

# Betriebsratswahl Wahlanfechtung



Turnusgemäß gewinnt alle vier Jahre im Rahmen der Betriebsratswahlen ein Paragraph des Betriebsverfassungsrechts an Bedeutung, der ansonsten ein Schattendasein führt. Hierbei handelt es sich um den § 19 BetrVG, der wie folgt lautet:

## § 19 Wahlanfechtung

(1) Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, 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.

(2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

Diese Vorschrift enthält also drei wesentliche Kriterien, die kumulativ vorliegen müssen.

### ◆ Wer kann anfechten? (Anfechtungsberechtigt):

**Mindestens drei Wahlberechtigte**, eine im Betrieb **vertretene Gewerkschaft** oder der **Arbeitgeber**.

### ◆ Anfechtungsfrist:

Die Möglichkeit zur Wahlanfechtung besteht nur binnen einer Frist von **zwei Wochen**. Maßgeblich für den Beginn der Frist ist die **Bekanntgabe** des Wahlergebnisses. Bsp.: Am Mittwoch, dem 02. April 2014 wird das Wahlergebnis in Betrieb X bekannt gemacht. Die Frist zur Wahlanfechtung läuft in diesem Fall am 16. April 2014 (zwei Wochen später) um 24 Uhr ab.

### ◆ Anfechtungsgrund:

Als Gründe kommen hier nur Verstöße gegen „**wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren**“ in Betracht. Allerdings ist zwingend als zweiter Schritt erforderlich, dass diese Verstöße auch zu einem **anderen Ergebnis der Wahl** geführt hätten. Nicht jeder Fehler der Wahl soll automatisch zur Anfechtung berechtigen.

Als wichtige Gründe sind von der Rechtsprechung beispielsweise anerkannt worden:

- Fehlerhafte Zuordnung der Beschäftigten als leitende Angestellte, obwohl die Voraussetzungen hierfür nicht Vorliegen (LAG B-W v. 29.04.2011, Az.: 7 TaBV 7/10).
- Fehlerhaftes Wahlausschreiben: „Es sind mindesten 9 Frauen/ 2 Männer zu wählen“. Tatsächlich waren mindestens 2 Männer als Minderheitengeschlecht zu wählen, mehr Männer wären aber nicht schädlich gewesen, diesbezüglich konnte das Wahlausschreiben falsch verstanden werden (BAG v. 13.03.2013, Az.: 7 ABR 67/11).
- Fehlerhafte Besetzung des Wahlvorstandes: Ein im Zeitpunkt der Bestellung eines Wahlvorstandes versetzter Arbeitnehmer, der bereits vorläufig in einem anderen Betrieb des Unternehmens eingesetzt ist, ist nicht nach § 17 BetrVG wählbar in den Wahlvorstand für die Betriebsratswahl des abgehenden Betriebes.  
Der Verstoß gegen die Wählbarkeit im Wahlvorstand ist ein Verstoß gegen zwingende Vorschriften der Zusammensetzung des Wahlvorstandes, der zu dem Schluss führt, dass in der Regel anzunehmen ist, dass das Wahlergebnis hierdurch geändert bzw. beeinflusst werden konnte. (LAG Köln v. 10.02.2010, Az.: 8 TaBV 65/09).
- Fehlerhaftes Wahlverfahren: Befinden sich bei der Stimmenauszählung mehr Stimmzettel in der Wahlurne als Stimmabgaben in der Wählerliste vermerkt waren, ist dies entweder darauf zurückzuführen, dass Wahlvorstand bzw. Wahlhelfer es unterlassen haben, von Wahlberechtigten abgegebene Stimmen zu vermerken, oder darauf, dass die Stimmabgaben nicht Wahlberechtigter zugelassen wurden. In beiden Fällen ist § 12 Abs. 3 WO verletzt (BAG v. 12.06.2013, Az.: 7 ABR 77/11).

### ◆ Rechtsfolge:

Bei einer erfolgreichen Wahlanfechtung hört das fehlerhaft gebildete Betriebsratsgremium mit rechtskräftigem Gerichtsbeschluss auf zu existieren. Die Beschlüsse, die das Gremium in der Zwischenzeit gefasst hat, bleiben allerdings wirksam. Um die Gefahr, die eine betriebsratslose Zeit mit sich bringen kann, zu umgehen, sollte das „angefochtene“ Betriebsratsgremium rechtzeitig zurücktreten und seinerseits einen Wahlvorstand mit der Neuwahl beauftragen.

### Ausnahme Nichtigkeit:

Wenn im Rahmen einer Betriebsratswahl Fehler passieren, die so gewichtig sind, dass man diese auf keinen Fall so stehen lassen kann, ist die Anfechtungsfrist obsolet. Dann kann jeder mit berechtigtem Interesse die Nichtigkeit geltend machen und zwar jederzeit. Sollte das Arbeitsgericht die Nichtigkeit feststellen, so gilt diese Entscheidung rückwirkend, d. h. der Betriebsrat hat nie existiert, folglich konnte er auch keine Beschlüsse fassen. Die Nichtigkeit ist z.B. in folgendem Fall angenommen worden:

- Die Wiederwahl eines Betriebsrats nach Ablauf seiner Amtszeit durch Akklamation in einer Betriebsversammlung ist nichtig (BAG v. 12.10.1961, Az.: 5 AZR 423/60).
- Ein von einem rechtlich selbständigen Mitglied des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Westfalen geführtes Jugenddorf ist aufgrund der Mitgliedschaft des Trägervereins im Diakonischen Werk eine Einrichtung der Evangelischen Kirche, in der das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung findet (BAG v. 30.04.1997, Az.: 7 ABR 60/95).