



Seid eine
starke Stimme

Sozialwahlen • 11. > 24. Mai 2020

Gesetzgebung Sozialwahlen 2020



- 2 Vorwort
- 3 Die Gesetzgebung 2020
- 3 Wann finden die Sozialwahlen statt?
- 3 Wo werden die Wahlen stattfinden?
- 4 Was ist ein Unternehmen?
- 4 Werden die Sozialwahlen vorbereitet?
- 4 Wie wird das Wahldatum festgelegt?
- 5 Wie wird die technische Betriebseinheit definiert?
- 5 Die gesetzliche Vermutung
- 5 Definition der gesetzlichen Vermutung
- 6 Wer gehört zum Direktionspersonal?
- 7 Wer gilt als Kader?
- 7 Wie erstellt man die Wählerlisten oder die Wählerschaft?
- 8 Wie viele Mandate sind zu vergeben?
- 9 Wie werden die Mandate verteilt?
- 10 Unstimmigkeiten über die Verteilung der Mandate zwischen den verschiedenen Kategorien
- 10 Welche sind die Bedingungen, um Kandidat zu sein?
- 11 Wann und durch wen werden die Kandidatenlisten hinterlegt?
- 11 Offizieller Beginn der Prozedur der Sozialwahlen
- 12 Kalender
- 19 Internetseite:
www.werdensiecsckandidat.be
- 20 Kalender der Sozialwahlen 2020

Verantwortlicher Herausgeber

CSC Liège-Verviers-Ostbelgien
Jean-Marc Namotte
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087 85 99 59
pressediens@acv-csc.be

Ausgabe 2020

Gute Arbeitsplätze für alle!

Mit großen Schritten nähern sich die Sozialwahlen 2020. Sie werden vom 11. bis 24. Mai 2020 in mehr als 6.000 Unternehmen durchgeführt. Mehr als 1.600.000 Arbeitnehmer werden zur Wahl aufgerufen.

In ihrem Wahlprogramm setzt die CSC den Schwerpunkt auf die Qualität: Qualität der Konzertierung am Arbeitsplatz, Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Familienleben, Qualität der Beschäftigung über die Einkommenssicherheit, einen gerechten Lohn und eine „zumutbare“ Arbeit. Den Gewerkschaftsteams im Unternehmen obliegt es, das allgemeine CSC-Programm ihren Realitäten anzupassen. Neben einem ehrgeizigen Programm sind starke Kandidatinnen und Kandidaten die wirkliche Stärke der CSC: Militanten und Delegierte, die sich in den Dienst ihrer Kollegen stellen und die ihr Mandat beherzt ausüben. 2016 präsentierte die CSC 61.756 Kandidaten auf ihren Listen, die sich dazu verpflichteten, ihre Kollegen zu vertreten. Das sind mehr Kandidaten als alle klassischen politischen Parteien bei den Gemeindewahlen vereinen können. In Belgien hat noch nie eine Gewerkschaft so viele Kandidaten präsentiert und so viele Gewählte erhalten, wie die CSC 2016. Das offizielle Resultat waren 15.765 effektiv Gewählte für die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und 11.375 für die Betriebsräte (BR). Es ist die Stärke all dieser Kandidaten, die es der CSC ermöglichte, ihre Position der ersten Gewerkschaft in Ostbelgien, Wallonien, Brüssel und Flandern zu bestätigen.

2020 wollen wir es trotz dieser außergewöhnlichen Ergebnisse noch besser machen! Nicht nur die größte Gewerkschaft sein, sondern auch die repräsentativste und demokratischste. Unsere Militantengruppen müssen ein wirklicher Spiegel aller Arbeitnehmer sein. Bei den letzten Wahlen stieg die Anzahl der Kandidatinnen stark an und erreichte 42 % der CSC-Mandate, das ist das beste Resultat der Frauen unter den drei Gewerkschaftsorganisationen. So gibt es mehr gewählte Frauen bei der CSC als bei den Gemeinderäten, in der Kammer und im Senat. Trotzdem sind die Frauen auf unseren Listen immer noch unterrepräsentiert im Vergleich zu ihrer Anzahl in den betroffenen Unternehmen. Diese Situation wollen wir bei den Wahlen in 2020 verbessern!

Wir werden unsere Arbeit auch in den Unternehmen verstärken, wo es 2016 keine Sozialwahlen gab, weil sich kein Kandidat zur Verfügung stellte. Es versteht sich von selbst, dass die Arbeitnehmer dieser Unternehmen genauso ein Recht auf eine Kollektivverhandlung mit ihrem Arbeitgeber haben wie die anderen Arbeitnehmer. Auch in diesen Unternehmen können die CSC-Delegierten den Unterschied ausmachen zwischen Rechte haben und diese Rechte geltend machen. Denn oft ist es mit dem Arbeitsrecht so: Ohne Delegierte bleiben die Rechte nur Theorie.

Der Erfolg der Sozialwahlen hängt auch von einer exakten Einhaltung des Wahlprozesses ab. Um Sie mit dieser Prozedur vertraut zu machen, stellen wir Ihnen eine bestimmte Anzahl von praktischen Instrumenten zur Verfügung. Nachstehend finden Sie die Bestimmungen der Sozialwahlgesetzgebung.

Wir möchten Ihnen jetzt schon für Ihren Beitrag und Ihr Engagement danken und wünschen Ihnen gute Sozialwahlen 2020!

Marc Leemans,
CSC-Präsident



Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin



DIE GESETZGEBUNG DER SOZIALWAHLEN 2020



Gut zu wissen: Jeder Aushang während der Prozedur kann durch ein elektronisches Dokument (z.B. Email, Intranet-Nachricht, usw.) ersetzt werden, allerdings nur, wenn jeder Arbeitnehmer während seiner normalen Arbeitszeit Zugang dazu hat.

WANN FINDEN DIE SOZIALWAHLEN STATT?

Seit 1950 finden die Sozialwahlen alle 4 Jahre statt (bis auf 2 Ausnahmen). 2020 werden sie zum 18. Mal organisiert. Im Jahr 1950 wurden die ersten Betriebsräte in Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten gesetzlich gewählt. Obschon zu dieser Zeit sowohl das Nachkriegsabkommen der Sozialpartner, als auch das Gesetz von 1948 eine Schwelle von 50 Arbeitnehmern vorsah für die Wahl eines Betriebsrates. Schrittweise wurde diese Norm auf 100 Arbeitnehmer für einen BR und 50 Arbeitnehmer für einen AGS gebracht. Das Gesetz besagt, dass die nächsten Sozialwahlen vom 11. bis zum 24. Mai 2020 organisiert werden müssen.

WO WERDEN DIE WAHLEN STATTFINDEN?

Die Sozialwahlen werden sowohl im Nicht-Handelssektor (Schulen, Krankenhäuser, Krankenkassen, usw.), als auch in der Industrie und im Dienstleistungssektor organisiert. Damit gilt das Gesetz für den gesamten Privatsektor, aber auch in bestimmten Sektoren des öffentlichen Dienstes - dort wo das Personal kein spezifisches gewerkschaftliches Statut hat. Es gibt also Sozialwahlen vor allem in den regionalen öffentlichen Transportunternehmen: bei der TEC, bei De Lijn, für das Personal der Brüsseler Metro (STIB), in

manchen Filialen der autonomen öffentlichen Unternehmen, in kommunalen VOG und in den ÖSHZ, usw.

In all diesen Unternehmen und Institutionen finden die Wahlen für den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS) statt, insofern das Unternehmen vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. September 2019 durchschnittlich mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigte. Die Unternehmen, die in der selben Periode durchschnittlich mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigten, werden ebenfalls einen Betriebsrat (BR) wählen.

Bei der Festlegung des Schwellenwerts um die Sozialwahlen im Unternehmen zu organisieren, werden die Leiharbeiter nicht als Arbeiter der Interimagentur gezählt, die sie zur Verfügung stellt, sondern wie jeder Arbeitnehmer der Benutzerfirma. Leiharbeiter müssen berücksichtigt werden aufgrund ihrer durchschnittlichen Beschäftigung im Verlauf des zweiten Quartals von 2019 während einer Referenzperiode, die zwischen dem 1. April und dem 30. Juni 2019 liegt. Das Gesetz verpflichtet alle Nutzer von Leiharbeitnehmern ihrem Personalregister während dieser Periode einen Anhang beizufügen, es sei denn, dass der Betriebsrat einstimmig beschlossen hat, dass es nicht notwendig ist, ein solches Register zu führen.





WAS IST EIN UNTERNEHMEN?

Für die Wahlgesetzgebung ist das Unternehmen eine technische Betriebseinheit, die nicht unbedingt der juristischen Einheit, der juristischen Struktur der Gesellschaft: GmbH, VOG, AG, usw. entspricht. In manchen Fällen muss man daher eine große Struktur - eine AG z.B. - in kleinere Einheiten unterteilen, und in anderen Situationen müssen kleinere juristische Strukturen in einer größeren Einheit vereint werden.

Die Einsetzung eines BR oder eines AGS ist also Pflicht, wenn eine technische Betriebseinheit mehr als 50 oder 100 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die technischen Betriebseinheiten werden vom Arbeitgeber, in Konzertierung mit den Arbeitnehmervertretern, nach einer genau definierten Prozedur (siehe weiter) bestimmt.

WIE WERDEN DIE SOZIALWAHLEN VORBEREITET?

Die Vorbereitung der Wahlen dauert 150 Kalendertage. Die gesetzliche Prozedur beginnt also zwischen dem 13. und dem 26. Dezember 2019.

Das Wahldatum ist ein Schlüsseldatum. Wenn dieses Datum bekannt ist, kann der ganze Kalender der Wahlprozedur festgelegt werden. Die Wahlprozedur weist daher auf zwei wichtige Daten hin:

- der Tag X: das Datum des Aushangs der Mitteilung, die das Wahldatum ankündigt;
- der Tag Y: das Wahldatum. Dieses Da-

tum wird gezwungenermaßen auf 90 Tage nach dem Aushangdatum festgelegt. Also ist $Y = X + 90$.

Verschiedene Formalitäten müssen innerhalb einer bestimmten Frist vor oder nach diesen beiden Referenzdaten erledigt werden. Wir werden also nachstehend die verschiedenen Etappen der Prozedur in Funktion dieser 2 Tage beschreiben (zum Beispiel der Tag X-60 oder der Tag Y+2). Der Wahlkalender, der sich auf der letzten Seite befindet, erinnert an die Momente, zu denen verschiedene Formalitäten erledigt und an die Fristen, die eingehalten werden müssen.

Während dieser einleitenden Periode (zwischen dem Tag X-60 und dem Tag X) muss jedes Unternehmen, das Sozialwahlen organisiert, folgende Begriffe definieren:

- der Begriff des Unternehmens (Definition der technischen Betriebseinheit, also die „Grenzen“ des Unternehmens);
- der Begriff des „Direktionspersonals“: die Arbeitnehmer, die nicht wählen dürfen und unter denen der Arbeitgeber seine Delegation bezeichnet, die im AGS und/oder BR tagen wird;
- der Begriff „Kader“: die Arbeitnehmer, die in bestimmten Fällen ihre eigene

Delegation wählen können;

- die Wählerschaft: die Arbeitnehmer, die für die Arbeiter, die Angestellten, die Jugendlichen oder die Kader wählen;
- die Anzahl der Mandate und ihre Verteilung zwischen den verschiedenen Personalkategorien;
- das Datum und der Zeitpunkt der Wahlen.

Bevor wir den chronologischen Ablauf der Wahlprozedur untersuchen, erläutern wir, durch wen und wie diese Begriffe definiert werden.

WIE WIRD DAS WAHLDATUM FESTGELEGT?

Das Wahldatum für die Einsetzung oder die Erneuerung des BR oder des AGS wurde durch das Gesetz auf die Periode vom 11. bis zum 24. Mai 2020 festgelegt. Außerdem muss das Datum der Wahlen 90 Tage vorher per Aushang im Unternehmen angekündigt werden, also zwischen dem 11. und dem 24. Februar 2020 (Tag X).

Im Unternehmen muss das Wahldatum immer im Einvernehmen zwischen den Personal- und Arbeitgebervertretern festgelegt werden. Wenn es sich um eine erste Wahl handelt, werden das Datum und der Zeitpunkt im Einvernehmen zwi-



Achtung: Wenn eines dieser Daten auf einen Sonntag, einen gesetzlichen Feiertag oder einen normalen Tag der Inaktivität im Unternehmen fällt, müssen die vorgesehenen Operationen am Vortag dieses Sonntags, Feiertages oder Inaktivitätstages erledigt werden.

schen der Gewerkschaftsdelegation und dem Arbeitgeber festgelegt. Wenn ein BR oder ein AGS besteht, legen diese das Datum und den Zeitpunkt der Wahlen fest.

WIE WIRD DIE TECHNISCHE BETRIEBSEINHEIT DEFINIERT?

Die Kriterien

Die technische Betriebseinheit - die Festlegung der Grenzen des Unternehmens - wird bestimmt in Funktion wirtschaftlicher und sozialer Kriterien. Auf dieser Grundlage muss festgelegt werden, welche Sitze, Standorte, Filialen und Schwes-tergesellschaften vor der Wahl fusioniert werden müssen oder nicht.

Manchmal ist dies schwierig, weil einige Arbeitgeber bestimmte Filialen oder den Hauptsitz des Unternehmens von den Sozialwahlen fernhalten möchten, auch wenn diese Einrichtungen eindeutig Teil derselben wirtschaftlichen Einheit sind. Wenn alle Teile des Unternehmens zusammengeführt werden, erhalten alle Arbeitnehmer eine kollektive Vertretung, ein Recht auf gemeinsame Anhörung, und der Arbeitgeber hat weniger Freiheit, bestimmte Teile des Unternehmens auf seine Weise zu führen. Aus diesem Grund versuchen Arbeitgeber gelegentlich, eine logische Gruppierung bestimmter Sitze zu vermeiden.

Der Gesetzgeber fügt hinzu, dass im Zweifelsfall die sozialen Kriterien Vorrang haben. Anders gesagt handelt es sich um den/die Sozialsitz(e) des Unternehmens, der/die einen gewissen wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhang kennzeichnen. Wenn die verschiedenen Sitze wirtschaftlich und sozial eng miteinander verbunden sind, werden sie für die Sozialwahlen zusammengelegt und die Wahlen finden für das gesamte Personal statt.

Der Rückgriff auf die wirtschaftlichen und sozialen Kriterien kann also zwei Folgen haben:

- entweder ist die juristische Einheit in mehrere technische Betriebseinheiten unterteilt;
- oder verschiedene juristische Einheiten werden in eine einzige technische Betriebseinheit zusammengelegt.

Die technischen Betriebseinheiten werden durch Konzertierung festgelegt. Diese Konzertierung beginnt im Unternehmen 150 Tage vor dem Wahldatum, also spätestens zwischen dem 13. und dem 26. Dezember 2019. Wenn die Konzertierung scheitert, wird das Arbeitsgericht den Streitpunkt klären.

DIE GESETZLICHE VERMUTUNG

Um Sozialwahlen und soziale Konzertierung zu vermeiden, könnten Arbeitgeber ihr Unternehmen künstlich in mehrere juristische Einheiten teilen, von der jede unter der Norm von 50 oder 100 Arbeitnehmern bliebe. Daher ist es manchmal schwierig zu beweisen, dass verschiedene juristische Einheiten aus sozialer oder wirtschaftlicher Sicht ein Ganzes bilden.

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber den Begriff "gesetzliche Vermutung" eingeführt, nach dem unterschiedliche juristische Einheiten trotzdem als einzige technische Betriebseinheit angesehen werden, wenn mehrere Elemente bewiesen werden können. Insofern die Gewerkschaften einige dieser Elemente vor dem Arbeitsgericht belegen können, wird dieses aufgrund der gesetzlichen Vermutung erklären, dass alle Parteien - auch wenn jede eine unterschiedliche juristische Form besitzt, effektiv gemeinsam ein einziges Unternehmen bilden. Die gesetzliche Vermutung ist aber anfechtbar: Der Arbeitgeber muss dem Gericht das Gegen-

teil beweisen. In diesem Fall trägt der Arbeitgeber die Beweislast und die Arbeitnehmer profitieren von der gesetzlichen Vermutung.

DEFINITION DER GESETZLICHEN VERMUTUNG

Verschiedene juristische Einheiten gelten als einzige technische Betriebseinheit, wenn:

1. es möglich ist zu beweisen:
 - dass die juristischen Einheiten der gleichen wirtschaftlichen Gruppe angehören oder von der- oder denselben Person(en) verwaltet werden, die die wirtschaftlichen Bindungen unterhalten;
 - oder dass diese juristischen Einheiten die gleiche(n) Aktivität(en) ausführen und untereinander koordinieren;
2. es möglich ist, bestimmte Indizien einer sozialen Kohärenz zwischen diesen juristischen Einheiten zu beweisen, z.B.:
 - eine Gemeinschaft von Personen, die im gleichen oder in nahegelegenen Gebäuden versammelt sind;
 - eine gemeinsame Personalverwaltung;
 - eine gemeinsame Personalpolitik;
 - eine Arbeitsordnung oder ein Kollektivabkommen, die gemeinsam sind, oder die gleichlautende Verfügungen beinhalten.



© Michael De Lausncy

Wenn es also möglich ist zu beweisen, dass eine der unter (1) erwähnten Bedingungen erfüllt ist und dass bestimmte Elemente unter (2) bestehen, werden die betroffenen juristischen Einheiten als eine einzige technische Einheit betrachtet, außer wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass die Personalverwaltung und die Personalpolitik kein charakteristisches soziales Kriterium der Existenz einer einzigen technischen Betriebseinheit aufweist.

Wichtig: Der Gesetzgeber hat ausdrücklich festgelegt, dass diese Vermutung keine Auswirkungen haben darf auf die Kontinuität, das Funktionieren und die Zuständigkeit der bestehenden Organe. Anders gesagt: Der Arbeitgeber darf diese neue Definition der gesetzlichen Vermutung nicht benutzen, um die Anzahl der bestehenden Konzertierungsorgane zu reduzieren.

Daher ist es auf gewerkschaftlicher Seite wichtig, sich gut vorzubereiten, um ein konkretes Resultat zu erreichen. Es geht darum, eine wichtige und langatmige Arbeit zu verrichten, um ein Maximum an konkreten Beweisen für die soziale Kohäsion zusammenzutragen. Die Rechtsprechung schlägt eine lange Liste von Elementen vor, die benutzt werden können, um eine solche Prozedur zu unterstützen: zum Beispiel die gleiche Arbeitsordnung, der gleiche Personaldirektor, gemeinsame Personalfeste, Briefpapier mit dem selben Briefkopf, die selbe Stempeluhr, die Zurverfügungstellung und das Outplacement der Personalmitglieder, usw.

WER GEHÖRT ZUM DIREKTIONSPERSONAL?

Definition

Der Begriff „Direktionspersonal“ ist nicht nur hinsichtlich der Wahlprozedur wichtig, sondern auch wegen der Tatsache, dass die Arbeitgeber später unter diesen Leuten die Arbeitgebervertreter aussuchen werden müssen, die im BR und/oder im AGS tagen werden. Es ist also äußerst wichtig, die Funktionen, die auf dieser Liste vermerkt sind, zu überprüfen.

Als Direktionspersonal werden die Perso-

nen, die mit der täglichen Geschäftsführung beauftragt sind, die den Arbeitgeber vertreten können sowie das diesen Personen unmittelbar unterstellte Personal angesehen, wenn es ebenfalls Aufgaben der täglichen Geschäftsführung wahrnimmt.

Diese Definition des Direktionspersonals muss begrenzt interpretiert werden. Die Verteilung der Aufgaben der täglichen Verwaltung darf nicht dazu führen, dass die als Direktionspersonal angesehenen Personen zu mehr als zu zwei Ebenen der hierarchischen Struktur des Personals gehören. Beispiel: ein Abteilungsleiter, der einem Direktor untersteht, der seinerseits von einem Generaldirektor oder einem Präsidenten eines Verwaltungsrates abhängt, gehört nicht zum Direktionspersonal, weil er sich hierarchisch auf der 3. Ebene befindet.

Die Rechtsprechung pflichtet dieser einschränkenden Interpretation bei. Das Direktionspersonal muss gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

- Das Direktionspersonal muss eine Autorität ausüben, seine Verantwortung übernehmen und befugt sein, autonom und ständig Entscheidungen zu treffen, die Arbeitnehmer und eine Vielzahl von Problemen betreffen.
- Die Personen, die der zweiten hierarchischen Ebene angehören, müssen ebenfalls befugt sein, Entscheidungen zu treffen, die für den Arbeitgeber bindend sind.
- Die Personen der zweiten Ebene müssen den Personen, die mit der täglichen Geschäftsführung beauftragt sind, unmittelbar unterstellt sein, d.h. dass es keine Zwischenebene oder -person geben darf.
- Das Organigramm oder die Titel der Funktionen oder der Personen, die diese Funktionen ausführen, können wichtige Hinweise auf die Festlegung des Direktionspersonals geben, auch wenn sie nicht unbedingt ausschlaggebend sind.

Prozedur

Diese Prozedur umfasst zwei Etappen:

- Die Funktionen des Direktionspersonals werden zuerst festgelegt. Die Namen des Direktionspersonals werden

nur zur Information angegeben. Diese Prozedur geschieht vom Tag X-60 bis zum Tag X-35. Bei Unstimmigkeiten können die Reklamationen bezüglich der Direktionsfunktionen innerhalb einer Woche eingereicht werden. Danach gibt es keine Möglichkeit mehr, diese Funktionen anzufechten.

- Die Namensliste des Direktionspersonals wird in einer zweiten Phase festgehalten. Diese Liste kann nur beanstandet werden, wenn sie Personen aufführt, die keine Direktionsfunktion bekleiden (eine der Funktionen der in der ersten Phase erstellten definitiven Liste). Es ist also wichtig, rechtzeitig eine Klage bezüglich der Funktionen des Direktionspersonals einzureichen. Das Arbeitsgericht kann sich nur mit einer Berufung gegen die Namensliste des Direktionspersonals befassen, wenn vorher eine Klage beim BR oder beim AGS oder, bei einer ersten Wahl, beim Arbeitgeber eingereicht wurde.

Chronologie der Prozedur

- X-60: der Arbeitgeber teilt dem BR, dem AGS oder, wenn es sich um eine erste Wahl handelt, der Gewerkschaftsdelegation schriftlich die Funktionen des Direktionspersonals mit.
- Zwischen X-60 und X-35: Konzertierung mit dem BR, dem AGS oder, bei einer ersten Wahl, der Gewerkschaftsdelegation über diese Liste der Funktionen.
- X-35: der Arbeitgeber teilt seine Entscheidung bezüglich der Liste der Funktionen des Direktionspersonals mit.
- Wenn die Arbeitnehmer oder die Gewerkschaften (einschließlich des nationalen Gesamtverbandes der Kader - CNC - für die Wahl eines BR) nicht mit dieser Liste einverstanden sind, können sie Berufung einlegen vor dem Arbeitsgericht (spätestens am Tag X-28).
- Tag X: Aushang der (Namens-) Liste der Personen, die führende Funktionen ausüben.
- Innerhalb von 7 Tagen nach Aushang dieser Liste (spätestens am Tag X+7) können die Arbeitnehmer, die Gewerkschaften und die CNC (nur für die Wahlen im BR) eine Reklamation gegen diese Namensliste beim BR oder beim AGS einreichen. Wenn die Wahl zum ersten

Mal stattfindet, geht diese Reklamation an den Arbeitgeber.

- Innerhalb der nächsten 7 Tage (spätestens am Tag X+14) bezieht der BR, der AGS oder der Arbeitgeber Stellung zu dieser Reklamation. Im Falle einer Abänderung wird eine korrigierte Liste ausgehängt.
- In den nächsten 7 Tagen (spätestens am Tag X+21) können sich die betroffenen Arbeitnehmer, die Gewerkschaften und die CNC (nur für die Wahlen im BR) an das Arbeitsgericht wenden, um Berufung gegen diese Entscheidung einzulegen oder die Abwesenheit einer Entscheidung anklagen. Das Gericht hat dann 7 Tage Zeit, um zu einem Urteil zu finden (also spätestens für den Tag X+28). Diese Entscheidung ist unwiderruflich.

WER GILT ALS KADER?

Wenn das Unternehmen mindestens 15 Kader beschäftigt, kann eine getrennte Vertretung der Kader bei den Wahlen des BR bezeichnet werden und für die Kader kann eine getrennte Wählerschaft gebildet werden.

Definition

Nach der Wahlgesetzgebung sind die Kader „Angestellte, die nicht zum Direktionspersonal gehören und die im Unternehmen eine höhere Funktion bekleiden, die im Allgemeinen einem Diplominhaber eines bestimmten Niveaus oder einer Person mit einer gleichwertigen Berufserfahrung vorbehalten ist“.

Es bleibt jedem Unternehmen überlassen, diese Definition konkreter zu gestalten. Hier nun einige Hinweise, die für die Diskussion im Unternehmen nützlich sein können, wenn es darum geht, festzulegen wer auf dieser Kaderliste eingetragen wird und wer nicht.

- Es handelt sich nur um Angestellte, die als solche bei der LASS eingetragen sind.
- Die Definition der Kader trägt den Elementen der „Direktion, der Übertragung der Autorität des Arbeitgebers und einem bestimmten Initiativrecht“ Rechnung. Die offizielle Broschüre des Ministeriums erlaubt es jedoch, die Arbeitnehmer als Kader zu bezeichnen,



© Rob Stevens

die ohne Autorität auszuüben, höhere Funktionen in einem wissenschaftlichen Forschungsdienst oder in einem Studiendienst ausüben.

- Was das Diplom betrifft, so geht man davon aus, dass es sich um Funktionen handelt, die Diplomierten des höheren Schulwesens vorbehalten sind.

Prozedur

Die Liste der Kader wird nach der gleichen Prozedur festgelegt wie für die Liste des Direktionspersonals: zunächst legt man die Funktionsliste fest, danach die Namensliste der Personen, die diese Funktionen ausüben.

WIE ERSTELLT MAN DIE WÄHLERLISTEN ODER DIE WÄHLERSCHAFT?

Unter Wählerschaft versteht man die Unterteilung der Wähler hinsichtlich der Wahl. Diese Unterteilung variiert je nach Arbeitnehmerbestand in jeder Personalkategorie des Unternehmens. Wählerschaften werden gebildet ausgehend von den definitiven Wählerlisten. Es muss also überprüft werden, wer die Wahlbedingungen erfüllt, d.h. wer die Bedingungen erfüllt, um zu den Wahlen im Unternehmen zugelassen zu werden.

Welche Bedingungen müssen erfüllt werden, damit man zu den Wählern gehört?



Achtung: Weil die Prozedur zur Unterscheidung der Angestellten und der Kader schwer ist, hat der Gesetzgeber festgelegt, dass diese nicht durchgeführt wird, wenn das Unternehmen weniger als 30 Angestellte am Tag X-60 zählt. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in diesem Falle keine 15 Kader beschäftigt werden. Die Liste der Kader wird am Tag X mitgeteilt, ohne vorherige Konzertierung mit dem BR, dem AGS oder der Gewerkschaftsdelegation.

Um an der Wahl teilnehmen zu können, müssen folgende Bedingungen am Wahltag erfüllt sein (Tag Y):

- An das Unternehmen gebunden sein durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag und nicht zum Direktionspersonal gehören. Die Arbeitnehmer, die einer individuellen Berufsausbildung folgen, sind gleichgestellt und dürfen daher auch wählen.
- Es bestehen keine Bedingungen bezüglich der Nationalität.
- Seit mindestens 3 Monaten in der juristischen Einheit oder in der technischen Betriebseinheit, die aus mehreren juristischen Einheiten besteht, beschäftigt sein. Für die Anwendung dieser Bedingung wird im Falle der vertraglichen Übergabe des Unternehmens oder im Falle der Unterteilung der erworbenen Betriebszugehörigkeit Rechnung getragen. Die Gründe einer Unterbrechung des Arbeitsvertrages (Krankheit, Urlaub, Laufbahnunterbrechung, usw.) haben keinerlei Auswirkung auf die Betriebszugehörigkeit. Sollte ein Arbeitsvertrag zwischen dem Tag X und dem Wahltag enden, muss der Arbeitnehmer auch auf der Wählerliste stehen.

Ab den Sozialwahlen 2020 haben Leiharbeiter auch das Recht, an Sozialwahlen teilzunehmen. Dazu müssen sie gleichzeitig zwei Bedingungen in punkto Betriebszugehörigkeit erfüllen:



© Rob Stevens

- Zwischen dem 1. August und dem Tag X müssen Leiharbeitnehmer drei Monate oder, im Falle von unterbrochenen Beschäftigungsperioden, 65 Arbeitstage in der technischen Betriebseinheit oder in der juristischen Einheit des Benutzerunternehmens, in der die Wahlen stattfinden, beschäftigt gewesen sein;
- Zwischen Tag X und Tag X+77 müssen Leiharbeitnehmer 26 Arbeitstage lang in der technischen Betriebseinheit oder einer juristischen Einheit beschäftigt gewesen sein, in der die Wahlen stattfinden.

Aber in der Praxis muss bei der Erstellung der Wahllisten am Tag X nur die erste Bedingung berücksichtigt werden.

Wann gibt es getrennte Wählerschaften?

Die Arbeitnehmer, die die oben erwähnten Bedingungen erfüllen, müssen auf Wählerlisten eingetragen werden. Es werden unterschiedliche Listen erstellt für die Arbeiter, die Angestellten, die Arbeitnehmer unter 25 Jahren und, im BR, für die Kader. Im Prinzip wird für jede dieser Listen eine getrennte Wählerschaft gebildet.

Leiharbeitnehmer werden entsprechend ihrem Statut auf die Wählerschaften verteilt.

Um den geheimen Charakter der Wahl zu wahren wurde die Schwelle, ab der eine getrennte Wählerschaft geschaffen werden kann, auf 25 Arbeiter, 25 Angestellte und 25 Jugendliche festgelegt. Wenn das Unternehmen am Tag Y mindestens 15 Kader beschäftigt, wird auch für die Kader im BR eine getrennte Wählerschaft gebildet.

Wann gibt es gemeinsame Wählerschaften?

Wenn das Unternehmen weniger als 25 Arbeiter oder 25 Angestellte beschäftigt, werden die Arbeiter und Angestellten in eine gemeinsame Wählerschaft eingeschrieben. Bei den Wahlen erhalten die Arbeiter und die Angestellten zwei Wahlzettel: einen für die Arbeitervertreter und einen für die Angestelltenvertreter.

Wenn das Unternehmen weniger als 25 Arbeitnehmer unter 25 Jahren beschäftigt, werden die Jugendlichen auf die Wahllisten der Arbeiter oder der Angestellten in Funktion ihrer Kategorie eingeschrieben.

Wenn eine getrennte Wählerschaft für die Jugendlichen im Betrieb gebildet wurde, dieser aber weniger als 25 Arbeiter oder 25 Angestellte zählt, wird eine gemeinsame Wählerschaft gebildet für die Arbeiter und Angestellten über 25 Jahren.

Wenn das Unternehmen ebenfalls die Wahl des BR vornimmt und weniger als 15 Kader auf den definitiven Wahllisten verzeichnet sind, muss keine getrennte Wählerschaft für die Kader gebildet werden. Diese werden auf die Wahllisten der Angestellten eingetragen.

Für die Wahl des AGS ist keine spezifische Vertretung der Kader vorgesehen. Für diese Wahl werden die Kader immer in die Wahllisten der Angestellten eingetragen.

WIE VIELE MANDATE SIND ZU VERGEBEN?

Die Anzahl der Mandate im BR und im AGS ist proportional zur Anzahl Arbeitnehmer im Unternehmen.

Wenn es eine getrennte Vertretung der Kader gibt, wird die Anzahl der effektiven Mandate im BR um eine Einheit erhöht, wenn weniger als 100 Kader im Unternehmen arbeiten. Sie wird um 2 Einheiten erhöht, wenn mindestens 100 Kader im Unternehmen beschäftigt sind.

Die vom Gesetz vorgesehene Anzahl Mandate kann in einstimmiger Übereinkunft zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften erhöht werden. Die Gesamtanzahl der Mandate darf aber 25 nicht überschreiten (27 wenn eine getrennte Vertretung der Kader besteht⁽¹⁾).

Das Abkommen über die vertragliche Erhöhung der Anzahl Mandate muss spätestens für den Tag X erreicht werden. Es muss die zusätzlichen Mandate zwischen den verschiedenen Arbeitnehmerkategorien aufteilen.



Achtung: Man muss unbedingt am Tag X auf der Wählerliste stehen. Eine Person, die die oben erwähnten Bedingungen erfüllt, aber nicht auf der Wählerliste steht, darf nicht wählen. Es ist daher wichtig, die vom Arbeitgeber erstellte Wählerliste zu überprüfen.

⁽¹⁾ Nach unserer Auslegung, gefolgt vom FÖD BASK in seiner offiziellen Broschüre, kann die Gesamtzahl der Mandate bei getrennter Vertretung der Kader auf 27 erhöht werden.

WIE WERDEN DIE MANDATE VERTEILT?

Danach müssen die Mandate zwischen den verschiedenen Arbeitnehmerkategorien verteilt werden, nach folgendem Verteilermodus:

- Man überprüft, ob es für die jungen Arbeitnehmer eine getrennte Vertretung gibt. Wenn dies der Fall ist, wird die Anzahl der Mandate für die jungen Arbeitnehmer, die pauschal zugewiesen wird, zunächst von der Gesamtanzahl der Mandate abgezogen.
- Danach überprüft man, ob eine getrennte Vertretung für die Kader besteht. In diesem Fall wird die Anzahl der Mandate der Kader zu der Gesamtanzahl der Mandate hinzugefügt.
- Zwischen den Kadern, den Angestellten und den Arbeitern werden die Mandate wie folgt aufgeteilt: Man mul-

tipliziert die Anzahl Arbeitnehmer der betroffenen Kategorie mit der Gesamtanzahl an Mandaten, dann teilt man dieses Resultat durch die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer, was folgende Formel ergibt:

$$\frac{\text{Anzahl in der Kategorie} \times \text{Gesamtmandate}}{\text{Gesamtanzahl Arbeitnehmer}}$$

Diese Berechnung muss nicht für die jungen Arbeitnehmer gemacht werden, weil die Anzahl Mandate, die ihnen zugewiesen wird, pauschal festgelegt ist.

Berechnung der Anzahl Mandate

ANZAHL ARBEITNEHMER	ANZAHL MANDATE
20-50 (nur im Sektor der Bergwerke und unterirdischen Steinbrüche)	2
unter 101	4
101-500	6
501-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-5000	16
5001-6000	18
6001-8000	20
mehr als 8000	22

Vertretung der Jugendlichen

	ANZAHL ARBEITNEHMER			MANDATE
	-101	101-500	+500	
Anzahl Jugendliche	25-50	25-100	25-150	1
	+50	+100	151-300	2
			+300	3

BERECHNUNGSBEISPIEL FÜR DIE VERTEILUNG DER MANDATE

Ein Unternehmen zählt 500 Arbeiter über 25 Jahren, 400 Angestellte über 25 Jahren, 30 Kader über 25 Jahren, 10 Mitglieder des Verwaltungspersonals, 30 Arbeitnehmer unter 25 Jahren. Das Unternehmen zählt also insgesamt 970 Arbeitnehmer. Daher sind 8 Mandate zu verteilen.

Weil es mehr als 25 junge Arbeitnehmer gibt, erhalten sie eine getrennte Vertretung. Sie haben Anrecht auf 1 Mandat, das von der Anzahl der zu besetzenden Mandate abgezogen wird. Bleiben also zu verteilen: $8 - 1 = 7$ Mandate.

Im **Betriebsrat** erhalten die Kader eine getrennte Vertretung. Die Anzahl der zu verteilenden Mandate im BR wird also um eine Einheit erhöht: $7 + 1 = 8$ Mandate. Diese Mandate werden anschließend zwischen den Arbeitern, den Angestellten und den Kadern verteilt:

• Arbeiter	$\frac{500 \times 8 \text{ Mandate}}{940} = 4,26$
• Angestellte	$\frac{400 \times 8 \text{ Mandate}}{940} = 3,40$
• Kader	$\frac{(30 \text{ Kader} + 10 \text{ Direktionspersonal}) \times 8 \text{ Mandate}}{940} = 0,34$

Die Jugendlichen haben also Anrecht auf 1 Mandat, das ihnen pauschal zugesprochen wurde. Die Arbeiter haben Anrecht auf 4 Mandate, die Angestellten auf 3. Nach dieser Verteilung hätten die Kader auf kein Mandat Anrecht (0,34). Die Wahlgesetzgebung besagt jedoch, dass jede Kategorie zumindest 1 Mandat haben muss. Das verbleibende Mandat geht also an die Kader.

Im **Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz** sind ebenfalls 8 Mandate zu vergeben, nach folgendem Verteilermodus:

- 1 Mandat wird den jungen Arbeitnehmern pauschal zugewiesen. Dieses Mandat wird von der Gesamtanzahl der zu vergebenen Mandate abgezogen. Es bleiben also 7 Mandate.

• Die Arbeiter haben Anrecht auf 3 Mandate.	$\frac{500 \times 7 \text{ Mandate}}{940} = 3,72$
• Die Angestellten haben Anrecht auf 3 Mandate.	$\frac{(400+30+10) \times 7 \text{ Mandate}}{940} = 3,28$

Es bleibt also 1 Mandat zu vergeben. Weil jede Kategorie schon mindestens 1 Mandat hat, erhält die Kategorie, deren Dezimalzahl die höchste ist, das verbleibende Mandat, d.h. also die Arbeiter. Das Personal ist also im AGS vertreten durch 1 jungen Arbeitnehmer, 4 Arbeiter und 3 Angestellte.

UNSTIMMIGKEITEN ÜBER DIE VERTEILUNG DER MANDATE ZWISCHEN DEN VERSCHIEDENEN KATEGORIEN

Wenn die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerorganisationen - oder für den BR auch der CNC - nicht mit der Verteilung der Mandate zwischen den verschiedenen Arbeitnehmerkategorien einverstanden sind, können sie eine Beschwerde beim AGS oder beim BR einreichen, in Funktion des betroffenen Organs. Besteht kein BR oder AGS im Unternehmen, müssen sie ihre Beschwerde an den Arbeitgeber richten.

WELCHES SIND DIE BEDINGUNGEN UM KANDIDAT ZU SEIN?

Um als Personalvertreter wählbar zu sein, müssen die Arbeitnehmer folgende Bedingungen am Wahldatum erfüllen:

- mindestens 18 Jahre alt sein. Die Vertreter der jungen Arbeitnehmer müssen mindestens 16 Jahre alt sein und das Alter von 25 Jahren noch nicht erreicht haben (am Tag Y);
- entweder seit mindestens 6 Monaten ununterbrochen in der juristischen Einheit, der das Unternehmen angehört, beschäftigt sein, oder in der technischen Betriebseinheit, die aus mehreren juristischen Einheiten besteht;
- oder beweisen können, dass man im Jahr vor den Wahlen (2019) während mehreren Perioden, die zusammengezählt mindestens 9 Monate ergeben, in der juristischen Einheit beschäftigt war, zu der das Unternehmen gehört, oder in

der technischen Betriebseinheit, die aus mehreren juristischen Einheiten besteht. Für die Berechnung dieser 9 Monate wird allen Perioden Rechnung getragen, während derer der Arbeitnehmer im Unternehmen im Rahmen eines Arbeits- oder Lehrvertrages beschäftigt war oder im Rahmen einer individuellen beruflichen Ausbildung;

- das Alter von 65 Jahren nicht erreicht haben;
- der Kategorie angehören, für die er Kandidat ist (Arbeiter, Angestellter, Kader, junger Arbeitnehmer);
- zu der technischen Betriebseinheit gehören, für die die Kandidatur präsentiert wird;
- kein interner Gefahrenschutzberater sein;
- nicht die Vertrauensperson sein (aufgrund des Gesetzes über das Wohlbefinden und die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz).

Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag können ebenfalls Kandidat

sein. Allerdings erhalten sie keinen Kündigungsschutz aus gewerkschaftlichen Gründen: Ihr Mandat endet wenn der Vertrag ausläuft, auch wenn sie gewählt wurden. Diese Arbeitnehmer haben kein Anrecht auf eine „automatische“ Verlängerung ihres Vertrages.

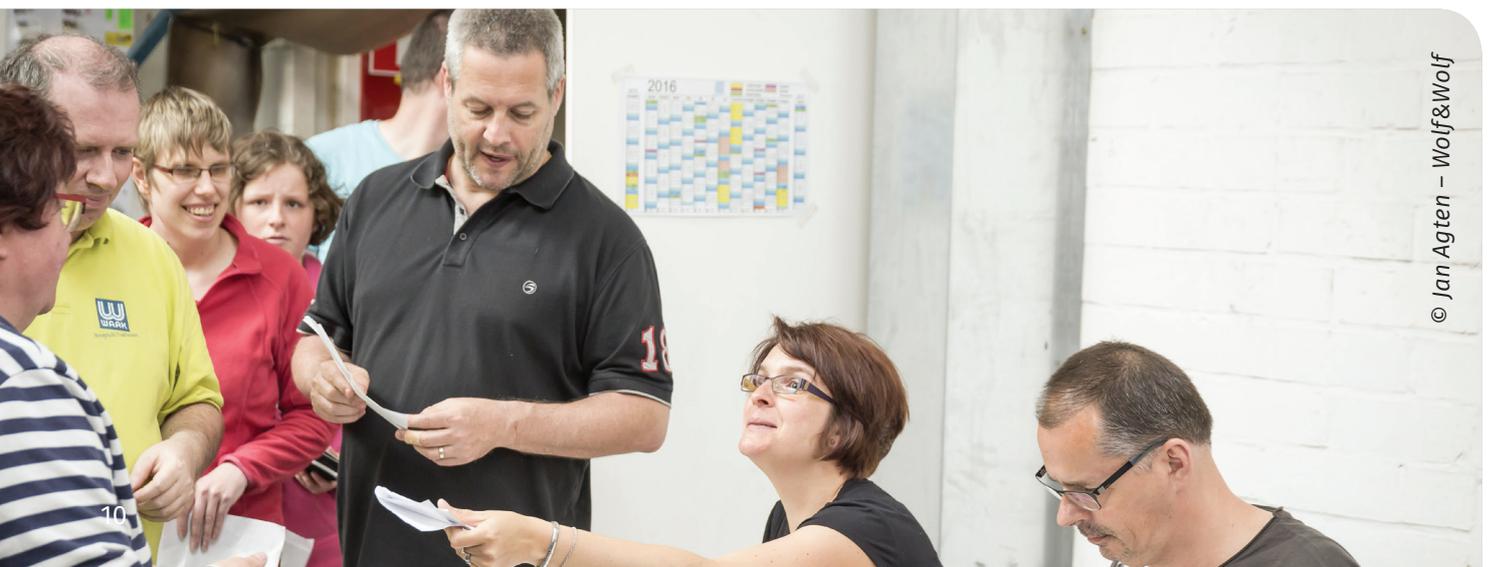
Die Leiharbeiter haben keinen Vertrag mit dem Benutzerunternehmen sondern mit der Leiharbeitsagentur. Sie können somit nicht Kandidat im Benutzerunternehmen sein, obschon sie zum Personal gezählt werden und daher bei der Berechnung der Schwelle und der Anzahl Mandate berücksichtigt werden. Durch die zeitlich begrenzte Anwesenheit der Leiharbeiter im Unternehmen ist es für sie praktisch unmöglich, ein Gewerkschaftsmandat zu übernehmen: Ihr Mandat endet ebenfalls am Ende ihres Vertrages.

Ein Arbeitnehmer kann nur auf einer einzigen Liste Kandidat sein: Er kann zum Beispiel nicht gleichzeitig auf einer CSC- und auf einer FGTB-Liste sein.



Achtung: Wenn für die Jugendlichen im Unternehmen eine getrennte Vertretung vorgesehen ist, können die Jugendlichen (unter 25 Jahren) nur für die Wählerschaft der Jugendlichen kandidieren. Sie können also nicht auf der Liste der Arbeiter, der Angestellten oder der Kader Kandidat sein!

Wenn für die Jugendlichen keine getrennte Vertretung vorgesehen ist, können die Arbeitnehmer unter 25 Jahren auf der Liste der Arbeiter, der Angestellten und der Kader (entsprechend ihrer Zugehörigkeit zu einer dieser Kategorien) Kandidat sein.





Achtung: Ein Arbeitnehmer kann gleichzeitig für den BR und für den AGS kandidieren, weil diese Wahlen als getrennte Wahlen gelten.

WANN UND DURCH WEN WERDEN DIE KANDIDATENLISTEN HINTERLEGT?

Die Kandidatenlisten müssen spätestens bis zum Tag X+35 hinterlegt werden. Für die Wahlen in 2020 wird dies also an einem Tag zwischen dem 17. und dem 30. März 2020 sein, in Funktion des im Unternehmen festgelegten Wahldatums (Tag Y).

Diese Listen werden spätestens am Tag X+40, also zwischen dem 22. März und dem 4. April 2020 im Unternehmen ausgehängt.

Nur die nationalen Gewerkschaftssitze sind berechtigt, Kandidaten zu präsentieren. Außerdem darf jede Gewerkschaft nur eine einzige Liste pro Wählerschaft hinterlegen. Die verschiedenen Zentralen der CSC (z.B. die CNE und LBC) müssen also eine gemeinsame Liste hinterlegen.

In den Unternehmen, wo eine getrennte Vertretung für die Kader vorgesehen ist, kann die CNC auch Listen hinterlegen. Außerdem können individuelle Kadergruppen ihre eigene Liste hinterlegen, wenn sie durch mindestens 10 % der Kader des Unternehmens unterstützt werden (min-

destens 5 Unterschriften, wenn das Unternehmen weniger als 50 Kader zählt, und mindestens 10 Unterschriften, wenn das Unternehmen weniger als 100 Kader beschäftigt).

Jede Kandidatenliste kann maximal nur so viele Kandidaten beinhalten, wie effektive und Ersatzmandate zu verteilen sind!

Seit den Wahlen 2004 wird auf den Wahlzetteln neben der Listenummer ebenfalls das nationale Logo (CSC, FGTB, CGSLB, CNC) vermerkt. Es handelt sich hierbei um das nationale Logo und nicht das Logo einer Berufszentrale (CNE-GNC, ACV-CSC Metea, usw.). Die Hauslisten der Kader sind mit dem Logo IND (individuell) versehen.

OFFIZIELLER BEGINN DER PROZEDUR DER SOZIALWAHLEN: ZWISCHEN DEM 13. UND 26. DEZEMBER 2019

Die Vorbereitung der Sozialwahlen dauert 150 Kalendertage. Daher müssen die ersten Schritte zwischen dem 13. und 26. Dezember 2019 gemacht werden.

In dieser Periode, genau 150 Tage vor dem Wahldatum, informiert der Arbeitgeber schriftlich den bestehenden BR oder den AGS. Handelt es sich um eine erste Wahl, informiert er die Gewerkschaftsdelegation.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber alle betroffenen Arbeitnehmer informieren: entweder in Form eines Aushangs an einem für alle zugänglichen Ort, oder per Email, Intranet, insofern alle Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit Zugang dazu haben. Der Arbeitgeber muss für seine Registrierung auf der Website des FÖD BASK (föderaler öffentlicher Dienst für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung) sorgen und die Information über den Beginn der Prozedur an die vertretenen Arbeitnehmerorganisationen weiterleiten.

Auf diese Weise kann jedes Personalmitglied wissen, ob sein Arbeitgeber die Prozedur der Sozialwahlen in Gang gesetzt hat.

Was diese 1. schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers über die Grenzen des Unternehmens angeht, muss eine Konzertierung im Unternehmen stattfinden. Diese Konzertierung kann spätestens bis zum 35. Tag vor dem Aushangdatum der Mitteilung dauern, die das Wahldatum bekannt gibt (X-35). Spätestens am Tag X-35 teilt der Arbeitgeber seine Entscheidung dem BR, dem AGS oder der Gewerkschaftsdelegation mit.

Sind die Arbeitnehmervertreter nicht mit der Entscheidung des Arbeitgebers einverstanden, können sie vor das Arbeitsgericht in Berufung gehen.

Die Mitteilung, die das Wahldatum bekannt gibt, wird 90 Tage vor der Wahl im Unternehmen ausgehängt.

Das nachstehende Schema enthält die Chronologie der verschiedenen Etappen der vorangehenden Prozedur, vom Tag X-60 bis zum Tag X. Wir erwähnen auch kurz die Schritte, die zwischen dem Tag X und dem Tag Y zu machen sind und diejenigen, die noch nach der Wahl (dem Tag Y) zu beschreiten sind.

Den vollständigen Kalender der Wahlprozedur finden Sie am Ende dieser Broschüre. Die angegebenen Daten sind die Grenzdaten bis zu denen die angegebenen Vorgänge beendet sein müssen.

Verschiedene Etappen der Prozedur erfordern die Abgabe einer Kopie der Informationen an den Nationalsitz der Gewerkschaften (CSC, FGTB, CGSLB). Dies kann über die Post geschehen, doch einfachheitshalber kann der Arbeitgeber auch die erforderlichen Dokumente von der Website des FÖD BASK herunterladen.

Der Kalender verweist auch auf die Organisationen der Kader und auf die CNC. Diese Organisationen beteiligen sich nur an den Wahlen des BR, insofern eine getrennte Vertretung der Kader bezeichnet werden muss (wenn das Unternehmen am Tag Y mindestens 15 Kader beschäftigt).

KALENDER

Der Kalender beinhaltet die Chronologie der Wahlprozedur. Die Tabelle ist wie folgt zu lesen:

Kolonne 1: bezeichnet die Periode, in der die verschiedenen Vorgänge durchgeführt werden müssen sowie entsprechende Daten.

Kolonne 2: beschreibt den durchzuführenden Vorgang.

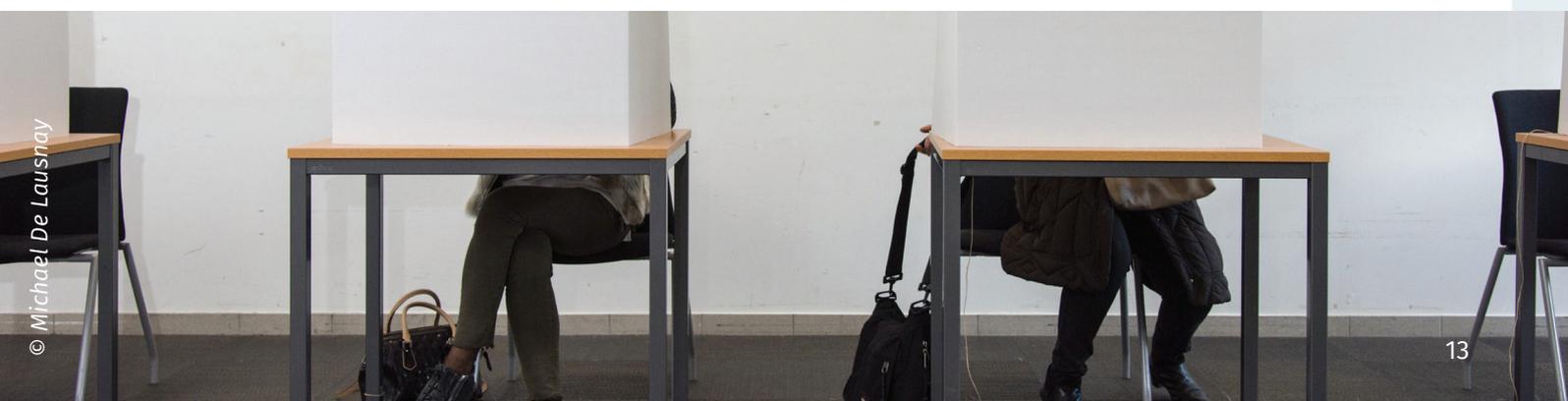
Kolonne 3: präzisiert, wer diesen Vorgang durchführen muss.

Kolonne 4: gibt an, wer informiert werden muss, an wen dieser Vorgang gerichtet ist.

Kolonne 5: gibt die Referenz des Gesetzes an: Gesetz „Sozialwahlen 2020“ (Belgisches Staatsblatt vom 30. April 2019).

LETZTER TER- MIN	VORGÄNGE I. Vorabgehende Prozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
X - 60 13.12.2019 - 26.12.2019	<p>Schriftliche Mitteilung durch den Arbeitgeber:</p> <ol style="list-style-type: none"> Die Art, die Bereiche und den Grad der Autonomie oder der Abhängigkeit der Sitze gegenüber der juristischen Einheit: <ul style="list-style-type: none"> bei der ersten Wahl: Information über die Situation; bei den darauffolgenden Wahlen: Information über die in der Unternehmensstruktur vorgenommenen Veränderungen und über die neuen Kriterien der Autonomie und der Abhängigkeit des Sitzes gegenüber der juristischen Einheit. Die Anzahl der zurzeit im Unternehmen beschäftigten Personalmitglieder, aufgeteilt nach Kategorie. Die Funktionen des Direktionspersonals mit Angabe ihrer Bezeichnung und ihres Inhaltes und, zur Kenntnisnahme, die Liste der Personen, die diese Funktionen ausüben. Die Funktionen der Kader und, zur Kenntnisnahme, die Liste der Personen, die diese Funktionen ausüben, ausschließlich in den Unternehmen, die zu diesem Zeitpunkt mindestens 100 Arbeitnehmer und 30 Angestellte beschäftigen. Die Mitteilung des 1. Aushangdatums und des Wahldatums. <p>Die nationalen Gewerkschaftssitze erhalten eine Kopie dieser Informationen (via Webseite des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung oder Post).</p> <p>Unabhängig davon, ob es einen Betriebsrat, einen AGS oder eine Gewerkschaftsdelegation gibt oder nicht, müssen alle diese Informationen ab dem Tag X-60 auch dem gesamten Personal mitgeteilt werden.</p>	Arbeitgeber	- BR und AGS - Ansonsten GD	Art. 10
Zwischen X - 60 und X - 35	<p>Der Arbeitgeber prüft:</p> <ol style="list-style-type: none"> die Anzahl der technischen oder juristischen Einheiten, in die Organe eingesetzt werden müssen, sowie ihre Beschreibung; die Aufteilung der juristischen Einheit in technische Betriebseinheiten mit ihrer Beschreibung und ihren Grenzen, oder die Umgruppierung mehrerer juristischer Einheiten in technische Betriebseinheiten mit ihrer Beschreibung und ihren Grenzen; die Funktionen des Direktionspersonals und die Liste des Direktionspersonals, die zur Kenntnisnahme durch den Arbeitgeber mitgeteilt wurde; die Funktionen der Kader sowie die Liste der Kader, die zur Kenntnisnahme durch den Arbeitgeber mitgeteilt wurde (aber ausschließlich für den BR in den Unternehmen, die mindestens 100 Arbeitnehmer und 30 Angestellte beschäftigen). 	Arbeitgeber	- BR und AGS - Ansonsten GD - Arbeitnehmer	Art. 11

LETZTER TER- MIN	VORGÄNGE I. Vorabgehende Prozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
X - 35 7.01.2020 - 20.01.2020	Schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers über seine Entscheidung bezüglich: <ol style="list-style-type: none"> 1. der Funktionen des Direktionspersonals sowie, zur Kenntnisnahme, die Liste der Personen, die diese Funktionen ausüben; 2a. der Anzahl der technischen Betriebseinheiten oder juristischen Einheiten, in die Organe eingesetzt werden müssen, sowie ihre Beschreibung; 2b. der Teilung der juristischen Einheit in technische Betriebseinheiten mit ihrer Beschreibung und ihren Grenzen oder die Umgruppierung mehrerer juristischer Einheiten zu technischen Betriebseinheiten mit ihrer Beschreibung und ihren Grenzen; 3. der Funktionen der Kader sowie, zur Kenntnisnahme, die Liste der Personen, die diese Funktionen ausüben (ausschließlich im BR in den Unternehmen, die mindestens 100 Arbeitnehmer und 30 Angestellte beschäftigen). <p><i>Die nationalen Gewerkschaftssitze erhalten eine Kopie dieser Informationen (via Webseite des FÖD BASK oder Post).</i></p>	Arbeitgeber	- BR und AGS - Ansonsten GD - Arbeitnehmer	Art. 12
X - 30 12.01.2020 - 25.01.2020	Beginn des Kandidatenschutzes			<i>Gesetz vom 19.03.91 besondere Kündigungsregelung Art. 12bis</i>
X - 28 14.01.2020 - 27.01.2020	Berufung beim Arbeitsgericht gegen die Entscheidungen (oder die Nicht-Entscheidung) des Arbeitgebers bezüglich: <ol style="list-style-type: none"> 1. der Funktionen des Direktionspersonals sowie, zur Kenntnisnahme, die Liste der Personen, die diese Funktionen ausüben; 2a. der Anzahl und der Beschreibung der technischen Betriebseinheiten oder der juristischen Einheiten, in die Organe eingesetzt werden müssen; 2b. der Aufteilung der juristischen Einheit in technische Betriebseinheiten oder die Umgruppierung mehrerer juristischer Einheiten in technische Betriebseinheiten, jeweils mit ihrer Beschreibung und ihren Grenzen; 3. der Funktionen der Kader, und zur Kenntnisnahme, die Liste der Personen, die diese Funktionen ausüben. 	- Arbeitnehmer - Gewerkschaften - CNC (wenn BR)	Arbeitsgericht	
X - 5 6.02.2020 - 19.02.2020	Entscheidung des Arbeitsgerichtes Es besteht keine Berufungs- und Einspruchsmöglichkeit. Die betroffenen Parteien werden schriftlich benachrichtigt.	Arbeitsgericht	Betroffene Parteien	Art. 12bis



LETZTER TERMIN	VORGÄNGE II. Wahlprozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
X = Y - 90 11.02.2020 - 24.02.2020	<p>Aushang der datierten Mitteilung bezüglich:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des Datums und des Zeitpunktes der Wahlen; 2. der Adresse und Bezeichnung der technischen Betriebseinheit(en) für die Organe eingesetzt werden müssen; 3. der Anzahl Mandate pro Organ und pro Kategorie (Ein Abkommen über eine eventuelle Erhöhung der Anzahl Mandate muss spätestens zu diesem Zeitpunkt erfolgen); 4. der vorläufigen Wählerlisten (oder die Stellen, wo diese eingesehen werden können); die Wählerlisten nennen die Leiharbeiternehmer, die die Bedingungen der Betriebszugehörigkeit erfüllen; 5. der Liste der Mitglieder des Direktionspersonals mit der Bezeichnung und dem Inhalt der Funktionen (oder die Stellen, wo diese eingesehen werden kann); 6. der Liste der Kader mit der Bezeichnung und dem Inhalt der Funktionen (oder die Stelle, wo diese eingesehen werden kann). Nur für den BR in den Unternehmen mit mindestens 30 Arbeitnehmern; 7. der Daten, die aus der Wahlprozedur entstehen; 8. der Person oder des Dienstes, die/der durch den Arbeitgeber beauftragt ist, die Wahlvorladungen zu verschicken; 9. des Hinweises auf die elektronische Wahl. <p>Diese Mitteilung muss datiert werden. Eine Kopie geht an die nationalen Gewerkschaftssitze (via Webseite des FÖD BASK oder Post).</p> <p>Die korrigierten Wählerlisten werden nur hinzugefügt, wenn kein BR, AGS oder keine GD besteht, in denen alle Organisationen vertreten sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - BR oder AGS - Ansonsten Arbeitgeber 	Arbeitnehmer	Art. 14
X + 7 18.02.2020 - 2.03.2020	<p>Beschwerde bezüglich der:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wählerlisten; 2. Anzahl der Mandate pro Organ und pro Kategorie; 3. Liste des Direktionspersonals; 4. Liste der Kader. <p>Wichtig: Eine Beschwerde gegen Punkt 3 oder 4 erfordert im Allgemeinen auch eine Beschwerde gegen Punkt 1 oder 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer - Gewerkschaften - CNC (wenn BR) 	<ul style="list-style-type: none"> - BR oder AGS - Ansonsten Arbeitgeber 	Art. 30
X + 14 25.02.2020 - 9.03.2020	<p>Entscheidung des BR oder des AGS oder, bei einer ersten Wahl, des Arbeitgebers bezüglich der Beschwerden über die:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wählerlisten; 2. Anzahl der Mandate pro Organ und pro Kategorie; 3. Liste des Direktionspersonals; 4. Liste der Kader. <p>Im Falle der Abänderung: Aushang einer Richtigstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - BR oder AGS - Ansonsten Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer - Gewerkschaften, CNC (wenn BR) falls kein BR oder AGS 	Art. 31
X + 21 3.03.2020 - 16.03.2020	<p>Berufung beim Arbeitsgericht gegen die Entscheidung des BR oder des AGS oder, bei einer ersten Wahl, des Arbeitgebers oder in Ermangelung einer Entscheidung bezüglich der:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wählerlisten; 2. Festlegung der Anzahl der Mandate pro Organ und pro Kategorie; 3. Liste des Direktionspersonals; 4. Liste der Kader. 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer - Gewerkschaften + CNC (wenn BR) 	Arbeitsgericht	Art.31bis

LETZTER TERMIN	VORGÄNGE II. Wahlprozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
X + 28 10.03.2020 - 23.03.2020	<p>Entscheidung des Arbeitsgerichts</p> <p>Es besteht keine Berufungs- und Einspruchsmöglichkeit. Die betroffenen Parteien werden schriftlich benachrichtigt. Im Falle einer Änderung wird eine Richtigstellung ausgehängt.</p> <p>Eine Kopie dieser Informationen wird an die nationalen Gewerkschaftssitze gesendet. Die korrigierten Wählerlisten werden nur hinzugefügt, wenn es keinen BR, AGS oder GD gibt, in denen alle Organisationen vertreten sind.</p> <p>Endgültiger Abschluss der:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wählerlisten; 2. Liste des Direktionspersonals; 3. Liste der Kader. 	Arbeitsgericht	Betroffene Parteien	Art. 31bis Art. 32
X+35 17.03-2020 - 30.03.2020	Hinterlegung der Kandidatenlisten	Gewerkschaften Für den BR auch: - CNC - Hauslisten (wenn Unterstützung 10 % der Kader).	Arbeitgeber	Art. 33
X+36 18.03.2020 - 31.03.2020	<p>Wenn mit Sicherheit keine Liste bis X+35 einschließlich eingereicht wurde, kann der Arbeitgeber die Prozedur beenden. Es braucht kein Wahlbüro eingerichtet zu werden. Aushang dieser Entscheidung an den gleichen Stellen wie die Mitteilung der Wahlen.</p> <p>Die nationalen Gewerkschaftssitze erhalten eine Kopie dieser Informationen via Webseite des FÖD BASK oder Post.</p>	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Art. 78
X+40 22.03.2020 - 4.04.2020	<p>Aushang der Kandidatenlisten</p> <p>Bezeichnung des Vorsitzenden (und Ersatz) der Wahlbüros.</p> <p>Wenn keine Einigung: Benachrichtigung der Sozialinspektion, die eine Entscheidung trifft.</p>	Arbeitgeber - BR oder AGS - Ansonsten Arbeitgeber und GD - Ansonsten Arbeitgeber und Gewerkschaften	Arbeitnehmer	Art. 36 Art. 42 Art. 42

LETZTER TERMIN	VORGÄNGE II. Wahlprozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
X+47 29.03.2020 - 11.04.2020	Beschwerde beim Arbeitgeber über die Kandidatenlisten. Bis zum Tag X+47 können Reklamationen beim Arbeitgeber eingereicht werden.	- Arbeitnehmer auf Wählerlisten - Gewerkschaften (+CNC wenn BR)	Arbeitgeber	Art. 37
	Verheiratete Frauen oder Witwen können beim Arbeitgeber den Wunsch äußern, unter ihrem Mädchennamen, evt. vorangegangen vom Namen ihres (verstorbenen) Gatten auf der Kandidatenliste und auf dem Wahlzettel zu erscheinen.	Kandidaten	Arbeitgeber	Art. 40
	Die Kandidaten können den Arbeitgeber selber fragen, dass ihr Rufname neben ihrem offiziellen Namen auf der Kandidatenliste und auf dem Wahlzettel vermerkt wird. Kandidaten, die eine Korrektur ihres Vor- oder Nachnamens vornehmen möchten, müssen dies dem Arbeitgeber mitteilen. In den vorstehend genannten Fällen passt der Arbeitgeber die Liste entsprechend dem Wunsch des Antragstellers an.	Kandidaten	Arbeitgeber	Art. 40
	Der Arbeitgeber kann selbst eine Berufung beim Arbeitsgericht einreichen bis zum Tag X+52.			Art. 39
	Rückzug einer Kandidatur eines Kandidaten möglich bis X+47.	Kandidat	Arbeitgeber Gewerkschaften	Art. 37
X + 48 30.03.2020 - 12.04.2020	Der Arbeitgeber leitet die Beschwerden über die Kandidatenlisten weiter.	Arbeitgeber	Gewerkschaften + CNC und/oder Hauslisten (wenn BR)	Art. 37
X + 54 5.04.2020 - 18.04.2020	Abänderung der Kandidatenliste möglich Die Änderung kann per Post oder über die Anwendung des FÖD BASK erfolgen.	Gewerkschaften + CNC und/oder Hauslisten (wenn BR)	Arbeitgeber	Art. 37
	Bezeichnung der anderen Mitglieder des Wahlbüros: - der Vorsitzende bezeichnet den Sekretär (und den Ersatz-Sekretär) und mangels BR und AGS, die Beisitzer - der BR oder der AGS oder, in Ermangelung einer Entscheidung, die Sozialinspektion, bezeichnet die Beisitzer. Bei Uneinigkeit geschieht die Bezeichnung durch den Sozialinspektor - Distriktchef der Generaldirektion.	Vorsitzender des Wahlbüros		Art. 42
X + 56 7.04.2020 - 20.04.2020	Eventueller Aushang der abgeänderten Kandidatenliste	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Art. 37
	Einverständnis über die Briefwahl + Weiterleitung einer Kopie an die Sozialinspektion	Arbeitgeber + Gewerkschaften (+ CNC wenn BR)	Sozialinspektion	Art. 57
X + 60 11.04.2020 - 24.04.2020	Aushang der Zusammensetzung des Wahlbüros + Verteilung der Wähler pro Büro	- BR oder AGS - Ansonsten Arbeitgeber	- Arbeitnehmer - Gewerkschaften - CNC und/oder Hauslisten (wenn BR)	Art. 43
X + 61 12.04.2020 - 25.04.2020	Berufung beim Arbeitsgericht bezüglich der Kandidatenlisten	- Arbeitnehmer - Gewerkschaften - CNC (wenn BR) - Arbeitgeber	Arbeitsgericht	Art. 39
X + 70 21.04.2020 - 4.05.2020	Bezeichnung der Zeugen	- Gewerkschaften - CNC (wenn BR) - Hauslisten	Arbeitgeber	Art. 44

LETZTER TERMIN	VORGÄNGE II. Wahlprozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
X + 75 26.04.2020 - 9.05.2020	Entscheidung des Arbeitsgerichts bezüglich der Klagen gegen die Kandidatenlisten.	Arbeitsgericht	Betroffene Parteien	Art. 39
X + 76 27.04.2020 - 10.05.2020	Möglichkeit der Ersetzung der Kandidaten nach Beratung mit dem Arbeitgeber im Falle: - des Todes eines Kandidaten; - des Rücktritts eines Kandidaten aus seiner Beschäftigung im Unternehmen; - des Rücktritts eines Kandidaten aus der Gewerkschaft; - des Rückzugs der Kandidatur eines Kandidaten spätestens bis X+47; - der Veränderung der Kategorie eines Kandidaten.	- Gewerkschaften - CNC (wenn BR) - Hauslisten (wenn BR)	Arbeitgeber	Art. 38
X + 77 28.04.2020 - 11.05.2020	Endgültiger Abschluss der Kandidatenlisten			Art. 39
	Eventuelle „Säuberung“ der Wählerlisten: die Arbeitnehmer, die nicht mehr zum Unternehmen gehören, werden von den Listen gestrichen, nur nach einstimmigem Beschluss.	- BR oder AGS - Ansonsten Arbeitgeber + alle Mitglieder der GD	Arbeitnehmer	Art. 46
	Der Arbeitgeber veröffentlicht die Liste der Kandidaten (geändert oder nicht) am ersten Tag der Tätigkeit nach Erhalt der geänderten Liste.	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Art. 38
X + 79 30.04.2020 - 13.05.2020	Einstellung der Wahlprozedur, wenn: - nur eine Organisation weniger oder die gleiche Anzahl Kandidaten vorschlägt, wie effektiv Mandate zu vergeben sind; - für eine oder mehrere Kategorien keine Listen eingereicht wurden, aber eine oder mehrere Listen für mindestens eine andere Kategorie; - keine Kandidatenliste präsentiert wurde, kann der Arbeitgeber die Prozedur aus diesem Grund ab dem Tag X+36 beenden.	Wahlbüro	- Arbeitnehmer - Gewerkschaften - Kaderorganisationen - FÖD BASK	Art. 78+68
X + 80 1.05.2020 - 14.05.2020	Zustellung der Wahlaufforderung an die Wähler. Aushang der Mitteilung über die Zustellung der Wahlaufforderungen. Zustellung per Einschreiben an die Wähler spätestens am Tag X+82, wenn kein Beweis des Erhalts der Wahlaufforderung durch diese Wähler vorliegt. Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn im AGS oder BR einstimmig eine Einigung erzielt wird. Diese Vereinbarung umfasst auch die alternative Methode der Einberufung der Sitzung und ihre Bedingungen. Der Arbeitgeber übermittelt den Konzertierungsorganen eine Liste der betroffenen Arbeitnehmer sowie die für die Einberufung der Sitzung erforderlichen Daten. Diese Vereinbarung muss allen Gewerkschaften und der CNC während der Betriebsratswahlen mitgeteilt werden.	Arbeitgeber	Wähler	Art. 47
	Zustellung der Wahlaufforderung und des Wahlzettels per Einschreiben durch den Vorsitzenden im Falle der Briefwahl.	Vorsitzender	Wähler, die per Briefwahl wählen dürfen	Art. 47
	Zusammensetzung des Wahlbüros Aushang des Endes des Wahlvorgangs + Aushang der Zusammensetzung des BR und/oder des AGS.	Wahlbüro	- Arbeitnehmer - Gewerkschaften - CNC	Art. 78

LETZTE TERMINE	VORGÄNGE II. Wahlprozedur	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
Y = X + 90 11.05.2020 - 24.05.2020	Die Wahl findet statt. Das Wahlbüro nimmt die Auszählung der Wahlzettel vor sowie die Bezeichnung der Gewählten, der Ersatzpersonen und der nicht gewählten Kandidaten. Der Vorsitzende schickt die Protokolle per Email, über die Webseite des FÖD BASK oder per Einschreiben an den FÖD und an die Gewerkschaften.	Wähler Vorsitzender des Wahlbüros	FÖD, Arbeitgeber, Gewerkschaften, CNC Nationalsitze der Gewerkschaften	Art. 50 Art. 60-67 Art. 68
LETZTE TERMINE	VORGÄNGE III. Abschluss und Beschwerden	AUSFÜHRENDER	EMPFÄNGER	ART. KE
Y + 1 12.05.2020 - 25.05.2020	Der Vorsitzende des Hauptwahlbüros übergibt dem Arbeitgeber die Wahldokumente. Dieser bewahrt diese während 25 Tagen nach Abschluss der Wahlen auf. Im Falle der Berufung gegen das Wahlergebnis übergibt er diese dem Arbeitsgericht.	Vorsitzender Arbeitgeber	Arbeitgeber Arbeitsgericht	Art. 68
Y + 2* 13.05.2020 - 26.05.2020	Aushang des Resultates der Wahl und Zusammensetzung des BR und/oder des AGS , d.h. alle Arbeitnehmerdelegierten, alle Arbeitgeberdelegierten und alle Ersatzdelegierten	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Art. 68
Y + 13* 24.05.2020 - 6.06.2020	Antrag auf Annullierung oder Berichtigung der Wahlergebnisse oder gegen die Einstellung der Prozedur oder Berufung gegen die Mitglieder der Arbeitgebervertretung (wenn sie nicht auf der Liste der Direktionsfunktionen vermerkt sind)	- Arbeitgeber - Arbeitnehmer - Gewerkschaften (+ CNC wenn BR)	Arbeitsgericht	Art. 78bis
Y + 43* 23.06.2020 - 6.07.2020	Erste Versammlung des BR und/oder des AGS , wenn kein Antrag auf Annullierung gestellt wurde.	Arbeitgeber	BR und/oder AGS	Art. 81



Achtung: Die nach Tag Y mit einem * versehenen Daten variieren je nach dem tatsächlichen Aushangdatum, für das der Arbeitgeber zwei Tage Zeit hat. Wenn der Arbeitgeber die Ergebnisse am Wahltag selbst veröffentlicht, läuft die Frist für die Berufung vor Gericht mit Y+13 aus und nicht mit Y+15 und man wird von Y+43 anstelle von Y+45 sprechen.



www.werdensiecsckandidat.be

Um Gehör zu finden und die Arbeitnehmer zu verteidigen, muss die CSC in den Unternehmen gut vertreten sein. Der erste Schritt besteht darin, eine CSC-Liste in jedem Unternehmen vorzulegen, in dem Sozialwahlen abgehalten werden mit zahlreichen motivierten CSC-Kandidaten. Unsere Website www.werdensiecsckandidat.be unterstützt Sie dabei, Kandidat zu werden.

Weitere Informationen zur Bedeutung der Sozialwahlen, der Herangehensweise der CSC und unserer Suche nach Kandidaten finden Sie auf der Website www.werdensiecsckandidat.be.

Wir lassen einige Militanten zu Wort kommen. Recep, Magali, Charlie, Levi,... erklären, was sie motiviert: warum sie (vor kurzem) Kandidaten waren, wie sie ihre ersten Wahlen erlebt haben, welchen Ansatz sie für die Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen gewählt haben, welchen Herausforderungen sie gegenüberstanden und vor allem, was sie am meisten befriedigte. Entdecken Sie ihre Aussagen auf der Website.

Auf www.werdensiecsckandidat.be finden Sie auch „häufig gestellte Fragen“. Wir verstehen, dass Sie zögern, sich zu bewerben oder eine Verlängerung Ihres Mandats einzugehen. Die Internetseite erklärt Ihnen die Vor- und Nachteile von Sozialwahlen, die Spielregeln für die Kandidatur und die Funktionsweise der Sozialkonsultation. In jedem Fall sollten Sie wissen, dass Sie während dieses Prozesses auf unsere Hilfe und Unterstützung zählen können, sei es durch persönliche Kontakte mit Ihrem Gewerkschaftsvertreter oder durch Schulungen.

Die Suche nach Kandidaten für die Vertretung des CSC ist in vollem Gange. Möchten Sie sich bewerben? Registrieren Sie sich online oder wenden Sie sich an Ihren Gewerkschaftsvertreter. Schon überzeugt? Verwenden Sie Kampagnentools, um andere Kollegen zu ermutigen, sich Ihnen anzuschließen!

Auf www.werdensiecsckandidat.be finden Sie Plakate, Broschüren und andere Hilfsmittel, die Sie in Ihrem Unternehmen verteilen können.

In den nächsten Monaten werden wir systematisch praktische Werkzeuge, andere inspirierende Geschichten sowie Tipps und Tricks veröffentlichen, die von Gewerkschaftsdelegierten empfohlen werden.



KALENDER FÜR DIE PROZEDUR DER SOZIALWAHLEN: 16. BIS 29. NOVEMBER 2020

	Wahldatum	16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11
	Ursprüngliches Wahldatum	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5
	Beginn des verdeckten Kündigungsschutzes für den Ersatz	18/8	19/8	20/8	21/8	22/8	23/8	24/8	25/8	26/8	27/8	28/8	29/8	30/8	31/8
X+29	Entscheidung über Datum und Uhrzeit der Wahlen	16/9	17/9	18/9	19/9	20/9	21/9	22/9	23/9	24/9	25/9	26/9	27/9	28/9	29/9
X+36	Wiederaufnahme des Verfahrens	23/9	24/9	25/9	26/9	27/9	28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10
X+40	Aushang der Listen	27/9	28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10
X+47	Einreichung der Reklamationen	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10
X+48	Weitergabe der Reklamationen durch den Arbeitgeber	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10
X+54	Abänderung Kandidatenlisten	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10
X+54	Bezeichnung der Mitglieder des Wahlbüros	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10
X+56	Aushang der abgeänderten Kandidatenliste	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10
X+56	Einverständnis Briefwahl	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10
X+60	Aushang Zusammensetzung des Wahlbüros	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10	27/10	28/10	29/10	30/10
X+61	Berufung beim Gericht	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10
X+70	Bezeichnung der Zeugen	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10	1/11	2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11
X+75	Entscheidung des Gerichtes-Kandidatenlisten	1/11	2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11
X+76	Ersetzung der Kandidaten	2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11
X+77	Definitive Kandidatenlisten	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11
X+77	Säuberung der Wahllisten	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11
X+80	Zustellung der Vorladung	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11	17/11	18/11	19/11
Y	Wahl	16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11

Y+1	Abgabe der Wahldokumente	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11
Y+2	Aushang des Resultates	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11	1/12
*Y+13	Berufung vor Gericht	29/11	30/11	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12	9/12	10/12	11/12	12/12
*Y+43	Erste Versammlung BR / AGS	29/12	30/12	31/12	1/1	2/1	3/1	4/1	5/1	6/1	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1

Y+69	Entscheidung Arbeitsgericht	24/1	25/1	26/1	27/1	28/1	29/1	30/1	31/1	1/2	2/2	3/2	4/2	5/2	6/2
Y+84	Berufung gegen Entscheidung des Arbeitsgerichtes	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2
Y+144	Urteil der Arbeitsgerichtshof	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4

* Y+13 kann Y+15 werden: abhängig vom Datum des Aushangs der Resultate

* Y+43 kann Y+45 werden: abhängig vom Datum des Aushangs der Resultate



1. November 2020: **Allerheiligen**
 11. November 2020: **Waffenstillstand**
 1. Januar 2021: **Neujahr**
 5. April 2021: **Ostern**

Allerheiligenferien: 02/11 - 08/11/2020
Weihnachtsferien: 21/12 - 03/01/2021
Karnevalsferien: 15/02 - 21/02/2021
Osterferien: 05/04 - 18/04/2021

