



LTMK Blog | Beitrag vom 25.02.2026

Keine Berichtigung der Wählerliste für anstehende Betriebsratswahl – Beschluss des Arbeitsgerichts Köln

Das Arbeitsgericht Köln (Az.: 9 BVGa 2/26) hat mit Beschluss vom 28.01.2026 einen Antrag des Arbeitgebers auf Berichtigung der Wählerliste im Wege der einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Gegenstand war die für den 02.03.2026 angesetzte Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand hatte alle Beschäftigten sämtlicher Standorte in die Wählerliste aufgenommen. Der Arbeitgeber rügte, mehrere Betriebsteile seien eigenständige Betriebe nach § 4 BetrVG und daher ohne Zuordnungsbeschluss nicht wahlberechtigt, und hielt die einschlägige Betriebsvereinbarung für unwirksam. Der Beschluss ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Der Wahlvorstand veröffentlichte am 09.01.2026 ein Wahlausschreiben samt Wählerliste für die am 02.03.2026 geplante Betriebsratswahl und informierte die gesamte Belegschaft. Der Arbeitgeber legte am 13.01.2026 Einspruch gegen die Wählerliste ein und stellte nach ausbleibender Reaktion des Wahlvorstands am 16.01.2026 einen gerichtlichen Antrag auf Berichtigung im einstweiligen Verfügungsverfahren.

Er begründete dies damit, bestimmte, räumlich entfernte Betriebsteile seien relativ selbständig im Sinne des [§ 4 Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\)](#) und – mangels Zuordnungsbeschluss – nicht wahlberechtigt. Die frühere Vereinbarung eines unternehmenseinheitlichen Betriebs nach [§ 3 BetrVG](#) sei mangels Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats nichtig.

Historisch wurden die Betriebsratswahlen beim Arbeitgeber stets unter Einbeziehung aller Standorte durchgeführt, ohne dass es zu Wahlanfechtungen kam. Zudem existieren seit 2010, 2014 und zuletzt vom 07.04.2022 Betriebsvereinbarungen, die einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat festlegen.

Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln

Das Arbeitsgericht Köln wies die Anträge, soweit die zulässig waren, als unbegründet zurück.

Der auf Berichtigung der Wählerliste gerichtete Antrag ist nach Ansicht des Arbeitsgerichts Köln zwar grundsätzlich statthaft. Im Beschlussverfahren kann einstweiliger Rechtsschutz gewährt werden. Allerdings gelten strenge Anforderungen. Im laufenden Wahlverfahren kommen regelmäßig nur verfahrenskorrigierende Leistungsverfügungen in Betracht; ein erheblicher Verfahrensfehler muss mit Sicherheit feststellbar sein.

Im Ergebnis verneinte das Gericht den Verfügungsanspruch. Selbst wenn die betroffenen Betriebsteile als relativ selbständige Betriebsteile qualifizierbar sein könnten, lässt sich aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 07.04.2022 („unternehmenseinheitlicher Betrieb“ nach § 3 Abs. 2 BetrVG) nicht mit der gebotenen Sicherheit feststellen, dass der Wahlvorstand die Betriebsstruktur verkannt hat.

Zur Regelungskompetenz führte das Arbeitsgericht Folgendes aus: Zwar ist bei mehreren Betrieben regelmäßig der Gesamtbetriebsrat für eine Vereinbarung nach § 3 Abs. 2 BetrVG zuständig; hier war der 2022 amtierende Betriebsrat jedoch von Beschäftigten sämtlicher Standorte gewählt, also demokratisch legitimiert, die Belegschaft insgesamt zu repräsentieren. Selbst bei zuvor fehlerhafter Zuordnung gilt mangels Wahlanfechtung der betriebsverfassungsrechtliche Einheitseffekt fort. Ein Verfügungsgrund lag ebenfalls nicht vor: Die Entfernung von rund 100 Beschäftigten aus der Wählerliste würde diese ohne Arbeitnehmervertretung lassen; die Wahlanfechtung nach der Wahl ist das mildere Mittel. Zudem könnte eine stattgebende Verfügung ihrerseits neue Wahlanfechtungen der ausgeschlossenen Beschäftigten auslösen.

Folgen für die Praxis

Vor Wahlbeginn sollte die Einordnung von Betrieben und Betriebsteilen (insbesondere § 4 BetrVG) sauber dokumentiert und ggfs. mit dem Wahlvorstand abgestimmt werden, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden. Vorsicht ist insbesondere geboten bei einstweiligen Verfügungen. Die Hürden sind hoch. Gerichte verlangen für Eingriffe in laufende Wahlverfahren einen sicher feststellbaren

erheblichen Verfahrensfehler; bloße Zweifel genügen nicht. In vielen Konstellationen ist die nachgelagerte Wahlanfechtung das sachnähere und risikominimierende Vorgehen.

Betriebsvereinbarungen nach § 3 BetrVG sind im Blick zu behalten. Existieren Vereinbarungen zum unternehmenseinheitlichen Betrieb, können sie die Wählerlistenpraxis maßgeblich prägen. Streitpunkte betreffen häufig die Zuständigkeit des verhandelnden Gremiums – hier lohnt eine strategische Prüfung unter Wahlanfechtungs- und Legitimationsgesichtspunkten. Wer Wählerlisten im Eilverfahren korrigieren lassen will, muss sowohl die betriebsverfassungsrechtliche Ausgangslage als auch die prozessualen Anforderungen präzise darlegen – und überzeugend begründen, warum die Interessenabwägung ausnahmsweise für einen Eingriff in das laufende Wahlverfahren spricht.

Sie haben Fragen zum Thema kollektives Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt | Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für IT-Recht

kizil@ltmk.de