



orka Newsletter | Arbeitsrecht

# Betriebsratswahlen 2026

## Ein Überblick zu ausgewählter Rechtsprechung

### Neues zur Betriebsratswahl

Im Frühjahr 2026 stehen in vielen Betrieben die regulären Betriebsratswahlen an. Dies ist Anlass genug einige aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts, aber auch einzelner Landesarbeitsgerichte zu den letzten Wahlen vorzustellen. Diese sind für den Wahlvorstand wie auch für HR-Verantwortliche von großer Wichtigkeit.

### Neu: Betriebszugehörigkeit in Matrixstrukturen

Oft stellt sich schon im Vorfeld der Wahl für den Wahlvorstand und für den Arbeitgeber, der bei der Erstellung der Wählerliste unterstützen muss (§ 2 Abs. 2 WO

BetrVG), die Frage, wer überhaupt dem Betrieb angehört und damit wahlberechtigt ist. Mit dieser Frage haben sich seit der letzten Wahl u.a. das Bundesarbeitsgericht und das LAG Rheinland-Pfalz intensiver befasst:

In der Entscheidung des BAG vom 22. Mai 2025 (*Az. 7 ABR 28/24*) hatte das Gericht über die Betriebszugehörigkeit einer Führungskraft zu entscheiden, die Mitarbeiter in mehreren Betrieben betriebsübergreifend führte. Es stellte sich die Frage, welchem Betrieb der Mitarbeiter zuzuordnen ist. Das BAG entschied, dass Führungskräfte, die Mitarbeiter in verschiedenen Betrieben führen, in mehreren Betrieben

eingegliedert sein können und in jedem dieser Betriebe wahlberechtigt sein können. Ausschlaggebend für die Wahlberechtigung sei allein die Eingliederung des Arbeitnehmers in die jeweilige Betriebsorganisation. Gerade aufgrund dieser Entscheidung werden sich Wahllisten mit externen Matrix-Führungskräften ergeben können, aber nicht müssen. Dies kann zu größeren Gremien und mehr Freistellungen führen. Es ist dann im Detail zu klären, ob die von dem BAG aufgestellten Voraussetzungen vorliegen.

Über den „umgekehrten“ Fall hatte das LAG Rheinland-Pfalz (*Beschluss vom 12. Oktober 2023 – 5 TaBV 5/23, derzeit noch beim BAG anhängig unter dem Az. 7 ABR 3/24*) zu entscheiden. Auch in diesem Fall war eine Führungskraft gegenüber Mitarbeitern betriebsübergreifend in dem Unternehmen weisungsbefugt. Hier ging es jedoch um die Betriebszugehörigkeit von einem der Mitarbeiter des Teams, der zwar in einem Betrieb arbeitete, dies aber isoliert und nicht mit anderen Betriebsmitarbeitern gemeinsam tat. Gestritten wurde über die Frage, ob der Arbeitnehmer in dem Betrieb, in dem er seine Arbeit verrichtet, eingegliedert sein kann, obwohl er nicht von einer Person aus diesem Betrieb seine Arbeitsanweisungen erhielt.

Das LAG entschied, dass dieser Umstand allein nicht dazu führt, dass der Arbeitnehmer nicht in den Betrieb eingegliedert ist, in dem er auch seine Arbeit verrichtet. Die Bindung an Weisungen einer Führungskraft außerhalb des Betriebes führe nicht zur Ausgliederung aus dem Beschäftigungsbetrieb und zur Eingliederung des Arbeitnehmers in den Beschäftigungsbetrieb des Vorgesetzten. Erbringt ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in einem

Betrieb, spreche dies stark für seine Eingliederung in diesen Betrieb.

*Wenn im Unternehmen über mehrere Betriebe hinweg gearbeitet wird, sollte dieser Umstand vor allem vom Wahlvorstand, aber auch vom Arbeitgeber, bei der Erstellung der Wählerliste beachtet werden.*

## Betriebsratswahlen im Homeoffice

Über eine Frage, die zwar ihren Ursprung in den Besonderheiten der Covid-19-Pandemie hatte, aber auch ganz allgemein für die Frage des Umgangs mit Mitarbeitern, die am Wahltag vorhersehbar nicht im Betrieb sind, hatte das BAG bereits im Oktober 2024 entschieden. In dem Fall ging es um die Frage, ob der Wahlvorstand für bestimmte Mitarbeitergruppen nach § 24 Abs. 1 WO Briefwahlunterlagen nur auf Verlangen oder aber nach § 24 Abs. 2 WO ohne Verlangen des Arbeitnehmers zuzusenden hatte:

In einem bei einem Autobauer aus Wolfsburg spielenden Rechtsstreit (*Beschluss vom 23. Oktober 2024 – 7 ABR 34/23*) stellte das BAG klar, dass es sich bei Wahlberechtigten, die ausschließlich oder überwiegend mobil oder im Homeoffice arbeiten, um „voraussichtlich betriebsabwesende Wahlberechtigte“ i.S.v. § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO handelt, denen die Wahlunterlagen ohne Verlangen zwingend zugesandt werden müssen. Dies gelte selbst dann,

wenn die Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses, wie z.B. die mobile Arbeit als Maßnahme des Pandemieschutzes, nur vorübergehend besteht. Gleiches gelte für die wegen Kurzarbeit mit Nullstunden betriebsabwesenden Wahlberechtigten.



## Grundsatz der Chancengleichheit und unzulässige Wahlwerbung

Bei Betriebsratswahlen ist der Grundsatz der Chancengleichheit zu wahren. Jeder Wahlbewerber soll die gleichen Möglichkeiten im Wahlkampf und im Wettbewerb um die Wählerstimmen haben. Die Verletzung dieses Grundsatzes kann die Anfechtung der Betriebsratswahl rechtfertigen. Schon deshalb lohnt es sich auch bei der Wahlwerbung etwas genauer hinzusehen, wenn Bewerber Zugriff auf Kommunikationsmittel haben, die anderen Wahlbewerbern nicht zugänglich sind:

In einem vom LAG Köln (*Beschluss vom 6.10.2023 – 9 TaBV 14/23*) entschiedenen Fall hatte ein Wahlbewerber, der als Disponent und Tagesdienstplaner arbeitet und zugleich Betriebsratsvorsitzender und Vorsitzender des Wahlvorstandes

war, einen Tag vor der Betriebsratswahl eine WhatsApp-Nachricht an eine selbst erstellte Broadcast-Liste, in die er circa 80% der Arbeitnehmer als Mitglieder hinzufügte, versandt. In einer Broadcastliste kann der Ersteller eine Nachricht an mehrere Empfänger gleichzeitig schicken, ohne dass die Empfänger von den anderen Adressaten wissen oder die Nachricht für alle zugänglich kommentieren können. In seiner Nachricht äußerte sich der Wahlbewerber kritisch gegenüber den anderen Listenbewerbern, machte ihnen Vorwürfe und warb zugleich für seine eigene Liste.

Das LAG Köln erachtete dieses Verhalten wegen des Verstoßes gegen den Grundsatz der Chancengleichheit für unzulässige Wahlwerbung und die stattgefundenen Betriebsratswahl für unwirksam. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass der Wahlbewerber einen von ihm errichteten WhatsApp-Verteiler nutzte, welcher den anderen Wahlbewerbern nicht zur Verfügung stand und die auch nur er aufgrund seiner Stellung als Betriebsratsvorsitzender hatte erstellen können. Entscheidend sei, dass andere Wahlbewerber keine vergleichbare Stellung im Betrieb hatten, um an die Kontaktdaten und Mobilfunknummern gelangen zu können. Damit habe der Wahlbewerber gezielt die ihm zustehenden Möglichkeiten ausgenutzt, um bei den Wählern um Stimmen zu werben.

## Berichtigung von Wahlfehlern während der Wahl und Abbruch der Betriebsratswahl

Mängel während der Betriebsratswahl können zur Anfechtbarkeit oder bei besonders schwerwiegenden Verstößen zur Nichtigkeit der Wahl führen. Dies ist

ärgerlich, wenn der Fehler bereits während des Wahlverfahrens bekannt wird.

In diesen Fällen besteht die Möglichkeit im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes in ein laufendes Wahlverfahren einzugreifen. Dies kann verhindern, dass zunächst ein Betriebsrat gewählt wird und es dann nach der Wahl zu Streitigkeiten kommt.

Das schärfste Schwert im einstweiligen Rechtsschutz ist dabei die Abbruchverfügung, welche grundsätzlich nur Erfolgsaussicht hat, wenn die eingeleitete Betriebsratswahl nichtig wäre, wofür ein offensichtlicher und besonders grober Verstoß gegen wesentliche Vorschriften erforderlich ist.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 19. Oktober 2022 – 23 TaBVGa 1094/22) hat entschieden, dass ein Arbeitgeber den Abbruch der Betriebsratswahl verlangen kann, wenn der Wahlvorstand in seiner Funktion nicht oder in nichtiger Weise bestellt wurde und somit rechtlich inexistent ist. Ein Anspruch des Arbeitgebers, die von einem Wahlvorstand eingeleitete Betriebsratswahl abubrechen, bestehe – neben den Fällen einer zu erwartenden Nichtigkeit der Betriebsratswahl –, wenn das Gremium, das als Wahlvorstand auftritt, in dieser Funktion überhaupt nicht oder in nichtiger Weise bestellt worden ist.

In einem vom LAG München (Beschluss vom 20. Mai 2022 – 5 TaBVGa 2/22) entschiedenen Fall wurde dem Arbeitgeber ein Wahlabbruch hingegen versagt. Hier hatte der Wahlvorstand unter anderem das falsche Wahlverfahren (es wäre das Verfahren für Kleinbetriebe gemäß § 14a Abs. 1 BetrVG zwingend gewesen) verwendet. Dies reiche für einen

Wahlabbruch nicht aus. Auch bei der Verwendung der falschen Verfahrensregeln liege grundsätzlich ein geordnetes Verfahren vor, das nicht offensichtlich gegen die allgemeinen Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl verstößt, so das LAG. Daher sei die Wahl nicht nichtig, sondern lediglich anfechtbar, was für einen Wahlabbruch nicht ausreiche. Eine Berichtigung der Wahl war nicht beantragt worden.

Milder und vorrangig vor einer Abbruchverfügung sind die auf eine Verfahrenskorrektur gerichteten Berichtigungsverfügungen. Hiermit können Rechtsverstöße im laufenden Verfahren korrigiert werden.

*Manche Wahlfehler können auch bereits während des laufenden Wahlverfahrens berichtigt werden. Damit können langwierige Rechtsstreitigen nach der Wahl vermieden werden.*

Ein korrigierender Eingriff ist möglich, ohne dass es darauf ankommt, ob ein Wahlfehler die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hätte. Aber auch nur dann, wenn die Korrektur eine spätere Wahlanfechtung verhindert.

Über eine Berichtigungsverfügung das LAG Köln in einem Fall zu entscheiden, in dem die Größe des zu wählenden Betriebsrats im Streit stand (Beschluss vom 24. September 2024 – 8 TaBVGa 5/24): Der Wahlvorstand hatte geplant, einen Betriebsrat mit fünf Mitgliedern wählen zu lassen. In dem Betrieb war jedoch kürzlich ein Interessenausgleich geschlossen

worden, der eine reduzierte Personalstärke von 51 Arbeitnehmern vorsah. Erst ab einer Anzahl von 51 Arbeitnehmern ist gemäß § 9 BetrVG ein Betriebsrat mit fünf Mitgliedern zu wählen. Die Arbeitgeberin war der Ansicht, es sei ein Betriebsrat mit nur drei Mitgliedern zu wählen, da kürzlich vier Mitarbeiter eine Eigenkündigung ausgesprochen hatten und sich die Betriebsgröße daher demnächst auf 47 Arbeitnehmer reduziere.

Das LAG Köln wies die Beschwerde der Arbeitgeberin zurück, nachdem auch das Arbeitsgericht Köln den Antrag bereits zurückgewiesen hatte. Es mangle an einem Verfügungsgrund. Dieser liege nur vor, wenn durch die Korrektur des Wahlfehlers (also im Falle des Erlasses der begehrten Verfügung der Arbeitgeberin) eine erfolgreiche Wahlanfechtung mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann. Andernfalls sei ein Eingriff in die laufende Betriebsratswahl unverhältnismäßig. Eine erfolgreiche Anfechtung im Falle des Erlasses der begehrten Verfügung könne jedoch vorliegend nicht ausgeschlossen werden. Es liege im Ermessen des Wahlvorstandes, eine Wahl mit fünf zu wählenden Betriebsratsmitgliedern anzuberaumen. Die kürzlich erst getroffene konkrete Personalplanung im Interessenausgleich konnte von dem Wahlvorstand ermessensfehlerfrei als Grundlage für die Betriebsratswahl genommen werden, ohne die vier Eigenkündigungen ebenfalls berücksichtigen zu müssen. Diese seien nicht geeignet, die im Interessenausgleich dokumentierte Personalplanung in Frage zu stellen, so das LAG Köln.

# Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Matthey  
Rechtsanwalt, Partner  
T +49 211 60035-406  
[guido.matthey@orka.law](mailto:guido.matthey@orka.law)



Maren Wellhausen  
Rechtsanwältin, Senior Associate  
T +49 211 60035-407  
[maren.wellhausen@orka.law](mailto:maren.wellhausen@orka.law)

An aerial photograph of a road with several runners. The runners are small figures against the dark asphalt. One runner is in the upper center, another is in the lower center, and a third is in the lower right. The road has white lane markings.

One Team.  
One Goal.