

# Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Blattner

2021

ISBN 978-3-8006-6718-5

Vahlen

pflichtet, wenn bereits Fehler vorliegen, welche die Anfechtbarkeit der späteren Wahl begründen können.

**Praxistipp:**

Die **Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers** beinhaltet, dass er dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste notwendigen Auskünfte erteilt, die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt und bei Feststellung der leitenden Angestellten unterstützt.

96

Die Wählerliste enthält alle aktiv und passiv Wahlberechtigten getrennt nach Geschlechtern mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge (§ 30 Abs. 1 WO BetrVG). An dieser Stelle sind die Änderungen der §§ 7, 8 BetrVG zu beachten.

**Praxistipp:**

Die Wählerliste dient dazu, den Arbeitnehmern das Wahlrecht zu erteilen (vgl. § 2 Abs. 3 WO BetrVG). Die fehlerfreie Aufstellung der Wählerliste ist somit sehr wichtig, andernfalls droht eine Wahlanfechtung. Der Wahlvorstand ist zu einer **kontinuierlichen Prüfung und Korrektur** der Wählerliste bei Unvollständigkeit, Schreibfehlern, offensichtlicher Unrichtigkeit oder Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe verpflichtet.

98

**Praxistipp:**

Ein Abdruck der Wählerliste mit Nachname und Vorname, aber ohne das Geburtsdatum wird im Betrieb ausgelegt. Diese Wählerliste muss ständig auf dem neuesten Stand gehalten werden. Gleichzeitig ist auch die Wahlordnung auszulegen.

99

**a) Aktives Wahlrecht.** Gem. § 7 S. 1 BetrVG dürfen nunmehr alle Arbeitnehmer des Betriebs an der Wahl teilnehmen, die das **16. Lebensjahr** am letzten Wahltag vollendet haben. Darüber hinaus knüpft die Wahlberechtigung an ein bestehendes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis (§ 5 Abs. 1 BetrVG) sowie die Eingliederung in die betriebliche Organisation an (BAG 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, BB 2005, 1456).

100

Hierzu ist im Wesentlichen auszuführen, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Umfang der Beschäftigung unerheblich sind. Auch eine Kündigung führt nicht zum Verlust der Wahlberechtigung, wenn die Kündigungsfrist am Tag der Wahl noch nicht abgelaufen ist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist hingegen darf der gekündigte Arbeitnehmer nur wählen, wenn er weiter beschäftigt wird. Andernfalls ist er nicht mehr in den Betrieb eingegliedert. Dies gilt selbst dann, wenn er

101

**A**

Erleichterung der Betriebsratsgründung und der Betriebsratswahl

Kündigungsschutzklage erhoben hat (BAG 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, BB 2005, 1456).

- 102** Für den Begriff der Betriebszugehörigkeit ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer **dem Betrieb zugeordnet** ist. Dies kann auch zB bei Außendienstmitarbeitern oder bei im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern der Fall sein (ErfK/Koch BetrVG § 7 Rn. 12). Wenn ein Arbeitnehmer betriebsübergreifend eingesetzt wird oder eine Matrixstruktur vorliegt, kommt es entscheidend darauf an, welchem Betrieb der Arbeitnehmer funktional zugehörig ist. In der Regel ist dies der Betrieb des Vertragsarbeitgebers, so dass die Arbeitnehmer dort wahlberechtigt sind (Hoffmann-Remy/Zaumseil BB 2017, 1717 (1719)). Während der passiven Phase der Altersteilzeit entfällt das aktive Wahlrecht, obwohl ein Arbeitsverhältnis weiterhin besteht (BAG 16.4.2003 – 7 ABR 53/02, BB 2003, 2178).
- 103** Die Vorschrift des § 7 S. 2 BetrVG hat insbesondere **Bedeutung für Leiharbeitnehmer**. Diese können an der Betriebsratswahl im Einsatzbetrieb teilnehmen, wenn sie länger als drei Monate eingesetzt werden. Hierbei kommt es maßgeblich auf die geplante und nicht auf die erfolgte Einsatzdauer an. Im Übrigen sind kurzfristige Unterbrechungen der Einsatzzeiträume unschädlich, wenn ein Sachzusammenhang zwischen den Tätigkeiten gegeben ist (Fitting BetrVG § 7 Rn. 59 ff. mit Beispielen).

**Praxistipp:**

- 104** Das aktive Wahlrecht steht allen Arbeitnehmern des Betriebes zu (§ 5 Abs. 1 BetrVG), die in der Wählerliste eingetragen sind und am letzten Tag der Stimmabgabe das 16. Lebensjahr vollendet haben. Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG) besitzen kein Wahlrecht.

- 105** **b) Passives Wahlrecht.** Gem. § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind alle Wahlberechtigten wählbar, die das **18. Lebensjahr vollendet** haben und die **sechs Monate** dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben.

**Praxistipp:**

- 106** Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ordentlich oder außerordentlich gekündigt wurde und der Kündigungsschutzklage eingelegt hat, bleibt auch dann wählbar, wenn die Betriebsratswahl nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgt und der Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt wird (BAG 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, BB 2005, 1456). Damit soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch einer Kündigung die Kandidatur eines bestimmten Bewerbers verhindert. Ein gekündigter Arbeitnehmer ist bis zur **rechtskräftigen Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung wählbar**. Wird der gekündigte Arbeitnehmer dann tatsächlich gewählt, tritt bis zur rechtskräftigen Entscheidung ein Ersatzmitglied an dessen Stelle in den Betriebsrat ein. Jedenfalls in Fällen, in denen die Kündigung nicht offensichtlich begründet ist, muss der gekündigte

Arbeitnehmer daher auch weiterhin Zutritt zum Betrieb erhalten (*Fitting* BetrVG § 8 Rn. 22).

**Praxistipp:**

Sowohl Mitglieder des Wahlvorstandes als auch Mitglieder des Betriebsrats, die in einem Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG ihres Amtes enthoben wurden oder gem. § 24 BetrVG aus dem Betriebsrat ausgeschieden sind, besitzen weiterhin das passive Wahlrecht (*ErfK/Koch* BetrVG § 8 Rn. 2).

107

**Praxistipp:**

Bei der Berücksichtigung von nicht wählbaren Arbeitnehmern, die sich materiell auswirkt, zB durch Aufstellung als Wahlbewerber oder Wahl zum Betriebsratsmitglied, ist die Betriebsratswahl ebenfalls anfechtbar (BAG 12.9.2012 – 7 ABR 37/11, BB 2013, 244). Auch in diesem Zusammenhang sind bezüglich der Anfechtung die neuen Voraussetzungen des § 19 BetrVG zu berücksichtigen (→ Rn. 19 ff.).

108

**Praxistipp:**

Das passive Wahlrecht steht wahlberechtigten Arbeitnehmern zu, die dem Betrieb 6 Monate angehören und in einem ordnungsgemäßen Wahlvorschlag aufgenommen sind. Hierbei werden Zeiten, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat, angerechnet. Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so entfällt das Erfordernis der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit.

109

**4. Weitere Schritte nach Erstellung der Wählerliste.** Nachdem die Wählerliste aufgestellt wurde, sind als weitere Schritte:

- die Größe des zu wählenden Betriebsratsgremiums zu bestimmen,
- die Anzahl der Sitze im Betriebsrat für das Geschlecht der Minderheit festzulegen,
- Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe und der öffentlichen Stimmauszählung zu bestimmen.

110

**5. Wahlausschreiben.** Im Anschluss an die Aufstellung der Wählerliste erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben (§ 36 Abs. 2 S. 1 WO BetrVG). Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die **Betriebsratswahl eingeleitet**. Der genaue Inhalt des Wahlausschreibens im vereinfachten Wahlverfahren ist in § 31 Abs. 1 S. 3 WO BetrVG geregelt.

111

## A

### Erleichterung der Betriebsratsgründung und der Betriebsratswahl

- 112 Im Wahlausschreiben ist unter anderem die **Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder** mitzuteilen. Die Größe des Betriebsrats hängt davon ab, wie viele Arbeitnehmer „in der Regel“ in einem Betrieb beschäftigt sind (§ 9 BetrVG). Abzustellen ist hierbei auf die normale Beschäftigtenzahl, die für den Betrieb kennzeichnend ist. Der Wahlvorstand hat zur Feststellung der Arbeitnehmerzahl nicht nur den Personalbestand in der Vergangenheit zugrunde zu legen, sondern auch die künftige, aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers zu erwartende Entwicklung der Personalstärke einzubeziehen. Hierbei hat der Wahlvorstand im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens einen gewissen Beurteilungsspielraum (LAG Berlin-Brandenburg 13.8.2015 – 5 TaBV 218/15, BeckRS 2015, 73146 Rn. 24).
- 113 Gem. § 31 Abs. 2 WO BetrVG ist ein Abdruck des Wahlausschreibens vom Tag seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Es ist erforderlich, dass das **Wahlausschreiben allen Wahlberechtigten zugänglich ist**, so dass sie von dem Inhalt in zumutbarer Weise Kenntnis nehmen können. Zusätzlich kann nach § 31 Abs. 2 S. 2 WO BetrVG das Wahlausschreiben auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. Gleiches gilt für die Wählerliste.
- 114 Abweichend von § 31 Abs. 1 Nr. 6 WO BetrVG ist im einstufigen Wahlverfahren ausschließlich die **Mindestzahl von Wahlberechtigten** anzugeben, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss. Hier sind die geänderten Anforderungen von § 14 Abs. 4 BetrVG zu berücksichtigen (→ Rn. 12 ff.). Anders als in § 31 Abs. 3 Nr. 8 WO BetrVG geregelt hat der Wahlvorstand anzugeben, dass die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats bei ihm einzureichen sind. Der letzte Tag der Frist ist anzugeben.

#### Praxistipp:

- 115 Die Erstellung und Bekanntmachung des Wahlausschreibens ist der Startschuss für die Betriebsratswahl. Ab nun gelten wichtige Fristen, die im vereinfachten Wahlverfahren verkürzt sind.

#### Praxistipp:

- 116 Die geplanten Neuregelungen in der WO BetrVG sehen vor, dass der Wahlvorstand im **Wahlausschreiben auf die Anfechtungsausschlussgründe nach § 19 Abs. 3 BetrVG** hinweisen und den letzten Tag der Frist für die Einlegung des Einspruchs sowie **zusätzlich die Uhrzeit** angeben muss (→ Rn. 118).

**6. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste.** Arbeitnehmer können innerhalb von **drei Tagen nach Erlass des Wahlauschreibens** Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste einlegen (§ 36 Abs. 1 S. 3 WO BetrVG iVm § 30 Abs. 2 WO BetrVG). Die **Frist für den Einspruch** gegen die Wählerliste endet nach § 41 WO BetrVG iVm §§ 187 ff. BGB am letzten Tag der Frist um **24 Uhr**. 117

**Praxistipp:**

Das gesetzliche Ende der Frist um 24 Uhr birgt in der Praxis das Problem, dass der Wahlvorstand um diese Uhrzeit nicht mehr da ist, um den Einspruch entgegenzunehmen. Die Wahlvorstände geben daher regelmäßig eine frühere Uhrzeit am letzten Tag der Frist an, um zu gewährleisten, dass die Einsprüche noch während ihrer Geschäftszeiten eingehen. Dies wiederum führt zu einer Verkürzung der Frist. Das BAG entschied (BAG 16.1.2018 – 7 ABR 11/16, BeckRS 2018, 9726), dass der Wahlvorstand die Möglichkeit, Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste am letzten Tag der Frist einzulegen, auf das **Ende der Dienststunden des Wahlvorstandes** begrenzen kann, wenn dieser Zeitpunkt nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Arbeitnehmer liegt. Diese Rechtsprechung soll nunmehr nach dem aktuellen Referentenentwurf in § 41 WO BetrVG verfestigt werden. Hierfür soll ein Abs. 2 eingefügt werden, der vorsieht, dass der Wahlvorstand am letzten Tag der Frist eine **Uhrzeit festlegen kann, bis zu der ihm Erklärungen und Einsprüche zugehen** müssen. Diese Uhrzeit darf weiterhin nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Wähler an diesem Tag liegen (Referentenentwurf vom 28.7.2021, S. 15; <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/aenderungsverordnung-vo-durchfuehrung-betriebsverfassungsgesetz.html>). 118

Im Falle eines Einspruchs muss der Wahlvorstand **unverzüglich eine Entscheidung** darüber treffen, ob der Einspruch gerechtfertigt ist oder nicht. Wenn der Wahlvorstand den Einspruch als unbegründet ansieht, muss er dies dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich mitteilen. Wenn er den Einspruch als begründet ansieht, muss er die Wählerliste unverzüglich korrigieren und den Arbeitnehmer auch hierüber schriftlich informieren. 119

**Änderungen der Wählerliste** sind in gleicher Weise bekanntzumachen wie die ursprüngliche Wählerliste (BAG 2.8.2017 – 7 ABR 42/15, BeckRS 2017, 136027 Rn. 26) und sind auch im Intranet bekanntzugeben, sofern die Wählerliste dort auch veröffentlicht wurde (§ 2 Abs. 4 S. 3 WO BetrVG). Sofern der Wahlvorstand für die Bekanntmachung mehrere Informationsquellen nutzt, muss er dafür Sorge tragen, dass diese während des Wahlverfahrens durchgängig übereinstimmen. 120

Zu der Frage, bis wann Berichtungen der Wählerliste vorgenommen werden können, hat das BAG am 21.3.2017 (7 ABR 19/15, NZA 2017, 121

**A**

## Erleichterung der Betriebsratsgründung und der Betriebsratswahl

1075) eine Entscheidung getroffen: Danach verstoße der Wahlvorstand gegen § 4 Abs. 3 S. 2 WO BetrVG und damit gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren, wenn er noch am Wahltag die Wählerliste zB durch handschriftliche Ergänzungen ändere. Dies mache die Wahl gem. § 19 BetrVG anfechtbar. Durch § 4 Abs. 2 S. 3 WO BetrVG solle verhindert werden, dass Veränderungen der Wählerliste am Wahltag zu Manipulationen missbraucht werden. Zu Beginn des Wahltags soll Klarheit darüber bestehen, wer zur Stimmabgabe berechtigt ist.

**Praxistipp:**

- 122 Diese Rechtsprechung hat sich mit Inkrafttreten der Neuregelungen in der WO BetrVG voraussichtlich erledigt. § 4 Abs. 3 S. 2 WO BetrVG soll dahingehend geändert werden, dass **offenbare Fehler der Wählerliste künftig noch bis zum Ende der Stimmabgabe am Wahltag** korrigiert werden können. Dadurch soll gewährleistet werden, dass alle Wahlberechtigten an der Wahl teilnehmen können. Auch bei der Wahl der Bordvertretung soll eine Berichtigung der Wählerliste bis zum Zeitpunkt des Abschlusses der Stimmabgabe möglich sein. Bei der Wahl des Seebetriebsrats ist eine Berichtigung bereits nach geltendem Recht bis zu diesem Zeitpunkt möglich (Referentenentwurf vom 28.7.2021, S. 14; <https://www.bmas.de>).
- 123 Die Wählerliste ist bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe nach § 4 Abs. 3 WO BetrVG **laufend zu aktualisieren**, insbesondere sind eintretende und ausscheidende Mitarbeiter zu berücksichtigen. Eine Betriebsratswahl ist unwirksam, wenn auf der Wählerliste nicht alle wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgeführt sind und nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine korrekte Liste das Wahlergebnis verändert hätte. Da der Arbeitgeber keine Einspruchsbefugnis gegen die Richtigkeit der Wählerliste hat, ist er auch bei fehlendem Einspruch anfechtungsberechtigt. Daran hat sich auch mit der Neuregelung des § 19 Abs. 3 BetrVG nichts geändert. Die Anfechtung des Arbeitgebers ist gem. § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG jedoch ausgeschlossen, wenn sie auf die Unrichtigkeit der Wählerliste gestützt wird und die Unrichtigkeit auf den Angaben des Arbeitgebers beruht (→ Rn. 22).

**Praxistipp:**

- 124 Nach § 24 Abs. 2, 30 Abs. 2 WO BetrVG muss der Wahlvorstand Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses am Wahltag nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Wahlunterlagen für eine Briefwahl zusenden, ohne dass die Wahlberechtigten dies verlangen müssen. Für Beschäftigte, die aufgrund anderer Umstände längere Zeit und bis zum Wahltag nicht im Betrieb anwesend sind und deshalb von der Wahl keine Kenntnis erlangen, besteht keine entsprechende Regelung. Der aktuelle Referentenentwurf des BMAS sieht vor, dass der **Wahlvorstand** künftig auch Beschäftigten, die aufgrund anderer als

der bisher in § 24 Abs. 2 WO BetrVG genannten Umstände **längere Zeit nicht im Betrieb anwesend** sein werden und somit von der Wahl keine Kenntnis erlangen können, **ohne gesondertes Verlangen die Wahlunterlagen zusenden**, wenn ihm bekannt ist, dass der wahlberechtigte Arbeitnehmer bis zum Wahltag voraussichtlich nicht anwesend sein wird. Hierdurch soll möglichst vielen Wahlberechtigten die Teilnahme an der Betriebsratswahl ermöglicht werden.

**7. Einreichen von Wahlvorschlägen.** Bis **eine Woche vor dem Wahltermin** können Wahlbewerber ihre Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einreichen. Die eingereichten Wahlvorschläge, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen müssen wie beim normalen Wahlverfahren, muss der Wahlvorstand nach Ablauf dieser Frist bis zum Abschluss der Stimmabgabe im Betrieb bekannt machen. **125**

**Praxistipp:**

Werden keine Vorschläge eingereicht, gibt es im vereinfachten Wahlverfahren – im Gegensatz zum normalen Wahlverfahren – **keine Möglichkeit, die Frist zu verlängern**. Mit der Bekanntmachung, dass kein (gültiger) Wahlvorschlag eingereicht wurde, ist die Betriebsratswahl abgebrochen und das Amt des Wahlvorstands erloschen. Die Betriebsratswahl findet nicht statt und ist erst dann wieder möglich, wenn ein vollständig neues Wahlverfahren eingeleitet wird. **126**

Im **vereinfachten Wahlverfahren** findet grundsätzlich immer eine **Personenwahl** nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl statt: Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer hat so viele Stimmen, wie Betriebsräte zu wählen sind, und kreuzt einzelne Kandidaten an. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. Wahlvorschlagsberechtigt sind die gem. § 7 BetrVG wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Bereits bei der Berechtigung, Wahlvorschläge einzureichen, ist daher die Absenkung des Mindestalters von Volljährigkeit auf 16 Jahre zu berücksichtigen (→ Rn. 58 ff.). **127**

**Praxistipp:**

Gesetzlich nicht geregelt ist der Fall, dass es für eine Betriebsratswahl weniger Wahlbewerber als zu wählende Betriebsratsmitglieder gibt. In diesem Fall wird § 11 BetrVG entsprechend angewandt, wonach bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder so lange auf die nächstniedrigere Betriebsgröße iSd § 9 BetrVG abgestuft wird, bis die Zahl der Wahlbewerber ausreicht (LAG Düsseldorf 4.7.2014 – 6 TaBV 24/14, BeckRS 2014, 71144). **128**



**A**

## Erleichterung der Betriebsratsgründung und der Betriebsratswahl

- 129 Die **Wahlvorschläge** können im **einstufigen Verfahren nur schriftlich** gemacht werden (§ 36 Abs. 5 S. 1 WO BetrVG). Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der nach § 14 Abs. 4 BetrVG erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften. Nach § 14 Abs. 4 BetrVG bedarf es nunmehr weniger Stützunterschriften. Bei **21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern** muss jeder Wahlvorschlag von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel **mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern** von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein. Stets ausreichend sind 50 Stützunterschriften (→ Rn. 12 ff.).

**Praxistipp:**

- 130 Die Stützunterschriften müssen den gesamten Wahlvorschlag erfassen, dh mit ihm eine **einheitliche Urkunde** bilden. Die Heftung von Vorschlag und Stützunterschriften oä ist nicht nötig, wenn sich aus anderen Umständen ergibt, dass es sich um eine einheitliche Urkunde handelt. Dies kann zum Beispiel eine fortlaufende Nummerierung sein.
- 131 Zur Unterstützung sind ebenfalls alle wahlberechtigten Arbeitnehmer iSd § 7 BetrVG berechtigt (→ Rn. 58 ff.).

**Praxistipp:**

- 132 Die **Ungültigkeit des Wahlvorschlag** liegt in folgender Konstellation vor (LAG Rheinland-Pfalz 14.1.2016 – 5 TaBV 19/15, BeckRS 2016, 66552 Rn. 24): Ein Wahlvorschlag wird nach Leistung der erforderlichen Zahl von Stützunterschriften um weitere Kandidaten ergänzt. Die nachträgliche Ergänzung der Kandidatenliste wird jedoch nicht kenntlich gemacht. Es werden sodann weitere Stützunterschriften gesammelt, die für sich genommen das erforderliche Quorum (Anzahl der Stützunterschriften) erreichen. Es besteht das Risiko, dass sich die späteren Unterstützer von den bereits vorhandenen Stützunterschriften beeinflussen lassen und nur deshalb ihre Unterschrift leisten. Weil die späteren Ergänzungen der ursprünglichen Vorschlagsliste um weitere Kandidaten nicht kenntlich gemacht wurden, wird gegenüber den späteren Unterzeichnern der Eindruck erweckt, die gesamte Vorschlagsliste werde bereits von einer bestimmten Anzahl von Personen unterstützt.
- 133 Die **Wahlvorschläge** sind spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats beim Wahlvorstand **einzureichen** (§ 36 Abs. 5 S. 1 WO BetrVG). Die Frist zur Einreichung setzt der Wahlvorstand. Das Fristende muss jedoch spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung liegen (*Fitting* BetrVG § 14a Rn. 49).
- 134 Der Wahlvorstand hat die eingehenden Wahlvorschläge **unverzüglich zu prüfen** und den Einreicher über eine evtl. Unzulässigkeit zu unter-