



Sachstand

Ausgewählte Aspekte einer Mitarbeitervertretung bei Fraktionen des Deutschen Bundestages

**Ausgewählte Aspekte einer Mitarbeitervertretung bei Fraktionen
des Deutschen Bundestages**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 033/22
Abschluss der Arbeit: 03.06.2022, gleichzeitig letzter Abruf der Internetlinks
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Verfassungsrechtliche Funktion der Fraktionen und Mitarbeitervertretung	4
3.	Rechtsfolgen einer unrichtigen Rechtswahl	6
3.1.	Betriebsverfassungsrecht	6
3.1.1.	Anfechtung der Betriebsratswahl	6
3.1.2.	Nichtigkeit der Betriebsratswahl	7
3.2.	Personalvertretungsrecht des Bundes	8
3.2.1.	Anfechtung der Personalratswahl	8
3.2.2.	Nichtigkeit der Personalratswahl	8
3.3.	Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung	9
4.	Einflussnahme der Fraktionsführung auf die Wahl einer Mitarbeitervertretung	10
4.1.	Betriebsverfassungsrecht	10
4.2.	Personalvertretungsrecht des Bundes	11

1. Einleitung

Grundsätzliche Fragen im Zusammenhang mit der Errichtung einer Mitarbeitervertretung bei einer Fraktion des Deutschen Bundestages waren bereits Gegenstand einer gemeinsamen Arbeit dieses Fachbereichs und des Fachbereichs WD 3 (Verfassung und Verwaltung):

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Einzelfragen zur Interessensvertretung der Mitarbeiter einer Fraktion des Deutschen Bundestages, Sachstand vom 6. November 2020, WD 6 - 3000 - 145/11, WD 3 - 3000 - 261/11, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/818994/fa5be1fb5b24a838b1c264a26a502153/WD-6-087-20-pdf-data.pdf>

Darin wird unter anderem dargelegt, dass die Rechtsnatur einer Fraktion des Deutschen Bundestages nicht abschließend geklärt ist. Mangels obergerichtlicher Rechtsprechung besteht auch nach wie vor Rechtsunsicherheit darüber, ob für die Errichtung einer kollektivrechtlichen Interessensvertretung der Fraktionsbeschäftigten das privatrechtliche Betriebsverfassungsrecht oder das Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes des Bundes Anwendung findet. In der Praxis finden sich beide Formen und auch die Rechtsprechung ist uneinheitlich. Im spärlichen rechtswissenschaftlichen Schrifttum dazu werden ebenfalls beide Auffassungen vertreten; eine vorherrschende Meinung lässt sich insoweit nicht ausmachen. Wegen der Einzelheiten der Argumentation wird auf die Ausführungen in der vorliegenden Arbeit Bezug genommen.

Der vorliegende Sachstand behandelt weitere Einzelaspekte.

2. Verfassungsrechtliche Funktion der Fraktionen und Mitarbeitervertretung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) sind „die von Abgeordneten - in Ausübung des freien Mandats - gebildeten Fraktionen [...] im Zeichen der Entwicklung zur Parteiendemokratie notwendige Einrichtungen des Verfassungslebens und maßgebliche Faktoren der politischen Willensbildung [...]“¹ Sie nehmen danach im parlamentarischen Raum unab-

1 BVerfG, Urteil vom 8. Dezember 2008 - 2 BvE 3/02 Rn. 52 (zitiert nach juris) mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung des BVerfG.

dingbare Koordinierungsaufgaben wahr und sind „unentbehrlich für die Strukturierung der parlamentarischen Arbeit“.^{2,3} Hierzu sind sie mit eigenen Rechten und Pflichten ausgestattet.⁴ Diese besondere verfassungsrechtliche Funktion der Fraktionen im Parlament wird sowohl in den Urteilen des Arbeitsgerichts (ArbG) Bonn⁵ und des Arbeitsgerichts Berlin⁶ als auch in der Entscheidung des Verwaltungsgerichts (VG) Berlin⁷ aufgegriffen.

Das Verwaltungsgericht Berlin schließt die Möglichkeit nicht aus, dass „wegen der besonderen verfassungsrechtlichen Rechtsstellung einer Bundestagsfraktion jede Art von Beschäftigtenvertretung mit dem Demokratieprinzip unvereinbar“⁸ sein könnte, vertieft die Frage aber nicht und bestätigt die Wahl eines Personalrats nach dem BPersVG wegen der Unklarheit der Rechtslage als nicht offensichtlich fehlerhaft.⁹

Sowohl die bisher vorliegende Rechtsprechung als auch das Schrifttum¹⁰ gelangen im Hinblick auf die kollektivrechtliche Vertretung der Fraktionsbeschäftigten auf der Grundlage unterschiedlicher Argumentation jeweils zu dem Ergebnis, dass in diesem Zusammenhang entweder die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder aber die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) anwendbar seien. Für die in dem Beschluss des Verwaltungsgerichts Berlin anklingende theoretische Annahme, dass eine kollektivrechtliche Vertretung der Beschäftigten der Fraktionen aus verfassungsrechtlichen Gründen prinzipiell ausgeschlossen sein könnte, bieten die vorhandenen Quellen insgesamt keinen hinreichenden Anhalt. In der juristischen Literatur wurden entsprechende Bedenken soweit ersichtlich bisher nicht erhoben. Dasselbe gilt für die vorliegenden Urteile der Arbeitsgerichte. Auch die zitierten Zweifel des Verwaltungsgerichts Berlin blieben schließlich ohne Auswirkung auf dessen Entscheidung.

2 Klein in Morlok/Schliesky/Wiefelspütz, Parlamentsrecht, Praxishandbuch § 17 Rn. 1.

3 Hinsichtlich der Funktion der Fraktionen im parlamentarischen Verfahren werden in der Literatur Gesetzgebungsfunktion, Kontrollfunktion, Kreationfunktion und Öffentlichkeitsfunktion unterschieden, Hölscheidt, Sven, Das Recht der Parlamentsfraktionen, 1. Auflage 2000, S. 254 ff.; Krings in: Morlok/Schliesky/Wiefelspütz (Hrsg.), Parlamentsrecht, Praxishandbuch, 1. Auflage 2016, § 17 Rn. 47.

4 Hölscheidt, Sven, Das Recht der Parlamentsfraktionen, 1. Auflage 2000, S. 327 ff.; vgl. dazu auch Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste, Rechtsfragen zum Fraktionsstatus, Ausarbeitung vom 19. Januar 2010, WD 3 - 3000-011/10, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <https://www.bundestag.de/resource/blob/412668/c26583ab8b66511d9a16b3d6743a5430/wd-3-011-10-pdf-data.pdf>.

5 ArbG Bonn, Urteil vom 16. September 1987 - 4 Ca 1398/87, NJW 1988, S. 510 (511).

6 ArbG Berlin, Urteil vom 17. Januar 2003 - 96 Ca 30440/02 Rn. 36 (zitiert nach juris).

7 VG Berlin, Beschluss vom 30. September 2008 - 72 A 5.08 Rn. 20 (zitiert nach juris).

8 VG Berlin, Beschluss vom 30. September 2008 - 72 A 5.08 Rn. 16 (zitiert nach juris).

9 VG Berlin, Beschluss vom 30. September 2008 - 72 A 5.08 Rn. 20, 22 (zitiert nach juris).

10 Seit dem Abschluss der vorgestellten früheren Arbeit dieses Fachbereichs ist - soweit ersichtlich - weder neue Rechtsprechung in dieser Frage ergangen noch wurden neue Aufsätze dazu veröffentlicht.

3. Rechtsfolgen einer unrichtigen Rechtswahl

Die Organisationsnormen des Betriebsverfassungsrechts und des Personalvertretungsrechts stellen grundsätzlich zwingendes Recht dar, das nicht zur Disposition der Betriebspartner steht.¹¹ Die dargestellte Meinungslage, insbesondere die widersprüchliche Rechtsprechung, führt daher zu erheblicher Rechtsunsicherheit in der vertretungsrechtlichen Praxis. Es gewinnt damit die Frage an Bedeutung, welche rechtlichen Folgen eine fehlerhafte Rechtswahl für die Wahl einer Mitarbeitervertretung haben kann.

3.1. Betriebsverfassungsrecht

Gehen die Beschäftigten einer Fraktion des Bundestages für die Errichtung einer Mitarbeitervertretung von der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsrechts aus und wählen einen Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, so kann diese Wahl angefochten oder deren Nichtigkeit festgestellt werden.

3.1.1. Anfechtung der Betriebsratswahl

§ 19 Abs. 1 BetrVG sieht vor, dass eine Betriebsratswahl beim Arbeitsgericht angefochten werden kann, 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.

Zur Wahlanfechtung berechtigt sind nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist die Wahlanfechtung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

Als Anfechtungsgrund gilt ein objektiver Verstoß gegen wesentliche, das heißt nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zwingend zu beachtende¹² Wahlvorschriften.¹³

Rechtsfolge einer erfolgreichen Wahlanfechtung, die sie sich gegen den gesamten Betriebsrat richtet, ist grundsätzlich, dass dieser mit Rechtskraft der Entscheidung sein Amt verliert.¹⁴ Alle bis zur rechtskräftigen Entscheidung vom Betriebsrat vorgenommenen Rechtshandlungen und Maßnahmen, einschließlich abgeschlossener Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden, die

11 Singer, Reinhard, Der mitbestimmungsrechtliche Status der Parlamentsfraktionen, NZA 2008, S. 789 (794) mit weiterem Nachweis.

12 Brors in Düwell, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Auflage 2022, § 19 BetrVG Rn. 5 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung.

13 Eine Reihe von Beispielen bietet Brors in Düwell, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Auflage 2022, § 19 Rn. 9-11 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung.

14 Thüsing in Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage 2022, § 19 BetrVG Rn. 68 mit zahlreichen weiteren Nachweisen aus dem Schrifttum.

zwischen dem fehlerhaft gewählten Betriebsrat und dem Arbeitgeber getroffen wurden, bleiben dagegen wirksam.

3.1.2. Nichtigkeit der Betriebsratswahl

Ganz ausnahmsweise ist eine Betriebsratswahl nichtig, wenn gegen wesentliche Wahlvorschriften in so grober und offensichtlicher Weise verstoßen wurde, „dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt“.¹⁵ Die Nichtigkeit kann ohne Einhaltung einer Form oder Frist von jedermann geltend gemacht werden, der ein berechtigtes Interesse an der Feststellung hat.¹⁶

Eine nichtige Betriebsratswahl entfaltet von Anfang an keine Rechtswirkungen, denn der Betriebsrat hat rechtlich zu keinem Zeitpunkt bestanden; die gerichtliche Feststellung hat insoweit nur deklaratorische Bedeutung. Dies hat zur Folge, dass auch alle von dem Betriebsrat getroffenen Maßnahmen sowie Betriebsvereinbarungen von Anfang an nichtig sind.¹⁷ Eine andere Beurteilung kann sich lediglich bei individualrechtlichen Ansprüchen ergeben.¹⁸

Ein solcher offensichtlicher schwerwiegender Verstoß ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) anzunehmen, wenn in einem Betrieb, in dem ein Betriebsrat gewählt wurde, das Betriebsverfassungsgesetz gar nicht anwendbar ist und es damit an den gesetzlichen Voraussetzungen für eine Betriebsratswahl überhaupt fehlt. So hat das BAG die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl in einem Krankenhaus angenommen, das von einem kirchlichen Träger übernommen war und damit nicht mehr dem Betriebsverfassungsrecht, sondern dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht unterlag.¹⁹

Die Arbeitsgerichte Bonn und Berlin sind bisher von der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsrechts auf die kollektivrechtliche Arbeitnehmervertretung bei Bundestagsfraktionen ausgegangen. Sollten das Arbeitsgericht Berlin oder ein anderes Gericht im Instanzenzug künftig von dieser Auffassung abweichen, wird es für die Frage der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl nach der BAG-Rechtsprechung darauf ankommen, ob die Rechtswahl offensichtlich fehlerhaft war. Dies dürfte nach dem oben dargelegten uneinheitlichen Meinungsstand jedoch kaum anzunehmen sein. Insoweit entspricht die Sach- und Rechtslage dem weiter oben zitierten Beschluss des Verwaltungsgerichts Berlin aus dem Jahr 2008, das trotz Zweifeln an der Anwendbarkeit des Personalvertretungsrechts die Personalratswahl als nicht offensichtlich fehlerhaft bestätigte.

15 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 19 BetrVG Rn. 13.

16 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 19 BetrVG Rn. 13 mit Nachweis aus der Rechtsprechung des BAG.

17 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 19 BetrVG Rn. 14.

18 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 19 BetrVG Rn. 14 mit Nachweis aus der Rechtsprechung.

19 BAG, Beschluss vom 9. Februar 1982 - 1 ABR 36/80, NJW 1982, S. 1894.

3.2. Personalvertretungsrecht des Bundes

Die Anfechtung der Wahl eines Personalrats nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bei einer Bundestagsfraktion war Gegenstand der bereits zitierten Entscheidung des Verwaltungsgerichts Berlin.²⁰

3.2.1. Anfechtung der Personalratswahl

Nach § 26 BPersVG können mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Zuständig für das Wahlanfechtungsverfahren ist das Verwaltungsgericht.²¹

3.2.2. Nichtigkeit der Personalratswahl

Auch im Personalvertretungsrecht ist allgemein anerkannt, dass es neben einer anfechtbaren Wahl auch Gesetzesverstöße gibt, die die Nichtigkeit der Wahl nach sich ziehen. Nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung ist - wie auch nach der Rechtsprechung des BAG - eine nichtige Wahl nur in ganz besonderen Ausnahmefällen anzunehmen, in denen gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsmäßigen Wahl in so hohem Maße verstoßen ist, dass auch der Anschein einer Wahl nicht mehr vorliegt.²²

„Die Nichtigkeit der Wahl kann als Vorfrage in jedem Verfahren geltend gemacht und festgestellt oder abgelehnt werden [...]. Die Nichtigkeit der Wahl kann allerdings auch selbst Gegenstand einer gerichtlichen Entscheidung sein; in diesem Fall ist nur das Verwaltungsgericht zur Feststellung im Beschlussverfahren zuständig [...]. Die Rechtskraft des Beschlusses wirkt für und gegen alle; der Beschluss hat keine gestaltende, sondern nur eine deklaratorisch-feststellende Wirkung.“²³ Fristen sind zur Geltendmachung nicht einzuhalten.

Eine Personalratswahl kann nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auch nichtig sein, wenn die Wahl auf einer offensichtlichen Verkennung der Personalratsfähigkeit einer

20 VG Berlin, Beschluss vom 30. September 2008 - 72 A 5.08.

21 Dörner in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl.2020, § 25 BPersVG Rn. 42 (Die Wahlanfechtung war bis 14. Juni 2021 gleichlautend in § 25 BPersVG geregelt.); Beispiele aus der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung der für wesentliche Vorschriften im Sinne des § 26 BPersVG werden aufgelistet bei Dörner in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl.2020, § 25 BPersVG Rn. 17 f.

22 Dörner in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl.2020, § 25 BPersVG Rn. 4 f. mit Nachweis aus der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung; dabei wird auch auf die Rechtsprechung des BAG zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl Bezug genommen..

23 Dörner in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl.2020, § 25 BPersVG Rn. 10.

Dienststelle beruht. Dies wurde in einem Fall entschieden in dem eine Dienststelle ihre Selbständigkeit verloren hatte.²⁴ „Das personalvertretungsrechtliche Schrifttum ist dem weitgehend gefolgt.“²⁵

Ob die Fraktionen des Deutschen Bundestages personalratsfähig sind, hat das Verwaltungsgericht Berlin in seinem weiter oben zitierten Beschluss aus dem Jahr 2008²⁶ aus verfassungsrechtlichen Gründen in Zweifel gezogen, jedoch festgestellt, dass die Wahl des Personalvertretungsrechts für die Errichtung einer Beschäftigtenvertretung jedenfalls nicht offensichtlich fehlerhaft war, und daher die Nichtigkeit der Personalratswahl verneint. Bei erneuter Anrufung des Verwaltungsgerichts Berlin und im verwaltungsgerichtlichen Instanzenzug wird dem Gesichtspunkt der Offensichtlichkeit der fehlerhaften Rechtswahl weiterhin besondere Bedeutung zukommen, die aufgrund der widerstreitenden Auffassungen in Schrifttum und Rechtsprechung nach derzeitigem Stand letztlich zu verneinen sein dürfte.

3.3. Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung

Im Ergebnis ist festzustellen, dass trotz der grundsätzlich zwingenden Geltung der Organisationsnormen des Betriebsverfassungsrechts und des Personalvertretungsrechts in Anbetracht weitgehender Unklarheit des kollektivrechtlichen Status der Fraktionen des Deutschen Bundestages sowohl die Wahl eines Betriebsrats als auch die Wahl eines Personalrats bei von der jeweils zuständigen Gerichtsbarkeit nicht als nichtig zu werten sein und mithin zunächst Bestand haben dürfte. Dadurch kann es auch zu einer gerichtlichen Bestätigung des Nebeneinanders beider Formen bei unterschiedlichen Fraktionen kommen.

Sollten die widersprüchlichen Auffassungen der Arbeitsgerichte einerseits und des Verwaltungsgerichts Berlin andererseits in den zitierten Entscheidungen auch von den jeweiligen Obergerichten übernommen werden, könnte es letztlich zu einander widersprechenden höchstrichterlichen Entscheidungen kommen. Um dies zu vermeiden und um die Einheitlichkeit der Rechtsprechung zu gewährleisten, wurde durch das Gesetz zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968²⁷ ein Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes eingerichtet, der entscheidet, wenn ein Senat eines obersten Gerichtshofs in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines Senats eines anderen obersten Gerichtshofs abweichen will.

24 BVerwG Beschluss vom 18. Januar 1990 - 6 P 8.88.

25 Dörner in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl.2020, § 25 BPersVG Rn. 4 mit weiteren Nachweisen; vgl. dazu auch Singer,

26 VG Berlin, Beschluss vom 30. September 2008 - 72 A 5.08.

27 BGBl. I 1968, S. 661.

4. Einflussnahme der Fraktionsführung auf die Wahl einer Mitarbeitervertretung

Sowohl für das Betriebsverfassungsrecht als auch für das Personalvertretungsrecht ist die Frage von Bedeutung, inwieweit die Fraktionsführung Einfluss auf die Errichtung einer Beschäftigtenvertretung nehmen und diese womöglich gar verhindern kann.

4.1. Betriebsverfassungsrecht

Die Errichtung eines Betriebsrats hängt nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes allein vom Willen der Beschäftigten ab. Nach § 20 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats behindern. Nach § 20 Abs. 1 Satz 2 BetrVG darf insbesondere kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Geschützt werden der Wahlakt an sich sowie alle mit der Vorbereitung und Durchführung der Wahl zusammenhängenden Handlungen.²⁸ Dem Arbeitgeber ist jedes Verhalten, „mit dem die Einleitung oder Durchführung der Wahl erschwert oder unmöglich gemacht wird, verboten.“²⁹ Eine Behinderung liegt nach in der Literatur vertretener Auffassung auch vor, wenn der Arbeitgeber organisatorische Voraussetzungen für die Wahl nicht schafft und seiner Pflicht zur Unterstützung des Wahlvorstands nach § 2 Abs. 2 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) nicht nachkommt.³⁰ Auch eine Kündigung oder Maßregelung nach Ausübung der Wahlbefugnisse wird vom Verbot des § 20 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erfasst.³¹ Dem Arbeitgeber ist jegliche Wahlwerbung untersagt.³² Keine Behinderung der Wahl ist allerdings die bloße Meinungsäußerung für oder gegen einen Kandidaten oder eine Liste oder ein Aufruf zum Wahlboykott.³³

Nach § 20 Abs. 2 BetrVG darf die Wahl auch nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden. „Als Wahlbeeinflussung ist jede Begünstigung oder Benachteiligung zu verstehen, die darauf abzielt, dass Wahlberechtigte (Arbeitnehmer des Betriebes) ihr Wahlrecht nicht nach der eigenen Willensentscheidung, sondern im gewünschten Sinne des Beeinflussenden ausüben.“³⁴

28 Besgen in Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 61. Ed. 9/2021, § 20 BetrVG Rn. 2.

29 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 20 BetrVG Rn. 2 mit weiterem Nachweis.

30 Schmeisser, Fabian/ Fischer, Laura, Verhaltensregeln für Arbeitgeber vor und bis zur Betriebsratswahl, NZA 2022, S. 81 (83) mit weiterem Nachweis.

31 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 20 BetrVG Rn. 5.

32 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 20 BetrVG Rn. 7.

33 Koch in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 20 BetrVG Rn. 3; vgl. auch Schmeisser, Fabian/ Fischer, Laura, Verhaltensregeln für Arbeitgeber vor und bis zur Betriebsratswahl, NZA 2022, S. 81 (85).

34 ArbG Regensburg, Beschluss vom 6. Juni 2002 - 6 BVGa 6/02 S, Rn. 20 (zitiert nach juris).

Eine vorsätzliche Behinderung oder Beeinflussung der Wahl nach § 20 Abs. 1 BetrVG durch den Arbeitgeber ist nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bedroht.

4.2. Personalvertretungsrecht des Bundes

Die Errichtung einer Personalvertretung muss nach im Schrifttum vertretener Auffassung seitens der Dienststellenleitung zwingend ermöglicht werden. Diese Verpflichtung folge aus § 1 BPersVG. Mit ihr korrespondiere die Pflicht der Dienststellenleitung nach 23 BPersVG, für den Fall, dass die Bestimmung eines Wahlvorstands nicht durch die Personalversammlung vorgenommen wird, selbst einen Wahlvorstand zu bestellen, damit eine Wahl durchgeführt werden kann.³⁵

Anders als im Betriebsverfassungsrecht besteht mithin im Personalvertretungsrecht des Bundes nicht nur ein Verbot der Behinderung der Wahl einer Personalvertretung, sondern eine Pflicht der Dienststellenleitung zu deren aktiver Gewährleistung. Die Errichtung einer Personalvertretung kann aber auch nicht erzwungen werden.³⁶

* * *

35 GERMELMANN in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 4: Kollektives Arbeitsrecht II, Arbeitsgerichtsverfahren, 5. Auflage 2022, § 360 Organisation der Personalvertretung Rn. 58.

36 GERMELMANN in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 4: Kollektives Arbeitsrecht II, Arbeitsgerichtsverfahren, 5. Auflage 2022, § 360 Organisation der Personalvertretung Rn. 58.