

Betriebsratswahlen | Rechtsprechung

Inhaltsverzeichnis

1. Beschlüsse zum Wahlrecht	3
1.1. Wahlrecht von Teilnehmern an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	3
1.2. Trotz Nichtbeschäftigung wahlberechtigt.....	3
1.3. Leiharbeitnehmer wählen, aber zählen nicht	3
1.4. Wählbarkeit gekündigter Arbeitnehmer in den Betrieben	4
1.5. Passives Wahlrecht	5
2. Beschlüsse zum Wahlverfahren	5
2.1. Aushang des Wahlausschreibens.....	5
2.2. Information ausländischer Mitarbeiter.....	6
2.3. Briefwahl nur gültig bei Stimmabgabe plus persönlicher Erklärung.....	6
2.4. Eingriff in laufendes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung unzulässig	7
2.5. Nichtanerkennung der Wahl wegen elektronischer Stimmabgabe	7
2.6. Geschlechterquote bei Betriebsratswahlen verfassungskonform.....	8
2.7. Berücksichtigung des "Geschlechts in der Minderheit" / Bewerbertausch.....	9
2.8. Bestellung des Wahlvorstands / Prüfung des Betriebs.....	9
2.9. Überschaubares Wahllokal	10
3. Verstöße gegen das Wahlverfahren.....	10
3.1. Wahlanfechtung / Stimmenauszählung mittels EDV	10
3.2. Anfechtung einer Betriebsratswahl in einem Betriebsteil.....	11
3.3. Einstweilige Verfügung bei laufender Betriebsratswahl.....	12
3.4. Keine Nichtigkeit einer Betriebsratswahl aufgrund Vielzahl von Einzelverstößen	13
3.5. Betriebsrat ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses vor Kündigung geschützt.....	14
3.6. Anfechtung einer Betriebsratswahl / Verstoß gegen die Grundsätze der freien Wahl	15

3.7.	Die Möglichkeit einer Manipulation reicht aus für die Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl	16
3.8.	Wahlvorstand muss Wahlvorschläge kurz vor Fristende zügig prüfen.....	16
3.9.	Ungültige Wahl bei falscher Mindestanzahl von Stützunterschriften für Wahlvorschlag.....	16
3.10.	Wahlvorschläge prüfen - unverzüglich und bis zuletzt	17
3.11.	Wahlurne muss versiegelt werden / Kosten für Wahlbroschüre muss Arbeitgeber nicht tragen.....	17
3.12.	Berechtigte Wahlanfechtung bei falschem Betriebsbegriff.....	17
3.13.	Briefe zu früh geöffnet - Wahl ungültig	18

1. Beschlüsse zum Wahlrecht

1.1. Wahlrecht von Teilnehmern an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Beschäftigte, deren Tätigkeit als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert wird, sind Arbeitnehmer iSd § 5 Abs. 1 BetrVG und für die Wahl des Betriebsrats nach § 7 Satz 1 BetrVG wahlberechtigt. Sie stehen in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber und sind in dessen Betriebsorganisation eingegliedert. Sie sind deshalb auch bei der für die Anzahl der Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärke nach § 9 BetrVG mit zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber konnte die in der Zeit vom 23. Mai bis 28. Mai 2002 durchgeführte Betriebsratswahl nicht deswegen erfolgreich anfechten, weil der Wahlvorstand 283 ABM-Kräfte an der Wahl teilnehmen ließ und sie bei der Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder berücksichtigte.

Bundesarbeitsgericht, 13. Oktober 2004 - 7 ABR 6/04

1.2. Trotz Nichtbeschäftigung wahlberechtigt

Ein Mitglied des Wahlvorstands hatte gegen seine Kündigung erfolgreich geklagt und sogar einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung erreicht. Der gerichtlichen Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung kam der Arbeitgeber aber trotz vollstreckbarer Verfügung nicht nach. Der Mitarbeiter hat daher zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl nicht im Betrieb gearbeitet, war aber aufgrund des erstinstanzlichen Urteils weiter aktiv wahlberechtigt und durfte als Mitglied des Wahlvorstandes agieren.

Landesarbeitsgericht München, 12. Juni 2007 - 6 TaBV 58/07

1.3. Leiharbeitnehmer wählen, aber zählen nicht

Leiharbeitnehmer sind zwar nach § 7 Satz 2 BetrVG bei Betriebsratswahlen in dem Entleiherbetrieb wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate dort eingesetzt werden. Sie zählen jedoch nicht zu den Arbeitnehmern i.S.v. § 9 BetrVG. Sie sind daher bei der Ermittlung der Betriebsratsgröße nicht zu berücksichtigen.

In dem Betrieb der Arbeitgeberin fanden am 11. März 2002 Betriebsratswahlen statt. Dabei ging der Wahlvorstand unter Einbeziehung mehrerer Leiharbeitnehmer von einer Belegschaftsstärke von über 201 Personen aus. Dies führte dazu, dass ein aus neun Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt wurde. Die Arbeitgeberin hat die Betriebsratswahl angefochten. Sie hat die Auffassung vertreten, es hätte nur ein aus sieben Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt werden dürfen, weil im Betrieb nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt

würden. Die Leiharbeitnehmer hätten bei der Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nicht berücksichtigt werden dürfen.

Sowohl die Vorinstanzen als auch das BAG haben die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt. Bei der Wahl wurde gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen (§ 19 BetrVG).

Bundesarbeitsgericht, 16. April 2003 - 7 ABR 53/02

1.4. Wählbarkeit gekündigter Arbeitnehmer in den Betrieben

Ordentlich gekündigte Arbeitnehmer, die nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht weiterbeschäftigt werden, sind nicht nach § 7 Satz 1 BetrVG bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt, obwohl der Ausgang ihres Kündigungsschutzprozesses noch offen ist. Denn es fehlt an ihrer tatsächlichen Eingliederung in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers. Sie bleiben dennoch nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den Betriebsrat wählbar.

In dem Betrieb der antragstellenden Arbeitgeberin wurden auch Arbeitnehmer als Mitglieder und Ersatzmitglieder gewählt, deren Arbeitsverhältnisse die Arbeitgeberin vor der Wahl ordentlich gekündigt hatte. Mit dem vorliegenden Beschlussverfahren hat die Arbeitgeberin deshalb die Wahl angefochten. Die Vorinstanzen haben ihren Antrag zurückgewiesen. Auch die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Betriebsratswahl ist wirksam. Bei der Wahl wurde nicht gegen wesentliche Vorschriften über die Wählbarkeit verstoßen (§ 19 Abs. 1 BetrVG). Die gekündigten Arbeitnehmer waren wählbar, obwohl sie nicht weiterbeschäftigt worden waren.

Die Unterscheidung zwischen Wählbarkeit nach § 8 BetrVG und Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG bei gekündigten und nicht weiterbeschäftigten Arbeitnehmern folgt aus dem unterschiedlichen Schutzzweck der beiden Normen über das aktive und passive Wahlrecht. Wahlberechtigung und Wählbarkeit unterscheiden sich grundlegend. Zum Zeitpunkt der Wahl muss feststehen, ob der Arbeitnehmer nach § 7 BetrVG wählen darf oder nicht. Die Beteiligung nicht wahlberechtigter Arbeitnehmer kann nicht mehr korrigiert werden. Ebenso wenig kann die Stimmabgabe eines gekündigten Arbeitnehmers nachgeholt werden, sobald rechtskräftig die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt wird.

Dagegen kann die Wählbarkeit in der Schwebe bleiben. Denn bei ihr wird der Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens dadurch Rechnung getragen, dass das Betriebsratsmitglied bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens an der Ausübung seines Amtes verhindert ist. In diesem Fall tritt das Ersatzmitglied nach § 25 Abs. 1 BetrVG vorübergehend in das Amt ein (BAG 14. Mai 1997- 7 ABR 26/96). Stellt sich nach der Wahl die Unwirksamkeit der Kündigung heraus, entfällt der Hinderungsgrund. Das gewählte Betriebsratsmit-

lied kann sein Betriebsratsamt ausüben. Wird dagegen die Kündigungsschutzklage abgewiesen, erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat nach § 24 Nr. 3 BetrVG. Das Ersatzmitglied rückt endgültig gem. § 25 Abs. 1 BetrVG nach.

Bundesarbeitsgericht, 10. November 2004 - 7 ABR 12/04

1.5. Passives Wahlrecht

Passives Wahlrecht nach § 9 BetrVG besitzen nur Betriebsangehörige Arbeitnehmer. Betriebsangehörig sind nur solche Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und in den Betrieb eingegliedert sind. Die Abordnung von Arbeitnehmern an eine ARGE der Bauindustrie begründet kein passives Wahlrecht im Betrieb der ARGE.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 14. März 1996 - 5 TaBV 75/95

2. Beschlüsse zum Wahlverfahren

2.1. Aushang des Wahlausschreibens

Wird das Wahlausschreiben für eine Betriebsratswahl in einem Betrieb mit vielen Betriebsstätten in Deutschland durch Aushang nach § 3 Abs. 4 Satz 2 WO bekannt gemacht, muss grundsätzlich in jeder Betriebsstätte ein Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt werden. Andernfalls ist die Wahl nach § 19 Abs. 1 BetrVG anfechtbar. Nach § 3 Abs. 4 Satz 1 WO ist ein Abdruck des Wahlausschreibens vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten. Dadurch soll es den Wahlberechtigten ermöglicht werden, sich von der Einleitung der Wahl bis zu deren Abschluss über die zur Ausübung ihres Wahlrechts maßgeblichen Umstände und Vorschriften zu informieren. Diese Möglichkeit muss für alle Wahlberechtigten gleichermaßen bestehen. Das Wahlausschreiben muss so ausgehängt werden, dass es von allen Wahlberechtigten zur Kenntnis genommen werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Anfechtung einer Betriebsratswahl in einem Betrieb mit 84 Betriebsstätten in 24 Orten zu entscheiden. Der Wahlvorstand hatte nur in den beiden größten Betriebsstätten jeweils einen Abdruck des Wahlausschreibens ausgehängt. Die Betriebsratswahl wurde von 43 wahlberechtigten Arbeitnehmern angefochten. Die Vorinstanzen haben den Antrag zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat die Betriebsratswahl für unwirksam erklärt. Der Aushang des Wahlausschreibens in nur zwei von insgesamt 84 Betriebsstätten in ganz Deutschland genügte nicht den Anforderungen des § 3 Abs. 4 Satz 1 WO. Dadurch hatten nicht alle wahlberechtigten Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich in zumutbarer Weise Kenntnis von dem Inhalt des Wahlausschreibens zu verschaffen.

Bundesarbeitsgericht, 5. Mai 2004 - 7 ABR 44/03

2.2. Information ausländischer Mitarbeiter

Nach § 2 Abs. 5 WO in der Fassung vom 11. Dezember 2001 hat der Wahlvorstand dafür Sorge zu tragen, dass ausländische Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden. Dies ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren iSd § 19 Abs. 1 BetrVG, deren Verletzung zur Anfechtung der darauf beruhenden Wahl berechtigt.

Vom 20. bis 22. März 2002 fand in dem Betrieb der Arbeitgeberin eine Betriebsratswahl statt. Von den ca. 1.000 gewerblichen Arbeitnehmern, die bei der Arbeitgeberin beschäftigt sind etwa 70 Prozent ausländischer Herkunft. Im Bereich der Angestellten beträgt der Anteil ausländischer Arbeitnehmer etwa 20 Prozent. Das Wahlergebnis wurde am 22. März 2002 bekannt gegeben.

Das Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl war nur in deutscher Sprache bekannt gemacht worden. Eine gesonderte Information der ausländischen Arbeitnehmer über die Einzelheiten der Wahl hatte nicht stattgefunden.

Nach § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Betriebsratswahl angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zu den wesentlichen Vorschriften über das Wahlverfahren gehört § 2 Abs. 5 WO. Diese Vorschrift hatte der Wahlvorstand im Streitfall verletzt. Dies berechtigte zur Anfechtung der Betriebsratswahl, da nicht ausgeschlossen werden konnte, dass das Wahlergebnis bei ordnungsgemäßer Unterrichtung der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer anders ausgefallen wäre.

Bundesarbeitsgericht, 13. Oktober 2004, 7 ABR 5/04

2.3. Briefwahl nur gültig bei Stimmabgabe plus persönlicher Erklärung

Verschiedene wesentliche Verstöße gegen die Wahlvorschriften stellte das Landesarbeitsgericht Hamm bei einer als Briefwahl durchgeführten Betriebsratswahl fest. Arbeitgeber ist ein Einzelhandelsunternehmen, der bundesweit Drogeriemärkte betreibt, deren Filialen in Bezirke zusammengefasst sind. 114 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines bestimmten Bezirkes sollten turnusgemäß einen fünfköpfigen Betriebsrat wählen per Briefwahl. Bei einer schriftlichen Wahl wird das Blatt mit der Stimmabgabe in einen Briefumschlag verschlossen und zusammen mit der Erklärung über die persönliche Stimmabgabe in einen zweiten Umschlag gesteckt. So sieht es die Wahlordnung (WO) gem. § 25 Satz 1 Nr. 3 als elementare und zwingende Regelung

vor, um eine geheime Abstimmung zu gewährleisten. In den Drogeriefillialen wurden jedoch die Erklärungen über die persönliche Stimmabgabe der Mitarbeiter gesammelt in einem Briefumschlag an den Wahlvorstand gesendet. Die Stimmabgabe selbst aber hat jeder Beschäftigte einzeln an den Wahlvorstand geschickt. Diese Stimmen hätten ohne die persönlichen Erklärungen nicht gewertet werden dürfen. Darüber hinaus hat der Wahlvorstand bei der Stimmauszählung keine Urne benutzt, was ebenfalls einen wesentlichen Wahlverstoß darstellt.

Landesarbeitsgericht Hamm, 9. März 2007 - 10 TaBV 105/06

2.4. Eingriff in laufendes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung unzulässig

Der Antrag im einstweiligen Verfügungsverfahren, einen Wahlvorschlag bei den angesetzten Betriebsratswahlen noch zu berücksichtigen, ist unzulässig.

Unzulässig ist auch der Antrag, die angesetzte Betriebsratswahl auszusetzen. Durch die Aussetzung der Wahl würde für den betroffenen Betrieb das gesamte Betriebsverfassungsrecht auf längere Zeit, nämlich bis zum Abschluss des unter Umständen Jahre dauernden Hauptverfahrens, außer Kraft gesetzt. Denn ohne Neuwahl entsteht ein betriebsratsloser Zustand, weil die Amtszeit des alten Betriebsrats nach § 21 BetrVG spätestens am 31.05. des Jahres endet, in dem nach § 13 Abs. 1 BetrVG die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden.

Arbeitsgericht Saarlouis, 14 Februar 1990, 1 BVGa 1/90

2.5. Nichtanerkennung der Wahl wegen elektronischer Stimmabgabe

Der Einsatz elektronischer Wahlgeräte zur Stimmabgabe sollte bei der Betriebsratswahl vermieden werden, da sie nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 3. März 2009 die öffentliche Überprüfbarkeit der Wahlhandlung und der Ergebnisermittlung nicht gewährleisten. Zudem fehlt es im BetrVG und der Wahlordnung an einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Die Nutzung von Datenverarbeitungsanlagen bei der Auszählung der Stimmen ist dagegen erlaubt.

Das Bundesverfassungsgericht hatte über zwei Wahlprüfungsbeschwerden geurteilt, die sich gegen den Einsatz von rechnergesteuerten Wahlgeräten (sog. Wahlcomputer) bei der Bundestagswahl 2005 zum 16. Deutschen Bundestag. Der Zweite Senat entschied, dass der Einsatz elektronischer Wahlgeräte voraussetzt, dass die wesentlichen Schritte der Wahlhandlung und der Ergebnisermittlung vom Bürger zuverlässig und ohne besondere Sachkenntnis überprüft werden können. Dies ergibt sich aus dem Grundsatz der Öffentlichkeit der Wahl (Art. 38 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 1 und Abs. 2 GG), der gebietet, dass alle wesentlichen Schritte der

Wahl öffentlicher Überprüfbarkeit unterliegen, soweit nicht andere verfassungsrechtliche Belange eine Ausnahme rechtfertigen. Danach ist es verfassungsrechtlich zwar nicht zu beanstanden, dass § 35 Bundeswahlgesetz (BWG) den Einsatz von Wahlgeräten zulässt. Die Bundeswahlgeräteverordnung ist jedoch verfassungswidrig, weil sie nicht sicherstellt, dass nur solche Wahlgeräte zugelassen und verwendet werden, die den verfassungsrechtlichen Voraussetzungen des Grundsatzes der Öffentlichkeit genügen. Die bei der Wahl zum 16. Deutschen Bundestag eingesetzten rechnergesteuerten Wahlgeräte entsprachen nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht den Anforderungen, die die Verfassung an die Verwendung elektronischer Wahlgeräte stellt. Dies führt jedoch nicht zur Auflösung des Bundestages, weil der Bestandsschutz der gewählten Volksvertretung die festgestellten Wahlfehler mangels irgendwelcher Hinweise darauf, dass Wahlgeräte fehlerhaft funktioniert hätten oder manipuliert worden sein könnten, überwiegt. Soweit die Verfahrensgestaltung des Wahlprüfungsausschusses des Deutschen Bundestages beanstandet wurde, war die Wahlprüfungsbeschwerde erfolglos.

Bundesverfassungsgericht, 3. März 2009- 2 BvC 03/07 und 04/07

2.6. Geschlechterquote bei Betriebsratswahlen verfassungskonform

Die in § 15 Abs. 2 BetrVG getroffene Anordnung, dass das im Betrieb vertretene Minderheitengeschlecht entsprechend seinem zahlenmäßigen einstweilige Verfügung unzulässig Itnis im Betriebsrat vertreten sein muss, und der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO vorgesehene Listensprung verstoßen weder gegen den nach Art. 3 Abs. 1 GG bestehenden Grundsatz der Gleichheit der Wahl, noch wird dadurch in unzulässiger Weise in die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie eingegriffen. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einem Wahlanfechtungsverfahren entschieden.

Bei der angefochtenen Betriebsratswahl in einem Nachfolgeunternehmen der Deutschen Post entfielen auf Frauen als Geschlecht in der Minderheit drei von neun Betriebsratssitzen. Um diese Sitze konkurrierte die Vorschlagsliste der Gewerkschaft ver.di mit der Vorschlagsliste der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Bei Anwendung des d'Hondt'schen Höchstzahlverfahrens entfielen auf die Liste ver.di sieben Betriebsratssitze, auf die Liste DPVKOM zwei Sitze. Da auf der Liste DPVKOM keine Frauen kandidiert hatten, wurde einer der beiden auf die DPVKOM-Liste entfallenden Sitze der Liste ver.di zugeschlagen, so dass eine weitere Frau Betriebsratsmitglied wurde. Dagegen wandte sich die DPVKOM und verlangte die Berichtigung des Wahlergebnisses. Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihnen im Wesentlichen entsprochen. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats und eines Betriebsratsmitglieds hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Ein Anspruch der DPVKOM auf Berichtigung des Wahlergebnisses besteht nicht, da dieses unter Zugrundelegung der wirksamen Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO zutreffend ermittelt wurde.

Bundesarbeitsgericht, 16. März 2005 - 7 ABR 40/04

2.7. Berücksichtigung des "Geschlechts in der Minderheit" / Bewerbertausch

Mussten nach einer Betriebsratswahl zur ausreichenden Berücksichtigung von Kandidaten des "Geschlechts in der Minderheit" i.S.d. § 15 Abs. 2 BetrVG mehrere Bewerber des Mehrheitsgeschlechtes nach § 15 Abs. 5 Nrn. 1 bis 3 WO ihren Sitz mit der Folge abgeben, dass alle Bewerber des Minderheitengeschlechtes einen Sitz erhalten haben, so ist im Falle der Verhinderung oder des Ausscheidens eines Betriebsratsmitglieds des Minderheitengeschlechtes i.S.d. § 25 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG für die Ermittlung des nachrückenden Ersatzmitglieds wie folgt zu verfahren: Unabhängig davon, ob der Bewerbertausch innerhalb einer Liste (§ 15 Abs. 5 Nr. 1 WO) oder listenübergreifend (§ 15 Abs. 5 Nr. 2 WO) stattgefunden hat, ist der jeweils letzte Bewerbertausch rückgängig zu machen.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, 13. Mai 2004 - 5 TaBV 54/03

2.8. Bestellung des Wahlvorstands / Prüfung des Betriebs

Im Grundsatz geht das Gesetz von der Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat aus (§ 16 Abs. 1 BetrVG). Es gehört dann zu den Aufgaben des Wahlvorstands, die Wahl entsprechend dem Gesetz vorzubereiten und durchzuführen. Im Rahmen dieser Amtspflicht hat der Wahlvorstand auch die Verpflichtung, den Betriebsbegriff zu prüfen. Der Wahlvorstand kann somit auch die Betriebsratswahl auf bisher nicht einbezogene Betriebseinheiten ausdehnen, wenn er davon ausgeht, dass diese Betriebseinheiten einen einheitlichen Betrieb darstellen. Ist nur in einer von mehreren Betriebsstätten ein Betriebsrat vorhanden, so kann dieser einen Wahlvorstand bestellen, der legitimiert ist, eine Betriebsratswahl auch für die anderen Betriebsteile durchzuführen. Das Einberufen einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands in den Betriebseinheiten ohne Betriebsrat (§ 17 Abs. 1 BetrVG) ist nicht erforderlich. Sollte die Entscheidung des Wahlvorstandes im Hinblick auf den Betriebsbegriff fehlerhaft sein, so bleibt nur die

Korrekturmöglichkeit im Wege des Anfechtungsverfahrens nach der Wahl (§ 19 BetrVG). Ein Antrag des Arbeitgebers im einstweiligen Verfügungsverfahren auf Abbruch der Betriebsratswahl kann in einem solchen Fall keinen Erfolg haben.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 13. Mai 1998 - 13 TaBV 40/98

2.9.Überschaubares Wahllokal

Im Wahlausschreiben muss genau angegeben werden, in welchem Raum die Stimmabgabe für die Betriebsratswahl stattfinden soll, wenn mehrere Räume, beispielsweise Büros, vorhanden sind. Nur wenn gewährleistet ist, dass eine Aufsichtsperson die Situation überprüfen kann, sind mehrere Räume für eine Wahl erlaubt. Findet die Wahl in einem Verkaufsraum statt, reichen die Produktregale für eine geheime Wahl nicht aus. Dann müssen eigens Trennwände oder Wandschirme aufgestellt werden.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 3. August 2007 - 9 TaBV 41/07

3. Verstöße gegen das Wahlverfahren

3.1. Wahlanfechtung / Stimmenauszählung mittels EDV

Die Auszählung der Stimmen einer Betriebsratswahl mittels EDV ist grundsätzlich zulässig. Allerdings muss die Verantwortlichkeit des Wahlvorstands für den Auszählungsvorgang gewahrt sein.

Die Verantwortlichkeit des Wahlvorstands für die Auszählung ist nicht gewährleistet, wenn sich während der im Rechenzentrum stattfindenden Datenerfassung der Stimmzettel nicht ständig Mitglieder des Wahlvorstands im Rechenzentrum aufhalten und den Verbleib der Stimmzettel beobachten.

Eine Stimmenauszählung, die teilweise außerhalb des bekannt gemachten Auszählungsraumes in einem anderen Raum (Rechenzentrum) stattfindet, ist nicht öffentlich, wenn interessierte Beobachter in das Rechenzentrum nur auf Klingelzeichen Einlass finden.

Bei einem Verstoß gegen § 18 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (Öffentliche Stimmauszählung) ist die Wahlanfechtung bereits dann begründet, wenn die "theoretische" Möglichkeit einer Auszählungsmanipulation nicht ausgeschlossen werden kann. Es muss nicht nur die Wahrscheinlichkeit einer solchen Manipulation ausgeschlossen werden.

Auch wenn der Wahlvorstand zur Stimmauszählung Wahlhelfer heranziehen und sich auch technischer Hilfsmittel bedienen darf, muss doch gewährleistet sein, dass der Wahlvorstand selbst weiterhin die Verantwortung für den konkreten Ablauf der Stimmauszählung trägt. Die Auszählung der Stimmen mit Hilfe einer EDV-Anlage ist vielmehr dann unbedenklich, wenn durch die Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen die Verantwortung des Wahlvorstands für den Auszählungsvorgang erhalten bleibt. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören einmal die stichprobenartige Kontrolle der elektronisch erstellten Auswertungslisten mit den erfassten Stimmzetteln und zum anderen die durchgängige Überwachung der gesamten Datenerfassung durch mindestens ein Mitglied des Wahlvorstands. Die Öffentlichkeit der Stimmauszählung ist vorgeschrieben, damit von vornherein kein Verdacht einer Wahlmanipulation

(u.a. durch Austausch von Stimmzetteln) aufkommen kann. Denn es gehört zu den unabdingbaren Voraussetzungen für eine demokratische Wahl, dass Manipulationsmöglichkeiten soweit wie möglich ausgeschlossen werden. In diesem Sinne erfordert es die demokratische Legitimation der gewählten Organe geradezu, dass nicht einmal der Verdacht einer Wahlmanipulation aufkommen kann. Wenn nun die Interessierte Öffentlichkeit zur Auszählung nicht ungehindert Zutritt hat, sondern erst auf ein Klingelzeichen zugelassen wird, dann gibt dies vermeidbaren Anlass zu Misstrauen bzw. Missdeutungen. Dementsprechend muss der ungehinderte Zugang der Betriebsöffentlichkeit zum Ort der Auszählung als wesentliches Merkmal für das Vorliegen einer öffentlichen Stimmauszählung angesehen werden.

Landesarbeitsgericht Berlin, 16. November 1987 - 12 TaBV 6/87

3.2. Anfechtung einer Betriebsratswahl in einem Betriebsteil

Betriebsteile sind i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt, wenn wegen der Entfernung eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft des Betriebsteils durch einen im Hauptbetrieb ansässigen Betriebsrat nicht mehr gewährleistet ist. Eine Bestimmung allein nach Entfernungskilometern kommt nicht in Betracht. Entscheidend ist die wechselseitige Erreichbarkeit von Arbeitnehmern und Betriebsrat und damit eine Gesamtwürdigung aller Umstände.

Betriebsteile, die ca. 24 km vom Hauptbetrieb entfernt liegen und mit diesem durch öffentliche Verkehrsmittel schlecht verbunden sind (Fahrzeit über eine Stunde), sind gleichwohl nicht räumlich weit entfernt, wenn die Fahrdauer mit Pkw ca. 20 Minuten dauert und aufgrund der Beschäftigtenstruktur im Betriebsteil keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Teile der Arbeitnehmer auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind.

Ein Betriebsteil besitzt nur dann eine eigenständige Organisation i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, wenn dessen Leitung aufgrund ihrer Funktion und Kompetenz Ansprech- und Verhandlungspartner eines Betriebsrats in Angelegenheiten der personellen und sozialen Mitbestimmung sein kann.

Die Beteiligten stritten über die Wirksamkeit einer in der Betriebsstätte H der antragstellenden Arbeitgeberin durchgeführten Betriebsratswahl. Die Antragstellerin betreibt ein Unternehmen der Schwerkraftlogistik mit Sitz in B und unterhält Betriebsstätten in H und D. Im Hauptbetrieb in B und in D sind keine Betriebsräte (mehr) gewählt. Zwar war in der Vergangenheit beschränkt auf den Hauptbetrieb B ein Betriebsrat gewählt worden. Nach Ablauf der letzten Amtszeit wurde jedoch kein neuer Betriebsrat gewählt. Dies hatte seinen Grund darin, dass eine Abstimmung unter den in B Beschäftigten ergeben hatte, dass die Mehrheit kein Interesse an der Wahl eines Betriebsrats hatte. Die Entfernung zwischen dem Hauptbetrieb und der

Betriebsstätte in H beträgt ca. 24 km. Mit dem Pkw kann diese Entfernung in ungefähr 15 bis 20 Minuten zurückgelegt werden. Mit dem öffentlichen Personennahverkehr dagegen benötigt man für eine Fahrt etwa 71 bis 84 Minuten. Obwohl jeder Betriebsstätte ein Niederlassungsleiter vorsteht, werden fast sämtliche personellen oder mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten in dem Hauptbetrieb in B geregelt, wo auch die für alle Betriebsstätten zuständige Personalabteilung ansässig ist.

Das BAG stellt klar, dass Betriebsteile i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG vom Hauptbetrieb dann räumlich weit entfernt sind, wenn wegen dieser Entfernung eine ordnungsgemäße Betreuung der Belegschaft des Betriebsteils durch einen beim Hauptbetrieb ansässigen Betriebsrat nicht mehr gewährleistet ist. Da die Belegschaft in H größtenteils aus Kranführern und Berufskraftfahrern besteht, konnte davon ausgegangen werden, dass den Arbeitnehmern ein eigener Pkw zur Verfügung stehe. Darüber hinaus bestand täglich zumindest für eine einfache Fahrt zum Hauptbetrieb eine Mitfahrgelegenheit, da ein Mitarbeiter in H wohnte, in B arbeitete und einmal täglich den Betriebsteil in H aufsuchte. Das BAG bestätigte damit die Auffassung des LAG, dass im vorliegenden Fall nicht auf die wechselseitige Erreichbarkeit mittels ÖPNV, sondern mittels Pkw abzustellen sei.

Schließlich berücksichtigt das BAG zusätzlich die immer weiter fortschreitenden technischen Kommunikationsmöglichkeiten, die sich gerade für die erste Kontaktaufnahme und die Absprache von Terminen mit dem Betriebsrat anböten, auch wenn diese nicht den persönlichen Kontakt zwischen Betriebsrat und Mitarbeiter ersetzen könnten.

Bei der Beantwortung der Frage, ob die Niederlassung in H durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist, ließ das BAG - wie auch das LArbG - dahinstehen, ob sie über einen eigenen Aufgabenbereich verfügt. Jedenfalls habe sie keine eigenständige Organisation. Diese setze voraus, dass die Vertreter des Arbeitgebers in dem Betriebsteil in der Lage sind, die Arbeitgeberfunktion in den wesentlichen Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung wahrzunehmen. In der überwiegenden Mehrzahl aller personellen und sozialen Angelegenheiten sei aber nicht der Niederlassungsleiter, sondern die in B ansässige Geschäftsleitung oder die dieser nachgeordnete Personalabteilung entscheidungsbefugt und somit auch der maßgebliche Ansprechpartner für einen Betriebsrat.

Bundesarbeitsgericht, 14. Januar 2004 - 7 ABR 26/03

3.3.Einstweilige Verfügung bei laufender Betriebsratswahl

Der Abbruch einer Wahl kann nur durch eine einstweilige Verfügung erstritten werden, wenn zuverlässig die Nichtigkeit der Betriebsratswahl vorherzusagen ist. So das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in seinem Beschluss. Nur wenn es sich um einen wesentlichen Fehler bei

dem Wahlverfahren handelt und dieser das Wahlergebnis verfälschen kann, darf in eine laufende Wahl eingegriffen werden. Im vorliegenden Rechtsfall reichte der vermeintliche Verfahrensfehler nicht aus: ein Wahlvorschlag war nicht mehr zur Betriebsratswahl zugelassen worden - ob ordnungsgemäß oder nicht, war nicht an den Gerichten zu entscheiden. Selbst bei einem stattgebenden Beschluss hätte die Frist zur Bekanntmachung der Wahlvorschläge nicht mehr eingehalten werden können. Ausführlich bewertet das LAG die Wertigkeit der einstweiligen Verfügung im Vergleich zur Wahlanfechtung. Es sei nicht im Sinne des Gesetzes, wenn im Zuge einer einstweiligen Verfügung mehr erreicht werden könnte als durch eine nachträgliche Wahlanfechtung. Bei einer Wahlanfechtung bliebe der Betriebsrat bis zu einer gerichtlichen Entscheidung im Amt, bei einem Wahlabbruch durch eine einstweilige Verfügung würde sogar das Zustandekommen eines Betriebsrats - wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht - verhindern.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 25. April 2006 - 21 TaBV 4/06

3.4.Keine Nichtigkeit einer Betriebsratswahl aufgrund Vielzahl von Einzelverstößen

Auch aus einer Gesamtwürdigung von bloßen Anfechtungsgründen folgt nicht die Nichtigkeit der Betriebsratswahl.

In der Entscheidung gibt das BAG die bislang in der Rechtsprechung vertretene Ansicht auf, die Nichtigkeit der Betriebsratswahl könne sich auch daraus ergeben, dass sich Verstöße gegen wesentliche Verfahrensvorschriften häufen. Dann sei aus deren Gesamtwürdigung heraus der Vertrauensschutz auf die Gültigkeit der Wahl zu versagen.

Letztlich geht es bei der Abgrenzung der Nichtigkeitsfolge von der bloßen Anfechtbarkeit der Wahl darum, inwieweit die Beteiligten auf die Gültigkeit der Wahl trotz der Verfahrensfehler vertrauen dürfen. Ist die Wahl anfechtbar, so wird dieser Vertrauensschutz gewährt und führt sogar zum Bestand der Wahl, wenn die Frist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG versäumt wird. Sind die Verstöße gegen wesentliche Wahlvorschriften dagegen so schwer, dass jedem Beteiligten die Unwirksamkeit der Wahl evident ist, kann kein Vertrauensschutz gewährt werden mit der Folge, dass die Wahl von Beginn an nichtig ist. Dies ist der Fall, wenn noch einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl gegeben ist (ständige Rspr. BAG vom 15.11.2002 - 7 ABR 23/99 - AP Nr. 8 zu § 14 AÜG).

In seinem Beschluss führt der siebte Senat aus, dass vor diesem Hintergrund auch die Häufung von bloßen Anfechtungsgründen nicht zur Nichtigkeit der Wahl führen kann. Zum einen fehlt es in dieser Situation an der Erkennbarkeit der Unwirksamkeit der Wahl, da die einzelnen Verstöße eben gerade nicht ein solches Gewicht haben, dass jeglicher Vertrauensschutz zu versa-

gen wäre. Ist daher der einzelne Fehler dem Beteiligten nicht evident, so ist es ihre Vielzahl ebenso nicht. Darüber hinaus ist der siebte Senat der Auffassung, dass die bislang vorgenommene Gesamtwürdigung der Anfechtungsgründe mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit verbunden ist. Da eine genaue Grenze fehle, ab der die Wahl nichtig sein solle, sei diese Rechtsprechung für die Beteiligten unabsehbar. Vor diesem Hintergrund ordnet das Gericht die folgenden Verstöße als bloße Anfechtungsgründe im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrVG ein:

- die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens trotz Fehlen der Voraussetzungen des § 14a Abs. 5 BetrVG (Betrieb hatte mehr als 50 Arbeitnehmer - Vereinbarung gem. § 14a Abs. 5 BetrVG fehlte),
- die fehlende Trennung nach Geschlechtern in der Wählerliste entgegen § 2 WO
- der fehlende formgerechte Erlass des Wahlausschreibens entgegen § 3 WO (Erlass des Wahlausschreibens nur durch E-Mail ohne alle erforderlichen Angaben).

Bundesarbeitsgericht, 19. November 2003, 7 ABR 24/03

3.5. Betriebsrat ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses vor Kündigung geschützt

Ein Betriebsrat steht mit Beginn seiner Amtszeit unter dem Schutz des § 103 BetrVG. Seine Amtszeit beginnt ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses gemäß § 18 Wahlordnung durch Aushang. Ein Betriebsrat aus einer Schweriner Firma war demnach bereits über einen Monat lang im Amt, als er seine außerordentliche Kündigung erhielt. Der Arbeitgeber hätte nur über das Arbeitsgericht ein Kündigungsverfahren einleiten können. Dies hat der Arbeitgeber nicht getan, weil er die Betriebsratswahl für nichtig hielt. Das Unternehmen, eine Kraftwerke GmbH, wurde geführt von zwei geschäftsführenden Gesellschaftern, von denen einer die Betriebsratswahl unterstützt und begleitet hat. Dieser hat seinen Mitgesellschafter weder über den Beginn noch über den Ausgang der Betriebsratswahl unterrichtet, weswegen dieser die Wahl angefochten hat. Es ist nicht Aufgabe des Wahlausschusses oder des zur Wahl stehenden Betriebsrates, entschied das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, alle einzelnen Personen einer Geschäftsführung zu informieren.

Es wäre die Pflicht des einen Geschäftsführers gewesen, den anderen Gesellschafter und Geschäftsführer von der Betriebsratswahl zu unterrichten. Die Wahl ist selbst dann nicht nichtig, erkannte das LAG, wenn die Stimmzettel von den Wählern korrigiert wurden. Zum Teil wurden Wahlzettel, in denen das Kreuz außerhalb des Kreises gemacht wurde, wieder an den Wähler zurückgegeben und korrigiert oder auch neue Wahlzettel ausgefüllt. Dieser Vorgang, so das LAG, ist für sich genommen strafrechtlich bedenklich, weil Stimmzettel als Urkunden anzuse-

hen sind. Da jedoch nur eine Person als Betriebsrat zur Wahl stand, ist die Korrektur der Wahlscheine nicht als Manipulation zugunsten anderer Kandidaten geschehen.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 27. November 2007 - 5 Sa 129/07

3.6. Anfechtung einer Betriebsratswahl / Verstoß gegen die Grundsätze der freien Wahl

Aus dem Grundsatz der Freiheit der Wahl folgt die Verpflichtung des Wahlvorstands, während der laufenden Betriebsratswahl Dritten keine Einsichtnahme in die mit den Stimmabgaben versehene Wahlurne zu gestatten.

Gewährt der Wahlvorstand einzelnen Wahlbewerbern diese Einsichtnahme, verletzt er neben diesem Grundsatz außerdem den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit der Wahlbewerber.

Die Beteiligten stritten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand gewährte am letzten Wahltag während des noch laufenden Wahlvorgangs einem Wahlbewerber Einblick in die mit Stimmabgabenvermerken versehene Wählerliste. Hierdurch konnte der Wahlbewerber feststellen, welche Arbeitnehmer noch nicht gewählt hatten. Er veranlasste daraufhin, dass einige dieser Arbeitnehmer angerufen wurden, um sie zur Stimmabgabe zu bewegen. Sieben Arbeitnehmer des Betriebs hatten deshalb die Wahl mit Erfolg angefochten.

Der Grundsatz der freien Wahl umfasst auch die Freiheit der Entscheidung, nicht zu wählen. Dies bedeutet nicht, dass nicht dafür geworben werden dürfte, zur Wahl zu gehen. Zu einer zulässigen Wahlwerbung gehört es auch, wenn Wahlberechtigte generell oder auch individuell dazu aufgefordert werden, ihr Wahlrecht auszuüben. Eine unzulässige Drucksituation entsteht jedoch, wenn diese Aufforderung mit dem gezielten Hinweis und dem Vorhalt verbunden werden kann, der Wahlberechtigte habe, wie sich aus den Wahlunterlagen ergebe, von seinem Wahlrecht noch keinen Gebrauch gemacht. Der Wahlberechtigte befindet sich in diesem Fall nicht mehr in derselben Position wie derjenige, über dessen Wahlverhalten keine sicheren Informationen vorliegen. So lange der Gesetzgeber keine Wahlpflicht einführt, ist diese Drucksituation kein notwendiger oder gar gewollter Bestandteil des demokratischen Wahlverfahrens. Sie ist vielmehr mit dem Grundsatz der Wahlfreiheit nicht vereinbar.

Das Gebot der Chancengleichheit, als ungeschriebener Grundsatz einer demokratischen Wahl, ist zudem nicht mehr gewährleistet, wenn einzelne Wahlbewerber aufgrund der nur ihnen vom Wahlvorstand eröffneten Kenntnis über das Wahlverhalten der Wahlberechtigten während des noch laufenden Wahlvorgangs gezielt auf Wahlberechtigte zugehen können, von de-

nen sie sich noch eine ihnen günstige Stimmabgabe versprechen. Denn hierdurch werden die Chancen dieser Wahlbewerber gegenüber den Chancen der übrigen Wahlbewerber objektiv verbessert.

Bundesarbeitsgericht, 6. Dezember 2000 - 7 ABR 34/99

3.7. Die Möglichkeit einer Manipulation reicht aus für die Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl

Bei der Betriebsratswahl in einem Wohnungsverwaltungs-Unternehmen mit etwa 80 Mitarbeitern überbrachte der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Unterlagen für die Briefwahl persönlich an die Wohnorte der Beschäftigten und nahm die ausgefüllten Unterlagen auch selbst entgegen. Diese Doppelfunktion als Bote und Wahlvorstandsvorsitzender betrachtete das Gericht als sehr problematisch, zumal dieser die Wahlunterlagen an seinem Bürocomputer erstellte und ausdrückte. In dem Zeitraum zwischen der Entgegennahme der ausgefüllten Wahlbriefe und der Rückkehr in den Betrieb hätten die Dokumente gegen andere Wahlzettel ausgetauscht werden können. Entgegen der Auffassung des erstinstanzlichen Arbeitsgerichts Bielefeld entschied das Landesarbeitsgericht Hamm, die Betriebsratswahl sei unwirksam, weil anfechtbar nach § 19 Abs. 1 BetrVG.

Landesarbeitsgericht Hamm, 1. Juni 2007 - 13 TaBV 86/06

3.8. Wahlvorstand muss Wahlvorschläge kurz vor Fristende zügig prüfen

Der Wahlvorstand hat am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen Vorkehrungen dafür zu treffen, dass er eingehende Vorschläge umgehend prüfen und den Listenvertreter über etwaige Mängel informieren kann. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zur Anfechtbarkeit der Wahl führen, so das Bundesarbeitsgericht. Der Wahlvorstand habe dafür zu sorgen, dass er am letzten Tag der Einreichungsfrist alsbald zusammentreten kann.

Bundesarbeitsgericht, 25. Mai 2005 - 7 ABR 39/04

3.9. Ungültige Wahl bei falscher Mindestanzahl von Stützunterschriften für Wahlvorschlag

Eine Betriebsratswahl ist ungültig, wenn im Wahlausschreiben eine falsche Angabe hinsichtlich der Mindestanzahl der für einen Wahlvorschlag erforderlichen Stützunterschriften enthalten war. Das stellt einen wesentlichen Fehler im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrVG dar, so das Arbeitsgericht Darmstadt in seinem Beschluss. Der Wahlvorstand hatte im Wahlausschreiben mitgeteilt, dass die Unterschrift von mindestens 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern für einen Wahlvorschlag vorliegen müsse. Bei 97 wahlberechtigten Mitarbeitern wäre das ein Fünftel

der Belegschaft statt ein Zwanzigstel. Tatsächlich wären lediglich fünf unterstützende Unterschriften für einen Wahlvorschlag nötig gewesen. Der Aushang mit der falschen Angabe wurde zwar gegen ein korrektes Anschreiben ausgetauscht - es wurde jedoch nicht ausdrücklich auf das neue Schreiben hingewiesen. Die Höhe der falschen Mindestanzahl an Stützunterschriften könnte Mitarbeiter davon abgehalten haben, eigene Wahlvorschläge einzureichen, befand das Gericht. Eine Beschwerde vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen.

Arbeitsgericht Darmstadt, 22. August 2006 - 6 BV 8/06

3.10. Wahlvorschläge prüfen - unverzüglich und bis zuletzt

Ein Wahlvorstand muss bis zum Ablauf der Frist zur Abgabe von Wahlvorschlägen dafür Sorge tragen, dass er diese auch kurzfristig noch sorgfältig prüfen kann. Besonders am vorletzten oder letzten Tag muss der Wahlvorstand in der Lage sein, die Listenvertreter über etwaige Mängel zu informieren. Erfüllt der Wahlvorstand diese Pflicht nicht, kann das zur Wahlanfechtung führen. Dies hat das LAG Schleswig-Holstein entschieden und auch das Arbeitsgericht Duisburg urteilte so in einem ähnlichen Fall. Hier hatte der Wahlvorstand gegen seine Pflicht verstoßen, einen Wahlvorschlag zu prüfen, der zwei Stunden vor Fristablauf eingereicht worden war. Mit der Begründung, die Prüfung dauere länger als die verbleibenden zwei Stunden, öffnete der Wahlvorstand gar nicht erst den Brief mit dem Wahlvorschlag. Dies führte zur Anfechtung der Betriebsratswahl.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 14. Februar 2007 - 6 TaBV 27/06

Arbeitsgericht Duisburg, 7. Februar 2008 - 2 BV 127/07

3.11. Wahlurne muss versiegelt werden / Kosten für Wahlbroschüre muss Arbeitgeber nicht tragen

Eine Betriebsratswahl kann angefochten werden, wenn die Wahlurne über Nacht bei einer mehrtägigen Wahl nicht versiegelt wurde und dadurch die Möglichkeit bestand, den Wahlausgang zu verändern. Eine Videoüberwachung reichte in diesem Fall nicht aus, urteilte das LAG Baden-Württemberg, das im selben Verfahren auch eine Entscheidung traf zur Kostenübernahme. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Wahlbroschüren einer bestimmten Wahlliste zu bezahlen. Dies würde gegen die Neutralitätspflicht des Arbeitgebers verstoßen. Gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG muss der Arbeitgeber ausschließlich die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl finanzieren.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 1. August 2007 - 12 TaBV 7/07

3.12. Berechtigte Wahlanfechtung bei falschem Betriebsbegriff

Ein Zeitungsverlag mit Druckerei und Vertrieb hat nach und nach acht Arbeitsbereiche aus dem ursprünglichen Betrieb ausgegliedert, so dass neun verschiedene, unabhängige Firmen ent-

standen waren. Der Betriebsrat stritt mit der Geschäftsführung seit Jahren über die Frage des unternehmerischen Status'. Er war entgegen der Auffassung der Geschäftsleitung der Meinung, dass alle neun Teilbereiche immer noch einen gemeinsamen Betrieb bildeten. Deshalb wurde ein gemeinsamer Betriebsrat für alle Teilfirmen gewählt.

Die Firmenleitungen der neun Betriebe stellten Wahlanfechtungsantrag und bekamen in zwei Instanzen Recht. Sowohl das Arbeitsgericht Koblenz als auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden, dass hier eine Verkennung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffes vorliege. Der Betriebsrat hatte somit zu Unrecht eine gemeinsame Wahl durchgeführt und damit einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften im Wahlverfahren begangen - gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG führt dies zur wirksamen Anfechtung der Wahl.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 27. Juni 2007 - 8 TaBV 24/06

3.13. Briefe zu früh geöffnet - Wahl ungültig

Wenn der Wahlvorstand die Umschläge der Briefwähler bereits vor Öffnung des Wahllokals öffnet und auszählt, wird die gesamte Betriebsratswahl unwirksam. Dieses Vorgehen stellt einen Verstoß gegen § 26 Abs. 1 der Wahlordnung dar, in dem ausdrücklich die Stimmenaushaltung in "öffentlicher Sitzung" gefordert wird. Auch wenn der Wahlvorstand vollzählig anwesend ist, stellt dies keine Öffentlichkeit her. Ebenfalls nicht zulässig war die persönliche Stimmabgabe zweier Mitarbeiter vor Beginn der im Wahlausschreiben angegebenen Wahlzeit.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, 27. November 2007 - 6 TaBV 46/07