



In dieser Ausgabe:

- 1. Anspruch auf Abbruch einer Betriebsratswahl
(Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss v. 27.05.2026 – 8 TaBVGa 36/26)**
- 2. Voraussetzungen der Befristung durch gerichtlichen Vergleich nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG
(BAG, Urteil v. 04.03.2026 – 7 AZR 297/24)**
- 3. Aktuelle Tarifabschlüsse**

**1. Anspruch auf Abbruch einer Betriebsratswahl
(Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss v. 27.05.2026 – 8 TaBVGa 36/26)**

Ein für die Betriebsratswahl bestimmter Wahlvorstand konnte sich in einem Betrieb nicht auf die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder einigen. Während ein Teil des Wahlvorstandes von der aktuellen Mitarbeiteranzahl (ca. 350) ausging, ging ein anderer Teil des Wahlvorstandes mit einer nicht näher begründeten Prognose von einem Anstieg der Belegschaft auf über 1500 Mitarbeiter aus. Dies führte dazu, dass innerhalb des Wahlvorstandes sowohl ein Gremium aus neun als auch aus 17 Mitgliedern diskutiert wurde. Obwohl der Streit durch einen Mehrheitsbeschluss und die Berücksichtigung der tatsächlichen Betriebsgröße entschieden schien, wurde neben dem vom Beschluss gedeckten Wahlausschreiben und der Betriebsratsgröße von neun Personen ein weiteres Wahlausschreiben mit der Gremiumsgröße von 17 Personen ausgegangen.

Um diese offensichtlich gegen Verstöße gegen die Wahlordnung und das Betriebsverfassungsgesetz ablaufende Wahl zu verhindern, verlangte der Arbeitgeber, die Wahl abubrechen und neu einzuleiten. Nachdem der Wahlvorstand diese Aufforderung zurückwies und darauf bestand, die Wahl fortzusetzen, beantragte der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht den Abbruch der Wahl.

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, nach welcher der Arbeitgeber eine Wahl abbrechen lassen kann, liegt nicht vor. Nur, wenn eine Nichtigkeit der Wahl anzunehmen wäre, ließ das BAG bisher einen Abbruchsanspruch zu. Unter diesem Gesichtspunkt bewertete das erstinstanzliche Gericht den Sachverhalt, und traf die Entscheidung, dass gegen Vorgaben des Wahlrechts verstoßen wurde. Diese Verstöße seien jedoch nicht so gravierend, dass für die Belegschaft nicht einmal der Anschein einer gesetzeskonformen Wahl vorliegen würde. Da die Betriebsratsgröße nicht unmittelbar aus der Belegschaftsgröße gelesen werden darf, sondern immer auch eine Zukunftsprognose erforderlich ist, wäre der Verstoß aus Sicht des Arbeitsgerichtes für Mitarbeiter des Betriebes nicht offenkundig. Eine Nichtigkeit lehnte das Arbeitsgericht daher ab und verwies den Arbeitgeber darauf, die Wahl nach der Durchführung anzufechten. Gegen diese Entscheidung wendete sich der Arbeitgeber und legte Beschwerde ein. Das LAG änderte daraufhin die Entscheidung des Arbeitsgerichtes ab und sprach dem Arbeitgeber den begehrten

Abbruchanspruch zu. Der Verstoß sei so eklatant und offensichtlich, dass niemand von einer wirksamen Wahl ausgehen durfte. Das Vorliegen zweier Wahlausschreiben, das Fehlen jeglichen Beschlusses und die völlig unbegründete Annahme einer Belegschaftsgröße, die nahezu dem fünffachen der tatsächlichen Arbeitnehmeranzahl entspricht, hätte den Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl für jeden Beobachter zerstört.

Die Entscheidung ist zu begrüßen, da Arbeitgeber nicht verpflichtet werden sollten, offensichtlich unwirksame Wahlen hinzunehmen, um erst im Nachgang und nach Amtsantritt eines evident fehlerhaft gewählten Betriebsrates gegen diesen vorzugehen. Im Gegenzug zur Anfechtbarkeit tritt die Nichtigkeit unmittelbar und sofort ein und bewirkt, dass der Betriebsrat von Beginn an nicht als gegründet angesehen wird.

Im Regelfall ist bei gewöhnlichen Verstößen, die sich auf das Wahlergebnis ausgewirkt haben können, eine Anfechtbarkeit der Wahl anzunehmen. Nur in Ausnahmefällen kommt bei besonders wesentlichen Verstößen eine Nichtigkeit in Betracht.

Besonders relevant ist diese Entscheidung auch für die zeitnah anstehende Wahl der Schwerbehindertenvertretung, da die Rechtsgedanken übertragen werden können. Wenn es bei dieser Wahl zu so offensichtlichen Fehlern kommt, dass nicht einmal der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl vorliegt, kann ein Abbruch der Wahl und eine Neueinleitung verlangt werden. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass das Wahlverfahren der Schwerbehindertenvertretung durch die vereinfachte Wahl bei unter 50 Wahlberechtigten mit erheblich verkürzten Fristen und zwingend einzuhaltenden Vorgaben durchgeführt werden kann, sodass immer eine Einzelfallprüfung erforderlich bleibt.

2. Voraussetzungen der Befristung durch gerichtlichen Vergleich nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG (BAG, Urteil v. 04.03.2026 – 7 AZR 297/24)

Das BAG hat seine Rechtsprechung zum Sachgrund der Befristung durch gerichtlichen Vergleich mit einer aktuellen Entscheidung bestätigt. Nachdem die Parteien eines Verfahrens über die Wirksamkeit einer Befristung zum 15.09.2022 im Arbeitsvertrag gestritten haben, einigten sich diese während des laufenden Verfahrens auf eine Beendigung zu einem späteren Zeitpunkt. Sie baten daher das Gericht um eine Protokollierung des Vergleiches mit der Formulierung, dass das Arbeitsverhältnis „aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrages mit Ablauf des 30.06.2023 endet“ und der Kläger bis zum Ende dieser Befristung freigestellt bleibt. Nachdem auch der neue Beendigungstermin anstand, klagte der Mitarbeiter gegen die neue Befristung. Diese sei unwirksam, da kein gerichtlicher Vergleich vorliege, wenn das Gericht einfach eine vorformulierte Einigung protokolliert.

Das BAG bestätigte diese Auffassung mit der Begründung, dass der Sinn und Zweck des Sachgrundes durch eine einfache Protokollierung nicht erreicht werden kann. Damit ein gerichtlicher Vergleich im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG vorliegt, muss das Gericht inhaltlich verantwortlich am Vergleich mitgewirkt haben. Somit war die Befristung unwirksam und der Mitarbeiter diesmal unbefristet beschäftigt.

Praxishinweis:

Üblicherweise werden Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Befristung, sondern durch die Einhaltung einer längeren Kündigungsfrist geregelt. Diese Möglichkeit ist durch das Urteil nicht betroffen. Besonders relevant ist die Entscheidung allerdings für die Konstellation, bei der sich Parteien auf eine Befristung einigen, um das Arbeitsverhältnis im Falle einer Bewährung auch nach der Befristung fortzusetzen. Regelmäßig kommen solche Vergleiche als sogenannte „Alkoholikervergleiche“ bei Suchterkrankungen und der Gefahr eines Rückfalls in Betracht. In diesem Fall muss besonders darauf geachtet werden, dass das Gericht am Vergleich mitwirkt und nicht ausschließlich einen ungeprüften Vergleichstext übernimmt.

3. Aktuelle Tarifabschlüsse

Am 30.07.2026 hat der VdEW mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten nach der 3. Tarifverhandlungsrunde einen Abschluss für die **Süßwarenindustrie in Niedersachsen und Bremen** mit folgendem Ergebnis erzielt:

- Ab dem 01.07.2026 erhöhen sich die Entgelte sowie Ausbildungsvergütungen um 2,9 %.
- Ab dem 01.12.2026 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.07.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 sowie im Juni 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €, Azubis jeweils 50 %, Teilzeitbeschäftigte jeweils zeitanteilig.
- Laufzeit: 01.06.2026 – 31.05.2028 (24 Monate)

Bereits am 25.07.2026 hat sich der Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI) mit der Gewerkschaft NGG für die Beschäftigten der **Süßwarenindustrie Bayern** im Schlichtungsverfahren auf den folgendes Tarifergebnis geeinigt:

- Ab dem 01.06.2026 Erhöhung um 2,9 %.
- Ab dem 01.12.2026 Erhöhung um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.07.2027 Erhöhung um weitere 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 sowie im Juni 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €, Azubis jeweils 50 %, Teilzeitbeschäftigte jeweils zeitanteilig.
- Laufzeit: 01.05.2026 – 30.04.2028 (24 Monate)

Am 28.07.2026 hat sich der Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e. V. mit der Gewerkschaft NGG auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Süßwarenindustrie Hessen** geeinigt:

- Ab dem 01.07.2026 Erhöhung um 2,9 %.
- Ab dem 01.12.2026 Erhöhung um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.07.2027 weitere Erhöhung um 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 sowie im Juni 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €, Azubis jeweils 50 %, Teilzeitbeschäftigte jeweils zeitanteilig.
- Laufzeit: 01.06.2026 – 31.05.2028 (24 Monate)

Am 21.07.2026 gab es zwischen dem Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft e. V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten für die Beschäftigten der **Futtermittelindustrie Bayern** folgenden Tarifabschluss:

- Erhöhung der Tarifentgelte ab dem 01.08.2026 um 2,8 %
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 01.08.2026 um 60,00 €
- Zahlung einer Erholungsbeihilfe im August 2026 i.H.v. 156,00 €, Azubis 50 %, Teilzeitbeschäftigte zeitanteilig.
- Erhöhung des Urlaubsgeldes ab dem Kalenderjahr 2027 auf 500,00 €
- Laufzeit: 01.06.2026 – 31.08.2027 (15 Monate)

Diese und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Alexander Pickelhaupt
Syndikusrechtsanwalt