

## Alle Jahre wieder... Betriebsratswahl 2018 Welche Möglichkeiten gibt es bei Mängeln im Wahlverfahren?

Jens Völksen

Alle vier Jahre im Frühsommer erfreut sich Fußballdeutschland an der Fußballweltmeisterschaft. Und immer einige Wochen vorher – nämlich in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai (§ 13 Abs. 1 BetrVG) – zieht es die Arbeitnehmer zu den Wahlurnen: Denn in den Betrieben finden die Betriebsratswahlen statt. Wer sich die 43 Paragraphen der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz (WO) durchliest, wird schnell verstehen, dass es sich bei der Durchführung der Wahl um gefahrgeneigte Arbeit handelt. Rechtliche Fallstricke für die Beteiligten lauern an jeder Ecke.

Für den betroffenen Arbeitgeber stellt sich die Frage, was er tun kann, wenn es im laufenden Wahlverfahren zu Mängeln kommt; schließlich muss er die Wahl bezahlen und vier Jahre mit dem Betriebsrat „klarkommen“. Aber auch Wahlkandidaten stellt sich bisweilen die Frage, was sie tun können, wenn in ihre Position eingegriffen wird. Dieser Beitrag soll ein wenig Licht ins Dunkel der Verfahrensfehler bei Betriebsratswahlen bringen.

### Unwirksamkeit oder Nichtigkeit

Bei einer Betriebsratswahl unterscheiden die Arbeitsgerichte streng zwischen einer „nur“ unwirksamen oder aber einer nichtigen Wahl. Bevor wir Reaktionsmöglichkeiten aufzeigen, möchten wir zunächst diese Begrifflichkeiten klären und sie mit Beispielen unterlegen.

- Unwirksamkeit der Wahl: Die Definition einer „unwirksamen“ Wahl lässt sich aus § 19 Abs. 1 BetrVG ableiten. Eine Wahl ist unwirksam – und damit anfechtbar – 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. Wann ein Verstoß „wesentlich“ ist, sagt das Gesetz nicht. Jedenfalls macht nicht jeder Verstoß gegen eine nebensächliche Förmlichkeit die Wahl unwirksam. Umgekehrt ist jeder Fehler wesentlich, der sich auf das Wahlergebnis – konkret: auf die Stimmenverteilung bzw. die Mehrheitsverhältnisse – auswirken könnte (Kausalitätserfordernis).

Beispiel: Wird die Wahlwerbung einer Liste erschwert, kann dies das Wahlergebnis beeinflussen – der Wahlmangel (§ 20 Abs. 1 BetrVG) macht die Wahl unwirksam.

Gegenbeispiel: Wird eine Wahlurne mit fünf Stimmzetteln „vergessen“, ist dies unerheblich, wenn sich diese Stimmen wegen des Stimmenvorsprungs der Gewählten nicht auf das Ergebnis auswirken können.

Unter anderem können folgende Mängel eine Unwirksamkeit der Wahl bewirken:

- Verkennung des Betriebsbegriffs (Beispiel: Es wird ein Betriebsrat für mehrere Betriebe gewählt, obwohl die Voraussetzungen von § 3 BetrVG nicht vorliegen)
- Unzureichende Information ausländischer Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 5 WO)
- Durchführung der Wahl durch einen fehlerhaft bestellten Wahlvorstand (§§ 16, 17 BetrVG)
- Unrichtige Angabe der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Wahlausschreiben (§ 15 Abs. 2 BetrVG)
- Unzureichende Bekanntgabe des Wahlausschreibens (§ 3 WO)
- Streichung von Kandidaten auf einer Vorschlagsliste
- Berücksichtigung von Kandidaten ohne Unterstützer-Unterschriften (§ 14 Abs. 4 BetrVG)
- Unterschiedliche Gestaltung der Stimmzettel
- Generelle Zulassung der Briefwahl ohne Prüfung der Voraussetzungen (§ 24 WO)
- Unzureichende Versiegelung der Wahlurne

- Nichtigkeit der Wahl: Wesentlich gravierender ist eine nichtige Wahl. Ein so gewählter Betriebsrat hat keine Rechte und Pflichten. Die Nichtigkeit ist aber nur in ganz besonderen Ausnahmefällen anzunehmen. Vo-

oraussetzung ist, dass gegen allgemeine Grundsätze des Wahlverfahrens in so hohem Maße verstoßen wird, dass noch nicht einmal der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl besteht. Der Verstoß muss offensichtlich und besonders grob sein. Angesichts dieses Maßstabes ist nur in wenigen Fällen die Nichtigkeit anerkannt worden:

- Durchführung der Wahl ohne Wahlvorstand (einer Einzelperson wird auf der Karnevalsparty durch Zuruf die Organisation der Wahl übertragen)
- Abstimmung durch Handzeichen in einer Betriebsversammlung
- Abstimmung über das Internet („Online-Wahl“)
- Wahl eines Betriebsrats für mehrere Unternehmen (evidente und grobe Verkennung des Betriebsbegriffs)
- Massive Verstöße gegen die Öffentlichkeit der Stimmauszählung und Bedrohung der Wähler

## Wahlanfechtung

Liegt ein Unwirksamkeitsgrund (siehe oben) vor, ist die Wahl vor dem Arbeitsgericht anfechtbar (§ 19 Abs. 1 BetrVG). Die Anfechtung muss innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Wichtig: Während des laufenden Anfechtungsverfahrens bleibt der Betriebsrat im Amt. Er darf wirksam Betriebsvereinbarungen schließen und ist vollumfänglich zu beteiligen. Erst mit Rechtskraft des Anfechtungsverfahrens endet das Mandat des Betriebsrats. Verstreicht die Anfechtungsfrist zwei Wochen, bleibt ein „unwirksam“ gewählter Betriebsrat volle vier Jahre im Amt.

Ist eine Wahl hingegen nichtig, so bedarf es *nicht* der Einhaltung der 2 Wochen-Frist. Auf die Nichtigkeit der Wahl kann sich der Arbeitgeber jederzeit berufen. Stellt das Arbeitsgericht rechtskräftig die Nichtigkeit fest, so verliert der Betriebsrat rückwirkend sein Amt. Seine bisherigen Handlungen (z.B. Betriebsvereinbarungen) sind rechtsunwirksam. Die Betriebsratsmitglieder verfügen nur über den nachwirkenden Kündigungsschutz als Wahlbewerber. Da die Nichtigkeit der Wahl die Ausnahme ist, ist ein Arbeitgeber gut beraten, vorsorglich in jedem Falle die 2 Wochen-Frist zu wahren.

## Einstweilige Verfügung

Häufig zeichnet sich schon im laufenden Wahlverfahren ab, ob gegen das Wahlrecht verstoßen wurde. Hier stellt sich die Frage, ob ein Arbeitgeber die Wahl abwarten muss, um sodann eine Wahlanfechtung durchzuführen – mit der Folge, dass er sich einstweilen mit dem Betriebsrat arrangieren muss. Um dies zu vermeiden, wird häufig versucht, durch eine einstweilige Verfügung den Abbruch des Wahlverfahrens zu erzwingen. Das Bundesarbeitsgericht (*Beschl. vom 27.07.2011, 7 ABR 61/10*) hat deutlich gemacht, wann und mit welchem Inhalt in eine laufende Wahl eingegriffen werden kann. Danach kann der Wahlabbruch nur noch in extremen Fällen erzwungen werden, nämlich wenn mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eine Nichtigkeit der Wahl droht. Die bloße Unwirksamkeit der Wahl reicht für einen Abbruch nicht aus.

Weiterhin möglich bleiben aber „konstruktive“ Anträge im Verfügungsverfahren. So kann korrigierend auf die Wahl eingewirkt werden, um eine Anfechtbarkeit zu verhindern. Wird beispielsweise zu Unrecht eine Liste nicht zugelassen werden, so kann die Anerkennung der Liste angeordnet werden.

## Zusammenfassung

Eine Betriebsratswahl ist aufwendig und kompliziert. Hiermit müssen sich zwar in erster Linie die Wahlvorstände beschäftigen. Gleichwohl sei jedem Arbeitgeber empfohlen, ein Auge auf den Ablauf der Wahl zu haben. Zeichnet sich ab, dass in eklatanter Weise gegen das Recht verstoßen wird, so sollte rechtzeitig – um einen nichtig gewählten Betriebsrat zu verhindern – im einstweiligen Rechtsschutz versucht werden, die Wahl abzubrechen, oder aber konstruktiv auf eine ordnungsgemäße Wahl hinzuwirken.

Angesichts der vielen Fehlerquellen geschehen fast bei jeder Wahl Verfahrensfehler. Hier sollte ein Arbeitgeber gut abwägen, ob er fristgerecht die Wahl anfechtet. Zum einen bleibt ein unwirksam gewählter Betriebsrat einstweilen im Amt und handlungsfähig. Zum anderen ist eine Neuwahl mit beträchtlichen Kosten verbunden. Häufig wird die Entscheidung auch von den gewählten Personen abhängig sein. Wichtig: Ein Arbeitgeber muss immer bedenken, dass eine Anfechtung auch von Wahlbewerbern oder einer Gewerkschaft ausgehen kann.

## Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Jens Völksen unter +49 221 33660-504 oder [jvoelksen@goerg.de](mailto:jvoelksen@goerg.de) an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage [www.goerg.de](http://www.goerg.de).

## Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

### BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin  
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

### KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

### FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

### MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München  
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

### HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99