

Aktenzeichen: 7 ABR 54/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 27. Juli 2005
- 7 ABR 54/04 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Beschluß vom 19. Mai 2004
- 4 BV 25/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 29. September 2004
- 12 TaBV 44/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl

Gesetze:

Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) vom 11. Dezember 2001 § 19; BetrVG § 19; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsatz:

Nach § 19 WO besteht grundsätzlich auch ohne Darlegung eines besonderen rechtlichen Interesses und unabhängig von einem Wahlanfechtungs- oder Nichtigkeitsfeststellungsverfahren ein Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die vom Betriebsrat aufbewahrten Wahlakten der Betriebsratswahl. Das gilt jedoch nicht für Bestandteile der Wahlakten, die Rückschlüsse auf das Wahlverhalten einzelner wahlberechtigter Arbeitnehmer zulassen, zB die mit Stimmabgabevermerken des Wahlvorstands versehenen Wählerlisten. Die Einsichtnahme in derartige Unterlagen durch den Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn gerade dies zur Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist. Das hat der Arbeitgeber darzulegen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 54/04
12 TaBV 44/04
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Juli 2005

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Anschlussbeschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Antragstellerin, Anschlussbeschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

Beschwerdeführer,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 27. Juli 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Kley für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberinnen gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. September 2004 - 12 TaBV 44/04 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der zu 3) beteiligte Betriebsrat verpflichtet ist, den antragstellenden, zu 1) und zu 2) beteiligten Arbeitgeberinnen Einsicht in die Wahlakten der Betriebsratswahl zu gewähren. 1

Die Arbeitgeberinnen vertreiben in der gesamten Bundesrepublik Kraftfahrzeuge. In dem von ihnen geführten gemeinsamen Betrieb fand am 24. April 2002 eine Betriebsratswahl statt, aus der der zu 3) beteiligte Betriebsrat hervorging. Die Betriebsratswahl wurde nicht angefochten. Nach Abschluss der Wahl wurden die Wahlakten dem Betriebsrat übergeben, der sie seitdem verwahrt. Mehrere Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses baten die Arbeitgeberinnen den Betriebsrat, ihnen Einsicht in die Wahlunterlagen zu gewähren. Dies lehnte der Betriebsrat mit Schreiben vom 18. November 2003 ab. Daraufhin leiteten die Arbeitgeberinnen mit der am 11. Dezember 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift das vorliegende Beschlussverfahren ein. 2

Die Arbeitgeberinnen haben die Auffassung vertreten, nach § 19 WO stehe ihnen ein Anspruch auf Einsichtnahme in die Wahlakten zu, um prüfen zu können, ob die Wahl ordnungsgemäß erfolgt sei. 3

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt, 4

1. den Beteiligten zu 3) zu verpflichten, den Beteiligten zu 1) und 2) Einsicht in die Wahlakten zur Betriebsratswahl vom 24. April 2002, welche der Beteiligte zu 3) gemäß der Vorschrift des § 19 WO 2001 aufbewahrt, zu gewähren;



2. - hilfsweise - den Beteiligten zu 3) zu verpflichten, den Beteiligten zu 1) und 2) Einsicht in die vorhandenen beiden Ordner zur Betriebsratswahl vom 24. April 2002 zu gewähren, bestehend zum einen aus sämtlichen Stimmzetteln, zum anderen aus den Unterlagen des Wahlvorstandes, namentlich den Protokollen, den Wählerlisten samt Entwürfen, dem Wahlausschreiben, der Korrespondenz des Wahlvorstandes, den Briefwahlunterlagen, den persönlichen Erklärungen der Briefwähler, der Benachrichtigung an die gewählten Betriebsräte, der Wahlniederschrift, den Bekanntmachungen und Informationen an die Belegschaft, den Unterlagen zur konstituierenden Sitzung.

Der Betriebsrat hat die Zurückweisung der Anträge beantragt.

5

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag mangels hinreichender Bestimmtheit (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) zurückgewiesen und dem Hilfsantrag stattgegeben. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluss teilweise abgeändert und auch den Hilfsantrag zurückgewiesen. Die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberinnen wurde zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen die Arbeitgeberinnen den Hauptantrag weiter und begehren außerdem die Zurückweisung der Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

6

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht der Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts stattgegeben und die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberinnen zurückgewiesen. Der zulässige Hauptantrag ist unbegründet. Über den für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrags gestellten Hilfsantrag war daher nicht zu entscheiden.

7

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend sowohl die Beschwerde des Betriebsrats als auch die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberinnen gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts für zulässig gehalten.

8

1. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den erstinstanzlichen Beschluss ist zulässig. Sie wurde entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen fristgerecht begründet.

9



Nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ArbGG ist die Beschwerde innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständig abgesetzten Beschlusses des Arbeitsgerichts zu begründen. Die Beschwerdebegründungsfrist kann nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG auf Antrag einmal verlängert werden.

10

Diese Voraussetzungen sind im Streitfall eingehalten. Der Beschluss des Arbeitsgerichts vom 19. Mai 2004 wurde dem Betriebsrat ausweislich des Empfangsbeskennnisses seines Verfahrensbevollmächtigten am 11. Juni 2004 zugestellt. Die Beschwerdeschrift ging am 17. Juni 2004 beim Landesarbeitsgericht ein. Nachdem auf Antrag des Betriebsrats vom 10. August 2004 die Beschwerdebegründungsfrist bis 20. August 2004 verlängert worden war und die Beschwerdebegründung am 19. August 2004 beim Landesarbeitsgericht einging, wurde die Beschwerdebegründungsfrist gewahrt. Die Beschwerdebegründung wurde den Arbeitgeberinnen zwar zunächst nur von Anwalt zu Anwalt gemäß § 195 ZPO am 20. August 2004 zugestellt. Es mag dahinstehen, ob diese Zustellung ordnungsgemäß war oder ob die Zustellung wirksam erst durch die seitens des Landesarbeitsgerichts veranlasste Zustellung am 6. September 2004 bewirkt wurde. Denn für die Einhaltung der Beschwerdebegründungsfrist kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Zustellung der Beschwerdebegründung beim Beschwerdegegner, sondern auf den Eingang der Beschwerdebegründung bei dem Beschwerdegericht an (§ 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG; § 520 Abs. 3 Satz 1 ZPO).

11

2. Die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberin ist ebenfalls zulässig.

12

Nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 524 Abs. 1 ZPO kann sich der Beschwerdegegner der Beschwerde durch Einreichung einer Beschwerdeschrift beim Beschwerdegericht anschließen. Die Anschließung ist nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO bis zum Ablauf eines Monats nach Zustellung der Beschwerdebegründung zulässig. Die Anschlussbeschwerde muss in der Anschlussschrift begründet werden (§ 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG; § 524 Abs. 3 ZPO).

13

Diesen Anforderungen entspricht die Anschlussbeschwerde. Die Anschlussbeschwerdeschrift einschließlich Begründung ging am 20. September 2004 beim Landesarbeitsgericht ein. Damit wurde die Anschlussbeschwerdefrist auch dann gewahrt, wenn die am 20. August 2004 erfolgte Zustellung der Beschwerdebegründung von

14



Anwalt zu Anwalt ordnungsgemäß gewesen sein sollte und nicht erst die am 6. September 2004 von Amts wegen durch das Gericht bewirkte Zustellung.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht der Beschwerde des Betriebsrats stattgegeben und die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberinnen zurückgewiesen. Der Hauptantrag der Arbeitgeberinnen ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Die Arbeitgeberinnen haben keinen Anspruch auf Einsichtnahme in die gesamten Wahlakten der am 24. April 2002 durchgeführten Betriebsratswahl. Der für den Fall nicht hinreichender Bestimmtheit des Hauptantrags gestellte Hilfsantrag ist daher nicht zur Entscheidung angefallen. 15

1. Der Hauptantrag ist zulässig. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 16

a) Nach der unmittelbar nur für das Urteilsverfahren geltenden Bestimmung des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift einen bestimmten Antrag enthalten. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennen lässt und die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (*BGH 14. Dezember 1998 - II ZR 330/97 - NJW 1999, 954, zu I 2 a der Gründe*). Wird die Vorlage von Belegen verlangt, müssen diese im Antrag konkret bezeichnet werden (*BGH 26. Januar 1983 - IV b ZR 355/81 - NJW 1983, 1056, zu II 2 der Gründe*). Das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gilt im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren entsprechend (*vgl. etwa BAG 22. Oktober 1985 - 1 ABR 38/83 - BAGE 50, 29 = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 10, zu B I 2 der Gründe; 3. Mai 1984 - 6 ABR 68/81 - BAGE 46, 4 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 5 = EzA ArbGG 1979 § 81 Nr. 6, zu II 2 der Gründe*). 17

b) Diesen Anforderungen genügt der Hauptantrag, mit dem die Arbeitgeberinnen Einsicht in die vom Betriebsrat aufbewahrten Wahlakten der Betriebsratswahl vom 24. April 2002 verlangen. Der Antrag erstreckt sich auf die Einsichtnahme in sämtliche beim Betriebsrat vorhandenen, vom Wahlvorstand zu den Wahlakten genommenen schriftlichen Unterlagen über die am 24. April 2002 durchgeführte Betriebsratswahl. Im Falle der Stattgabe des Antrags ist auch für den in Anspruch genommenen Betriebsrat zweifelsfrei erkennbar, welche Unterlagen den Arbeitgeberinnen zur Einsichtnahme vorgelegt werden sollen, nämlich diejenigen, die dem Betriebsrat vom Wahlvorstand 18



über die Betriebsratswahl vom 24. April 2002 übergeben wurden. Die Arbeitgeberinnen sind nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht gehalten, die in den Akten befindlichen Urkunden und Schriftstücke im Einzelnen zu bezeichnen. Das kann schon deshalb nicht gefordert werden, weil der Arbeitgeber in der Regel keine Kenntnis davon hat, welche konkreten Schriftstücke der Wahlvorstand zu den Akten genommen und dem Betriebsrat übergeben hat. Der Arbeitgeber ist allenfalls in der Lage, diejenigen Schriftstücke aufzulisten, die üblicherweise zu den Wahlakten genommen werden. Das ist jedoch aus Gründen der Bestimmtheit des Antrags nicht erforderlich. Denn welche Schriftstücke im Allgemeinen zu den Wahlunterlagen gelangen, ist auch dem in Anspruch genommenen Betriebsrat bekannt.

2. Der Hauptantrag ist unbegründet. Die Arbeitgeberinnen haben keinen Anspruch auf Einsichtnahme in die gesamten Wahlakten der am 24. April 2002 durchgeführten Betriebsratswahl. Aus § 19 WO ergibt sich zwar grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die vom Betriebsrat aufbewahrten Wahlakten der Betriebsratswahl, ohne dass es der Geltendmachung eines besonderen rechtlichen Interesses oder der Darlegung von Anhaltspunkten für das Bestehen von Anfechtungs- oder Nichtigkeitsgründen bedarf. Das gilt aber nicht für die Bestandteile der Wahlakten, die Aufschluss über das Wahlverhalten einzelner wahlberechtigter Arbeitnehmer geben können. Begehrt der Arbeitgeber Einsichtnahme auch in diese Schriftstücke, muss er Umstände darlegen, aus denen sich ergibt, dass die Kenntnis auch dieser Unterlagen zur Prüfung oder Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist. Daran fehlt es im Streitfall.

19

a) Ein Anspruch auf Einsichtnahme in Wahlakten einer Betriebsratswahl ist weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) vom 11. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3494) ausdrücklich geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung sehen zwar in verschiedenen Vorschriften, zB in § 80 Abs. 2, § 83 Abs. 1 Satz 2, § 34 Abs. 3 BetrVG, § 2 Abs. 4 Satz 1 WO Ansprüche auf Einsichtnahme in bestimmte Schriftstücke vor. Eine ausdrückliche Regelung über das Recht auf Einsichtnahme in die Akten der Betriebsratswahl besteht hingegen nicht. Aus der in § 19 WO normierten Pflicht des Betriebsrats, die Wahlakten mindestens bis zur Beendigung seiner Amtszeit aufzubewahren, ergibt sich jedoch grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die Wahlakten (vgl. etwa *Fitting BetrVG* 22. Aufl. § 19 WO 2001 Rn. 2; *GK-BetrVG/Kreutz/Oetker* 7. Aufl. § 19 WO Rn. 3; *Richar-*

20



di/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 19 WO 2001 Rn. 2; ebenso DKK/Schneider BetrVG 9. Aufl. § 19 WO 2001 Rn. 4, soweit die Einsichtnahme im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens benötigt wird; so auch Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schladmann/Rehak/Faber BPersVG Stand: Mai 2005 § 24 WO Rn. 3 zu der inhaltsgleichen Regelung in § 24 WO BPersVG; aA Grabendorf/Ilbertz/Widmeier BPersVG 9. Aufl. § 24 WO Rn. 4, die ein Recht auf Einsichtnahme in die Wahlakten auch außerhalb eines Wahlanfechtungsverfahrens befürworten; vgl. auch BAG 6. Dezember 2000 - 7 ABR 34/99 - BAGE 96, 326 = AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 48 = EzA BetrVG 1972 § 19 Nr. 40, zu B II 2 b der Gründe).

Die Aufbewahrungspflicht soll es ermöglichen, auch nach Abschluss der Betriebsratswahl vom Inhalt der Wahlakten Kenntnis zu nehmen. Dies dient dem Zweck, die Ordnungsmäßigkeit der Betriebsratswahl überprüfen zu können. Diese Befugnis steht nicht nur dem Betriebsrat zu, der die Wahlakten aufzubewahren hat und dessen Mitglieder deshalb jederzeit ohne weiteres die Möglichkeit haben, die Wahlakten einzusehen. Vielmehr ergibt sich aus dem Zweck der Aufbewahrungspflicht ein berechtigtes Interesse derjenigen an der Einsichtnahme in die Wahlakten, für die die Gültigkeit der Betriebsratswahl von Bedeutung ist. Das sind zumindest diejenigen Personen und Stellen, die nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG berechtigt sind, die Betriebsratswahl anzufechten. Dazu gehört auch der Arbeitgeber.

21

b) Das Recht des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl besteht nicht nur während eines Wahlanfechtungsverfahrens oder während der Dauer der Anfechtungsfrist. Die Gültigkeit einer Betriebsratswahl kann zwar grundsätzlich nur im Rahmen einer Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG überprüft werden. Die Anfechtung der Betriebsratswahl muss nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Geschieht dies nicht, gilt die Wahl grundsätzlich als wirksam. Ein Anfechtungsberechtigter, der die Wahl nicht fristgerecht angefochten hat, kann daher aus Verstößen gegen Wahlvorschriften idR keine Rechte mehr herleiten. Daraus ergibt sich aber nicht, dass das Recht auf Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl auf die Dauer der Anfechtungsfrist oder - nach erfolgter Anfechtung - auf die Dauer des Anfechtungsverfahrens beschränkt ist. Dem steht entgegen, dass der Betriebsrat die Wahlakten nach § 19 WO nicht nur bis zum Ablauf der Wahlanfechtungsfrist oder bis zum Abschluss eines etwaigen Wahlanfechtungsverfahrens aufzubewahren hat, sondern unabhängig davon mindestens bis zum Ende seiner Amtszeit. Dies beruht zum einen darauf, dass die

22



Betriebsratswahl unter besonderen Voraussetzungen auch nichtig sein kann und dies jederzeit außerhalb der Frist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG geltend gemacht werden kann. Auch in diesem Zusammenhang kann die Einsichtnahme in die Wahlakten erforderlich sein. Zum anderen ermöglicht es die Lektüre der Wahlakten und die dadurch erlangte Kenntnis von Verstößen gegen Wahlvorschriften, derartigen Fehlern bei der nächsten Betriebsratswahl vorzubeugen, um eine spätere Wahlanfechtung zu vermeiden. Hieran hat auch der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse. Denn ein Wahlanfechtungsverfahren ist nicht nur geeignet, den Arbeitgeber mit Verfahrenskosten zu belasten, sondern kann auch eine effektive und gedeihliche Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten beeinträchtigen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber selbst die Wahl anfechtet oder ob sonstige Anfechtungsberechtigte ein Wahlanfechtungsverfahren einleiten.

c) Der Anspruch des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl ist grundsätzlich nicht von der Geltendmachung eines besonderen Interesses oder von der Darlegung von Anhaltspunkten für die Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Betriebsratswahl abhängig. Denn das Recht auf Einsichtnahme in die Wahlakten soll die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl und damit die Feststellung etwaiger Verstöße gegen Wahlvorschriften gerade ermöglichen.

23

d) Dieses uneingeschränkte Recht des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl gilt allerdings nicht für Bestandteile der Wahlakten, aus denen Rückschlüsse auf das Wahlverhalten einzelner Arbeitnehmer gezogen werden können. Die Einsichtnahme auch in solche Unterlagen ist nur zulässig, wenn dies zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist. Dies hat der Arbeitgeber darzulegen.

24

Die Wahlakten einer Betriebsratswahl enthalten nicht nur Unterlagen, die bereits während der Wahl und deren Vorbereitung im Betrieb ohnehin öffentlich zugänglich waren, zB die Wählerlisten, das Wahlausschreiben oder die Wahlvorschläge, sondern auch Schriftstücke, die nicht durch Aushang oder Auslegung im Betrieb veröffentlicht wurden und die Rückschlüsse auf die Stimmabgabe der Wahlberechtigten zulassen, zB die mit Stimmabgabevermerken des Wahlvorstands versehenen Wählerlisten, ggf. auch von Briefwählern zurückgesandte Briefwahlunterlagen oder an den Wahlvorstand gerichtete Schreiben einzelner Wahlberechtigter. Durch die Einsichtnahme des Arbeitgebers in diese Unterlagen werden schützenswerte Belange der wahlberechtigten Arbeitnehmer berührt. Nach dem Grundsatz der geheimen Wahl, der nach § 14

25



Abs. 1 BetrVG auch für die Betriebsratswahl gilt, darf die Stimmabgabe des Wählers keinem anderen bekannt werden. Dies dient dem Zweck, den Wähler vor jeglichem sozialen Druck zu schützen (vgl. etwa *Achterberg/Schulte in: v. Mangoldt/Klein/Starck Bonner Grundgesetz 4. Aufl. Art. 38 Abs. 1 Rn. 153*). Der Grundsatz der geheimen Wahl gilt nicht nur für den eigentlichen Wahlakt, sondern auch für die Wahlvorbereitung. Einschränkungen des Grundsatzes der geheimen Wahl sind insoweit nur zulässig, wenn diese zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Wahl erforderlich sind (vgl. zur Zulässigkeit von Unterschriftsquoren für Wahlvorschläge *BVerfG 6. Februar 1956 - 2 BvH 1/55 - BVerfGE 4, 375, 386, zu V 5 der Gründe; 22. November 1960 - 2 BvR 606/60 - BVerfGE 12, 33, zu II 2 der Gründe*). Der Grundsatz der geheimen Wahl wirkt auch nach Beendigung der Wahl gegenüber Auskunftsverlangen über die Stimmabgabe (v. *Münch/Kunig/Trute GG 5. Aufl. Art. 38 Rn. 67*). Die Wahlakten der Betriebsratswahl geben zwar idR keinen Aufschluss darüber, wem der einzelne Wahlberechtigte seine Stimme gegeben hat. Aus den mit Stimmabgabevermerken des Wahlvorstands versehenen Wählerlisten kann aber geschlossen werden, wer sich nicht an der Wahl beteiligt hat. Auch dies ist ein Umstand, der durch das Wahlgeheimnis geschützt wird, weil auch in der Unterlassung der Stimmabgabe eine Wahlentscheidung liegen kann (vgl. *Maunz/Dürig GG Stand: Februar 2005 Art. 38 Rn. 54; vgl. auch Dreier/Morlok GG Art. 38 Rn. 113; AK-GG/Schneider Stand: August 2002 Art. 38 Rn. 72*). Ggf. kann auch aus Briefwahlunterlagen oder aus persönlichen Schreiben einzelner Wahlberechtigter an den Wahlvorstand, die dieser zu den Wahlakten genommen hat, auf deren Wahlverhalten geschlossen werden. Die wahlberechtigten Arbeitnehmer besitzen daher ein berechtigtes Interesse an der möglichst vertraulichen Behandlung derartiger Unterlagen. Die Einsichtnahme des Arbeitgebers auch in solche Bestandteile der Wahlakten ist deshalb nur zulässig, wenn die Einsichtnahme gerade in diese Schriftstücke zur Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl notwendig ist. Das hat der Arbeitgeber darzulegen.

e) Hiernach steht den Arbeitgeberinnen der geltend gemachte Anspruch auf Einsichtnahme in die gesamten Wahlakten der am 24. April 2002 durchgeführten Betriebsratswahl nicht zu, da sie nicht dargelegt haben, dass die Einsichtnahme auch in die mit Stimmabgabevermerken versehenen Wählerlisten, die Briefwahlunterlagen und sonstige in den Wahlakten vorhandene Schriftstücke, die Rückschlüsse auf die Stimmabgabe der wahlberechtigten Arbeitnehmer zulassen, zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist.

26



3. Der für den Fall der nicht hinreichenden Bestimmtheit des Hauptantrags gestellte Hilfsantrag ist nicht zur Entscheidung angefallen. Der Hauptantrag ist nicht mangels Bestimmtheit unzulässig, sondern unbegründet.

Dörner

Gräfl

Koch

Kley

Seiler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)