

# Betriebsratswahl

## Teil III – Anfechtung, Nichtigkeit und Behinderung der Wahl sowie Besonderheiten im vereinfachten Wahlverfahren

*In AiB 12/2005 wurden wesentliche Entscheidungen zu den Grundsätzen und Grundbegriffen der Betriebsratswahl und in AiB 1/2006 zur Wahleinleitung und -durchführung abgedruckt. In diesem Teil werden wichtige und neuere Entscheidungen zur Anfechtung und Nichtigkeit der Wahl, zu Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung sowie – wegen der zu beachtenden Besonderheiten – Rechtsprechungs-hinweise zu besonderen Problemstellungen im vereinfachten Wahlverfahren in Leitsatzform (halbfett) dargestellt.*

### Eingriffe in das Wahlverfahren

Neben der gerichtlichen Geltendmachung der Ungültigkeit (durch Anfechtung) oder gar Nichtigkeit der Betriebsratswahl nach ihrem Abschluss können insbesondere rechtsfehlerhafte Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands bereits im laufenden Wahlverfahren gerichtlich – regelmäßig durch einstweilige Verfügungen (§ 85 Abs. 2 ArbGG) – angegriffen werden. Eine Aussetzung der Wahl kommt wegen der damit verbundenen Gefahr einer quasi vorläufigen Suspendierung des Betriebsverfassungsgesetzes i. S. einer Betriebsratslosigkeit regelmäßig nicht in Betracht. Auch kommt der Abbruch oder die Untersagung der weiteren Durchführung der laufenden Betriebsratswahl nur dann ausnahmsweise in Betracht, wenn für das Gericht zuverlässig feststellbar ist, dass der festgestellte Rechtsmangel nicht korrigierbar ist und die vorgesehenen Wahl nichtig sein oder ihre Fortsetzung mit Sicherheit eine erfolgreiche Anfechtung zur Folge haben würde.

Unter strengen Anforderungen in Bezug auf die materielle Begründetheit des Anordnungsanspruchs kommen schließlich berichtigende Eingriffe in das Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung (Leistungsverfügung) in Betracht, mit denen dem Wahlvorstand bestimmte Maßnahmen aufgegeben oder untersagt werden können (etwa Aufnahme eines Arbeitnehmers in die Wählerliste, (Nicht-)Zulassung eines Wahlvorschlags).

### Wahlanfechtung

Gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Wahl des Betriebsrats beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht (§ 7 BetrVG), die Wählbarkeit (§ 8 BetrVG) oder das Wahlverfahren (§§ 9–18 BetrVG sowie WO-Vorschriften) verstoßen worden ist. Dieser Verstoß muss darüber hinaus Einfluss auf das Wahler-

gebnis gehabt haben, indem er zu einem anderen Wahlergebnis geführt hat oder führen konnte. Schließlich rechtfertigt ein wesentlicher Verstoß mit möglichen Auswirkungen auf das Wahlergebnis eine Anfechtung jedoch nicht, wenn er durch eine entsprechende Berichtigung behoben worden ist oder behoben werden kann. Anfechtungsberechtigt sind mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber (§ 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Die Anfechtung muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Die erfolgreiche Anfechtung der Wahl erfordert die Wiederholung der Betriebsratswahl, hat allerdings keine rückwirkende Kraft, sondern wirkt nur für die Zukunft.

**Wird die Anfechtung einer Betriebsratswahl darauf gestützt, dass in einem einheitlichen Betrieb unter Verletzung des Betriebsbegriffs mehrere Betriebsräte gewählt worden seien, so muss nach ständiger Senatsrechtsprechung die Wahl aller Betriebsräte angefochten werden. Die Wahlanfechtungen müssen nicht in demselben Beschlussverfahren anhängig sein.**

*(BAG v. 14.11.2001 – 7 ABR 40/00)*

**Es ist fraglich, ob ein Arbeitgeber, der aktiv die Verhinderung der Betriebsratswahl betreibt, nach erfolgter Wahl diese noch anfechten kann.**

**Die Durchführung der Betriebsratswahl auf einem für die Öffentlichkeit einsehbaren Privatparkplatz führt nicht zur Anfechtbarkeit der Wahl, da durch diesen Umstand die geheime Stimmabgabe nicht behindert war und dadurch das Wahlergebnis nicht beeinflusst werden konnte.**

*(ArbG Kiel v. 13.11.2003 – 1 BV 34 d/03, AiB 2004, 66)*

**Enthält das Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl den unzutreffenden Hinweis, nach § 15 Abs. 2 BetrVG entfalle mindestens ein Betriebsratssitz auf eine Frau und stellt der Wahlvorstand zu Unrecht fest, dass eine Frau zum Betriebsratsmitglied gewählt sei, liegt ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften i. S. d. § 19 Abs. 1 BetrVG vor.**

*(BAG v. 10.3.2004 – 7 ABR 49/03, NZA 2004, 1340 ff.)*

**Ein Verstoß gegen die Pflicht zur unverzüglichen Prüfung eines Wahlvorschlags führt dann nicht zur Anfechtbarkeit**

**der Wahl im Rahmen des § 19 Abs. 1 BetrVG, wenn in einer sofort einberufenen Sitzung des Wahlvorstands keine Maßnahme mehr möglich gewesen oder getroffen worden wäre, die zu einer Behebung des festgestellten Mangels noch vor Ablauf der Einreichungsfrist geführt hätte.**

(LAG Nürnberg v. 15.3.2004 – 9 TaBV 24/03)

**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.**

(BAG v. 5.5.2004 – 7 ABR 44/03, BB 2005, S. 108 ff.)

**§ 2 Abs. 5 WO in der Fassung vom 11. Dezember 2001, wonach der Wahlvorstand dafür Sorge tragen soll, 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, ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren iSd. § 19 Abs. 1 BetrVG, deren Verletzung zur Anfechtung der darauf beruhenden Wahl berechtigt.**

(BAG v. 13.10.2004 – 7 ABR 5/04, EzA Nr. 4 zu § 19 BetrVG 2001)

**Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in der ab dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung (nF) ist bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen die unternehmensübergreifende Bildung von Arbeitnehmervertretungen auch dann zulässig, wenn die beteiligten Unternehmen keinen gemeinsamen Betrieb führen. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nF gestattet es aber nicht, dass die tarifliche Regelung es den Arbeitnehmern überlässt, vor jeder Betriebsratswahl im Wege einer Abstimmung zu entscheiden, ob in den einzelnen Betrieben eigenständige Betriebsräte gewählt werden sollen. Eine derartige tarifliche Regelung ist mit § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nF nicht vereinbar und deshalb unwirksam.**

(BAG v. 10.11.2004 – 7 ABR 17/04, EzA Nr. 1 zu § 3 BetrVG 2001)

### Nichtigkeit der Wahl

Eine nichtige Wahl ist nur in besonderen Ausnahmefällen gegeben, wenn – etwa durch einen groben und offensichtlichen Verstoß gegen gesetzliche Wahlregeln – gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechts in einem so hohen Maße verstoßen worden ist, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt. Allerdings hat die gerichtliche Feststellung der Nichtigkeit rückwirkende Kraft, mit erheblichen Folgen: Rechtlich hat der Betriebsrat nie bestanden, so dass seine Handlungen rechtsunwirksam sind und seine Mitglieder dem entspre-

chend keinen Kündigungsschutz als Betriebsratsmitglieder (sondern regelmäßig nur den nachwirkenden Kündigungsschutz als Wahlbewerber) genießen.

Die Nichtigkeit einer solchen Wahl kann von jedermann (der an dieser Feststellung ein Interesse hat), zu jeder Zeit und in jeder Form geltend gemacht werden.

**Die Nichtigkeit der Betriebsratswahl kann auch nach Ablauf der für die Anfechtung einer Betriebsratswahl gesetzlich vorgeschriebenen Zwei-Wochen-Frist des § 19 Abs. 2 BetrVG jederzeit geltend gemacht werden.**

(BAG v. 9.2.1982 – 1 ABR 36/80, AP Nr. 24 zu § 118 BetrVG 1972; BAG v. 24.1.1964 – 1 ABR 14/63, AuR 1964, 249; vgl. auch BAG v. 1.2.1963 – 1 ABR 1/62, AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG)

**Die Wahl des Wahlvorstandes in einer Betriebsversammlung ist dann nichtig, wenn die Einladung zu dieser Versammlung nicht so bekannt gemacht worden ist, dass alle Arbeitnehmer des Betriebs hiervon Kenntnis nehmen konnten, diese auch nicht auf andere Weise tatsächlich hiervon erfahren haben und durch das Fernbleiben der nicht unterrichteten Arbeitnehmer das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.**

**Die in einer nichtigen Wahl gewählten Wahlvorstandsmglieder genießen nicht den besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG.**

(BAG v. 7.5.1986 – 2 AZR 349/85, NZA 1986, 753)

**Eine Betriebsratswahl ist nur dann nichtig, wenn gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt.**

(BAG v. 22.3.2000 – 7 ABR 34/98, NZA 2000, 1119 ff.)

**Grundsätzlich kann in laufende Betriebsratswahlen im Wege der einstweiligen Verfügung nur eingegriffen werden, wenn die Wahl mit Sicherheit als nichtig anzusehen wäre.**

(Hessisches LAG v. 5.4.2002 – 9 TaBV Ga 61/02; vgl. hierzu auch ArbG Würzburg v. 16.4.2002 – 3 BV Ga 7/02 S, AiB 2003, S. 36 f. im Hinblick auf die streitige Beurteilung der »in der Regel Beschäftigten« für die Betriebsratsgröße)

**Die Wahl eines Betriebsrats in einem Betriebsteil unter Verkennung des Betriebszweckes führt nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern lediglich zur Anfechtbarkeit.**

(LAG Köln v. 17.11.2003 – 2 TaBV 44/03)

**Führen Verstöße gegen Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung 2001 jeder für sich genommen nicht zur Nichtigkeit der Wahl, kann sich auch aus einer Gesamtwürdigung der einzelnen Verstöße nicht ergeben, dass die Betriebsratswahl nichtig ist.**

(BAG v. 19.11.2003 – 7 ABR 24/03, AiB 2004, 432 ff., NZA 2004, 395 ff., AuR 2004, 309 f.)

Erfolgt eine Betriebsratswahl unter Verkennung des Betriebsbegriffs, führt dies in der Regel nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern berechtigt nur zu deren Anfechtung nach § 19 BetrVG. Anders kann es sich verhalten, wenn eine Betriebsratswahl unter Missachtung einer in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ergangenen bindenden gerichtlichen Entscheidung durchgeführt wird.

Wird in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG festgestellt, dass mehrere Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb führen, bindet dies die am Verfahren Beteiligten, solange sich die für die Entscheidung maßgeblichen tatsächlichen Umstände nicht ändern.

(BAG v. 19.11.2003 – 7 ABR 25/03)

**www.buchundmehr.de**  
gibt Ihrer Suche Profil

Wurde für den gesamten Betrieb einschließlich eines selbständigen Betriebsteils ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, steht dies der Wahl eines eigenen Betriebsrats durch die Belegschaft des Betriebsteils für die künftige regelmäßige Amtszeit nicht entgegen. Findet eine derartige Wahl statt, ist sie nicht deshalb nichtig, weil danach ein Betriebsrat für alle in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gewählt wird.

(BAG v. 21.7.2004 – 7 ABR 57/03, EzA Nr. 1 zu § 4 BetrVG 2001)

### Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung

Das Gesetz sieht in § 20 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich vor, dass niemand die Wahl des Betriebsrats behindern und insbesondere kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden darf. Neben dem Verbot der Wahlbehinderung enthält Abs. 2 dieser Norm ein weiteres Verbot einer unzulässigen Wahlbeeinträchtigung: Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

Verstöße gegen diese Verbote können durch Erwirkung einer einstweiligen Verfügung schon während des Wahlverfahrens abgewehrt werden, aber auch unter den Voraussetzungen des § 19 BetrVG zur Wahlanfechtung führen oder – vorsätzlich begangen – eine strafrechtliche Verfolgung (auf Antrag) nach sich ziehen, weil solche Wahlbeeinträchtigungen als strafrechtliche Handlungen nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden.

Selbst wenn der Wahlvorstand nicht rechtmäßig zustande gekommen ist, darf der Arbeitgeber die Arbeit des Wahlvorstands nicht eigenmächtig behindern. Er muss vielmehr durch das Arbeitsgericht feststellen lassen, dass

der Wahlvorstand nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Eine Behinderung der Tätigkeit des Wahlvorstands wäre nur gerechtfertigt bei ganz »offensichtlich fehlerhaftem« Zustandekommen.

(AG Detmold v. 24.8.1978 – 4 Ns 7 LS 2553/77, BB 1979, 783)

Das Verbot unzulässiger Wahlbeeinflussung richtet sich insbesondere gegen den Arbeitgeber. Dieser hat sich bei der Betriebsratswahl strikt jeder Meinungsäußerung und jeglichen Einflusses auf die Zusammensetzung des Betriebsrats zu enthalten. Er hat Neutralität zu üben.

Der Arbeitgeber verletzt das Verbot, wenn er in einer Betriebsversammlung offen oder unterschwellig beim Zuhörer Angst vor dem Verlust eines finanziellen Vorteils erzeugt, falls dieser bestimmte Kandidaten wählt.

(ArbG Berlin v. 8.8.1984 – 18 BV 5/84)

Der Wahlvorstand hat ebenso wie betroffene Wahlvorstandsmitglieder das Recht, durch Beantragung einer einstweiligen Verfügung sicherzustellen, dass er in der von der Betriebsversammlung bestimmten Zusammensetzung sein Amt ausüben kann. Bei einem vom Arbeitgeber erteilten Hausverbot für ein fristlos entlassenes Wahlvorstandsmitglied kann er deshalb beim ArbG eine einstweilige Verfügung beantragen, durch die dem Arbeitgeber aufgegeben wird, dem Wahlvorstandsmitglied Zutritt zu dem Betrieb einzuräumen, damit es an Wahlvorstandssitzungen teilnehmen kann.

(LAG Düsseldorf v. 29.10.1985 – 8 Ta BV 96/85, AuR 1986, 316)

Werden Arbeitnehmer, um eine eingeleitete (bzw. vorgesehene) Betriebsratswahl zu verhindern, durch die Androhung von Nachteilen, durch die Zuweisung schlechterer Arbeit oder durch den Ausspruch einer Kündigung unter Druck gesetzt und Gewerkschaftsvertretern der Zutritt zum Betrieb verwehrt, liegt der Straftatbestand einer unzulässigen Behinderung der Betriebsratswahl im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vor. Dies gilt selbst dann, wenn Zweifel hinsichtlich der ordnungsgemäßen Bestellung des Wahlvorstands bestehen.

(LG Siegen v. 13.11.1986 – Ns 6 Ls 25 Js 354/84 S 2/85, bestätigt durch OLG Hamm v. 26.2.1987 – 1 Ss 164/87)

Die tatsächliche und finanzielle Unterstützung einer Gruppe von Kandidaten bei der Herstellung einer Wahlzeitung durch den Arbeitgeber stellt einen Verstoß gegen § 20 Abs. 2 BetrVG dar, der zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl führt.

(BAG v. 4.12.1986 – 6 ABR 48/85, AP Nr. 13 zu § 19 BetrVG 1972)

Verlangt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer, dass er eine vom Arbeitgeber verfasste »Erklärung«, wonach die Mit-

**arbeiter des Betriebs keinen Betriebsrat wollen, unterzeichnet, ist eine nach Weigerung des Arbeitnehmers im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang erfolgte Kündigung des Arbeitgebers wegen versuchter Behinderung einer beabsichtigten Betriebsratswahl gemäß § 134 BGB in Verbindung mit § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG nichtig.**

(*ArbG München v. 26.5.1987 – 15 Ca 3024/87, DB 1987, 2662*)

**Die Hauptaufgabe des Wahlvorstands besteht darin, die Betriebsratswahl ordnungsgemäß durchzuführen. Ein Abbruch der Betriebsratswahl durch den Wahlvorstand kommt in Betracht, wenn ein nicht korrigierbarer Rechtsmangel vorliegt und die Weiterführung der Wahl mit Sicherheit eine erfolgreiche Anfechtung oder Nichtigkeit zur Folge hätte. Ist der Wahlvorstand nach diesen Kriterien nicht berechtigt, die Wahl abubrechen, und tut er dies dennoch, stellt sein Handeln eine Wahlbehinderung nach § 20 Abs. 1 BetrVG dar.**

(*LAG Bremen v. 27.2.1990 – 1 Ta BV 3/90, DB 1990, 1571*)

**Nimmt der Arbeitgeber eine Kündigung zum Zwecke vor, die aktive oder passive Beteiligung des Gekündigten bei der Betriebsratswahl oder die Durchführung der Wahl zu verhindern oder zu erschweren, verstößt diese Kündigung gegen das gesetzliche Verbot des § 20 Abs. 1 BetrVG und ist damit gemäß § 134 BGB nichtig. Da § 20 Abs. 1 BetrVG als Kündigungsschutzvorschrift allumfassend wirkt, ist es unerheblich, ob der Gekündigte das passive Wahlrecht besitzt.**

(*LAG Rheinland-Pfalz v. 5.12.1991 – 4 Sa 752/91, AiB 1992, 531; vgl. auch LAG Baden-Württemberg v. 31.5.1972 – 4 Ta BV 1/72, DB 1972, 1392*)

**Die Sammlung von Stützunterschriften für eine Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl durch leitende Angestellte stellt eine unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl im Sinne des § 20 BetrVG dar. Eine so zustande gekommene Vorschlagsliste ist unheilbar ungültig im Sinne des § 8 Abs. 1 WO.**

(*LAG Hamburg v. 12.3.1998 – 2 TaBV 2/98, AiB 1998, 701*)

**Fordert der Arbeitgeber die Arbeitnehmer vor der Betriebsratswahl schriftlich auf, eine bestimmte Liste zu wählen und diffamiert er zugleich die gewerkschaftliche Liste, stellt dies eine unzulässige Wahlbeeinflussung dar, die zur Unwirksamkeit der Wahl führt.**

(*ArbG Heilbronn v. 18.3.1999 – 1 BV 1/99, AiB 1999, 581*)

### **Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren, Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber**

Den Mitgliedern des Wahlvorstands (ab ihrer Bestellung) und Wahlbewerbern (ab Aufstellung des Wahlvorschlags mit Stützunterschriften) kommt nach § 15 Abs. 3 KSchG ein

besonderer Kündigungsschutz zu, der erst sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses endet.

Wird durch initiative Arbeitnehmer zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands eingeladen oder (ersatzweise) die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragt, genießen nach dem durch die Reform 2001 neu eingeführten § 15 Abs. 3 a KSchG die ersten drei der in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer ebenfalls besonderen Kündigungsschutz ab Bekanntmachung der Einladung bzw. der Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Nur dann, wenn es

**www.buchundmehr.de  
und führt schnell zum Ziel**

nicht zur Wahl eines Betriebsrats kommt, besteht dieser Kündigungsschutz vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate. Anders als bei den Mitgliedern des Wahlvorstands und Wahlbewerbern erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz (Kündigung nur »aus wichtigem Grund«, d. h. im Regelfall, wenn Gründe für eine fristlose Kündigung nachweislich vorliegen) bei diesen Wahlinitiatoren jedoch nicht auf das Zustimmungserfordernis durch den Betriebsrat gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG (bzw. die Ersetzung seiner Zustimmung durch das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG).

**Der besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerber beginnt, sobald ein Wahlvorstand für die Wahl bestellt ist und für diese Wahlbewerber ein Wahlvorschlag vorliegt, der die erforderliche Mindestzahl von Stützunterschriften aufweist. Auf die Einreichung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand kann für den Beginn des Kündigungsschutzes nicht abgestellt werden.**

(*BAG v. 4.3.1976 – 2 AZR 620/74, AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969 Wahlbewerber; BAG v. 5.12.1980 – 7 AZR 781/78, AP Nr. 9 zu § 15 KSchG 1969*)

**Dem Mitglied eines Wahlvorstands steht der besondere Kündigungsschutz auch dann zu, wenn im Betrieb noch kein Betriebsrat besteht. Hier muss der Arbeitgeber, bevor er eine außerordentliche Kündigung wirksam aussprechen kann, das Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG beim Arbeitsgericht erfolgreich durchgeführt haben. Dies gilt auch für den Fall einer (individuellen) Änderungskündigung.**

(*BAG v. 12.8.1976 – 2 AZR 303/75, AP Nr. 2 zu § 15 KSchG 1969; BAG v. 30.5.1978 – 2 AZR 637/76, AP Nr. 4 zu § 15 KSchG 1969*)

**Die Kündigung eines Wahlbewerbers zur Betriebsratswahl ist grundsätzlich erst nach sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig.**

Wird die Betriebsabteilung des Wahlbewerbers stillgelegt, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig. Entfällt der Arbeitsplatz eines nach § 15 KSchG geschützten Arbeitnehmers, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf einen geeigneten Arbeitsplatz in einer anderen Betriebsabteilung zu übernehmen, wobei der Arbeitgeber diesen Arbeitsplatz unter Umständen durch Kündigung freimachen muss.

(ArbG Frankfurt/M. v. 6.7.1999 – 4 Ca 5534/98, AiB 2000, 117)

[www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)  
der aktuelle Klick ...

Eine Kündigung, die im Zuge einer Kündigungswelle ausgesprochen wird, welche im unmittelbaren Anschluss an Auseinandersetzungen um die Einberufung der Betriebsversammlung für die Wahl eines Wahlvorstands zwischen den Beschäftigten und der Gewerkschaft einerseits und dem Arbeitgeber andererseits erfolgt, ist gemäß §§ 612 a BGB, 20 BetrVG i. V. m. § 134 BGB nichtig.

(ArbG Berlin v. 20.9.2001 – 66 Ca 4883/01, AiB 2002, 305 f.)

#### Kosten der Wahl

§ 20 Abs. 3 BetrVG regelt umfassend, dass der Arbeitgeber die Kosten der Wahl trägt und ihn die Versäumnis von Arbeitszeit, die – etwa – zur Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigt.

Von den Kosten der Wahl sind die bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl entstehenden Sachkosten, aber auch die persönlichen Kosten der Mitglieder des Wahlvorstands (etwa Reise- und Schulungskosten) sowie die Kosten einer Gewerkschaft umfasst, soweit die jeweiligen Kosten für eine ordnungsgemäße Durchführung der Wahl notwendig sind.

Wahlwerbung ist ein nicht gesetzlich normierter Wahlverfahrensbestandteil. Aus der Sicht des Wahlbewerbers mag zwar Propaganda für eine erfolgreiche Kandidatur geboten sein. Die Kostentragungsregelung des § 20 Abs. 3 BetrVG beinhaltet jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, den zeitlichen Aufwand ambitionierter Wahlbewerber als Arbeitszeit zu vergüten.

(ArbG Düsseldorf v. 21.7.1981 – 1 Ca 2201/81, BB 1981, 1579)

Gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl. Hierzu gehören auch die notwendigen persönlichen Auslagen der Wahlvorstandsmitglieder, die zur Vorbereitung der Betriebsratswahl getätigt werden. Der Wahlvorstand hat hierbei Anspruch auf einen Gesetzestext des BetrVG und in der Regel auch auf

einen neuesten Kommentar zum BetrVG. Der Wahlvorstand kann die Bücher aus eigenem Antrieb erwerben, da es – anders als für den Betriebsrat – nicht Sache des Arbeitgebers ist, notwendige Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

(ArbG Limburg v. 13.5.1987 – 2 BV 2/87, AuR 1988, 122)

Der Arbeitgeber hat nach § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Kosten für die Anfertigung der auszuhängenden Abdrucke der Vorschlagslisten zu tragen. Die Kostentragungspflicht umfasst auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Mitglieder des Wahlvorstands von Ansprüchen Dritter freizustellen. Die Kosten müssen zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich sein. Der Wahlvorstand hat zur Ausfüllung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Erforderlichkeit einen Beurteilungsspielraum wie ein Betriebsrat bei den Tatbeständen der §§ 40, 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG.

(BAG v. 3.12.1987 – 6 ABR 79/85, AP Nr. 13 zu § 20 BetrVG 1972)

Wahlvorstandsmitglieder haben für erforderliche Wahlvorstandstätigkeit, die aus betrieblichen Gründen außerhalb ihrer Arbeitszeit zu leisten war, Ausgleichsansprüche in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3 BetrVG.

(BAG v. 26.4.1995 – 7 ABR 874/94, NZA 1996, 160; AiB 1996, 40; AuR 1996, 32)

Bei der Einleitung des Abstimmungsverfahrens gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG durch den Betriebsrat des Hauptbetriebs handelt es sich um erforderliche Betriebsratstätigkeit mit der Folge, dass der Arbeitgeber – etwa – Fahrtkosten des Betriebsrats zum Aufsuchen von Filialbeschäftigten in weit vom Hauptbetrieb entfernten Betriebsstätten zwecks ihrer Information und Aufklärung über die Möglichkeit ihrer Mitwahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb gemäß § 40 BetrVG zu ersetzen hat.

(ArbG Wiesbaden v. 14.9.2004 – 1 BV 3/04, AiB 2005, 306 f.)

Der Arbeitgeber ist unter dem Gesichtspunkt des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit i. S. d. § 2 Abs. 1 BetrVG nicht berechtigt, dem Wahlvorstand bzgl. der von ihm zu leistenden Tätigkeit ein Stundenkontingent vorzugeben.

Auch die Wahlvorstandsmitglieder sind aufgrund des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit i. S. d. § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebes und ihrer individuellen Fähigkeiten die Wahlvorstandstätigkeit möglichst zügig und effektiv auszuführen.

(LAG Schleswig-Holstein v. 15.12.2004 – 3 Sa 269/04, AuR 2005, 77)

## Rechtsprechung zu besonderen Problemstellungen im vereinfachten Wahlverfahren

Durch das BetrVerf-ReformG 2001 wurde speziell für Kleinbetriebe ein vereinfachtes Wahlverfahren geschaffen, um die Errichtung von Betriebsräten – gegenüber dem aufwändigen Regelwahlverfahren (»normales« Wahlverfahren) – zu erleichtern und die Hemmnisse für die Einleitung von Betriebsratswahlen abzubauen.

Das vereinfachte Wahlverfahren findet zwingend Anwendung, wenn in der Regel zwischen fünf und 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden (§ 14 a Abs. 1 BetrVG). Weitergehend hat jedoch der Wahlvorstand die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben zwischen 51 und 100 wahlberechtigten Beschäftigten freiwillig zu vereinbaren (§ 14 a Abs. 5 BetrVG).

Das vereinfachte Wahlverfahren kann zweistufig (mit erster Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und – eine Woche danach – zweiter Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats; vgl. §§ 28 ff. WO) oder einstufig (lediglich mit einer Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats; vgl. § 36 WO) ausgestaltet sein. Einstufig ist es, wenn die Bestellung des Wahlvorstands bereits durch einen bestehenden Betriebsrat, den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat »als Mentor« oder durch das Arbeitsgericht bei Nichtbestellung durch vorgenannte Gremien oder nach Scheitern der ersten Wahlversammlung erfolgt (§ 14 a Abs. 3 BetrVG). Zweistufig wird das vereinfachte Wahlverfahren in betriebsratslosen Betrieben – auf Initiative von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft – durchgeführt, die zur (ersten) Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen.

Wegen dieser Abweichungen bestehen insbesondere zur Bestellung/Wahl des Wahlvorstands, Aufstellung von Wahlvorschlägen, zu Fristläufen und nachträglicher schriftlicher Stimmabgabe, aber auch zum besonderen Kündigungsschutz der »einladenden Arbeitnehmer« Besonderheiten zwischen dem (bisherigen) »Regelwahlverfahren« und dem (neuen) vereinfachten Wahlverfahren (vgl. etwa §§ 14 a, 17 a BetrVG, §§ 28 ff. WO), zu dem bereits erste grundlegende Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit ergangen sind. Diese Rechtsprechung ist nachfolgend – zu den mit den Zwischenüberschriften gekennzeichneten Themenstellungen – dargestellt.

### Vereinfachtes Wahlverfahren kraft Vereinbarung – Anforderungen

**Die Durchführung einer Betriebsratswahl im vereinfachten Verfahren nach § 14 a Abs. 5 BetrVG i. d. F. des Gesetzes zur Reform der Betriebsverfassung vom 23. Juli 2001 bedarf der ausdrücklichen oder konkludenten Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber.**

**Beschließt der Wahlvorstand eines Betriebs mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern in einer**

**Betriebsversammlung die Anwendung der Vorschriften des vereinfachten Wahlverfahrens in Anwesenheit der Geschäftsführer der Arbeitgeberin und schweigen die Geschäftsführer zu diesem Beschluss, so liegt keine konkludente Vereinbarung i. S. d. § 14 a Abs. 5 BetrVG vor.**

[www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)

... zur Rechtsprechung.

**Die unstatthafte Durchführung einer Betriebsratswahl im vereinfachten Verfahren an Stelle der Regelwahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gemäß § 14 BetrVG und die Missachtung der Vorschriften des § 2 Abs. 1, § 3, § 37, § 36 Abs. 2 WO 2001 stellen einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften i. S. d. § 19 Abs. 1 BetrVG dar und können das Wahlergebnis im Sinne dieser Bestimmung ändern oder beeinflussen. Diese Mängel führen für sich genommen nicht zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl. Die Nichtigkeit kann sich auch nicht aus einer Gesamtwürdigung ergeben.**

*BAG v. 19.11.2003 – 7 ABR 24/03, AiB 2004, 432 ff.; NZA 2004, S. 395 ff.; AuR 2004, S. 309 f.)*

### Berechnung der Fristen

**Das Betriebsverfassungsgesetz sieht eine Mindestfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen im einstufigen vereinfachten Wahlverfahren nicht vor. Die Festsetzung einer solchen Frist steht im pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstands und muss angemessen sein. Sie sollte in Anlehnung an § 28 Abs. 1 WO 2001 mindestens sieben Tage ab dem Erlass des Wahlausschreibens betragen.**

**Für die Berechnung der in der Wahlordnung 2001 festgelegten Fristen gelten nach § 41 WO 2001 die Vorschriften der §§ 186 bis 193 BGB entsprechend. Ist eine Frist von einem Endzeitpunkt – wie die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats – aus zu berechnen, gilt § 187 Abs. 1 BGB entsprechend mit der Folge, dass der Tag des fristauslösenden Ereignisses (Endtermin) nicht mitzählt. Die Mindestfrist des § 14 a Abs. 3 Satz 2 BetrVG umfasst danach volle sieben Tage. Fällt nach dieser Berechnung der letzte Tag vor Beginn dieser Frist auf einen Sonnabend, Sonn- oder Feiertag, muss – in umgekehrter Anwendung des § 193 BGB – die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen auf den vorhergehenden Werktag bestimmt werden.**

*(Hessisches LAG v. 23.1.2003 – 9 TaBV 104/02, AuR 2003, 158)*

**Die Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats findet gemäß § 14 a Abs. 1 Satz 4 BetrVG eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt. Da sich die Frist nach den §§ 186 bis 193 BGB bestimmt, wird**

bei der Berechnung dieser Wochenfrist der Tag der ersten Wahlversammlung gemäß § 187 Abs. 1 BGB nicht mitgerechnet.

Wahlvorschläge einer Gewerkschaft müssen auch im vereinfachten Wahlverfahren schriftlich gemäß § 14 Abs. 5 BetrVG erfolgen, da die Ausnahme vom Schriftformerfordernis gemäß § 14 a Abs. 2 BetrVG nur für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer gilt.

(ArbG Berlin v. 16.10.2003 – 63 BV 6573/03)

### Besonderer Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren

Die Einladung zur Betriebsversammlung muss den Zeitpunkt, den Ort, den Gegenstand der Betriebsversammlung sowie die Einladenden angeben und so bekannt gemacht werden, dass alle Arbeitnehmer des Betriebes von ihr Kenntnis nehmen können und die Möglichkeit erhalten, an ihr teilzunehmen. Nur wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, liegt keine ordnungsgemäße Einladung vor.

Keine Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Einladung ist dagegen der Hinweis darauf, dass bis zum Ende einer Wahlversammlung Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden können. Das Fehlen dieses Hinweises führt nicht zum Ausschluss des besonderen Kündigungsschutzes des zu der Versammlung einladenden Arbeitnehmer.

(ArbG Frankfurt/M. v. 9.4.2002 – 20 Ca 8024/01, AuR 2002, 394 f.)

**Der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 a KSchG für Initiatoren einer Betriebsratswahl in einem Kleinbetrieb i. S. d. § 14 a BetrVG hängt nicht davon ab, dass die Einladung zur Wahlversammlung den Anforderungen des**

**§ 28 Abs. 1 Satz 5 WO 2001 entspricht. Es ist vielmehr ausreichend, dass die im Betrieb bekannt gemachte Einladung von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet wurde und Angaben zu Ort und Zeit der Versammlung enthält.**

(LAG Berlin v. 25.6.2003 – 17 Sa 531/03)

Die Bestimmung des § 15 Abs. 4 KSchG, wonach eine ordentliche Kündigung von betriebsverfassungsrechtlichen Mandatsträgern und Akteuren im Falle einer Betriebsstilllegung ausnahmsweise zulässig ist, ist auch auf den nach § 15 Abs. 3 a KSchG geschützten Personenkreis zu übertragen. Dies gilt gleichsam für die Bestimmung des § 15 Abs. 5 BetrVG, wenn der dem Sonderkündigungsschutz unterfallende Wahlinitiator in einer Betriebsabteilung beschäftigt wird, die stillgelegt wird und es aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, ihn in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Die Nichterwähnung der Wahlinitiatoren in § 15 Abs. 4 und Abs. 5 BetrVG beruht auf einem Redaktionsversehen des Gesetzgebers.

(BAG v. 4.11.2004 – 2 AZR 2004, AiB 2005, 446 ff.)

**RALF-PETER HAYEN** ist Referatsleiter in der Abteilung Mitbestimmung und Rechtspolitik beim DGB Bundesvorstand.

### Quellen- und Literaturhinweis

Berg/Hayen/Heilmann/Ratayczak/Schneider, Wahl des Betriebsrats, 2. überarbeitete Auflage 2005, ca. 250 Seiten, kartoniert, 29,90 €, ISBN 3-7663-3618-5

Zu bestellen bei Buch und Mehr unter

Tel.: 0 69/95 20 53-0, Fax: 0 69/95 20 53-53,

E-Mail: [onlineservice@buchundmehr.de](mailto:onlineservice@buchundmehr.de)