

# Aktuelles zu den Betriebsratswahlen 2022

Arbeitsrecht-Lunch am 23. Februar 2022

Frank Lenzen

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Partner

大成 DENTONS

**Top 2 Best Known  
Global Law Firm**

*Acritas Global Elite  
Law Firm Brand  
Index, 2021*

大成 DENTONS

**Germany Firm of the  
Year**

*Women in  
Business Law  
Awards Europe,  
2021*

大成 DENTONS

**Top Law Firm in  
Germany**

*The Legal 500  
Germany, 2020*

## FAQ's zur Betriebsratswahl - Ausgangslage

---

- Wann finden die Betriebsratswahlen statt?

➔ Regelmäßig alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai.



- Wer organisiert die Betriebsratswahl?

➔ Der Wahlvorstand.



- Wie viele Mitglieder werden gewählt?

➔ Abhängig von der Höhe der im Betrieb in der Regel beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer, § 9 BetrVG.



- Welche Gremien werden sonst noch gewählt?

➔ Im Zeitraum vom 1. März bis 31. Mai keine, es wird nur der Betriebsrat und nicht etwa noch die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt.



➔ Es gibt keine Wahlen für den Gesamt- bzw. Konzernbetriebs-Rat.

# Gesetzliche Neuerungen und deren Auswirkungen auf die Betriebsratswahlen

---

- Betriebsrätemodernisierungsgesetz
  - ➔ Verabschiedet durch den Bundestag am 28. Mai 2021 mit Wirkung zum 18. Juni 2021.
- Änderung der Wahlordnung
  - ➔ Verabschiedet am 8. Oktober 2021.

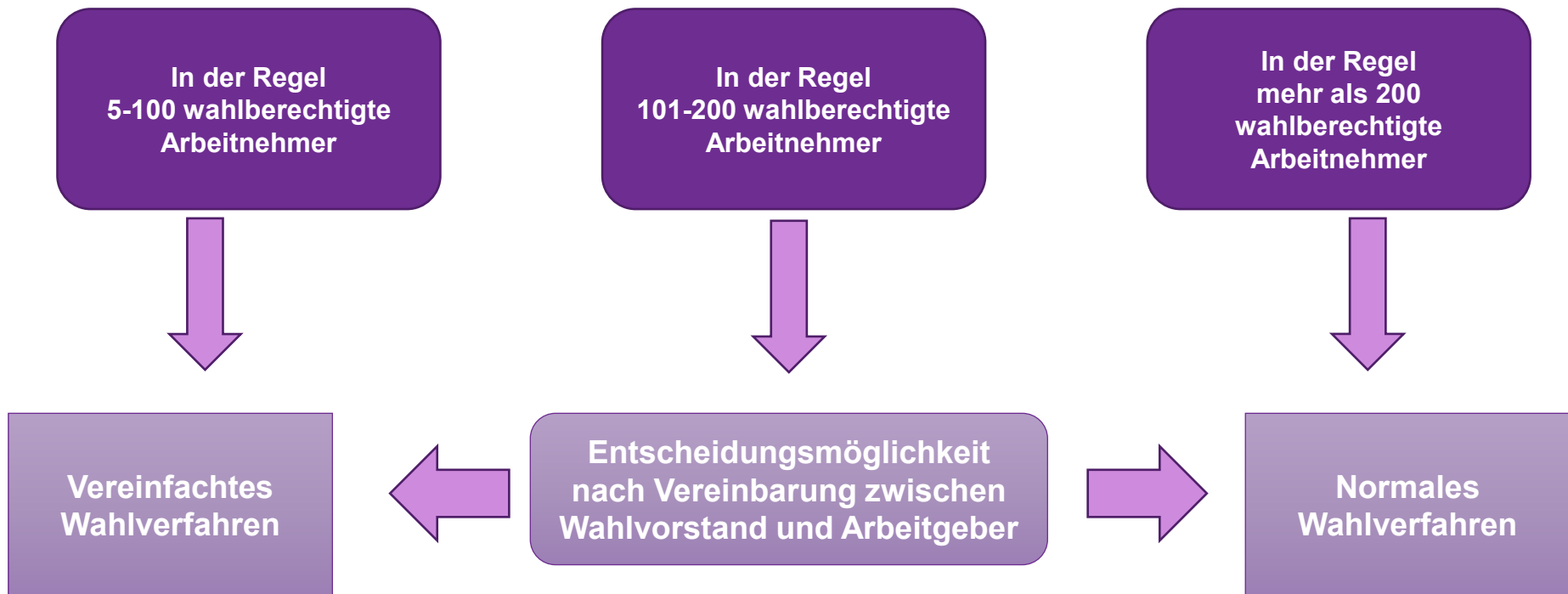
**Ziel des Gesetzgebers:  
Gründung von  
Betriebsräten zu  
vereinfachen und damit  
voranzutreiben.**



## Was ist neu? (1)

- Änderungen im Wahlverfahren

➔ Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, § 14a BetrVG



Beachte: Bei fehlender Vereinbarung wird das normale Wahlverfahren angewandt.

## Was ist neu? (2)

---

### ➔ Herabsenkung des Mindestalters für Wahlberechtigung, § 7 S. 1 BetrVG

<b>Wahlberechtigung</b>	<b>Aktives Wahlrecht („Recht zu wählen“)</b>	<b>Passives Wahlrecht („Recht gewählt zu werden“)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sämtliche Arbeitnehmer</li><li>• Ohne Rücksicht auf Staatsangehörigkeit</li><li>• Zum Zeitpunkt der Wahl betriebsangehörig</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vollendung des 16. Lebensjahres</li><li>• Alte Rechtslage setze Vollendung des 18. Lebensjahres voraus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vollendung des 18. Lebensjahres</li><li>• Betriebsangehörigkeit von mindestens 6 Monaten (zum Zeitpunkt der Wahl)</li></ul>

## Was ist neu? (3)

---

### ➔ Stützunterschriften, § 14 Abs. 4 BetrVG

Betriebe mit weniger als 20  
wahlberechtigten Arbeitnehmern

- Wahlvorschläge müssen nicht unterzeichnet werden.

Betriebe mit in der Regel 21-100  
wahlberechtigten Arbeitnehmern

- Zwei wahlberechtigte Arbeitnehmer müssen Wahlvorschlag unterzeichnen.

Betrieben mit mehr als 100  
wahlberechtigten Arbeitnehmern

- Wahlvorschläge müssen von mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet werden.

### ➔ Wahlvorschläge, § 11 Abs. 3 WO

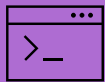


Umschläge für Stimmzettel sind nicht mehr zwingend erforderlich. Vielmehr genügt es, wenn der Wahlzettel als solcher in einer Weise gefaltet wird, dass die konkrete Stimmabgabe nicht erkennbar ist. Dies gilt nur für die Präsenzwahl.

## Was ist neu? (4)

### ➔ Briefwahl, §§ 24 Abs. 2 Nr. 2, 3 Abs. 4, 26 Abs. 1 WO

#### Grundsatz: Betriebsratswahlen vor Ort, d. h. im Betrieb.



#### Ausnahme: Digital?

- § 30 Abs. 2 BetrVG gilt für Wahlen nicht.
- § 1 WO erlaubt dem Wahlvorstand digitale Sitzungen (Ausnahmen gelten!)
- Pilotprojekt (Koalitionsvertrag) ist bislang nicht umgesetzt worden
- (Auch) digitale Wahlen sind anfechtbar! (LAG HH, ArbG HH hielt Wahlen für nichtig)

#### Ausnahme: Brief?

- Wahlberechtigte, die im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben (§ 24 Abs. 1 WO).
- Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist (§ 24 Abs. 2 WO),
  - dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte (Abs. 2 Nr. 1).
  - dass sie vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen, insbesondere bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit (Abs. 2 Nr. 2).

Ende der  
Home-Office  
Pflicht



## Was ist neu? (5)

---

- **Erweiterter Kündigungsschutz, § 15 Abs. 3a, Abs. 3b KSchG**

- Die in § 15 Abs. 3a KSchG aufgeführte Anzahl der geschützten Wahlinitiatoren wird von 3 auf 6 verdoppelt.

- Kündigungsschutz erstreckt sich auf weitere Personen, die bloße Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrates unternehmen und eine beglaubigte Erklärung dazu abgegeben haben.

**Umfasst Gespräche mit anderen Arbeitnehmern bzgl. der Unterstützung für etwaige Betriebsratsgründungen oder die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft.**

- Ausschluss beschränkt sich auf personen- und verhaltensbedingte Kündigungen.

- Zeitlich erstreckt sich der Schutz von der Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebsratswahl, längstens jedoch auf 3 Monate.



## Sonderkündigungsschutz

	Betriebsrat, Jugend- und Auszubildenden- vertretung	Wahlvorstand, Wahlbewerber	Wahlinitiatoren	Arbeitnehmer, die Vorbereitungs- handlungen zur Errichtung eines BR vornehmen*
<b>Beginn</b>	Beginn der Amtszeit (wenn kein BR: Bekanntgabe des Wahlergebnisses)	Bestellung bzw. Aufstellung des Wahlvorschlags	Einladung zu Betriebsversammlung bzw. Antragsstellung	Abgabe der Erklärung
<b>Ende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ablauf der Amtszeit</li> <li>• Auflösung des BR</li> <li>• Ausscheiden des Mitglieds</li> </ul>	Bekanntgabe des Wahlergebnisses	Bekanntgabe des Wahlergebnisses	Einladung zur Betriebs- versammlung, längstens jedoch 3 Monate
<b>Kündigungs- möglichkeiten</b>	Nur außerordentlich mit Zustimmung des Gremiums oder ArbG (Ausn.: Stilllegung)	Nur außerordentlich mit Zustimmung des Gremiums oder ArbG (Ausn.: Stilllegung)	Nur außerordentlich ohne Zustimmung (Ausn.: Stilllegung)	Nur betriebsbedingt und außerordentlich
<b>Nachwirkungen</b>	1 Jahr	6 Monate	-----	-----
<b>Kündigungs- Möglichkeit während Nachwirkung</b>	Nur außerordentlich ohne Zustimmung (Ausn.: Stilllegung)	Nur außerordentlich ohne Zustimmung (Ausn.: Stilllegung)	Keine Nachwirkungen: Reguläre Kündigungs- möglichkeit	Keine Nachwirkungen: Reguläre Kündigungs- möglichkeit

\*und eine dahingehende öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben

## Was ist neu? (6)

---

- **Neuregelungen zur Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl**

➔ Wesentliche Änderungen § 19 Abs. 3 BetrVG

*„Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.“*

➔ Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer eines Betriebes zur Anfechtung berechtigt, unabhängig davon, ob sie selbst von der Unrichtigkeit betroffen sind.

➔ Die Anfechtbarkeit ist nicht ausgeschlossen, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert werden.

➔ Arbeitgeber kann nicht anfechten, wenn er für Unrichtigkeit der Wählerliste verantwortlich ist.

## Pflichten des Arbeitgebers

---

- **Kostenübernahme, § 20 Abs. 3 BetrVG**
- **Unterstützungspflicht**
- **Informationspflicht**
- **Neutralitätsgebot**
- **Keine Wahlbehinderung oder -beeinflussung**



**Straftat nach § 119 BetrVG**

# Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Beeinflussung der Betriebsratswahl? (1)

- Ausgangspunkt: Beeinflussungsverbot des § 20 Abs. 2 BetrVG

➔ Verstoß-  
beispiele



Drohung mit

- Versetzung,
- Zuweisung minder bezahlter Arbeit,
- Entziehung von Vergünstigungen.

-oder-

Gewährung von

- Lohn- oder Gehalts-  
erhöhungen,
- Beförderung,
- Vorteilen.

Einwirkung auf  
das  
Wahlverhalten

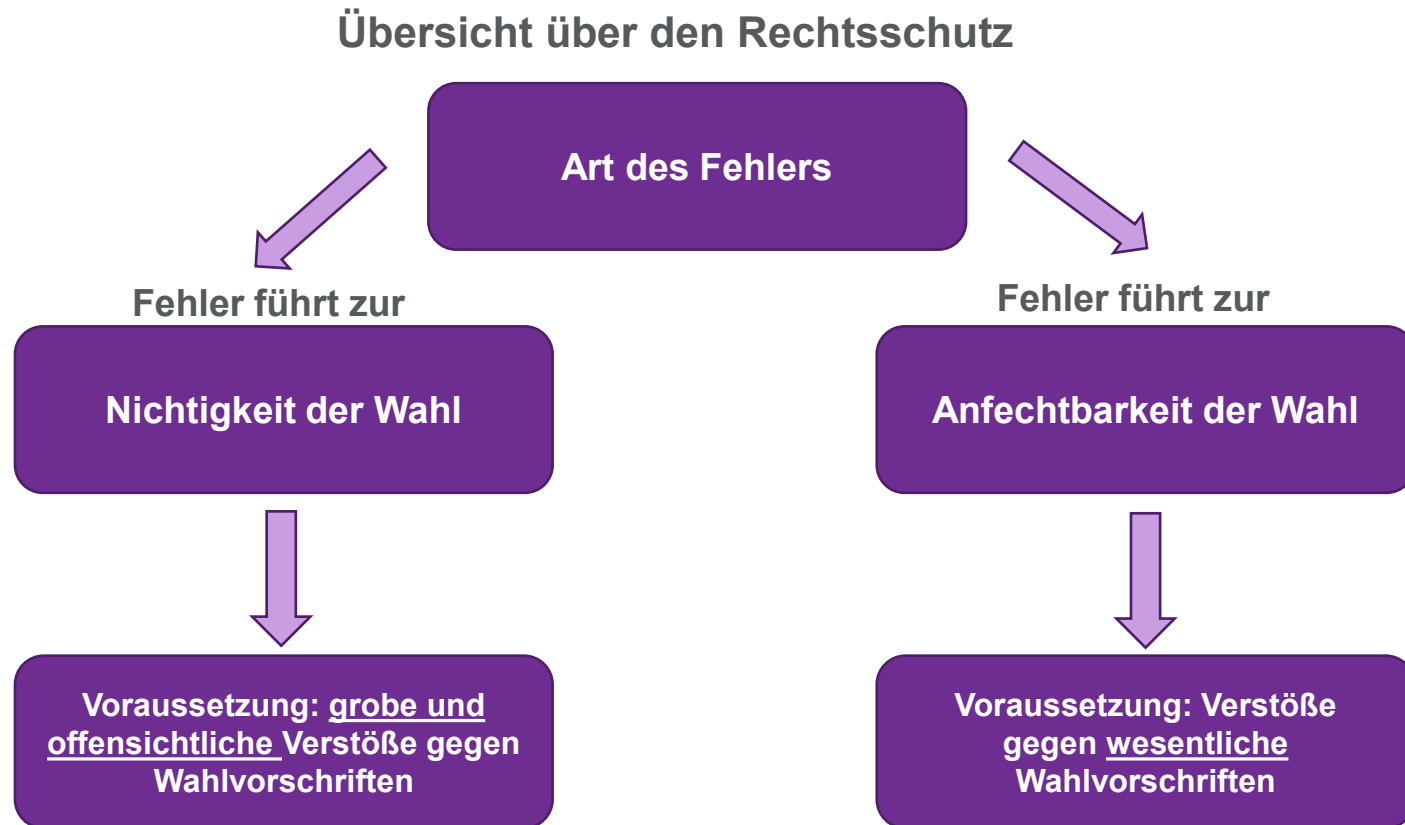
## Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Beeinflussung der Betriebsratswahl? (2)

---

- **Strikte Neutralitätspflicht des Arbeitgebers?**

- ➔ Nein. Aus § 20 Abs. 2 BetrVG lässt sich nicht ableiten, dass jedes nicht strikt neutrale Verhalten des Arbeitgebers zur Anfechtung berechtigt.
- ➔ Anregung durch AG, eine möglicherweise arbeitgeberfreundliche Wählerliste aufzustellen, ist keine verbotene Wahlbeeinflussung.  
(BAG, Beschl. v. 25. Oktober 2017 – 7 ABR -10/16)

## Rechtsschutz bei der Betriebsratswahl



- **Nachteil des Wahlanfechtungsverfahrens:**

- Dauert bis zu zwei Jahre (2 Instanzen)
- Rechtsgültig gewählter Betriebsrat bleibt bis zur Endentscheidung im Amt
- Arbeitgeber muss alle Kosten tragen (Gerichtsverfahren und Neuwahl)

## Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl?

---

LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 27. November 2019 – 4 TaBV 2/19

**Sachverhalt:** *Der Wahlvorstand übersendet bei einer Betriebsratswahl unaufgefordert Briefwahlunterlagen an Wahlbeauftragte und fügt diesen Broschüren bei in der eine bestimmte Kandidatenliste als verzugswürdig dargestellt wird.*

➔ Anfechtbarkeit der Wahl? Nichtigkeit der Wahl?

**Entscheidung des LAG Baden Württemberg:** Anfechtbarkeit der Wahl wegen Verstoß gegen das Verbot der Wahlbeeinflussung, § 20 Abs. 2 BetrVG

## eV auf Berichtigung von Fehlern im laufenden Wahlverfahren

- Anspruch des AG zur Vermeidung solcher Fehler, die gesetzeskonforme Bildung des BR gefährdet.



- Voraussetzungen:

- Verfügungsanspruch (§ 19 Abs. 2 S. 1 BetrVG analog)
- Offensichtlicher Fehler, der berichtigt werden kann -> Darlegungslast AG
- Interessenabwägung
- Verfügungsgrund = Eilbedürftigkeit



# Ihr Ansprechpartner



**Frank Lenzen**

**Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Dentons Europe LLP

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

+49 69 45 00 12 280

+49 173 157 45 80

Frank.Lenzen@dentons.com

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät seine Mandanten seit dem Jahr 2000 umfassend in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Einer seiner Schwerpunkte ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Nahtstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen.

Frank Lenzen verfügt über große Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen zudem die umfassende betriebsverfassungs- und tarifrechtliche Begleitung von Unternehmen. Individual- und kollektivarbeitsrechtlich betreut Frank Lenzen zudem eine Vielzahl von Unternehmen verschiedener Branchen dauerberatend bei allen täglichen Fragen, zum Beispiel im Kündigungs- und Datenschutzrecht, zur Arbeitsvertragsgestaltung sowie zu Vergütungsmodellen einschließlich Stock Options.

Daneben vertritt Frank Lenzen Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen. Seine Mandanten schätzen seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung sowie seine schnellen Reaktionszeiten.



*In The Legal 500 Germany, 2020 wird Frank Lenzen als sehr netter und kompetenter Ansprechpartner beschrieben. Seine Bewertungen und Empfehlungen haben viel Praxisbezug und er ist äußerst engagiert. Frank Lenzen weiß auch in schwierigsten Situationen deeskalierend zu wirken und damit den Schaden für seinen Mandanten immer so niedrig wie möglich zu halten.*

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2022 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)