

### Beschluss

BAG, §§ 15, 19 BetrVG vom 23.7.2001,  
§ 15 BetrVG DV, §§ 24., 26 PostPersRG,  
§§ 1, 4, 6 WahlO Post 2002, Art. 3 und 9 GG  
**Betriebsratswahl – Geschlechterquote**

*Die auf Betriebsratswahlen in Postunternehmen nach § 24 Abs. 1, § 26 PostPersRG, § 4 Abs. 1 Satz 2, § 6 Nr. 9 Buchst. e WahlO Post entsprechend anzuwendenden Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG und § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO sind verfassungsgemäß.*

*Die Anordnung in § 15 Abs. 2 BetrVG, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, und der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO bestimmte Listensprung verstoßen weder gegen den aus Art 3 Abs. 1 GG resultierenden Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit, noch verletzen sie das durch Art 9 Abs. 3 GG geschützte Recht der Gewerkschaften auf Gewährung gleicher Wettbewerbschancen bei Betriebsratswahlen.*

BAG, Beschluss vom 16.3.2005, 7 ABR 40/04

Aus den Gründen:

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl.

In dem Betrieb „Telekom Training Center“ der zu 3) beteiligten Arbeitgeberin, einem Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost, das neben Arbeitnehmern auch von der Deutschen Bundespost übernommene Beamte beschäftigt, fand vom 27. bis 29. Mai 2002 eine Betriebsratswahl statt, aus der der

zu 2) beteiligte Betriebsrat hervorging. Nach dem Wahlausschreiben vom 12. April 2002 war ein aus 17 Mitgliedern bestehender Betriebsrat zu wählen. Die Wahl wurde als Gruppenwahl mit den Gruppen der Beamten und der Arbeitnehmer durchgeführt. Auf die Gruppe der Beamten entfielen neun, auf die Gruppe der Arbeitnehmer acht Sitze. Drei der neun Sitze der Beamtengruppe waren von Frauen als Geschlecht in der Minderheit zu besetzen. In der Beamtengruppe konkurrierten die Vorschlagsliste mit dem Kennwort „ver.di“ (künftig: Liste ver.di) und die Vorschlagsliste mit dem Kennwort „Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)“ (künftig: Liste DPVKOM). Die Liste DPVKOM enthielt nur männliche Kandidaten. Auf der Liste ver.di kandidierten auch Frauen, und zwar ua. auf den Listenplätzen 5, 6 und 8. In der Gruppe der Beamten wurden insgesamt 458 Stimmen abgegeben, von denen 366 Stimmen auf die Liste ver.di und 92 Stimmen auf die Liste DPVKOM entfielen. Nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren hätten der Liste ver.di sieben Sitze, der Liste DPVKOM zwei Sitze zugestanden. Da nach dieser Sitzverteilung nur zwei der drei Mindestsitze auf Frauen als Geschlecht in der Minderheit entfielen und die Liste DPVKOM keine weiblichen Kandidaten enthielt, zog der Wahlvorstand der Liste DPVKOM den Sitz mit der niedrigsten Höchstzahl ab und schlug diesen der Liste ver.di zu. Dieser Sitz entfiel auf die zu 5) beteiligte D, die auf Platz 8 der Liste ver.di kandidiert hatte. Dementsprechend waren nach dem vom Wahlvorstand in der Wahl Niederschrift festgestellten und am 31. Mai 2002 bekannt gegebenen Wahlergebnis die Wahlbewerber der Vorschlagsliste ver.di mit den Listenplätzen 1 bis 8 und der auf Platz 1 gesetzte Kandidat der Liste DPVKOM als beamtete Betriebsratsmitglieder gewählt.

Mit der am 13. Juni 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift hat sich die Kommunikationsgewerkschaft DPV (künftig: Gewerkschaft) gegen die vom Wahlvorstand vorgenommene „Sitzverschiebung“ gewandt und die Berichtigung des festgestellten Wahlergebnisses verlangt. [...] Durch die Sitzverschiebung werde in die auch für Betriebsratswahlen geltende Wahlrechtsgleichheit eingegriffen, ohne dass dies durch zwingende sachliche Gründe gerechtfertigt sei. Der Listenschutz und der Respekt vor dem Wählerwillen gehe dem Geschlechterproporz vor. Die vorgesehene listenübergreifende Sitzverschiebung (Listensprung) verletze zudem das Recht der Gewerkschaften auf Chancengleichheit bei Betriebsratswahlen, weil insbesondere kleineren Minderheitsgewerkschaften nicht immer eine ausreichende Zahl weiblicher Wahlbewerber zur Verfügung stehe. Jedenfalls verstoße der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO bestimmte Listensprung gegen den

Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, da als milderer Mittel zur Verwirklichung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit eine ausschließlich listeninterne Sitzverschiebung ausreiche. [...]

B. Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und des Betriebsratsmitglieds D sind begründet und führen zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses, soweit den Anträgen der Gewerkschaft stattgegeben wurde, und zur Wiederherstellung der die Anträge zurückweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Die zulässigen Anträge sind nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Wahlergebnis der Betriebsratswahl zu Unrecht korrigiert. Der Wahlvorstand hat das Wahlergebnis zutreffend nach § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO ermittelt. Diese Vorschriften sind wirksam. [...]

1. Nach § 24 Abs. 1 PostPersRG findet auf die Arbeitgeberin das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, soweit im Postpersonalrechtsgesetz nichts anderes bestimmt ist. Danach gilt § 15 Abs. 2 BetrVG, wonach das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht, mit den im PostPersRG und der auf der Grundlage von § 34 PostPersRG erlassenen WahlO Post enthaltenen Maßgaben. Die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Beamten gelten gem. § 24 Abs. 2 PostPersRG für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer. Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats sowie über seine Ersatzmitglieder finden nach § 26 Nr. 1 PostPersRG mit der Maßgabe Anwendung, dass die Beamten bei der Wahl zum Betriebsrat eine eigene Gruppe bilden, es sei denn, dass die Mehrheit dieser Beamten vor der Wahl in geheimer Abstimmung hierauf verzichtet. [...] Bei Bildung einer eigenen Gruppe der Beamtinnen und Beamten findet nach § 6 Nr. 4 WahlO Post die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) mit der Maßgabe Anwendung, dass die Verteilung der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit innerhalb der jeweiligen Gruppe entsprechend § 5 WO erfolgt. Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die nach Maßgabe der Nr. 4 festgestellte Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit, gilt nach § 6 Nr. 9 Buchst. e WahlO Post für jede Gruppe § 15 Abs. 5 Nr. 1 bis 5 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) entsprechend. Danach tritt an die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten

Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, die in derselben Vorschlagsliste nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 Abs. 5 Nr. 1 WO). Enthält diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit, geht der Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über (§ 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO).

2. Nach diesen Bestimmungen hat der Wahlvorstand das Wahlergebnis zutreffend ermittelt. [...]

3. Der in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post vorgesehene Geschlechterproporz sowie die zu dessen Umsetzung getroffene, durch § 6 Nr. 9 Buchst. e WahlO Post in Bezug genommenen Regelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO sind wirksam. Die Bestimmungen verstoßen weder gegen Art. 3 GG und die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, noch verletzen sie die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit.

a) Die Bestimmungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post über die Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit und die Verfahrensregelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO verstoßen nicht gegen den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grundsatz der Gleichheit der Wahl.

aa) Das Bundesverfassungsgericht hat die Anforderungen, die sich aus Art. 3 Abs. 1 GG für die Gestaltung des Wahlrechts bei allgemeinen politischen Wahlen ergeben, in ständiger Rechtsprechung konkretisiert (vgl. etwa 22. Oktober 1985 – 1 BvL 44/83 – BVerfGE 71, 81 – AP GG Art. 3 Nr. 142, zu C I 1 der Gründe; 23. März 1982 – 2 BvL 1/81 – BVerfGE 60, 162 – AP GG Art. 3 Nr. 118, zu B I und II der Gründe). Für die danach geltenden Grundsätze der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl ist ihr formaler Charakter kennzeichnend. Jeder Wähler soll sein aktives und passives Wahlrecht in formal möglichst gleicher Weise ausüben können. Der Grundsatz der formalen Wahlgleichheit ist nicht auf den eigentlichen Wahlakt beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Wahlvorbereitungen und das Wahlvorschlagsrecht (22. Oktober 1985 – 1 BvL 44/83 – a.a.O.; 23. März 1982 – 2 BvL 1/81 – a.a.O.; BAG 13. Mai 1998 – 7 ABR 5/97 – AP MitbestG § 12 Nr. 1 – EzA MitbestG § 12 Nr. 1, zu B I 1 c der Gründe). Ist Verhältniswahl angeordnet, führt die Formalisierung der Wahlrechtsgleichheit dazu, dass nicht nur der gleiche Zählwert, sondern grundsätzlich auch der gleiche Erfolgswert jeder Wählerstimme

me gewährleistet sein muss (BVerfG 10. April 1997 – 2 BvC 3/96 – BVerfGE 95, 408, zu B I 1 der Gründe; 15. Februar 1978 – 2 BvR 134/76 – BVerfGE 74, 253, zu B II 4 a der Gründe) .

Der Wahlgleichheitsgrundsatz gilt nicht nur für das Bundestagswahlrecht und für das Wahlrecht in den Ländern, Kreisen und Gemeinden (Art. 28 Abs. 1 Satz 2, Art. 38 Abs. 1 GG), sondern als ungeschriebenes Verfassungsrecht auch für sonstige politische Abstimmungen (BVerfG 23. März 1982 – 2 BvL 1/81 – BVerfGE 60, 162 = AP GG Art. 3 Nr. 118, zu B I und II der Gründe) . Hierbei lässt die von der grundsätzlichen Gleichheit aller Staatsbürger geprägte formale Wahlrechtsgleichheit Differenzierungen nur zu, wenn sie durch einen besonderen zwingenden Grund gerechtfertigt sind (BVerfG 29. September 1990 – 2 BvE 1/90 – BVerfGE 82, 322, zu B I der Gründe; 11. Oktober 1972 – 2 BvR 912/71 – BVerfGE 34, 81, zu C I 1 der Gründe) . Das erfordert allerdings nicht, dass sich die vorgenommenen Differenzierungen von Verfassungen wegen als zwangsläufig oder notwendig darstellen müssen. Es reicht vielmehr aus, dass die für die Differenzierung maßgeblichen Gründe durch die Verfassung legitimiert und von einem Gewicht sind, das der Wahlrechtsgleichheit die Waage halten kann (BVerfG 10. April 1997 – 2 BvC 3/96 – BVerfGE 95, 408, zu B I 2 a der Gründe).

bb) Das Bundesverfassungsgericht hat bisher ausdrücklich offen gelassen, inwieweit diese für politische Wahlen und Abstimmungen entwickelten Grundsätze auf Wahlen außerhalb dieses Bereichs anzuwenden sind. Auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialwesens hat es sie auf die Wahlen zu den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung (24. Februar 1971 – 1 BvR 438/68 ua. – BVerfGE 30, 227 = AP GG Art. 9 Nr. 22) , zu Personalvertretungen (23. März 1982 – 2 BvL 1/81 – BVerfGE 60, 162 = AP GG Art. 3 Nr. 118 zum Bremischen PersVG 1974; 16. Oktober 1984 – 2 BvL 20/82 und – 2 BvL 21/82 – BVerfGE 67, 369 = AP BPersVG § 19 Nr. 3 zum BPersVG 1974) und zu den Vollversammlungen der Arbeitnehmerkammern im Land Bremen (22. Oktober 1985 – 1 BvL 44/83 – BVerfGE 71, 81 = AP GG Art. 3 Nr. 142) angewandt. Danach richtet sich der Grad der zulässigen Differenzierungen auch bei Wahlen im Bereich des Arbeits- und Sozialwesens nach der Natur des jeweils in Frage stehenden Sachbereichs. Er lässt sich nicht losgelöst vom Aufgabenkreis der zu wählenden Repräsentationsorgane bestimmen (22. Oktober 1985 – 1 BvL 44/83 – a.a.O., zu C I 3 der Gründe). Einschränkungen der formalen Wahlrechtsgleichheit können sich insbesondere aus Zweck und Zielsetzung der betreffenden Wahl rechtfertigen (BVerfG 23. März 1982 – 2 BvL 1/81 – BVerfGE 60, 162 = AP GG Art. 3 Nr. 118, zu B I und II der Gründe).

cc) Ausgehend von diesen Grundsätzen sind die Einschränkungen der formalen Wahlrechtsgleichheit, die mit der in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post vorgeschriebenen Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit und der nach § 6 Nr. 9 Buchst. e WahlO Post anzuwendenden Verfahrensregelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO verbunden sind, gerechtfertigt.

Die durch § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post zwingend vorgegebene Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit und die Regelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO bewirken zwar eine Einschränkung des Grundsatzes der Gleichheit der Wahl, weil die Zusammensetzung des Betriebsrats nicht ausschließlich von dem bei der Wahl erzielten Stimmenverhältnis, sondern auch vom Geschlecht der Wahlbewerber abhängt. Die Durchsetzung der Mindestquote bei der Sitzverteilung kann zu Beeinträchtigungen des aktiven Wahlrechts führen, weil die Wählerstimmen uU nicht den gleichen Erfolgswert haben. Außerdem kann das passive Wahlrecht beeinträchtigt werden, weil ggf. einem Bewerber des Geschlechts in der Minderheit gegenüber einem Bewerber des Geschlechts in der Mehrheit, der eine höhere Stimmenzahl erreicht hat, der Vorrang eingeräumt werden muss. Diese Einschränkungen der formalen Wahlrechtsgleichheit sind jedoch im Hinblick auf die Funktion und die Aufgaben des Betriebsrats gerechtfertigt, da sie der Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG dienen.

(1) Art. 3 Abs. 2 GG stellt ein Gleichberechtigungsgebot auf und erstreckt dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Das ist durch die Anfügung von Satz 2 in Art. 3 Abs. 2 GG ausdrücklich klargestellt worden (BVerfG 18. November 2003 – 1 BvR 302/96 – BVerfGE 109, 64 = AP MuSchG 1968 § 14 Nr. 23, zu C 3 a der Gründe m.w.N.; 24. Januar 1995 – 1 BvL 18/93 – BVerfGE 92, 91, zu B I 1 der Gründe) . Hierdurch soll die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter gefördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt werden (18. November 2003 – 1 BvR 302/96 – a.a.O., zu C 3 a und b aa der Gründe) . Das Gleichberechtigungsgebot berechtigt den Gesetzgeber, faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen (24. Januar 1995 – 1 BvL 18/93 – a.a.O., zu B I 1 der Gründe)

(2) Die in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO getroffenen Regelungen dienen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick darauf, dass Frauen im Betriebsrat in der Regel unterrepräsentiert sind. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll durch die in § 15 Abs. 2 BetrVG bestimmte

Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit der Zugang von Frauen zum Betriebsrat nicht nur erleichtert, sondern auch tatsächlich gefördert werden, weil dieses Ziel durch die bisher geltende Sollvorschrift nicht erreicht worden ist (BT-Drucks. 14/5741 S. 37 zu Nr. 13). Die im Regierungsentwurf noch vorgesehene „starre“ Geschlechterquote (vgl. BT-Drucks. 14/5741 S. 9 zu Art. 1 Nr. 13 – „Die Geschlechter müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn ...“) ist zu Gunsten der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit in § 15 Abs. 2 BetrVG aufgegeben worden (BT-Drucks. 14/6352 S. 10 und S. 54). Durch die Mindestquote soll eine stärkere Repräsentanz der Frauen dort gewährleistet werden, wo sie in den Betrieben in der Minderheit sind. Zugleich soll sichergestellt werden, dass überall dort, wo sie bereits auf Grund ihres starken Engagements in den Betriebsräten zahlenmäßig überrepräsentiert sind, dies auch in Zukunft möglich bleibt (BT-Drucks. 14/6352 S. 54). Diese Regelung ist aus Sicht des Gesetzgebers geboten, weil der Betriebsrat mit den beruflichen Problemen von Frauen unmittelbar konfrontiert ist und er deshalb eine Schlüsselposition bei der Beseitigung von Nachteilen und der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern einnimmt. Durch die Festlegung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit sollen Frauen die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial wirksamer in die Betriebsratsarbeit einzubringen und Einfluss insbesondere auf frauenspezifische Themen, wie zB Förderung der Gleichberechtigung, Förderung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Frauenförderpläne, zu nehmen (BT-Drucks. 14/5741 S. 37 zu Nr. 13). Auf Grund der ihm zustehenden Mitbestimmungsrechte (zB gem. § 87 BetrVG) als auch seiner Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99 ff. BetrVG) sowie bei allgemeinen personellen Maßnahmen (§§ 92 ff. BetrVG) hat der Betriebsrat die Möglichkeit, auf die Berücksichtigung der spezifischen Interessen von Frauen im Betrieb hinzuwirken. Bei einer zwingenden Repräsentanz durch Angehörige des eigenen Geschlechts im Betriebsrat ist jedenfalls in der Regel davon auszugehen, dass dessen Interessen bei der Betriebsratsarbeit wirksamer berücksichtigt werden können. Auch wenn es sich im Einzelfall anders verhalten mag, ist diese der Vorschrift des § 15 Abs. 2 BetrVG zugrunde liegende Annahme des grundsätzlich auf eine generalisierende Betrachtung abstellenden Gesetzgebers von der ihm zustehenden Einschätzungsprärogative gedeckt.

(3) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird durch den in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO vorgesehenen Listensprung nicht unverhältnismäßig in den Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit eingegriffen.

An einem verfassungsrechtlich legitimierte Zweck orientierte Differenzierungen des Gesetzgebers, die zu Einschränkungen der formalen Wahlrechtsgleichheit führen, dürfen das Maß des zur Erreichung dieses Zwecks Erforderlichen nicht überschreiten (BVerfG 22. Oktober 1985 – 1 BvL 44/83 – BVerfGE 71, 81 = AP GG Art. 3 Nr. 142, zu CI 3 der Gründe). Ihr erlaubtes Ausmaß richtet sich insbesondere danach, auf welcher Stufe des Wahlverfahrens mit welcher Intensität in das Wahlrecht eingegriffen wird (22. Oktober 1985 – 1 BvL 44/83 – a.a.O.; 10. April 1997 – 2 BvC 3/96 – BVerfGE 95, 408, zu B I 2 b der Gründe).

Das in § 15 Abs. 5 Nr. 1 und 2 WO geregelte Verfahren ist geeignet und erforderlich, um die durch Art. 3 Abs. 2 GG legitimierte Zielvorstellung des Gesetzgebers zu verwirklichen, nach der die Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit in § 15 Abs. 2 BetrVG zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich durchgesetzt werden soll. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gibt es kein milderes, gleich geeignetes Mittel zur tatsächlichen Durchsetzung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit.



(a) Ein milderes, gleich geeignetes Mittel kann nicht in der Vorgabe einer Geschlechterquote bei der Listenaufstellung gesehen werden.

Nach der in § 15 Abs. 5 WO getroffenen Regelung wird nur dann in die sich aus dem bei der Wahl erzielten Stimmenverhältnis ergebende Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten eingegriffen, wenn sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die nach § 15 Abs. 2 BetrVG erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit befindet. Ausschließlich für diesen Fall ordnet § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO zunächst einen listeninternen „Geschlechtertausch“ hinsichtlich der Vorschlagsliste an, die die Person mit der niedrigsten Höchstzahl enthält, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört. Nur wenn diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit enthält, geht der Sitz nach § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über. Nach § 15 Abs. 5 Nr. 3 WO ist das Verfahren nach Nr. 1 und 2 solange fortzusetzen, bis die in § 15 Abs. 2 BetrVG bestimmte Mindestquote erreicht ist.

Diese Bestimmungen bewirken zwar einen Eingriff in das passive Wahlrecht der hiervon betroffenen, nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehörnden Wahlbewerber. Durch den in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO bestimmten Listensprung wird außerdem die Erfolgswertgleichheit der abgegebenen Stimmen und damit das aktive Wahlrecht beeinträchtigt. Dieser Eingriff in die Wahlrechtsgleichheit erfolgt jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen und besteht lediglich in einer Korrektur des Wahlergebnisses. Demgegenüber führte die zwingende Vorgabe eines Geschlechterproporz bereits bei der Listenaufstellung dazu, dass eine Vorschlagsliste mit einer nicht ausreichenden Anzahl von Bewerbern des Geschlechts in der Minderheit ungültig wäre. In diesem Fall wäre eine Koalition, der es nicht gelingt, die erforderliche Anzahl von Personen des Geschlechts in der Minderheit als Wahlbewerber zu finden, von vornherein gehindert, sich überhaupt an der Wahl zu beteiligen. Die Intensität des Eingriffs in das aktive und passive Wahlrecht durch Vorgaben für die Aufstellung von Wahlvorschlägen wäre somit im Vergleich zu der in § 15 Abs. 5 Nr. 1 und Nr. 2 Satz 1 WO getroffenen Regelung, die erst bei der Sitzverteilung und nur für den Fall der Nichterfüllung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit eingreift, erheblich größer.

(b) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts wäre auch ein ausschließlich listeninterner, gegebenenfalls auf die übrigen Listen ausgedehnter „Geschlechtertausch“, kein milderes, gleich geeignetes Mittel zur tatsächlichen Durchsetzung der Min-

destquote für das Geschlecht in der Minderheit wie der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO geregelte Listensprung.

Die Regelung über die Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit dient dazu, den Zugang von Frauen zum Betriebsrat nicht nur zu erleichtern, sondern auch tatsächlich durchzusetzen. Dieses Regelungsziel kann nur erreicht werden, wenn in die Vorschlagslisten die erforderliche Anzahl von Bewerbern des Geschlechts in der Minderheit aufgenommen wird. Die Regelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO trägt diesem Umstand dadurch Rechnung, dass auf Grund des vorgesehenen Listensprungs Druck auf die Träger von Wahlvorschlägen ausgeübt wird, die Vorschlagslisten zur Vermeidung von Nachteilen bei der Sitzverteilung den Vorgaben des § 15 Abs. 2 BetrVG anzupassen (vgl. BVerwG 5. Januar 2000 – 6 P 1.99 – BVerwGE 110, 253, zu II 1 a bb der Gründe). Die Träger von Wahlvorschlägen sollen einem möglichen Sitzverlust dadurch vorbeugen, dass sie das Geschlecht in der Minderheit bei der Listenaufstellung entsprechend berücksichtigen.

Bei der vom Landesarbeitsgericht als milderes gleich geeignetes Mittel erachteten Möglichkeit eines listeninternen, gegebenenfalls auf die übrigen Listen ausgedehnten „Geschlechtertauschs“ entfielen hingegen der Anreiz, sich nachhaltig um Kandidaten des Geschlechts in der Minderheit zu bemühen. Eine derartige Regelung führte dazu, dass die Aufstellung von Vorschlagslisten ausschließlich mit Angehörigen des Geschlechts in der Mehrheit für den Träger des Wahlvorschlags keinerlei Nachteile zur Folge hätte. Denn ein möglicherweise erforderlicher „Geschlechtertausch“ müsste innerhalb einer anderen Vorschlagsliste erfolgen. Eine solche Regelung wäre daher nicht in gleicher Weise wie der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO vorgesehene Listensprung geeignet, den mit § 15 Abs. 2 BetrVG verfolgten Zweck zu verwirklichen.

b) Die Bestimmungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO verstoßen auch nicht gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG.

Die Regelungen können zwar zu einer Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts führen, weil das Geschlecht in der Minderheit u.U. stärker im Betriebsrat vertreten ist, als dies nach dem bei der Wahl erzielten Stimmenverhältnis der Fall wäre. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch durch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt. Die Vorschriften sind entsprechend der Vorgabe in Art. 3 Abs. 2 GG geschlechtsneutral formuliert und gewährleisten daher nicht nur dem weiblichen, sondern auch dem männlichen Geschlecht die festgelegte Mindestvertretung, wenn es in der Belegschaft in der Minderheit ist. Der Geschlechterproporz stellt damit geschlechtsunabhängig sicher, dass das Geschlecht in

der Minderheit im Betriebsrat nicht unterrepräsentiert ist. Dadurch wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung beider Geschlechter hinsichtlich des Zugangs zum Betriebsrat gefördert und auf die Beseitigung der bisher typischen Unterrepräsentanz von Frauen hingewirkt. Soweit mit dieser das Geschlecht in der Minderheit begünstigenden Regelung eine Benachteiligung der Bewerber des anderen Geschlechts einhergeht, ist dies zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots gerechtfertigt (vgl. hierzu Staatsgerichtshof des Landes Hessen 22. Dezember 1993 – P. St. 1141 – ESVGH 44, 13 = NZA 1994, 521, zu B 3 der Gründe)

c) Dementsprechend sind die Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO auch mit der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vereinbar. Die Richtlinie in der hier maßgeblichen, bis zum 4. Oktober 2002 geltenden Fassung bezweckt nach deren Art. 1 Abs. 1 die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ua. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung in diesem Sinne verbietet zwar eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie). Nach Art. 2 Abs. 4 steht die Richtlinie aber Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Art. 1 Abs. 1 genannten Bereichen betreffen, nicht entgegen. Da die Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO der Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zum Betriebsrat dienen, in dem Frauen bislang typischerweise unterrepräsentiert sind, sind sie nach Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG zulässig.

d) Die Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO verstoßen auch nicht gegen den aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG resultierenden Grundsatz der gleichen Wettbewerbschancen der Koalitionen.

aa) Der Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst jede koalitionspezifische Verhaltensweise, die bei Gewerkschaften auch darin besteht, zur Verfolgung ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG umschriebenen Ziele Einfluss auf die Wahl von Betriebsräten zu nehmen. Bei allgemeinen politischen Wahlen gebietet es der

Grundsatz der Chancengleichheit, jeder Partei und jedem Wahlbewerber grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten im Wahlkampf und im Wahlverfahren offen zu halten. Dem Prinzip der Chancengleichheit der politischen Parteien im Parlamentswahlrecht entspricht bei Wahlen im Arbeits- und Sozialbereich der Grundsatz gleicher Wettbewerbschancen der Gewerkschaften (BVerfG 23. März 1982 – 2 BvL 1/81 – BVerfGE 60, 162 = AP GG Art. 3 Nr. 118, zu B II der Gründe; BAG 13. Mai 1998 – 7 ABR 5/97 – AP MitbestG § 12 Nr. 1 = EzA MitbestG § 12 Nr. 1, zu B I 1 c der Gründe m.w.N.). Die Koalitionsfreiheit gewährt allerdings keinen unbegrenzten und unbegrenzten Handlungsspielraum der Koalitionen. Der Gesetzgeber ist vielmehr berechtigt, die Befugnisse der Koalitionen im Einzelnen zu gestalten und deren Betätigungsfreiheit einzuschränken, wenn dies durch Grundrechte Dritter oder andere mit Verfassungsrang ausgestattete Rechte gerechtfertigt ist (BVerfG 26. Juni 1991 – 1 BvR 779/85 – BVerfGE 84, 212 = AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 117 = EzA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 97, zu C I 3 a der Gründe) oder wenn der Schutz anderer Rechtsgüter dies erfordert (BVerfG 20. Oktober 1981 – 1 BvR 404/78 – BVerfGE 58, 233, zu B I 1 der Gründe; BAG 20. Oktober 1993 – 7 AZR 135/93 – BAGE 74, 363 = AP SGB VI § 41 Nr. 3 = EzA SGB VI § 41 Nr. 1, zu B I 5 b der Gründe).

bb) Die Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO schränken zwar die Rechte der Gewerkschaften insoweit ein, als diese zur Vermeidung von Nachteilen gehalten sind, eine ausreichende Anzahl von Wahlbewerbern des Geschlechts in der Minderheit in die von ihnen getragenen Vorschlagslisten für Betriebsratswahlen aufzunehmen. Der in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO angeordnete Listensprung kann die Wettbewerbschancen derjenigen Gewerkschaften beeinträchtigen, die keine ausreichende Anzahl von Kandidaten des Geschlechts in der Minderheit für ihre Vorschlagslisten gewinnen konnten. Diese Beschränkung der Koalitionsfreiheit ist jedoch zur Durchsetzung der in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post vorgegebenen Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit durch das verfassungsrechtlich angeordnete Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt. Die der Vorschrift zugrunde liegende Annahme des Gesetzgebers, dass es den Trägern von Wahlvorschlägen bei nachhaltigem Bemühen im Allgemeinen gelingen wird, Vertreter des Geschlechts in der Minderheit in erforderlichem Umfang als Wahlbewerber zu gewinnen, ist von der ihm zustehenden Einschätzungsprerogative gedeckt (vgl. dazu BVerwG 5. Januar 2000 – 6 P 1/99 – BVerwGE 110, 253, zu II 1 b bb der Gründe).