

Betriebsrätemodernisierungsgesetz für Wahlen 2022

Im März 2022 finden die nächsten Betriebsratswahlen statt. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen hinsichtlich der Wahlen einen Überblick über die Neuerungen durch das neue Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz – BRMG), das im Juni 2021 in Kraft getreten ist, geben:



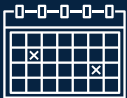
Wahlvorschläge

Unter anderem wurde § 14 Abs. 4 BetrVG neugefasst, so dass es in Betrieben mit weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmenden künftig keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen mehr bedarf. Für größere Betriebe wird die erforderliche Anzahl von Unterzeichnungen herabgesetzt. In Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmenden sind Wahlvorschläge von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmenden und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmenden von mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmenden zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt jedoch die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmende.



Erleichterung des vereinfachten Wahlverfahrens

Die Schwellenwerte des vereinfachten Wahlverfahrens (§§ 14a, 17a BetrVG) wurden angehoben. Das verpflichtend vereinfachte Wahlverfahren findet nun in Betrieben mit fünf bis 100 (anstatt zuvor 50) wahlberechtigten Arbeitnehmenden Anwendung und kann aufgrund einer Vereinbarung in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 (anstatt zuvor 51 bis 100) wahlberechtigten Arbeitnehmenden übernommen werden.



Wahlalter

Das aktive Wahlrecht besteht nun bereits ab Vollendung des 16. Lebensjahres, § 7 BetrVG. Das passive Wahlrecht setzt hingegen nach wie vor voraus, dass der Arbeitnehmende mindestens 18 Jahre alt ist.



Wahlanfechtung

Gemäß § 19 Abs. 3 BetrVG ist die Möglichkeit der Betriebsratswahlanfechtung nun eingeschränkt, wenn sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig war, da nun zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt werden muss. Voraussetzung ist dabei nicht, dass einer der anfechtenden Wahlberechtigten selbst den Einspruch eingelegt hat. Für den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin ist die Anfechtung ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen/ihren Angaben beruht.



Ausweitung des Kündigungsschutzes

Mit dem BRMG wurde § 15 Abs. 3a KSchG dahingehend geändert, dass der Kündigungsschutz desjenigen Arbeitnehmenden, der zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt, von bisher drei auf die ersten sechs Arbeitnehmenden erstreckt wird. Darüber hinaus genießen nun auch diejenigen Arbeitnehmenden besonderen Kündigungsschutz, die Vorbereitungshandlungen für die Errichtung eines Betriebsrats unternehmen, § 15 Abs. 3b KSchG.

Somit ist die Kündigung eines Arbeitnehmenden, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht habe, einen Betriebsrat zu errichten, unzulässig, soweit sie aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen erfolgt, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der neue Kündigungsschutz gem. § 15 Abs. 3b KSchG gilt von der Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung, längstens jedoch für drei Monate. Lediglich ordentliche Kündigungen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen bleiben gestattet. Voraussetzung des besonderen Kündigungsschutzes für Wahlinitiiierende ist aber, dass der Arbeitnehmende eine öffentlich beglaubigte Erklärung über die Absicht, einen Betriebsrat zu gründen, abgegeben hat. Diese Erklärung muss schriftlich abgefasst und die Unterschrift des Erklärenden von einem Notariat beglaubigt werden. Zeitlich beginnt der Kündigungsschutz mit der Beglaubigung der Unterschrift unter der Absichtserklärung.

Nach der Gesetzesbegründung ist unter einer Vorbereitungshandlung zur Errichtung eines Betriebsrats jedes für Dritte erkennbare Verhalten zu verstehen, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist, beispielsweise Gespräche mit anderen Arbeitnehmenden, um die Unterstützung für eine Betriebsratsgründung zu ermitteln, das Für und Wider einer Betriebsratsgründung zu besprechen oder um Schritte zu entwickeln, die für die Planung und Durchführung der Betriebsratswahl relevant sein können. Auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft, um Informationen zur Betriebsratswahl zu erhalten, stellt eine solche Vorbereitungshandlung dar.

Ihr Kontakt



Dr. Henriette Norda, LL.M.

Partner | Rechtsanwältin

T: +49 40 188 88 130

henriette.norda@dlapiper.com