

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 28. Januar 2026
- 7 ABR 40/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:280126.B.7ABR40.24.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 5. Januar 2024
- 18 BV 1/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 21. November 2024
- 3 TaBV 1/24 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Anfechtung - Nachweis der Vollmacht

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 7 ABR 23/24 -

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 ABR 40/24

3 TaBV 1/24

Landesarbeitsgericht

Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

28. Januar 2026

BESCHLUSS

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 28. Januar 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Klug und Dr. Wullenkord sowie den ehrenamtlichen Richter auf dem Brinke und die ehrenamtliche Richterin Prof. Dr. Wenckebach für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. November 2024 - 3 TaBV 1/24 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. 1
- Die zu 1. beteiligte Arbeitgeberin mit Sitz in Be gehört zur „J“-Unternehmensgruppe. Sie bietet plattformbasierte Dienstleistungen im Bereich der Bestellung und Lieferung von Speisen an. Kunden können über die Webseite „L“ Speisen bei Restaurants bestellen, die entweder von Mitarbeitern der Arbeitgeberin oder des Restaurants selbst geliefert werden. 2
- Am Unternehmenssitz sind Zentralfunktionen wie zB der Personalbereich (Courier HR, Recruiting, Live Operations) angesiedelt. Zudem bestehen in mehreren Städten, ua. in H, sog. Hauptumschlagbasen (HUB-Cities). Die dort in betrieblichen Räumlichkeiten tätigen Mitarbeiter führen als sog. Courier-koordinatoren Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten aus. Bei Bedarf werden sie von den Fachabteilungen in Be unterstützt. Aus einer Betriebsratswahl für die HUB-City H ging ein Betriebsrat H hervor. Diese Wahl wurde nicht angefochten. 3
- Liefergebiete für Standorte, in denen keine HUB-City besteht, werden von der Arbeitgeberin als „Remote-Cities“ bezeichnet. In diesen werden ausschließlich Auslieferungsfahrer (Kuriere) beschäftigt. Eine derartige Remote-City besteht ua. in B. 4

Die Kommunikation zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitern erfolgt hauptsächlich digital über die unternehmensweit verwendete „S“-App oder per E-Mail. 5

Am 7. Juli 2022 wurde ein Wahlvorstand „B“ bestellt. Dieser forderte die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 11. Oktober 2022 auf, „die Wähler*innen Liste für B zur Verfügung zu stellen und regelmäßig über etwaige Änderungen dieser zu informieren“. Die Arbeitgeberin teilte dem Wahlvorstand die im Liefergebiet B beschäftigten Auslieferungsfahrer mit. Aus der am 16. Dezember 2022 durchgeführten Wahl ging der zu 2. beteiligte Betriebsrat hervor. Das Wahlergebnis wurde am selben Tag per E-Mail bekannt gegeben. 6

Die Arbeitgeberin hat die Wahl des Betriebsrats mit am 30. Dezember 2022 im sog. E-Mail-to-Fax-Verfahren an das Arbeitsgericht Hamburg übermittelt, mit einer eingescannten Unterschrift ihrer Mitarbeiterin L K versehenem Schriftsatz angefochten. Im Laufe des Verfahrens hat die Arbeitgeberin eine Kopie einer auf den 27. Dezember 2022 datierenden Vollmacht für Frau K sowie das Original einer Vollmacht nach § 141 Abs. 3 ZPO für das vorliegende Verfahren vom 3. Januar 2024 vorgelegt. Im Rechtsbeschwerdeverfahren hat sie eine „Bestätigung der Vertretungsbefugnis“ sowie eine „vorsorgliche Genehmigung der Antragstellung durch Frau L K“, datierend jeweils auf den 27. Januar 2026, überreicht. 7

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Betriebsratswahl für die Remote-City B sei wegen Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam. Diese stelle keine betriebsratsfähige Organisationseinheit dar. Die Courier-Coordinatoren würden gesamtheitlich für die Auslieferungsfahrer in B, K, Br, L, R und O Leitungsmacht ausüben. Eine feste Zuordnung für einzelne Städte gebe es nicht. Der Remote-City B fehle es daher bereits an der für die Annahme eines Betriebsrats erforderlichen relativen Verselbstständigung. 8

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt 9

festzustellen, dass die am 16. Dezember 2022 im Liefergebiet B bei der Arbeitgeberin durchgeführte Betriebsratswahl unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat Antragsabweisung beantragt und hierzu die Auffassung vertreten, die Anfechtung der Betriebsratswahl sei nicht frist- und formgerecht erfolgt. Es fehle sowohl an einem ordnungsgemäßen Antrag als auch einer ausreichenden Bevollmächtigung von Frau K. Die Anfechtung sei zudem nach § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ausgeschlossen. Bei der Remote-City B handele es sich um einen Betrieb iSv. § 1 BetrVG, jedenfalls aber um einen selbstständigen Betriebsteil iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Hierfür seien, insbesondere bei Betrieben der Plattformökonomie, eine räumlich klare Abgrenzung und die Bildung einer Interessengemeinschaft der beschäftigten Arbeitnehmer ausreichend. 10

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter. 11

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht dem Antrag der Arbeitgeberin nicht stattgeben. Dies führt, da es an den erforderlichen Feststellungen fehlt, zur Aufhebung der Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 12

I. Der Antrag ist nach gebotener Auslegung zulässig. Er ist trotz seiner Formulierung als Feststellungsantrag als der gebotene Gestaltungsantrag, die Wahl für unwirksam zu erklären, zu verstehen. Die Arbeitgeberin hat klar zu erkennen gegeben, dass es sich um einen Wahlanfechtungsantrag handeln soll (*vgl. zu einer solchen Auslegung BAG 20. Oktober 2021 - 7 ABR 36/20 - Rn. 13 mwN*). 13

II. Nach § 19 BetrVG können mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber die Betriebsratswahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht 14

geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung muss innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht erfolgen.

III. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die formellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung seien erfüllt. 15

1. Die Arbeitgeberin ist zwar zur Wahlanfechtung befugt. Das Anfechtungsrecht ist nicht ausgeschlossen, weil die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl für H nicht angefochten hat. 16

a) Die Zulässigkeit der Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Verken- 17
nung des Betriebsbegriffs ist nicht davon abhängig, ob weitere mit der Zuordnung der fraglichen Organisationseinheit in Verbindung stehende Betriebsratswahlen angefochten werden. Dies würde die in § 19 Abs. 1 BetrVG vorgesehene und gewährleistete Möglichkeit der Anfechtung von Betriebsratswahlen in unzumutbarer Weise einschränken und erschweren. Insbesondere wäre es bei einer Anfechtung durch drei Wahlberechtigte diesen nicht möglich, weitere Betriebsratswahlen in anderen Organisationseinheiten anzufechten (*vgl. BAG 21. September 2011 - 7 ABR 54/10 - Rn. 21, BAGE 139, 197 zur Anfechtung einer Betriebsratswahl in einer nach einem Zuordnungstarifvertrag iSv. § 3 Abs. 1 BetrVG gebildeten betriebsorganisatorischen Einheit*). Zudem wäre, da der Umfang des (Haupt-)Betriebs gerade im Streit steht, nicht ohne weiteres feststellbar, welche weitere(n) Betriebsratswahl(en) angefochten werden müsste(n).

b) Soweit der Senat früher vertreten hat, eine isolierte Anfechtung der Be- 18
triebsratswahl in einem unselbstständigen Betriebsteil eines Gemeinschaftsbetriebs sei unzulässig (*BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 78/98 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 95, 15; 7. Dezember 1988 - 7 ABR 10/88 - zu B der Gründe, BAGE 60, 276*), hat er diese Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben (*BAG 22. November 2017 - 7 ABR 40/16 - Rn. 21, BAGE 161, 101*).

2. Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, die 19
Anfechtung sei formgerecht erfolgt.

- a) Der Antrag ist nach § 81 Abs. 1 Halbs. 2, § 80 Abs. 2 Satz 1, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 253 Abs. 4, § 130 Nr. 6 Alt. 2 ZPO schriftlich beim Arbeitsgericht einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zu Protokoll anzubringen (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 31*). 20
- b) Die durch die Mitarbeiterin der Arbeitgeberin L K übersandte Antragschrift, die deren Unterschrift enthielt, wahrt diese Formvorgaben. Hierfür ist die Übermittlung im sog. E-Mail-to-Fax-Verfahren mit der eingescannten Unterschrift der Bevollmächtigten ausreichend (*vgl. zur Form der Berufungsbegründung im Urteilsverfahren mit ausführlicher Begründung BAG 17. Januar 2023 - 3 AZR 158/22 - Rn. 7 ff., BAGE 180, 17; ferner zur Übermittlung der Berufungsschrift durch Computerfax im Zivilprozess BGH 26. Januar 2021 - VI ZB 46/20 - Rn. 8*). 21
3. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht aber nicht annehmen, die Wahlanfechtung sei fristgerecht iSv. § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt. 22
- a) Die Wahrung der nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG einzuhaltenden Frist ist notwendige Voraussetzung der Anfechtung einer Betriebsratswahl. Der Antrag ist nach § 81 Abs. 1 Halbs. 2 ArbGG beim Arbeitsgericht schriftlich einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zu Protokoll anzubringen (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 31*). 23
- b) Der Antrag ist am 30. Dezember 2022 beim Arbeitsgericht eingegangen. Damit wäre - sollte der Antrag im Übrigen den formellen Anforderungen entsprechen - die Frist auch dann gewahrt, wenn das Wahlergebnis am 16. Dezember 2022 ordnungsgemäß bekannt gegeben worden wäre, was das Landesarbeitsgericht offengelassen hat. 24
- c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war eine Prüfung der ausreichenden Bevollmächtigung der den Antrag einreichenden Mitarbeiterin L K bis zum Ablauf der Anfechtungsfrist nicht entbehrlich, weil die Arbeitgeberin die Verfahrenseinleitung jedenfalls nachträglich genehmigt hätte. 25

- aa) Das Landesarbeitsgericht war unabhängig von einer Rüge des Betriebsrats nach § 88 Abs. 2 ZPO von Amts wegen verpflichtet, die ordnungsgemäße Bevollmächtigung zu prüfen und gegebenenfalls die Vorlage einer schriftlichen Vollmachtsurkunde (§ 126 BGB) zu verlangen. Bei der Mitarbeiterin L K handelte es sich nicht um eine Rechtsanwältin, bei der der Vollmachtsnachweis erst auf Rüge zu überprüfen wäre (*vgl. zum Ganzen BGH 4. Mai 2022 - VII ZB 18/18 - Rn. 15 f. mwN; 29. September 2021 - VII ZB 25/20 - Rn. 15*). 26
- bb) Die Prüfung war auch nicht entbehrlich, weil die Arbeitgeberin die Verfahrenseinleitung durch die Mitarbeiterin L K jedenfalls nach § 89 Abs. 2 ZPO genehmigt hätte. Eine solche rückwirkende Genehmigung scheidet bei einem Antrag nach § 19 BetrVG im Hinblick auf Sinn und Zweck der gesetzlichen Fristenregelung in § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG aus. 27
- (1) Grundsätzlich können rechtsgeschäftliche Erklärungen eines vollmachtlosen Vertreters rückwirkend genehmigt werden (§ 184 Abs. 1 BGB). Ebenso kann der Mangel der Vollmacht bei Prozesshandlungen durch die Genehmigung des Vertretenen grundsätzlich rückwirkend geheilt werden (§ 89 Abs. 2 ZPO). Die Rückwirkung von Genehmigungen einer vollmachtlosen Vertretung unterliegt allerdings Grenzen, und zwar sowohl im Verfahrensrecht als auch bei rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen (*vgl. ausdrücklich § 184 Abs. 1 BGB aE*). Materiell-rechtlich kann die Rückwirkung einer Genehmigung durch den entgegenstehenden Gesetzeszweck ausgeschlossen sein, was insbesondere für gesetzliche Ausschlussfristen anzunehmen ist (*vgl. BVerwG 27. Februar 2020 - 8 C 13.19 - Rn. 14; ausf. BVerwG 24. Juni 1999 - 7 C 20.98 - zu 2 der Gründe, BVerwGE 109, 169*). Zudem kann der Mangel der Vollmacht bei Einlegung eines Rechtsmittels nur so lange mit rückwirkender Kraft geheilt werden, bis eine das Rechtsmittel als unzulässig verwerfende Prozessentscheidung vorliegt. Bis zu diesem Zeitpunkt ist das Rechtsmittel schwebend unwirksam, weil das Gericht den vollmachtlosen Vertreter einstweilen zulassen und der Vertretene die Prozessführung nach § 89 Abs. 2 ZPO genehmigen kann. Die schwebende Unwirksamkeit wird aber mit Erlass des Prozessurteils beendet (*Gemeinsamer Senat*) 28

der obersten Gerichtshöfe des Bundes 17. April 1984 - GmS-OGB 2/83 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 91, 111).

(2) Die Antragsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist als materiell-rechtliche Voraussetzung verfahrensmäßiger Art ausgestaltet (*BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 33*). § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gibt den Anfechtungsberechtigten einerseits das Recht, die Wahl innerhalb dieser Frist anzufechten, bestimmt aber andererseits, dass mit dem Ablauf der Anfechtungsfrist das Anfechtungsrecht erlischt. Die Wahl wird nach Fristablauf trotz etwaiger Mängel unanfechtbar (*BAG 22. November 2017 - 7 AZR 40/16 - Rn. 22, BAGE 161, 101*). Die Frist dient damit der Rechtssicherheit. Dadurch soll gewährleistet werden, dass möglichst rasch nach Abschluss der Wahl Klarheit darüber geschaffen wird, ob die Wahl angefochten wird oder nicht (*BAG 23. Juli 2014 - 7 ABR 23/12 - Rn. 37; 20. April 2005 - 7 ABR 44/04 - zu B III 2 a der Gründe, BAGE 114, 228*). Dem hat der Gesetzgeber auch dadurch Rechnung getragen, dass weder eine nachträgliche Zulassung oder eine Wiedereinsetzung in die Frist möglich noch eine schwebende Unwirksamkeit des Antrags im Gesetz angelegt ist (*vgl. BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 38*).

29

(3) Daher ist auch die rückwirkende Genehmigung einer Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 BetrVG ausgeschlossen. Die Genehmigung würde das aufgrund Fristablaufs bereits erloschene Anfechtungsrecht wiederaufleben lassen. Die Möglichkeit hierzu würde den gesetzgeberischen Zweck konterkarieren. Die beabsichtigte Rechtssicherheit würde nicht erreicht (*vgl. LAG Düsseldorf 22. März 2023 - 12 TaBV 29/22 - zu B II 2 d der Gründe*). Rechtssicherheit ist aber bei einer Betriebsratswahl, deren Wirksamkeit sich nicht nur auf das Gremium selbst, sondern auf den gesamten Betrieb und alle dort Beschäftigten auswirkt, von besonderer Bedeutung. Sie kann daher nicht durch den verfahrensrechtlichen Grundsatz, dass die Rechtsmittelvoraussetzungen erst am Schluss der mündlichen Verhandlung der letzten Tatsacheninstanz gegeben sein müssen, ausgehebelt werden. Insoweit besteht eine andere Situation als bei Stellung eines Auflösungsantrags nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, der lediglich individualrechtlich wirkt, und für den der Senat eine rückwirkende Genehmigung

30

der Vollmacht für zulässig erachtet hat (*vgl. hierzu BAG 18. September 2019 - 7 ABR 44/17 - Rn. 25 ff.*).

IV. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bedingt die Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Eine eigene Sachentscheidung ist dem Senat verwehrt. 31

1. Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen zu der Frage getroffen, ob die Mitarbeiterin L K bis zum Ablauf der Anfechtungsfrist zur Anfechtung der Betriebsratswahl bevollmächtigt war. Ein ausreichender Nachweis liegt bislang nicht vor. Die Vollmacht vom 27. Dezember 2022 ist nicht im Original, sondern lediglich in Kopie vorgelegt worden. Die im Original vorgelegte Vollmacht vom 3. Januar 2024 ist - eine ordnungsgemäße Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Dezember 2022 unterstellt - erst nach Ablauf der Frist erstellt worden. Auch im Rechtsbeschwerdeverfahren hat die Arbeitgeberin keine Originalvollmacht vorgelegt. 32

2. Sollte eine rechtzeitige ordnungsgemäße Bevollmächtigung erfolgt sein, könnte diese im fortgesetzten Verfahren noch durch die Arbeitgeberin nachgewiesen werden. Anders als die Genehmigung der Vertretung ist der Nachweis der Vollmacht nach den auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG anwendbaren §§ 80 ff. ZPO bei einem Antrag nach § 19 Abs. 2 BetrVG auch nach Ablauf der Anfechtungsfrist möglich. 33

a) Ein Vollmachtsmangel iSv. § 88 ZPO liegt nicht nur vor, wenn überhaupt keine Vollmacht erteilt wurde, sondern auch dann, wenn die Vollmacht zwar besteht, aber nicht beigebracht wird (*BAG 18. September 2019 - 7 ABR 44/17 - Rn. 26; BGH 4. Mai 2022 - VII ZB 18/18 - Rn. 16*). Tritt als Bevollmächtigter kein Rechtsanwalt auf, ist das Gericht nach § 88 Abs. 2 ZPO zur Prüfung der Vollmacht von Amts wegen verpflichtet. Diese ist nach § 80 Satz 1 ZPO schriftlich zu den Gerichtsakten einzureichen. Der Nachweis der schriftlichen Vollmacht kann nur durch Einreichung der Originalurkunde - gegebenenfalls in beglaubigter Form (§§ 415, 435 ZPO) - geführt werden, die Vorlage von Kopien oder ein urkundli- 34

cher Nachweis irgendwelcher Art genügen nicht (*BGH 23. Januar 2024 - VI ZB 16/22 - Rn. 7, 9; 31. Oktober 2019 - IX ZR 37/19 - Rn. 1 ff.*).

- b) Die Bevollmächtigung ist bereits bei Antragstellung nachzuweisen, § 80 Satz 1 ZPO. Der Nachweis der Vollmacht ist aber so lange möglich, wie es an einer auf die fehlende Vollmacht gestützten gerichtlichen Entscheidung fehlt, § 89 Abs. 2 ZPO (*vgl. bereits Rn. 28 sowie Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes 17. April 1984 - GmS-OGB 2/83 - zu II 2 der Gründe, BGHZ 91, 111*). Dies gilt auch, wenn - wie vorliegend - die ordnungsgemäße Bevollmächtigung nicht lediglich Zulässigkeitsvoraussetzung, sondern auch zur Wahrung der Antragsfrist nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erforderlich ist. Die verfahrensrechtlichen Regelungen der §§ 80 ff. ZPO bedürfen insoweit mit Blick auf den Gesetzeszweck des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG keiner Einschränkung. 35
- aa) 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. Damit enthält der Wortlaut der Regelung keine Vorgaben zum Nachweis einer Vollmacht desjenigen, der den Antrag beim Arbeitsgericht einreicht. 36
- bb) Auch Sinn und Zweck der Antragsfrist gebieten nicht, die Vorlage einer Vollmachtsurkunde innerhalb dieser zu verlangen (*vgl. zum Zweck bereits Rn. 29*). Dieser ist bereits durch die fristgerechte Antragseinreichung ohne Vollmachtsnachweis gewährleistet. Jedenfalls soweit die Einreichung durch eine ausreichend bevollmächtigte Person erfolgt, ist damit hinreichend geklärt, dass eine Anfechtung erfolgt; allein der fehlende Nachweis der Vollmacht führt (materiell-rechtlich) nicht zur schwebenden Unwirksamkeit der Anfechtung. Dem steht nicht entgegen, dass nicht unmittelbar Rechtssicherheit über den Erfolg der Anfechtung besteht. Diese besteht vor Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung ohnehin nicht. 37
3. Das Landesarbeitsgericht wird daher - nachdem es insbesondere der Arbeitgeberin Gelegenheit zu ergänzendem Vorbringen gegeben hat - zunächst festzustellen haben, wann das Wahlergebnis ordnungsgemäß bekannt gegeben 38

worden ist. Sodann wird zu prüfen sein, ob die Mitarbeiterin L K innerhalb der sich danach ergebenden Anfechtungsfrist ausreichend bevollmächtigt war und die Arbeitgeberin dies im vorliegenden Verfahren ordnungsgemäß nachgewiesen hat. Nur dann käme es auf die Frage an, ob auch die materiellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 1 BetrVG erfüllt sind.

Schmidt

Wullenkord

Klug

A. auf dem Brinke

Wenckebach