

Informationen zur Betriebsratswahl

Pflichten des Arbeitgebers bei der Erstellung der Wählerliste zur Betriebsratswahl

Im Frühjahr 2026 steht turnusgemäß die nächste Betriebsratswahl an. Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 der Wahlordnung (WO) muss der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle Unterlagen zur Verfügung stellen, die für die Erstellung der Wählerliste erforderlich sind. Doch wie weit reicht diese Pflicht – und welche rechtlichen Probleme können dabei auftreten? Der Beitrag beleuchtet die wichtigsten Fragen und zeigt, wo Konfliktpotenzial besteht.

Rechtliche Grundlagen

Die Wählerliste ist für die Durchführung der Betriebsratswahl von erheblicher Bedeutung. Sie ist eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Liste aller Arbeitnehmer, die an der Betriebsratswahl teilnehmen können. Wahlberechtigt sind nach § 7 BetrVG grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.

Verantwortlich für die Erstellung der Wählerliste ist nach § 2 Abs. 1 S. 1 WO der Wahlvorstand. Die notwenigen Informationen hierfür erhält er vom Arbeitgeber. Dieser ist nach § 2 Abs. 2 S. 1 WO verpflichtet, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zu Verfügung zu stellen. Bei den zu übermittelnden Daten handelt es sich um personenbezogene Daten i.S.d. Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 DSGVO. Die Übermittlung ist nach Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO gerechtfertigt, soweit die Daten zu Erstellung der Wählerliste erforderlich sind.

Zu übermittelnde Informationen

Um seiner Pflicht zur Aufstellung der Wählerliste nachzukommen, benötigt der Wahlvorstand eine Liste der **betriebszugehörigen Beschäftigten**. Die Liste muss **Vor- und Nachnamen**, das **Geburtsdatum**, das **Datum des Eintritts in den Betrieb** und das **Geschlecht** enthalten. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Liste danach vorzusortieren, ob der jeweilige Arbeitnehmer wahlberechtigt ist oder nicht. Diese Aufgabe obliegt allein dem Wahlvorstand.

Weiterhin stellt § 2 Abs. 2 WO klar, dass die Unterstützungspflicht des Arbeitgebers auch die Informationen betrifft, die zu Identifizierung von **leitenden Angestellten** i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG benötigt werden. Leitende Angestellte sind von der Betriebsratswahl ausgeschlossen. Ihre Vertretung kann ein gewählter Sprecherausschuss übernehmen. Erforderlich für die Einordnung können z.B. eine Beschreibung von Arbeitsaufgaben, Unterlagen über die Eingliederung in den Betrieb, Organisationspläne des Unternehmens oder unter Umständen auch Gehaltslisten sein.

Sind im Betrieb **Nicht-Arbeitnehmer** i.S.d. § 5 Abs. 2 BetrVG vorhanden, muss der Arbeitgeber auch hier Informationen zu Verfügung stellen. Insbesondere durch deren Dienst- oder Werkverträge lässt sich eine Abgrenzung vornehmen. Handelt es sich nicht um freie Mitarbeiter, sondern um Scheinselbständige, sind diese wahlberechtigt und auf der Wählerliste aufzuführen.

Leiharbeitnehmer sind nach § 7 S. 2 BetrVG nur wahlberechtigt, wenn sie **länger als drei Monate** im Betrieb eingesetzt werden. Der Arbeitgeber ist daher bei Leiharbeitnehmern verpflichtet, zusätzlich den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, die voraussichtliche Dauer der Überlassung und ggf. die vorherigen Überlassungszeiträume mitzuteilen.

Antwortmodalitäten

Für die Auskunftserteilung ist **keine besondere Form** vorgesehen. Der Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand die entsprechenden Angaben nur so mitteilen, dass das Informationsinteresse hinreichend erfüllt wird. Dem Wahlvorstand müssen die Daten daher sowohl in zeitlicher als auch medialer Form derart zu Verfügung gemacht werden, dass es ihm möglich ist, die Wählerliste zu erstellen. Die Kosten der Übermittlung trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber muss die Informationen dem Wahlvorstand **unverzüglich** mitteilen. Eine Übermittlung ist damit spätestens erforderlich, wenn der Wahlvorstand dies beantragt oder wenn die Erforderlichkeit der zu beauskunftenden Informationen bzw. der zur Verfügung zu stellenden Unterlagen für den Arbeitgeber absehbar ist.

Praxishinweis

Arbeitgeber sollten ihre Pflicht zur vollständigen und rechtzeitigen Übermittlung der für die Wählerliste erforderlichen Informationen

sehr ernst nehmen. Die Konsequenzen fehlerhafter oder unvollständiger Angaben können erheblich sein. Fehlen Daten, wird der Wahlvorstand Maßnahmen ergreifen, um diese einzufordern – interne Rückfragen, zusätzliche Abstimmungen oder die Sichtung von Personalunterlagen können schnell zeit- und kostenintensiv werden. Noch belastender wird es, wenn der Wahlvorstand seinen Anspruch gerichtlich durchsetzt oder die Wahl später wegen fehlerhafter Wählerlisten von Dritten angefochten wird.

Eine unvollständige Datenübermittlung birgt zudem das Risiko des Missbrauchs: Übermittelt der Arbeitgeber nicht vollständig, **verliert** er nach § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG sein **Recht, die Wahl wegen der Unrichtigkeit anzufechten**. Wird darüber hinaus nachgewiesen, dass die unvollständige Übermittlung eine vorsätzliche Behinderung der Wahl darstellt, droht sogar eine **Strafbarkeit** nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Arbeitgeber sollten daher **frühzeitig klare Prozesse festlegen**, um eine rechtzeitige und vollständige Datenübermittlung sicherzustellen. Die erforderlichen Informationen sollten stets aktuell gehalten und zentral gesammelt werden. Zwar besteht regelmäßig keine aktive Nachforschungspflicht, doch kann die Übermittlung veralteter Daten – obwohl aktuelle Informationen vorliegen – als fehlerhafte Übermittlung gewertet werden und entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Daten sollten dem Wahlvorstand grundsätzlich über ein **körperliches Speichermedium** (z. B. Kopien, USB-Stick) oder durch **Zugang zu einem (digitalen) Datenraum** bereitgestellt werden. Im besten Fall können die Informationen **unverzüglich mit der Ernennung des Wahlvorstandes übermittelt** werden. Hiermit muss spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des scheidenden Betriebsrats gerecknet werden.

Zudem sollte der Arbeitgeber darauf achten, **nicht mehr personenbezogene Daten zu übermitteln als erforderlich**. Die Weitergabe nicht benötigter Informationen kann einen Verstoß gegen den Beschäftigtendatenschutz darstellen und Schadensersatzansprüche nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO auslösen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimme@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de