Zahl **42**.

Nun werden die für die Wahlvorschläge A, B, C jeweils abgegebenen Stimmen durch die Wahlzahl 42 dividiert.

Es entfallen also

auf den Wahlvorschlag A	$210 : 42 =$	5 Mandate
auf den Wahlvorschlag B	$112 : 42 =$	2 Mandate
auf den Wahlvorschlag C	$18 : 42 =$	0 Mandate = kein Mandat
insgesamt		7 Mandate

Beispiel 2:

Die Berechnung ohne Berücksichtigung der Dezimalzahlen bringt ein unbrauchbares Ergebnis, weshalb die Wahlzahl mit Dezimalstellen errechnet werden muss.

Die Zahl der im Betrieb (in der ArbeitnehmerInnengruppe)

Beschäftigten beträgt: 199 ArbeitnehmerInnen

Daher sind zu besetzen: 5 BR-Mandate

Bei der Betriebsratswahl wurden insgesamt 184 gültige Stimmen abgegeben:

Davon entfielen auf	Wahlvorschlag A	106 Stimmen
	Wahlvorschlag B	52 Stimmen
	Wahlvorschlag C	26 Stimmen

Nun wird die Wahlzahl ermittelt, indem die drei Zahlen A, B, C nach ihrer Größe gereiht nebeneinander geschrieben und dann jeweils halbiert, gedrittelt usw. werden. Es ergibt sich folgendes Bild:

	A	B	C
Stimmzahl:	106 1.	52 3.	26 5.
1/2 der Stimmzahl:	53 2.	26	13
1/3 der Stimmzahl:	35 4.	17	8
1/4 der Stimmzahl:	26	13	6

Hier **wäre** also die 5. Zahl die Wahlzahl, da 5 Mandate zu vergeben sind.

Damit heißt die **Wahlzahl 26**.

Nun werden die für die Wahlvorschläge A, B, C jeweils abgegebenen Stimmen durch die Zahl 26 dividiert. Dabei ergibt sich folgende Mandatsverteilung:

Es entfallen also

auf den Wahlvorschlag A	$106 : 26 =$	4 Mandate
auf den Wahlvorschlag B	$52 : 26 =$	2 Mandate
auf den Wahlvorschlag C	$26 : 26 =$	1 Mandat

insgesamt **7 Mandate** ← **um 2 Mandate zuviel**

Da » erstens **nur 5 Mandate** zu vergeben sind

- » und zweitens die **ohne** Berücksichtigung der sich eventuell ergebenden **Dezimalzahl** errechnete **Wahlzahl 26** als Gesamtzahl oder Teilzahl in **allen drei Wahlvorschlägen** aufscheint,

muss nun die Wahlzahl auf Dezimalstellen genau errechnet werden:

A	B	C
106	52	26
$1/4 = \mathbf{26,5 5.}$	$1/2 = 26,00$	$1 = 26,00$

Die fünftgrößte der angeschriebenen Teilzahlen ist also nicht 26, sondern 26,50 (106, 53, 52, 35, 26,5 ...).

Daher lautet die genaue **Wahlzahl 26,5**.

Es entfallen also

auf den Wahlvorschlag A	$106 : 26,5 =$	4 Mandate
auf den Wahlvorschlag B	$52 : 26,5 =$	1 Mandat
auf den Wahlvorschlag C	$26 : 26,5 =$	0 Mandate = kein Mandat
<hr/>		
insgesamt		5 Mandate

Beispiel 3:

Haben sich bei der Errechnung der Wahlzahl mehrere gleiche Zahlen ergeben, dann werden diese, so oft sie vorhanden sind, bei der Reihung gezählt.

In diesem Beispiel tritt zudem der Fall ein, dass das Los entscheiden muss, welche Liste ein Mandat weniger bekommt.

Die Zahl der im Betrieb (in der ArbeitnehmerInnengruppe)

Beschäftigten beträgt: 192 ArbeitnehmerInnen

Daher sind zu besetzen: 5 BR-Mandate

Bei der Betriebsratswahl wurden insgesamt 184 gültige Stimmen abgegeben:

Davon entfielen auf	Wahlvorschlag A	106 Stimmen
	Wahlvorschlag B	53 Stimmen
	Wahlvorschlag C	25 Stimmen

Nach der Teilung der Stimmzahlen ergibt sich folgende Reihung:

	A	B	C
Stimmzahl:	106 1.	53 2.	25
1/2 der Stimmzahl:	53 3.	26,(5) 6.	12
1/3 der Stimmzahl:	35 4.	17	8
1/4 der Stimmzahl:	26,(5) 5.	13	6

Die **Wahlzahl** ist also ohne Dezimalstellen: 26
mit Dezimalstellen: 26,5

daher würden entfallen

auf den Wahlvorschlag A	$106 : 26,50 =$	4 Mandate
auf den Wahlvorschlag B	$53 : 26,50 =$	2 Mandate
auf den Wahlvorschlag C	$25 : 26,50 =$	0 Mandate = kein Mandat
<hr/>		
insgesamt		6 Mandate ← um 1 Mandat zuviel

Hier muss nun das Los entscheiden, ob Wahlvorschlag A oder Wahlvorschlag B ein Mandat verliert.

Beispiel 4:

Ab drei Wahlvorschlägen kann (ergibt eine auf Dezimalstellen genau berechnete Wahlzahl mehr Mandate, als zu vergeben sind) ein unterschiedlicher Anspruch auf das Mandat entstehen.

Die Zahl der im Betrieb (in der ArbeitnehmerInnengruppe)
Beschäftigten beträgt: 178 ArbeitnehmerInnen

Daher sind zu besetzen: 5 BR-Mandate

Bei der Betriebsratswahl wurden insgesamt 157 gültige Stimmen
abgegeben:

Davon entfielen auf	Wahlvorschlag A	69 Stimmen
	Wahlvorschlag B	46 Stimmen
	Wahlvorschlag C	42 Stimmen

Nach der Teilung der Stimmenzahlen ergibt sich folgende Reihung:

	A	B	C			
Stimmenzahl:	69	1.	46	2.	42	3.
1/2 der Stimmenzahl:	34,5	4.	23		21	
1/3 der Stimmenzahl:	23	5.	15,33		14	

Die **Wahlzahl** ist also **23**

daher würden entfallen

auf den Wahlvorschlag A $69 : 23 =$ **3 Mandate**

auf den Wahlvorschlag B $46 : 23 =$ **2 Mandate**

auf den Wahlvorschlag C $42 : 23 =$ **1 Mandat**

insgesamt **6 Mandate ← um 1 Mandat zuviel**

Da bei Wahlvorschlag A und bei Wahlvorschlag B keine, aber bei Wahlvorschlag C 19 Reststimmen nach Abzug der Mandate mal der Wahlzahl von der Stimmenzahl verbleiben, hat dieser Wahlvorschlag den meisten Anspruch auf das Mandat.

Wahlvorschlag A: 69 Stimmen – (3 Mandate x 23) = 0 Reststimmen

Wahlvorschlag B: 46 Stimmen – (2 Mandate x 23) = 0 Reststimmen

Wahlvorschlag C: 42 Stimmen – (1 Mandat x 23) = 19 Reststimmen

Wahlvorschlag C hat sein Mandat gesichert.

Da Wahlvorschlag A und Wahlvorschlag B den gleichen Anspruch haben (beide 0 Reststimmen), muss hier wieder das Los entscheiden, ob Wahlvorschlag A oder Wahlvorschlag B ein Mandat verliert.

ZUTEILUNG DER MANDATE AN DIE KANDIDATINNEN

BRWO § 28 Abs 1

Wenn feststeht, wie viele KandidatInnen von jedem Wahlvorschlag gewählt wurden, werden die Mandate entsprechend der Reihung auf dem Wahlvorschlag zugeteilt.

ABSCHLUSSHANDLUNGEN

Die Tätigkeit des Wahlvorstandes endet, wenn die Betriebsratswahl nach Ende der Anfechtungsfrist rechtskräftig und der neue Betriebsrat konstituiert ist. Bis zu diesem Zeitpunkt hat er noch eine Reihe von Aufgaben zu erfüllen, die der Sicherung des Wahlgeheimnisses, der Feststellung des endgültigen Wahlergebnisses und der Information aller vom Wahlergebnis Betroffenen bzw. daran Interessierten dienen.

NIEDERSCHRIFT, WAHLAKTEN UND VERSTÄNDIGUNG DER GEWÄHLTEN

BRWO § 31
und § 25 Abs 4

Nach dem vorläufigen Endergebnis wird die Niederschrift für das Wahlprotokoll erstellt. Sie hat zu enthalten:

- » die Angaben über jene ArbeitnehmerInnen, die wegen fehlendem aktiven Wahlrecht nicht zur Wahl zugelassen wurden;
- » die Angaben, ob Wahlkuverts ohne Wahlkarte eingelangt sind;
- » die Unterschrift von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes.

Die Wahlhandlung (Stimmabgabe) und Stimmenzählung (Feststellung des Wahlergebnisses) werden protokolliert.

Formular BR 10

<i>Wahlakt</i>	<i>BR 10</i>
<small>Gemäß § 33 BRWO ist das Wahlergebnis vom Wahlvorstand im Betrieb kundzumachen, ferner dem/der BetriebsinhaberIn, dem zuständigen Arbeitsinspektorat, der zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte und der zuständigen Gewerkschaft mitzuteilen. Dazu bitte die Formulare <i>BR 11</i> und <i>BR 12</i> verwenden.</small>	
<h2 style="margin: 0;">Niederschrift</h2>	
<small>über die Vorgänge bei der Wahl des ArbeiterInnen-*/Angestellten-*/Gemeinsamen* Betriebsrates</small>	
Firmenname	
Anschrift	
<small>Postleitzahl</small>	
Datum:	Beginn der Wahlhandlung:
Wahllokal:	
Anwesende Mitglieder des Wahlvorstandes (der Wahlkommission)	

ZU DEN WAHLAKTEN GEHÖREN:

- » die Niederschrift (Protokoll) über die Betriebs- oder Gruppenversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes mit den dazu gehörenden Wahlvorschlägen;
- » die Wahlkundmachung;
- » die WählerInnenliste;
- » die Wahlvorschläge;
- » das Verzeichnis der Berechtigten zur brieflichen Stimmabgabe;
- » die Wahlkarten der zur Wahl zugelassenen WahlkartenwählerInnen;
- » die Wahlkarten der BriefwählerInnen, die kein Wahlkuvert geschickt haben;
- » die ungeöffneten Wahlkuverts der BriefwählerInnen, die keine Wahlkarte geschickt haben;
- » die ungeöffneten Briefumschläge der BriefwählerInnen, deren Stimme zu spät eingetroffen ist;
- » auch Briefumschläge, die erst in den Tagen nach der Wahl einlangen;
- » das Abstimmungsverzeichnis;
- » die Stimmzettel;
- » die Berechnung des Wahlergebnisses;
- » die Niederschrift.

DIE WAHLAKTEN WERDEN VERWAHRT UND VERSIEGELT

Praktisch heißt das: Die Wahlakten kommen in ein Kuvert, das zugeklebt wird.

BRWO § 31

Der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes schreibt seinen/ihren Namen quer über die Lasche.

Der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes verwahrt die versiegelten Wahlakten bis zum Ende der Anfechtungsfrist (allenfalls bis ein Anfechtungsverfahren zu Gunsten der Wahl abgeschlossen ist). Frühestens dann können sie dem/der neu gewählten Betriebsratsvorsitzenden übergeben werden.

VERSTÄNDIGUNG DER GEWÄHLTEN

Unmittelbar nach der Feststellung des „vorläufigen Endergebnisses“ sind die Gewählten von ihrer Wahl zu verständigen. Es steht ihnen eine Überlegungsfrist von drei Tagen zu, ob sie die Wahl annehmen oder ablehnen.

WahlwerberInnen, die auf mehreren Wahlvorschlägen kandidierten und gewählt wurden, müssen informiert werden, dass sie binnen drei Tagen zu erklären haben, für welchen Wahlvorschlag sie ein Mandat übernehmen wollen.

ENDGÜLTIGE FESTSTELLUNG DES WAHLERGEBNISSES

Der Wahlvorstand nimmt die Erklärung über die Annahme oder Ablehnung der Wahl entgegen. Die Gewählten müssen nicht ausdrücklich die Annahme der Wahl bestätigen. Geben sie innerhalb der drei Tage keine Erklärung der Ablehnung, gilt die Wahl als angenommen.

BRWO § 28 Abs 2
und § 32

Geben mehrfach Gewählte innerhalb der Frist keine Erklärung ab oder entscheiden sich nicht für einen bestimmten Wahlvorschlag, streicht sie der Wahlvorstand aus der Mandatsliste.

KUNDMACHUNG DES WAHLERGEBNISSES

Die Kundmachung erfolgt mittels Anschlag im Betrieb.

Die Reihung der aktiven Betriebsratsmitglieder auf der Kundmachung spielt keine Rolle. Die Funktionen werden vom Betriebsrat bei seiner Konstituierung selbst bestimmt.

Auf das Mandat eines/einer Gestrichenen rückt das als erstes gereihete Ersatzmitglied des Wahlvorschlages nach.

Die Reihung der Ersatzmitglieder ist hingegen wichtig. Diese rücken entsprechend der Reihung auf dem Wahlvorschlag beim Ausscheiden eines Betriebsrates/einer Betriebsrätin nach.

Ausgeschiedene Ersatzmitglieder können nicht nachträglich nominiert werden.

Formular BR 11a

BR 11a

Betrieb:

Wahlergebnis

(Kundmachung durch Anschlag gemäß § 33 BRWO)

Wahltag			
<input style="width: 90%;" type="text"/>			
Anzahl der Wahlberechtigten	abgegebene Stimmen	ungültige Stimmen	gültige Stimmen
<input style="width: 90%;" type="text"/>			
Liste	Stimmen	Mandate	
<input style="width: 90%;" type="text"/>			
<input style="width: 90%;" type="text"/>			
<input style="width: 90%;" type="text"/>			
<input style="width: 90%;" type="text"/>			

Folgende Mitglieder wurden gewählt:

.....

.....

.....

.....

DIE AUFSICHTSRATSVERSICHERUNG

BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen üben ihre Funktion oft unter schwierigsten Bedingungen aus.

Eine besondere Herausforderung und große persönliche Verantwortung stellt sich ArbeitnehmervertreterInnen, die durch ihre Funktion auch im Aufsichtsrat vertreten sind. Denn sie können bei Haftungsansprüchen aus ihrer Tätigkeit als AufsichtsrätInnen finanziell voll haftbar gemacht werden.

Der ÖGB hat daher eine Gruppenversicherung mit der Wüstenrot Versicherung abgeschlossen, um BetriebsrätInnen, die gem. §110 Arbeitsverfassungsgesetz in den Aufsichtsrat entsandt sind, bei eventuellen Regressansprüchen vor finanziellen Forderungen abzusichern.

Nähere Infos unter **WWW.BETRIEBSRAETE.AT**

Die Haus & Heim Versicherung jetzt mit 3 Jahren Prämiengarantie*!

Unbeschwert versichern.
Dazu hat man Freunde.



wüstenrot

*) Bei Neuabschlüssen.

DIE LETZTEN AUFGABEN DES WAHLVORSTANDES

Der Wahlvorstand hat schriftlich das Ergebnis der Wahl mitzuteilen:

BRWO § 33

- » dem Betriebsinhaber bzw. der Betriebsinhaberin,
- » dem zuständigen Arbeitsinspektorat,
- » der zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Formular BR 12

Formular BR 11

Hier unter-
schreiben
neben dem/der
Vorsitzenden des
Wahlvorstandes
auch schon der/
die neue Betriebs-
ratsvorsitzende.

Weiters ist die zuständige Gewerkschaft
oder der ÖGB zu verständigen.

Die zur Information der genannten Stellen
zur Verfügung stehenden Formulare sollen
möglichst komplett ausgefüllt werden.

Sie können allerdings nicht vor der Kon-
stituierung des Betriebsrates abgeschickt
bzw. übergeben werden. Sie sehen auch
bereits die Mitteilung über die Konstituie-
rung des Betriebsrates und die Funktions-
aufteilung unter den Betriebsratsmitglie-
dern vor.

ÜBERGABE DES WAHLAKTES

Der Wahlvorstand übergibt dem/der neu gewählten Betriebsratsvorsitzenden den versiegelten Wahlakt, sobald die Anfechtungsfrist abgelaufen und die Wahl damit rechtskräftig geworden ist. Bis zur Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist dieser aufzubewahren.

VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN FÜR KLEINBETRIEBE

Für Betriebe oder Gruppen (ArbeiterInnen oder Angestellte), in denen nur ein oder zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, ist ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen.

ArbVG § 58
BRWO § 36

Abgesehen von drei Besonderheiten

- » es gilt das Mehrheitswahlrecht statt dem Verhältniswahlrecht,
- » der Wahlvorstand besteht nur aus einer Person und einem Ersatzmitglied,
- » es besteht keine zwingende Vorschrift zur Einbringung von Wahlvorschlägen,

läuft das Wahlverfahren nach jenen Grundsätzen ab, die bisher beschrieben wurden.

Von der Verwendung eines einheitlichen Stimmzettels kann ohne weiteres abgesehen werden.

WAHLVORSTAND

Der Wahlvorstand besteht nur aus einem Mitglied und einem Ersatzmitglied aus dem Bereich der aktiv wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen.

WAHLVORSCHLÄGE

Wurden keine Wahlvorschläge eingebracht, so können Stimmen gültig für jede/n wählbare/n ArbeitnehmerIn (WahlwerberIn) abgegeben werden, wenn das persönliche Wahlrecht gegeben ist.

Für jedes Betriebsratsmitglied und jedes Ersatzmitglied ist ein gesonderter Wahlgang durchzuführen.

Wurden Wahlvorschläge eingebracht, gelten für sie dieselben Bestimmungen wie für Wahlvorschläge in größeren Betrieben.

Die fristgerechte Einbringung eines Wahlvorschlages schließt nicht aus, dass zur Wahl einzelne WahlwerberInnen kandidieren können. Das passive Wahlrecht muss gegeben sein.

ERMITTLUNG DES WAHLERGEBNISSES

Im Vereinfachten Wahlverfahren kommt das Mehrheitswahlssystem zur Anwendung. Der gesamte Wahlvorschlag, der die Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen konnte, gilt als gewählt.

Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Wurde nur **ein Wahlvorschlag** eingebracht, sind bei der Feststellung der absoluten Mehrheit auch die ungültigen Stimmen zu berücksichtigen.

Beispiel: Es wurde nur ein Wahlvorschlag eingebracht.
15 Stimmen wurden abgegeben, davon

7 gültige Stimmen **8 ungültige Stimmen**

Die Mehrheit der abgegebenen Stimmen wurde nicht erreicht. Der Wahlvorstand hat daher das Wahlverfahren mittels einer neuen Wahlkundmachung unverzüglich neu einzuleiten.

Wurden **mehrere Wahlvorschläge** eingebracht, gilt jener als gewählt, der die Mehrzahl der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt, wobei auch die ungültigen Stimmen zu berücksichtigen sind.

Die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Dies gilt auch bei mehr als einem Wahlvorschlag.

Beispiel: Es wurden zwei Wahlvorschläge eingebracht.
17 Stimmen wurden abgegeben, davon entfielen auf

Vorschlag A	Vorschlag B	ungültig
8 Stimmen	7 Stimmen	2 Stimmen

Um die Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu erlangen, hätte der Wahlvorschlag 9 Stimmen erreichen müssen.

In diesem Beispiel muss unmittelbar darauf ein zweiter Wahlgang durchgeführt werden.

ZWEITER WAHLGANG

Erreicht keiner der Wahlvorschläge (WahlwerberInnen) die Mehrheit der abgegebenen Stimmen, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Gültige Stimmen können nur für die beiden Wahlvorschläge (WahlwerberInnen) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben.

Ungültige Stimmen werden nicht mehr als abgegebene Stimmen gewertet.

Beispiel: Zweiter Wahlgang des zuvor angeführten Beispiels mit dem gleichen Resultat.

Vorschlag A

8 Stimmen

Vorschlag B

7 Stimmen

ungültig

2 Stimmen

Man geht davon aus, dass nur 15 Stimmen abgegeben wurden. Daher hat Vorschlag A mit 8 Stimmen die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erreicht.

Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Wurde nur ein Wahlvorschlag eingebracht und konnte dieser die Mehrheit der abgegebenen Stimmen nicht erreichen, so hat der Wahlvorstand das Wahlverfahren mittels einer neuen Wahlkundmachung unverzüglich von neuem einzuleiten.

Wurden keine Wahlvorschläge eingebracht, so wird über jedes Betriebsratsmitglied und Ersatzmitglied eine eigene Abstimmung durchgeführt.

ÖGB VERLAG

garantiert gut informiert

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH | Fachbuchhandlung

Rathausstraße 21 | 1010 Wien | Telefon: +43 1 405 49 98-132 | Fax: +43 1 405 49 98-1361

E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at | www.oegbverlag.at**ARBEITSRECHT IN FRAGE UND ANTWORT**

Arbeitsvertrag - Arbeitszeit - Elternkarenz - Krankenstand - Kündigung - Pflegefreistellung



Reihe: Ratgeber || Marion Chwojka, Thomas Kallab, Erich Ullmann ||
13. neu bearb. Auflage 2010 || 344 Seiten || EUR 24,80

ISBN: 978-3-7035-1414-2

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlags gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort (u.a. Arbeitsplatzsuche, Bewerbungsgespräch, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Urlaub, Krankenstand, Mutterschutz, Kündigung, Entlassung, Abfertigung, Arbeitslosengeld).

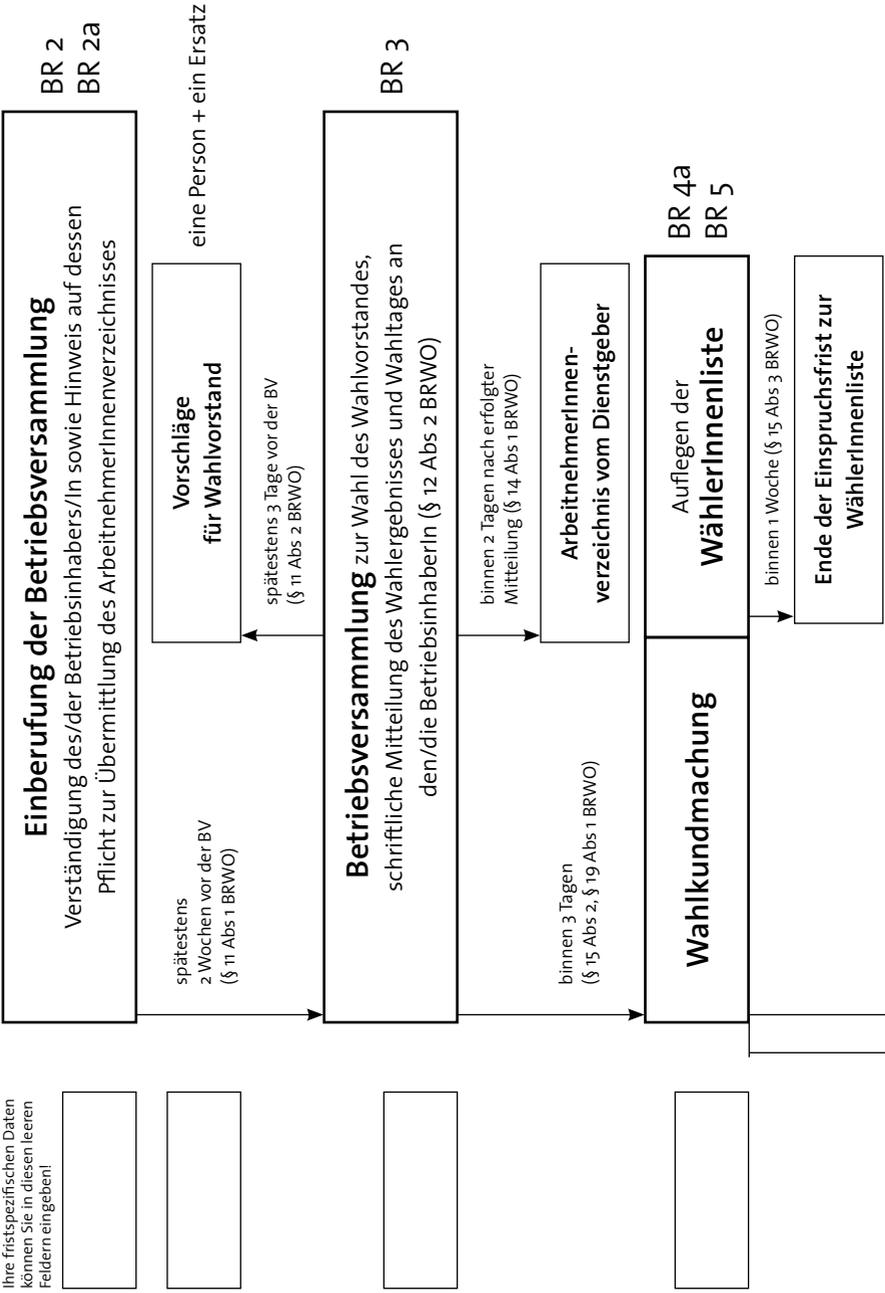
Die Neuauflage berücksichtigt die geänderte Rechtslage (insbesondere beim Arbeitszeitgesetz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und Gleichbehandlungsgesetz) sowie aktuelle Entscheidungen. Ein unentbehrliches Nachschlagewerk für alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten!

BESTELLUNG: im Web: www.oegbverlag.at | per Mail: bestellung@oegbverlag.at | per Fax: +43 1 405 49 98-136
in jeder Buchhandlung oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

Betriebsratswahl – Vereinfachtes Verfahren

Hinweis: Die angegebenen Fristen stellen eine Empfehlung dar. Laut ArbVG und BRWO sind die Detailfristen an die Rahmenfrist anzupassen. Die Rahmenfrist besagt, dass die Wahl binnen 2 Wochen nach Wahlkundmachung durchzuführen ist.

Ihre fristspezifischen Daten können Sie in diesen leeren Feldern eingeben!



[Empty box]

Ende der Einbringungsfrist für Wahlvorschläge

spätestens 1 Woche vor dem Wahltag (§ 20 Abs 1 BRWO)

Ende der Änderungsfrist für Wahlvorschläge

spätestens bis zum Ablauf des 4. Tages vor dem Wahltag (§ 21 Abs 1 BRWO)

Auflegen der Wahlvorschläge

während der letzten 3 Tage vor Beginn der Wahlhandlung (§ 21 Abs 5 BRWO)

Anträge auf Ausstellung von Wahlkarten

bis zum Ablauf des 8. Tages vor dem Wahltag (§ 22 Abs 1 BRWO)*

Beratung und Entscheidung über Ausstellung von Wahlkarten

spätestens am 7. Tag vor dem Wahltag (§ 22 Abs 1 BRWO)*

Eingeschriebener Versand der Wahlkarten bzw. nachweisliche persönliche Aushändigung

spätestens am 6. Tag vor dem Wahltag (§ 22 Abs 5 BRWO)*

BR 7

BR 8

BR 9

**BR 6
BR 10**

Betriebsratswahl

3 Tage Überlegungsfrist (§ 32 Abs 1 BRWO) (Annahme des Mandates kann früher erfolgen)

Kundmachung des Wahlergebnisses

innerhalb 1 Monat (§ 34 Abs 1 BRWO)

Ende der Anfechtungsfrist

innerhalb von 6 Wochen nach der Wahl (§ 66 Abs 1 ArbVG)

* Da die Fristenläufe rund um die Briefwahl der Einspruchsfrist zur Wählerinnenliste entgegenlaufen, kann es ggf. durch Sonn- und Feiertage zu Überschneidungen kommen. Deshalb wird empfohlen, die Fristen rund um die Briefwahl dementsprechend anzupassen.

(§ 33 BRWO) **BR 11a**

innerhalb 2 Wochen nach der Wahl (§ 66 Abs 1 ArbVG)

Einberufung zur Konstituierung

**BR 11
BR 12**

Konstituierung

Binnen 2 Wochen

KONSTITUIERUNG DES BETRIEBSRATES

Zur Erlangung der Rechts- und Parteifähigkeit als Organ muss sich der neu gewählte Betriebsrat konstituieren. Die Konstituierung hat innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl zu erfolgen.

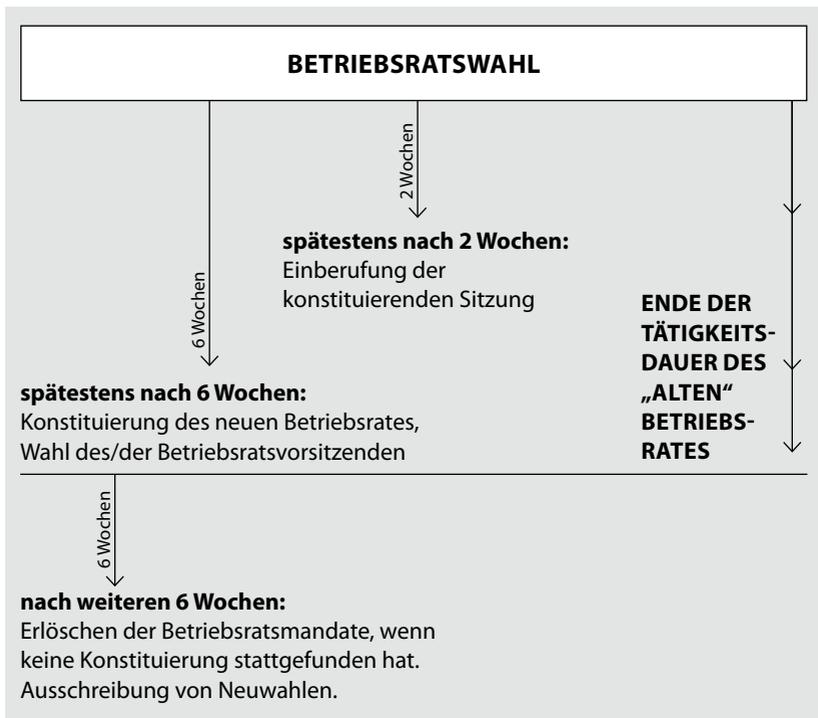
BRGO § 10 Abs 1

Die konstituierende Sitzung hat so stattzufinden, dass der neu gewählte Betriebsrat unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeit des abgetretenen Betriebsrates seine Tätigkeit aufnehmen kann.

Siehe auch „*Funktionsperiode des Betriebsrates*“.

Konstituiert sich der Betriebsrat nicht innerhalb dieser Frist, erlischt sein Mandat. Neuwahlen sind auszuschreiben.

ArbVG § 66 Abs 1



ArbVG § 64 Abs 3

EINBERUFUNG DER SITZUNG

ArbVG § 66 Abs 1
BRGO 10 Abs 1

Einzubrufen ist die konstituierende Sitzung des Betriebsrates von dem an Lebensjahren ältesten Betriebsratsmitglied binnen zwei Wochen nach der Betriebsratswahl. Kommt dieses der Einberufungspflicht nicht nach, kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages der gerade abgeschlossenen Betriebsratswahl gereiht war, die Einberufung vornehmen.

Im Falle mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung durch das Betriebsratsmitglied, welches auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

Teilnahmeberechtigt sind alle gewählten Betriebsratsmitglieder – im Verhinderungsfall das Ersatzmitglied.

WAHL DER FUNKTIONEN IM BETRIEBSRAT

WAHL DES/DER BETRIEBSRATSVORSITZENDEN

Handelt es sich um einen gemeinsamen Betriebsrat, vertritt er also beide ArbeitnehmerInnengruppen, dürfen der/die Vorsitzende und dessen StellvertreterIn nicht der gleichen Gruppe angehören.

ArbVG § 66 Abs 5

Den Vorsitz bei der Sitzung führt zunächst der/die EinberuferIn. Erst wenn der/die Betriebsratsvorsitzende gewählt ist, übernimmt diese/r den Vorsitz und leitet die Wahl der anderen Funktionen.

ArbVG § 66 Abs 2
BRGO § 10
Abs 2 und 3

Sowohl die Wahl des/der Vorsitzenden als auch die Wahl der übrigen Funktionen erfolgt mit einfacher Mehrheit.

ArbVG § 66 Abs 6

Bei Stimmengleichheit gelten folgende Regeln

- » Kommen die KandidatInnen von verschiedenen Wahlvorschlägen, dann ist derjenige Vorsitzender/diejenige Vorsitzende, dessen/deren Liste bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigen konnte.
- » Ist auch hier Stimmengleichheit vorhanden, entscheidet das Los.

Der/die Betriebsratsvorsitzende-StellvertreterIn ist dann aus jener Gruppe zu wählen, die auf Grund des Losentscheides nicht den/die Betriebsratsvorsitzende/n stellt.

WAHL DER ÜBRIGEN FUNKTIONEN

Es ist zu beachten:

- » Bei Stimmengleichheit gilt derjenige/diejenige mit der Funktion betraut, für den der/die Vorsitzende gestimmt hat.
- » Die Funktionen sollten im Protokoll (Auszug aus der Niederschrift) angeführt werden.

Die Bestellung eines Kassenverwalters/einer Kassenverwalterin (KassierIn) ist nur dann zwingend vorgeschrieben, wenn ein Betriebsratsfonds besteht. Sobald der Betriebsrat jedoch aus mindestens drei Mitgliedern besteht, dürfen die Funktionen des/der Vorsitzenden (StellvertreterIn) und des Kassenverwalters/der Kassenverwalterin nicht in einer Person vereinigt werden.

KassenverwalterIn

Wenn die Anzahl der BetriebsrätInnen es zulässt, können weitere Funktionen vergeben werden.

FUNKTIONSPERIODE DES BETRIEBSRATES

Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt 4 Jahre.

- » Läuft diese gleichzeitig mit Tätigkeit des alten Betriebsrates ab, beginnt die des neuen Betriebsrates mit dem Tag der Konstituierung.
- » Erfolgt die Konstituierung vor dem Ablauf der Funktionsperiode des alten Betriebsrates, so beginnt die Tätigkeit des neuen Betriebsrates mit dem Ende der vorgesehenen Periode.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Funktionsdauer vor Ablauf der Frist enden.

ArbVG § 64

Im Arbeitsverfassungsgesetz wird zwischen der vorzeitigen Beendigung der Funktionsperiode des Betriebsrates und dem Erlöschen der Mitgliedschaft eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes unterschieden.

Im Falle von Umstrukturierungen oder Zusammenlegung von Betrieben sind besondere Regelungen vorgesehen.

NACHRÜCKEN DER ERSATZMITGLIEDER

Ist ein Betriebsratsmitglied an der Ausübung seiner Funktion (z. B. wegen längerer Krankheit) gehindert oder scheidet überhaupt aus (z. B. wegen Pensionierung), so rückt ein Ersatzmitglied nach.

Als Ersatzmitglieder gelten alle auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern nachfolgenden WahlwerberInnen.

Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder des Betriebsrates wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt.

Bei Änderung der Zusammensetzung des Betriebsrates wird um eine entsprechende Information an die Interessenvertretungen ersucht.

Änderung zur Niederschrift

Firmenname

Anschrift Tel./Fax

Postleitzahl E-Mail

Branche Web

Fachverband/Innung KV-Zugehörigkeit

Die **Betriebsratswahl** eines ArbeiterInnen-*/Angestellten-*/Gemeinsamen* Betriebsrates
erfolgte am Die **Konstituierung** erfolgte am

NachfolgerIn	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	ausgeschieden am		Ausscheidungsgrund		NachfolgerIn ab
	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	Privatanschrift			E-Mail	
	Tel. Erreichbarkeit	Gewerkschaft	Mitgliedsnummer	Fraktion/Liste	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> freigestellt
NachfolgerIn	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	ausgeschieden am		Ausscheidungsgrund		NachfolgerIn ab
	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	Privatanschrift			E-Mail	
	Tel. Erreichbarkeit	Gewerkschaft	Mitgliedsnummer	Fraktion/Liste	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> freigestellt
NachfolgerIn	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	ausgeschieden am		Ausscheidungsgrund		NachfolgerIn ab
	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	Privatanschrift			E-Mail	
	Tel. Erreichbarkeit	Gewerkschaft	Mitgliedsnummer	Fraktion/Liste	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> freigestellt
NachfolgerIn	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	ausgeschieden am		Ausscheidungsgrund		NachfolgerIn ab
	Funktion	Zuname	Vorname	SV-Nr. und Geburtsdatum	Beruf, Tätigkeit
	Privatanschrift			E-Mail	
	Tel. Erreichbarkeit	Gewerkschaft	Mitgliedsnummer	Fraktion/Liste	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> freigestellt

*nicht Zutreffendes streichen, **Zusendung an zuständige Gewerkschaft oder ÖGB**
(siehe Adressen S. 2)

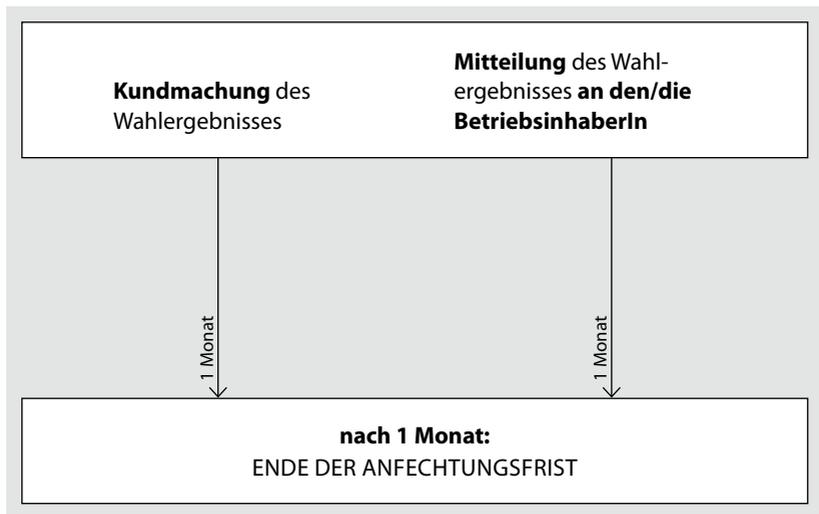
Seite 1

Mai 2010

ANFECHTUNG UND NICHTIGKEIT EINER BETRIEBSRATSWAHL

ANFECHTUNG

Ab Kundmachung des Ergebnisses der Betriebsratswahl ist eine Anfechtungsfrist von einem Monat festgesetzt. Kommt es in dieser Zeit zu keiner Wahlanfechtung, so ist das Wahlergebnis endgültig rechtskräftig.



ArbVG § 59
BRWO § 34

Die Betriebsratswahl kann angefochten werden von

- » jedem/jeder Wahlberechtigten,
- » jeder wahlwerbenden Gruppe,

wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte (nicht wurde!).

Auch vom Betriebsinhaber/von der BetriebsinhaberIn, wenn

- » statt eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte für ArbeiterInnen und für Angestellte gewählt wurden;
- » mehr Betriebsratsmitglieder gewählt wurden als Mandate nach der ArbeitnehmerInnenzahl zu vergeben sind;
- » ein Betriebsrat für einen nicht selbstständigen Bereich gewählt wurde (zum Beispiel kein Betrieb, sondern Außenstelle eines Unternehmens).

AN WELCHE STELLE IST DIE ANFECHTUNG ZU RICHTEN?

Die zuständige Behörde ist das Arbeits- und Sozialgericht. Dieses prüft zunächst, ob überhaupt Verfahrensmängel vorliegen.

Im Rahmen dieses Beweisverfahrens hat das Arbeits- und Sozialgericht das Recht, in die vom Wahlvorstand verwahrten, versiegelten Wahlakten Einsicht zu nehmen.

IN WELCHEM ZEITRAUM KANN ANGEFOCHTEN WERDEN?

Die Anfechtungsfrist für wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen und wahlwerbende Gruppen läuft vom Tag der Kundmachung des Wahlergebnisses an einen Monat.

Diese Frist gilt auch für den/die BetriebsinhaberIn, außer wenn er/sie das Wahlergebnis schon vor der Kundmachung mitgeteilt bekommen hat; dann beginnt die Monatsfrist vom Tag der Mitteilung an.

RECHTSFOLGEN

Wird der Anfechtung stattgegeben, muss sofort eine neue Betriebsratswahl eingeleitet werden, und zwar durch den früheren Betriebsrat, der unverzüglich wieder eine Betriebsversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes einzuberufen hat.

ArbVG § 54 Abs 2
und § 61 Abs 2

Hat das Arbeits- und Sozialgericht die Betriebsratswahl für ungültig erklärt und damit den gerade bestellten Betriebsrat aufgelöst, führt der frühere Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis das neue Wahlverfahren durchgeführt und der neue Betriebsrat konstituiert ist. Er darf aber höchstens drei Monate vom Tag der Ungültigkeitserklärung an amtieren.

ArbVG § 61 Abs 3

Die Vereinbarungen und Absprachen, die der aufgelöste Betriebsrat in der Zeit zwischen seiner Konstituierung und stattgegebener Anfechtung getroffen hat, bleiben aufrecht und verlieren daher nicht ihre Wirkung, außer es werden vom nachfolgenden Betriebsrat neue Vereinbarungen getroffen.

NICHTIGKEIT

Wann eine Betriebsratswahl nichtig ist, wird im Gesetz nicht erklärt. Eine Betriebsratswahl kann für nichtig erklärt werden, wenn elementare Grundsätze einer Betriebsratswahl außer Acht gelassen wurden und man daher überhaupt nicht mehr von einer Wahl sprechen kann. Die Mängel müssen aber auf jeden Fall von größerer Tragweite sein als die Anfechtungsgründe, die zur Ungültigkeitserklärung einer Wahl führen.

Wird die Nichtigkeit festgestellt, ist es so, als ob die Betriebsratswahl nie stattgefunden hätte.

Beispiel:

Den elementarsten Grundsätzen einer demokratischen Betriebsratswahl widerspricht, wenn die Betriebsratsmitglieder in der Betriebsversammlung durch Hand-

heben gewählt werden oder nach einer telefonischen Anfrage bei den KollegInnen, ob sie mit dem Wahlvorschlag einverstanden sind.

ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER NICHTIGKEIT

ArbVG § 60
BRWO § 35

Den Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit kann jeder stellen, der ein rechtliches Interesse an der korrekten Durchführung der Betriebsratswahl hat (auch Betriebsinhaber und außenstehende Personen).

Der Antrag kann beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden.

Der Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit ist nicht wie die Anfechtung an eine bestimmte Frist gebunden und kann daher während der gesamten Funktionsperiode des Betriebsrates gestellt werden.

RECHTSFOLGEN

ArbVG § 54 Abs 2

Erklärt das Arbeits- und Sozialgericht die Nichtigkeit der Betriebsratswahl, muss – wie im Fall der stattgegebenen Anfechtung – unverzüglich ein neues Wahlverfahren eingeleitet werden. Entweder durch den früheren Betriebsrat oder durch die zur Einberufung berechtigten ArbeitnehmerInnen.

Wird die Nichtigkeit festgestellt, nachdem der frühere Betriebsrat seine Tätigkeitsdauer beendet hat, so wird diese nicht verlängert. Die Situation ist dann so, als ob zum ersten Mal ein Betriebsrat gewählt würde, das heißt, der/die an Lebensjahren älteste ArbeitnehmerIn oder mehrere ArbeitnehmerInnen können einberufen.

Die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl gilt rückwirkend. Damit sind alle Vereinbarungen und Entscheidungen, die der auf Grund der nichtigen Wahl bestellte Betriebsrat getätigt hat, auch nichtig und daher ungültig.

ADRESSEN DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES UND DER IHM ANGEHÖRENDENDEN GEWERKSCHAFTEN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444-39
E-Mail: oegb@oegb.at,
Internet: www.oegb.at

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon: 05 03 01/301
E-Mail: service@gpa-djp.at,
Internet: www.gpa-djp.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Telefon (01) 534 54
E-Mail: goed@goed.at,
Internet: www.goed.at

GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN, KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11,
Telefon (01) 313 16 - 8300
E-Mail: info@gdg-kmsfb.at,
Internet: www.gemeinsamstaerker.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 59
E-Mail: bau-holz@gbh.at,
Internet: www.bau-holz.at

GEWERKSCHAFT VIDA

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 79
E-Mail: info@vida.at,
Internet: www.vida.at

GEWERKSCHAFT DER POST- UND FERNMELDEBEDIENTETEN

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 49
E-Mail: gpf@gpf.at,
Internet: www.gpf.at

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon (01) 53 444 - 69
E-Mail: office@proge.at,
Internet: www.proge.at

ADRESSEN DER LANDESORGANISATIONEN DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon (02682) 770, Fax (02682) 770/62
E-Mail: burgenland@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/burgenland

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
Telefon (0463) 5870, Fax (0463) 5870/330
E-Mail: kaernten@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/kaernten

NIEDERÖSTERREICH

1060 Wien, Windmühlgasse 28
Telefon (01) 586 21 54,
Fax (01) 586 21 54/1566
E-Mail: niederoesterreich@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/niederoesterreich

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Weingartshofstraße 2
Telefon (0732) 66 53 91,
Fax (0732) 66 53 91/6099
E-Mail: oberoesterreich@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/oberoesterreich

SALZBURG

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon (0662) 88 16 46, Fax (0662) 88 19 03
E-Mail: salzburg@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/salzburg

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon (0316) 70 71, Fax (0316) 70 71/341
E-Mail: steiermark@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/steiermark

TIROL

6010 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16
Telefon (0512) 597 77,
Fax (0512) 597 77/650
E-Mail: tirol@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/tirol

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2
Telefon (05522) 3553/0,
Fax (05522) 3553/13
E-Mail: vorarlberg@oegb.at,
Internet: www.oegb.at/vorarlberg

www.betriebsraete.at

Aktiv im Betriebsrat

HOME | CONTACT | SUCHE | ZINHALT

REGISTRIEREN | LOGIN-HILFE

LEHRUNG

REGISTRIEREN

ANGEMELDET BLEIBEN

NEWSLETTER
SODRUPUS
PWA
NETZWERKE

Betriebsrat
Jugendvertrauensrat
Behinderten-Vertrauensperson
Sicherheits-Vertrauenspersonen
Personalvertretung
Zentralbetriebsrat
KonzernvertreterInnen
Ein Betriebsrat
Weiterbildung
Serviceangebot
Oft gefragt
AnsprechpartnerInnen

Bildungsangebote
VOGB

Downloads

OGB

MAK PILAK | Betriebsräte

OGB VERLAG ANGEBOTE FÜR ARBEITNEHMERVERTRETERINNE

Home |

AKTUELLES THEMA

Neues Service
Aktuelle Artikel für die Betriebsarbeit

WISSEN IST KRAFT
... als eine neue Online-Version des Betriebsrats-Wahlhefters gibt?

Version V2.61:
Ein Online-Service für Mitglieder und Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer-

PREIS & JOINING

Projektorientierte SS, Lehrgang Sozialökonomie
Ein Überblick über die Projekte 2019

Die Anerkennung für die besten Betriebsräte für Kommunikation
Eine Initiative von OGB und AK Wien

Info-Service-Paket
Kompakte Informationen für die Betriebsarbeit per Newsletter

Der Mitgliederwerbungsprozess
Es zahlt sich aus bei der Überlebensfähigkeit zu sein.

Der OGB Workshop
Nur durch gemeinsames Handeln ist ein gemeinsamer Erfolg möglich.

... als Newsletter-Übersicht

NEUERSCHEITEN ONLINE LESEN

"Die Leibarbeit in der Krise"
PEO-ÖZ und AK präsentieren neue Studie...

Der OGB-Workshop
Gemeinsames Handeln ist der Erfolg möglich

Mitglied werden!

Wie werden Sozialbetriebe durch Digitalisierung und Hilfe...

Aufgaben

Gründe

Anforderungen

Sind Sie bereit?

FORMULARE – FRISTENRECHNER –
MANDATSRECHNER UND VIELE INFOS UNTER:
WWW.BETRIEBSRAETE.AT

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
E-Mail: betriebsarbeit@oegb.at

WIR STEHEN FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT.

Wir arbeiten mit aller Kraft dafür,
dass **ALLE MENSCHEN** auf soziale Sicherheit vertrauen können;
dass der vorhandene **WOHLSTAND GERECHT VERTEILT** wird;
und dass alle Menschen – alt oder jung, Männer oder Frauen,
beschäftigt oder arbeitslos, krank oder gesund, in Österreich
geboren oder nicht – **DIE GLEICHEN CHANCEN HABEN**.

Wir wenden uns kompromisslos gegen jede Art von Diskriminierung, Rassismus, Faschismus und Diktatur.

UNSERE MITGLIEDER MACHEN UNS STARK.

Mit ihnen gemeinsam kämpfen wir für eine **GERECHTE ARBEITSWELT**
mit **GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN** und **FAIREN EINKOMMEN**;
für gesetzlich und kollektivvertraglich geregelte und rechtlich
VERBINDLICHE ARBEITSBEZIEHUNGEN und für starke Mitbestimmung;
und für eine nachhaltig **POSITIVE WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG**.

Wir sorgen in den Betrieben und Dienststellen, in den Branchen,
in der Sozialpartnerschaft, der Sozialversicherung und gegenüber
der Politik dafür, dass die **INTERESSEN DER ARBEITNEHERINNEN**
EINE STARKE VERTRETUNG HABEN.

STARK >>>> SOZIAL >>>> GERECHT
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB

STARK >>>> SOZIAL

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
E-Mail: betriebsarbeit@oegb.at

WWW.BETRIEBSRAETE.AT

STARK > SOZIAL > GERECHT
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB