

Kein Verfassungsverstoß beim sog. Listensprung

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 –

Zum Sachverhalt

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 u.a. 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. Die Gewerkschaft hat die Auffassung

vertreten, die auch für Betriebsratswahlen in Postunternehmen nach § 24 Abs. 1, § 26 Nr. 1 PostPersRG geltende, in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahLO Post festgelegte Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit und die zu deren Durchsetzung in der nach § 6 Nr. 9 Buchst. e WahLO Post anzuwendenden Bestimmung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) vom 11. Dezember 2001 angeordnete Korrektur des Wahlergebnisses seien verfassungswidrig. 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. In diesem Sinne seien die Regelungen in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 5 WO verfassungskonform auszulegen. Hiernach hätte allenfalls eine Sitzverschiebung innerhalb der Liste ver.di von dem auf Platz 7 gesetzten Kandidaten R (Beteiligter zu 4) und der auf Platz 8 gesetzten Bewerberin D (Beteiligte zu 5) erfolgen dürfen.

Die Gewerkschaft hat beantragt, 1. festzustellen, dass das in der Wahlniederschrift vom 29. Mai 2002 festgestellte Wahlergebnis der Wahl der Vertreter der Beamtengruppe für den Betriebsrat der Deutschen Telekom, Telekom Training Center, fehlerhaft und daher zu berichtigen ist; 2. festzustellen, dass an Stelle von Herrn R (Platz 7 Liste ver.di) Herr W (Platz 2 Liste DPVKOM) in den Betriebsrat gewählt worden ist.

Der Betriebsrat hat die Zurückweisung der Anträge beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Nachdem der Kandidat mit dem Listenplatz 2 der Liste DPVKOM W aus dem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin ausgeschieden war, hat die Gewerkschaft mit der Beschwerde beantragt, 1. festzustellen, dass das in der Wahlniederschrift vom 29. Mai 2002 festgestellte Wahlergebnis der Wahl der Vertreter der Beamtengruppe für den Betriebsrat der Deutschen Telekom, Telekom Training Center fehlerhaft ist, 2. festzustellen, dass an Stelle von Herrn R (Platz 7 Liste ver.di) Herr H (Platz 3 Liste DPVKOM) in den Betriebsrat gewählt worden ist, 3. hilfsweise zu Antrag zu 2) festzustellen, dass an Stelle von Frau D (Platz 8 Liste ver.di) Herr H (Platz 3 Liste DPVKOM) in den Betriebsrat gewählt worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat den erstinstanzlichen Beschluss teilweise abgeändert und dem Antrag zu 1) sowie dem Hilfsantrag zu 3) stattgegeben. Im Übrigen hat es die Beschwerde der Gewerkschaft zurückgewiesen. Mit den Rechtsbeschwerden begehren der Betriebsrat und das Betriebsratsmitglied D die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Gewerkschaft beantragt, die Rechtsbeschwerden zurückzuweisen.

Aus den Gründen

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.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht neben der antragstellenden Gewerkschaft den Betriebsrat, die Arbeitgeberin und die von der begehrten Berichtigung des Wahlergebnisses betroffenen Betriebsratsmitglieder R und D an dem Beschlussverfahren beteiligt. Zu Unrecht wurde jedoch der Wahlbewerber H beteiligt, da dieser erst durch das vorliegende Verfahren die Rechtsstellung eines Betriebsratsmitglieds erlangen soll. Diesen Verfahrensfehler hat der Senat in der Rechtsbeschwerdeinstanz korrigiert.

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG ist - neben dem Antragsteller - Beteiligter in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, wer durch die vom Antragsteller begehrte Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist (BAG 11. November 1998 - 4 ABR 40/97 - BAGE 90, 135 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 18 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 16, zu B II 1 der Gründe) . Das ist hier der Betriebsrat, weil seine Zusammensetzung von der zu erwartenden Entscheidung abhängt (vgl. BAG 28. November 1977 - 1 ABR 40/76 - BAGE 29, 398 = AP BetrVG 1972 § 8 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 8 Nr. 4, zu II 1 b der Gründe) . Auch die nach dem vom Wahlvorstand festgestellten Wahlergebnis gewählten Betriebsratsmitglieder R und D sind in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen, weil ihre Mitgliedschaft im Betriebsrat von der Entscheidung im vorliegenden Verfahren abhängt (vgl. BAG 12. Oktober 1976 - 1 ABR 1/76 - BAGE 28, 203 = AP BetrVG 1972 § 8 Nr. 1 = EzA BetrVG 1972 § 8 Nr. 2, zu II 3 der Gründe) . Die Arbeitgeberin ist ebenfalls Beteiligte des Verfahrens. Der Arbeitgeber ist in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren immer zu beteiligen, weil er durch die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung stets betroffen ist (BAG 19. Februar 1975 - 1 ABR 94/73 - BAGE 27, 46, 51 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 17, zu II 2 der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den Wahlbewerber H zu Unrecht am Verfahren beteiligt. Denn er besitzt keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition, die durch die Entscheidung des vorliegenden Verfahrens betroffen sein könnte. Vielmehr soll er durch die Entscheidung erst die Rechtsstellung eines Betriebsratsmitglieds erhalten.

a) In einem Verfahren auf Berichtigung des Wahlergebnisses sind nur die nach dem bekannt gemachten Wahlergebnis gewählten Betriebsratsmitglieder, die ihr Amt durch die begehrte Entscheidung verlieren können, Beteiligte, nicht aber Wahlbewerber, die erst durch das Verfahren eine Rechtsstellung als Organmitglied erlangen sollen (vgl. etwa Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge/Matthes ArbGG 5. Aufl. § 83 Rn. 61) . Im Falle der Berichtigung des Wahlergebnisses gilt das zutreffende Wahlergebnis erst ab Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses. Erst zu diesem Zeitpunkt tritt der nach Maßgabe des Beschlusses Gewählte in den Betriebsrat ein, während die Mitgliedschaft derjenigen, die zu Unrecht vom Wahlvorstand als

gewählt bekannt gemacht worden sind, erlischt. Der Gestaltungsentscheidung kommt keine rückwirkende Kraft zu; sie wirkt nur für die Zukunft. Das gilt unabhängig davon, ob das Wahlergebnis berichtigt oder die Wahl insgesamt für ungültig erklärt wird (vgl. etwa GK-BetrVG/Kreutz 7. Aufl. § 19 Rn. 116).

b) Die hiernach fehlerhafte Beteiligung des Wahlbewerbers H konnte noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz dadurch korrigiert werden, dass dessen weitere Beteiligung an dem Verfahren unterblieb. Da die fehlerhafte Beteiligung von keinem der Beteiligten gerügt wurde, ist der Verfahrensfehler für die Überprüfung des angefochtenen Beschlusses ohne Bedeutung (BAG 18. Dezember 1990 - 1 ABR 11/90 - BAGE 66, 338 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 98 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 79, zu B I der Gründe).

II. Die Anträge sind zulässig.

1. Der Zulässigkeit der Anträge steht nicht entgegen, dass sie nicht darauf gerichtet sind, die Betriebsratswahl insgesamt für ungültig zu erklären, sondern lediglich eine Berichtigung des Wahlergebnisses begehrt wird.

a) Nach § 19 Abs. 1 BetrVG ist nicht nur die Anfechtung der Betriebsratswahl insgesamt zulässig, sondern auch eine auf Berichtigung des Wahlergebnisses gerichtete Teilanfechtung, sofern der geltend gemachte Anfechtungsgrund auf den angefochtenen Teil beschränkt ist und das Wahlergebnis darüber hinaus nicht beeinflussen kann (BAG 11. Juni 1997 - 7 ABR 24/96 - BAGE 86, 117 = AP MitbestG § 22 Nr. 1 = EzA MitbestG § 22 Nr. 2, zu II 2 a der Gründe; 28. November 1977 - 1 ABR 40/76 - BAGE 29, 398 = AP BetrVG 1972 § 8 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 16, zu II 1 e der Gründe; 12. Oktober 1976 - 1 ABR 14/76 - BAGE 28, 212 = AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 19 Nr. 10, zu III 2 der Gründe). Eine derartige Teilanfechtung kommt insbesondere dann in Betracht, wenn nur die fehlerhafte Verteilung der Sitze auf die Vorschlagslisten gerügt wird und somit durch die Korrektur lediglich der wahren Wählerentscheidung Geltung verschafft werden soll (vgl. etwa GK-BetrVG/Kreutz 7. Aufl. § 19 Rn. 120 und § 15 Rn. 32; Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 19 Rn. 67).

b) Im vorliegenden Verfahren wendet sich die Gewerkschaft nur insoweit gegen das vom Wahlvorstand festgestellte Wahlergebnis, als der nach dem d´Hondtschen Höchstzahlverfahren auf die Liste DPVKOM entfallende Sitz mit der niedrigsten Höchstzahl der Vorschlagsliste ver.di zugeteilt worden ist. Der geltend gemachte Wahlfehler kann durch die begehrte Berichtigung des Wahlergebnisses behoben werden, ohne dass der Anfechtungsgrund weitere Auswirkungen auf das Wahlergebnis haben kann.

c) Die Anträge zu 2) und 3) sind trotz ihres auf Feststellung gerichteten Wortlauts dahingehend auszulegen, dass mit ihnen eine gerichtliche Gestaltungsentscheidung begehrt wird. Ebenso wie bei der Anfechtung der Wahl insgesamt, bei der die Wahl für ungültig erklärt wird, erfolgt bei einer Teilanfechtung die Berichtigung des Wahlergebnisses durch eine rechtsgestaltende Entscheidung des Gerichts (vgl. dazu BAG 21. Juli 2004 - 7 ABR 62/03 - AP BetrVG 1972 § 51 Nr. 4 = EzA BetrVG 2001 § 51 Nr. 1, zu B I 1 der Gründe). Auf die Herbeiführung dieser Rechtsfolge sind die Anträge zu 2) und zu 3) gerichtet.

2. Die nach § 19 Abs. 2 BetrVG für eine Wahlanfechtung erforderlichen Voraussetzungen sind erfüllt.

a) Die Antragstellerin ist als in dem Betrieb vertretene Gewerkschaft nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG anfechtungsbefugt.

b) Die zweiwöchige Anfechtungsfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ist gewahrt. Das Wahlergebnis wurde am 31. Mai 2002 bekannt gegeben. Die Antragsschrift ging am 13. Juni 2002 beim Arbeitsgericht ein. Die Anfechtungsfrist ist auch für den in der Beschwerdeinstanz geänderten Antrag zu 2) und den erstmals beim Landesarbeitsgericht gestellten Hilfsantrag zu 3) gewahrt. Die Gewerkschaft hatte zwar zunächst in der Antragsschrift vom 12. Juni 2002 mit dem Antrag zu 2) eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend verlangt, dass an Stelle des auf Platz 7 der Liste ver.di verzeichneten Wahlbewerbers R der auf Platz 2 der Liste DPVKOM geführte Wahlbewerber W gewählt ist, wohingegen nach dessen Ausscheiden nunmehr die Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend begehrt wird, dass anstelle des auf Platz 7 der Liste ver.di verzeichneten Wahlbewerbers R der auf Platz 3 der Liste DPVKOM geführte Wahlbewerber H gewählt ist. Nach der Antragsbegründung hat sich die Gewerkschaft jedoch von Anfang an unabhängig von den namentlich bezeichneten Personen gegen den Entzug des auf die Vorschlagsliste DPVKOM entfallenden zweiten Betriebsratsssitzes und die Zuteilung dieses Sitzes an die Liste ver.di gewandt. Die mit der Antragsschrift verfolgte Teilanfechtung war daher nicht auf die im Antrag bezeichnete Berichtigung des Wahlergebnisses hinsichtlich der namentlich bezeichneten Personen beschränkt. Vielmehr sollte die Berichtigung dahingehend erfolgen, dass der Betriebsratssitz bei der Liste DPVKOM verblieb.

III. Die Anträge sind unbegründet. Der Wahlvorstand hat das Wahlergebnis nach § 24 Abs. 1 und Abs. 2, § 26 PostPersRG in der Fassung des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852), § 4 Abs. 1, § 6 der Verordnung zur Durchführung der Betriebsratswahlen bei Postunternehmen (WahlO Post) vom 22. Februar 2002 (BGBl. I S. 946) iVm. § 15 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 5 WO zutreffend ermittelt und bekannt gegeben. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist nicht nur die in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahlO Post festgelegte Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit, sondern auch der zur Umsetzung dieser Regelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO vorgesehene Listensprung verfassungsgemäß.

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. Die Arbeitnehmer und Beamten wählen ihre Vertreter

in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen (§ 26 Nr. 3 PostPersRG). Nach § 1 WahIO Post finden die Vorschriften der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) vom 11. Dezember 2001 in der jeweiligen Fassung für die Wahlen zum Betriebsrat in den Postunternehmen Anwendung, soweit sich aus dieser Verordnung nichts anderes ergibt. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 WahIO Post muss das Geschlecht in der Minderheit innerhalb der jeweiligen Gruppe im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Gruppe vertreten sein. Bei Bildung einer eigenen Gruppe der Beamtinnen und Beamten findet nach § 6 Nr. 4 WahIO 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 WahIO 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.

Bei der Verteilung der Betriebsratssitze auf die Vorschlagslisten der Beamtengruppe hat der Wahlvorstand das in § 6 Nr. 9 Buchst. e WahIO Post iVm. § 15 Abs. 5 WO geregelte Verfahren zur Sicherstellung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit gem. § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahIO Post zutreffend angewandt. Unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen befand sich nicht die vorgeschriebene Mindestzahl von Frauen als Geschlecht in der Minderheit. Deshalb hat der Wahlvorstand zu Recht nach § 6 Nr. 9 Buchst. e WahIO Post iVm. § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO die Person mit der niedrigsten Höchstzahl, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, ermittelt. Das war der auf Platz 2 der Vorschlagsliste DPVKOM gesetzte männliche Kandidat W. Da die Vorschlagsliste DPVKOM keine weiblichen Kandidaten enthielt, ging dieser Sitz nach § 6 Nr. 9 Buchst. e WahIO Post iVm. § 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. Das war die Vorschlagsliste ver.di mit der weiblichen Kandidatin D auf Listenplatz 8.

3. Der in § 15 Abs. 2 BetrVG, § 4 Abs. 1 Satz 2 WahIO Post vorgesehene Geschlechterproporz sowie die zu dessen Umsetzung getroffene, durch § 6 Nr. 9 Buchst. e WahIO 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 - aaO; 23. März 1982 - 2 BvL 1/81 - aaO; 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 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 Verfassungs 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 - aaO, 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 mwN; 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 - aaO, 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 - aaO, 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 legitimierten 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 C I 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 - aaO; 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 angehörenden 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 Mindestquote 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 milderer gleich geeignetes Mittel erachteten Möglichkeit eines listeninternen, gegebenenfalls auf die übrigen Listen ausgedehnten „Geschlechtertauschs“ entfiel 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 uU 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 mwN). 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 Einschätzungsprärogative gedeckt (vgl. dazu BVerwG 5. Januar 2000 - 6 P 1/99 - BVerwGE 110, 253, zu II 1 b bb der Gründe).