

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 22. Mai 2025
- 7 ABR 10/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:220525.B.7ABR10.24.0

I. Arbeitsgericht Nienburg

Beschluss vom 13. Juni 2023
- 2 BV 2/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 7. Februar 2024
- 8 TaBV 49/23 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - weniger Wahlbewerber als Betriebsratssitze - Nachfrist
für Wahlvorschläge

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 10/24
8 TaBV 49/23
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Mai 2025

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Antragstellerin,

3.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 22. Mai 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Dr. Hamacher sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Deinert und Dr. Sprenger für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Februar 2024 - 8 TaBV 49/23 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. 1
- Die zu 1. und 2. beteiligten Arbeitgeberinnen sind Träger eines Gemeinschaftsbetriebs, in dem zum Zeitpunkt der vorliegend angefochtenen Wahl 367 Arbeitnehmer beschäftigt waren. 2
- Da die Gesamtzahl der Mitglieder des im Gemeinschaftsbetrieb gebildeten Betriebsrats unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken war, bestellte dieser außerhalb des Zeitraums der regelmäßigen Betriebsratswahlen einen aus fünf Mitgliedern bestehenden Wahlvorstand zur Einleitung und Durchführung einer Betriebsratswahl. Am 8. Dezember 2022 wurde das Wahlausschreiben durch Aushang bekannt gemacht. Es enthielt ua. die Angaben, es sei ein Betriebsrat mit neun Mitgliedern zu wählen und Wahlvorschläge könnten bis zum 22. Dezember 2022, 16:00 Uhr beim Wahlvorstand eingereicht werden. 3
- Bis zum Ablauf dieser Frist wurde bei dem Wahlvorstand lediglich ein Wahlvorschlag eingereicht, auf dem nur sechs Wahlbewerber aufgeführt waren. 4

Der Wahlvorstand beschloss daraufhin, eine Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen zu setzen, und gab dies am 23. Dezember 2022 durch Aushang bekannt. Dieser lautet auszugsweise:

„Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlagskandidaten
BR-Wahl

Der Wahlvorstand gibt hiermit bekannt, dass bis zum Ablauf der im Gesetz vorgesehenen Frist von 2 Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens die nötige Anzahl von 9 Kandidaten für die Vorschlagslisten für die Betriebsratswahl nicht erreicht wurde.

Der Wahlvorstand setzt hiermit gemäß § 9 Abs. 1 WO eine Nachfrist von einer Woche (Ende 29.12.2022) ab Aushang dieser Bekanntmachung.

Sollten nach Ablauf dieser Frist keine weiteren Wahlbewerber vorgeschlagen werden, ist ein kleinerer Betriebsrat in der Größe der nächstniedrigeren Staffel des § 9 BetrVG zu wählen.“

Bis zum Ablauf des 29. Dezember 2022 wurde kein weiterer Wahlbewerber vorgeschlagen. 5

Die Wahl, aus der der zu 3. beteiligte Betriebsrat hervorging, wurde am 15. Februar 2023 durchgeführt. Am selben Tag gab der Wahlvorstand das vorläufige Ergebnis und am 23. Februar 2023 das endgültige Ergebnis der Wahl bekannt. Danach erhielten alle sechs Bewerber Stimmen. 6

Mit ihrer am 1. März 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragschrift haben die Arbeitgeberinnen die Wahl angefochten und geltend gemacht, das Wahlverfahren sei mit zahlreichen Mängeln behaftet; ua. habe der Wahlvorstand eine zu kurze Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen gesetzt. 7

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt, 8
die Betriebsratswahl vom 15. Februar 2023 für unwirksam zu erklären.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, das Wahlverfahren sei frei von Mängeln. Insbesondere sei im Hinblick auf die zu geringe Anzahl an Wahlbewerbern eine Nachfristsetzung nicht erforderlich gewesen. Unabhängig davon sei die Nachfrist aus Sicht des Wahlvorstands zutreffend bemessen gewesen. Jedenfalls habe sich eine etwaig unzutreffend berechnete Nachfrist nicht auf das Wahlergebnis ausgewirkt. Es könne ausgeschlossen werden, dass bei einer längeren Frist weitere Wahlvorschläge eingereicht worden wären. 9

Das Arbeitsgericht hat die Wahl vom 15. Februar 2023 für unwirksam erklärt. Die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat das Ziel der Abweisung des Antrags weiter. Die Arbeitgeberinnen beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. 10

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Mit der von ihm gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Wahl des Betriebsrats nicht für unwirksam erklären. Da der Senat in Ermangelung entsprechender Feststellungen nicht beurteilen kann, ob die weiteren von den Arbeitgeberinnen geltend gemachten Verstöße gegen Vorschriften über das Wahlverfahren vorliegen, ist die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 11

I. Nach § 19 Abs. 1 und 2 BetrVG können mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Betriebsratswahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung muss innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. 12

II. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die formellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung vorliegen. Jedoch hat es zu Unrecht auch die materiellen Voraussetzungen der Anfechtung 13

angenommen, weil der Wahlvorstand eine Nachfrist zur Benennung weiterer Wahlbewerber bis zum Ablauf des 29. Dezember 2022 gesetzt hat.

1. Die formellen Anfechtungsvoraussetzungen sind erfüllt. Die Arbeitgeberinnen, die einen Gemeinschaftsbetrieb führen, sind - jedenfalls gemeinsam (vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 ABR 21/16 - Rn. 23, BAGE 161, 276) - gemäß § 19 Abs. 2 BetrVG anfechtungsberechtigt. Ihr Wahlanfechtungsantrag ist am 1. März 2023 und damit rechtzeitig iSv. § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht eingegangen. Das gilt selbst dann, wenn man von der (vorläufigen) Bekanntgabe des Wahlergebnisses am 15. Februar 2023 ausgeht und nicht von der Bekanntgabe durch Aushang vom 23. Februar 2023. 14
2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts liegen die materiellen Voraussetzungen für eine Anfechtung nicht deshalb vor, weil der Wahlvorstand, nachdem weniger Wahlbewerber als die nach der Staffel des § 9 BetrVG festgelegte Zahl der Betriebsratsmitglieder vorgeschlagen worden waren, in analoger Anwendung des § 9 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Dezember 2001 (WO) eine zu kurze Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen gesetzt hat. 15
- a) Der Wahlvorstand war nicht verpflichtet, eine Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 1 WO zu setzen (vgl. BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 55; aA Boemke jurisPR-ArbR 38/2024 Anm. 1). Zwar mag eine Nachfristsetzung bei Einreichung einer Vorschlagsliste mit insgesamt weniger Wahlbewerbern, als Betriebsratssitze zu besetzen sind, der Gewinnung weiterer Wahlkandidaten dienlich sein. Allein damit lässt sich jedoch keine analoge Anwendung des § 9 Abs. 1 WO begründen. 16
- aa) Eine wortsinnübersteigende Gesetzesanwendung durch Analogie setzt voraus, dass eine vom Gesetzgeber unbeabsichtigt gelassene Lücke besteht und diese Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Analoge Gesetzesanwendung erfordert darüber hinaus, dass der gesetzlich ungeregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung 17

von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die gesetzessprachlich erfassten Fälle. Richterliche Rechtsfortbildung darf nicht dazu führen, dass ein Gericht seine eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzt (*BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 32 mwN*).

bb) Der in § 9 WO geregelte Fall, dass nach Ablauf der Einreichungsfrist 18 keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde, ist mit dem Fall, dass innerhalb der Einreichungsfrist nur eine Vorschlagsliste mit einer unzureichenden Anzahl von Bewerbern eingereicht wurde, nicht vergleichbar (*vgl. auch LAG Düsseldorf 4. Juli 2014 - 6 TaBV 24/14 - juris-Rn. 45 ff.*). Im erstgenannten Fall kann keine Betriebsratswahl durchgeführt werden. Dementsprechend hat der Wahlvorstand nach § 9 Abs. 2 WO sofort bekannt zu machen, dass die Wahl nicht stattfindet, wenn trotz einer Bekanntmachung nach § 9 Abs. 1 WO eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht wird. Dagegen steht es der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn weniger Arbeitnehmer für das Betriebsratsamt kandidieren als die nach der Staffel des § 9 BetrVG festgelegte Zahl der Betriebsratsmitglieder (*vgl. BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 30 ff.*). Insofern verfolgt die Pflicht zur Nachfristsetzung gemäß § 9 Abs. 1 WO ein anderes Ziel als eine solche Pflicht im Fall eines wirksam eingereichten Wahlvorschlags mit zu wenigen Bewerbern verfolgen würde. Mit § 9 Abs. 1 WO soll vermieden werden, dass angesichts keiner einzigen fristgerecht eingereichten gültigen Vorschlagsliste eine Betriebsratswahl nicht stattfindet, worauf der Wahlvorstand hinzuweisen hat (§ 9 Abs. 1 Satz 2 WO). Die Annahme dieser Rechtsfolge bei erfolgloser Nachfristsetzung zur bloßen Gewinnung einer „ausreichenden“ Zahl an Wahlbewerbern wäre inkonsistent (*BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 55*). Es bliebe auch unklar, in welchen Fällen trotz der Einreichung einer wirksamen Vorschlagsliste eine Nachfrist in entsprechender Anwendung des § 9 Abs. 1 Satz 1 WO gesetzt werden sollte. Für die Annahme, eine Pflicht des Wahlvorstands zur Nachfristsetzung bestünde immer dann, wenn Vorschlagslisten mit insgesamt weniger Bewerbern als den zu vergebenen Betriebsratssitzen eingereicht worden sind, fehlte es an einem normativen Anknüpfungspunkt. Es läge vielmehr nahe, § 6 Abs. 2 WO als Grenze heranzuziehen, wonach jede Vorschlagsliste mindestens

doppelt so viele Bewerberinnen oder Bewerber aufweisen soll, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Es ist keine sachliche Rechtfertigung ersichtlich, warum bei einem Verstoß gegen die (Soll-)Vorschrift des § 6 Abs. 2 WO keine Nachfrist gesetzt werden muss, im ungeregelten, jedenfalls aber nicht zur Unwirksamkeit des Vorschlags führenden Fall von weniger Kandidaten (als der nach § 9 BetrVG vorgesehenen Größe des Betriebsrats) eine solche Nachfrist hingegen erforderlich sein soll. Dieser Widerspruch ist dahingehend aufzulösen, dass in beiden Fällen keine Nachfrist zu setzen ist.

b) Daraus folgt zwar zugleich, dass in der Nachfristsetzung durch den Wahlvorstand ein Verstoß gegen das Wahlverfahren lag. Die Frist für die Einreichung von Vorschlagslisten nach § 6 Abs. 1 Satz 2 WO steht nicht zur Disposition des Wahlvorstands (*vgl. ausdrücklich mit Bezug zu § 6 WO BAG 16. Januar 2018 - 7 ABR 11/16 - Rn. 22; ferner bereits BAG 9. Dezember 1992 - 7 ABR 27/92 - zu B II der Gründe*); sie vermag auch nicht mittels Nachfristgewährung verlängert zu werden. Im vorliegenden Streitfall hat der Verstoß jedoch das Wahlergebnis nicht geändert. Innerhalb der verlängerten Frist wurden keine neuen Vorschläge eingereicht. Bei der Wahl standen nur die Bewerber zur Wahl, die auf dem fristgerecht bis zum 22. Dezember 2022 eingereichten Wahlvorschlag genannt waren.

19

III. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses. Die Sache ist zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da sie nicht zur Entscheidung reif ist. Nach den Gründen des Landesarbeitsgerichts haben die Arbeitgeberinnen die Auffassung vertreten, „das Wahlverfahren sei mit zahlreichen Mängeln behaftet“. Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - nicht näher festgestellt, welche weiteren Mängel dies - neben der unrichtigen Fristsetzung analog § 9 Abs. 1 WO - gewesen sind und sich auch inhaltlich mit keinen

20

weiteren Verstößen gegen wesentliche Wahlvorschriften befasst. Die Arbeitgeberinnen haben in ihrer Rechtsbeschwerdeerwiderung klargestellt, dass sie an den weiteren Rügen festhalten.

Schmidt

Hamacher

Klose

Deinert

Sprenger