



Mandanteninfo 03/2021: Betriebsratswahlen 2022

Die Betriebsratswahlen 2022 stehen unmittelbar vor der Tür. Vom 01.03.2022 bis zum 31.05.2022 finden die turnusgemäßen Betriebsratswahlen statt. Die Betriebsräte, die bislang noch keinen Wahlvorstand gegründet haben, sollten dies schleunigst tun, um die Wahlvorstände spätestens im Januar und Februar für die Betriebsratswahlen schulen zu lassen. Die alte Bundesregierung hat im Sommer nicht nur das Betriebsverfassungsgesetz modernisiert, sondern ganz aktuell im Oktober auch noch eine neue Wahlordnung für die Betriebsratswahlen erlassen. Verschärfend kommt noch hinzu, dass durch die Corona-Pandemie viele Betriebsräte in den vergangenen zwei Jahren kaum auf Schulungen waren und so ein gewisser Bildungsrückstand entstanden ist. Solltet Ihr Interesse an einer Wahlvorstandsschulung oder einer Grundlagenschulung für die neu gewählten Betriebsratsmitglieder haben, kommt gerne auf uns zu. Nun wollen wir Euch aber zunächst einige der neuen Regelungen vorstellen.

1. Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens ([§ 14a BetrVG](#))

Das vereinfachte Wahlverfahren wurde für Betriebe mit fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern verpflichtend (bisher bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer). Darüber hinaus wird für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Möglichkeit geschaffen, das vereinfachte Wahlverfahren zwischen dem Wahlvorstand und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

2. Stützunterschriften erleichtert ([§ 14 Abs. 4 BetrVG](#))

In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern entfällt die Voraussetzung einer Unterzeichnung der Wahlvorschläge. In Betrieben zwischen 21 und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern erfolgt eine Absenkung von bisher drei auf zukünftig zwei Stützunterschriften. Darüber hinaus ist in Betrieben mit 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform mehr erforderlich. Hier reicht das Handzeichen.

3. Eingeschränkte Anfechtungsmöglichkeit ([§ 19 Abs. 3 BetrVG](#))

Ab jetzt ist die Anfechtung durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer ausgeschlossen, wenn sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig sei, wenn dies nicht zuvor durch einen Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste geltend gemacht wurde. Darüber hinaus ist die Anfechtung des Arbeitgebers ausgeschlossen, wenn sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste fehlerhaft war, wenn diese Unrichtigkeit auf den Angaben des Arbeitgebers beruht.

4. Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren wird erweitert ([§ 15 Abs. 3b KSchG](#))

Erstmals erhalten die „Vorfeld-Initiatoren“ einen speziellen Kündigungsschutz noch vor der Einladung zur Wahlversammlung, wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten und entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen hierfür unternommen haben.

5. Stimmabgabe (§§ 11, 12 Wahlordnung)

Zukünftig ist bei Präsenzwahlen kein Wahlumschlag mehr erforderlich. Dafür muss der Stimmzettel nach innen gefaltet werden, so dass man die Stimmabgabe nicht erkennen kann.

→ Nicht den Laschet machen ;)

6. Briefwahl (§ 24 Wahlordnung)

Neu ist auch, dass der Wahlvorstand allen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen er weiß, dass sie vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, unaufgefordert Briefwahlunterlagen zuschicken **muss!** Hierzu gehören neben Außendienstlern und Kollegen im Homeoffice z.B. langzeiterkrankte Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand die hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

7. Online-Betriebsratssitzungen (§ 30 Abs. 2 BetrVG)

Neben diesen Änderungen im Bereich der Betriebsratswahlen hat der Gesetzgeber durch die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes die Möglichkeit geschaffen, dass Betriebsräte Sitzungen per Video oder Telekonferenz auch außerhalb der Pandemie durchführen können. Dies allerdings nur mit einer zuvor beschlossenen Geschäftsordnung, die die Präsenzsitzung als Regelsitzung festlegen muss. Des Weiteren hat der Gesetzgeber mit [§ 79a BetrVG](#) insoweit Klarheit geschaffen, als die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes beim Arbeitgeber liegt.

8. Neues Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)

Abgesehen hiervon hat der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass ab sofort Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mitbestimmen. Dies folgt aus [§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG](#). Allerdings bleibt die Entscheidung über das „Ob“ der mobilen Arbeit weiterhin beim Arbeitgeber. Die Mitbestimmung beschränkt sich auf die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. In diesem Zusammenhang wurde auch der Versicherungsschutz in der Unfallversicherung gemäß [§ 8 SGB VII](#) auf die häusliche Arbeit ausgedehnt.

Wie Ihr sehen könnt, sind die Änderungen im Bereich des Wahlrechts und auch darüber hinaus beträchtlich. Umso wichtiger ist es für Betriebsräte und Wahlvorstände sich rechtzeitig mit dem Thema zu befassen und sich schulen zu lassen, um die kommenden Betriebsratswahlen möglichst rechtssicher zu gestalten und keine Anfechtung zu riskieren. Die Schulungskosten trägt nach wie vor der Arbeitgeber, [§ 37 Abs. 6, 7, § 40 BetrVG](#).

Auf Nachfrage bieten wir gerne individuelle Inhouse-Schulungen zum Fixpreis an, unabhängig von der Teilnehmerzahl, so dass auch die Stellvertreter an der Schulung teilnehmen können und die Wahl möglichst sicher abläuft.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<https://www.arbeitsrecht24.com/service/>

