

Noch kein Betriebsrat: aber schon gegen Kündigung geschützt

Betriebsratswahl: Sonderkündigungsschutz für Bewerber

Betriebsräte sind eine gefährdete Spezies. Deswegen hat der Gesetzgeber verordnet, dass einem Betriebsratsmitglied nicht ordentlich gekündigt werden darf. Der besondere Kündigungsschutz beginnt nach den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) aber schon viel früher. So sind z.B. auch schon bloße Bewerber zur Betriebsratswahl geschützt – unabhängig davon, ob sie hinterher tatsächlich gewählt werden oder nicht. Allerdings müssen dazu bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein.



In dem Moment, in dem der Arbeitnehmer öffentlich macht, dass er Betriebsrat werden möchte, wird der Arbeitgeber auf ihn aufmerksam. Es wird immer Arbeitgeber geben, die mit der Gründung eines Betriebsrats im Allgemeinen und mit seinen zukünftigen Mitgliedern im Speziellen auf Kriegsfuß stehen. Damit man sich von Anfang an ohne Angst vor Repressalien im Rahmen einer Betriebsratswahl engagieren kann, hat der Gesetzgeber den Kündigungsschutz auf den Zeitraum vor der Amtszeit ausgeweitet.

Wer ist alles geschützt, bevor das Wahlergebnis bekannt gegeben wird?

Geschützte Personen vor Beginn der Amtszeit des neuen Betriebsrats:

- Arbeitnehmer, wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten (kostenpflichtig bei einem Notar), und auch entsprechende Vorbereitungshandlungen dafür unternommen haben. Diese Wahl-Initiatoren haben einen maximal dreimonatigen Kündigungsschutz vor ordentlichen personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. ([§ 15 Abs. 3b KSchG](#))
- Arbeitnehmer, die durch eine Einladung zur Betriebs- oder Wahlversammlung (maximal 6 Einladende), oder durch einen Antrag beim Arbeitsgericht (maximal 3 Antragsteller) die Initiative zu einer Betriebsratswahl starten (§ 15 Abs. 3a S.1 KSchG)
- Mitglieder des Wahlvorstandes vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 3 KSchG)
- Wahlbewerber ab dem Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 3 KSchG)

Voraussetzung für den Kündigungsschutz eines Bewerbers ist, dass ein gültiger Wahlvorschlag gemacht wurde. Damit eine Kandidatur wirksam ist, benötigt der Kandidat vor allem die Unterstützung seiner Kollegen in Form von so genannten Stützunterschriften auf dem Wahlvorschlag. Das Gesetz gibt eine Mindestzahl an Unterschriften vor ([§ 14 Abs. 4 BetrVG](#)).

Nach der Wahlperiode haben Betriebsräte und deren Ersatzmitglieder folgenden Kündigungsschutz:

Kündigungsschutz während der Amtszeit:

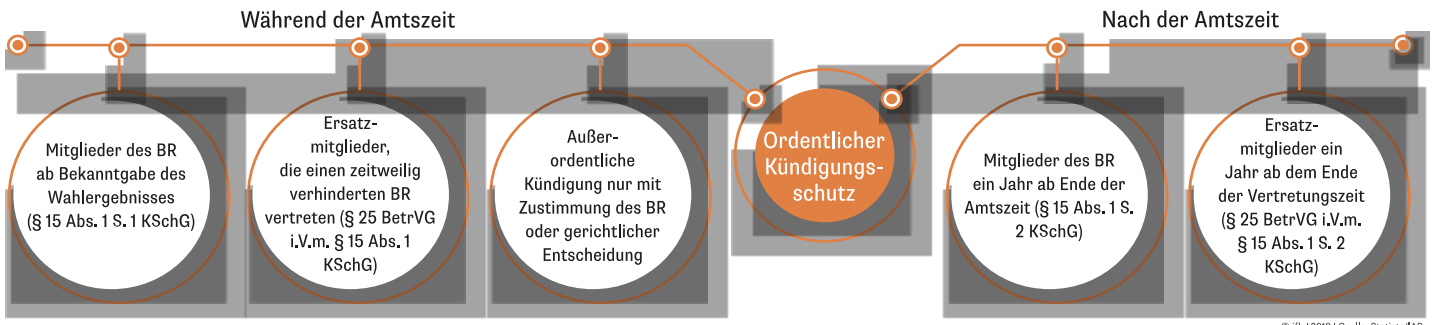
- Mitglieder des Betriebsrates ([§ 15 Abs. 1 KSchG](#))
- Ersatzmitglieder ([§ 25 BetrVG](#) in Verbindung mit § 15 Abs. 1 KSchG)

Kündigungsschutz nach der Amtszeit:

- Mitglieder des Betriebsrates ein Jahr ab dem Ende der Amtszeit [§ 15 Abs. 1 S. 2 KSchG](#))
- Ersatzmitglieder ein Jahr ab dem Ende der Vertretungszeit [§ 25 BetrVG](#) in Verbindung mit § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG)

Wie weit reicht der Kündigungsschutz als Betriebsrat?

Ab wann genießen Betriebsräte Kündigungsschutz – und wie weit reicht er?



© ifb

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2023