

AuA

Personal | Praxis | Recht

Arbeit und Arbeitsrecht

12

A 08514
80. Jahrgang
Dezember 2025

**Betriebsrats-
wahl** S. 14

**Schein-
selbstständigkeit** S. 18

**Gehalts-
kürzung** S. 24

Quo vadis Entgelt- transparenz?





© Katja Hentschel

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr ist fast vorüber, wir befinden uns im Endspurt – für viele von uns der stressigste Teil des Jahres, tauchen doch gerne einmal Fristen auf, die vor allem in der Rechtsberatung „noch schnell“ zu beachten sind und keinen Aufschub dulden, auch wenn sie schon lange vorhersehbar waren.

Damit Ihnen das mit unserem wichtigsten Event 2026 nicht passiert, nutze ich die Gelegenheit für einen „Reminder“ in eigener Sache: Vom 14. bis 15. April steht der nunmehr 21.(!) Kongress Arbeitsrecht im Berliner Hotel Steigenberger am Kanzleramt an. Dort erwarten Sie unter der Schirmherrschaft der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hochkarätige Referenten, die u. a. zu folgenden Themen vortragen werden: Aktuelles aus dem Arbeitsrecht; Umsetzung Entgelttransparenzrichtlinie in den Unternehmen und Umsetzungsgesetz; Flexible Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeiterfassung; Arbeitnehmereigenschaft und Selbständigkeit insbesondere im Rahmen von Plattformbeschäftigung; Dienst an der Gesellschaft: Arbeitsrechtliche Herausforderungen von Ehrenamt, Wehrdienst und Katastrophenschutz; Aktuelle Herausforderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und alternative Formen der Beteiligung; Betriebsübergang; Fallstricke und praktische Fragen des Kündigungsschutzprozesses; Mobilisierung von Arbeitskräften – Pflege und Familienpflege, Elternzeit und Beschäftigung Älterer.

Das Programm, alle weiteren Informationen und ein Anmeldeformular finden Sie auf www.kongress-arbeitsrecht.de oder via QR-Code auf der gegenüberliegenden Seite.

Andreas Krabel, Chefredakteur

PUBLIZISTISCHER BEIRAT

Prof. Dr. Frank Maschmann, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag | **Dr. Deniz C. Akitürk**, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Rechtsanwalt und Partner, Brüggemann und Hinners, Hamburg | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a. D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a. D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V.

huss

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | www.leserservice.hussmedien.de | www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Einflussmöglichkeiten und ihre Grenzen

Betriebsratswahl aus Unternehmenssicht

Läuft eine Betriebsratswahl fehlerfrei, spart dies dem Unternehmen Kosten, die eine Wahlanfechtung und eine Neuwahl verursachen würde. Zudem kann der Arbeitgeber durchaus Einfluss auf die Betriebsratswahl nehmen – hierfür muss er aber die Grenzen kennen.

Der vorliegende Beitrag stellt bewusst nicht den formellen Ablauf der Wahl selbst mit all seinen Hürden dar. Wir verweisen diesbezüglich ausdrücklich auf das Titelthema von Dr. Sebastian Kroll, LL.M. (AuA 6/25, S. 8 ff.). Der nachfolgende Beitrag soll vielmehr Unternehmen bereits im Vorfeld der Wahlen fit machen für die im kommenden Jahr anstehenden turnusmäßigen Betriebsratswahlen.

KURZFRISTIGE UMSTRUKTURIERUNGSMASSNAHMEN

Während „große“ Umstrukturierungen wie Betriebsänderungen selbstverständlich einen erheblichen Einfluss auf Betriebsratswahlen haben, sind diese üblicherweise nicht kurzfristig umzusetzen. Vor dem Hintergrund der bereits in wenigen Monaten anstehenden turnusmäßigen Betriebsratswahlen fokussieren wir uns daher eher auf „kleinere“ und kurzfristige Maßnahmen – insbesondere in einem Matrixumfeld.

Im Rahmen der Vorbereitung der Betriebsratswahl kann eine Matrixstruktur für Arbeitgeber insbesondere dann interessant sein, wenn Schwellenwerte knapp über- oder unterschritten werden. Hier kann etwa die Wahlberechtigung von bestimmten Arbeitnehmern von Bedeutung sein. Wahlberechtigt (aktiv wahlberechtigt) sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die spätestens am Wahltag 16 Jahre alt (§ 7 Satz 1 BetrVG) und in den Betrieb eingegliedert sind. Für die Eingliederung ist entscheidend, ob der Arbeitgeber mithilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs verfolgt. Bei „klassischen“ Betrieben, etwa einem Betrieb an einem Unternehmensstandort, in dem sämtliche Führungskräfte und Mitarbeiter vor Ort arbeiten, ist diese Zuordnung zwar einfach – aber eben auch unflexibel. In modernen Unternehmensstrukturen kommt es aufgrund der digitalen Vernetzungsmöglichkeiten hingegen auch immer häufiger vor, dass Arbeitnehmer betriebs- oder gar unternehmensübergreifend von Führungskräften geführt werden – unabhängig vom Arbeitsort. Bei solchen sog. Matrixstrukturen kann diese Führungskraft dabei in mehrere

Betriebe des Unternehmens betriebsverfassungsrechtlich eingegliedert sein. Denn für die betriebsverfassungsrechtliche Eingliederung ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit auf dem Betriebsgelände ausübt oder einer bestimmten zeitlichen Mindestpräsenz vor Ort nachkommt. Im Falle eines unternehmensübergreifenden Einsatzes muss dabei noch nicht einmal ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen bestehen, in dessen Betrieb bzw. Betrieben der Mitarbeiter Führungsaufgaben wahrnimmt.

Liegt eine solche Eingliederung in mehrere Betriebe eines Unternehmens (unternehmensweite Matrixstruktur) vor, hat dies betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen, die von Arbeitgebern im Vorfeld der Wahl zu beachten sind: Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb eingegliedert und damit in diesem wahlberechtigt ist, steht seiner Wahlberechtigung in weiteren Betrieben nicht entgegen (BAG, Beschl. v. 22.5.2025 – 7 ABR 28/24). So kann etwa ein aktives Wahlrecht, also das Recht zu wählen, einer Führungskraft in mehreren Betrieben erreicht werden. Vor diesem Hintergrund kann eine Neuordnung von Weisungsstrukturen oder Zuordnungen von Führungskräften in der Matrixstruktur, die aus unternehmerischer Sicht sinnvoll sind, Auswirkungen auf die Wahlberechtigung von Mitarbeitern haben. Zu beachten ist dabei jedoch: Die Unterstellung eines in einem Betrieb tätigen Arbeitnehmers unter das fachliche Weisungsrecht eines in einem anderen Betrieb ansässigen Vorgesetzten führt nicht zur Ausgliederung des Arbeitnehmers aus seinem bisherigen Beschäftigungsbetrieb und zur Eingliederung in den Beschäftigungsbetrieb des Vorgesetzten. Vielmehr liegt in einem solchen Fall eine Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb der ihm unterstellten Arbeitnehmer vor (BAG, Beschl. v. 12.6.2019 – 1 ABR 5/18).

Neben der Frage, wer in Matrixstrukturen aktiv wahlberechtigt ist, kann sich ebenfalls für Arbeitgeber die Frage stellen, wer wählbar, also passiv wahlberechtigt ist. Grundsätzlich ist wählbar, wer als Wahlberechtigter am Wahltag 18 Jahre alt ist und bereits sechs Monate dem Betrieb angehört, also seit sechs Monaten tatsäch-

lich in die Betriebsorganisation eingegliedert ist. Nach der Rechtsprechung des BAG sind Mitarbeiter dabei in sämtlichen Betrieben, in die sie eingegliedert sind, auch wählbar – es kann also durchaus zu Doppelmandattierungen kommen (BAG, Beschl. v. 11.4.1958 – 1 ABR 2/57). Auch dies kann für Unternehmen interessant sein, etwa wenn sie bestimmte Führungskräfte als potenzielle Betriebsratskandidaten favorisieren. Hier muss jedoch insbesondere das Erfordernis der sechsmonatigen Zuordnung beachtet werden, kurzfristige Umstrukturierungen haben somit keinen Einfluss auf das passive Wahlrecht. Zudem kann eine Matrixstruktur auch auf den Betrieb selbst Einfluss haben. Hat ein Unternehmen etwa einen Standort, an dem keine einheitliche Standortleitung existiert und erhalten die Arbeitnehmer fachliche Weisungen zu einem ganz wesentlichen Teil von Führungskräften aus dem Ausland, stellt sich bereits die Frage, ob es sich bei den Standorten überhaupt um einen eigenständigen Betriebsteil oder gar Betrieb handeln kann. Hier kommt es maßgeblich auf das Maß an organisatorischer Selbstständigkeit an – so kann etwa bei räumlich weiter Entfernung zu anderen Betrieben ein Standort bereits als eigenständiger Betriebsteil angesehen werden, wenn wenigstens eine Person mit Leitungsmacht vorhanden ist, die überhaupt Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt.



Bei sämtlichen möglichen Umstrukturierungen der Matrixorganisation ist schließlich zu beachten, dass im Vorfeld die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG greifen kann. Dies wird angenommen, sofern eine Neuzuweisung das Gesamtbild der Tätigkeit des Arbeitnehmers erheblich verändert. Eine solche erhebliche Änderung kann vorliegen, wenn bspw. neue Teilfunktionen übertragen oder bestehende Funktionen entzogen werden, sodass sich das Gesamtbild der Tätigkeit ändert (BAG, Beschl. v. 29.2.2000 – 1 ABR 5/99). Eine feste Grenze hat das BAG hier nicht vorgegeben. Je nach Einzelfall kann aber jedenfalls eine Änderung der Tätigkeit im Umfang von 25 % bereits eine Versetzung begründen (BAG, Urt. v. 2.4.1996 – 1 AZR 743/95). Auch die Eingliederung eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers wird selbst bei gleichbleibenden Arbeitsaufgaben als eine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach §§ 95 Abs. 1 Satz 3, 99 BetrVG angesehen. Denn durch die Änderung in der Stellung innerhalb der betrieblichen Organisation verändern sich auch die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit zu erbringen hat erheblich. Weist also der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsbereich zu oder ändert er Weisungsstrukturen, muss stets beachtet werden, dass dem Betriebsrat vorab ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zustehen kann.

EINFLUSSNAHME AUF DIE WAHL

Betriebsratswahlen dürfen nicht behindert oder beeinflusst werden, wie sich aus § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG ergibt. Eine Behinderung der Betriebsratswahl setzt ein Verhalten voraus, mit dem die Einleitung oder Durchführung der Wahl erschwert oder unmöglich gemacht wird. Unzulässig sind bspw. Versetzungen oder Kündigungen, die ausschließlich darauf gerichtet sind, bestimmten Arbeitnehmern die Möglichkeit zu nehmen, sich wählen zu lassen oder zu wählen. Allein weil Betriebsratswahlen anstehen, muss der Arbeitgeber aber umgekehrt auch nicht von personellen Maßnahmen absehen, die einen unternehmerischen Zweck erfüllen. Eine Behinderung kann darüber hinaus bereits darin bestehen, dass der Arbeitgeber dem Wahlvorstand nicht die zur Durchführung der Betriebsratswahl erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt. Zudem muss der Arbeitgeber dem Wahlvorstand die zur Erstellung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte erteilen und die notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellen, § 2 Abs. 2 Satz 1 WO. Er muss die Mitglieder des Wahlvorstands für die Durchführung der Betriebsratswahl von der Arbeitspflicht freistellen. Für das Sammeln von Stützunterschriften oder für Wahlwerbung muss der Arbeitgeber Kandidaten in dessen nicht von der Arbeit freistellen. Der Arbeitgeber darf jedoch beispielsweise die Stimmabgabe nicht unmöglich machen oder erschweren, etwa indem er Arbeitnehmern oder dem Wahlvorstand den Zugang zum Betrieb bzw. zur Stimmabgabe verwehrt. Er muss einem gekündigten Arbeitnehmer Zutritt zum Betrieb zum Zwecke der Teilnahme an einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und zur Stimmabgabe ermöglichen, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage

erhoben hat und hierüber noch nicht abschließend entschieden worden ist (BAG, Beschl. v. 14.5.1997 – 7 ABR 26/96). Unzulässig ist es zudem, Wahlwerbung generell oder für einzelne Listen oder Kandidaten zu unterbinden oder zu beschränken.

Eine Betriebsratswahl darf nicht nur nicht behindert, sondern auch nicht beeinflusst werden. Nicht jede Handlung oder Äußerung, die geeignet sein könnte, die Wahl zu beeinflussen, ist unzulässig. Rechtswidrig sind nur solche Beeinflussungen, die durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen erfolgen (BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16). Eine unzulässige Beeinflussung einer Betriebsratswahl hat das BAG (Beschl. v. 4.12.1986 – 6 ABR 48/85) etwa darin gesehen, dass der Arbeitgeber eine Gruppe von Kandidaten tatsächlich und finanziell bei der Herstellung einer Wahlzeitung unterstützt hat. Besonders aufgemachte Wahlaufrufe zugunsten bestimmter Wahlkandidaten seien geeignet gewesen, die Entscheidung der Wähler erheblich zu beeinflussen. Zudem sei der betreffenden Kandidatengruppe ein finanzieller Vorteil gewährt worden, der anderen Kandidaten gerade nicht zuteilwurde. Kritisch anzumerken ist hier jedoch, dass der Vorteil im vorliegenden Fall Kandidaten gewährt wurde, die sich bereits zu einer Kandidatur entschlossen hatten. Den Wählern wurde kein Vorteil dafür gewährt, dass sie dieser Kandidatengruppe ihre Stimme geben; auch wurde ihnen nichts versprochen (so zutreffend: Maschmann, BB 2010, S. 245, 249; Rieble, ZfA 2003, S. 283, 290; Kreutz in: GK-BetrVG, § 20 Rn. 35). Auch wurden Wähler nicht getäuscht. Das Hessische LAG (Beschl. v. 23.8.2001 – 12 TaBV 31/01) hat es darüber hinaus als unzulässige Wahlbeeinflussung durch den Arbeitgeber angesehen, dass dieser Stützunterschriften für eine bestimmte Vorschlagsliste gesammelt hat. Auch das überzeugt nicht. Der Arbeitgeber handelte in dem Fall nicht im Verborgenen. Eine Täuschungshandlung scheidet demnach aus.

Wie schwierig die Gratwanderung bei der rechtlichen Beurteilung ist, zeigt eine abweichende Entscheidung des LAG Hamm (Beschl. v. 27.10.2015 – 7 TaBV 19/15) in einem ähnlich gelagerten Fall. Dort hatte eine von vier Listen zur Betriebsratswahl über Monitore auf den Flächen des Arbeitgebers, einem Callcenter-Dienstleister, Wahlwerbung für diese Liste zeigen zu können. Der Arbeitgeber gestatte dies, informierte die anderen Listen jedoch nicht über diese Möglichkeit. Das LAG Hamm verneinte dennoch eine unzulässige Wahlbeeinflussung. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, aktiv auf die Vertreter der anderen Listen zuzugehen und die Möglichkeit der Wahlwerbung über die Monitore anzubieten, sah das Gericht nicht. Es wäre vielmehr unzulässig gewesen, hätte der Arbeitgeber diese Wahlwerbungs-idee auch den anderen Listen angeboten.

Für die Praxis bedeutsamer als die rechtliche Einordnung von Vorfeld-Umstrukturierungsmaßnahmen sowie konkreter Unterstützungshandlungen ist die rechtliche Bewertung von Äußerungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen. Klar unzulässig wäre etwa die Androhung von Kündigung oder Versetzung für den Fall einer Teilnahme an einer Betriebsratswahl. Allerdings hat (auch) der Arbeitgeber ein Recht

auf freie Meinungsäußerung im Betrieb. Eine argumentative Auseinandersetzung mit der Wahl und den Kandidaten ist grundsätzlich zulässig. Der Arbeitgeber muss sich nicht vollständig neutral verhalten, auch wenn dies von einzelnen Gerichten z.T. anders gesehen wird bzw. wurde. So hatte das LAG Hamburg (Beschl. v. 12.3.1998 – 2 TaBV 2/98) das Sammeln von Stützunterschriften für eine bestimmte Vorschlagsliste als Verstoß gegen die Neutralitätspflicht des Arbeitgebers angesehen.

Das BAG (Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16) verneinte hingegen eine Rechtswidrigkeit in folgender Konstellation: Der Personalleiter äußerte gegenüber außertariflichen Mitarbeitern des Betriebs seinen Unmut über die Arbeit des Betriebsratsvorsitzenden. Dieser behindere die Arbeit des Unternehmens. Außerdem solle der Personalleiter dessen Arbeit ins Lächerliche gezogen und die Situation als Zumutung bezeichnet haben. Er regte an, eine „gescheite Liste“ aufzustellen und nach geeigneten Kandidaten zu suchen. Zudem erwähnte der Personalleiter die rund 50 vom Betriebsrat angestregten Gerichtsverfahren. Zu einem späteren Zeitpunkt hatte der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer gezielt für die Kandidatur zur Betriebsratswahl aufgerufen. Eine Führungskraft des Betriebs äußerte, wer dem Betriebsratsvorsitzenden seine Stimme gäbe, betreibe Verrat. Zu einer Wiederwahl des Betriebsratsvorsitzenden dürfe es nicht kommen. Das Gericht sah in dem Verhalten des Arbeitgebers (und seiner Führungskräfte) weder eine Behinderung noch eine Beeinflussung der Betriebsratswahl. Anders als das Hessische LAG als Vorinstanz sah das BAG auch keine etwaige Verletzung einer Neutralitätspflicht. Eine über die Maßstäbe der Wahlbeeinflussung hinausgehende Neutralitätspflicht lehnte das BAG ab.

Behindert oder beeinflusst der Arbeitgeber nach Maßgabe der § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG eine Betriebsratswahl, kann dies auch strafrechtliche Konsequenzen haben, § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Strafbare ist jedoch nur vorsätzliches Handeln. Eine Behinderung oder Beeinflussung einer Betriebsratswahl wird zudem nur bei Vorliegen eines Strafantrags strafrechtlich verfolgt. Ein solcher kann – soweit hier relevant – vom Betriebsrat, vom Wahlvorstand, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder dem Arbeitgeber gestellt werden. Einzelne Arbeitnehmer sind nicht strafbanspruchsberechtigt.

INGRIFFE IN DIE WAHL

Zeichnen sich Fehler bei der Betriebsratswahl ab, kommt ein arbeitsgerichtlicher Abbruch der Betriebsratswahl in Betracht. Durch einen Wahlabbruch droht ein betriebsratsloser Zustand, der nach Ansicht des Gesetzgebers, der Rechtsprechung und weiten Teilen der Literatur unbedingt zu vermeiden ist. Daher kommt ein Wahlabbruch grundsätzlich nur in Betracht, wenn die Betriebsratswahl nicht nur anfechtbar, sondern nichtig wäre. Dies setzt besonders gravierende und krasse Wahlverstöße voraus (BAG, Beschl. v. 30.6.2021 – 7 ABR 24/20, NZA 2021, S. 1561).

Für die Praxis relevanter sind daher korrigierende Eingriffe in die laufende Betriebsratswahl. Ein solcher korrigierender Eingriff kann etwa erforderlich sein, wenn

die Wählliste unzutreffend ist. Die Aufnahme eines Arbeitnehmers in die Wählerliste ist Voraussetzung für die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts, § 2 Abs. 3 Satz 1 Wahlordnung (WO). Hat der Wahlvorstand einen Mitarbeiter vergessen, kann dies bis zum Abschluss der Stimmabgabe korrigiert werden. Nimmt der Wahlvorstand eine solche Korrektur nicht vor, kommt der Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht. Es kommt auch hin und wieder vor, dass der Wahlvorstand eine Vorschlagsliste nicht zulässt. Auch in diesem Fall kann er ggf. zur Zulassung durch eine einstweilige Verfügung gezwungen werden. Erforderlichenfalls kann das Gericht auch den Wahltermin verschieben.

Wichtig zu beachten ist jedoch, dass bei unsicherer Rechtslage keine einstweilige Verfügung erlassen wird. Denn es soll vermieden werden, dass eine Wahl erst durch die gerichtliche Entscheidung anfechtbar wird. Eine Klärung des Betriebsbegriffs – also in welchen Einheiten Betriebsräte gewählt werden können (und wo nicht) – ist im einstweiligen Verfügungsverfahren nicht möglich. Im Detail können die Möglichkeiten eines Eingriffs in eine Betriebsratswahl per einstweiliger Verfügung nachgelesen werden in AuA 2/22 S. 22 ff.

FOLGEN VON WAHLFEHLERN

Eine Betriebsratswahl ist schließlich auch im Nachhinein noch angreifbar. So kann sie etwa angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind

- mindestens drei Wahlberechtigte,
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder
- der Arbeitgeber.

Die Wahlanfechtung ist jedoch nur sehr kurzfristig zulässig – binnen einer Frist von zwei Wochen, gerechnet vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Wie bereits angeführt, ist in besonders gravierenden Fällen, wenn die Unwirksamkeit der Wahl geradezu „auf die Stirn geschrieben steht“, sogar auch eine Nichtigkeit der Wahl möglich. Hier bestehen keine Fristen, die Nichtigkeit kann jederzeit und von jedermann geltend gemacht werden. Voraussetzung ist jedoch ein so eklatanter Verstoß gegen fundamentale Wahlgrundsätze, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Beispiele für Nichtigkeitsgründe sind etwa die Durchführung der Wahl ohne einen wirksam bestellten Wahlvorstand oder die Wahl in einem nicht betriebsratsfähigen Betrieb.

FAZIT

Der Arbeitgeber hat mehr Einflussmöglichkeit, als häufig angenommen wird. Die Grenzen zu überschreiten ist jedoch gefährlich und kann auch die Zusammenarbeit mit einem neuem Betriebsrat von Anfang an belasten. ■



Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, BUSE Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Berlin und Stuttgart



Dr. Julia Bruck

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Counsel, BUSE Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Essen und Frankfurt