



Pressemitteilung

Betriebsratswahl: Wählbarkeit nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht während des Verfahrens über die Wirksamkeit einer Befristung weiter fort

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren (19 BVGa 26/26) ging es um einen Antrag der Arbeitgeberin, einen Mitarbeiter, von der Wahlvorschlagsliste zu streichen; hilfsweise festzustellen, dass der Mitarbeiter nicht wählbar sei.

Hintergrund war, dass ein Mitarbeiter auf der Wahlvorschlagsliste für die anstehende Betriebsratswahl am 07.05.2026 aufgeführt war, dessen Arbeitsverhältnis eine Beendigung aufgrund Befristung zum Renteneintritt am 28.02.2026 vorsah. Der Mitarbeiter hat sich in einem parallel geführten Individualverfahren mit Befristungskontrollklage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewandt und insbesondere darauf berufen, die Vertragsklausel zur Befristung sei unwirksam, jedenfalls liege ein Fall des § 15 Abs. 6 TzBfG vor.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, dem betreffenden Mitarbeiter stehe wegen der Bedingung des Arbeitsverhältnisses kein passives Wahlrecht mehr zu. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Fortbestehen des passiven Wahlrechts im Falle des Ausspruchs einer Kündigung (vgl. BAG, Beschluss vom 10. November 2004 – 7 ABR 12/04 –, BAGE 112, 305-310) sei bereits vom Grundsatz her abzulehnen und im Übrigen auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar.

Die Antragsgegner berufen sich hingegen darauf, dass der betroffene Mitarbeiter nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Tatsache, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses in der Schwebe stehe, weiterhin nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählbar sei. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Fortbestand der Wählbarkeit während eines Kündigungsrechtsstreits sei auf den vorliegenden Fall übertragbar.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit Beschluss vom 23.04.2026 zurückgewiesen, denn es fehle sowohl der Verfügungsanspruch als auch der Verfügungsgrund. Ein Verfügungsanspruch sei nicht gegeben, denn der betreffende Mitarbeiter sei während des schwebenden Verfahrens über die Entfristungsklage weiterhin wählbar. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Fortbestehen des passiven Wahlrechts im Falle des Ausspruchs einer Kündigung sei auf die vorliegende Fallgestaltung übertragbar. In beiden Fallgestaltungen sei bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit auch die Frage der Wählbarkeit ungeklärt. Gerade mit Blick auf die Möglichkeit der Vertretung durch ein Ersatzmitglied im Falle des Wahlerfolgs sei es nicht gerechtfertigt, dem Mitarbeiter das Recht zur passiven Wahlausübung vor Abschluss des schwebenden Verfahrens durch Streichung von der Wahlvorschlagsliste bereits final zu entziehen. Die von der Rechtsprechung vorgesehene Ausnahme für den Fall der offensichtlichen Wirksamkeit der Kündigung - bzw. vorliegend der Befristung - liege ebenfalls nicht vor. Da die Wählbarkeit mithin weiterhin gegeben sei, sei eine Berichtigung der Wahlvorschlagsliste in Form einer



Streichung nicht erforderlich. Im Übrigen fehle es an einem Verfügungsgrund, denn der beantragte Eingriff in die Betriebsratswahl sei unverhältnismäßig. Der Hilfsantrag sei als Feststellungsantrag im einstweiligen Verfügungsverfahren bereits unzulässig.

München, 30.04.2026

Dr. Bauer
Pressesprecherin des Arbeitsgerichts München
Weitere aufsichtführende Richterin