

Betriebs Berater

1/2 | 2026

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ...

5.1.2026 | 81. Jg.
Seiten 1–64

DIE ERSTE SEITE

Dr. Johannes Zhou, RA, und **Dr. Patrick Grosmann**, M.A., RA
Digital Omnibus – Chancen und Grenzen des Digitalpakets

WIRTSCHAFTSRECHT

Katharina Mitterer, LL.M., RAin, **Dr. Markus Wiedemann**, RA, und
Dr. Konstantin Thress, RA
BB-Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zu Industrie 4.0 und
Digitalisierung 2025 | 3

STEUERRECHT

Malte J. Mehrgardt, LL.M., M.A., **Andreas Walter**, RA, und **Prof. Dr. Alexander Kratzsch**, RA/StB
Einheitlichkeit der Leistung bei der Auslagerung des Portfolio-, Asset- und Property-
Managements im Rahmen der Verwaltung von Immobilien-Investmentvermögen nach
§ 4 Nr. 8 Buchst. h) UStG – Teil I | 23

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. habil. Heinrich Weber-Grellet, Vors. RiBFH a. D.
BB-Rechtsprechungsreport zu 2025 veröffentlichten bilanzsteuerrechtlichen
BFH-Urteilen | 43

ARBEITSRECHT

Thomas Hey, RA/FAArbR
Faktische Telearbeit | 52



Autor: Samir Buhl
Dokumenttyp: Aufsatz
Quelle: 
dfv Mediengruppe, Frankfurt am Main
Fundstelle: BB 2026, 63-64
Zitiervorschlag: Buhl, BB 2026, 63-64

BB-Kommentar

Erfolgreiche Wahlanfechtung trotz weniger Wahlbewerber und verkürzter Nachfristsetzung durch den Wahlvorstand

Problem

Das BAG musste in seiner Entscheidung vom 22.5.2025 (7 ABR 10/24) entscheiden, ob eine Betriebsratswahl dann anfechtbar ist, wenn sich weniger

- 63 -

Buhl, BB 2026, 63-64

- 64 -

Wahlbewerber (hier sechs) als gesetzlich vorgesehene Betriebsratssitze (hier neun) finden und der Wahlvorstand in der Folge dazu fruchtlos eine zu kurze Nachfrist für neue Bewerber bestimmt hat.

Es war daher zu klären, ob der Wahlvorstand in einem solchen Fall eine angemessene Nachfrist für weitere Bewerber setzen muss und in Ermangelung weiterer Wahlvorschläge keine Wahl hätte stattfinden dürfen.

Zusammenfassung

Der Wahlvorstand hatte in einem Gemeinschaftsbetrieb mit 367 Beschäftigten nach Ablauf der regulären Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen lediglich eine Vorschlagsliste mit sechs Bewerbern erhalten, obwohl neun Betriebsratssitze zu besetzen waren. Daraufhin setzte der Wahlvorstand eine Nachfrist zwischen den Jahren von weniger als einer Woche zur Einreichung weiterer Wahlvorschläge. Innerhalb dieser Nachfrist wurden jedoch keine weiteren Kandidaten vorgeschlagen. Die Arbeitnehmerinnen forchten die Wahl an und argumentierten unter anderem, die Nachfrist sei zu kurz bemessen gewesen und das Wahlverfahren daher fehlerhaft.

Das Bundesarbeitsgericht sah das anders. Es hätte schon keine Nachfrist gesetzt werden müssen, da eine Nachfrist nach § 9 Abs. 1 der Wahlordnung (WO) nur dann zu setzen sei, wenn gar keine gültige Vorschlagsliste fristgerecht eingereicht wurde. Für eine Analogie bestünde kein Raum, da es an der Vergleichbarkeit zwischen einer ungültigen Vorschlagsliste und einer Vorschlagsliste mit "zu wenigen" Bewerbern bestünde. § 9 Abs. 1 WO bezwecke eine Betriebsratswahl durch Gewährung der Nachfrist auch dann durchzuführen, wenn keine einzige fristgerechte gültige Wählerliste eingereicht wurde. Dagegen wäre eine Nachfristsetzung zur bloßen Gewinnung weiterer Bewerber inkonsistent.

Die Wahl habe unter Verweis auf die bisherige Rechtsprechung daher mit weniger Bewerbern durchgeführt werden können und eine eigenmächtige Verlängerung der Frist sei nicht zulässig. Die Frist des § 6 Abs. 1 S. 2 WO stünde nicht zur Disposition des Wahlvorstands. Da jedoch innerhalb der eigenmächtig verlängerten Frist kein Wahlvorschlag erfolgt sei, habe sich dieser Fehler nicht auf das Ergebnis ausgewirkt.

Praxisfolgen

Mit der Entscheidung bestätigt das BAG seine Rechtsprechung (vgl. BAG, 24.4.2024 - 7 ABR 26/23, BB 2024, 1971). Gleichwohl hat die Entscheidung für die Praxis mehrere Dimensionen:

Zu begrüßen ist, dass das Bundesarbeitsgericht Rechtsklarheit für die kommenden Betriebsratswahlen bei Verfahrensfragen geschaffen hat. Zunächst hat das BAG herausgestellt, dass die Frist zum Einreichen von Vorschlagslisten in § 6 Abs. 1 S. 1 BetrVG nicht zur Disposition des Wahlvorstands steht. Verstöße gegen diese Vorschrift können auch grundsätzlich - bei Einfluss auf das Wahlergebnis - eine Anfechtung begründen (auch im Fall einer unzulässigen Nachfristsetzung). Insofern ist auch die Ablehnung der analogen Anwendung des § 9 Abs. 1 BetrVG aus Sicht des Gerichts konsequent.

Allerdings wirft die Rechtsprechung des BAG auch Fragen auf. Das Bundesarbeitsgericht möchte in mittlerweile offenbar gefestigter Rechtsprechung eine Wahl auch bei weniger Wahlbewerbern durchführen. Es begründet die Entscheidung diesbezüglich maßgeblich mit der bisherigen Rechtsprechung, wonach das Bundesarbeitsgericht in eigener Rechtsfortbildung unter Heranziehung des Rechtsgedanken von § 11 BetrVG eine planwidrige Regelungslücke sieht, um dem betriebsverfassungsrechtlichen Prinzip zur Einrichtung von Betriebsräten gerecht zu werden (BAG, 24.4.2024 - 7 ABR 26/23, BB 2024, 1971, Rn. 37). Diese Rechtsfortbildung überzeugt aber praktisch und dogmatisch nur bedingt (*Krois*, in: Münchner Hdb. ArbR, 6. Aufl. 2025, § 291, Rn. 156; *Jacobs*, in: GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 9, Rn. 32).

Folge dieser Rechtsprechung ist nämlich auch, dass derartig gewählte Betriebsräte nicht nur ein Legitimationsdefizit haben (können), sondern auch die betriebsverfassungsrechtlich vorgesehenen Aufgaben erschwert werden können. Auch für Betriebsräte und Arbeitgeber können sich dadurch erhebliche Belastungen ergeben. Die Betriebsratsarbeit muss auf weniger Schultern verteilt werden, ggf. kommt es zu einer sehr hohen Freistellungsquote, was ebenfalls nicht unbedingt zur Legitimation und Bindegliedfunktion des Betriebsrats zur Belegschaft beiträgt.

Zur Erinnerung: In dem vom BAG entschiedenen Fall wäre eigentlich nach der Wahlordnung eine achtzehnköpfige Vorschlagsliste vorgesehen (§ 6 Abs. 2 WO). Das BAG sieht aber in seiner Rechtsprechung nicht einmal eine Mindestanzahl an Bewerbern vor. Es hätte einen Betriebsrat in der Logik nach § 11 BetrVG notfalls auch nur mit einer Person zugelassen.

Das kann für die betriebliche Praxis höchst problematisch sein: Zum einen sind immer wieder übers Knie gebrochene Betriebsratswahlen zum Erschleichen von Sonderkündigungsschutz zu beobachten. Dabei geht es fast nie um die Interessen der Belegschaft. Derartige missbräuchliche Wahlen werden durch die Entscheidung des BAG erleichtert und die Möglichkeiten der Arbeitgeberseite dagegen vorzugehen werden dadurch erschwert.

Zum anderen kann einer Belegschaft größenunabhängig gegen ihren Willen ein Betriebsrat durch drei Personen aufgezwungen werden. Hier hat das Bundesarbeitsgericht leider verpasst, seine bisherige Rechtsprechung zu überdenken oder wenigstens zu konturieren (z. B. Einschränkung bei Missbrauchsfällen; nur Zulassung eines Wechsels auf die nächstniedrigere Betriebsgröße).

Keinerlei Einfluss auf die Entscheidung hatte offenbar auch der Umstand des Gemeinschaftsbetrieb. Das mag den Umständen des Einzelfalls geschuldet sein (die nicht weiter thematisiert wurden). Allerdings wäre auch im Hinblick auf diesen Aspekt eine Einordnung wünschenswert gewesen, auch wenn sich zumindest dogmatisch in vielen Fällen keine Besonderheiten ergeben dürften.

Praktisch empfiehlt es sich für betroffene Arbeitgeber in solchen Fällen frühzeitig rechtlich Handlungsmöglichkeiten zu prüfen. Auch die Möglichkeit einer Kooperation mit dem Wahlvorstand während der Wahl soll nicht per se unterschätzt werden. Ist die Wahl nicht missbräuchlich, haben häufig beide Seiten ein Interesse an einer rechtssicheren und betriebsnahen Durchführung der Wahl. Daneben muss zeitnah geprüft werden, ob eine Anfechtung der Wahl (unbedingt Frist beachten) oder eine einstweilige Verfügung sinnvoll sein können. Dabei ist jedoch immer zu beachten, dass Vorfeldmaßnahmen im Zusammenhang einer Betriebsratswahl sich häufig an der Grenze zur strafbewährten Wahlbeeinflussung bewegen können (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Daher ist meistens die frühzeitige Hinzuziehung von Arbeitsrechtsexperten unumgänglich.



Dr. Samir Buhl, LL.M. (Boston), RA/FAArbR, Senior Associate bei DLA Piper UK LLP (Hamburg).

© dfv Mediengruppe, Frankfurt am Main