

Digitale Klausurenwerk- statt Arbeitsrecht

**Friederike Malorny, Antje Rech, Jan Alexan-
der Daum**

Erstellt am 27. August 2025

Inhaltsverzeichnis

Fall 1 – Betriebsverfassungsrecht I	2
Einführung	2
Sachverhalt	2
Lösung	4
Aufgabe I	4
A. Nichtigkeitfeststellungsklage	4
I. Etwaige Verkennung des Betriebsbegriffs	5
II. Fehlerhafte Wählerliste	7
III. Etwaige Unzulässigkeit der Briefwahl	9
IV. Zwischenergebnis	9
B. Anfechtungsklage	10
I. Anfechtungsfrist	10
II. Anfechtungsberechtigung	10
III. Aufnahme der X in der Wählerliste	10
IV. Briefwahl in Troisdorf	12
V. Zwischenergebnis	12
C. Ergebnis	12
Aufgabe II	12
Aufgabe III	13

Fall 1 – Betriebsverfassungsrecht I

Einführung

Sachverhalt

Hinweis zum Umfang der Klausur: Die Bearbeitungszeit beträgt zwei Stunden.

Hinweis: Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit zufällig entweder das generische Maskulinum, das generische Femininum oder die movierte Form verwendet. Jeweils sind Personen aller Geschlechter gleichermaßen umfasst und gleichberechtigt angesprochen.

?!

Die Logistik GmbH (L) ist ein deutschlandweit tätiges Logistik- und Dienstleistungsunternehmen mit rund 3.000 Arbeitnehmern. Hierzu unterhält L zahlreiche Logistikzentren. Typischerweise werden eingehende Sendungen in ein Logistikzentrum gebracht, dort nach Versandziel sortiert und anschließend in ein Logistikzentrum in der Zielregion des Empfängers transportiert. Von dort aus erfolgt die Zustellung. In Westdeutschland unterhält L unter anderem Logistikzentren am Flughafen Köln-Bonn sowie im circa 12km entfernten Troisdorf mit jeweils 150 Arbeitnehmern. Mit dem PKW benötigt man von dem einen zum anderen Zentrum rund 15 Minuten, mit dem öffentlichen Personennahverkehr etwa eine halbe Stunde.

Beide Logistikzentren werden von der Bezirksleiterin X geführt, die ihr Büro im Logistikzentrum Köln-Bonn hat. X entscheidet für beide Zentren alleinverantwortlich und einheitlich über Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen und andere Maßnahmen wie die Schicht- und Urlaubsplanung. Über die in den Logistikzentren eingesetzte IT wird für alle Logistikzentren einheitlich in der Unternehmenszentrale der L in Berlin entschieden.

In keinem der beiden Zentren hat bislang ein Betriebsrat bestanden. Zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl bestellte daher der bei L vorhandene Gesamtbetriebsrat einen Wahlvorstand. Dieser forderte L mit Schreiben vom 5. Januar und 29. Januar dazu auf, ihm Informationen über die in beiden Logistikzentren beschäftigten Arbeitnehmer zu erteilen, um eine vollständige Wählerliste erstellen zu können. Diesen Aufforderungen kam L nicht nach. Daraufhin erstellte der Wahlvorstand die Wählerliste für die Betriebsratswahl unter Zuhilfenahme eines Telefonverzeichnisses selbst. Auf der Wählerliste war u.a. X aufgeführt.

Gemäß dem am 21. März beschlossenen und am 29. März ausgehängten Wahlausschreiben hat der Betriebsrat aus neun Mitgliedern zu bestehen. Beschlossen wurde, dass die Wahl am 21. Mai von 5:00 bis 24:00 Uhr im Nichtraucher-Aufenthaltsraum des Bürogebäudes Halle 5 am Flughafen stattfindet. Für das Zentrum Troisdorf beschloss der Wahlvorstand die Briefwahl gemäß § 24 Abs. 3 WO. Ein Wahllokal wurde dort nicht eingerichtet.

Die abgegebenen Stimmen wurden am 22. Mai ordnungsgemäß ausgezählt und das Wahlergebnis noch am selben Tag durch Aushänge in beiden Logistikzentren bekannt gegeben. In seiner ersten Sitzung bestimmt der neu gewählte Betriebsrat die V zu seiner Vorsitzenden. V entfernte die Aushänge am 29. Mai wieder.

Mit ihrer am 10. Juni beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht L die Unwirksamkeit der Betriebsratswahl geltend. Hilfsweise verlangt sie, den am 21. Mai in den Logistikzentren Köln-Bonn und Troisdorf gewählten Betriebsrat aufzulösen. L ist der Ansicht, dass es sich bei den beiden Logistikzentren schon aufgrund ihrer Entfernung um selbstständige Betriebe handelt, für die kein einheitlicher Betriebsrat hätte gewählt werden dürfen. Zudem hätte für die Arbeitnehmer in Troisdorf keine reine Briefwahl durchgeführt werden dürfen.

Letztlich könne die Wahl schon bereits aufgrund der fehlerhaften Wählerliste keinen Bestand haben. L meint, dass X als Leiterin beider Logistikzentren, die gegenüber 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern personalverantwortlich sei und ein Jahresgehalt in Höhe von 150.000 Euro beziehe, nicht auf die Wählerliste gehört hätte. V entgegnet, dass sich L über Fehler der Wählerliste nicht beschweren dürfe. Schließlich habe L gegen ihre Pflicht zur Unterstützung

des Wahlvorstands bei der Aufstellung der Wählerliste verstoßen. Außerdem weist V zutreffend daraufhin, dass eine Beteiligung der X keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis gehabt habe.

- I. **Hat die zulässige Klage der L Aussicht auf Erfolg? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.**
- II. **Welches Gericht ist für die Klage der L örtlich zuständig? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.**
- III. **Welche Möglichkeiten hätte der Wahlvorstand, vorab für Rechtssicherheit hinsichtlich des Betriebsbegriffs und des Status der X zu sorgen?**

Bearbeitungshinweis: Das Logistikzentrum Köln-Bonn liegt im örtlichen Zuständigkeitsbereich des ArbG Köln; das Logistikzentrum in Troisdorf im Bezirk des ArbG Siegburg.

Lösung

Nun folgt die Falllösung. Es empfiehlt sich, die Fälle im Rahmen eines Peer-Learning Verfahrens zu besprechen, s. Einführungsvideo zum Peer-Learning.

Im Übrigen haben Sie die Möglichkeit, sich zusätzlich zur ausformulierten Lösung ein ausführliches Fallbesprechungsvideo anzuschauen.
?!

Aufgabe I

Die Klage der L hat Aussicht auf Erfolg, wenn sie zulässig und soweit sie begründet ist. L begehrt dabei vorrangig die Feststellung der Unwirksamkeit der Betriebsratswahl vom 21. Mai, hilfsweise die Auflösung des darin gewählten Betriebsrats.

A. Nichtigkeitsfeststellungsklage

Zu untersuchen ist zunächst, ob die zulässige Klage hinsichtlich ihres Hauptantrags begründet ist. Das wäre der Fall, wenn die Betriebsratswahl vom 21. Mai nichtig wäre.

I. Etwaige Verknennung des Betriebsbegriffs

Die Betriebsratswahl vom 21. Mai wäre nichtig, wenn für die beiden Logistikzentren eigenständige Betriebsräte hätten gewählt werden müssen, weil es sich bei dem Logistikzentrum Troisdorf um einen Betrieb handelt und die darin liegende Verknennung des Betriebsbegriffs nach dem oben ausgeführten Maßstab einen offensichtlichen und schwerwiegenden Verstoß darstellt.

Zu untersuchen ist zunächst, ob beide Logistikzentren eigenständige Betriebe darstellen. Gem. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. Der Betrieb bezeichnet dabei die organisatorische Einheit, in der der Arbeitgeber zusammen mit den Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt und in der eine einheitliche Leitung diese Betriebsmittel zusammenfasst und lenkt. In der Anknüpfung an die einheitliche Leitung der Arbeitnehmer kommt zum Ausdruck, dass das Betriebsverfassungsrecht bezweckt, die durch die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer hervorgerufene Fremdbestimmtheit auszugleichen.¹ Diese ist wiederum Konsequenz des umfangreichen Weisungsrechts des Arbeitgebers.² Für den Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist mithin ein einheitlicher Leitungsapparat bezüglich der mitbestimmungsrelevanten Tatbestände das konstituierende Merkmal. Der Betrieb im Sinne des § 1 BetrVG setzt sich aus sämtlichen Arbeitnehmern zusammen, die von einer bezüglich der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten kompetenten Instanz einheitlich und im Namen des Betriebsinhabers geführt werden.

Vorliegend könnte es sich bei X um den für beide Logistikzentren einheitlich betriebskonstituierenden Leitungsapparat handeln. Betriebskonstituierend wirkt die Befugnis zur Ausübung der Arbeitgeberbefugnisse in personellen (vgl. §§ 99 ff. BetrVG) und sozialen (vgl. § 87 BetrVG) Angelegenheiten, nicht hingegen die Entscheidungskompetenz bezüglich wirtschaftlicher Angelegenheiten sowie die inhaltliche Konkretisierung der Arbeit. Von X werden sowohl das Logistikzentrum in Köln als auch das in Troisdorf geführt. Sie entscheidet für beide Zentren alleinverantwortlich und einheitlich über Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen (vgl. § 99 BetrVG) und andere Maßnahmen wie die Schicht- (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und Urlaubsplanung (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Einzig, dass die in den Logistikzentren eingesetzte IT von der Unternehmenszentrale der L in Berlin ausgewählt wird, könnte zur Überlegung veranlassen, ob an die Unternehmenszentrale statt an die X als Betriebsleitung angeknüpft werden müsste. Jedoch muss der betriebskonstituierende Leitungsapparat nicht über sämtliche, sondern über die qualitative Mehrheit der Kompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten verfügen. Angesichts der weitreichenden Kompetenzen der X ist es daher unschädlich, wenn in der Unternehmenszentrale über die nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtige IT entschieden wird.

1. *Kreutz*, Betriebsautonomie, S. 172 ff.; *Söllner*, RdA 1968, 437 f.; GK-BetrVG/*Wiese*, Einleitung Rn. 73; HWK/B. *Gaul*, Vor§ 1 BetrVG Rn. 1; *Säcker*, in: FS Quack, S. 421, 423.
2. Vgl. *Söllner*, RdA 1968, 437; *Rüthers*, JZ 1970, 625, 628.

Obwohl die Logistikzentren in Köln und Troisdorf gemeinsam einen Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 BetrVG bilden, könnte das Zentrum in Troisdorf jedoch § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb gelten. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG erklärt mittels einer Fiktion nämlich auch Teile von Betrieben für betriebsratsfähig, sofern diese räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt (Nr. 1) oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind (Nr. 2).

Wie von L vorgetragen, könnte es sich bei dem Logistikzentrum Troisdorf aufgrund der Entfernung zum Kölner Logistikzentrum um einen selbstständigen Betriebsteil i.S.d. iSd § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG handeln. Betriebsteile sind räumlich weit entfernt, wenn aufgrund der Distanz eine ordnungsgemäße Betreuung durch den im Hauptbetrieb errichteten Betriebsrat nicht gewährleistet ist.³ Im Rahmen einer Gesamtwürdigung ist zu fragen, ob wegen der räumlichen Trennung des Hauptbetriebs von dem Betriebsteil die persönliche Kontaktaufnahme zwischen einem dortigen Betriebsrat und den Arbeitnehmern im Betriebsteil so erschwert ist, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Interessen der Arbeitnehmer nicht mit der nötigen Intensität und Sachkunde wahrnehmen kann und sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können.⁴ Es handelt sich um einen relativen Maßstab, für den insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Verkehrsverbindung entscheidend ist.⁵ Vorliegend benötigt man für die rund 12km zwischen beiden Zentren mit dem PKW rund 15 Minuten, mit dem öffentlichen Personennahverkehr etwa eine halbe Stunde. Eine derart kurze Fahrzeit ist nicht geeignet, eine sachgerechte Repräsentation der in Troisdorf beschäftigten Arbeitnehmer zu gefährden.

Zu einer nach § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG erforderlichen eigenständigen Organisation des Logistikzentrums Troisdorf enthält der Sachverhalt keine Angaben, weshalb hiervon nicht ausgegangen werden kann.

Es war daher richtig, für beide Logistikzentren einen einheitlichen Betriebsrat zu wählen. Der Betriebsbegriff wurde nicht verkannt.

Hinweis: Wenn man zu einer (vorliegend nur schwer vertretbaren) anderen Bewertung gelänge, müsste an dieser Stelle weiter geprüft werden, ob die Verknennung des Betriebsbegriffs einen derart offensichtlichen und schwerwiegenden Verstoß darstellt, dass sie nicht nur die Anfechtbarkeit, sondern die Nichtigkeit der Wahl zur Folge hat. In der Regel rechtfertigt die Verknennung des Betriebsbegriffs allein eine Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl.⁶ Eklatante Verstöße, die eine Ausnahme von diesem Grundsatz rechtfertigen, sind vorliegend nicht ersichtlich.
?!

3. BAG 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1282 Rn. 20; BAG 7.5.2008 – 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328, 331 Rn. 26 m.w.N.

4. BAG 7.5.2008 – 7 ABR 15/07, NZA 2009, 328 Rn. 26; BAG 14.1.2004 – 7 ABR 26/03, BeckRS 2009, 55090; BAG 21.6.1995 – 2 AZR 783/94, BeckRS 1995, 30924069; LAG Köln 6.2.2015 – 4 TaBV 60/14, BeckRS 2015, 68781; LAG Schleswig-Holstein 17.12.2013 – 1 TaBV 35/12, NZA-RR 2014, 242.

5. Richardi/Richardi/Maschmann, § 4 BetrVG Rn. 19.

6. BAG 19.11.2003 – 7 ABR 25/03, AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 55; BAG 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, NZA 2013, 738 (741); BAG 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, BAGE 138, 377 = NZA 2012, 345 (347); BAG 21.9.2011 – 7 ABR 54/10, BAGE 139, 197 = NZA-RR 2012, 186 (189); Salamon, NZA 2014, 175 (176).

II. Fehlerhafte Wählerliste

Die Nichtigkeit könnte sich ferner aus einer fehlerhaften Zusammenstellung der Wählerliste ergeben. Gem. § 2 Abs. 1 S. 1 WO hat der Wahlvorstand für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) aufzustellen. Die vom Wahlvorstand aufgestellte Wählerliste wäre fehlerhaft, wenn es sich bei der auf ihr aufgeführten X um eine leitende Angestellte iSd § 5 Abs. 3 BetrVG handeln würde. Denn leitende Angestellte sind gem. § 5 Abs. 3 S. 1 BetrVG, § 7 S. 1 BetrVG nicht wahlberechtigt.

Die Stellung der X als leitende Angestellte könnte sich zunächst aus § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG ergeben. Demnach ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Diese Zuordnungskriterien beruhen auf der Wertung des Gesetzgebers, nach der eine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis die leitende Funktion eines Angestellten im Betrieb oder im Unternehmen in besonderer Weise zum Ausdruck bringt. Einstellungen und Entlassungen sind Instrumente der Personalwirtschaft und damit unternehmerische Tätigkeit. Wird diese Befugnis einem Angestellten übertragen, so ist er Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.⁷ X ist zur alleinverantwortlichen Entscheidung über Einstellungen, Kündigungen und Versetzungen zu entscheiden befugt. Ihre Einstellungs- und Entlassungsbefugnis müsste zudem von hinreichender unternehmerischer Relevanz sein, wobei diese sich aus der Anzahl der unterstellten Arbeitnehmer oder aus deren Bedeutung für das Unternehmen ergeben kann.⁸ Die unternehmerische Relevanz hat die Rechtsprechung etwa für den Leiter einer kleinen Filiale eines großen Einzelhandelsunternehmens⁹ oder einen Polier mit der Einstellungs- und Entlassungsberechtigung für das Personal einer kleinen Baustelle¹⁰ verneint. Demgegenüber bezieht sich die Personalkompetenz der X auf 300 Arbeitnehmer, was 10 Prozent der insgesamt von X beschäftigten Arbeitnehmer entspricht. Ihre Stellung ist damit nicht mit den o.g. Konstellationen vergleichbar, sondern bestätigt vielmehr die unternehmerische Relevanz der von X ausgeübten Befugnisse. X ist daher gem. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG als leitende Angestellte anzusehen.

Ihr Status als leitende Angestellte könnte sich überdies aus § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG ergeben. Dafür müsste X regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn sie dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Da der Sachverhalt keine Angaben zu den vorrangig zu prüfenden § 5 Abs. 4 Nr. 1-3 BetrVG enthält, kann hierbei auf § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG zurückgegriffen werden. Demnach ist im Zweifel leitender Angestellter i.S.d. § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG, wer ein regelmäßiges Jahresar-

7. BAG 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, NZA 2022, 1280 Rn. 28; BAG 25.3.2009 – 7 ABR 2/08, NZA 2009, 1296 Rn. 25; BAG 10.10.2007 – 7 ABR 61/06, NJOZ 2008, 2239 Rn. 12 mwN = NZA 2008, 664 Os.

8. BAG 16.4.2002 – 1 ABR 23/01, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 69; BAG 10.10.2007 – 7 ABR 61/06, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 72 Rn. 15; BAG 25.3.2009 – 7 ABR 2/08, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 73 Rn. 25; LAG Köln 10.10.2019 – 6 TaBV 6/19, GWR 2020, 82 = BeckRS 2019, 32397 Rn. 16; BAG 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, NZA 2022, 1280 Rn. 38; Richardi/Richardi/Maschmann, BetrVG, § 5 Rn. 227.

9. BAG 4.5.2022 – 7 ABR 14/21, NZA 2022, 1280 Rn. 38.

10. BAG 11.3.1982 – 6 AZR 136/79, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 28.

beitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreitet. Diese Bezugsgröße beträgt für das Jahr 2024 42.420 EUR, weshalb ab einem Bruttojahreseinkommen in Höhe von 127.260 EUR der Status als leitende Angestellte vermutet wird. Das Jahreseinkommen der X in Höhe von 150.000 EUR übersteigt diesen Betrag deutlich, weshalb sie auch nach § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG als leitende Angestellte anzusehen ist.

Hinweis: § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG ist subsidiär gegenüber § 5 Abs. 4 Nr. 1-3 BetrVG. In großen Wirtschaftskanzleien, in denen schon die Gehälter für Rechtsanwälte im ersten Berufsjahr vielfach 120.000 EUR übersteigen, kann über Nr. 4 nicht der Status als leitender Angestellter begründet werden (vgl. insb. § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG).
?!

Als leitende Angestellte war X damit nicht wahlberechtigt, weshalb die Wählerliste fehlerhaft war.

Dieser Verstoß gegen § 2 WO müsste jedoch auch die Nichtigkeit der Betriebsratswahl zur Folge haben. Eine Betriebsratswahl ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig. Voraussetzung dafür ist ein so eklatanter Verstoß gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Wegen der weitreichenden Folgen einer von Anfang an unwirksamen Betriebsratswahl kann deren jederzeit feststellbare Nichtigkeit nur bei besonders gravierenden und krasen Wahlverstößen angenommen werden. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln, so dass ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen ist. Die Betriebsratswahl muss „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“.¹¹ Die Auflistung der X auf der Wählerliste stellt keinen derart gravierenden und offensichtlichen Verstoß dar. Es handelt sich schließlich um den einzigen fehlerhaften Eintrag der 300 Arbeitnehmer umfassenden Wählerliste. Dass der Gesetzgeber für die Zuordnung von Arbeitnehmern zur Gruppe der leitenden Angestellten in § 18a BetrVG ein eigenes Klärungsverfahren vorgesehen hat, zeigt auch, dass es sich um mitunter schwere Abgrenzungsfragen handelt und Fehler hierbei nicht von vornherein offensichtlich sind. Zudem berechtigt selbst der demokratietheoretisch noch problematischere umgekehrte Fall der Nichtzulassung von wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Wahl lediglich zur Anfechtung der Wahl. Schließlich lässt sich auch § 19 Abs. 3 BetrVG entnehmen, dass Fehler der Wählerliste regelmäßig nur zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl führen.¹²

Hinweis: Nichtig ist eine Betriebsratswahl jedoch, sofern überhaupt keine Wählerliste aufgestellt wurde.
?!

11. BAG 30.6.2021 – 7 ABR 24/20, NZA 2021, 1561 Rn. 28; stRspr, vgl. BAG 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, BAGE 144, 290 = NZA 2013, 738 Rn. 15; BAG 21.9.2011 – 7 ABR 54/10, BAGE 139, 197 = NZA-RR 2012, 186 Rn. 26 mwN; ebenso zur Nichtigkeit der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer (BAG 15.5.2019 – 7 ABR 35/17, NZA 2019, 1595 Rn. 27).

12. BAG 30.6.2021 – 7 ABR 24/20, NZA 2021, 1561Rn. 34.

III. Etwaige Unzulässigkeit der Briefwahl

Der Wahlvorstand könnte durch die Anordnung der Briefwahl für das Logistikzentrum Troisdorf jedoch gegen §§ 14 BetrVG, 11 Abs. 1 S. 2 WO verstoßen haben. Demnach erfolgt die Stimmabgabe durch Abgabe von Stimmzetteln. Nur unter den Voraussetzungen des § 24 WO ist eine schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) zulässig. Da es vorliegend nicht um die schriftliche Stimmabgabe einzelner Arbeitnehmer (vgl. § 24 Abs. 1, 2 WO) geht, sondern die Briefwahl für einen gesamten Betriebsteil, kommt einzig § 24 Abs. 3 WO als Legitimation für die erfolgte Briefwahl in Betracht. Demnach kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, beschließen. Der Betriebsteil Troisdorf müsste demnach räumlich weit vom Kölner Hauptbetrieb entfernt sein. Die Formulierung des § 24 Abs. 3 S. 1 WO entspricht zwar der des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, ist aber insoweit unterschiedlich auszulegen, als dass es für § 24 Abs. 3 S. 1 WO nicht darauf ankommt, ob die Belegschaft sachgerecht vertreten werden kann, sondern ob es den in dem betreffenden Betriebsteil bzw. Kleinstbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern trotz der Entfernung möglich ist, in zumutbarer Weise von Ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.¹³

Der Troisdorfer Betriebsteil ist mit einer Fahrstrecke von 12km und einer Wegezeit von 15 bis 30 Minuten nicht räumlich weit vom Kölner Hauptbetrieb entfernt, sondern liegt in unmittelbarer Nähe zum Flughafengelände. Angesichts der Größe des Betriebsteils in Troisdorf mit 150 Arbeitnehmern hätte es zudem nahegelegen, im Betriebsteil Troisdorf ein zusätzliches Wahllokal einzurichten.¹⁴ Auch hierdurch hätten die Risiken für das Wahlgeheimnis, aufgrund derer das Gesetz der Briefwahl mit Skepsis begegnet und grundsätzlich die persönliche Stimmabgabe vorsieht, minimiert werden können. Da die Voraussetzungen des § 24 Abs. 3 WO nicht vorlagen, war die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe rechtswidrig.

Durch die rechtswidrige Anordnung der Briefwahl wurde jedoch nicht derart grob und offensichtlich gegen Wahlvorschriften verstoßen, dass dies die Nichtigkeit der Betriebsratswahl zur Folge hätte. Immerhin wandte der Betriebsrat ein von der WO grundsätzlich vorgesehenes Wahlverfahren zutreffend an und verkannte hierbei nur die Voraussetzungen für dessen Einsatz. Bei dem Logistikzentrum Troisdorf handelt es sich zudem tatsächlich – wie von § 24 Abs. 3 WO vorgesehen – um einen Betriebsteil. Der Fehler des Wahlvorstands lag vielmehr einzig darin, den unbestimmten Rechtsbegriff der räumlich weiten Entfernung unzutreffend auszulegen. Dementsprechend wäre es nicht sachgerecht, der Betriebsratswahl und damit auch sämtlichem Handeln des gewählten Betriebsrats – entgegen dem gesetzlichen Regelfall der Anfechtung mit ex-nunc-Wirkung – rückwirkend die Wirksamkeit abzusprechen.

IV. Zwischenergebnis

Die Betriebsratswahl vom 21. Mai ist nicht nichtig. Der diesbezügliche Antrag wird keinen Erfolg haben.

13. HessLAG 17.4.2008 – 9 TaBV 163/07, BeckRS 2011, 71712; LAG Hamm 5.8.2011 – 10 TaBV13/11, BeckRS 2011, 78951; Richardi/Forst, § 24 WO Rn. 7.

14. vgl. zu dieser Möglichkeit BAG 16.3.2022 – 7 ABR 29/20, NZA 2022, 1062 Rn. 26; LAG Köln 1.12.2023 – 9 TaBV 3/23, BeckRS 2023, 38137 Rn. 45.

B. Anfechtungsklage

Die Klage der L könnte jedoch hinsichtlich der hilfsweise geltend gemachten Anfechtung der Betriebsratswahl vom 21. Mai erfolgreich sein.

Gem. § 19 Abs. 1 BetrVG kann die Wahl eines Betriebsrats innerhalb der Frist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, durch den Verstoß konnte das Wahlergebnis nicht verändert oder beeinflusst werden.

I. Anfechtungsfrist

L müsste die Frist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG gewahrt haben. Bei § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG handelt es sich – wie beispielsweise bei § 4 S. 1 KSchG – um keine prozessuale Klage-, sondern eine materiellrechtliche Ausschlussfrist. Diese knüpft an die Bekanntgabe des Wahlergebnisses an, die vorliegend am 22. Mai durch Aushang erfolgt. Entsprechend § 187 BGB begann die Frist folglich am 23. Mai zu laufen und hätte gem. § 188 Abs. 2 BGB am 05. Juni um 24 Uhr geendet. Die am 10. Juni von L erhobene Klage wäre dann verfristet und damit unbegründet.

Ein anderes Ergebnis könnte sich jedoch daraus ergeben, dass V den Aushang am 29. Mai wieder entfernen ließ. Gem. § 18 S. 1 WO hat der Wahlvorstand die Namen der gewählten Betriebsratsmitglieder durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben nach § 3 Abs. 4 S. 1 bis 3. Insofern hätten in Anwendung von § 3 Abs. 4 S. 1 WO die Namen der Betriebsratsmitglieder für zwei Wochen an den gleichen Stellen ausgehängt werden müssen wie das Wahlausschreiben. V ließ die Aushänge jedoch bereits am 29. Mai nach einer Woche wieder entfernen. Dies hat zur Folge, dass die Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG unterbrochen wurde¹⁵ und die Wahl mangels erneuten Aushangs nach wie vor anfechtbar bleibt. Die am 10. Juni erfolgte Klageerhebung war mithin fristwährend.

II. Anfechtungsberechtigung

L ist als Arbeitgeberin gem. § 19 Abs. 2 S. 1 Var. 3 BetrVG anfechtungsberechtigt.

III. Aufnahme der X in der Wählerliste

Mit der Aufnahme der X in die Wählerliste wurde gegen § 2 Abs. 1 WO und damit gegen eine wesentliche Vorschrift des Wahlverfahrens verstoßen (s.o.).

Laut Sachverhalt wurde das Wahlergebnis durch die etwaige Teilnahme der X an der Betriebsratswahl jedoch nicht beeinflusst, so dass der Verstoß gegen § 2 Abs. 1 WO vorliegend nicht zur Anfechtung berechtigt.

15. ErfK/Koch, 24. Aufl. 2024, § 19 BetrVG Rn. 9.

Überdies könnte die Anfechtung durch L gem. § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG ausgeschlossen sein. Demnach ist Anfechtung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht. Dies könnte vorliegend insofern der Fall sein, als dass sich L weigerte, dem Wahlvorstand Informationen zu den in den Logistikzentren beschäftigten Arbeitnehmern zu übermitteln. L verstieß damit gegen ihre gem. § 2 Abs. 2 WO bestehende Pflicht, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Gem. § 2 Abs. 2 S. 2 WO hatte L dem Wahlvorstand insbesondere bei der Feststellung von leitenden Angestellten zu unterstützen.

Es ist fraglich, ob § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG nur dann eingreift, wenn der Arbeitgeber aktiv unrichtige Angaben gegenüber dem Wahlvorstand gemacht hat, oder auch dann eingreifen kann, wenn der Arbeitgeber – wie im vorliegenden Fall – keinerlei Auskünfte erteilt hat.¹⁶ Zwar lässt sich einerseits mittels eines *argumentum e fortiori* argumentieren, dass die Nichtauskunft einen schwereren Verstoß als die unzutreffende Auskunft darstellt, weshalb § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG erst recht auf den vorliegenden Fall der gänzlich unterbliebenen Mitwirkung anzuwenden wäre. Andererseits ist jedoch festzuhalten, dass der Wortlaut der Vorschrift gegen einen Ausschluss der Anfechtbarkeit nach § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG im vorliegenden Fall spricht. Hätte der Gesetzgeber jede arbeitgeberseitige Pflichtverletzung einbeziehen wollen, hätte es nahegelegt, im Rahmen des § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG konkret auf § 2 Abs. 2 WO abzustellen. Zudem stellt sich die Nichtauskunft gegenüber einer unrichtigen Auskunft nicht als schwerwiegenderer Verstoß dar. Vielmehr handelt es sich für den Betriebsrat um zwei nicht miteinander vergleichbare Situationen: Kommt der Arbeitgeber seiner nach § 2 Abs. 2 WO bestehenden Pflicht grundsätzlich nach und sind seine Angaben lediglich falsch, sind hierauf beruhende Fehler der Wählerliste für den Wahlvorstand kaum zu erkennen. Diesem Umstand trägt § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG Rechnung. Anders stellt sich die vorliegende Situation dar, in der der Arbeitgeber überhaupt keine Auskunft erteilt. Hier tritt die Pflichtverletzung des Arbeitgebers offen zu Tage, weshalb der Wahlvorstand die Möglichkeit hat, seinen Unterstützungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens – etwa auch durch eine einstweilige Verfügung – durchzusetzen.¹⁷ Macht der Wahlvorstand hiervon keinen Gebrauch, sondern stellt auf Grundlage mehr oder minder geeigneter Informationsquellen – wie hier einer Telefonliste – eine Wählerliste auf, trägt er das Risiko der Anfechtbarkeit der Wahl.

Hinweis: Mit entsprechender Begründung ist auch der Ausschluss der Anfechtbarkeit nach § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG vertretbar.

Hinweis: Eine Anfechtung durch Wahlberechtigte wäre vorliegend mangels erfolgten Einspruchs gem. § 19 Abs. 3 S. 1 BetrVG ausgeschlossen gewesen.
?!

16. Offengelassen von BAG 30.6.2021 – 7 ABR 24/20, NZA 2021, 1561 Rn. 47.

17. GK-BetrVG/Jacobs, § 2 WO Rn. 10; vgl. auch LAG Hamm 30.03.2010 – 13 TaBVGa 8/10, BeckRS 2010, 67920.

IV. Briefwahl in Troisdorf

Mit der Anordnung und Durchführung der Briefwahl wurde gegen § 11 Abs. 1 S. 2 WO als wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens verstoßen (s.o.).

Für eine erfolgreiche Wahlanfechtung dürfte ferner nicht ausgeschlossen sein, dass das Wahlergebnis durch diesen Verstoß geändert oder beeinflusst wurde (vgl. § 19 Abs. 1 BetrVG). Vorliegend ist es dankbar, dass wahlberechtigte Personen der Betriebsstätte Troisdorf, die ihre Stimme bei der Wahl nicht abgegeben haben, an der Wahl teilgenommen hätten, wenn die schriftliche Stimmabgabe für diese Bereiche nicht beschlossen worden wäre. Es besteht die Möglichkeit, dass diese Personen annahmen, die Wahl ausschließlich per Briefwahl durchführen zu können, und entweder den Zeitpunkt dafür verpasst oder den damit verbundenen Aufwand gescheut haben. Weiterhin lässt sich nicht ausschließen, dass die Wahlentscheidung derjenigen, die per Briefwahl abgestimmt haben, beeinflusst wurde. Bei der Briefwahl ist es erforderlich, dass sich die Wähler im Voraus für ihre Wahlentscheidung festlegen, um sicherzustellen, dass ihr Wahlbrief rechtzeitig beim Wahlvorstand eintrifft. Dies führt dazu, dass die Wahl für die einzelnen Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfindet. Angesichts der Tatsache, dass zwischen der Stimmabgabe und dem eigentlichen Wahltag mehrere Tage liegen können, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Wahlberechtigten eine andere Entscheidung getroffen hätten, wenn sie ihre Stimme persönlich im Wahllokal abgegeben hätten.¹⁸

Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, dass das Wahlergebnis ohne den Verstoß gegen § 11 Abs. 1 S. 2 WO anders ausgefallen wäre.

V. Zwischenergebnis

Die Wahl vom 21. Mai ist anfechtbar.

C. Ergebnis

Der Antrag der L auf Auflösung des Betriebsrats wird Erfolg haben.

Aufgabe II

In örtlicher Hinsicht ist gem. § 82 Abs. 1 ArbGG das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb liegt. Dies ist vorliegend insofern problematisch, als dass das Logistikzentrum am Flughafen im Zuständigkeitsbereich des ArbG Köln, das in Troisdorf im Zuständigkeitsbereich des ArbG Siegburg liegt. Maßgeblich ist insofern der Ort, an dem die Verwaltung des

18. BAG 16.3.2022 – 7 ABR 29/20, NZA 2022, 1062 Rn. 43; LAG Köln 1.12.2023 – 9 TaBV 3/23, BeckRS 2023, 38137 Rn. 47.

Betriebes ihre Tätigkeit entfaltet, d.h. die Betriebsleitung ihren Sitz hat.¹⁹ Dies ist vorliegend das Logistikzentrum Köln-Bonn, da die Betriebsleiterin X dort ihren Arbeitsplatz hat. Folglich ist das ArbG Köln örtlich zuständig.

Aufgabe III

Um eine Anfechtbarkeit wegen Verkennung des im Einzelfall schwierig zu bestimmenden Betriebsbegriffs zu vermeiden, können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gem. § 18 Abs. 2 BetrVG eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen. In diesem Verfahren wird sodann festgestellt, für welche Betriebsstätte ein Betriebsrat zu wählen ist.²⁰

Eine Anfechtung der Betriebsratswahl mit der Begründung, es sei ein leitender Angestellter beteiligt worden, kann dadurch vermieden werden, dass vorab ein Verfahren nach § 18a BetrVG durchgeführt wird. An diesem Verfahren sind die Wahlvorstände der Betriebsrats- und der Sprecherausschusswahl (bzw. Vertreter des Sprecherausschusses selbst) beteiligt, die die Zuordnung der betreffenden Personen einvernehmlich vornehmen sollen. Gem. § 18a Abs. 5 S. 2 BetrVG ist die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Auch Einsprüche gegen die Wählerliste nach § 4 Abs. 1 WO sind gem. § 4 Abs. 2 S. 2 WO ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt werden, dass die Zuordnung nach § 18a BetrVG fehlerhaft erfolgt sei. Voraussetzung ist aber jeweils, dass Arbeitnehmervertretungen für Arbeitnehmer und leitende Angestellte (bzw. deren Wahlvorstände) im Amt sind. Besteht die jeweils andere Arbeitnehmervertretung nicht, findet das Verfahren nach § 18a mit der Folge dessen Abs. 5 S. 2 BetrVG keine Anwendung.²¹

19. Germelmann/Matthes/Prütting/Spinner, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 82 Rn. 8.

20. ErfK/Koch, § 18 BetrVG Rn. 5.

21. GK-BetrVG/Kreutz, § 18a Rn. 36.