

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 TaBVGa 1 a/26

13 BVGa 13 b/26 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 5. Kammer - am 23.06.2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden, den ehrenamtlichen Richter als Besitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Besitzerin

beschlossen:

**Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des
Arbeitsgerichts Elmshorn vom 22.06.2026 wird zurückgewiesen.**

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

A.

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens über den Abbruch der Betriebsratswahl.

Die Antragstellerin (im Folgenden Arbeitgeberin) ist Entwicklerin und Herstellerin von Nahrungsergänzungsmitteln, die vor allem im Sportbereich zum Einsatz kommen. Sie beschäftigt an ihren Standorten in E. und K. insgesamt ca. 470 eigene Mitarbeiter und ca. 110 wahlberechtigte Leiharbeitnehmer, davon am Standort in K. ca. 50 eigene Beschäftigte und zehn wahlberechtigte Leiharbeitnehmer. Die Standorte sind ca. 30 km von einander entfernt, die Fahrt zwischen den Standorten dauert mit dem PKW ca. 30 Minuten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln ca. zwei Stunden. Die Arbeitgeberin hat zu Beginn und Ende der Schichten einen Shuttle-Service zwischen den Standorten eingerichtet.

Im Betrieb der Arbeitgeberin sind in erheblichem Umfang Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Auf Mitarbeiterversammlungen werden die Erklärungen des Geschäftsführers in verschiedene Sprachen übersetzt. Auch in der innerbetrieblichen Kommunikation erfolgen immer wieder Übersetzungen durch Arbeitskollegen für Mitarbeiter, die der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig sind. Aushänge mit den wesentlichen Arbeitsinformationen erfolgen mehrsprachig. Die Arbeitgeberin hat in ihrem Betrieb „10 goldene Regeln“ ausgehängt, von denen eine lautet: „Ich spreche Deutsch mit allen Kollegen“.

Durch Beschluss des Arbeitsgerichts Elmsloen (3 BV 40 e/23) ist der Beteiligte zu 2) (im Folgenden: Wahlvorstand) als Wahlvorstand für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats eingesetzt worden. Der Beschluss ist rechtskräftig, nachdem das LAG

Schleswig-Holstein die Beschwerde und das Bundesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen haben (LAG Schleswig-Holstein v. 17.07.2024 - 3 TaBV 2/24; BAG v. 24.09.2025 - 7 ABR 24/24). Das LAG hat in seinem Beschluss unter anderem ausgeführt, Betriebssprache sei deutsch. Der Wahlvorstand ist mit drei Mitgliedern und drei Ersatzmitgliedern bestellt worden. Er besteht jetzt nur noch aus drei Mitgliedern, nachdem drei Personen zwischenzeitlich aus dem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin ausgeschieden sind. Diese haben zuvor noch nie eine Betriebsratswahl vorbereitet und durchgeführt.

Am 12.05.2026 hing der Wahlvorstand das Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl aus und bestimmte als Wahltermin den 24.06.2026. Das Schreiben war ausschließlich in deutscher Sprache verfasst. Der Aushang erfolgte an drei Stellen (Whiteboards) der Betriebsstätte E. und nicht in K.. Ausweislich des Schreibens kann die Wählerliste in dem dem Wahlvorstand zur Verfügung gestellten Container eingesehen oder in elektronischer Form zur Kenntnis genommen werden. Tatsächlich war dem Wahlausschreiben vorübergehend eine Wählerliste angehängt, die auch Namen bereits ausgeschiedener Mitarbeiter enthielt. Nachdem der Wahlvorstand hierauf vom Geschäftsführer hingewiesen worden war, entfernte eines der Wahlvorstandsmitglieder diese Liste.

Zur Wahl stellen sich vier Listen mit insgesamt 38 Bewerbern, auf einer Liste kandidieren auch zwei Mitglieder des Wahlvorstands. Insgesamt sind ca. 200 Stützunterschriften abgegeben worden.

Mit Schreiben vom 21.05. und 02.06.2026 wies der Geschäftsführer der Arbeitgeberin auf aus seiner Sicht bestehende Mängel des Wahlverfahrens hin und verlangte den Abbruch der Wahl. Dies lehnte der Wahlvorstand ab.

Darauf hat die Arbeitgeberin den vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, die Wahl abubrechen, beim Arbeitsgericht eingereicht.

Er hat in beiden Instanzen zusammengefasst vorgetragen:

Das Wahlverfahren sei in mehrfacher Hinsicht fehlerhaft. Der Wahlvorstand umgehe aus „machttaktischem Kalkül“ gezielt und bewusst die Wahlvorschriften, um große Teile der Beschäftigten von der Betriebsratswahl fernzuhalten. Im Einzelnen:

Rechtsfehlerhaft sei das Wahlausschreiben nicht in der Betriebsstätte in K. ausgehängt worden. Auch sei der Aushang an drei Stellen in E. unzureichend. Es habe insbesondere für die Mitarbeiter im Lager und im Qualitätsbereich keine Veranlassung gegeben, sich zu den Stellen zu begeben, an denen die Aushänge erfolgt seien. Der Aushang sei am Whiteboard auch nur schwer zu erkennen gewesen (Foto des Aushangs auf dem Whiteboard: Bl. 14 d.A.) . Gravierend sei auch, dass der Aushang nicht in die verschiedenen im Betrieb gesprochenen Sprachen übersetzt worden sei. Der Wahlvorstand habe - unstreitig - noch im Vorprozess die Auffassung vertreten, dass eine Übersetzung des Wahlausschreibens „sinnvoll und notwendig“ sei. Er habe sie - Arbeitgeberin - auch im Rahmen der Vorbereitung der Wahl um Informationen über die Sprachkenntnisse der Mitarbeiter gebeten. Allein aus machttaktischem Kalkül sei dann von einer Übersetzung Abstand genommen worden. Der Aushang einer falschen Wählerliste sei ebenfalls ein Verstoß gegen Wahlvorschriften und habe bewusst dazu gedient, Unklarheiten zu schaffen. Dieser Aushang sei - entgegen der anderslautenden Schutzbehauptung des Wahlvorstands - auch von diesem vorgenommen worden. Schließlich habe der Wahlvorstand durch die Festlegung des Wahltermins die Einspruchsfrist gegen die Wählerliste verkürzt, da in den vierzehntägigen Zeitraum zwei Feiertage und ein Brückentag fielen. Auffällig sei auch, dass ausweislich der vorliegenden Abmeldungen für Wahlvorstandstätigkeit häufig nur zwei der drei Mitglieder bei der Beschlussfassung des Wahlvorstands anwesend gewesen seien.

Dem Wahlvorstand gehe es erkennbar um eine vorsätzliche und bewusste Umgehung der geltenden Wahlvorschriften, insbesondere der Grundsätze der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl. Es lägen Verstöße gegen die §§ 2 Abs. 4, Abs. 5 und 3 Abs. 4 WO BetrVG vor. Ein von ihr eingeholtes Rechtsgutachten ergebe, dass sich die Mitglieder des Wahlvorstands strafbar gemacht hätten. Trotz zweimaliger Aufforderung seien die Mängel im Wahlverfahren nicht beseitigt worden. Die Wahlberechtigten hätten größtenteils keine Kenntnis von der eingeleiteten Betriebsratswahl, wie eine E-Mail

eines Mitarbeiters vom 27.05.2026 belege. Sie hätten sich offensichtlich auch nicht nach Briefwahlunterlagen erkundigt.

Zwar begründeten einzelne Verstöße gegen Wahlvorschriften regelmäßig nur die Anfechtbarkeit und nicht die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl und könnten daher einen Abbruch des laufenden Wahlverfahrens nicht rechtfertigen. Anders sei dies aber, wenn die Missachtung vorsätzlich aufgrund eines machttaktischen oder willkürlichen Kalküls erfolge, ein subjektives Element hinzukomme wie die gezielte und willkürliche Verletzung des aktiven oder passiven Wahlrechts oder rechtsmissbräuchlich gehandelt werde. Ein solcher Fall liege hier vor.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 22. Juni 2026, Az.: 13 BVGa 13 b/26, aufzuheben und dem Beschwerdegegner aufzugeben, die bereits eingeleitete Betriebsratswahl abzubrechen.

Der Wahlvorstand beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er hat erst- und zweitinstanzlich zusammengefasst vorgetragen:

Er sei der Auffassung, bei der Betriebsstätte in K. handele es sich um einen eigenständigen Betrieb im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, sodass die dort beschäftigten Arbeitnehmer und Leiharbeiter nicht wahlberechtigt seien. Dort habe daher auch das Wahlausschreiben nicht ausgehängt werden müssen. Im Übrigen sei der Aushang an drei Stellen in der Betriebsstätte ausreichend. Insbesondere am Nebeneingang neben dem Eingang zum Verwaltungsgebäude gingen alle Beschäftigten vorbei und hätten den Aushang zur Kenntnis nehmen können. Der Aushang sei mittig positioniert und wahrnehmbar gewesen. Keines seiner Mitglieder habe dem Wahlausschreiben eine Wählerliste angehängt. Es sei nicht klar, woher diese stamme.

Bei der Beurteilung, ob das Ausschreiben in mehrere Sprachen übersetzt werden solle, stehe ihm ein „Ermessen“ zu. Die Beherrschung der deutschen Sprache sei Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Die Beschäftigten müssten untereinander kommunizieren. Da genüge es nicht, dass einige türkisch, andere russisch und wieder andere arabisch sprächen. Das LAG habe sogar festgestellt, dass Betriebssprache deutsch sei. Aus dem Umstand, dass die Mitarbeiter keine deutschen Namen hätten, folge nicht, dass diese kein deutsch verstünden. Auf Befragen hat der Vorsitzende des Wahlvorstands im Beschwerdetermin ausgeführt, man sei davon ausgegangen, dass in der Produktion deutsch gesprochen werden soll und dass diejenigen, die das Wahlausschreiben nicht verstünden, auf den Wahlvorstand zukommen und Fragen stellen würden. Der Termin für die Wahl sei so festgelegt worden, dass diese noch vor den Sommerferien stattfinden könne. Dass in der Einspruchsfrist Feiertage und ein Brückentag lägen, sei hinzunehmen.

Ziel der Arbeitgeberin sei allein, die Wahl eines Betriebsrats zu verhindern.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands und der erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Beschlusses sowie die Schriftsätze im Beschwerdeverfahren und das Sitzungsprotokoll verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge (Haupt- und Hilfsantrag) der Arbeitgeberin zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt: Der Abbruch einer Betriebsratswahl durch eine einstweilige Verfügung sei nur möglich, wenn die Wahl erkennbar nichtig wäre, wenn sie durchgeführt würde. Die von der Arbeitgeberin dargelegten potentiellen Fehler im Wahlverfahren führten jedoch allenfalls zur Anfechtbarkeit, nicht aber zur Nichtigkeit der Wahl. Es erschließe sich nicht, welche Vorteile der Wahlvorstand infolge der gerügten Fehler haben solle, etwa warum die eigenen Chancen der Mitglieder des Wahlvorstands stiegen, wenn aufgrund einer Sprachbarriere Mitarbeiter nicht abstimmten. Dass ein Großteil der Beschäftigten von der Wahl angeblich ausgeschlossen sei, lasse sich auch nicht damit vereinbaren, dass knapp ein Drittel der Belegschaft Stützunterschriften geleistet habe. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf den angefochtenen Beschluss verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und damit zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den im Beschwerdeverfahren allein noch anhängigen Antrag auf Abbruch der Betriebsratswahl im Ergebnis und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Der Antrag ist unbegründet. Es fehlt am erforderlichen Verfügungsanspruch.

I. Dem liegen folgende Rechtsgrundsätze zugrunde:

1. Der gerichtliche Abbruch einer Betriebsratswahl aufgrund von Mängeln des Wahlverfahrens kommt nur in Betracht, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig wäre (std. Rspr. seit: BAG v. 27.07.2011 - 7 ABR 61/10 Rn. 25).

2. Die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen anzunehmen, in denen gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt. Es muss ein sowohl offensichtlicher als auch besonders grober Verstoß gegen Wahlvorschriften vorliegen (BAG v. 19.11.2003 - 7 ABR 24/03 - Rn. 27). In diesem Beschluss hat das BAG auch klargestellt, dass es für die Frage der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl nicht auf eine Gesamtwürdigung des in Betracht kommenden Prozessstoffs ankomme. Vielmehr sei von einer Nichtigkeit nur dann auszugehen, wenn bei der Wahl des Betriebsrats so grob und offensichtlich gegen Wahlvorschriften verstoßen wurde, dass auch nur von dem Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr gesprochen werden könne und dies jedem mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Dritten sofort ohne weiteres erkennbar sei (BAG, aaO, Rn. 34). Weiter führt das BAG wörtlich aus: „Nur in diesem Ausnahmefall, in dem für jeden evident ist, dass ein wirksam gewählter Betriebsrat nicht besteht, ist die Wahl von Anfang an nichtig. Davon kann bei einer erforderlichen, bewertenden Gesamtwürdigung ebenso wenig ausgegangen werden wie bei einer erst durch Beweisaufnahme zu ermittelnden Tatsachenfeststellung. Handelt es sich bei den einzelnen Verstößen um Mängel, die jeder für sich genommen zwar die

Anfechtung der Betriebsratswahl rechtfertigen, nicht aber die Wahl als nichtig erkennen lassen, so kann weder die addierte Summe der Fehler noch eine Gesamtwürdigung zur Nichtigkeit führen“ (BAG, aaO)

3. Für die Nichtigkeit der Bestellung eines Wahlvorstandes durch die Minderheit der Betriebsratsmitglieder hat das BAG ausgeführt, diese könne dann vorliegen, wenn die Bestellung durch die Minderheit der Betriebsratsmitglieder auf einem machttaktischen oder willkürlichen Kalkül beruhe, die Mehrheit durch die Minderheit zu majorisieren (BAG v. 27.07.2011 - 7 ABR 61/10 - Rn. 50; ebenso für Fehler bei der Bestellung des Wahlvorstands: LAG Berlin-Brandenburg v. 11.02.2021 - 21 TaBVGa 1271/20 - Rn. 44 und vom 23.11.2021 - 13 TaBVGa 1534/21 - Rn. 53). Zur Nichtigkeit einer Betriebsratswahl hat das LAG Hamm (Beschl. v. 25.04.2023 - 7 TaBVGa 169/22 - Rn. 55) ausgeführt: „Zutreffend hat das Arbeitsgericht ... darauf hingewiesen, dass es in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung wie auch in der Literatur Hinweise gibt, dass eine Wahlnichtigkeit auch gegeben sein kann, wenn ein willkürliches und manipulatives Verhalten des Wahlvorstandes festzustellen ist, das allerdings in seinem Ausmaß dann die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Voraussetzungen der Wahlnichtigkeit erfüllen muss (so LAG Hessen, Beschluss vom 20.02.2014, 9 TaBVGa 11/14). Dem folgt auch die erkennende Kammer. Das bedeutet, dass eine Nichtigkeit der Betriebsratswahl dann in Betracht kommt, wenn das manipulative und/oder willkürliche Verhalten des Wahlvorstands so offensichtlich ist, dass es für einen mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Dritten sofort ohne weiteres erkennbar ist.

II. Nach diesen Maßstäben liegen die Voraussetzungen für einen Abbruch der Wahl im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens nicht vor. Die Betriebsratswahl am 24.06.2026 wird, zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung am 23.06.2026, nicht erkennbar nichtig sein.

1. Ob die von der Arbeitgeberin gerügten konkreten Verstöße gegen einzelne Vorschriften der Wahlordnung vorliegen, lässt sich nicht in allen behaupteten Fällen feststellen. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, kann diese Frage offen gelassen werden.

a) Ein Verstoß gegen § 3 Abs. 4 WO durch die unterlassene Aushängung des Wahlausschreibens in der Betriebsstätte K. lässt sich auf Grundlage der im einstweiligen Verfügungsverfahren nur möglichen summarischen Prüfung der vorgetragenen Tatsachen nicht sicher feststellen. Ein Aushang in K. ist nicht erforderlich, wenn es sich bei dem Standort K. um einen eigenen Betrieb im Sinne des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handelt. In diesem Fall wäre für den Standort K. nämlich ein eigener Betriebsrat zu wählen, es sei denn die Beschäftigten in K. hätten einen Beschluss nach § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG gefasst (Fitting, § 4, Rn. 15, vgl. auch BAG v. 17.09.2013 - 1 ABR 21/12). Die von der Arbeitgeberin hierzu auf S. 29 der Beschwerdeerwiderung vertretene Auffassung, wonach die Mitarbeiter eines räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernten Betriebsteils in jedem Fall vom Wahlvorstand an der Wahl zu beteiligen seien, ist rechtsirrig. Eine Verpflichtung des Wahlvorstands zur Beteiligung der Arbeitnehmer eines selbstständigen Betriebsteils an der Wahl zum Hauptbetrieb setzt einen Beschluss nach § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG voraus, der von den Arbeitnehmern in K. ersichtlich nicht gefasst worden ist.

aa) Nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gelten Betriebsteile, die - wie die Betriebsstätte der Arbeitgeberin in K. - die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG erfüllen, als Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind.

bb) Zweck dieser Regelung ist es, den Arbeitnehmern von Betriebsteilen eine effektive Vertretung durch einen eigenen Betriebsrat zu ermöglichen, wenn wegen der räumlichen Trennung des (Haupt-) Betriebs von dem Betriebsteil die persönliche Kontaktaufnahme zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern im Betriebsteil erschwert ist. Dies ist u.a. vor allem anzunehmen, wenn sich die Arbeitnehmer nur unter erschwerten Bedingungen an den Betriebsrat wenden können (GK-BetrVG-Franzen, 12. Aufl. 2022, § 4, Rn. 10). Für die Beurteilung, ob eine räumlich weite Entfernung gegeben ist, spielen einerseits die Kilometerentfernung, andererseits die Leichtigkeit der Verkehrsverbindung nach Qualität und Dichte eine Rolle. Es ist auf die regelmäßigen Verkehrsverhältnisse abzustellen. Auf öffentliche Verkehrsmittel kommt es dann an, wenn für einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitnehmer nicht die

Möglichkeit besteht, den Hauptbetrieb mit einem eigenen PKW oder mit einem vom Arbeitgeber eingerichteten Zubringerdienst zu erreichen. Darüber hinaus müssen die zur Verfügung stehenden Informations- und Kommunikationstechniken ebenfalls mitberücksichtigt werden (Franzen, aaO., Rn. 11).

cc) Vorliegend beträgt die Entfernung zwischen den Betriebsstätten ca. 30 km, die Fahrtzeit mit dem PKW beträgt ca. 30 Minuten, bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ca. zwei Stunden. Die Arbeitgeberin bietet zu Beginn und Ende der Schichten einen Shuttle-Service zwischen den Betriebsstätten an.

Bei dieser Sachlage lässt sich bei summarischer Prüfung nicht mit der gebotenen Zuverlässigkeit feststellen, dass der Wahlvorstand den Betriebsbegriff aus § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verkannt hat. Das BAG hat bei einer Entfernung von 28 km zwischen den Betriebsstätten und schlechten Verkehrsverbindungen eine weite Entfernung angenommen und das Vorliegen eines eigenständigen Betriebs bejaht, in anderen Fällen auch bei deutlich größer Entfernung (40 - 45 km) eine Eigenständigkeit verneint (BAG v. 23.09.1960 - 1 ABR 9/59 einerseits und BAG v. 24.02.1976 - 1 ABR 62/75 andererseits; vgl. auch die Beispiele bei Fitting, BetrVG, 32. Aufl., 2024, § 4, Rn. 20). Für den vorliegenden Fall wäre die Entfernung zwischen den beiden Betriebsstätten jedenfalls „weit“ im Sinne des Gesetzes, wenn die Arbeitnehmer zu einem erheblichen Teil auf die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel angewiesen wären. Eine Kommunikation per E-Mail mit dem Betriebsrat dürfte nicht für alle Arbeitnehmer in Frage kommen, weil nach den Erörterungen im Beschwerdetermin nicht alle Arbeitnehmer über einen E-Mail-Zugang im Betrieb verfügen. Die Nutzung des Pkw durch die Arbeitnehmer, um etwa eine Sprechstunde des Betriebsrats aufzusuchen, erscheint eher nicht zumutbar. Ob die zukünftigen Betriebsratsmitglieder überhaupt über ein Fahrzeug verfügen und deswegen in zumutbarer Zeit die Betriebsstätte in K. aufsuchen können, steht nicht fest. Schließlich kann der Arbeitgeber auch nicht mit dem Einwand gehört werden, er stelle einen Shuttle-Service zur Verfügung. Denn dieser verkehrt nur jeweils zu Beginn und Ende der Schichtzeiten. Die Beschäftigten wären also, wenn sie etwa nach Rückkehr von K. nach E. noch eine Sprechstunde des Betriebsrats aufsuchen oder sich außerhalb der Sprechstunde mit einem Anliegen an

den Betriebsrat wenden wollten, gezwungen, dies außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit zu tun. Das ist nach § 39 Abs. 1, Abs. 3 BetrVG unzulässig.

Nach Einschätzung der Beschwerdekammer ist es daher vertretbar, dass der Wahlvorstand die Betriebsstätte in K. als eigenständigen Betrieb angesehen hat. Die tatsächliche rechtliche Bewertung bleibt aber einem eventuellen Wahlanfechtungsverfahren überlassen.

dd) Jedenfalls würde aber eine etwaige Verkennung des Betriebsbegriffs durch den Wahlvorstand nicht zur Nichtigkeit der Wahl führen, sondern nur deren Anfechtbarkeit begründen (BAG v. 19.11.2003 - 7 ABR 25/03).

b) Der Umstand, dass das Wahlausschreiben in der Betriebsstätte in E. zwar an drei verschiedenen Stellen, nicht aber am Haupteingang für den Bürobereich und am Eingang zum Bereich „Qualität“ und „Lager“ ausgehängt worden ist, begründet nach summarischer Prüfung und darauf beruhender Einschätzung der Beschwerdekammer keinen Verstoß gegen die Wahlordnung.

aa) Gemäß § 3 Abs. 4 S. 1 WO ist ein Abdruck des Wahlausschreibens an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen.

bb) Der Aushang hat im Betrieb so zu erfolgen, dass das Wahlausschreiben allen Wahlberechtigten zugänglich ist, das heißt diese von dem Inhalt des Wahlausschreibens zumindest in zumutbarer Weise Kenntnis nehmen können. In einem Betrieb mit mehreren Betriebsstätten in unterschiedlichen Orten muss ein Abdruck des Wahlausschreibens grundsätzlich in jeder Betriebsstätte ausgehängt werden. Sind mehrere Betriebsstätten in einem Ort, kann der Aushang eines Abdrucks in der Hauptbetriebsstätte ausreichend sein (Fitting, § 3 WO, Rn. 29).

cc) Die Arbeitgeberin hat in E. nur eine Betriebsstätte, sodass grundsätzlich sogar nur ein Aushang die Anforderungen des § 3 Abs. 4 S. 1 WO erfüllt, wenn von diesem in zumutbarer Weise Kenntnis genommen werden kann. Der von der Arbeitgeberin

erhobene Vorwurf, die drei Stellen, an denen der Aushang des Wahlausschreibens tatsächlich erfolgt sei, würden nicht von allen Beschäftigten aufgesucht, ist vor diesem Hintergrund unerheblich. Es ist nicht dargelegt und auch nicht erkennbar, warum das Aufsuchen eines der jeweiligen Whiteboards mit den Aushängen für die Beschäftigten aus der Verwaltung, dem Bereich Qualität oder dem Bereich Lager unzumutbar sein sollte. Nach den Erörterungen im Beschwerdetermin besteht die Betriebsstätte in E. aus einem Gebäude mit mehreren Eingängen. Es ist danach unter Entfernungsgesichtspunkten für alle Beschäftigten möglich und zumutbar, eines der Whiteboards aufzusuchen. Ob sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, kann der Wahlvorstand ebenso wenig beeinflussen wie den Umstand, ob ein Mitarbeiter überhaupt die Aushänge am Whiteboard zur Kenntnis nimmt.

dd) Der Aushang selbst ist auch nicht an besonders versteckter Stelle angebracht. Das zur Gerichtsakte gereichte Foto des Aushangs belegt, dass das Wahlausschreiben zentral angebracht und gut sichtbar ist. Richtig ist, dass andere Papiere um das Wahlausschreiben herum befestigt sind. Das erschwert aber nicht die Kenntnisnahme des Wahlaushangs. Dieser wird von den weiteren Papieren nicht, auch nicht teilweise, verdeckt. Eine Information auf den im Betrieb vorhandenen Flatscreens, wie von der Arbeitgeberin angeregt, wäre zwar möglich gewesen, eine rechtliche Verpflichtung hierzu bestand aber nicht.

c) Der Umstand, dass dem Wahlausschreiben vorübergehend eine falsche Wählerliste angehängt war, ist bei der Prüfung auf summarischer Tatsachengrundlage nicht dem Wahlvorstand vorzuwerfen.

Nach dem schriftsätzlichen Vorbringen der Beteiligten und den Erörterungen im Beschwerdetermin steht nicht fest, ob der Wahlvorstand dem Wahlausschreiben die vorübergehend angefügte fehlerhafte Wählerliste beigefügt hat. Der Wahlvorstand hat dies bestritten, die Arbeitgeberin hält dieses Bestreiten für eine Schutzbehauptung.

Nach Einschätzung der Beschwerdekammer ist nicht glaubhaft im Sinne einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit gemacht, dass die fehlerhafte Wählerliste von einem Mitglied des Wahlvorstands der Wählerliste beigefügt worden ist. Dagegen

spricht, dass ausweislich des Wahlausschreibens selbst, die Wählerliste zur Einsicht in dem dem Wahlvorstand zur Verfügung gestellten Container ausgelegt war oder auf elektronischem Weg Einsicht genommen werden konnte. Für die Annahme einer Schutzbehauptung des Wahlvorstands besteht kein Anlass. Im Gegenteil: Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Wahlvorstand zusätzlich noch eine Wählerliste in ausgedruckter Form hätte dem Wahlausschreiben beifügen sollen. Weiterer konkreter Vortrag der Arbeitgeberin zu diesem Sachverhalt fehlt. Damit hat die Arbeitgeberin den ihr obliegenden Nachweis einer Pflichtverletzung nicht geführt. Vor diesem Hintergrund geht die Beschwerdekammer von einem non-liquet aus.

d) Nach Ansicht der Beschwerdekammer spricht bei summarischer Prüfung einiges dafür, dass der Wahlvorstand seine Verpflichtung aus § 2 Abs. 5 WO verletzt hat.

aa) Gemäß § 2 Abs. 5 WO soll der Wahlvorstand dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über das Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

bb) Fehlende oder begrenzte Sprachkenntnisse erschweren ausländischen Arbeitnehmern die Ausübung ihrer Rechte bei der Betriebsratswahl. § 2 Abs. 5 WO dient der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichheit der Wahl. Obwohl nur als Soll-Vorschrift ausgestaltet, begründet Abs. 5 eine entsprechende Verpflichtung für den Wahlvorstand und ist wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren (GK-BetrVG-Jacobs, aaO, § 2 WO, Rn.19). Die Unterrichtungspflicht setzt voraus, dass im Betrieb tätige ausländische Arbeitnehmer die deutsche Sprache nicht hinreichend beherrschen, um sich selbst anhand des Gesetzes, der WO, der Wählerlisten und des Wahlausschreibens sowie durch Kommunikation mit anderen Arbeitnehmern über die Wahlgrundsätze und das Verfahren zu informieren, und dem Wahlvorstand dieser Umstand bekannt oder schuldhaft nicht bekannt ist. Angesichts der ohnehin recht komplizierten Wahlverfahrensvorschriften sind insoweit eher strenge Maßstäbe anzulegen. Im Zweifel, insbesondere bei einer größeren Zahl im Betrieb beschäftigter

Ausländer, muss der Wahlvorstand von unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen ausgehen (Jacobs, aaO, Rn.20).

cc) Nach Einschätzung der Beschwerdekammer durfte der Wahlvorstand nicht davon ausgehen, dass die ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb der Arbeitgeberin hinreichend Sprachkenntnisse besitzen, um ihre Rechte bei der Betriebsratswahl wahrnehmen zu können. Dagegen spricht, dass unstreitig, auf Betriebsversammlungen die Ansprachen des Geschäftsführers in mehrere Sprachen übersetzt werden, u.a. auch vom Vorsitzenden des Wahlvorstands selbst. Dagegen spricht weiter, dass nach dem insoweit ebenfalls unstreitigen Vortrag der Arbeitgeberin auch im Alltag regelmäßig Arbeitskollegen für andere bestimmte Anweisungen übersetzen und wesentliche Arbeitsinformationen mehrsprachig ausgehängt werden. Der Wahlvorstand weist allerdings zu Recht darauf hin, dass nach den eigenen Vorgaben der Arbeitgeberin deutsch mit allen Kollegen zu sprechen ist und auch die 3. Kammer des LAG im Vorprozess festgestellt hat, dass Betriebssprache deutsch sei. Für das Bestehen einer Verpflichtung nach § 2 Abs. 5 WO kommt es aber nicht auf die „Anweisungslage nach Papier“ oder nicht rechtskräftig bindende Feststellungen eines Gerichts an, sondern auf die tatsächliche betriebliche Situation. Dass nach dieser aber gerade nicht alle Arbeitnehmer der deutschen Sprache hinreichend mächtig sind, davon ging der Wahlvorstand selbst noch vor Erlass des Wahlausschreibens aus. Er hat die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit der Übersetzung des Wahlausschreibens selbst im Vorprozess dargestellt und im Übrigen bei der Vorbereitung der Wahl die Arbeitgeberin um Verfügungstellung einer Liste mit Informationen über die Sprachkenntnisse ausländischer Arbeitnehmer gebeten. Berücksichtigt man darüber hinaus, dass strenge Maßstäbe anzulegen sind, wenn auf eine Übersetzung des Wahlausschreibens verzichtet werden soll, dürfte sich der Wahlvorstand in diesem Punkt rechtsfehlerhaft verhalten haben.

dd) Wie das Arbeitsgericht bereits zutreffend entschieden hat, begründet ein Verstoß gegen § 2 Abs. 5 WO regelmäßig nicht die Nichtigkeit der Wahl, sondern nur deren Anfechtbarkeit.

e) Soweit die Arbeitgeberin rügt, bei seinen Beschlüssen im Rahmen der Vorbereitung der Wahl habe der Wahlvorstand wiederholt nicht in voller Besetzung, sondern nur mit zwei Mitgliedern entschieden, vermag dies einen konkreten Verstoß gegen Wahlvorschriften nicht zu belegen. Es fehlt insoweit an substantiierten Angaben, um welche Beschlüsse es gehen soll, sodass etwaige Fehler nicht konkret geprüft werden können. Die insoweit zum Sachvortrag verpflichtete Arbeitgeberin kann sich nicht gänzlich auf ein Bestreiten mit Nichtwissen zurückziehen. Erst nach konkretem Vortrag, welche Beschlüsse beanstandet werden, wäre der Wahlvorstand zu weiterer Darlegung verpflichtet gewesen.

2. Die bevorstehende Betriebsratswahl ist auch nicht deswegen nichtig, weil der Wahlvorstand Wahlvorschriften vorsätzlich aufgrund eines machttaktischen oder willkürlichen Kalküls missachtet hat und es ihm um eine gezielte und willkürliche, rechtsmissbräuchliche Verletzung des aktiven oder passiven Wahlrechts der Arbeitnehmer geht. Auch diese Behauptung der Arbeitgeberin ist nicht hinreichend glaubhaft gemacht. Schon gar nicht ist sie so offensichtlich zutreffend, dass das „machttaktische und willkürliche“ Verhalten für einen mit den betrieblichen Interessen vertrauten Dritten ohne weiteres erkennbar ist.

a) Allein der Umstand, dass infolge der fehlerhaften Anwendung von Wahlvorschriften Arbeitnehmer des Betriebs in ihrem aktiven oder passiven Wahlrecht beschnitten und - wie etwa bei einer Verkennung des Betriebsbegriffs durch den Wahlvorstand - faktisch von der Wahl ausgeschlossen werden, lässt nicht auf ein machttaktisches Kalkül des Wahlvorstands schließen. Vielmehr ist der Eingriff in das Wahlrecht faktische Folge des Verstoßes gegen Wahlvorschriften. Dies lässt aber für sich keinen Rückschluss auf die Motivation des Wahlvorstands und insbesondere das Vorliegen eines machttaktischen Kalküls zu.

b) Vergleichbares gilt für die Festlegung des Datums der Betriebsratswahl. Der Gesetzgeber hat insoweit keine einschränkenden Voraussetzungen geschaffen, etwa die Einspruchsfrist statt auf zwei Wochen auf 14 Arbeitstage festgelegt. Eine Behinderung der Wahl durch die Bestimmung eines bestimmten Datums ist daher auf gesetzlicher Grundlage nicht vorstellbar.

c) Auch kann daraus, dass die Arbeitgeberin im Vorfeld auf aus ihrer Sicht bestehende Fehler im Wahlverfahren hingewiesen hat, nicht gefolgert werden, der Wahlvorstand handle bei seiner - möglicherweise fehlerhaften - Anwendung des Wahlrechts vorsätzlich aus machttaktischen Gründen. Hier ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Durchführung einer ordnungsgemäßen Betriebsratswahl zahlreiche durch Rechtsnormen determinierte Entscheidungen vom Wahlvorstand verlangt. Diese sind, insbesondere wenn es sich wie im vorliegenden Fall bei den Mitgliedern des Wahlvorstands um juristische Laien und zudem um Personen handelt, die zuvor noch nie eine Betriebsratswahl organisiert haben, nicht immer leicht richtig zu treffen. Dem Wahlvorstand ist in diesem Zusammenhang nicht vorzuwerfen, dass er den - möglicherweise gut gemeinten - rechtlichen Hinweisen der Arbeitgeberin nicht gefolgt ist. Bei ihm bestand und besteht offensichtlich der Eindruck, die Arbeitgeberin wolle die Betriebsratswahl insgesamt verhindern. Das hat er im Beschwerdetermin noch einmal ausführlich dargestellt. Die Einschätzung ist vor dem Hintergrund, dass im Lauf der Vorbereitung der Betriebsratswahl zwischenzeitlich bereits drei Mitglieder des Wahlvorstands ausgeschieden sind und gegen zwei der drei verbliebenen Mitglieder erst letzte Woche Verfahren nach § 103 Abs. 1 BetrVG vor dem Arbeitsgericht eingeleitet worden sind, zumindest nachvollziehbar.

Der Umstand, dass der Wahlvorstand rechtlichen Hinweisen der Arbeitgeberin zum Ablauf des Wahlverfahrens nicht folgt, kann daher ohne weiteres auch dem Misstrauen gegenüber der Arbeitgeberin geschuldet sein, nicht aber einem machttaktischen Kalkül.

d) Schließlich und vor allem aber ist für die Beschwerdekammer nicht ersichtlich, welchen Vorteil der Wahlvorstand durch die oben dargestellten mutmaßlichen Verstöße gegen einzelne Wahlvorschriften erlangt. Es fehlt schlicht an einem Motiv.

Abstrakt denkbar erscheint allein, dass sich die zwei Mitglieder des Wahlvorstands, die auch für die Betriebsratswahl kandidieren, Vorteile für ihre Wahl versprechen. Wie diese Vorteile aber durch die Nichtbeteiligung der Arbeitnehmer in K. an der Wahl oder die erschwerte Teilnahme ausländischer, sprachunkundiger Kollegen erreicht werden

sollen, erschließt sich der Kammer nicht. Diese sind - ebenso wie Arbeitnehmer in E., die den Wahlaushang nicht zur Kenntnis genommen haben - genauso potentielle Wähler der kandidierenden Mitglieder des Wahlvorstands, wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Einzelheiten hierzu sind auch von der Arbeitgeberin nicht vorgetragen worden. Ein bestimmtes „Kalkül“ des Wahlvorstands bei der Vorbereitung der Wahl vermag die Beschwerdekammer nicht zu erkennen.

III. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG. Gegen die Entscheidung gibt es kein Rechtsmittel, §§ 87 Abs. 2 S. 1, 72 Abs. 4 ArbGG.

gez.

gez.

gez.