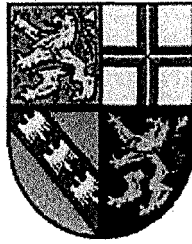


Abschrift

10 BV 94/20

verkündet am 12.02.2021

gez.: ..., Justizbeschäftigte als
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



ARBEITSGERICHT SAARLAND

B e s c h l u s s

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Herr ...
2. Herr ...
3. Herr ...
4. Herr ...
5. Frau ...
6. Firma ...

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 1 - 5: DGB Rechtsschutz GmbH vertreten durch die Rechtssekretäre,
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken,

zu 6: Rechtsanwälte ...

hat die 10. Kammer des Arbeitsgerichts Saarland auf die mündliche Verhandlung vom 9. Februar 2021 die Richterin am Arbeitsgericht Frau ... als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n :

1. Die Beteiligten zu 1) – 3) werden zum Wahlvorstand zur Durchführung einer Betriebsratswahl im Betrieb der Beteiligten zu 6), ..., bestellt.
2. Zu Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes zur Durchführung einer Betriebsratswahl im Betrieb der Beteiligten zu 6), ..., werden die Beteiligten zu 4) und zu 5) mit der Maß-gabe bestellt, dass sich die Reihenfolge des Nachrückens für den Fall der Verhinderung eines Wahlvorstandsmitglieds nach ihrer numeri-schen Reihenfolge bestimmt.

I.

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung des Arbeitsgerichts, einen Wahlvorstand einzusetzen.

Die Beteiligte zu 6) beschäftigt in ihrem Betrieb in H. ständig zwischen 350 und 400 Mitarbeiter. Ein Betriebsrat ist nicht vorhanden.

Mit Schreiben der IG Bau, Süd-West-Pfalz vom 17.9.2020 an die Beteiligte zu 6) beehrte diese einen Termin für ein Gespräch, um einen Termin für eine Betriebsversammlung zwecks Bestellung eines Wahlvorstandes für die Wahl eines Betriebsrats zu vereinbaren und die Durchführung der Wahl ab-zusprechen (Bl. 28/29 d.A.). Die Beteiligte zu 6) lehnte daraufhin das Ge-sprächsangebot ab.

Mit am 4.11.2020 bei dem Arbeitsgericht Saarland eingegangenen Antrag begehren die Beteiligten zu 1) – 5) die Einsetzung eines Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl in dem Betrieb der Beteiligten zu 6) in H. unter Bestellung der Beteiligten zu 1) – 3) zum Wahlvorstand und unter Bestellung der Beteiligten zu 4) und 5) zu Ersatzmitgliedern.

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beteiligten 1) und der Beteiligten zu 6) war durch diese unter dem 7.10.2020 und unter dem 23.12.2020 jeweils fristlos, mit Schreiben vom 18.9.2020 ordentlich zum 31.10.2020 gekündigt worden. Der Beteiligte zu 1) erhob gegen alle Kündigungen rechtzeitig innerhalb der Frist des § 4 KSchG Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Über die Wirksamkeit der Kündigungen ist bislang nicht entschieden Ein Termin zur Verhandlung vor der Kammer ist bestimmt auf den 12.3.2021.

Der Beteiligte zu 2) hat zwischenzeitlich mit der Beteiligten zu 6) einen Aufhebungsvertrag mit Ausscheiden zum 28.2.2021 geschlossen.

Die Antragsteller sind der Ansicht, zwar sehe § 17 Abs. 4 BetrVG für die Bestellung eines Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht einen gescheiterten Versuch voraus, in einer Betriebsversammlung einen Wahlvorstand zu wählen. Von dem Erfordernis einer Einladung zu einer Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 3 BetrVG könne hier allerdings abgesehen werden, da ein Hindernis vorliege, dessen Beseitigung den Einladenden nicht möglich oder unzumutbar sei. Nach § 13 der Verordnung zur Änderung der infektionsrechtlichen Verordnung zur Bekämpfung der Corona- Pandemie vom 16.10.2020 im Saarland sei die Teilnehmerzahl an Veranstaltungen in geschlossenen Räumlichkeiten auf 100 Personen begrenzt. Daher scheitere die Einberufung einer Betriebsversammlung, an der sämtliche Mitarbeiter teilnehmen könnten, rechtlich aufgrund der von der Landesregierung erlassenen Verordnung aus. Zudem sei nicht absehbar, wie lange diese besonderen Regelungen noch anhielten. Die Mitarbeiter der Beteiligten zu 6) hätten jedoch ein gesetzlich verbrieftes Recht auf die Wahl eines Betriebsrats, sodass unter Berücksichtigung der besonderen Lage im Saarland von einer obligatorisch einzuberufenden Betriebsversammlung abzusehen sei. Im Hinblick auf die jetzigen Inzidenzzahlen und die bestehenden Beschlüsse der Landesregierung des Saarlandes sei in absehbarer Zeit eine körperliche Betriebsversammlung nicht möglich, sodass die Bestellung eines Wahlvorstands durch das Gericht notwendig sei.

Eine Betriebsversammlung gemäß § 129 Abs. 3 BetrVG mittels Video- und Telefonkonferenz könne vorliegend nicht erfolgen. Nach dem Gesetzeswortlaut sei sie nicht vorgesehen. Es seien lediglich Versammlungen nach §§ 42, 53 und 71 Betriebsverfassungsgesetz genannt. Eine Betriebsversammlung im Sinne des § 17 Abs. 2 BetrVG sei gerade keine Betriebsversammlung des § 42 BetrVG. Die Aufzählung in § 129 Abs. 3 BetrVG sei abschließend. Die Antragsteller verweisen auf die ergänzende schriftliche Stellungnahme zur Anhörung von Sachverständigen zum Gesetzesentwurf des § 129 BetrVG vom 16. April 2020. Dort sei insbesondere seitens des DGB darauf hingewiesen worden, dass in dem Gesetzesentwurf die Einbeziehung von Ausschüssen und Wahlvorständen fehle. Insoweit sei davon auszugehen, dass der Gesetzgeber in Kenntnis dieser Vorschläge die Wahl solcher Wahlvorstände oder Betriebsversammlungen gerade nicht in das Gesetz habe mit einfließen lassen wollen, sodass davon auszugehen sei, dass der Gesetzgeber diesen Bereich ausdrücklich habe ausnehmen wollen. Unabhängig von dieser Frage müsse sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen könnten, was bei etwa 400 Personen schlechterdings nicht zu bewerkstelligen sei.

Der Beteiligte zu 1) sei auch trotz der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses wählbar. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählbar seien danach alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehörten. Wahlberechtigt nach § 7 Satz 1 BetrVG seien alle Arbeitnehmer des Betriebs. Dies seien zwar Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stünden und in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert seien. Gekündigte Arbeitnehmer verlören aber dann nicht ihr Wahlrecht, wenn sie - wie hier - Kündigungsschutzklage nach § 4 Kündigungsschutzgesetz erhoben hätten. Dann bleibe die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens in der Schwebe. Ebenso wenig stehe fest, ob seine Eingliederung auf Dauer beendet oder nur unterbrochen werde. Deshalb gälten Arbeitnehmer hinsichtlich der Wählbarkeit so lange als betriebszugehörig als nicht rechtskräftig.

tig geklärt sei, ob die ihnen gegenüber ausgesprochene Kündigung wirksam sei.

Die Beteiligten zu 1) – 5) **beantragen:**

1. Das Arbeitsgericht möge einen aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand zur Durchführung der Betriebsratswahl im Betrieb der zu beteiligten Arbeitgeberin, ... bestellen. Der Wahlvorstand setzt sich zusammen aus den beteiligten Herren zu 1 - 3.
2. Zu Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes zur Durchführung der Betriebsratswahl im Betrieb der zu beteiligenden Arbeitgeberin, ... werden die Beteiligten zu 4) und zu 5) mit der Maßgabe bestellt, dass sich die Reihenfolge des Nachrückens für den Fall der Verhinderung eines Wahlvorstandsmitglieds nach ihrer numerischen Benennung im Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstandes bestimmt.

Die Beteiligte zu 6) **beantragt:**

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Die Beteiligte zu 6) ist der Auffassung, die Voraussetzungen für die Bestellung eines Wahlvorstandes durch das Arbeitsgericht lägen nicht vor. § 17 Abs. 4 BetrVG erfordere, dass trotz Einladung eine Betriebsversammlung nicht stattgefunden habe. Nur dann dürfe das Gericht einen Wahlvorstand bestellen. Unstreitig seien von Seiten der Antragsteller bzw. der IG Bau keine Einladungen verschickt worden. Auch nach dem Schreiben vom 17.9.2020 habe die IG Bau keinerlei Aktivitäten in Richtung Einleitung und Durchfüh-

rung einer Betriebsversammlung zwecks Einsetzung eines Wahlvorstands unternommen. Bereits zum damaligen Zeitpunkt hätten alle führenden Virologen für die kältere Jahreszeit eine zweite Corona-Infektionsquelle vorhergesagt. Die IG Bau hätte also sechs Wochen Zeit gehabt, um zu einer Betriebsversammlung einzuladen. Dies habe sie nicht getan. Ein Gespräch für die Durchführung einer Betriebsversammlung zwischen der Gewerkschaft und der Beteiligten zu 6) sei nicht notwendig gewesen. Aber selbst wenn die Mitwirkung der Beteiligten zu 6) notwendig gewesen wäre, könne nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. 2. 1992 auf die ordnungsgemäße Einladung in diesem Falle ebenfalls nicht verzichtet werden. Soweit das Gesetz die Formulierung „trotz Einladung“ gebrauche, diene dies dem Schutz der Interessen der Gesamtbelegschaft gegenüber den Initiatoren einer Betriebsratswahl in einem betriebsratslosen Betrieb. Allen übrigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen würde bei einer gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstandes das Recht genommen, ihre eigenen kollektiven Interessen selbst durch eine Beteiligung an der Initiative zur Bildung des Wahlvorstandes wahrzunehmen. Die gerichtliche Einsetzung des Wahlvorstands sei nur ein Notbehelf, auf den nur dann zurückgegriffen werden könne, wenn die Initiatoren dieses Verfahrens allen Arbeitnehmern des Betriebes wenigstens die Chance eingeräumt hätten, einen Wahlvorstand zu wählen. Die Beteiligte zu 6) habe keinerlei Probleme mit der Durchführung einer Betriebsversammlung zwecks Bestellung eines Wahlvorstandes und/oder einer nachfolgenden Betriebsratswahl. Der gesetzliche Weg solle jedoch eingehalten werden. Es sei Aufgabe der IG Bau gewesen, eine Betriebsversammlung mittels audiovisueller Einrichtungen in Betracht zu ziehen, wie dies § 129 BetrVG vorsehe. In § 129 Abs. 3 BetrVG sei explizit festgehalten, dass auch Betriebsversammlungen nach § 42 BetrVG mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden könnten. Zudem sei mit 100 000-fachen Impfungen gegen Corona noch in diesem Jahr zu rechnen. Den Antragstellern sei es daher zuzumuten, noch 2 - 3 Monate abzuwarten, um dann einen Wahlvorstand regulär in einer Betriebsversammlung zu wählen. Dann seien auch alle übrigen Mitarbeiter in der Lage, die ihnen zustehenden Mitwirkungsrechte aus-

zuüben. Im Übrigen hätten trotz Beschränkung für Versammlungen in geschlossenen Räumen auf 100 Personen Teilversammlungen jederzeit stattfinden können.

Der Antragsteller zu 1) sei zudem nicht wählbar, er könne damit auch nicht zum Mitglied des Wahlvorstandes durch das Arbeitsgericht bestellt werden. Die Grundsätze für die Wahl eines Betriebsrats könnten hier nicht übertragen werden. Eine Betriebsratswahl sei zudem derzeit nicht einmal möglich. § 13 WO bestimme nämlich, dass die Stimmauszählung öffentlich sein müsse. Dies bedeute, dass theoretisch alle Mitarbeiter der Beteiligten zu 6) das Recht auf persönliche Anwesenheit bei der Auszählung hätten, was einen klaren Verstoß gegen die aktuellen Pandemiebestimmungen darstelle.

II.

Die Anträge sind zulässig und begründet. Das Arbeitsgericht hatte nach § 17 Abs. 4 BetrVG einen Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats im Betrieb der Beteiligten zu 6) in Homburg zu bestellen.

Nach § 17 Abs. 4 BetrVG bestellt das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen Wahlvorstand, wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand wählt.

Es handelt sich vorliegend um einen Betrieb im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, denn es handelt sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind.

Ebenso liegen zulässige Anträge von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern vor. Jedenfalls die Beteiligten zu 2) - 5) sind wahlberechtigt im Sinne von § 7 BetrVG. Danach sind wahlberechtigt alle Arbeitnehmer des

Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Wahlberechtigt sind danach belegschaftsangehörige Arbeitnehmer, die zum einen zum Betriebsinhaber in einem Arbeitsverhältnis stehen und zum anderen von diesem in die betriebliche Organisation eingegliedert worden sind (BAG 10.11.2004, NZA 2005,707). Bei außerordentlichen Kündigungen erlischt das Wahlrecht mit Zugang der Kündigungserklärung, bei einer ordentlichen Kündigung besteht es bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Danach bleibt es erhalten, solange der Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt wird, selbst wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat (BAG 10.11.2004 – NZA 2005, 707).

Zwar ist nach § 17 Abs. 4 BetrVG Voraussetzung für die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands, dass trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattgefunden hat oder die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand gewählt hat. Das Merkmal „trotz Einladung“ in § 17 Abs. 4 BetrVG dient dem Schutz der Interessen der Gesamtbelegschaft gegenüber den Initiatoren einer Betriebsratswahl in einem betriebsratslosen Betrieb. Dies wird durch einen Vergleich mit der Rechtslage deutlich, wie sie vor der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 bestanden hat. § 16 Satz 2 BetrVG 1952 setzte für die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes lediglich voraus, dass - aus welchen Gründen auch immer - keine Betriebsversammlung stattgefunden hatte oder in einer Betriebsversammlung kein Wahlvorstand gewählt worden war. Das Bundesarbeitsgericht hatte diese Vorschrift dahin ausgelegt, dass nicht einmal ein vergeblicher Versuch der Einberufung vorausgegangen sein müsse (BAGE 10, 154, 159 = AP Nummer 2 zu § 16 Betriebsverfassungsgesetz, zu 2 f der Gründe). Dadurch hatten die Initiatoren eines erstmals zu wählenden Betriebsrats die Möglichkeit, unter Übergehung der Belegschaft des Betriebs diejenigen Personen zu Mitgliedern des Wahlvorstandes bestellen zu lassen, die ihren Vorstellungen entsprachen. Wenn der Gesetzgeber bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 in die dem § 16 Satz 2 BetrVG 1952 entsprechende Vorschrift des § 17 Abs. 3 BetrVG 1972 das Tatbestandsmerkmal „trotz Einladung“ aufgenommen hat, so kann dies nur bedeuten, dass damit allen betroffenen Arbeitnehmern wenigstens die Möglichkeit eröffnet werden sollte,

ihre eigenen kollektiven Interessen durch eine Beteiligung an der Initiative zur Bildung eines Betriebsrates selbst wahrzunehmen, bevor es zur gerichtlichen Bestellung eines Wahlvorstandes kommt. Die Arbeitnehmer des Betriebs können zwar nach der gesetzlichen Regelung die Initiatoren rechtlich nicht hindern, die Wahl eines Betriebsrats zu betreiben; denn eine gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands ist auch möglich, wenn die Betriebsversammlung zwar stattfindet, auf ihr jedoch kein Wahlvorstand gewählt wird. Durch das Erfordernis der ordnungsgemäßen Einladung wird jedoch der Vorrang der Belegschaft des Betriebes gesichert, selbst einen Wahlvorstand nach ihren Vorstellungen einzusetzen (so hergeleitet in BAG 26.2.1992 - 7 ABR 37/91 - BAGE 70, Rn. 19). Die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstandes nach § 17 Abs. 3 BetrVG 1972 ist mithin ein Notbehelf, auf den nur dann zurückgegriffen werden kann, wenn die Initiatoren einer Betriebsratswahl allen Arbeitnehmern wenigstens die Chance eingeräumt haben, einen demokratisch legitimierten Wahlvorstand zu wählen, und wenn dies gleichwohl nicht erfolgt ist (so bereits BAG 19. März 1974 - 1 ABR 87/73 - AP Nr. 1 zu § 17 Betriebsverfassungsgesetz 1972, zu II 4 der Gründe).

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall, in dem der Arbeitgeber eine ihm obliegende, für die Übermittlung der Einladung notwendige Mitwirkungshandlung verweigert hat, entschieden, dass dies das Erfordernis der Einladung zu einer Betriebsversammlung nicht entfallen lässt. Dabei hat es ausgeführt: Zwar will der Gesetzgeber mit der Regelung des § 17 Abs. 3 BetrVG (jetzt § 17 Abs. 4 BetrVG) erreichen, dass möglichst in jedem betriebsratsfähigen Betrieb ein Betriebsrat gewählt wird (vgl. BAG-Beschluss vom 19. März 1974, aaO). Dieses gesetzgeberische Ziel könne aber einen Verzicht auf das Erfordernis der vorherigen Einladung zu einer Betriebsversammlung allenfalls dann rechtfertigen, wenn einer solchen Einladung Hindernisse entgegenstehen, deren Beseitigung dem die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes Betreibenden nicht möglich oder doch wenigstens nicht zumutbar ist (BAG 26.2.1992 - 7 ABR 37/91 - BAGE 70,12-19, Rn. 22).

Ein solcher Fall war damals allerdings nicht, ist vorliegend nach Ansicht der Kammer jedoch gegeben. Einer Einladung zu einer Betriebsversammlung zur

Bestellung eines Wahlvorstands stehen hier in Anbetracht der Größe der Belegschaft von ca. 400 Mitarbeitern Hindernisse entgegen, deren Beseitigung dem die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes Betreibenden jedenfalls nicht zumutbar ist (ebenso Baftteh/Vitt, „Infektionsschutz als Waffe im Arbeitsrecht“ – Die Blockierung von Betriebsratswahlen zu Zeiten der Pandemie, BB 2021, 183 ff mit Verweis auf Carlson/Kummert in Helm/Bundschuh/Wulff, „Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten“ 2020, § 12 Rn. 56). Nach Art. 2 § 6 Abs. 3 der Verordnung zur Änderung infektionsrechtlicher Verordnungen zur Bekämpfung der Corona – Pandemie vom 4. Februar 2021 im Saarland können Veranstaltungen, die nicht der Unterhaltung dienen, stattfinden, wenn nicht mehr als 10 Personen zu erwarten sind. Der Veranstalter hat geeignete Maßnahmen zur vollständigen Nachverfolgbarkeit nach Maßgabe des § 6 Abs. 1 des Saarländischen COVID – 19-Maßnahmengesetzes vom 22. Januar 2021 (Amtsbl. I S. 220) zu treffen und besondere infektionsschutzrechtliche Auflagen zu beachten. Nach Art. 2 § 6 S. 3 VO sind Veranstaltungen und Zusammenkünfte mit einer höheren Personenzahl nur dann zulässig, wenn für deren Durchführung ein dringendes und unabweisbares Bedürfnis besteht. Dabei sind weitere veranstaltungsspezifische Hygienemaßnahmen umzusetzen. Nach der Begründung der Verordnung besteht ein dringendes Bedürfnis dann, wenn ein weiteres Zuwarten des Ablaufs dieser Verordnung nicht ratsam scheint: ein unabweisbares Bedürfnis besteht nach der Verordnungsbegründung ua. dann, wenn schwerwiegende rechtliche oder tatsächliche Nachteile drohen. Insbesondere Gläubigerausschüsse, (Gesamt-) Betriebsratsversammlungen, zwingende Fortbildungsmaßnahmen, soweit sie nicht schon aus anderen Gründen zulässig sind, sollen zulässig sein.

Selbst wenn danach für die Durchführung einer Betriebsversammlung zur Begründung eines Wahlvorstandes ein dringendes Bedürfnis gesehen werden könnte, wobei es sich bei der Belegschaftsgröße von 350 – 400 Mitarbeitern um eine deutlich größere Veranstaltung handeln würde als bei einer Gesamtbetriebsratsversammlung, so sind nach der Gesetzesbegründung weite-

re veranstaltungsspezifische Hygienemaßnahmen umzusetzen und gerade auch die Besonderheiten einer Wahlveranstaltung zu beachten.

Möglicherweise könnte auch nach Art. 2 § 6 Abs. 5 eine Betriebsversammlung möglich sein, nämlich als Veranstaltung der Gewerkschaft. Danach bleibt das Selbstorganisationsrecht des Landtages, der Gebietskörperschaften und sonstiger Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie die Tätigkeit der Gerichte unberührt. Nach S. 2 gilt dies auch für die Tätigkeit der Parteien, Wählergruppen und Vereinigungen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG mit der Maßgabe, dass bei Veranstaltungen und Zusammenkünften der Mindestabstand nach § 1 Absatz 1 Satz 2 (1,50 m) einzuhalten ist sowie weitere veranstaltungsspezifische Hygienemaßnahmen umgesetzt werden. Dies gilt nach der Gesetzesbegründung auch für die Tätigkeit der Gewerkschaften. Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann wiederum nach § 17 Abs. 3 BetrVG zu einer Betriebsversammlung einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen. Eine solche Einladung ist jedoch nicht erfolgt. Fraglich ist aber, ob eine Betriebsversammlung eine Tätigkeit der Gewerkschaft ist. Jedenfalls aber müssen sich die hiesigen Antragsteller auch nicht darauf verweisen lassen, denn sie sind eigens antragsbefugt.

In jedem Fall wäre bei einer zu organisierenden Betriebsversammlung zunächst eine geeignete Räumlichkeit zu finden, die groß genug wäre den Mindestabstand von 1,50 m der Teilnehmer untereinander einzuhalten und die auch eine Wahl möglich machen würde. Zudem müsste ein Hygienekonzept erstellt werden und die Veranstaltung bei der Ortspolizeibehörde angemeldet werden und evtl. Auflagen erfüllt werden. Die Antragsteller haben im Rahmen der Anhörung vor der Kammer zu deren Überzeugung hinreichend ausgeführt, dass insgesamt dabei Hindernisse entgegenstehen, deren Beseitigung den die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands Betreibenden nicht zumutbar ist. Dabei ist auch zu bedenken, dass nach § 13 Abs. 2 Nr. 1, 2 der Verordnung zur Änderung infektionsrechtlicher Verordnungen zur Bekämpfung der Corona - Pandemie vom 15. Oktober 2020 abweichend von § 6 Abs. 2 und 4 je nach Sieben – Tage – Indizenzwert in einem Landkreis oder im

Regionalverband Saarbrücken die zulässige Teilnehmerzahl bei Veranstaltungen auf 250 unter freiem Himmel und 100 in geschlossenen Räumen begrenzt werden konnte. Diese Einschränkung gibt es bei der neuesten Verordnung zwar nicht, allerdings gibt es seitdem bislang ca. neun neue Vorordnungen. Auf eine gesicherte Rechtslage können sich die Betreibenden der Bestellung des Wahlvorstands nicht berufen. Jedenfalls liegen erhebliche Schwierigkeiten bei der Organisation einer verordnungskonformen bzw. coronakonformen Wahlversammlung vor. Auch ein weiteres Abwarten ist den Antragstellern nach Ansicht der Kammer nicht zuzumuten. Derzeit befindet sich die Republik im zweiten „Lockdown“, und für den Monat April wird seitens wissenschaftlicher Experten aufgrund zwischenzeitlich aufgetretener Coronavirus – Mutationen sogar mit einer „dritten Welle“ gerechnet. Welche Folgen im Sinne von weiteren oder bestehen bleibender Einschränkungen dies haben wird, ist unklar. Auch die von der Beteiligten zu 6) angeführten Impfungen der Bevölkerung haben bislang nur eine solche im kleinen einstelligen Prozentbereich gemessen an der Gesamtbevölkerung erreicht.

Zu bedenken ist auch, dass - auch wenn der Gesetzgeber bei der Novellierung der Vorschrift zur gerichtlichen Einsetzung des Wahlvorstands im Jahr 1972 das Erfordernis einer vorherigen Einladung zu einer Betriebsversammlung eingeführt hat, der Gesetzgeber mit der Vorschrift aber weiterhin die Wahl eines Betriebsrats durch Einsetzung eines Wahlvorstands ermöglichen will. Die Hürden einer gerichtlichen Einsetzung eines Wahlvorstandes sind ohnehin nicht besonders hoch: auch wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattgefunden hat oder auf einer solchen kein Wahlvorstand bestellt worden ist, hat das Gericht nach § 17 Abs. 4 BetrVG auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen solchen einzusetzen. Auch dies ist zu berücksichtigen, wenn die Zumutbarkeit der Beseitigung von Hindernissen an einer zu organisierenden Betriebsversammlung zu bewerten ist (ähnlich zu Sinn und Zweck der Regelung mit Kritik an BAG 26.2.1992 – 7 ABR 37/91 – AP BetrVG 1972 § 17 Nr. 6 Fitting 30. Aufl. 2020 Rn. 33).

Auf eine Abhaltung von Teilwahlversammlungen entsprechend § 42 Abs. 1 Satz 3 BetrVG müssen die Antragsteller sich nach Ansicht der Kammer ebenfalls nicht verweisen lassen. Umstritten ist, ob die Wahl des Wahlvorstands in einer einheitlichen Wahlversammlung stattfinden muss oder ob auch Teilversammlungen entsprechend § 42 Absatz 1 Satz 3 BetrVG statthaft sind (so LAG Sachsen-Anhalt, 29.6.2011 - 5 TaBVGa 1/11 -, juris; aA Fitting BetrVG 30. Aufl. 2020, § 17 Betriebsverfassungsgesetz Rn. 19 a mit dem Verweis darauf, dass das Gesetz in § 17 Abs. 2 BetrVG von einer einheitlichen Wahl spricht). Die Kammer geht mit den Befürwortern der Einheitlichkeit einer Wahlversammlung davon aus, dass durch Teilversammlungen die Chancengleichheit der Bewerber beeinflusst würde, weshalb sie nicht mit den allgemeinen Wahlgrundsätzen vereinbar sind. Zudem steht auch hier die Verordnung zur Änderung infektionsrechtlicher Verordnungen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie entgegen, denn eine Vielzahl von Teilversammlungen wäre schwierig handhabbar und mit dem Zweck einer Wahlversammlung nicht vereinbar.

Auch § 129 BetrVG, wonach Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden können, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können, ist für die Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands nicht einschlägig. § 17 BetrVG ist trotz Anregung des DGB im Rahmen seiner ergänzenden schriftlichen Stellungnahme zur Anhörung von Sachverständigen zum Gesetzentwurf des § 129 BetrVG, der anlässlich der Pandemie eingeführt wurde, nicht aufgenommen worden. In der Stellungnahme heißt es, dass in dem Gesetzentwurf - befristet auf Covid 19 - die Einbeziehung von Ausschüssen und Wahlvorständen in § 129 Betriebsverfassungsgesetz-E fehle. Diesem Vorschlag und auch dem Vorschlag, dass die Bestellung von Wahlvorständen bei erstmaligen Wahlen durch das Arbeitsgericht auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ermöglicht werden solle, ist der Gesetzgeber nicht nachgekommen. Daher ist davon auszugehen, dass die gesetzliche Regelung abschließend ist. Zudem unterscheidet sich eine Betriebsversammlung nach § 42 Betriebsverfas-

sungsgesetz inhaltlich von einer Wahlversammlung, die erhöhte Anforderungen an ein Hygienekonzept stellt.

Das Gericht hat die Beteiligten zu 1) – 3) zum Wahlvorstand bestellt und die Beteiligten zu 4) – 5) in ihrer numerischen Reihenfolge zu Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes. Zum Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands war der Beteiligte zu 2) noch wahlberechtigt im Sinne von § 7 BetrVG, da er erst zum 28.2.2021 aus dem Unternehmen ausscheidet. Danach rückt ein Ersatzmitglied nach. Die Wahlberechtigung des Beteiligten zu 1) hat mit dessen fristloser Kündigung geendet. Auch wenn er dadurch die Fähigkeit verloren haben sollte, Wahlvorstand zu sein, weil die Mitgliedschaft im Wahlvorstand mit Verlust des aktiven Wahlrechts oder der Amtsniederlegung endet (Koch in ErfK § 17 Rn. 10), tritt sofort das erste Ersatzmitglied an seine Stelle.

Das Verfahren ist gerichtsgebührenfrei.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann von der Beteiligten zu 6

Beschwerde

eingelegt werden.

Für die weiteren Beteiligten ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Beschwerde muss binnen

einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Beschlusses beim Landesarbeitsgericht Saarland, Postfach 10 18 08, 66018 Saarbrücken schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Beschwerdeschrift und Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände für ihre Mitglieder, von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorbezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet, eingereicht werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis zum elektronischen Rechtsverkehr

Die Verwendung der allgemeinen E-Mail-Adressen der Arbeitsgerichtsbarkeit des Saarlandes ist nicht zugelassen.

Weiterführende Hinweise für die sichere Nutzung des elektronischen Weges zur Einreichung von Schriftsätzen befinden sich im Internet unter der folgenden Adresse:

www.arbeitsgerichte.saarland.de

unter "Wir über uns"

gez.:

Richterin am Arbeitsgericht