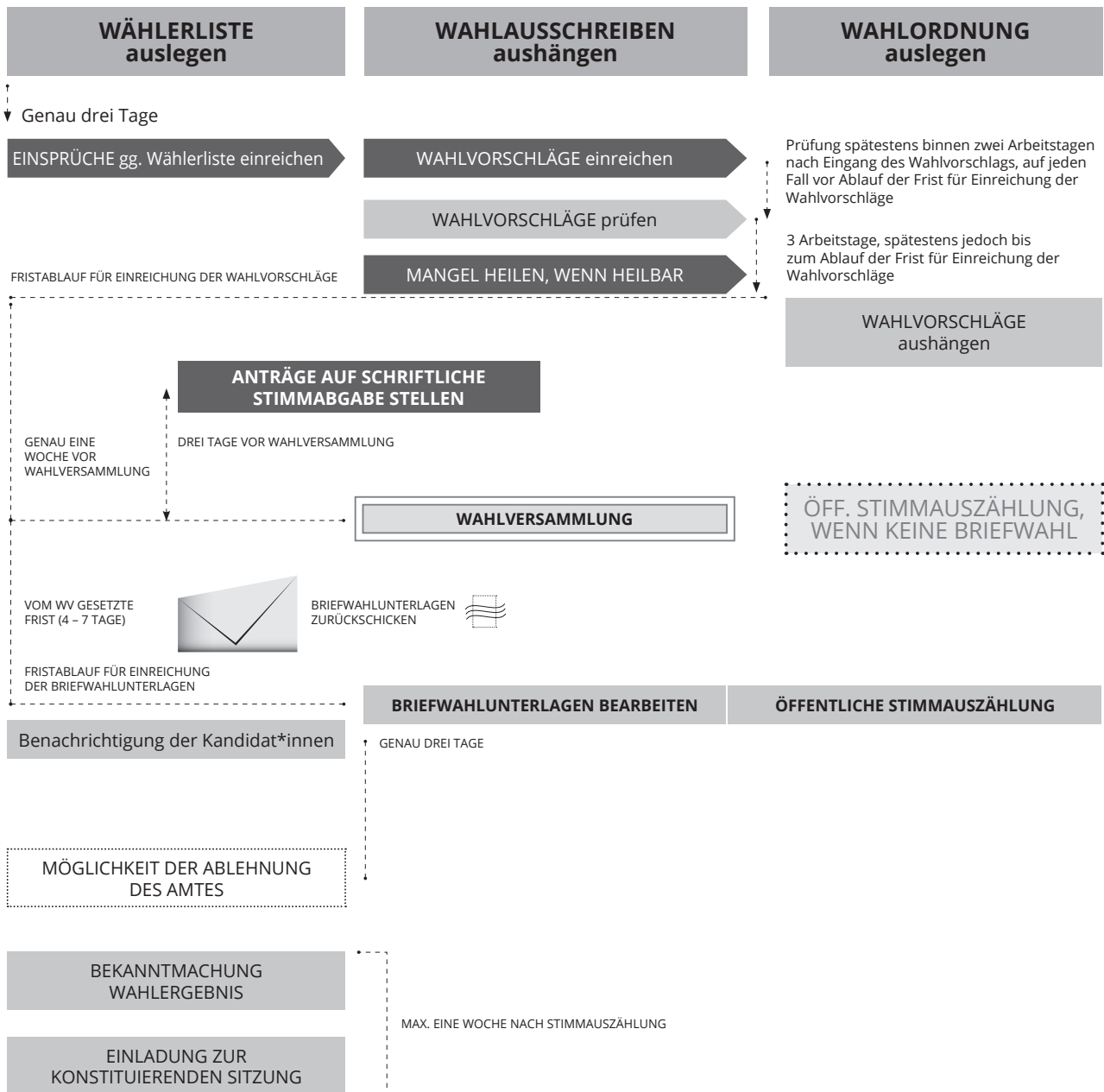


# Ablauf des vereinfachten einstufigen Wahlverfahrens im groben Überblick



## Berechnung von Fristen

In der Wahlordnung finden sich zum einen Vorwärts- und Rückwärtsfristen und zum anderen Wochen- und Arbeitsstagefristen.

Eine **Vorwärtsfrist** ist eine solche, bei der ein maßgebendes Ereignis am Anfang steht und ab diesem eine Zeitspanne läuft. Beispiel ist § 36 Abs. 1 i.V.m. § 30 Abs. 2 WO: „Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können ... nur vor Ablauf von drei Tagen seit Erlass des Wahlausschreibens eingelegt werden.“ Maßgebendes Ereignis ist der Erlass des Wahlausschreibens. Ab hier laufen drei (Kalender-)Tage vorwärts.

Bei einer **Rückwärtsfrist** wird von einem maßgebenden Ereignis aus in die Vergangenheit gerechnet. Beispiel ist § 36 Abs. 3 Nr. 2 WO: „...die Wahlvorschläge [sind] spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung einzureichen.“ Maßgebendes Ereignis ist der Tag der Wahlversammlung. Von hier aus ist rückwärts eine Woche zu berechnen.

**Wochenfristen** umfassen alle sieben Kalendertage von Montag bis Sonntag.

**Arbeitsstagefristen** umfassen die Wochentage (Montag bis Sonntag), an denen die ganz überwiegende Mehrheit der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht. Die ganz überwiegende Mehrheit der Beschäftigten sind 80 Prozent. Das gilt auch für Kurzarbeitstage. Befinden sich an einem Tag mehr als mindestens 80 Prozent der Belegschaft in „Kurzarbeit Null“, ist dieser Tag kein Arbeitstag mehr. Es zählt der nächstfolgende Arbeitstag, an dem die ganz überwiegende Mehrheit der Belegschaft regelmäßig der Arbeit im Betrieb nachgeht.

Folgendes Vorgehen schlagen wir bei der Fristberechnung vor:

- Bestimmen, ob es sich um eine **Wochen- oder eine Arbeitsstagefrist** und um eine Vorwärts- oder eine Rückwärtsfrist handelt.
- Bestimmen der Dauer der Frist

## Bei der Vorwärtsfrist:

3. **Fristbeginn:** Der Tag, in den das maßgebende Ereignis fällt, **zählt nicht mit**. Bei Berechnung der Frist für Einsprüche gegen die Wählerliste zählt daher der Tag des Ausgangs des Wahlausschreibens nicht mit. Die Frist beginnt ab dem auf den Tag des maßgebenden Ereignisses **folgenden Tag zu laufen**. Dies ist Tag 1. Dabei ist beim Fristbeginn (aber nur bei diesem) unerheblich, ob es sich hierbei um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag handelt.

4. **Fristende:** Die Frist endet am letzten Zähltag um 24:00 Uhr. Ist dieser Tag ein Samstag, Sonntag oder Feiertag, springt der Fristablauf auf den nächstfolgenden Werktag. Etwas anderes gilt nur, wenn es sich um eine Arbeitsstagefrist handelt.

Der Wahlvorstand hat das Recht, das Fristende von 24:00 Uhr auf das Ende der Dienststunden vorzuzerlegen. Das Ende der Dienststunden liegt auf dem Zeitpunkt, zu dem 80 Prozent der Mitarbeiter\*innen Feierabend haben und nur noch 20 Prozent maximal anwesend sind. Verlassen also beispielsweise 60 Prozent der Mitarbeiter\*innen um 16:00 Uhr den Betrieb und weitere 20 Prozent zu 18:00 Uhr, darf der Wahlvorstand die Vorwärtsfristen auf 18:00 Uhr abkürzen. Das verhindert, dass der Wahlvorstand bis um 24:00 Uhr an den Tagen vor Vorwärtsfristabläufen anwesend sein muss.

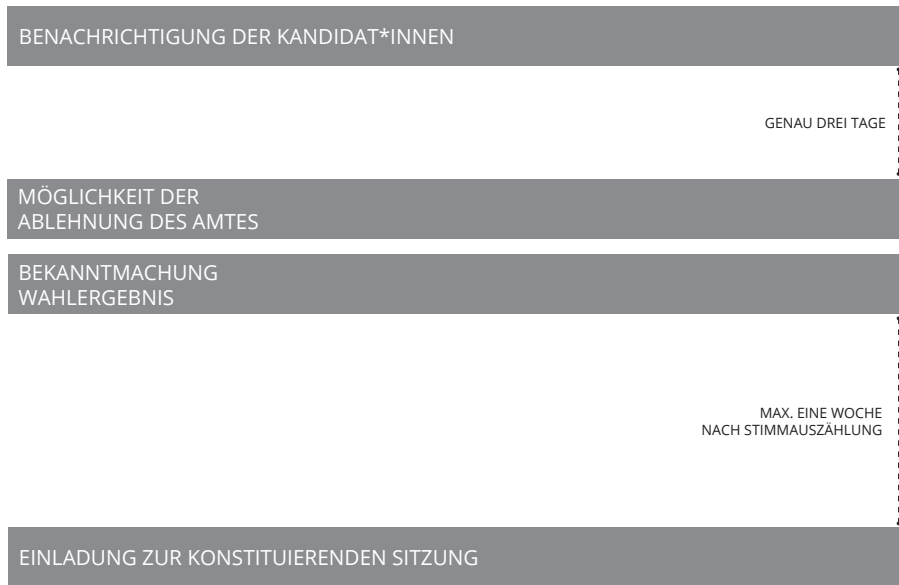
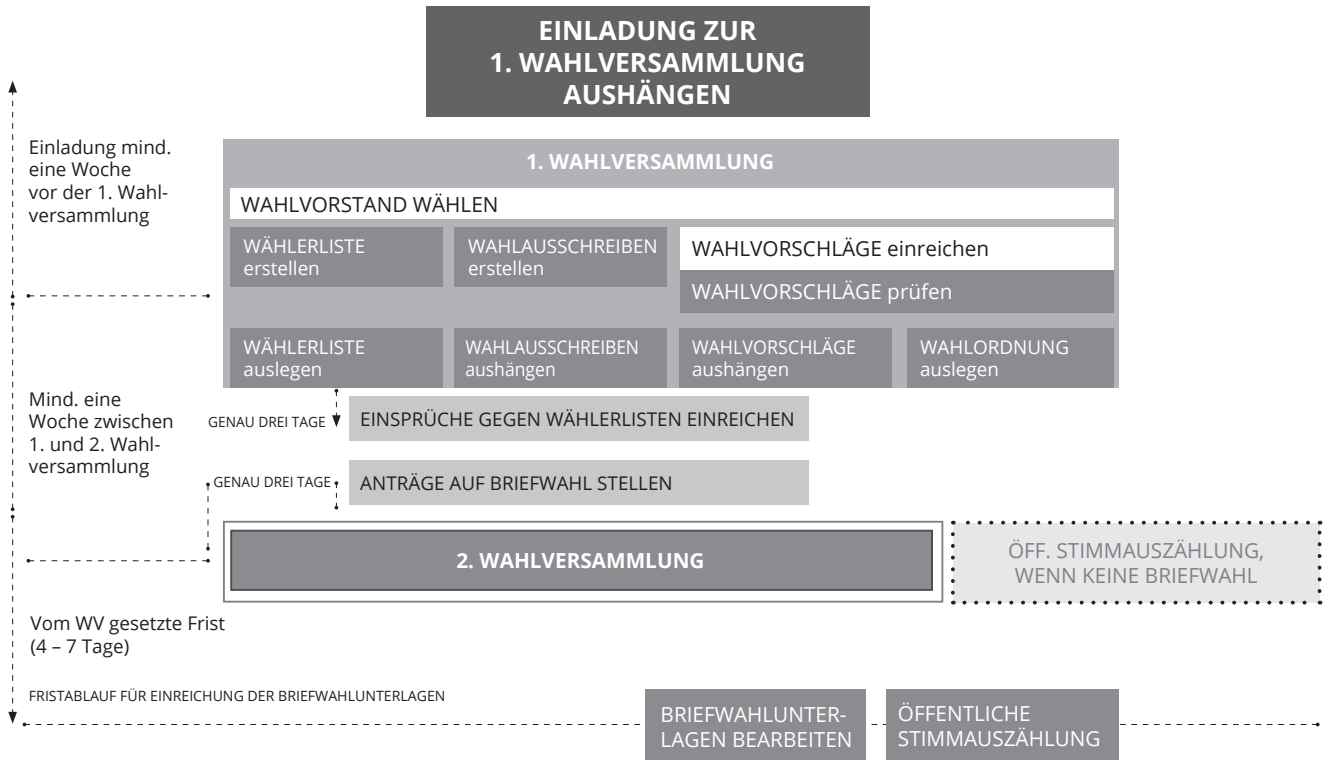
## Bei der Rückwärtsfrist:

3. **Fristbeginn:** Der Tag, in den das maßgebende Ereignis fällt, **zählt nicht mit**. Bei der Berechnung der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zählt daher der Tag der Wahl nicht mit. Die Frist beginnt ab dem **vor dem Tag des maßgebenden Ereignisses liegenden Tag zu laufen**. Dies ist Tag 1. Dabei ist beim Fristbeginn (aber nur bei diesem) unerheblich, ob es sich hierbei um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag handelt.

4. **Fristende:** Die Rückwärtsfrist endet am letzten Zähltag um 0:00 Uhr. Das bedeutet, dass die Handlung am Tag davor bis spätestens 24:00 Uhr vorzunehmen ist.

**Beispiel:** Findet die Wahlversammlung zum Beispiel am Mittwoch, den 18. Mai 2022, statt, läuft die Wochenfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen vom Dienstag, den 17.05.2022, um 24:00 Uhr, rückwärts bis zum Mittwoch, den 11.05.2022, um 0:00 Uhr. Wahlvorschläge müssen also spätestens bis zum Dienstag, den 10. Mai 2022, um 24:00 Uhr beim Wahlvorstand eingereicht werden. Handelt es sich bei diesem Tag, an dem die Handlung vorzunehmen ist, um einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, springt der Fristablauf auf den vorhergehenden Werktag.

# Ablauf des vereinfachten zweistufigen Wahlverfahrens im groben Überblick



# Auf einen Blick

## Das ändert sich bei den Betriebsratswahlen 2022

# 16

Wählen darf, wer Arbeitnehmer\*in ist und am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet hat.

*(Vorher: ... Arbeitnehmer\*innen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Wählbar ist weiterhin, wer am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat.)*

# 5 – 100

Gewählt wird im VEREINFACHTEN WAHLVERFAHREN, wenn im Betrieb in der Regel zwischen fünf bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer\*innen beschäftigt werden. Bei in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmer\*innen können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

*(Vorher: 5 bis 50 Arbeitnehmer\*innen, bzw. Vereinbarung bei 51 bis 100 AN)*

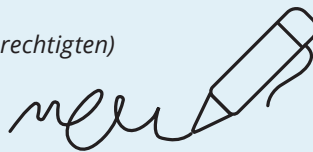
### NUR VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN: Stützunterschriften

*(bei in der Regel wahlberechtigten Beschäftigten > Stützunterschriften Wahlberechtigter)*

- bis zu 20 > keine Stützunterschriften
- 21 bis 100 > mindestens zwei Stützunterschriften
- mehr als 100 > 1/20 der Wahlberechtigten

*(Vorher:*

- *bis zu 20 > 2 Wahlberechtigte*
- *21 bis 50 > 1/20, mindestens aber von 3 Wahlberechtigten)*



### Anfechtung der Betriebsratswahl

... durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer\*innen ist ausgeschlossen, wenn nicht zuvor aus demselben Grund **Einspruch** gegen die Richtigkeit der Wählerliste von den Anfechtenden eingelegt wurde.

... durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn die Unrichtigkeit auf den Angaben des Arbeitgebers beruht.



### Kündigungsschutz (1)

Wer konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Errichtung eines Betriebsrats unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass die Absicht besteht, einen Betriebsrat zu errichten (sog. „Vorfeld-Wahlinitiator\*innen“), ist bis zu dem Zeitpunkt der Einladung zur Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands, längstens jedoch für drei Monate, vor dem Ausspruch einer verhaltens- oder personenbedingten ordentlichen Kündigung geschützt.

*(vorher: kein Kündigungsschutz)*



### Kündigungsschutz (2)

Die ersten sechs Beschäftigten, die zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen, können ab dem Zeitpunkt der Einladung zu dieser Betriebsversammlung nicht ordentlich gekündigt werden.

*(vorher: Kündigungsschutz nur für die ersten drei Beschäftigten, die zu einer Betriebsversammlung einladen; für die Antragsteller\*innen eines gerichtlichen Bestellungsverfahrens nach § 17 Abs. 4 BetrVG ändert sich nichts)*

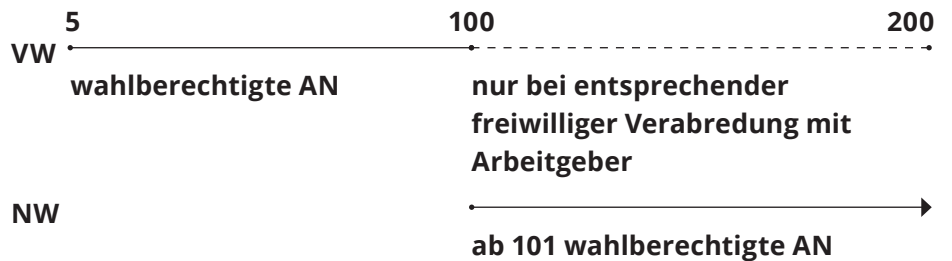


## Wo kann ein Betriebsrat gewählt werden?

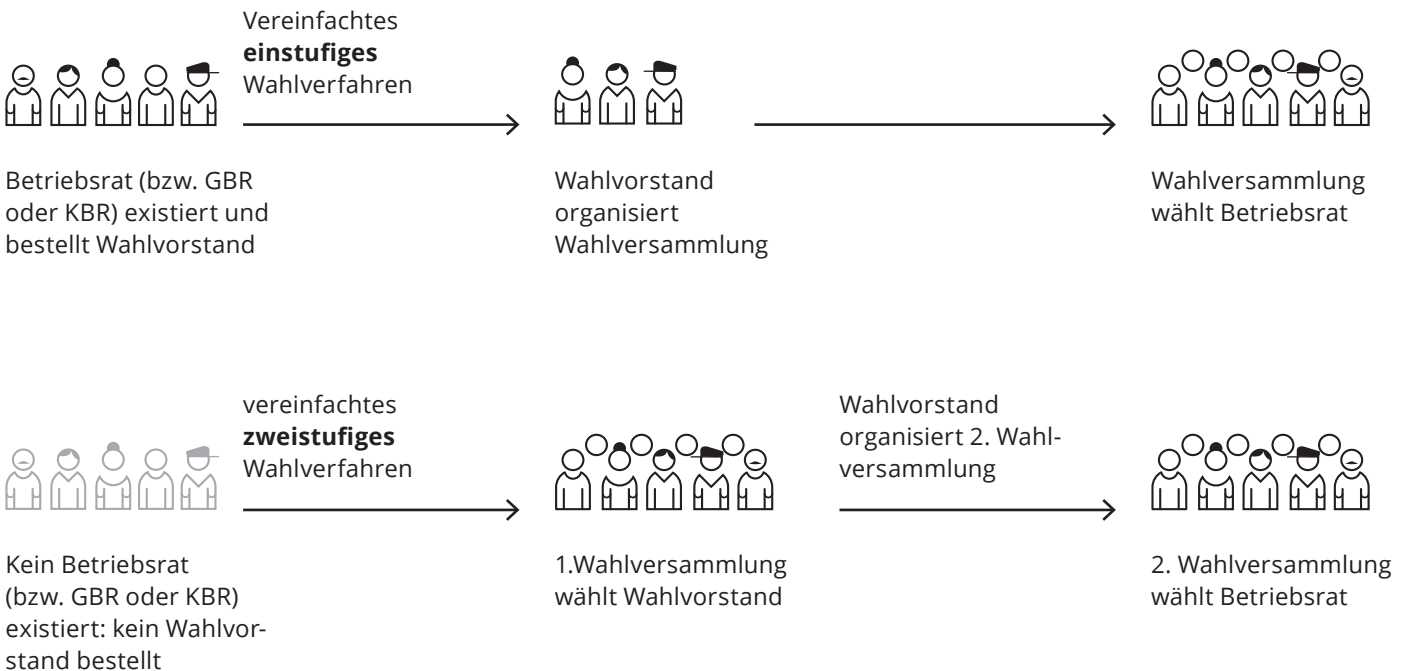
Mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte im Betrieb, von denen drei wählbar sind; Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter\*innen zählen mit, Aushilfskräfte und Saisonarbeiter\*innen nur, wenn deren Arbeitsplätze seit mindestens sechs Monaten vorhanden sind.



## Vereinfachtes oder normales Wahlverfahren?



## Einstufiges oder zweistufiges Wahlverfahren?





## Übersicht zum Umfang des besonderen Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG

Wer?	Stufe 1 ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen	Stufe 2 Arbeitgeber muss vor Kün- digung besondere Zustim- mung einholen	Nachwirkender Kündigungsschutz <sup>2</sup>
Vorfeldinitiator*innen <sup>1</sup>	ja, bis zur Einladung (maxi- mal aber drei Monate)	nein	nein
sechs Einladende	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder falls kein Betriebsrat gewählt wird: drei Monate nach ord- nungsgemäßer Einladung	nein	nein
siebter, achter usw. Einladende	nein	nein	nein
drei Antragstellende im Ver- fahren zur gerichtlichen Be- stellung des Wahlvorstands	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	nein	nein
Kandidierende für den Wahl- vorstand	nein	nein	nein
Wahlvorstandsmitglieder	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vor- handen) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahler- gebnisses
Ersatzmitglieder des Wahl- vorstands, die noch nicht zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	nein
Wahlvorstand-Ersatzmitglie- der, die zuvor bereits einmal in einem Verhinderungsfall zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	ja, sechs Monate <sup>3</sup>
Kandidierende für den Be- triebsrat (BR) – benannt auf Wahlvorschlag mit ausrei- chend Stützunterschriften oder unterzeichnet von 2 Gewerkschaftsbeauftragten	ja	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhan- den)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Betriebsratsmitglieder	ja	ja, Zustimmung des BR oder bei Versagung Ersetzung durch das ArbG	ja, ein Jahr nach Beendigung des Einsatzes im Betriebsrat
BR-Ersatzmitglieder – sofern sie nicht gerade aufgrund eines Verhinderungsfalls zeitweilig in den Betriebsrat nachgerückt sind	nein	nein	ja, jedoch nur für die Dauer eines Jahres, nachdem sie aufgrund eines Verhinde- rungsfalls in den Betriebs- rat nachgerückt waren

<sup>1</sup> öffentlich beglaubigte Erklärung (§ 129 BGB) UND Durchführung einer konkreten Vorbereitungshandlung | betriebsbedingte ordentliche Kündigung zulässig

<sup>2</sup> immer einstufig; ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, jedoch keine Zustimmung zur Kündigung erforderlich

<sup>3</sup> das zeitl. Ende des bes. Kündigungsschutzes wird unterschiedlich berechnet. BAG: 6 Monate nach Ende Verhinderungsfall; and. Ansicht: 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses