

anzogen werden darf, sollte nicht zweifelhaft sein.

Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass der jetzige Antragsteller seinerzeit nicht in einigen Verfahren Beteiligter, aber nicht Antragsteller war. Die Stellung als Beteiligter ist keine willkürliche. Sie ergibt sich allein aus dem materiellen Recht, wenn die im Beschlussverfahren begehrte Entscheidung eine sich aus dem Personalvertretungsrecht ergebende Rechtsstellung einer Person oder Stelle unmittelbar berührt (BVerwG, Beschl. v. 01.09.2020 - 5 PB 19/19 Rn. 12). Daraus leitet sich ein Recht auf Verteidigung des eigenen Rechtsstandpunktes her unabhängig davon, ob andere auch in seinem Sinn auftreten oder auftreten könnten.

Für den Anspruch ist unerheblich, ob der Antragsteller eventuell Rechtsschutz durch seine Gewerkschaft und damit Kostenfreiheit erlangen kann. Auch wenn Kostenträger in diesem Sinne gelegentlich argumentieren, kommt es darauf nicht an (BVerwG, Beschl. v. 12.11.2012 - 6 P 1/12 - BVerwGE 145, 79 Rn. 9).

Wenn effektiver Rechtsschutz nur durch die Vorwegnahme der Hauptsache gewährt werden kann, wird der Verfügungsgrund der Dringlichkeit schwer zu verneinen sein. Das VG Köln geht darauf aber nicht ein. Es leitet den Verfügungsgrund überzeugend aus der Systematik des PersVG her. Der Antragsteller übt sein Mandat als Ehrenamt aus (§ 50 BPersVG). Er erhält für seine Tätigkeit kein Entgelt, lediglich notwendige Aufwendungen werden ihm erstattet. Das Personalratsmitglied hat keine finanziellen Vorteile, soll aber auch keine Nachteile erleiden. Ohne wirksamen vorläufigen Rechtsschutz müsste er die nicht unerheblichen Anwaltskosten aus eigenen Mitteln auf ungewisse Zeit vorstrecken. Das bedeutet entweder Konsumverzicht zur Bestreitung der Kosten oder vielleicht sogar Kreditaufnahme mit Zinsen. Selbst wenn er die Kosten aus vorhandenen Mitteln bestreiten könnte, wäre das nicht zuzumuten, weil damit seine Verfügungsgewalt über Einkommen und Vermögen eingeschränkt wäre. Der Grundsatz „Geld hat man zu haben“ und der Verweis, man könne bei späterem Zuspruch des Anspruchs Zinsen geltend machen, zieht hier wegen der besonderen Stellung der Personalratsmitglieder nicht.

## D. Auswirkungen für die Praxis

Der Beschluss stärkt die Stellung von Personalmitgliedern, die Aufwendungen für die Rechtsverteidigung durch einen Anwalt gehabt haben, und erleichtert die Durchsetzung des Anspruchs im Wege der einstweiligen Verfügung.

Neben der hier besprochenen einstweiligen Verfügung kann es auch noch einen weiteren Weg zur Feststellung des Freistellungsanspruchs geben. Bei absehbarer Weigerung der Dienststelle, die Vertretungskosten zu übernehmen, kann mit dem Sachantrag, der Gegenstand des Verfahrens ist, auch ein Feststellungsantrag auf Kostenfreistellung erhoben werden. Der Verfahrensbeteiligte kann sein Sachanliegen mit einem weiteren Antrag verbinden, welcher auf Freistellung von den Rechtsanwaltskosten gerichtet ist (BVerwG, Beschl. v. 20.02.2014 - 6 PB 39/13 Rn. 4).

## 4

### Zurverfügungstellung von Unterlagen zur Durchführung einer Betriebsratswahl

#### Leitsätze:

**1. Für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, kann der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 3 Satz 1 WO die schriftliche Stimmabgabe beschließen.**

**2. Der Begriff der räumlich weiten Entfernung i.S.d. § 24 Abs. 3 WO ist danach entsprechend dem Sinn und Zweck der Vorschrift, den Belegschaftsmitgliedern die Beteiligung an der Betriebsratswahl zu erleichtern, in einem weiteren Sinne zu verstehen. Ob in derartigen Fällen entweder in allen Betriebsteilen oder Kleinstbetrieben eigene Wahllokale eingerichtet werden oder für die beschäftigten Arbeitnehmer die schriftliche Stimmabgabe beschlossen wird, hat der Wahlvorstand nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden (vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 07.05.2021 - 5 TaBV 1160/19 Rn. 57 m.w.N.).**

**3. Der Arbeitgeber ist nur dann nicht zur Erteilung der damit verbundenen erforderlichen Informationen an den Wahlvorstand**

verpflichtet, wenn er mit der gleichen Argumentation, mit der er die geforderten Informationen verweigert, auch eine einstweilige Verfügung auf Untersagung bzw. Abbruch der beabsichtigten Betriebsratswahl erreichen könnte. Dies ist nur dann der Fall, wenn eine nichtige Betriebsratswahl betrieben wird. Die voraussichtliche Anfechtbarkeit der Wahl genügt dagegen nicht. Hierfür reicht regelmäßig weder eine Verkennung des Betriebsbegriffs noch eine solche der Anwendungsvoraussetzungen von § 24 WO (vgl. LArbG Frankfurt, Beschl. v. 10.08.2020 - 16 TaBVGa 75/20 Rn. 17).

**4. Die Verpflichtung zur Vorlage der durch das Arbeitsgericht im Tenor ausgewiesenen Unterlagen besteht aber auch bezüglich der Belegschaftsmitglieder im Hauptbetrieb und der in den Betriebsstätten tätigen Personen, in denen keine Briefwahl möglich bzw. vorgesehen ist. Erforderlich ist, dass dem Wahlvorstand sämtliche Daten vorab vorliegen, damit er im konkreten Einzelfall seine als Gremium getroffene Entscheidung über die Bewilligung des jeweiligen Antrags auf Briefwahl durch Übersendung der Briefwahlunterlagen umsetzen kann (Anschluss an LArbG Frankfurt, Beschl. v. 10.08.2020 - 16 TaBVGa 75/20 Rn. 16).**

**5. Der Übergabe der persönlichen Daten stehen datenschutzrechtliche Bedenken nicht entgegen (Fitting, BetrVG, 31. Aufl. 2022, § 24 WO 2001 Rn. 14). Die Daten der Belegschaftsmitglieder (Adressen) werden vom Arbeitgeber rechtmäßig verarbeitet. Der Wahlvorstand benötigt diese zur Durchführung seiner ihm nach § 24 WO obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen. Er unterliegt insoweit der Schweigepflicht. Darauf, dass sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vollumfänglich vorhersehen lässt, ob der Wahlvorstand tatsächlich alle privaten Anschriften der Belegschaftsmitglieder benötigt, kommt es nicht entscheidend an.**

**6. Die Datenübermittlung durch den Arbeitgeber und die anschließende Datenverarbeitung durch den Wahlvorstand sind zur Wahrnehmung des den wahlberechtigten Beschäftigten zustehenden Rechts zur Teilnahme an den Betriebsratswahlen erforderlich und gemäß § 26 Abs. 1 BDSG bzw. - soweit es um sensible Daten nach Art. 9**

**Abs. 1 DSGVO, etwa die Angabe der Arbeitsunfähigkeit, geht - gemäß § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ohne Einwilligung der betreffenden Beschäftigten datenschutzrechtlich zulässig (BR-Drs. 666/21, S. 20, 24, 26; Boemke/Haase NZA 2021, 1513, 1519; Forst in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, WO § 24 Rn. 10; Löwisch/Kaiser/Klumpp-Wiebauer, BetrVG, Anhang 1 Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO), Rn. 7; ebenso Klose, NZA 2021, 1301, 1302).**

Anmerkung zu LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21.04.2023, 26 TaBVGa 436/23

von **Dr. Peter Sdorra**, RiKG

## **A. Problemstellung**

Die Entscheidung des LArbG Berlin-Brandenburg erging in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Im Rahmen eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (§ 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) war die Rechtsfrage zu beantworten, welche personenbezogenen Daten die Arbeitgeberin dem antragstellenden Wahlvorstand zur Verfügung stellen muss, damit dieser eine ordnungsgemäße Betriebsratswahl im Betrieb durchführen kann.

## **B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung**

Im Betrieb der Arbeitgeberin sind ca. 400 Beschäftigte tätig. Er besteht aus der Zentrale in Königs Wusterhausen mit zwischen 100 und 120 Beschäftigten, einer Verwaltungsstelle in Bayreuth mit weniger als fünf Beschäftigten, einem Entwicklungszentrum in Wuppertal und ca. 183 Filialen, in denen jeweils ein bis zwei Beschäftigte tätig sind. Außerdem ist ein Teil der Belegschaftsmitglieder im Bereich der sog. Remote Optic mit Telearbeit oder mobiler Arbeit beschäftigt.

Die Beteiligten streiten darüber, welche Daten die Arbeitgeberin dem Wahlvorstand herauszugeben hat, damit dieser eine ordentliche Betriebsratswahl organisieren kann und ob zu diesen auch die E-Mail-Adressen und die Privatanschriften der Beschäftigten gehören. Der Wahl-

vorstand hat erstinstanzlich u.a. beantragt, der Beteiligten zu 2) aufzugeben, die Postadressen sowie E-Mail-Adressen aller in der Zentrale, den Filialen und Betriebsstätten sowie im Bereich der Remote Optic in Heimarbeit, Telearbeit oder mit mobiler Arbeit in Home-Office beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Verfügung zu stellen.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen mit Beschluss vom 13.04.2023 vollumfänglich stattgegeben. Die Arbeitgeberin hat gegen diesen Beschluss fristgerecht beim LArbG Berlin-Brandenburg eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt. Zur Begründung bezieht sie sich auf ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, dem Wahlvorstand die postalischen Adressen sowie die dienstlichen E-Mail-Adressen aller in der Zentrale, den Filialen und sonstigen Betriebsstätten sowie im Bereich der Remote Optic in Heimarbeit, Telearbeit oder mit mobiler Arbeit im Home-Office beschäftigten Belegschaftsmitglieder zur Verfügung zu stellen, da der Wahlvorstand gemäß § 24 Abs. 3 Satz 1 WO BetrVG berechtigterweise die schriftliche Stimmabgabe für räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt liegende Betriebsteile und Kleinstbetriebe beschlossen habe.

Das Gericht bejaht – im Ergebnis zutreffend – die Betriebszugehörigkeit aller Betriebsteile und Kleinstbetriebe zum Hauptbetrieb der Arbeitgeberin. Bei der weiterhin erforderlichen Tatbestandsvoraussetzung für die Beschlussfassung für eine Briefwahl „räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt“ sieht das Gericht die Frage als entscheidend an, ob es den Arbeitnehmern der außerhalb des Hauptbetriebes liegenden Betriebsteile oder Kleinstbetriebe unter Berücksichtigung der bestehenden oder ggf. vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden zusätzlichen Verkehrsmöglichkeiten zumutbar sei, im Hauptbetrieb persönlich ihre Stimme abzugeben. Sein dem Wahlvorstand danach zustehendes Ermessen hat der Wahlvorstand nach Ansicht des LArbG Berlin-Brandenburg zutreffend zugunsten der Durchführung der Briefwahl für die ganz überwiegende Anzahl der Betriebsstätten und für alle im Home-Office bzw. mit Telearbeit Beschäftigten ausgeübt. Folgerichtig bejaht das Landesarbeitsgericht die Pflicht der Arbeitgeberin, dem Wahlvorstand die erforderlichen

Informationen zur Verfügung zu stellen. Dem entgegenstehende Gründe seien nicht ersichtlich. Konsequenterweise kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Wahlvorstand verpflichtet ist, den in weit vom Hauptbetrieb entfernten Betriebsstellen tätigen Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen unaufgefordert von sich aus zuzuschicken (vgl. § 24 Abs. 3 WO BetrVG). Zudem treffe den Wahlvorstand aus § 24 Abs. 1 WO BetrVG die Pflicht, auch den übrigen Belegschaftsmitgliedern im Hauptbetrieb und Betriebsstellen, für die keine Briefwahl vorgesehen sei, auf deren Antrag die Briefwahlunterlagen zukommen zu lassen. Dafür aber benötige der Wahlvorstand ebenfalls die postalischen Anschriften der Beschäftigten (vgl. so bereits LArbG Frankfurt, Beschl. v. 10.08.2020 - 16 TaBVGa 75/20 Rn. 16). Die von der Arbeitgeberin geltend gemachten datenschutzrechtlichen Bedenken gegen die Übergabe der persönlichen Daten hält das LArbG Berlin-Brandenburg für nicht stichhaltig.

### **C. Kontext der Entscheidung**

I. In der vorliegenden Entscheidung werden mehrere umstrittene Probleme aus Betriebsverfassungsrecht und Datenschutzrecht thematisiert und die entsprechenden Interessen der Parteien zu einem angemessenen Ausgleich gebracht. Einerseits trifft den Wahlvorstand aus § 24 WO BetrVG die Verpflichtung zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Betriebsratswahl. Dabei hat ihn der Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 2 WO BetrVG durch Erteilung der erforderlichen Auskünfte sowie Herausgabe der erforderlichen Unterlagen zu unterstützen. Was hier notwendig ist, konkretisiert das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in der vorliegenden Entscheidung (Rn. 30). Zwar handelt es sich bei den hier von der Arbeitgeberin dem Wahlvorstand mitzuteilenden Daten um sehr empfindliche Daten, die gesetzlich besonders geschützt sind. Dennoch sind diese Daten für den Wahlvorstand sehr wichtig, weil er ohne sie keine regelkonforme Betriebsratswahl organisieren kann. Die Arbeitgeberin ist damit dem Wahlvorstand nach § 24 Abs. 2 und 3 WO BetrVG auf Herausgabe aller Adressen aller im Betrieb Briefwahlberechtigten verpflichtet, weil es dem Wahlvorstand nicht zumutbar ist, sich selbst die Adressen zusammensuchen (Rn. 30). Demgegenüber kann der Arbeitgeber dem Wahlvorstand die Herausgabe der postalischen Adres-

sen nicht aus datenschutzrechtlichen Gründen verweigern (Rn. 29). Die Datenübermittlung der vom Arbeitgeber erhobenen persönlichen Daten – inkl. der Postadresse – der Beschäftigten ist zur Wahrnehmung des Briefwahlrechts durch die Beschäftigten erforderlich und durch § 26 Abs. 1 BDSG geschützt und – soweit es um sensible Daten nach Art. 9 DSGVO geht – gemäß § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG ohne Einwilligung der betreffenden Beschäftigten datenschutzrechtlich zulässig (Rn. 29).

II. Das hatte bereits das LArbG Frankfurt in seiner – ebenfalls in einem Eilverfahren – getroffenen Entscheidung vom 10.08.2020 (16 TaBVGa 75/20) im Wesentlichen klargestellt. Im zugrunde liegenden Fall hatte der Wahlvorstand ebenfalls die Herausgabe der postalischen Adressen aller Mitarbeitenden vom Arbeitgeber gefordert, dieser aber die Forderung zurückgewiesen. Die Argumente sind in beiden Fällen nahezu deckungsgleich. Dass dasselbe Begehren mit den bekannten Argumenten zurückgewiesen wird, die bereits von einem Obergericht mehr als zwei Jahre zuvor entkräftet worden waren, führt unwillkürlich zu der Frage, ob jeder Arbeitgeber denn wirklich eine eigene Entscheidung „seiner“ Landesarbeitsgerichts benötigt. Die hesische Entscheidung war bereits veröffentlicht worden, z.B. bei juris, und damit auch für die Arbeitgeberin in Brandenburg auffindbar.

#### D. Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung des LArbG Berlin-Brandenburg zur Betriebsratswahl ist auch für die Schwerbehindertenvertretungen und deren Wahl von besonderem Interesse. So ist auch in § 11 SchwbVWO die Briefwahl vorgesehen, in Absatz 1 auf Verlangen von schwerbehinderten Beschäftigten, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind und in Absatz 2 auf Beschluss des Wahlvorstandes. Auch hier ist der Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 6 SchwbVWO zur Unterstützung des Wahlvorstandes verpflichtet (Satz 1) und hat ihm die erforderlichen Auskünfte und notwendigen Unterlagen herauszugeben (Satz 2).

Hier besteht dasselbe Auseinandersetzungspotenzial, wie es in der vorliegend bezüglich der Betriebsratswahl besprochenen Entscheidung zum Ausdruck kommt, weil die Schwerbehindertenvertretung in Bezug auf die im Betrieb be-

schäftigten schwerbehinderten Menschen gesetzliches Organ der Verfassung des Betriebs ist (BAG, Beschl. v. 19.10.2022 - 7 ABR 27/21 Rn. 33; vgl. auch BAG, Urt. v. 13.02.2020 - 6 AZR 146/19 Rn. 67 ff.), auch wenn ihr keine Befugnis zusteht, für die Gruppe der schwerbehinderten Menschen verbindliche kollektive Regelungen zu vereinbaren, und sie auch nicht über erzwingbare Mitbestimmungsrechte verfügt (BAG, Beschl. v. 19.10.2022 - 7 ABR 27/21 Rn. 33). Gibt der Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen (z.B. die postalischen Adressen der Briefwahlberechtigten Beschäftigten) nicht an die Schwerbehindertenvertretung heraus, hat der Wahlvorstand die Möglichkeit, seine Ansprüche im Beschlusswege vor den Arbeitsgerichten durchzusetzen, wobei in der Regel wegen der knappen Zeit und der damit bestehenden Eilbedürftigkeit auch ein Vorgehen im einstweiligen Rechtsschutz angezeigt ist (vgl. Sachadae in: LPK-SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 2 SchwbVWO Rn. 38 ff., speziell Rn. 43).

## 5

### **Auflösung eines restmandatierten Betriebsrats sowie Ausschluss eines Mitglieds aus diesem**

#### **Leitsatz:**

**Ein Betriebsrat kann nicht wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aufgelöst werden, wenn er nach dem Untergang des Betriebs nur noch ein Restmandat innehat. Möglich ist aber der Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten in dem Sinn, dass es von der Wahrnehmung des Restmandats ausgeschlossen ist.**

Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 24.05.2023, 7 ABR 21/21

von **Dr. Martin Wolmerath**, RA

#### **A. Problemstellung**

In seiner Entscheidung hat sich der Siebte Senat des BAG mit der Frage zu befassen, ob im Rahmen des § 23 Abs. 1 BetrVG ein restmandatier-