

# Newsletter – Betriebsverfassungsrecht – für unsere Mandantschaft

■ ■ ■ ■ **dönneweg | schulien**-arbeitsrecht

Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft

info@doenneweg-arbeitsrecht.de  
www.doenneweg-arbeitsrecht.de



Ausgabe: 01 – März 2025

## Inhalt:

- 1.) **LAG Hamburg** – Einigungsstelle – Rechtsschutzbedürfnis
- 2.) **BAG** - Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nicht mitbestimmungspflichtig
- 3.) **BAG** - Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb
- 4.) **BAG** - Fälligkeit einer Sozialplanabfindung – Verzugszinsen
- 5.) **BAG** - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nach Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte bei Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahl-RL
- 6.) **LAG Thüringen** - Betriebsübergang ist keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung
- 7.) **ArbG Berlin** - Die Umsetzung des Minderheitenschutzes des dritten Geschlechts im Rahmen der Betriebsratswahlen

---

## Kurzinfos zu den einzelnen Entscheidungen und den Entwicklungen in der Literatur

### 1) Einigungsstelle – Rechtsschutzbedürfnis

**LAG Hamburg Beschluss vom 17.08.2024 – 2 TaBV 4/23 – BeckRS 2024, 29316**

Neben der üblichen Problematik bei Beschlussverfahren nach § 100 ArbGG hat sich das LAG Hamburg in dieser Entscheidung auch mit der Frage eines evtl. fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses für die erfolgreiche Einleitung eines Einigungsstellen-Einsatzverfahren auseinandergesetzt.

#### tatsächlicher Ausgangspunkt

Vom Grundsatz her ging es um eine Kollisionsfrage zur Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrates in einer Thematik, die aus Arbeitgebersicht überörtlich einheitlich mit

dem Gesamtbetriebsrat zu regeln gewesen sei. Insoweit war vom LAG Niedersachsen in einem Beschlussverfahren bereits eine Einigungsstelle eingesetzt worden. In der dortigen Einigungsstelle wurde mit dem GBR auch eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die **Regelung der Rufbereitschaft**“ abgeschlossen. Der Betriebsrat des Betriebes Hamburg/Lübeck/Rostock hat jedoch die Auffassung vertreten, dass die mit dem GBR vereinbarte Gesamtbetriebsvereinbarung mangels Zuständigkeit des GBR keine Geltung habe für den von ihm repräsentierten Betrieb.

### **konkreter Anlass für das Beschlussverfahren**

Der Betriebsrat forderte also die Arbeitgeberseite unter Mitteilung von Terminvorschlägen zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung mit dem Regelungsgegenstand „**Arbeitszeitmodell / Rufbereitschaft**“ auf lokaler Ebene auf. Die Arbeitgeberseite lehnte die Aufnahme von Verhandlungen mit dem örtlichen Betriebsrat zu diesem Gegenstand ab und verwies auf die bereits wegen überörtlicher Zuständigkeit des GBR mit diesem abgeschlossene Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat erklärt daraufhin das Scheitern von Verhandlungen und bat die Arbeitgeberin um Zustimmung zur Anrufung der Einigungsstelle. Die Arbeitgeberin lehnte die Erteilung der Zustimmung zur Bildung einer Einigungsstelle ab, da man konkret keinen Verhandlungsspielraum sehe zum Thema Arbeitszeit und Rufbereitschaft am Standort Hamburg. Daraufhin leitete der Betriebsrat das Beschlussverfahren nach § 100 ArbGG ein.

### **Tenor des LAG-Beschlusses**

- (1) Der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. April 2023, Az.: 19 BV 6/23, wird teilweise abgeändert.
- (2) Es wird eine Einigungsstelle zu dem Regelungsgegenstand "11Lage und Verteilung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2. des Betriebs Hamburg/Lübeck/Rostock" unter dem Vorsitz des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht Hamburg Herrn ... eingesetzt. Die Zahl der Mitglieder wird auf 3 pro Seite festgelegt.
- (3) Im Übrigen wird die Beschwerde des Beteiligten zu 1. Zurückgewiesen.

### **angesprochene Thematik des Rechtsschutzbedürfnisses**

Ausgangspunkt für die Frage, ob eine Betriebspartei ein Rechtsschutzbedürfnis für die Anrufung der Einigungsstelle hat, ist damit der von ihr beabsichtigte Verhandlungsgegenstand. Auf diesen bezogen hat letztlich auch im Einsetzungsverfahren die Prüfung stattzufinden, ob die Einigungsstelle für den beabsichtigten Regelungsgegenstand offensichtlich unzuständig ist.

Die Hürde für ein Einigungsstellen-Einsetzungsverfahren nach § 100 ArbGG besteht in der Erfüllung der den Betriebsparteien durch die §§ 2, 74 BetrVG auferlegten Verhandlungsobliegenheit. Erst bei einem Scheitern von Verhandlungen ist der arbeitsgerichtliche Rechtsweg für ein Verfahren § 100 ArbGG eröffnet.

**Der wesentliche Kern der Entscheidung** ist darin zu sehen, dass sich ein Betriebsrat bei Weigerung der Arbeitgeberseite zur Verhandlungsaufnahme über 2

Regelungsgegenstände, wovon zumindest 1 bereits Gegenstand einer mit dem GBR abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung ist (hier: Rufbereitschaft), nicht in seinem beehrten Regelungsgegenstand beschränken muss, um sich nur bzgl. eines Teiles (hier: Arbeitszeitmodell) auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einzulassen. Das Rechtsschutzbedürfnis für ein Verfahren nach § 100 ArbGG mit dem Ziel der Einsetzung einer Einigungsstelle mit beiden vom Betriebsrat vorgegebenen Regelungsgegenständen ist dadurch nicht – auch nicht teilweise – entfallen, weil die Arbeitgeberseite generell Verhandlungen ablehnt unter Hinweis auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Thematik Rufbereitschaft verwiesen hat.

Alle weiteren Fragen gehören in die von der Arbeitsgerichtsbarkeit zu prüfende Begründetheit (hier: bzgl. Arbeitszeitmodell) bzw. einer offensichtliche Unbegründetheit (wie hier für das Thema Rufbereitschaft) des Antrages.

## **2.) Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nicht mitbestimmungspflichtig**

**BAG Beschluss v. 26.11.2024 – 1 ABR 12/23 – in NZA 2025, 263**

### **tatsächliche Ausgangssituation**

Die Arbeitgeberin vergütete den von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Vorsitzenden des Betriebsrats bis Ende Mai 2020 entsprechend der Vergütungsgruppe VI des Vergütungstarifvertrags für die Beschäftigten der Mitgliedsbetriebe der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe in Sachsen (TV). Nachdem er im März 2021 ein – für die Übernahme der Position des Werkstattleiters erforderliches – „A Führungskräftepotenzial Assessment Center“ absolviert hatte, zahlte die Arbeitgeberin ihm rückwirkend ab dem 1.6.2020 ein Entgelt entsprechend der für diese Tätigkeit einschlägigen Vergütungsgruppe VIII TV. Der Betriebsrat reklamiert die Verletzung ihm nach § 99 Abs.1 S.2 BetrVG für Fälle der Ein- und Umgruppierung zustehenden Mitbestimmungsrechts.

### **keine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs.1 S.1 BetrVG des Betriebsrates**

Der Senat sieht in diesem Fall den gravierenden Unterschied zu normalen Fällen der Ein- oder Umgruppierung, die von § 99 Abs.1 S.1 BetrVG erfasst werden, darin, dass **mit der Vergütungsanpassung bei einem nach § 38 BetrVG zu 100 % freigestellten Betriebsratsmitglied gerade keine „Einreihung der auszuübenden Tätigkeit in eine Vergütungsordnung“** stattfindet. Hier wird lediglich unter der Wahrung der Vorgaben aus § 78 S.2 BetrVG bzw. § 37 Abs.4 BetrVG zur Vermeidung einer Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern, die sie sonst als Folge der Amtsübernahme und der Voll-Freistellung erleiden würden, eine Anpassung der Vergütung vorgenommen. Diese Anpassung hat im konkreten Fall der betriebsüblichen beruflichen Weiterentwicklung entsprochen. Für solche Anpassungen ist der Anwendungsbereich des § 99 Abs.1 S.1 BetrVG nach Feststellungen des Senates gerade nicht eröffnet.

### **3.) Problemstellung = digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb**

**BAG Urteil v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24 – ArbRAktuell 2025, 83 (Anm. Winzer)**

#### **Ausgangssituation für die Klage der Gewerkschaft**

Die Parteien streiten über die Möglichkeiten der klagenden Gewerkschaft, im Betrieb der Beklagten digital Werbung zu betreiben. Die Beklagte ist Obergesellschaft eines weltweiten Konzerns und beschäftigt in einem Betrieb etwa 5.400 Arbeitnehmer. Sie entwickelt, produziert und vertreibt Sportartikel. Die Klägerin ist eine für die Beklagte zuständige Gewerkschaft. Innerhalb des Betriebs findet ein erheblicher Teil der Kommunikation digital statt, wobei ein Großteil der Arbeitnehmer dabei über eine unter der Domain der Beklagten generierte E-Mail-Adresse verfügt. Die Klägerin war der Ansicht, ihr müsse ein „Zugang“ zu den internen Kommunikationssystemen eingeräumt werden.

#### **e-mail-Adressen sämtlicher Beschäftigten**

Zum einen sollte erreicht werden, dass die Gewerkschaft als Klägerin alle e-mail-Adressen der Beschäftigten mitgeteilt bekommt, um ihnen bis zu 104 e-mails/Jahr mit einer Größe von bis zu 5 MB zusenden zu können.

#### **Netzwerkzugang als „*internal user*“**

Die Gewerkschaft wollte auch erreichen, dass sie eine bestimmte Anzahl von werbenden e-mails einstellen zu können.

#### **Verlinkung auf Intranet-Startseite zur Webseite der Gewerkschaft**

Schließlich zielte die Klage darauf ab, dass die Beklagte auf der Startseite ihres Intranets eine Verlinkung einpflegt, mit der man zur Webseite der klagenden Gewerkschaft weitergeleitet wird.

### **Entscheidung**

#### **Nutzung betrieblicher e-mail-Adressen zu Werbezwecken – o.K.**

Der Senat erkennt zwar grds. das Recht der Gewerkschaft an, betriebliche e-mail-Adressen zu Werbezwecken nutzen zu dürfen. Dies werde von Art.9 Abs.3 GG noch abgedeckt.

#### **Netzwerkzugang als „*internal user*“ sowie Verlinkung von Intranet-Startseite aus zur Gewerkschaft – nein!**

Alle weiteren Anträge blieben aber auch im Revisionsverfahren erfolglos. Art. 9 Abs.3 GG mit seiner Garantie der Koalitionsfreiheit stehe nämlich mangels konkreter darauf aufbauender gesetzlicher Regelungen zur Koalitions**betätigungs**freiheit in einem Wechselspiel zu anderen Grundrechten. Dies gelte einerseits für die die Arbeitgeberseite betreffenden Grundrechten aus Art. 14 und Art. 12 GG. Auf der anderen sind Grundrechte der Arbeitnehmerseite aus Art. 2 Abs.1 i.V.m. Art. 1 Abs.1 GG bzw. Art. 8 GRCh betroffen.

In seiner Abwägung kam der Senat zu der Überzeugung, dass keine Aspekte zwingend dazu führen, mit einer die kollidierenden Verfassungswerte ausgleichenden Ausgestaltung des Art. 9 Abs.3 GG dem Begehren der klagenden Gewerkschaft den Vorrang einzuräumen. Eine analoge Anwendung

des § 9 Abs.3 S.2 BPersVG bzgl. der Verlinkung wurde zudem in Ermangelung einer planwidrigen Regelungslücke im BetrVG verneint.

#### **4.) BAG - Fälligkeit einer Sozialplanabfindung – Verzugszinsen**

**BAG Urteil v. 28.01.2025 – 1 AZR 73/24 -ArbRAktuell 2025, 75** (Anm. Chakrabarti)

##### **Sachverhalt**

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete zum Ablauf des 31.07.2019. Durch einen Einigungsstellenspruch wurde zuvor ein Sozialplan aufgestellt, nach dem der Klägerin ein Abfindungsanspruch als Folge der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zustand. Nach den Regelungen des Sozialplanes war die Fälligkeit des Anspruchs auf den Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgeschrieben.

Die Arbeitgeberseite hielt die im Spruch der Einigungsstelle festgelegte Höhe der Abfindungen für zu hoch und erklärte daher die Anfechtung des Spruchs. Das arbeitsgerichtliche Anfechtungsverfahren [Abschluss im Jahr 2021] führte nicht zur Aufhebung des Sozialplanes.

Im Mai 2021 erhielt die Klägerin des vorliegenden Rechtsstreits die Abfindungssumme ausgezahlt. Ihr Klageziel ist auf die Auszahlung eines weiteren Betrages gerichtet, der sich aus dem Gesichtspunkt des Verzuges ab dem 01.08.2019 errechnet. Der Senat gab der Klägerin mit ihrem Klagebegehren recht.

##### **erfolgloses Anfechtungs- und gerichtliches Prüfungsverfahren ohne Auswirkung auf den Beginnzeitpunkt für den Schuldnerverzug**

Das BAG hat klar herausgestellt, dass der **Entscheidung über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs nur eine feststellende Wirkung** nicht aber eine rechtsgestaltende Wirkung beigemessen werden kann. Der in dem durch Spruch der Einigungsstelle aufgestellte Sozialplan bestimmt allein den Fälligkeitszeitpunkt für Sozialplanabfindungen und damit auch den Zeitpunkt des Verzugseintritts bei Nichtzahlung oder verspäteter Zahlung. Die Unsicherheit der beklagten Arbeitgeberseite über die Wirksamkeit des Sozialplans führe nicht zur Bejahung des Vorliegens eines Ausschlussgrundes hinsichtlich des für den Verzugseintritt notwendigen Verschuldens.

#### **5.) BAG - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nach Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte bei Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahl-RL**

**BAG Beschluss v. 24.09.2024 – 1 ABR 31/23 – in ArbRAktuell 2025, 84** (Anm. Söhl)

##### **Auszug aus dem Sachverhalt**

Die Arbeitgeberin verwandte in einem Auswahlverfahren für eine ausgeschriebene Stelle Interviewbögen, die von den sich bewerbenden Interessenten digital

auszufüllen waren. Aufgeführt waren darin Fragen zu verschiedenen „Profilelementen der Stelle“ u.a.:

- Selbstpräsentation
- Motivation des Bewerbers
- Charakter, Stärken und Schwächen
- fachliche Fragen

Der Betriebsrat verweigerte die erbetene Zustimmung zur Einstellung des ausgewählten Bewerbers u.a. unter Berufung auf § 99 Abs.2 Nr. 1 BetrVG, weil die Aufstellung und Verwendung der digitalen Interviewbögen nach §§ 94, 95 BetrVG der vorherigen Mitbestimmung des Betriebsrates unterlegen hätten. Eine Beteiligung des Betriebsrates war aber unstreitig im Vorfeld nicht erfolgt.

### **Anwendung von Interviewbögen und Auswahlrichtlinien trotz fehlender vorheriger Beteiligung des Betriebsrates = kein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs.2 Nr.1 BetrVG**

Der Senat stellte mit dieser Entscheidung in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung klar, dass eine nach § 99 Abs.1 Nr.1 BetrVG vom Betriebsrat angeführte **Gesetzesverletzung nur dann von rechtlicher Relevanz ist, wenn diese verletzte Norm auf die Verhinderung der Durchführung der konkreten personellen Einzelmaßnahme ausgerichtet** sei. Dies sei aber weder bei § 94 BetrVG noch bei § 95 BetrVG der Fall. Sowohl bei Fragebögen als auch bei Auswahlrichtlinien handele es sich nämlich gerade nicht um Normen zur Verhinderung der konkret von Arbeitgeberseite beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme. Vielmehr steht das Ziel einer voll umfänglichen Information des Betriebsrates im Fokus von § 94 BetrVG wie auch von § 95 BetrVG. Dies soll die Entscheidungsfindung des Betriebsrates im Rahmen des § 99 BetrVG darüber erleichtern, ob er die Zustimmung aus Gründen des § 99 Abs.2 BetrVG verweigern will/kann oder ob er sich mit seinem Votum der beabsichtigten Maßnahme nicht in den Weg stellen will bzw. ohnehin seine Zustimmung erteilen will.

## **6.) LAG Thüringen - Betriebsübergang ist keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung**

**LAG Thüringen Beschluss v. 13.03.2024 – 4 TaBV 3/23 – in ArbRAktuell 2025, 86 (Anm. Fischer)**

### **hier interessierender Auszug aus dem Sachverhalt**

Die Beteiligten stritten über die Frage des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts bei einem Betriebsübergang auf ein anderes Unternehmen; zweitinstanzlich auch über Informationsansprüche nach § 109a BetrVG.

Die ehemalige Arbeitgeberin bemühte sich, den Standort ihres Geschäftes zu veräußern. Dabei wurde zunächst innerhalb der Gruppe eine Übertragung des Betriebes auf ein anderes Unternehmen vorgenommen. Dann wurden Anteile auf einen Investor übertragen. Die Betriebsparteien einigten sich im Verlauf des zu diesen Veränderungen eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Einsetzungsverfahrens auf die Einsetzung einer Einigungsstelle. Diese Einigungsstelle verneinte aber ihre Zuständigkeit.

Der Betriebsrat wollte mit dem gegen diese Entscheidung der Einigungsstelle eingeleiteten Beschlussverfahren die Feststellung der Unwirksamkeit unter dem Aspekt erreichen, dass es sich um eine von der ehemaligen Arbeitgeberin beabsichtigte und dann auch durchgeführte Betriebsänderung handele.

### **Betriebsübergang = keine Betriebsänderung i.S.d. §§ 111 ff BetrVG**

Die Kammer des LAG hat dem Begehren des Betriebsrates in seiner Entscheidung den Erfolg versagt. Das vom Betriebsrat geforderte Mitbestimmungsrecht setze voraus, dass es sich um eine Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG handele. **Weder die Veräußerung noch die spätere Übertragung der Anteile auf einen anderen Eigentümer stellen eine Betriebsänderung dar.** Der Betrieb blieb im Veräußerungsvorgang unangetastet. Er wurde weder stillgelegt, noch eingeschränkt. Auch weitere wesentliche Änderungen waren mit der Veräußerung nicht verbunden. Der Betriebsübergang sei keine Betriebsänderung, weil nicht gleichzeitig Maßnahmen ergriffen wurden, die eine Änderung der betrieblichen Struktur beinhalten. Dies sei auch unionsrechtlich nicht zu beanstanden.

## **7.) Die Umsetzung des Minderheitenschutzes des dritten Geschlechts im Rahmen der Betriebsratswahlen**

Das Problem soll hier nur angerissen werden.

### **Ausgangslage aufgrund von §§ 22 Abs.3, 45b Abs.1 PStG – seit 22.12.2018**

Seit dem 22.12.2018 können Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen, ihre Personenstandseinträge offenlassen oder eine Eintragung unter der Angabe „divers“ nach §§ 22 Abs.3, 45b Abs.1 PStG vornehmen. Die gesetzliche Änderung erfolgte aufgrund eines Urteils des BVerfG aus dem Jahre 2017. [BVerfG 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16, BVerfGE 147, 1 = NJW 2017, 3643, besprochen von KÖRLINGS in NZA 2018, 282.]. Der Entscheidung lag ein Fall zugrunde, wonach die Beschwerdeführerin über einen atypischen Chromosomensatz, sogenanntes Turner Syndrom, verfügt und sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlte. Trotz Beantragung einer positiven Eintragung der Geschlechtsangabe „divers“ in das Geburtenregister lehnte das Standesamt eine solche ab, weil § 21 Abs.1 Nr. 2 iVm § 22 Abs.3 PStG eine solche Eintragungsmöglichkeit nicht vorsah. Im Ergebnis hielt das BVerfG die Verfassungsbeschwerde aufgrund einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach Art. 2 Abs.1 iVm Art. 1 Abs.1 GG und wegen Verstoßes gegen Art. 3 Abs.3 S.1 GG für begründet.

### **Problemstellung = fehlende gesetzliche Anpassung / Klarstellung zu § 15 Abs.2 BetrVG [Minderheitenschutz]**

Nach dem Text der aktuell geltenden Fassung von § 15 Abs.2 BetrVG und des § 15 Abs. 5 WO wird dem Personenstandsgesetz [PStG] mit der offiziellen Zulassung der Eintragung eines dritten Geschlechts mit der Bezeichnung „divers“ noch nicht Rechnung getragen. Dies war bei Abfassung des durch Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23.07.2001 (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2001

Teil I, Seite 2518ff) auch noch nicht erforderlich, da zu diesem Zeitpunkt in Deutschland als im Personenstandsregister eintragungsfähiges Geschlecht nur „weiblich“ und „männlich“ vorgesehen war.

Es wäre also an eine ergänzende bzw. anpassende Auslegung zu denken, da der Gesetzgeber des BetrVG im Jahr 2001 nicht hatte voraussehen können, dass im Jahr 2017 zunächst das BVerfG und dann ein Jahr später der Bundesgesetzgeber der Entscheidung des BVerfG folgend im Jahr 2018 die Bestimmungen des PStG erweitert um den zulässigen Geschlechtseintrag als „divers“.

### **ArbG Berlin Beschluss v. 07.05.2024 – 36 BV 10794/23 – in BeckRS 2024, 15024**

Das ArbG Berlin hat sich 2024 in einem Wahlanfechtungsprozess mit dieser Frage auseinandersetzen müssen, da ein Wahlvorstand dem dritten Geschlecht „divers“ einen Minderheitenschutz gewährt hat. Dies ging aber im Sachverhalt bei der Sitzverteilung zu Lasten des dem Geschlecht „weiblich“ in dem fraglichen Betrieb zu gewährenden Minderheitenschutzes, so dass bei 7 Betriebsratsmitgliedern nun keine Frau mehr vertreten war.

Die Kammer des ArbG beschritt nun gedanklich den Weg, dass man trotz der im Singular gewählten Formulierung „Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist...“ an eine entsprechende Erweiterung auf beide, sich dann in der Minderheit befindlichen Geschlechter im Wege einer systemkonformen ergänzenden Auslegung denken könnte. Damit wäre auch den Vorgaben der Entscheidung des BVerfG in seiner Entscheidung von 2017 sowie der grundgesetzlichen Garantie aus Art 3 GG Rechnung getragen. Daher kam das ArbG in seiner Entscheidung zu folgendem Ergebnis unter II. 2.: *„Es wurde gegen § 3 Absatz 2 Nummer 5, § 5 und § 15 Absatz 5 der Wahlordnung (WO) in Verbindung mit § 15 Absatz 2 BetrVG verstoßen. Dieser Verstoß war geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen.“*

### **Literatur zur Thematik**

FABRITIUS/STEIGER: Die Umsetzung des Minderheitenschutzes des dritten Geschlechts im Rahmen der Betriebsratswahlen, NZA 2025, 227ff

Saarbrücken, März 2025

#### **Dr. Markus Dönneweg**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Mediator

Heinrich-Böcking-Str. 8, 66121 Saarbrücken

Tel.: +49 681 968192-24  
Fax: +49 681-968192-30  
e-mail: [info@doenneweg-arbeitsrecht.de](mailto:info@doenneweg-arbeitsrecht.de)  
internet: [www.doenneweg-arbeitsrecht.de](http://www.doenneweg-arbeitsrecht.de)

#### **Julia Buchheit**

Rechtsanwältin  
angestellt gem. § 26 BORA

#### **Stefan Hossfeld**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Vizepräsident des LAG Saarland a.D.