

§ 2

Wahl des Betriebsrats

Übersicht	Rn		Rn
Standardprobleme aus diesem Kapitel	1	b) Wahlbewerber	42
1. Wer ist wahlberechtigt? . . .	1	c) Einladende und antrags-	
2. Sonderkündigungsschutz bei		berechtigte Arbeit-	
Wahlen	2	nehmer	43
3. Anfechtung und Nichtig-		III. Prozessuale Hinweise	44
keit von Betriebsrats-		D. Anfechtbarkeit und Nichtigkeit	
wahlen	3	von Betriebsratswahlen	45
4. Welche Arbeitnehmer zählen		I. Wahlanfechtung	46
bei der Größe des Betriebs-		1. Anfechtungsgründe	47
rats?	4	2. Beeinflussung der Wahl . . .	49
A. Wahlperiode	5	3. Anfechtungsverfahren	50
B. Betriebsratsfähiger Betrieb . . .	6	a) Anfechtungsfrist	50
I. Aktives Wahlrecht	7	b) Anfechtungsberechtigung	52
1. Wahlberechtigung nach § 7		4. Wirkungen der Anfech-	
S. 1 BetrVG	8	tung	53
2. Wahlberechtigung nach § 7		II. Nichtigkeit einer Betriebsrats-	
S. 2 BetrVG	9	wahl	54
3. Wahlrecht besonderer		1. Nichtigkeitsgründe	55
Beschäftigungsgruppen . . .	10	2. Verfahren	56
II. Wählbarkeit	30	a) Antragsberechtigung und	
1. Arbeitnehmer des Betriebs .	31	-frist	56
2. Sechsmonatige Betriebs-		b) Entscheidung des	
zugehörigkeit	32	Gerichts	57
III. Zuordnung der leitenden Ange-		III. Prozessuale Hinweise	58
stellten	33	IV. Einstweiliger Rechtsschutz (vor-	
IV. Prozessuale Hinweise	34	zeitiger Abbruch von Betriebs-	
C. Durchführung der Wahl	35	ratswahlen)	60
I. Wahlvorgang	35	E. Größe des Betriebsrats	61
II. Wahlschutz	37	I. Anzahl der Betriebsratsmit-	
1. Verbot der Wahlbehinderung	38	glieder	61
2. Verbot der Wahlbeein-		1. Gesetzliche Staffelung	61
flussung	39	2. „In der Regel“ Beschäftigte	
3. Besonderer Kündigungs-		und Betriebszugehörigkeit . .	63
schutz nach § 15 Abs. 3 und		II. Prozessuale Hinweise	64
Abs. 3a KSchG	40	F. Streitwerte	65
a) Mitglieder des Wahlvor-		I. Wahlberechtigung, Wählbarkeit,	
stands	41	Bestellung des Wahlvorstands .	65

II. Wahlschutz und Sonderkündigungsschutz	66	III. Anfechtung und Nichtigkeit von Wahlen	67
---	----	--	----

Standardprobleme aus diesem Kapitel

1. Wer ist wahlberechtigt?

1 Bedeutung:

Die Wahl und insbesondere die Größe des Betriebsrats hängen von der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ab. Der Frage, wer wahlberechtigt ist, kommt damit im Rahmen der Betriebsverfassung eine zentrale Bedeutung zu. Streit entsteht insbesondere über besondere Beschäftigtengruppen, deren Wahlberechtigung nicht von vornherein erkennbar ist. Dies betrifft insbesondere Leiharbeiter, Fremdfirmenarbeiter oder aktuell 1-Euro-Jobber. Siehe dazu ausführlich Rn 9 ff.

2. Sonderkündigungsschutz bei Wahlen

2 Bedeutung:

Die mit der Wahl befassten Arbeitnehmer genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser Sonderkündigungsschutz betrifft nicht nur die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlbewerber, sondern auch schon zu einem früheren Zeitpunkt die zur Wahl des Wahlvorstands einladenden Arbeitnehmer. Dieser Sonderkündigungsschutz soll insgesamt gewährleisten, dass sich Arbeitnehmer nicht wegen möglicher Repressalien von der Einleitung und Durchführung von Betriebsratswahlen abgehalten fühlen.

3. Anfechtung und Nichtigkeit von Betriebsratswahlen

3 Bedeutung:

In der Betriebsratsfassung gilt der Grundsatz, dass die Betriebsratswahl im Zweifel aufrechtzuerhalten ist. Wahlverstöße können deshalb nur binnen kurzer Frist nach der Wahl von Antragsberechtigten gerichtlich angefochten werden. Es soll vermieden werden, dass die Gültigkeit einer Betriebsratswahl immer wieder in Zweifel gezogen werden kann, und es so längere Zeit ungewiss bleibt, ob der Betriebsrat tatsächlich wirksam amtiert. Die Einzelheiten sind in § 19 geregelt. Siehe dazu ausführlich Rn 46 ff. Gesetzlich nicht geregelt ist die Nichtigkeit von Betriebsratswahlen. Die Nichtig-

keit wird nur in seltenen Ausnahmefällen bei offensichtlichen, besonders groben Verstößen angenommen. Die Nichtigkeit von Betriebsratswahlen wird in den Rn 54 ff. dargestellt.

4. Welche Arbeitnehmer zählen bei der Größe des Betriebsrats?

Bedeutung:

4

Von der Wahlberechtigung zu Betriebsratswahlen ist die Größe des Betriebsrats zu unterscheiden. Letztere richtet sich nach der gesetzlichen Staffelung in § 9 BetrVG. Probleme ergeben sich daraus, dass auf die „in der Regel“ wahlberechtigten Arbeitnehmer abgestellt wird. Die Wahlberechtigung ist allerdings nur bis 51 Arbeitnehmer maßgeblich. Darüber hinaus kommt es allein auf die Zahl der betriebsangehörigen Arbeitnehmer an (siehe dazu Rn 61). Bei der Betriebszugehörigkeit stellt sich wiederum das Problem, in welchem Umfang Leiharbeiternehmer zu berücksichtigen sind. Generell gilt hier der vom Bundesarbeitsgericht vertretene Grundsatz „Leiharbeiternehmer wählen, aber zählen nicht“. Siehe ausführlich dazu Rn 9, 63.

A. Wahlperiode

Die Wahl des Betriebsrats findet **alle vier Jahre** in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai statt (§ 13 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Die Möglichkeit zur Wahl eines Betriebsrats besteht in allen Betrieben, die gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG betriebsratsfähig sind. Die nächsten turnusgemäßen Wahlen finden in den Jahren 2010, 2014 und 2018 statt. 5

B. Betriebsratsfähiger Betrieb

Ob die Angehörigen einer betrieblichen Organisationseinheit einen eigenen Betriebsrat wählen können oder ob sie darauf verwiesen sind, sich an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb zu beteiligen, bestimmt sich nach § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte zu wählen. Trotz der missver- 6

ständlichen Formulierung der Bestimmung besteht **keine Pflicht zur Wahl eines Betriebsrats** in betriebsratsfähigen Betrieben.¹

I. Aktives Wahlrecht

- 7 Die Wahl eines Betriebsrats setzt voraus, dass in der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit in der Regel (Rn 63) **mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer** beschäftigt sind. Wer aktiv wahlberechtigt ist, bestimmt sich nach § 7 BetrVG.

Danach verfügen über das aktive Wahlrecht

- alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG (vgl. § 1 Rn 10 ff.),
- die dem Betrieb angehören (§ 7 S. 1 BetrVG) oder in diesem länger als drei Monate beschäftigt werden (§ 7 S. 2 BetrVG) und
- am Tag der Stimmabgabe volljährig sind.

1. Wahlberechtigung nach § 7 S. 1 BetrVG

- 8 Voraussetzung der Wahlberechtigung nach § 7 S. 1 BetrVG ist die **Betriebszugehörigkeit** des Arbeitnehmers. Eine solche liegt vor, wenn zum Zeitpunkt der Wahl ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebsinhaber bestand (vgl. § 1 Rn 12) und der Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert ist (vgl. § 1 Rn 16).² Die Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers im Sinne des § 7 S. 1 BetrVG wird regelmäßig durch dessen Einstellung nach § 99 BetrVG begründet.³ Gehört ein **Arbeitnehmer mehreren Betrieben** an, ist er in jedem der Betriebe zur Wahl des Betriebsrats berechtigt.⁴ Liegen die Voraussetzungen der Eingliederung und der Betriebszugehörigkeit nicht kumulativ vor, stellt sich die Frage, ob es ausreichend ist, ausnahmsweise nur auf das eine oder das andere Merkmal abzustellen. Im Rahmen von § 99 BetrVG vertritt das BAG in ständiger Rechtsprechung die so genannte **Eingliederungstheorie** (siehe dazu ausführlich § 21 Rn 7, 12 ff.). Danach kommt es nicht auf die Begründung eines Vertrags(Arbeits-)verhältnisses an, sondern allein auf die Eingliederung in die Betriebsorganisation. Ob dies auch für die Wahlberechtigung nach § 7 S. 1 BetrVG ausreichend ist, hat das BAG – soweit ersichtlich – noch nicht entschieden. Die betriebsverfassungsrechtliche Literatur ist uneinheitlich.⁵

1 Zur Betriebsverfassungsreform 2001 konnten sich die Gewerkschaften insoweit nicht durchsetzen.

2 Ständige Rspr.; vgl. BAG 16. 4. 2003 – 7 ABR 53/02 – AP Nr. 1 zu § 9 BetrVG 1972.

3 Richardi/Thüsing, § 7 Rn 13.

4 BAG 11. 4. 1958 – 1 ABR 2/57 – AP Nr. 1 zu § 6 BetrVG; ferner Richardi/Thüsing, § 7 Rn 26 f.

5 Siehe die Nachweise bei Richardi/Thüsing, § 7 Rn 5 ff.; ferner *Fitting u. a.*, § 7 Rn 16 ff.

Nach richtiger Ansicht kommt es maßgeblich auf die tatsächliche Eingliederung in die Betriebsabläufe an. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist die Wahlberechtigung gegeben. Der Gesetzgeber hat dies durch den neuen S. 2 in § 7 BetrVG anerkannt.⁶

2. Wahlberechtigung nach § 7 S. 2 BetrVG

Durch das Betriebsverfassungsreformgesetz 2001 wurde die Regelung des § 7 BetrVG um S. 2 erweitert. Hiernach sind auch solche Arbeitnehmer wahlberechtigt, die dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlassen und länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Erfasst werden von § 7 S. 2 BetrVG die im Betrieb tätigen **Leiharbeitnehmer**. Dies gilt unabhängig davon, ob die Überlassung in Form der gewerbsmäßigen, der nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung oder der Konzernleihe im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG erfolgt.⁷

Leiharbeitnehmer bleiben damit während der Dauer ihrer Überlassung Arbeitnehmer des Verleiherbetriebs (§ 14 Abs. 1 AÜG), sind aber zusätzlich berechtigt, auch im Betrieb des Entleihers an der Wahl des Betriebsrats teilzunehmen. Ihr Wahlrecht besteht vom ersten Tag der Überlassung an, wenn feststeht, dass sie **länger als drei Monate** im Betrieb eingesetzt werden sollen.⁸ Unterbrechungen sind unbeachtlich, wenn zwischen den einzelnen Beschäftigungszeiten ein sachlicher Zusammenhang besteht.⁹ Im Geltungsbereich der Betriebsverfassung gilt der Grundsatz „**Leiharbeitnehmer wählen, aber zählen nicht**“.¹⁰

3. Wahlrecht besonderer Beschäftigungsgruppen

Zur Wahlberechtigung bestimmter Beschäftigungsgruppen gilt Folgendes: 10

■ Altersteilzeit

Da Arbeitnehmer, die sich innerhalb des Blockmodells in der zweiten Hälfte (Freistellungsphase) der Altersteilzeit befinden, nicht mehr in den 11

6 Richardi/Thüsing, § 7 Rn 5; MünchArbR/Joost, § 216 Rn 43; DKK/Schneider/Homburg, § 7 Rn 5 ff.; a. A. Wlotzke/Preis/Kreft/Wlotzke, § 7 Rn 10; Fitting u. a., § 7 Rn 37 ff.

7 ErfK/Koch, § 7 Rn 6; Fitting u. a., § 7 Rn 39 ff., 46; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 11; GK/Kreutz/Raab, § 7 Rn 66 f.; vgl. auch BAG 10. 3. 2004 – 7 ABR 49/03 – AP Nr. 8 zu § 7 BetrVG 1972.

8 BT-Drucks 14/5741 S. 36.

9 ErfK/Koch, § 7 Rn 6; Fitting u. a., § 7 Rn 65; ähnlich Richardi/Thüsing, § 7 Rn 10.

10 Vgl. BAG 16. 4. 2003 – 7 ABR 53/02 – DB 2003, 2128.

Betrieb zurückkehren, endet ihre Betriebszugehörigkeit mit dem **Eintritt in die Freistellungsphase**.¹¹ Sie verfügen insofern über kein aktives Wahlrecht.

■ Aushilfskräfte

- 12 Aushilfsarbeitnehmer, die in den Betrieb eingegliedert und volljährig sind, sind zur Wahl des Betriebsrats berechtigt.¹²

■ Ausländische Arbeitnehmer

- 13 An der Wahl des Betriebsrats können auch ausländische Arbeitnehmer teilnehmen. Auf die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers kommt es nicht an. Wahlberechtigt sind auch solche Arbeitnehmer, die über keine ausreichenden Deutschkenntnisse verfügen.¹³

■ Außerhalb des Betriebs beschäftigte Arbeitnehmer

- 14 Wird ein Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs beschäftigt, kommt es im Hinblick auf die Wahlberechtigung darauf an, ob er in den Betrieb eingegliedert ist (siehe § 1 Rn 16). Da der Betriebsbegriff nicht räumlich, sondern funktional (siehe § 1 Rn 35) zu verstehen ist, ist die Frage der Betriebszugehörigkeit anhand der allgemeinen Kriterien zu beurteilen. Wird ein Arbeitnehmer im Ausland eingesetzt, kommt es darauf an, ob der Betrieb auf das Arbeitsverhältnis ausstrahlt (vgl. § 1 Rn 8 f.).

■ Auszubildende

- 15 Das aktive Wahlrecht kommt grundsätzlich auch den zur Berufsausbildung Beschäftigten zu. Bei ihnen handelt es sich gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG um Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung. Eine Wahlberechtigung besteht nur dann nicht, wenn die Auszubildenden in einem Betrieb eingesetzt werden, der allein oder hauptsächlich darauf ausgerichtet ist, berufspraktische Ausbildung zu vermitteln.¹⁴

11 BAG 16. 4. 2003 – 7 ABR 53/02 – DB 2003, 2128; LAG Nürnberg 16. 2. 2006 – 2 TaBV 9/06 – NZA-RR 2006, 358.

12 *Fitting u. a.*, § 7 Rn 28.

13 *Fitting u. a.*, § 7 Rn 88.

14 BAG 13. 6. 2007 – 7 ABR 44/06 – juris; LAG Schleswig-Holstein 23. 3. 2006 – 4 TaBV 44/05 (n.v.).

Ob die Auszubildenden eines Betriebs an der Wahl des Betriebsrats teilnehmen können, hängt von ihrem Alter ab. Minderjährige Arbeitnehmer (sog. jugendliche Arbeitnehmer) können unter den Voraussetzungen der §§ 60 ff. BetrVG an der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. Die Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Wahl das 18. Lebensjahr, aber das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können sowohl an der Wahl des Betriebsrats, als auch an der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen.

■ ABM-Kräfte

Beschäftigte in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme sind grundsätzlich Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG und deshalb für die Wahl des Betriebsrats nach § 7 S. 1 BetrVG wahlberechtigt. In der Regel stehen sie in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber und sind in dessen Betriebsorganisation eingegliedert.¹⁵ Nur im Einzelfall handelt es sich um freie Mitarbeiter. 16

■ Befristet Beschäftigte

Das aktive Wahlrecht ist von der Dauer des Arbeitsverhältnisses unabhängig. Sofern es sich bei dem Beschäftigten nach den allgemeinen Kriterien des § 5 BetrVG um einen Arbeitnehmer handelt und der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahl dem Betrieb im Sinne des § 7 BetrVG angehört, ist er wahlberechtigt. 17

■ 1-Euro-Jobber

Arbeitslose, die auf Grundlage des § 16 Abs. 3 SGB II gegen eine Entschädigung von 1 bis 2 EUR pro Arbeitsstunde in einem Betrieb beschäftigt werden, sind keine Arbeitnehmer dieses Betriebs. Die Vorschrift des § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II bestimmt ausdrücklich, dass durch die Tätigkeit dieser Beschäftigten **kein Arbeitsverhältnis** begründet wird. Dennoch sind diese Arbeitnehmer in die Betriebsabläufe eingegliedert.¹⁶ Die tatsächliche Eingliederung (siehe § 1 Rn 16) ist aber ausnahmsweise auch für das Wahlrecht im Rahmen der Betriebsverfassung maßgeblich (siehe Rn 8). Der Betriebsrat muss deshalb nicht nur der mit der **Eingliederung** verbundenen Einstellung 18

¹⁵ BAG 13. 10. 2004 – 7 ABR 6/04 – NZA 2005, 480.

¹⁶ Vgl. hierzu *Engels*, NZA 2007, 8 ff.

von 1-Euro-Jobbern zustimmen (siehe dazu § 21 Rn 17), sondern diese 1-Euro-Jobber sind auch zu den Betriebsratswahlen wahlberechtigt.¹⁷

■ Franchisenehmer

- 19 Franchisenehmer, die berechtigt sind, Waren oder Dienstleistungen unter der Verwendung von Warenzeichen, Namen, Ausstattung oder der technischen und gewerblichen Erfahrungen des Franchisegebers zu vertreiben, sind **keine Arbeitnehmer**, sondern selbständige Unternehmer.¹⁸ Insofern verfügen sie über kein aktives Wahlrecht.

■ Freie Mitarbeiter

- 20 Da es sich bei freien Mitarbeitern um keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handelt, sind sie nicht berechtigt, an der Wahl des Betriebsrats teilzunehmen. Dies gilt nicht für so genannte „Scheinselbständige“.

■ Fremdfirmenbeschäftigte

- 21 Im Gegensatz zu Leiharbeitnehmern werden Fremdarbeitnehmer, gleichgültig wie lange sie im Betrieb beschäftigt werden, von der Regelung des § 7 S. 2 BetrVG nicht erfasst. Da ihr Arbeitsverhältnis nicht durch eine Aufspaltung von Arbeitgeberfunktionen gekennzeichnet ist, können sie einen Betriebsrat allein in ihrem Stammbetrieb wählen.¹⁹

■ Gekündigte Arbeitnehmer

- 22 Bei einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbleibt dem Arbeitnehmer das aktive Wahlrecht bis zum **Ablauf der Kündigungsfrist**. Nach Ablauf der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer an der Betriebsratswahl teilnehmen, wenn er aufgrund eines Weiterbeschäftigungsan-

17 Streitig, wie hier wohl Richardi/*Thüsing*, § 7 Rn 5; DKK/*Schneider/Homburg*, § 7 Rn 11; MünchArbR/*Joost*, § 216 Rn 43; a. A. Hessisches LAG 23. 5. 2006 – 9 TaBVGa 81/06 (n.v.); Wlotzke/*Preis/Kreft/Wlotzke*, § 7 Rn 10.

18 Giesler/*Nauschütt/Giesler*, Franchiserecht, Kapitel 10 Rn 53 ff.

19 BAG 18. 1. 1989 – 7 ABR 21/88 – AP Nr. 1 zu § 9 BetrVG 1972.

spruchs im Betrieb weiterhin beschäftigt wird.²⁰ Die bloße Erhebung einer Kündigungsschutzklage reicht daher nicht aus.

Hat der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen, endet das aktive Wahlrecht mit dem **Zugang der Kündigungserklärung**, sofern der Arbeitnehmer nicht aufgrund eines Weiterbeschäftigungsanspruchs im Betrieb weiter arbeitet.²¹ Ist von der Kündigung ein Betriebsratsmitglied betroffen, endet das Wahlrecht mit der Erteilung der Zustimmung durch den Betriebsrat oder des Arbeitsgerichts nach § 103 BetrVG (vgl. § 8 Rn 15 ff.).

■ Heimarbeitnehmer

Heimarbeitnehmer, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten, gehören 23 gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG zu den betrieblichen Arbeitnehmern mit aktivem Wahlrecht, wenn sie die weiteren Voraussetzungen des § 5 BetrVG erfüllen und in den Betrieb eingegliedert sind.

■ Personalgestaltung / Gestellungsverträge / Betriebsführung

Bei einer so genannten Personalgestaltung verpflichtet sich ein Arbeitgeber, 24 einem anderen Unternehmen für die Verfolgung des Betriebszwecks erforderliche Personen zur Verfügung zu stellen. Die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer werden lediglich gestellt, begründen aber kein Arbeitsverhältnis zu dem letzteren Betriebsinhaber. Der Betriebsinhaber erhält regelmäßig die Weisungsrechte und das Direktionsrecht übertragen. Soweit diese Voraussetzungen erfüllt sind, werden die gestellten Arbeitnehmer grundsätzlich bei dem Betriebsinhaber **eingegliedert**. Sie sind damit zu den Wahlen des dortigen Betriebsrats wahlberechtigt.²² Bei der Betriebsführung ist danach zu unterscheiden, ob die Betriebsführung mit gestellten Arbeitnehmern durchgeführt wird oder aber nur der Betrieb mit den eigenen Arbeitnehmern des Betriebsinhabers geführt wird. Im letzteren Fall sind die Arbeitnehmer des Betriebsführers nicht auch zu den Betriebsratswahlen des Betriebsinhabers wahlberechtigt.

20 LAG Hamm – 10 TaBV 53/02 – NZA-RR 2003, 480; DKK/Schneider/Homburg, § 7 Rn 13; *Fitting u. a.*, § 7 Rn 33; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 39 ff.; vgl. auch BAG 10. 11. 2004 – 7 ABR 12/04 – NZA 2005, 707.

21 BAG 14. 5. 1997 – 7 ABR 26/96 – AP Nr. 6 zu § 8 BetrVG 1972.

22 Vgl. z. B. *Fitting u. a.*, § 7 Rn 50; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 12.

■ **Praktikanten, Volontäre und studentische Aushilfen**

- 25 Etwaige im Betrieb eingesetzte Praktikanten, Volontäre und studentische Aushilfen sind zur Wahl des Betriebsrats berechtigt, wenn sie in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis zum Betriebsinhaber stehen und in den Betrieb eingegliedert sind.²³

■ **Ruhende Arbeitsverhältnisse**

- 26 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, können an der Wahl des Betriebsrats teilnehmen.²⁴ Ein ruhendes Arbeitsverhältnis besteht bei kranken Arbeitnehmern, Arbeitnehmern, die sich im Urlaub befinden, Arbeitnehmern in Mutterschutz und Elternzeit, Arbeitnehmern, die von einer Kurzarbeit Null betroffen sind, Arbeitnehmern, die zum Zivildienst, Grundwehrdienst, Zivil- oder Katastrophenschutz herangezogen sind, sowie bei einem zum Geschäftsführer ernannten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nicht aufgehoben wurde.²⁵

■ **Teilzeitbeschäftigte**

- 27 Das aktive Wahlrecht eines Arbeitnehmers hängt nicht vom **zeitlichen Umfang** seiner Arbeitsleistung ab. Sofern die allgemeinen Voraussetzungen des § 5 BetrVG vorliegen und der Beschäftigte in die betriebliche Organisation eingegliedert ist, kann er an der Wahl des Betriebsrats teilnehmen. Dies gilt für alle Teilzeitbeschäftigten und auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

■ **Verurteilte Arbeitnehmer**

- 28 An der Wahl des Betriebsrats können auch solche Arbeitnehmer teilnehmen, denen das Wahlrecht in öffentlichen Angelegenheiten gemäß § 45 Abs. 5 StGB aberkannt wurde. Die Verurteilung hat auf die Teilnahme an einer Betriebsratswahl keinen Einfluss, da es sich nicht um eine öffentliche Wahl handelt.²⁶

23 DKK/Schneider/Homburg, § 7 Rn 15; vgl. auch BAG 12. 11. 2008 – 7 ABR 73/07 – juris.

24 H. M.; vgl. DKK/Schneider/Homburg, § 7 Rn 12; ErfK/Koch, § 7 Rn 3; *Fitting u. a.*, § 7 Rn 29 ff.; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 42 ff., 49.

25 *Fitting u. a.*, § 7 Rn 29 ff.

26 ErfK/Koch, § 7 Rn 8; *Fitting u. a.*, § 7 Rn 91; Richardi/Thüsing, § 7 Rn 53.