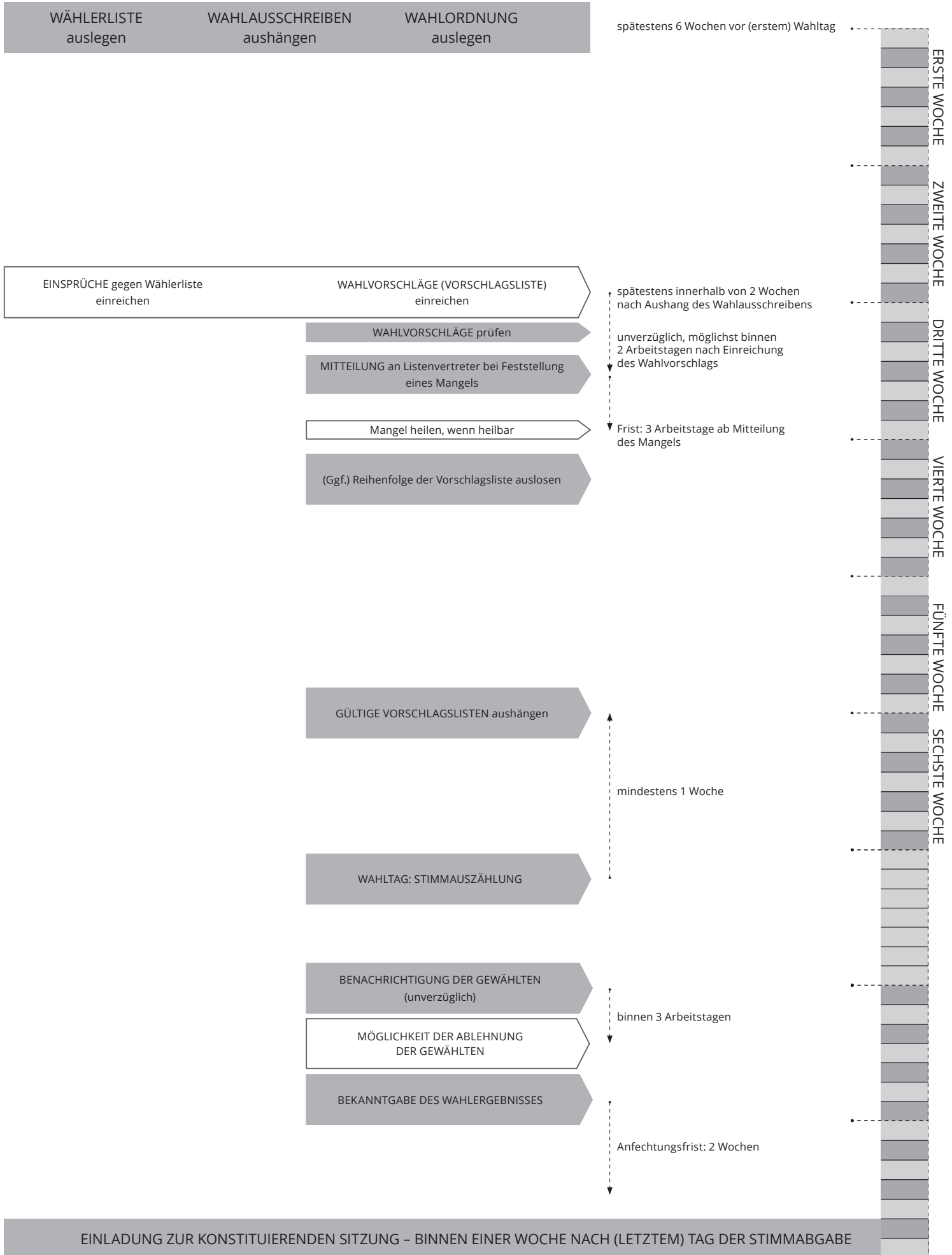


# Überblick über den Ablauf des Normalen Wahlverfahrens



# Auf einen Blick

## Das ändert sich bei den Betriebsratswahlen 2022

# 16

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

*(Vorher: ... Arbeitnehmer\*innen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Wählbar ist weiterhin, wer am (letzten) 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 (AN) beschäftigt werden. Bei in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmer\*innen können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

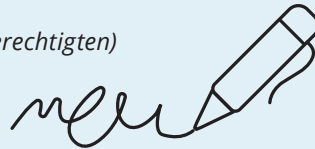
*(Vorher: 5 bis 50 AN, bzw. Vereinbarung bei 51 bis 100 AN)*

**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)*





## 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 Verfahren zur gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	nein	nein
Kandidierende für den Wahlvorstand	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 vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Betriebsratsmitglieder	ja	ja, Zustimmung des BR oder bei Versagung Ersetzung durch das ArbG	ja, ein Jahr nach Been- digung 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