

# Viele Führungskräfte sind wahlberechtigt

## Das Bundesarbeitsgericht hat die Weichen für Manager in Betriebsratswahlen neu gestellt

Die deutsche Wirtschaft stöhnt unter der Last formalistischer Verfahren und überbordender Bürokratie. Zahlreiche Vorschriften, denen einmal ein sinnvolles Anliegen zugrunde lag, sind für Unternehmen längst zu aufwendigen Riten geworden – ohne Mehrwert für Umwelt, Arbeitnehmer oder sonstige Stakeholder. Dazu zählen mittlerweile (leider) auch viele Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen bei den turnusgemäßen Betriebsratswahlen vom 1. März bis 31. Mai 2026 ihre Mitwirkungsrechte kennen und zur Wahrung ihrer Interessen nutzen.

Jüngst hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt: Managerinnen und Manager in Matrixorganisationen, die in mehreren Betrieben eines Unternehmens Personalverantwortung tragen, können in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein (Az.: 7 ABR 28/24). In der Praxis sieht das oft anders aus: Viele Führungskräfte beteiligen sich nicht an den Wahlen, obwohl sie (weitreichend) Einfluss nehmen könnten. Nur solche Führungskräfte, die eigenständig Personal einstellen und entlassen dürfen – was wegen des in vielen Unternehmen geltenden Vieraugenprinzips selten ist – sind gesetzlich von der Wahl ausgeschlossen. Umgekehrt heißt das: Viele Führungskräfte sind wahlberechtigt – und dies, wie das BAG nun entschieden hat, mehrfach.

Bereits 2019 hatte das BAG entschieden, dass für eine „Einstellung“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes schon die fachliche Führung von Mitarbeitenden ausreicht, die einem bestimmten Betrieb zugeordnet sind (Az.: 1 ABR 13/18). Das führt in Matrixunternehmen dazu, dass Führungskräfte mehreren Betrieben zugeordnet sind: dem Hauptbetrieb sowie weiteren Betrieben, in denen sie Führungsaufgaben übernehmen. Laut BAG berechtigt diese Mehrfachzuordnung zur Wahl in mehreren Betrieben. Wichtig: Die Rechtsprechung zur mehrfachen Einstellung und zum mehrfachen Wahlrecht

gilt bislang ausschließlich für Matrixstrukturen innerhalb eines Unternehmens. Auf unternehmensübergreifende Matrixorganisationen – etwa in Konzernen mit Tochtergesellschaften – hat das BAG sie nicht übertragen. Der Grund: Matrix-Führungskräfte unterliegen dort oft nicht den Weisungen des jeweiligen Betriebsinhabers. Eine Eingliederung im Sinne des Gesetzes liegt dann nicht vor. Dieser Unterschied wird in der Praxis oft übersehen.

Auch wird häufig die Rolle von Führungskräften im Vorfeld von Wahlen missverstanden. Entgegen einem weit verbreiteten Irrtum dürfen sie ihre Meinung zu Kandidatinnen und Kandidaten äußern – das hat das BAG bereits 2017 entschieden (Az.: 7 ABR 10/16). Meinungsfreiheit gilt auch für Arbeitgeber. Dennoch wird oft angenommen, Unternehmen und Führungskräfte müssten sich vollkommen neutral verhalten.

Doch ihre Aufgabe ist es auch, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende – gerade auch junge, engagierte – ermutigt fühlen, sich in den Betriebsrat einzubringen. Das Betriebsverfassungsgesetz lebt von den Menschen, die es mit Leben füllen. Nicht selten kämpfen Unternehmen mit Gremien, die mit den Aufgaben überfordert sind, die ihnen das Gesetz auferlegt. Gut qualifizierte Betriebsratsmitglieder können entscheidend zur Weiterentwicklung beitragen, verkrustete Strukturen aufbrechen und neue Impulse setzen. Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, ihnen den Weg in die betriebliche Mitbestimmung zu ebnen.

Nicht zuletzt bieten die kommenden Wahlen Anlass, sich mit der Frage zu beschäftigen, wie das sogenannte Minderheitengeschlecht in der Belegschaft bei der Sitzverteilung angemessen berücksichtigt wird – ein Aspekt, der im Sinne einer repräsentativen Mitbestimmung zunehmend an Bedeutung gewinnt. **Burkhard Fabritius**

Der Autor ist Partner bei der Kanzlei **Görg.**