www.betriebs-berater.de

Betriebs Berater

BB

30|2017

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Compliance ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ...

24.7.2017 | 72. Jg.
Seiten 1665–1728

DIE ERSTE SEITE

Theodor B. Cisch, RA, und **Dr. Nils Börner**, RA
Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Garantiert eine Chance für die bAV

WIRTSCHAFTSRECHT

Sebastian Harter, LL.M., M.Jur., RA, und **Dr. Thorsten Voß**, RA
Transaktionsmeldungen nach Art. 26 MiFIR – Was gilt für emittierende Wertpapierfirmen ab 2018? | 1667

Prof. Dr. Barbara Grunewald, **Isabelle Tassius** und **David Langenbach**
Die gesetzliche Neuregelung zu Ein- und Ausbaukosten im Kaufrecht | 1673

STEUERRECHT

Dr. Jens Kleinert, RA/FAStR, und **Nina Bahnmüller**, RAin
Mitunternehmerinitiative bei (Vorbehaltsquoten-)Nießbrauch und gesellschaftsvertraglichem Einstimmigkeitserfordernis in Grundlagen- sowie Kernbereichsangelegenheiten | 1687

Lukas Kawka, RA/StB, **Maximilian Vocke**, RA, und **Benno L'habitant**
Zivil- und schenkungsteuerrechtliche Behandlung von (Rück-)Übertragungsverpflichtungen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen („Vesting") | 1694

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Stefan Oecking und **Thomas Verhuven**
Ergebnisauswirkungen einer Kapitalisierung laufender Renten in der Rechnungslegung nach IFRS und US-GAAP | 1707

ARBEITSRECHT

Dr. Till Hoffmann-Remy, RA/FAArbR, und **Dr. Frank Zaumseil**, RA/FAArbR
Betriebsratswahl 2018 – alte und neue Fehler vermeiden! | 1717

Fachmedien Recht und Wirtschaft | dfv Mediengruppe | Frankfurt am Main

Dr. Till Hoffmann-Remy, RA/FAArbR, und Dr. Frank Zaumseil, RA/FAArbR

Betriebsratswahl 2018 – alte und neue Fehler vermeiden!

Alle (vier) Jahre wieder: Die regelmäßigen Betriebsratswahlen stehen vor der Tür. Vom 1.3. bis zum 31.5.2018 werden neue Betriebsräte gewählt. Aufgrund der zunehmenden Komplexität betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen steigt auch die Fehleranfälligkeit der Wahlen. Der nachfolgende Beitrag soll unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung die wesentlichen Fallstricke bei der Durchführung einer ordnungsgemäßen Wahl aufzeigen. Teil 2 des Beitrages (erscheinend demnächst) beschäftigt sich mit den Praxisproblemen nach einer durchgeführten Wahl.

I. Einleitung

Die Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen ist auch in Zeiten schwindender gewerkschaftlicher Organisation vergleichsweise hoch. Nach einer Analyse des Instituts der Deutschen Wirtschaft[1] haben bei den letzten turnusmäßigen Betriebsratswahlen 2014 in Betrieben, in denen bereits Betriebsräte gebildet waren, rund 77 Prozent der Beschäftigten an den Betriebsratswahlen teilgenommen. Das Interesse der Arbeitnehmer an einer sachgerechten Interessenvertretung spiegelt sich im Wunsch der Arbeitgeber wider, einen Verhandlungspartner für belastbare Regelungen zu haben. Fehler im Wahlverfahren können erhebliche Risiken bezüglich einer Anfechtbarkeit oder gar Nichtigkeit der Wahl mit sich bringen.

Die turnusmäßigen Wahlen werden aufgrund der langen Vorlauffrist in aller Regel durch die Beteiligten sachgerecht vorbereitet und durchgeführt. Der Teufel steckt jedoch im Detail: Die rechtliche Entwicklung ist seit der letzten Wahl nicht stehen geblieben; viele Nuancen des Wahlverfahrens sind seither durch Entscheidungen der Arbeitsgerichte nachgeschärft worden. Eine erneute Auseinandersetzung mit den wesentlichen Wahlvorschriften lohnt damit in jedem Fall.

II. Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl

1. Bestimmung des Betriebs – „wo" wird gewählt?

Die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl beginnt mit der Identifikation der rechtlichen Einheit, für die gewählt wird. Schwierigkeiten ergeben sich regelmäßig dort, wo Arbeitgeber nicht in der „klassischen" Betriebsstruktur mit klar getrennten betriebsorganisatorischen Einheiten arbeiten.

a) Allgemein

Der Betrieb als Anknüpfungspunkt für die Betriebsratswahl (§ 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG) ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, wobei die in der Betriebsstätte vorhandenen Betriebsmittel von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden müssen.[2] Gerade moderne Formen der Unternehmensorganisation sind aber nicht immer trennscharf entlang dieser Kriterien ausgerichtet, so dass es in der Praxis häufig herausfordernd ist, Betriebe klar voneinander abzugrenzen. Die Gerichte behelfen sich mit dem durch das BAG zugebilligten Beurteilungsspielraum[3] bei der rechtlichen Bewertung derartiger Sachverhalte. Im Vorfeld einer gerichtlichen Überprüfung verbleibt daher stets eine Rechtsunsicherheit, ob eine gerade angestrebte Wahl zu einer wirksamen Mitarbeitervertretung führen kann oder abgebrochen werden sollte.

b) Getrennte oder gemeinsame Betriebe?

Bereits die bestehenden Strukturen können problematisch sein, wenn die betriebsverfassungsrechtlich „korrekte" Gestaltung und die (historisch begründete) bestehende Betriebsratsstruktur voneinander abweichen. Einige typische Beispiele:

1. Führt ein Unternehmen an einem Standort – potentiell innerhalb derselben Immobilie – mehrere getrennte Betriebe und arbeiten die Arbeitnehmer dieser Betriebe in bestimmten Bereichen zusammen, stellt sich die Frage nach einem einheitlichen Betrieb. Häufig sind in derartigen Konstellationen für jeden Betrieb aber eigenständige Betriebsräte gebildet, die nicht immer gleich gelagerte Interessen vertreten.
2. Sind in der gleichen Situation mehrere Unternehmen am selben Standort tätig und unterhalten mehrere Betriebe, könnte ein Gemeinschaftsbetrieb gebildet sein. Ein gemeinsamer Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 2 BetrVG liegt nach dem BAG vor, wenn in einer Betriebsstätte vorhandene materielle und immaterielle Betriebsmittel für einen einheitliche arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz menschlicher Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.[4] Typische Abgrenzungsfragen in diesem Bereich drehen sich um die ordnungsgemäße räumliche und organisatorische Trennung oder Zusammenfassung der Betriebe.

In beiden Fällen besteht Rechtsunsicherheit: Ist die aktuelle Betriebsratsstruktur wirksam gebildet und wenn nein, ist der Fehler so gravierend, dass die Wahl insgesamt nichtig ist? Sofern eine Nichtigkeit nicht im Raum steht, schließt sich die Frage an, ob eine turnusgemäße Neuwahl in jedem Betrieb eigenständig oder vielmehr gesamthaft durchzuführen ist.

1 *Stettes*, IW-Trends 1/2015, 3 ff.
2 BAG, 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, BB-Entscheidungsreport *Simon/Julis*, BB 2010, 1351; 17.1.2007 – 7 ABR 63/05, BAGE 121, 7.
3 BAG, 13.2.2013 – 7 ABR 36/11, BB 2013, 2170 m. BB-Komm. *Knitter*; BAG, 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, BB-Entscheidungsreport *Simon/Julis*, BB 2010, 1351; BAG, 17.1.2007 – 7 ABR 63/05, BAGE 121, 7.
4 BAG, 13.8.2008 – 7 ABR 21/07, juris.

Aufgrund der sehr extensiven Rechtsprechung des BAG zur sog. „Verkennung des Betriebsbegriffes“[5] (dazu unten III. 2.) und der kurzen – regelmäßig abgelaufenen – Anfechtungsfristen wird typischerweise davon auszugehen sein, dass bestehende Gremien wirksam im Amt sind und insoweit die Aufgabe haben, die turnusgemäße Neuwahl vorzubereiten. Das führt unmittelbar zu einem weiteren Konfliktpunkt: Streitigkeiten über die Durchführung der Wahl sind häufig vorprogrammiert, da die bestehenden Betriebsräte regelmäßig die alten, aus Arbeitgebersicht aber risikobehafteten Strukturen fortführen möchten und/oder jedenfalls nicht willens sind, ohne Weiteres bestehenden Einfluss abzugeben.

c) Betriebe in der Matrix

Höchst aktuell – und nach wie vor weitgehend gerichtlich ungeklärt – ist die betriebsverfassungsrechtliche Behandlung von Matrixstrukturen. Für diese ist charakteristisch, dass im Rahmen eines Mehrliniensystems die disziplinarische Führung (durch den Vertragsarbeitgeber) und die fachliche Führung (durch einen betriebs- oder unternehmensfremden Arbeitgeber, meist eine andere Konzerngesellschaft) auseinanderfallen. So können beispielsweise regionale, sparten- oder produktbezogene Einheiten gebildet werden, die nicht zwingend deckungsgleich mit den betriebsverfassungsrechtlichen Einheiten sein müssen.[6]

Die Bestimmung einer betriebsratsfähigen Einheit innerhalb einer Matrixorganisation kann daher komplex sein. In der Rechtsprechung finden sich, soweit ersichtlich, dazu bislang nur vereinzelt Leitlinien. Nach dem ArbG Frankfurt a. M. soll jedenfalls eine ausländische Matrixleitung nicht ausschließen, dass nach dem BetrVG eine betriebsratsfähige Einheit im Sinne des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vorliegt.[7] Auch in diesem Fall beruhe die Weisungsgebundenheit nämlich regelmäßig auf den Arbeitsverhältnissen zu einer inländischen Anstellungsgesellschaft, womit die erforderliche inländische Leitung gegeben sei.

Die praktische Erfahrung zeigt darüber hinaus: Gemeinschaftsbetriebe und Matrixstrukturen schließen sich typischerweise gegenseitig aus, da typischerweise auch bei mehreren kooperierenden Matrixmanagern die Entscheidungsbefugnis in personellen Angelegenheiten typischerweise nur einem der beiden Manager übertragen wird.[8] Nur dort, wo eine echte, gleichberechtigte Führung und Leitung gegeben ist, kann ein Gemeinschaftsbetrieb denkbar sein.[9]

Praxistipp: Es kann im gegenseitigen Interesse sein, in Abstimmung mit den betroffenen Gremien bestimmte Themen der betrieblichen Mitbestimmung auf die Ebene des Gesamt- oder Konzernbetriebsrates zu verlagern, um einheitliche Arbeitsbedingungen innerhalb der Matrixorganisation realisieren zu können. De lege lata ändert die Matrixorganisation nichts an den gesetzlich vorgesehenen Zuständigkeiten der (oftmals lokalen) Betriebsräte.

d) Abweichende Betriebsstrukturen nach § 3 BetrVG

Gerade in Matrixstrukturen greifen die Beteiligten zur Vermeidung von Abgrenzungs- und Zuordnungsproblemen zu Strukturvereinbarungen. § 3 BetrVG lässt den Betriebs- oder Tarifparteien aber nicht völlig freie Hand bei der Gestaltung der gewünschten Mitarbeitervertretungsstrukturen, sondern gibt nur in engen Rahmenbedingungen[10] die Möglichkeit für vom Gesetz abweichende Gestaltungen vor. Die Parteien müssen zwar weder die „beste“ noch die zweckmäßigste Lösung finden; jedoch muss darstellbar sein, dass und weshalb durch die Zusammenfassung von Einheiten die Bildung von Betriebsräten (verglichen mit dem gesetzlichen Leitbild) erleichtert wird.[11] Klarzustellen ist aber: „mehr Betriebsräte“ ist nicht immer gleichbedeutend mit „sachgerechterer Lösung“. Auch eine geringere Anzahl an Gremien oder reduzierte Gremiengröße kann die Wahrnehmung von Mitarbeiterinteressen erleichtern, wenn so beispielsweise Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG begründet werden, die anderweitig nicht bestünden. Gerade im Zusammenhang mit betriebsübergreifenden Matrixstrukturen können beispielsweise unternehmenseinheitliche Betriebsräte eine sinnvolle Lösung sein, um Fragen mit Bezug auf die Betriebsratsfähigkeit einzelner Standorte zu lösen.

Überschreiten die Parteien ihre Regelungsbefugnis, ist die getroffene Regelung regelmäßig nichtig; die zugrunde liegende Wahl soll nach der gegenwärtigen Rechtsprechung regelmäßig jedoch nur anfechtbar sein.[12]

e) Qualifizierte Betriebsteile gem. § 4 BetrVG

Abgrenzungsschwierigkeiten können sich schließlich dort ergeben, wo ein nach § 4 Abs. 1 BetrVG selbständiger Betriebsteil, der in der Vergangenheit kraft Zuordnungsbeschluss an der Wahl im Hauptbetrieb teilgenommen hat, nunmehr eigenständig wählen will. Das BAG hat hierzu klargestellt, dass der selbständige Betriebsteil mit dem Teilnahmebeschluss bis zu einem Widerruf des Beschlusses[13] seine betriebsverfassungsrechtliche Eigenständigkeit verliert.[14]

2. Die Bedeutung der Arbeitnehmereigenschaft

Neben dem Betriebsbegriff ist die Arbeitnehmereigenschaft von zentraler Bedeutung; hängt von ihr doch das aktive (§ 7 BetrVG) und passive Wahlrecht (§ 8 BetrVG) sowie die Größe des Gremiums (§ 9 BetrVG) ab.

a) Allgemein

§ 5 BetrVG regelt den für das BetrVG maßgebenden Begriff des Arbeitnehmers. Eine eigenständige Definition des Arbeitnehmerbegriffs enthält das BetrVG nicht. Hierfür kann auf den neu eingeführten § 611a BGB zurückgegriffen werden. Entscheidend ist demnach die Ausübung weisungsgebundener Tätigkeiten und die damit verbundene Eingliederung in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers. Die Abgrenzung ist in der Praxis jedoch häufig problematisch.[15]

Nicht unter das BetrVG fallen Vertreter juristischer Personen sowie leitende Angestellte. Letztere sind zwar Arbeitnehmer; sie werden jedoch aufgrund ihrer Kompetenzen oder der Bedeutung ihrer Aufgaben für das Unternehmen oder des Betriebs dem Arbeitgeberlager zugeordnet.[16] Streitigkeiten über das Vorliegen einer Arbeitnehmerstel-

5 St. Rspr., statt vieler BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, BAGE 144, 290; aus jüngerer Zeit siehe etwa LAG Rheinland-Pfalz, 8.11.2016 – 8 TaBV 22/15 und 23/15, juris (Nichtzulassungsbeschwerde anhängig unter 7 ABN 6/17 und 7 ABN 12/17); LAG Berlin-Brandenburg, 15.1.2016 – 6 TaBV 1113/15, juris.
6 *Kothe*, BB 1992, 137, 140.
7 ArbG Frankfurt a. M., 21.7.2009 – 12 BV 184/09, juris.
8 *Reinhard/Kettering*, ArbRB 2014, 87, 89; *Kort*, NZA 2013, 1318, 1322; *Bauer/Herzberg*, NZA 2011, 713, 717.
9 *Witschen*, RdA 2016, 38, 44.
10 Exemplarisch BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, BAGE 144, 290, juris.
11 BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, BAGE 144, 290, juris; LAG München, 25.6.2013 – 9 TaBV 11/13, juris.
12 BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, BAGE 144, 290, juris; *Thüsing*, ZIP 03, 693, 700 f.
13 BT-Drs. 14/5741, 35.
14 BAG, 17.9.2013 – 1 ABR 21/12, BB 2014, 254 m. BB-Komm. *Weller*.
15 Zur Abgrenzung z. B. *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 5 BetrVG, Rn. 18 ff.
16 BAG, 16.4.2002 – 1 ABR 23/01, BB 2002, 2387, juris.

lung oder der Eigenschaft als leitender Angestellter entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Ein Feststellungsinteresse über die Zuordnung einer gesamten Beschäftigungsgruppe zu den Arbeitnehmern kommt aber nur ausnahmsweise in Betracht.[17]

b) Aktives Wahlrecht

Gem. § 7 S. 1 BetrVG dürfen alle Arbeitnehmer des Betriebs an der Wahl teilnehmen, die das 18. Lebensjahr am letzten Wahltag vollendet haben. Die Wahlberechtigung knüpft an (*i*) ein bestehendes Arbeitsverhältnis sowie (*ii*) die Eingliederung in die betriebliche Organisation an.[18] Demnach gilt Folgendes:

Unerheblich ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Umfang der Beschäftigung. Auch eine Kündigung führt nicht zum Verlust der Wahlberechtigung, wenn die Kündigungsfrist am Tag der Wahl noch nicht abgelaufen ist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist darf ein gekündigter Arbeitnehmer nur wählen, wenn er weiterbeschäftigt wird. Ohne eine Beschäftigung ist der gekündigte Arbeitnehmer nicht mehr in den Betrieb eingegliedert und darf daher nicht mehr an der Betriebsratswahl teilnehmen. Dies gilt selbst dann, wenn er Kündigungsschutzklage erhoben hat.[19]

Die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte tätig wird. Da der Betriebsbegriff funktional zu verstehen ist, ist eine Betriebszugehörigkeit auch bei einer Zuordnung zum Betrieb gegeben (z. B. bei Außendienstmitarbeitern). Gleiches gilt für im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, wenn sie dem Inlandsbetrieb zuzuordnen sind.[20]

Bei betriebsübergreifenden Einsätzen von Arbeitnehmern oder Vorliegen einer Matrixstruktur ist entscheidend, welchem Betrieb die Arbeitnehmer zugehörig bleiben. In der Regel bleiben sie dem Betrieb des Vertragsarbeitgebers zugehörig und sind dort wahlberechtigt.[21] Mangels tatsächlicher Eingliederung dürfen Arbeitnehmer – trotz eines bestehenden Arbeitsverhältnisses – nicht wählen, die sich in der passiven Phase der Altersteilzeit befinden.[22]

Abweichend von der Voraussetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses können gemäß § 7 S. 2 BetrVG auch Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers an der Betriebsratswahl im Einsatzbetrieb teilnehmen, wenn sie länger als drei Monate eingesetzt werden. Diese Vorschrift hat insbesondere Bedeutung für Leiharbeitnehmer. Maßgebend ist die geplante bzw. prognostizierte Einsatzdauer. Auf die erfolgte Einsatzzeit kommt es nicht an. Kurzfristige Unterbrechungen der Einsatzzeiträume sind unschädlich, wenn ein Sachzusammenhang zwischen den Tätigkeiten besteht.[23]

c) Passives Wahlrecht

Gem. § 8 BetrVG sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer wählbar, die sechs Monate dem Betrieb bzw. dem Unternehmen oder dem Konzern angehört haben. Auch wenn die Wählbarkeit die Wahlberechtigung voraussetzt, ist ein Gleichlauf zwischen dem aktiven und passiven Wahlrecht nicht gegeben.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ordentlich oder außerordentlich fristlos gekündigt wurde und Kündigungsschutzklage erhoben hat, bleibt auch dann wählbar, wenn die Betriebsratswahl nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgt und der Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt wird.[24] Dies soll vermeiden, dass der Arbeitgeber durch eine Kündigung die Kandidatur unliebsamer Bewerber verhindert. Ein gekündigter Arbeitnehmer ist daher bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung wählbar. Wird ein gekündigter Arbeitnehmer gewählt, tritt bis zur rechtskräftigen Entscheidung ein Ersatzmitglied an dessen Stelle in den Betriebsrat ein. Einem gekündigten Arbeitnehmer, der für den Betriebsrat kandidiert, muss daher der Zutritt zum Betrieb gestattet werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Kündigung nicht offensichtlich begründet ist.[25]

Mitglieder des Wahlvorstands dürfen gewählt werden. Ihre Tätigkeit steht einer Kandidatur nicht entgegen. Auch Mitglieder des Betriebsrats, die in einem Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG ihres Amtes enthoben worden oder gemäß § 24 BetrVG aus dem Betriebsrat ausgeschieden sind, besitzen weiterhin das passive Wahlrecht.[26]

Leiharbeitnehmer sind im Entleiherbetrieb nicht wählbar (§ 14 Abs. 2 S. 1 AÜG).

d) Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Wahlvorstand legt die Größe des zu wählenden Betriebsrats fest. Die Größe des Betriebsrats richtet sich nach den in § 9 BetrVG festgelegten Schwellenwerten.

Maßgebend ist die Zahl der bei Erlass des Wahlausschreibens für die bevorstehende Betriebsratswahl in der Regel tätigen Arbeitnehmer.[27] Dabei kommt es nicht nur auf die Belegschaftsstärke an einem bestimmten Stichtag an. Der Wahlvorstand hat für die Feststellung der Arbeitnehmerzahl nicht nur den Personalbestand in der Vergangenheit, sondern auch die künftige, aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers zu erwartende Entwicklung des Beschäftigungsstandes zu berücksichtigen.[28] Vorübergehende Schwankungen bleiben unberücksichtigt. Ändert sich zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem Wahltag die Zahl der Arbeitnehmer, nehmen die hinzugekommenen Arbeitnehmer an der Wahl teil; ausgeschiedene Arbeitnehmer wählen nicht mehr mit. Die Mitgliederzahl des zu wählenden Betriebsrats bleibt jedoch unverändert.[29]

Arbeitnehmer, die in Elternzeit oder zu Kinderbetreuung freigestellt sind, werden nicht berücksichtigt, wenn für sie ein Vertreter eingestellt ist. Wird eine Vertretung hingegen unbefristet eingestellt, zählt diese mit.[30] Unberücksichtigt bleiben Arbeitnehmer, die sich in der passiven Phase der Altersteilzeit befinden. Mit Beginn der Freistellungsphase scheiden sie aus dem Betrieb aus. Gekündigte Arbeitnehmer zählen nicht mit, wenn die frei werdenden Arbeitsplätze dauerhaft entfallen sollen.[31] Regelmäßig eingesetzte Leiharbeitnehmer werden seit dem Beschluss des BAG aus dem Jahr 2013[32] bei den Schwellenwerten mitgezählt.

17 BAG, 18.3.2015 – 7 ABR 42/12, juris.
18 BAG, 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, BB 2005, 1456 Ls.
19 BAG, 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, BB 2005, 1456 Ls, juris.
20 *Koch*, in: ErfK, 17. Aufl. 2017, § 7 BetrVG, Rn. 12.
21 *Kort*, NZA 2013, 1318, 1324.
22 BAG, 16.4.2003 – 7 ABR 53/02, BB 2003, 2178, juris.
23 BAG, 20.6.2013 – 2 AZR 790/11, juris; *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 7 BetrVG, Rn. 59 ff. mit Beispielen.
24 BAG, 10.11.2004 – 7 ABR 12/04, juris.
25 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG. 28. Aufl. 2016, § 8 BetrVG, Rn. 22 f.
26 *Koch*, in: ErfK, 17. Aufl. 2017, § 8 BetrVG, Rn. 2.
27 LAG Rheinland-Pfalz, 6.3.2015 – 1 TaBV 23/14; juris.
28 LAG Rheinland-Pfalz, 25.6.2015 – 2 TaBV 28/14, juris.
29 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 9 BetrVG, Rn. 38.
30 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 9 BetrVG, Rn. 18.
31 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 9 BetrVG, Rn. 21.
32 BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 69/11, BB 2013, 2045 m. BB-Komm. *Bissels*, juris.

Der Wahlvorstand kann in analoger Anwendung von § 11 BetrVG die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder herabsetzen, wenn zu wenig Wahlbewerber vorhanden sind.[33]

3. Wahlvorstand

Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen (§ 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

a) Zeitpunkt der Bestellung

Im Falle der turnusmäßigen Betriebsratswahlen hat der Betriebsrat spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit den Wahlvorstand zu bestellen (§ 16 Abs. 1 BetrVG). Da es sich um eine Mindestfrist handelt, ist eine frühere Bestellung zulässig. Eine allzu frühzeitige Bestellung kann jedoch rechtsmissbräuchlich sein, wenn sie der Erlangung des besonderen Kündigungsschutzes gem. § 15 Abs. 3 KSchG dient.[34] Feste Grenzen bestehen jedoch nicht. Das BAG lehnt einen Rechtsmissbrauch ab, wenn der Zeitpunkt der Bestellung nicht gänzlich unangemessen ist.[35] Bei einer Bestellung des Wahlvorstands 20 Wochen vor Ablauf der Amtszeit ist ein rechtsmissbräuchliches Verhalten aber anzunehmen.[36]

Auch nach Ablauf der Zehn-Wochenfrist kann der Betriebsrat den Wahlvorstand noch bestellen, solange keine rechtskräftige gerichtliche Ersatzbestellung oder Bestellung durch den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat erfolgt ist. Ob sich eine gerichtliche Ersatzbestellung nach § 16 Abs. 2 BetrVG oder nach § 17 Abs. 4 BetrVG richtet, entscheidet sich nach dem Zeitpunkt der Antragstellung. Ist die Amtszeit des Betriebsrats bei Antragstellung bereits abgelaufen, findet § 17 Abs. 4 BetrVG Anwendung. Ist das Verfahren vor Ablauf der Amtszeit eingeleitet worden, ist ein Wahlvorstand auch nach Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats gem. § 16 Abs. 2 BetrVG gerichtlich zu bestellen, sofern ein Wahlvorstand nicht zwischenzeitlich durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt (§ 17 Abs. 1 BetrVG) oder in einer Betriebsversammlung gewählt worden ist (§ 17 Abs. 2 BetrVG).[37] Nach Ablauf der Amtszeit kann der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht mehr bestellen.[38]

b) Mitgliederzahl

Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Der Betriebsrat kann die Anzahl gem. § 16 Abs. 1 S. 2 BetrVG erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. In jedem Fall muss der Wahlvorstand aber aus einer ungeraden Zahl bestehen. Voraussetzung für eine Erhöhung der Mitgliederzahl ist, dass sie zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Dem Betriebsrat steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu.

Praxistipp: Dabei sind die Größe des Betriebs, die Gliederungen in Betriebsabteilungen, der Arbeitsrhythmus sowie die räumliche Entfernung der Betriebsteile zu berücksichtigen.[39] Eine Erhöhung kommt insbesondere in Betracht, wenn in Großbetrieben die Einrichtung mehrerer Wahlräume notwendig ist, in denen gleichzeitig gewählt wird.[40]

Die Erforderlichkeit ist arbeitsgerichtlich überprüfbar.[41] Die Bestellung eines neunköpfigen Wahlvorstands ist kaum denkbar.[42]

4. Wahlvorbereitung

a) Information ausländischer Arbeitnehmer

Der Wahlvorstand muss vor der Einleitung der Betriebsratswahl die ausländischen Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtig sind, über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Wähler- und der Vorschlagslisten, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichten (§ 2 Abs. 5 WO). Ein Verstoß hiergegen berechtigt zur Anfechtung. Den Wahlvorstand trifft eine Nachforschungspflicht, ob ein Arbeitnehmer die ausreichenden Sprachkenntnisse besitzt.

Praxistipp: Der hierfür anzusetzende Maßstab ist sehr hoch. Von der Verständigungsmöglichkeit bei der täglichen Arbeit kann nicht auf eine hierfür ausreichende Kenntnis der deutschen Sprache geschlossen werden. Die Sprachkenntnisse müssen vielmehr ausreichen, um die komplizierten Wahlvorschriften und den Inhalt des Wahlausschreibens verstehen zu können.[43]

b) Wählerliste

Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu erstellen. Die Wählerliste ist für die Durchführung der Betriebsratswahl von erheblicher Bedeutung. Nur in die Wählerliste eingetragene Arbeitnehmer können ihr aktives und passives Wahlrecht ausüben. Jedoch begründet die Eintragung in die Wählerliste nicht das aktive oder passive Wahlrecht, wenn die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind.[44]

Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 2 Abs. 2 WO). Der Arbeitgeber kann die Auskünfte nur verweigern, wenn die beabsichtigte Betriebsratswahl voraussichtlich nichtig ist.[45]

Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Tage der Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. Die Auslegung der Wählerliste ist wesentliche Voraussetzung für die Durchführung der Betriebsratswahl. Neben der herkömmlichen Form der Bekanntmachung durch Auslegung kann die Bekanntmachung auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen. Die Bekanntmachung in elektronischer Form ist jedoch nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass alle Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können.[46] Um eine Bekanntmachung an alle Arbeitnehmer zu gewährleisten, hat der Wahlvorstand Sorge zu tragen, dass auch blinde oder stark sehbehinderte Mitarbeiter in geeigneter Weise unterrichtet werden. Dies muss nicht zwingend durch Blindenschrift geschehen. Möglich ist auch die Übermittlung auf elektronischem Wege, wenn die sehbehinderten Mitarbeiter die Möglichkeit haben, die Wahlunterlagen durch die im Betrieb vorhandene Informations- und Kommunikationstechnik per Übertragung im Blindenschrift, Sprachausgabe oder starke Vergrößerung der Schrift zur Kenntnis zu nehmen.[47] Verstöße gegen die Be-

33 LAG Düsseldorf, 4.7.2014 – 2 AZR 299/11, juris.
34 Hierzu *Otto/Schmidt*, NZA 2014, 169, 171.
35 BAG, 19.4.2012 – 2 AZR 299/11, juris.
36 *Thüsing*, in: Richardi, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 16 BetrVG, Rn. 21.
37 BAG, 23.11.2016 – 7 ABR 13/15, juris, Rn. 26 m. w. N.
38 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 16 BetrVG, Rn. 12.
39 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 16 BetrVG, Rn. 28.
40 *Otto/Schmidt*, NZA 2014, 169, 170 f.
41 *Thüsing*, in: Richardi, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 16 BetrVG, Rn. 10.
42 *Otto/Schmidt*, NZA 2014, 169, 170.
43 LAG Rheinland-Pfalz, 22.7.2015 – 7 TaBV 7/15, juris.
44 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 2 WO, Rn. 8.
45 LAG Schleswig-Holstein, 2.8.2014 – 3 TaBVGa 2/14, juris.
46 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 2 WO, Rn. 11.
47 LAG Frankfurt, 24.9.2015 – 9 TaBV 12/15, juris.

kanntmachungspflicht begründen im Allgemeinen die Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl.[48]

Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können nur vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden (§ 4 Abs. 1 WO). Der Wahlvorstand hat über die Einsprüche unverzüglich zu entscheiden. Die Wählerliste ist im Fall begründeter Einsprüche zu berichtigen und nach Ablauf der Einspruchsfrist auf ihre Vollständigkeit hin zu überprüfen. Wird die Bekanntmachung der Wählerliste im Intranet trotz Änderung der vom Wahlvorstand zu führenden Wählerliste nicht aktualisiert, kann dies zur Anfechtung der Wahl berechtigen. Die nachträgliche Berücksichtigung eines wahlberechtigten Arbeitnehmers in der Wählerliste, der versehentlich nicht aufgenommen war, kann nur bis spätestens zu dem der Wahl vorausgehenden Tag erfolgen. Wird die Wählerliste erst am Wahltag korrigiert, stellt dies einen anfechtbaren Verfahrensfehler dar.[49]

c) Wahlausschreiben

Der Wahlvorstand leitet die Wahl durch Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens gem. § 3 Abs. 1 S. 2 WO ein. Das Wahlausschreiben muss gem. § 3 Abs. 1 S. 1 WO spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlassen werden. Es handelt sich um eine Mindestfrist, um den Arbeitnehmern eine ausreichende Möglichkeit zur Information zu geben. Die Nichtbeachtung der Mindestfrist stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens dar und berechtigt zur Anfechtung. Die Sechs-Wochenfrist beginnt mit dem Erlass des Wahlausschreibens, wobei der Tag des Erlasses entsprechend § 187 Abs. 1 BGB i.V.m. § 41 WO nicht mitzuzählen ist.[50]

Die inhaltlichen Anforderungen des Wahlausschreibens sind in § 3 Abs. 2 WO geregelt. Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tage der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten (§ 3 Abs. 4 WO). Solange ein solcher Aushang nicht stattgefunden hat, kann die Anfechtungsfrist nicht zu laufen beginnen. Die Wahl bleibt die ganze Wahlperiode über anfechtbar.[51] Eine postalische Übersendung des Wahlausschreibens an die Arbeitnehmer genügt nicht, da der genaue Tag des Zugangs ungewiss ist und die an den Erlass des Wahlausschreibens gekoppelten Fristen nicht bestimmbar sind.[52]

d) Wahlvorschläge

Wahlvorschläge sind innerhalb von zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens einzureichen (§ 6 Abs. 1 S. 2 WO). Die Frist beginnt mit dem Aushang des Wahlausschreibens. Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt, die Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Frist auf eine bestimmte Uhrzeit zu begrenzen. Der Wahlvorstand kann die Einreichungsfrist lediglich auf das Ende der Dienststunden oder das Ende der Arbeitszeit im Betrieb begrenzen, sofern der festgelegte Fristablauf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer liegt.[53]

Der Wahlvorstand hat die Vorschlagslisten unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang, zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Dabei erstreckt sich die Prüfpflicht des Wahlvorstands auf alle erkennbaren Unwirksamkeitsgründe für den eingereichten Wahlvorschlag. Ist die Vorschlagsliste mit einem Kennwort versehen, kann dies zur Anfechtbarkeit führen, wenn das Kennwort (hier: „*IG Metall Kompetenz für gute Arbeit*“) beispielsweise den unzutreffenden Eindruck erweckt, es handele sich bei der Liste um einen Wahlvorschlag der betreffenden Gewerkschaft.[54]

5. Durchführung der Wahl

Auch die Durchführung der Wahl selbst ist fehleranfällig. Typische Streitigkeiten ranken sich etwa um die Einhaltung der Neutralitätspflicht (§ 20 Abs. 2 BetrVG)[55] – hier nicht weiter vertieft – sowie um die korrekte Form der Stimmabgabe.

a) Wahlräume

Der Wahlvorstand ist für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl verantwortlich. Er hat gem. § 12 Abs. 1 S. 1 WO geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. Dabei muss der Grundsatz der geheimen Wahl gewahrt werden. Dies gilt nicht nur für den eigentlichen Wahlakt, sondern auch für die Wahlvorbereitung sowie nach Beendigung der Wahl hinsichtlich Auskunftsverlangen über die Stimmabgabe. Einschränkungen des Grundsatzes der geheimen Wahl nach § 14 Abs. 1 BetrVG sind nur zulässig, wenn diese zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Wahl erforderlich sind.[56] Der Wahlvorstand muss daher geeignete Vorkehrungen für eine unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel treffen. Dies erfordert das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden, solange nicht in einem überwachbaren Nebenraum gewählt wird. Entscheidend ist nicht, ob der Wähler tatsächlich beobachtet worden ist, sondern ob er subjektiv die Überzeugung haben konnte, unbeobachtet zu sein.[57]

b) Keine allgemeine Briefwahl

Die Festlegung einer allgemeinen Briefwahl durch den Wahlvorstand ist unzulässig. Dies ist mit dem Gesetzeswortlaut von § 24 Abs. 1 S. 1 WO („*auf ihr Verlangen*“) und dem Wortlaut von § 24 Abs. 3 WO („*räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt*“) nicht zu vereinbaren. Eine Briefwahl für alle Arbeitnehmer ist nach dem Gesetz ausdrücklich nicht vorgesehen und steht nicht zur Disposition des Wahlvorstandes.[58]

c) (Noch) Keine digitale Betriebsratswahl

Eine (vollständig) digitale Betriebsratswahl ist unter der geltenden Wahlordnung unzulässig.[59] Angesichts der offensichtlichen Vorteile einer solchen Wahlmodalität und der zwischenzeitlich gegebenen

48 LAG Baden-Württemberg, 16.7.2015 – 18 TaBV 1/15, juris.
49 LAG München, 10.3.2015 – 6 TaBV 64/14, juris.
50 LAG Hessen, 14.4.2011 – 9 TaBV 198/10, juris.
51 ArbG Düsseldorf, 28.11.2016 – 2 BV 286/16, BB 2016, 2996, juris.
52 LAG Köln, 16.8.2012 – 7 TaBV 20/12, juris.
53 LAG Hessen, 12.1.2012 – 9 TaBV 115/11, juris.
54 BAG, 26.10.2016 – 7 ABR 4/15, BB 2017, 563 Ls, juris.
55 Dazu detailliert *Maschmann*, BB 2010, 245, 250; aus der Rspr. BAG, 12.11.2008 – 7 ABR 73/07, juris; LAG München, 27.1.2010 – 11 TaBV 22/09, n. v.; ArbG Essen, 7.9.2010 – 2 BV 123/09, juris.
56 BAG, 12.6.2013 – 7 ABR 77/11, BB 2013, 2683 m. BB-Komm. *Weller*, juris.
57 LAG Düsseldorf, 13.12.2016 – 9 TaBV 85/16, juris.
58 ArbG Düsseldorf, 28.11.2016 – 2 BV 286/16, BB 2016, 2996, juris, Rn. 77.
59 *Harms/v.Steinau-Steinrück/Thüsing*, BB 2016, 2677.

technischen Grundlagen wäre eine Anpassung der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen wünschenswert; entsprechende Initiativen aus Rechtswissenschaft und Unternehmenspraxis verfolgen das Thema. Auch hier überholt die Realität wieder einmal die Rechtslage, da einzelne Unternehmen trotz bestehender Rechtsunsicherheit ihre Betriebsratswahlen teil- oder volldigitalisiert durchführen. Die damit gemachten Erfahrungen indizieren durchweg Positives: eine administrative und kostenseitige Entlastung der Unternehmen bei gleichzeitig höherer Akzeptanz der Wahl in der Belegschaft.

III. Handlungsmöglichkeiten bei Fehlentwicklungen

Stimmt die vom Wahlvorstand initiierte Betriebsratswahl mit den gesetzlichen Vorschriften nicht überein, stellt sich regelmäßig die Frage nach Handlungsmöglichkeiten und deren Erfolgsaussichten. Die Antwort ist aus Arbeitgebersicht ernüchternd: Die meisten der gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen zur Korrektur fehlerhafter Betriebsratswahlen sind schlicht ineffektiv.

1. Statusverfahren

Der Arbeitgeber kann im Vorfeld der Wahl im Rahmen eines Statusverfahrens nach § 18 Abs. 2 BetrVG klären lassen, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt. Ebenso kann er Gewissheit darüber erlangen, ob eigenständige Betriebe oder Gemeinschaftsbetriebe bestehen,[60] ob eine kraft Strukturvereinbarung wirksam getroffene Betriebsratsstruktur besteht und ob Betriebsteile selbständig oder einem Betrieb zugeordnet sind. Eine Relevanz für laufende Wahlen hat das Statusverfahren jedoch nur, wenn bis zu seinem Abschluss eine rechtskräftige Entscheidung ergeht. Angesichts der Dauer eines Statusverfahrens wird dies regelmäßig nicht weiterhelfen, wenn der Arbeitgeber nicht sehr frühzeitig das Verfahren einleitet. Im Falle fehlerhafter Wahleinleitung ist die Wahl abzubrechen und eine Neuwahl unter Bindung an die Ergebnisse des Statusverfahrens einzuleiten.[61]

2. Einstweiliger Rechtsschutz

Kann das Statusverfahren nicht rechtzeitig vor der Wahl rechtskräftig abgeschlossen werden, bleibt nur der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, und zwar zum Zwecke der Korrektur von Mängeln im Wahlverfahren[62] oder des vollständigen Wahlabbruchs.[63] Anträge auf einstweilige Aussetzung der Wahl sind hingegen regelmäßig unstatthaft.[64] Korrigierbare Mängel im Wahlverfahren bestehen etwa im Fall der Aufnahme oder Streichung bestimmter Arbeitnehmer aus der Wählerliste oder der Zulassung einzelner Wahlvorschläge.[65]

Der Eilantrag auf Abbruch der Wahl ist nach der äußerst restriktiven Rechtsprechung des BAG nur dann denkbar, wenn ein Wahlvorstand in nichtiger Weise errichtet wurde,[66] die Wahl voraussichtlich nichtig[67] oder mit Sicherheit anfechtbar wäre.[68] Eine Betriebsratswahl ist (nur dann) nichtig, wenn 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. Erforderlich ist ein grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche gesetzliche Wahlregeln.[69] Die Schwelle für eine Nichtigkeit der Wahl ist insoweit sehr hoch: Insbesondere führt nach der Rechtsprechung des BAG eine Verkennung des Betriebsbegriffs regelmäßig nicht zu einer Nichtigkeit der Betriebsratswahl, solange nicht offensichtliche Grenzen des Betriebsbegriffs und der gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten verkannt werden, willkürlich selbständige Einheiten zusammengefasst werden und damit die gesetzlich gewollte, lokale Vertretung verhindert wird.[70]

Damit wird der Arbeitgeber regelmäßig „nur" auf das nachträgliche Wahlanfechtungs- bzw. Nichtigkeitsfeststellungsverfahren (§ 19 BetrVG) verwiesen und muss zunächst hinnehmen, dass vollendete, aber rechtswidrige Tatsachen geschaffen werden. Wertungsmäßig ist diese Rechtsprechung nur schwer verständlich und bedarf der dringenden Neujustierung.

Dr. Till Hoffmann-Remy ist Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht und Counsel bei KLIEMT & VOLLSTÄDT, Fachanwälte für Arbeitsrecht in Frankfurt a. M. Ein Schwerpunkt seiner Beratungspraxis liegt auf der Durchführung von Restrukturierungsprojekten für Unternehmen sowie den damit verbundenen kollektivrechtlichen Fragestellungen, insbesondere Auswirkungen auf die betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen.

Dr. Frank Zaumseil ist Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht bei KLIEMT & VOLLSTÄDT, Fachanwälte für Arbeitsrecht in Frankfurt a. M. Zu seinen Schwerpunkten zählen die laufende arbeitsrechtliche Beratung von Unternehmen einschließlich deren Prozessvertretung sowie die Begleitung und Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen.

60 BAG, 18.1.2012 – 7 ABR 71/10, BB 2012, 2176 Ls.
61 BAG, 1.12.2004 – 7 ABR 27/04, EzA § 18 BetrVG 2001 Nr. 1.
62 Hessisches LAG, 27.4.2006 – 9 TaBVGa 61/06, n. v.; LAG Baden-Württemberg, 25.4.2006 – 21 TaBV 4/06, AiB 2006,638; ArbG Berlin, 27.3.2006 – 75 BVGa 5915/06, AE 2007, 79.
63 Näher *Mückl/Aßmuth*, BB 2013, 1911; *Heider*, NZA 2010, 488.
64 LAG Düsseldorf, 24.10.1977 – 5 TaBV 68/77, DB 1978, 211; LAG Hamm, 10.4.1975 – 8 TaBV 29/75, DB 1975, 1176.
65 *Mückl/Aßmuth*, BB 2013, 1910, 1911 m. w. N.
66 BAG, 15.11.2014 – 7 ABR 53/12, BAGE 149, 261.
67 BAG, 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, BB 2012, 252 Ls.; LAG Düsseldorf, 9.1.2012 – 14 TaBV 69/11, juris; LAG Schleswig-Holstein, 7.4.2011 – 4 TaBVGa 1/11, juris; LAG Hamm, 30.3.2010 – 13 TaBVGa 8/10, juris, LAG Düsseldorf, 25.6.2010 – 10 TaBVGa 6/10, juris.
68 BAG, 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, BB 2012, 252.
69 *Fitting*, in: Fitting u. a., BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 19 BetrVG, Rn. 4 ff. mit Beispielen.
70 BAG, 21.7.2004 – 7 ABR 57/03, AP Nr. 15 zu § 4 BetrVG (Wahl eines Betriebsrats für einen Betriebsteil, in dem bereits ein Betriebsrat errichtet wurde,); ArbG Chemnitz, 6.6.2013 – 3 BV 4/13, n. v. (Teilnahme betriebsfremder Arbeitnehmer an der Wahl); ArbG Hamburg 13.6.2006 – 19 BV 16/06, ArbuR 2006, 413 (Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats für mehrere Unternehmen).