**Kein Minderheitenschutz bei Betriebsratswahl allein für diverses Geschlecht**

 **zu Lasten anderer Minderheitengeschlechter**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart.

**Das Arbeitsgericht Berlin hat soeben die Betriebsratswahl bei einem Anbieter von Software für E-Commerce-Unternehmen für unwirksam erklärt, weil die Zusammensetzung des Betriebsrats gegen gesetzliche Vorgaben zum Minderheitenschutz verstieß.**

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf die Mitteilung des Arbeitsgerichts Berlin vom 28.06.2024 zu seinem Beschluss vom 7. Mai 2024, Az. 36 BV 10794/23.

Im Betrieb der Arbeitgeberin waren ausweislich der Wählerliste 45 Personen weiblichen Geschlechts, 56 Personen männlichen Geschlechts und 17 Personen diversen Geschlechts wahlberechtigt zu den anstehenden Betriebsratswahlen. Der zu wählende Betriebsrat sollte aus sieben Personen bestehen. Es standen zwei Listen zur Wahl. Liste I umfasste drei kandidierende Personen, wobei an erster und zweiter Stelle Männer und an dritter Stelle eine Frau stand. Liste II umfasste elf Personen, darunter an letzter Stelle eine Frau und auf den Plätzen zwei und drei Personen diversen Geschlechts. Im Wahlausschreiben gab der Wahlvorstand an, es müsse sich mindestens eine Person der Minderheitengruppe divers unter den zu wählenden Betriebsratsmitgliedern befinden. In seiner Niederschrift über das Wahlergebnis stellte er fest, es seien wegen des gesetzlich vorgesehenen Schutzes des Minderheitengeschlechts aus Liste I zwei Männer und aus Liste II drei Männer und zwei Personen diversen Geschlechts gewählt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Wahl für unwirksam erklärt, weil ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts und des Wahlverfahrens vorliege. Die Vorschriften aus dem Betriebsverfassungsgesetz und der dazugehörigen Wahlordnung über den Minderheitenschutz könnten nicht so ausgelegt werden, dass gegebenenfalls nur das dritte Geschlecht hiervon profitiere, das im Verhältnis von Frauen und Männern in der Minderheit befindliche Geschlecht hingegen gar nicht mit Mindestsitzen berücksichtigt werde. Dafür sprächen die Entstehungsgeschichte des § 15 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz sowie die Gesetzessystematik. Es könne auch nicht ausgeschlossen werden, dass das Wahlergebnis ohne den fehlerhaften Hinweis auf den zu wahrenden Minderheitenschutz im Wahlausschreiben anders ausgegangen wäre.

Gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts kann vom Betriebsrat Beschwerde zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt werden.

Henn empfahl, die Entscheidung zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C07-2024%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Michael Henn

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Erbrecht / Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll

Gerokstr. 8 70188 Stuttgart

Tel.: 0711/30 58 93-0 Fax: 0711/30 58 93-11

stuttgart@drgaupp.de [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de/)