

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

07. März 2026

Kündigungen drohen – jetzt noch schnell einen Betriebsrat wählen?

Ein Betriebsrat kann einen Sozialplan und damit Abfindungen erzwingen. Aber was, wenn er erst gewählt wird, wenn eine Stilllegung oder Verlagerung des Betriebs schon läuft? Ein aktuelles Urteil gibt Antworten.

Betriebsstilllegung, Verlagerung ins Ausland, Massenentlassung: Bei solchen und anderen Betriebsänderungen hat ein Betriebsrat Beteiligungsrechte. Vor allem kann er einen Sozialplan und damit Abfindungen für Mitarbeiter erzwingen, die wegen der Betriebsänderungen gekündigt werden sollen. Ohne Betriebsrat dagegen ist jeder Mitarbeiter auf sich allein gestellt – was im Zusammenhang mit der Kündigung zu einer Abfindung führen kann, aber nicht muss.

Dann aber stellt sich die Frage, ob während einer laufenden Betriebsänderung in einem bislang betriebsratslosen Betrieb noch schnell ein Betriebsrat gewählt werden kann, der dem Unternehmen doch noch einen Sozialplan abringt. Mit dieser Frage hat sich kürzlich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg beschäftigt (Az.: 2 TaBV 2/25).

Es geht um ein Unternehmen im Bereich der Parkraumbewirtschaftung mit Hauptsitz in Stuttgart. Dort sind 46 Mitarbeiter beschäftigt. Das Unternehmen plant im Februar 2025 eine Verlagerung wesentlicher Teile des Betriebs und kündigt Anfang April 2025 insgesamt 34 Mitarbeitern. Im selben Monat wird erstmals ein Betriebsrat gewählt, der sich am 23. April 2025 konstituiert.

Keine bewusste Vereitelung der Wahl eines Betriebsrats

Der Betriebsrat hält die begonnene Maßnahme des Unternehmens für sozialplanpflichtig und zieht vor Gericht. Dort trägt er unter anderem vor, dass das Unternehmen anlässlich einer Betriebsversammlung Anfang März 2025 bewusst die Unwahrheit über den Stand der Planungen gesagt und so die rechtzeitige Wahl des Betriebsrats vereitelt habe.

Das Gericht entscheidet zugunsten des Unternehmens: Werde in einem betriebsratslosen Betrieb ein Betriebsrat gewählt, nachdem die Betriebsänderung schon begonnen habe, könne er keinen Sozialplan mehr erzwingen. Ein Unternehmen sei auch nicht verpflichtet, die geplante Maßnahme aufzuschieben, bis der Betriebsrat gewählt sei. Es dürfe zum Erhalt der finanziellen Prämissen der Planung sogar mit einer beschleunigten Umsetzung beginnen.

Anderes könne allenfalls dann gelten, wenn ein Unternehmen bewusst die rechtzeitige Wahl des Betriebsrats vereitle, um einen Sozialplan zu umgehen. Ein solcher Sachverhalt liege hier aber nicht vor. Denn die (angebliche) unwahre Äußerung gegenüber der Belegschaft über den Planungsstand stelle keinen Vereitelungstatbestand einer rechtzeitigen Betriebsratswahl dar. Die Pflicht des Unternehmens, gegenüber der Belegschaft nicht bewusst die Unwahrheit über den Planungsstand zu verbreiten, diene ihrem Schutzzweck nach nicht der Ermöglichung der rechtzeitigen Wahl eines Betriebsrats, um einen Sozialplan zu erzwingen. Der Betriebsrat hätte ja trotz der Äußerung auch früher gewählt werden können.

Die Entscheidung liegt auf der Linie des Bundesarbeitsgerichts. Eine kurz- oder mittelfristige Änderung der Rechtslage ist daher nicht zu erwarten. Die Belegschaft, die sich einen Betriebsrat wünscht, darf ihn eben nicht erst auf den letzten Drücker wählen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z