

# Betriebs Berater

34 | 2017

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... **Betriebsratswahl** ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... 21.8.2017 | 72. Jg. Seiten 1921–1984

## DIE ERSTE SEITE

**Prof. Dr. Christoph Schalast**, RA/Notar  
Halbzeitbilanz der Kapitalmarktunion:  
Das Glas ist halb voll, und der Brexit steht ante portas

## WIRTSCHAFTSRECHT

**Dr. Petra Sedlmaier**, RAin, und **Dr. Philipp Rüppell**, RA  
Verletzung von Wettbewerbsverboten durch den Gesellschafter-Geschäftsführer in der GmbH | 1923

## STEUERRECHT

**Dr. Elmar Bintl**, StB, und **Dr. Rainer Stadler**, RA  
Die Immobilientransparenz gem. § 33 Abs. 2 InvStG 2018 bei Dach- und Masterfonds-Strukturen | 1943

**Svetlana Heil**, RAin/StBin, und **Alexander Pupeter**, RA/StB  
Lizenzschränke – Update zum Inkrafttreten des § 4j EStG | 1947

**Dr. Julia Kurzrock**, RAin, und **Eva Rehberg**  
Neubewertung zollrechtlicher Bewilligungen – Abfrage der Steuer-ID – Standpunkt der Zollverwaltung und offene Fragen | 1952

## BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

**Prof. Dr. Jens Wüstemann**, **Matthias Backes** und **Christoph Schober**  
Grundsätze wirtschaftlicher Vermögenszurechnung bei Leasinggeschäften im Lichte der neueren Rechtsprechung | 1963

## ARBEITSRECHT

**Dr. Till Hoffmann-Remy**, RA/FAArbR, und **Dr. Frank Zaumseil**, RA/FAArbR  
Betriebsratswahl 2018 – Fallstricke nach der Wahl | 1973

**Tobias Grambow**, RA/FAArbR  
Einstweiliger Rechtsschutz in Bezug auf die Betriebsratswahl | 1978

**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.



Tobias Grambow, RA/FAArbR

## Einstweiliger Rechtsschutz in Bezug auf die Betriebsratswahl

Nachdem in **BB 33/2017, 1909ff.** der einstweilige Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Betriebsratsarbeit beleuchtet wurde, soll im nachfolgenden Beitrag der Komplex der Möglichkeiten einstweiliger Verfügungsverfahren bei Betriebsratswahlen näher betrachtet werden.

### I. Einführung

Für die Durchführung einer Betriebsratswahl ist der Wahlvorstand zuständig. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser für die Bestellung des Wahlvorstands zuständig. Kommt der Betriebsrat dieser Pflicht nicht nach, stellt sich die Frage nach einem einstweiligen Rechtsschutz.<sup>1</sup> Der bestellte Wahlvorstand wiederum benötigt für die Durchführung einer Betriebsratswahl zum einen Sachmittel und zum anderen Information in Bezug auf die (potentiell) wahlberechtigten Beschäftigten. Verweigert der Arbeitgeber die Zurverfügungstellung von erforderlichen Sachmitteln und/oder Informationen, kommen Durchsetzungsrechte des Wahlvorstands in Betracht. Andererseits mag ein Wahlvorstand geneigt sein, eine Betriebsratswahl nur zögerlich durchzuführen. Hintergrund kann der Wille sein, den derzeitigen Betriebsrat noch möglichst lange im Amt zu halten. Diese Situation kann sich regelmäßig nur bei Wahlen außerhalb der regulären Wahltermine stellen, da das Gesetz die Amtsdauer des Betriebsrats automatisch enden lässt, wenn die Wahlperiode abgelaufen ist, § 21 S. 3 BetrVG. Ferner mag der Wahlvorstand die Wahl in einer Art und Weise durchführen, die gegen die gesetzlichen Vorgaben verstößt. Zu denken wäre an einen Ausschluss bestimmter (arbeitgebernaher) Beschäftigter von der Wahl durch Nichtaufnahme in die Wählerliste oder die Behauptung eines gemeinsamen Betriebes, um auch Beschäftigten anderer Unternehmen die Beteiligung an der Betriebsratswahl zu ermöglichen. Hier stellt sich für die Belegschaft wie auch für den Arbeitgeber die Frage, inwieweit – einstweilig – Einfluss auf die Wahl genommen werden kann.

### II. Einstweiliger Rechtsschutz für den Wahlvorstand

Arbeitgeber trägt die Kosten der Betriebsratswahl, § 20 Abs. 3 S. 1 BetrVG. Hierzu zählt auch, den Wahlvorstand mit den für die Durchführung einer Wahl erforderlichen Sachmittel auszustatten. Der

Wahlvorstand muss prüfen, ob und in welchem Umfang er die Zurverfügungstellung von Sachmitteln für erforderlich halten darf. Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Wahlvorstand nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Er ist vielmehr gehalten, die Interessen der Belegschaft an seiner sachgerechten Ausübung des Wahlvorstandsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen. Der Wahlvorstand hat wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln kann, die Maßstäbe einzuhalten, die er ggf. bei eigener Kostentragung anwenden würde, wenn er selbst bzw. seine beschließenden Mitglieder die Kosten tragen würden. Hierbei muss der Wahlvorstand auch bedenken, dass er nur für eine sehr begrenzte Zeit im Amt ist.<sup>2</sup> Der Wahlvorstand kann hier die Zurverfügungstellung erforderlicher Sachmittel auch im Rahmen einer einstweiligen Leistungsverfügung verlangen.<sup>3</sup> Der Verfügungsgrund wird regelmäßig vorliegen, es sei denn der Wahlvorstand leitet die Wahl nicht unverzüglich ein und fordert die Sachmittel erst längere Zeit nach seiner Konstituierung. Eine selbst herbeigeführte Eilbedürftigkeit stellt keinen Verfügungsgrund dar.<sup>4</sup> Entsprechendes gilt für die Zurverfügungstellung der für die Wahl erforderlichen Informationen. Hier liegt ein Verfügungsgrund indessen nicht vor, wenn der Wahlvorstand die Wahl (wenn auch unter erschwerten Bedingungen) ohne diese Informationen durchführen kann.

### III. Einstweiliger Rechtsschutz für Arbeitgeber und Belegschaft

#### 1. Einstweiliger Rechtsschutz gegen den Betriebsrat

In den in § 13 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Fällen ist außerhalb der regulären Wahltermine eine Betriebsratswahl durchzuführen. In der Praxis nicht selten ist die Konstellation des § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG: Sinkt die Zahl der Betriebsratsmitglieder unter die für die Betriebs-

<sup>1</sup> Vgl. allgemein zum Rechtsschutz im Wahlverfahren *Wiebauer*, in: Löwisch/Kaiser, Kommentar BetrVG, Band 1, 7. Aufl. 2017, § 18, Rn. 23 ff.

<sup>2</sup> LAG Berlin-Brandenburg, 2.9.2016 – 9 TaBVGa 1306/16.

<sup>3</sup> LAG Berlin-Brandenburg, 2.9.2016 – 9 TaBVGa 1306/16.

<sup>4</sup> ArbG Berlin, 9.6.2016 – 1 BVGa 7392/16.

größe gesetzlich vorgesehene Größe, so sind Neuwahlen durchzuführen. Auch wenn die Beschäftigtenzahl seit der letzten Wahl zurückgegangen ist und ein Betriebsrat nunmehr mit einer Mitgliederzahl zu wählen wäre, wie er nach dem Ausscheiden einzelner Mitglieder faktisch besteht, sind Neuwahlen erforderlich.<sup>5</sup> Der Betriebsrat ist in diesem Fall verpflichtet einen Wahlvorstand zu bestellen. Dies folgt aus § 16 Abs. 1 BetrVG, der analog heranzuziehen ist.

Im ersten Teil des Beitrages ist bereits dargestellt worden, dass entgegen der Auffassung des BAG Unterlassungsverfügungen auch gegen den Betriebsrat in Betracht kommen.<sup>6</sup> Es stellt sich die Frage nach einem einstweiligen Rechtsschutz, wenn der Betriebsrat dieser Pflicht nicht nachkommt. Voraussetzung ist wiederum das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrunds. Die Möglichkeit des einstweiligen Rechtsschutzes scheidet aus, wenn es alternative, gesetzlich geregelte Wege zur Bestellung eines Wahlvorstands gibt. In dem Fall würde es sowohl an einem Verfügungsanspruch als auch an einem Verfügungsgrund fehlen.

Kommt der Betriebsrat seiner Pflicht zur unverzüglichen Bestellung eines Wahlvorstands nicht nach, so kann der Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat in entsprechender Anwendung von § 16 Abs. 3 BetrVG einen Wahlvorstand bestellen. Da hierfür aber vorrangig der lokale, neu zu wählende Betriebsrat zuständig ist, wäre eine sofortige Bestellung eines Wahlvorstands durch den Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat unzulässig. Es ist eine angemessene Frist von mindestens zwei Wochen einzuräumen. Ist jedoch weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat vorhanden oder bleiben diese untätig, hat das Arbeitsgericht analog § 16 Abs. 2 BetrVG einen Wahlvorstand zu bestellen. Antragsberechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Es bestehen also gesetzliche Regelungen für die Bestellung eines Wahlvorstands, auch wenn der Betriebsrat untätig bleibt. Für die Gewährung eines wie auch immer gearteten einstweiligen Rechtsschutzes besteht folglich kein Erfordernis.

## 2. Einstweiliger Rechtsschutz gegen den Wahlvorstand

### a) Ersetzung des untätigen Wahlvorstands

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht für die Durchführung einer Betriebsratswahl einen Zeitraum von regelmäßig nicht mehr als zehn Wochen vor. Leitet der Wahlvorstand die Betriebsratswahl nicht ein oder führt er sie schleppend oder gar nicht durch, so verletzt er die ihm obliegenden Pflichten. In diesem Fall ersetzt das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag des Betriebsrats, von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, § 18 Abs. 1 S. 2 BetrVG.<sup>7</sup> Der Arbeitgeber ist nicht antragsberechtigt. Auf ein Verschulden des Wahlvorstands kommt es nicht an.<sup>8</sup> Die Ersetzung erfolgt jedoch erst mit Rechtskraft des letztinstanzlichen Beschlusses der Gerichte für Arbeitssachen.<sup>9</sup> Die Nichtzulassungsbeschwerde hemmt gemäß §§ 92a, 72a Abs. 4 S. 1 ArbGG den Eintritt der Rechtskraft, auch im Ersetzungsverfahren.<sup>10</sup> Auf diese Weise ist es einem Wahlvorstand selbst bei Untätigkeit möglich, noch für eine erhebliche Zeit im Amt zu bleiben. Die Betriebsratswahl ist solange nicht möglich. Wahlhandlungen, die der neue Wahlvorstand vor Rechtskraft vornimmt, wären bei erfolgreichem Rechtsmittel des bisherigen Wahlvorstands unwirksam. Zudem könnten Maßnahmen des neuen Wahlvorstands vor Rechtskraft der Ersetzungsentscheidung im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes untersagt werden.<sup>11</sup> Das ge-

setzlich vorgesehene Ersetzungsverfahren führt damit erst recht zu einer Verzögerung der Betriebsratswahl und lässt den bisherigen Betriebsrat – obwohl abzuwählen – im Amt, ggf. bis zum 31.5. eines regulären Wahljahres.

Gleichwohl scheidet eine einstweilige Verfügung in Bezug auf die Ersetzung des untätigen Wahlvorstands aus.<sup>12</sup> Die Ersetzung des Wahlvorstandes stellt eine rechtsgestaltende Entscheidung dar. In Betracht käme daher eine Verfügungsverfügung, die auch gestaltenden Charakter haben kann. Das Gericht bestimmt gemäß § 938 ZPO nach freiem Ermessen, welche Anordnungen zur Erreichung des Verfügungszweckes erforderlich sind. Mit einer Gestaltungsverfügung ist aber nur eine vorläufige Regelung möglich, i. d. R. bis zur Entscheidung in der Hauptsache. Befriedigende, rechtsgestaltende einstweilige Verfügungen sind unzulässig.<sup>13</sup> Der im einstweiligen Rechtsschutz rechtskräftig ersetzte Wahlvorstand könnte (und müsste) die Betriebsratswahl durchführen. Ein etwaiges Hauptsacheverfahren wäre als erledigt einzustellen. Auf diese Weise würde § 940 ZPO die Qualität eines das Hauptverfahren verdrängenden summarischen Eilverfahrens eigener Art zugebilligt. Das findet in den §§ 935 ff. ZPO keine Stütze.<sup>14</sup> Anders als beispielsweise für endgültige Einsetzung einer Einigungsstelle (§ 100 ArbGG) sieht das Gesetz ein besonders beschleunigtes Verfahren nicht vor.

### b) Eingriffe in die Betriebsratswahl

Im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen kommen grundsätzlich zwei Konstellationen für einstweilige Verfügungsverfahren des Arbeitgebers gegen einen Wahlvorstand in Betracht. Zum einen kann sich die Notwendigkeit ergeben, eine Betriebsratswahl abzubrechen. Ein auf Abbruch einer eingeleiteten Betriebsratswahl gerichtetes Verfahren kommt jedoch nach Auffassung des BAG nur in Betracht, wenn die Nichtigkeit der Wahl droht.<sup>15</sup> Das gilt auch für einstweilige Verfügungsverfahren.<sup>16</sup> Eine Betriebsratswahl ist nichtig, wenn 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.<sup>17</sup> So ist der Betriebsrat bspw. nicht berechtigt, einen zweiten Wahlvorstand zu bestellen. Eine von einem gleichwohl bestellten zweiten Wahlvorstand durchgeführte Betriebsratswahl wäre nichtig.<sup>18</sup> Nichtig kann auch eine Wahl sein, wenn der Betrieb offensichtlich nicht dem BetrVG unterfällt,<sup>19</sup> regelmäßig jedoch nicht, bei Verkennung des Betriebsbegriffs,<sup>20</sup> also bspw. wenn strittig ist, ob ein Betriebsrat für einen gemeinsamen Betrieb zweier Unternehmen gewählt werden darf.<sup>21</sup> Letzteres kann jedoch

5 Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 13, Rn. 29 m. w. N.

6 S. Grambow, BB 2017, 1909 ff.

7 LAG Berlin-Brandenburg, 7.12.2016 – 15 TaBV 1683/16.

8 LAG Berlin-Brandenburg, 7.12.2016 – 15 TaBV 1683/16.

9 LAG Berlin-Brandenburg, 28.3.2017 – 8 TaBVGa 363/17; Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 15. Aufl. 2016, § 18, Rn. 16; Kreuzt, in: GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 18, Rn. 52 f.

10 LAG Berlin-Brandenburg, 28.3.2017 – 8 TaBVGa 363/17.

11 Kreuzt, in: GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 18, Rn. 53; s. hierzu nächster Abschn. III. 2. b).

12 So auch Walker, in: Schwab/Weth, ArbGG, 4. Aufl. 2015, § 85, Rn. 61 m. w. N.

13 Matthes/Spinner, in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 85, Rn. 41.

14 Drescher, in: MünchKomm, ZPO, 5. Aufl. 2017, § 940, Rn. 2 m. w. N.

15 BAG, 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, NZA 2012, 345; LAG Berlin-Brandenburg, 28.3.2017 – 8 TaBVGa 363/17; LAG Köln, 29.3.2001 – 5 TaBV 22/01, BB 2001, 1356 Ls.; zur a. A. s. Kreuzt, in: GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 18, Rn. 79.

16 LAG Berlin-Brandenburg, 28.3.2017 – 8 TaBVGa 363/17; ArbG Berlin, 7.11.2016 – 19 BVGa 13729/16.

17 BAG, 22.3.2000 – 7 ABR 34/98, NZA 2000, 1119.

18 ArbG Berlin, 7.11.2016 – 19 BVGa 13729/16.

19 BAG, 9.2.1982 – 1 ABR 36/80, NJW 1982, 1894.

20 BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, NZA 2013, 738.

21 So jüngst LAG Berlin-Brandenburg, 28.3.2017 – 8 TaBVGa 363/17.

nicht uneingeschränkt gelten. So kann die Wahl nichtig sein, wenn der Betriebsrat einen Wahlvorstand für die Wahl eines neuen Betriebsrats bestellt, dieser jedoch – erstmalig – einen Gemeinschaftsbetrieb mit einem betriebsratsfähigen, jedoch betriebsratslosen Betrieb annimmt und die Wahl zu einem gemeinsamen Betriebsrat durchführen möchte. Für eine solche Wahl wäre der bestellte Wahlvorstand nicht zuständig. Der Wahlvorstand für die Durchführung einer solchen Wahl könnte rechtswirksam nur gemäß § 17 Abs. 1, 2 BetrVG in einer Betriebsversammlung gewählt werden. Ein bestehender Betriebsrat, der nur für einen der Betriebe, aus denen sich der Gemeinschaftsbetrieb zusammensetzen soll, gewählt wurde, hat nicht das Recht, einen Wahlvorstand einheitlich für alle Arbeitnehmer des einheitlichen Betriebs zu bestellen.<sup>22</sup> Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so wäre dieser für die Bestellung eines Wahlvorstands im betriebsratslosen Betrieb und damit auch für die Wahl eines Wahlvorstands für die Wahl eines gemeinsamen Betriebs zuständig, § 17 Abs. 1 BetrVG.<sup>23</sup> Würde ein unzuständiger Wahlvorstand eine Betriebsratswahl durchführen, so wäre diese nichtig.<sup>24</sup> Dass der Wahlvorstand ein Verfahren zur Feststellung eines Gemeinschaftsbetriebes gemäß § 18 Abs. 2 BetrVG beim Arbeitsgericht einleiten kann, begründet nicht seine Zuständigkeit, eine Wahl zu einem gemeinsamen Betriebsrat in einem Gemeinschaftsbetrieb.

Das BAG leitet den Verfügungsanspruch des Arbeitgebers aus dessen Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb her. Auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen, rechtfertigt es, ihm ein Recht auf Wahlabbruch bei drohender Nichtigkeit zuzubilligen.<sup>25</sup> Antragsberechtigt ist auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft.<sup>26</sup> Wird neben den ersten Wahlvorstand ein zweiter Wahlvorstand bestellt, so ist auch der erste Wahlvorstand antragsberechtigt.<sup>27</sup> Es handelt sich um eine Unterlassungsverfügung, nicht um eine Leistungsverfügung („Befriedigungsverfügung“). Die Unterlassungsverfügung hat abwehrenden Charakter und ist regelmäßig kein Unterfall der Leistungsverfügung.<sup>28</sup> Der Verfügungsgrund ergibt sich regelmäßig aus der unmittelbar bevorstehenden Wahl. Die Durchführung einer Betriebsratswahl, die nichtig wäre, hätte einen betriebsratslosen Zustand zur Folge. Die Arbeitskraft des Wahlvorstands würde für unsinnige Vorbereitungsmaßnahmen einer nichtigen Wahl vergeudet, was nicht hinzunehmen ist.<sup>29</sup> Eine Entscheidung in der Hauptsache wäre nicht vor Abschluss der Wahl herbeizuführen, so dass auch eine Dringlichkeit regelmäßig zu bejahen ist.

Zu denken wäre auch an eine Aussetzung der Betriebsratswahl bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache als weniger schwerwiegender Eingriff im Vergleich zum Wahlabbruch. Voraussetzung wäre jedoch die Abwendung eines wesentlichen Nachteils. Da die Rechtsfolge einer Aussetzung insb. der regulären Betriebsratswahl jedoch ein möglicherweise langer betriebsratsloser Zustand wäre, der von der Rechtsordnung nicht als wünschenswert angesehen wird, sind die Anforderungen an eine Aussetzung sehr hoch<sup>30</sup> und sind wiederum in der Regel nur bei zu befürchtender Nichtigkeit der Wahl erfüllt. Für das Gericht eröffnet sich aber die Möglichkeit einer Interessenabwägung bei der Wahl der Maßnahmen, bei entsprechender Auslegung oder Änderung der Anträge.

Daneben besteht die Möglichkeit, in Bezug auf einzelne Aspekte eines laufenden Wahlverfahrens einstweilige Verfügungen zu erlassen. Da es in dieser Konstellation nicht um den Abbruch einer Wahl geht, kommt es nicht darauf an, ob der gerügte Verstoß die Nichtigkeit der Wahl zu Folge hätte.<sup>31</sup> Selbst wenn sich aus der Verletzung einer

Wahlvorschrift nicht einmal Anfechtungsrecht ergibt, kann doch eine eingreifende einstweilige Verfügung in Betracht kommen.<sup>32</sup> Denkbar sind hier bspw. die Aufnahme von Arbeitnehmern in die Wählerliste oder die Anerkennung eines Wahlvorschlages. In diesen Fällen ist das Begehren der Erlass einer Leistungsverfügung. Dass durch eine antragsstattgebende Leistungsverfügung die Hauptsache regelmäßig (dauerhaft) vorweggenommen wird, ist dabei hinzunehmen. Ohne den Erlass einer einstweiligen Verfügung wären die Rechte von wahlberechtigten Arbeitnehmern in den beiden dargestellten Fällen in nicht hinnehmbarer Weise dauerhaft beeinträchtigt. Ein Wahlanfechtungsverfahren dauert mehrere Jahre. Im Gegensatz dazu wären die Rechte des Wahlvorstandes oder des Betriebsrats kaum beeinträchtigt, bspw. wenn ein Mitarbeiter aufgrund einer vorläufigen Regelung aktiv wahlberechtigt wäre. Das Recht zu wählen (und sich wählen zu lassen) ist ein elementares Grundrecht und Ausdruck der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Die Beteiligung der Mitarbeiter im Rahmen der Mitbestimmung sei ein gesellschaftliches Grundprinzip.<sup>33</sup> Daneben kommen auch Unterlassungsverfügungen in Betracht, hier regelmäßig als Unterfall der Verfügungsverfügung, § 940 ZPO. Antragsberechtigt ist jeder, der durch die Einzelmaßnahmen des Wahlvorstandes in seinem aktiven oder passiven Wahlrecht betroffen wird.<sup>34</sup>

#### IV. Fazit

Die in Teil 1 des Beitrages in Bezug auf einstweilige Verfügungen des Betriebsrats bzw. gegen den Betriebsrat aufgezeigten Schwächen gelten entsprechend auch für die Auseinandersetzungen mit dem Wahlvorstand. So sind auch hier Beschlüsse der Arbeitsgerichte gemäß § 85 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 S. 2 ArbGG nur in vermögensrechtlichen Streitigkeiten vorläufig vollstreckbar. Das entkräftet die Möglichkeit einer vorläufigen Regelung. Wird beispielsweise dem Wahlvorstand erstinstanzlich durch einstweilige Verfügung untersagt, eine Betriebsratswahl durchzuführen, so würde ihn das faktisch nicht daran hindern, die Wahl gleichwohl durchzuführen, bevor die Rechtskraft eintritt.

**Tobias Grambow**, RA und FA für Arbeitsrecht, ist Partner bei der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB am Standort Berlin. Als Vorsitzender der Practice Group Compliance und Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht liegt der Schwerpunkt seiner Tätigkeit in der Beratung von Unternehmen im kollektiven Arbeitsrecht und im Bereich Compliance/Haftungsvermeidung.



22 Vgl. bspw. LAG Bremen, 20.3.1987 – 2 TaBV 8/87.

23 A. A. LAG Berlin-Brandenburg, 28.3.2017 – 8 TaBVGA 363/17.

24 Vgl. LAG Berlin, 8.4.2003 – 5 TaBV 1990/02, NZA-RR 2003, 588; a. A. LAG Nürnberg, 29.7.1998 – 4 TaBV 12/97, ArbuR 1998, 492.

25 BAG, 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, NZA 2012, 345.

26 LAG Baden-Württemberg, 9.3.2010 – 15 TaBVGA 1/10.

27 LAG Hamm, 16.5.2014 – 7 TaBVGA 17/14.

28 *Vollkommer*, in: Zöller, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 940, Rn. 1; zum Meinungsstreit zur rechtsdogmatischen Einordnung der Leistungsverfügung s. *Drescher*, in: MünchKomm, ZPO, 5. Aufl. 2017, § 935, Rn. 3 ff.

29 So ArbG Berlin, 7.11.2016 – 19 BVGA 13729/16.

30 *Kreutz*, in: GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 18, Rn. 75.

31 BAG, 15.12.1972 – 1 ABR 8/72, AP BetrVG 1972 § 14 Nr. 1; *Fitting*, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 14, Rn. 90.

32 Z. B. Aushändigung der Wahl Niederschrift: *Fitting*, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 18, Rn. 29.

33 v. *Hoyningen-Huene*, BetrVR, 6. Aufl. 2007, § 1 I., Rn. 2.

34 BAG, 15.12.1972 – 1 ABR 8/72, AP BetrVG 1972 § 14 Nr. 1.