

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Beschluss vom 25. Oktober 2017  
- 7 ABR 10/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:251017.B.7ABR10.16.0

I. Arbeitsgericht Wiesbaden

Beschluss vom 19. November 2014  
- 7 BV 2/14 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 12. November 2015  
- 9 TaBV 44/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Wahlbeeinflussung durch Arbeitgeber

Leitsatz:

Aus dem in § 20 Abs. 2 BetrVG normierten Verbot, die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen zu beeinflussen, ergibt sich nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich jeder kritischen Äußerung über den bestehenden Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder im Hinblick auf eine zukünftige Wahl zu enthalten.

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 10/16  
9 TaBV 44/15  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. Oktober 2017

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.  
Antragsteller und Beschwerdeführer,
2.  
Antragsteller und Beschwerdeführer,
3.  
Antragstellerin und Beschwerdeführerin,
4.  
  
Rechtsbeschwerdeführer,
- 5.

Rechtsbeschwerdeführerin,

6.

Rechtsbeschwerdeführerin,

7.

Rechtsbeschwerdeführerin,

8.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 25. Oktober 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Holzhausen und Jacobi für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Beteiligten zu 5. bis 8. wird der Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. November 2015 - 9 TaBV 44/15 - teilweise aufgehoben, soweit die am 5. Mai 2014 durchgeführte Wahl des gemeinsamen Betriebsrats für den gemeinsamen Betrieb der Beteiligten zu 5. bis 8. für unwirksam erklärt wurde.

Die Beschwerde der Antragsteller gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 19. November 2014 - 7 BV 2/14 - wird insgesamt zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. 1
- Am 5. Mai 2014 fand in dem Gemeinschaftsbetrieb der zu 5. bis 8. beteiligten Arbeitgeberinnen, in dem ca. 950 Arbeitnehmer beschäftigt waren, eine Betriebsratswahl statt, aus welcher der zu 4. beteiligte, aus dreizehn Mitgliedern bestehende Betriebsrat hervorging. Zur Wahl standen vier Listen. Von den abgegebenen 818 Stimmen entfielen auf die Liste 1 („Initiative Innendienst“) 305 Stimmen und damit fünf Sitze, auf die Liste 2 („Große Außendienstliste“) 137 Stimmen und damit zwei Sitze, auf die Liste 3 („Mutter aller Listen“) 84 Stimmen und damit ein Sitz und auf die Liste 4 („Im Blick“) 276 Stimmen und damit fünf Sitze. Das Wahlergebnis wurde durch Aushang am 8. Mai 2014 bekannt gemacht. 2
- Die Antragsteller zu 1. bis 3. sind wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs. Die Antragstellerin zu 3. war in der vorangegangenen Amtsperiode Betriebsratsvorsitzende. 3
- Die Antragsteller haben die Betriebsratswahl mit ihrer am 19. Mai 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragschrift angefochten. Sie haben vorgetragen, die Geschäftsleitung habe versucht, den Ausgang der Wahl in unzulässiger Weise zu beeinflussen, indem die Arbeit der damaligen Betriebsratsvorsitzenden öffentlich diskreditiert worden sei. Der Personalleiter der zu 5. beteiligten Arbeitgeberin Sch habe auf einem von der Geschäftsleitung initiierten Treffen der außertariflichen Angestellten am 12. September 2013 - dem sog. „Scheuentreffen“ - vor ca. 80 Anwesenden geäußert, die Betriebsratsvorsit- 4

zende S behindere die Arbeit des Unternehmens. Auf die Frage eines Mitarbeiters, was man da unternehmen könne, habe der Personalleiter geantwortet, er rege an, bei der im kommenden Jahr stattfindenden Betriebsratswahl eine „gescheite Liste“ aufzustellen. Der damalige Geschäftsführer der zu 5. beteiligten Arbeitgeberin N habe ergänzt, es seien 50 vom Betriebsrat angestrenzte Gerichtsverfahren anhängig, und die Anwesenden aufgefordert, geeignete Mitarbeiter des Unternehmens für einen neuen Betriebsrat zu suchen. Der Personalleiter Sch habe im September/Oktober 2013 Beschäftigte angesprochen, ob sie sich zur Wahl stellen und ggf. den Betriebsratsvorsitz übernehmen wollten. Auch auf einem Führungskräfte-treffen mit Mitarbeitern des Innendienstes mit Führungsverantwortung am 15. Oktober 2013 sei es maßgeblich um Betriebsratswahlen gegangen. Der Personalleiter Sch habe den Mitarbeitern das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren präsentiert und geäußert, jeder, der Frau S seine Stimme bei der Betriebsratswahl gebe, begehe „Verrat“. Die Intervention der Geschäftsleitung habe zur Gründung einer weiteren Liste geführt und damit entscheidenden Einfluss auf das Wahlergebnis gehabt.

Die Antragsteller haben zuletzt beantragt

5

festzustellen, dass die am 5. Mai 2014 durchgeführte Wahl des einheitlichen Betriebsrats für die Betriebe der Beteiligten zu 5. bis 8. nichtig ist,

hilfsweise

die am 5. Mai 2014 durchgeführte Wahl des einheitlichen Betriebsrats für die Betriebe der Beteiligten zu 5. bis 8. für unwirksam zu erklären.

Der Betriebsrat und die zu 5. bis 8. beteiligten Arbeitgeberinnen haben beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, in den Äußerungen des Personalleiters und des Geschäftsführers der Beteiligten zu 5. sei keine unzulässige Wahlbeeinflussung zu sehen. Dafür genüge die Aufforderung, sich an der Wahl zu beteiligen, nicht. Kritische Äußerungen über eine problematische Zusammenarbeit müssten beiden Betriebsparteien erlaubt sein.

6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragsteller hat das Landesarbeitsgericht nach Durchführung einer Beweisaufnahme die Wahl für unwirksam erklärt und die Beschwerde im Übrigen zurückgewiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden begehren der Betriebsrat und die zu 5. bis 8. beteiligten Arbeitgeberinnen die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Antragsteller beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 7

B. Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberinnen sind begründet. Sie führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, soweit das Landesarbeitsgericht dem Wahlanfechtungsantrag der Antragsteller stattgegeben hat, und zur Wiederherstellung der die Anträge insgesamt abweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Antrag, die Betriebsratswahl vom 5. Mai 2014 für unwirksam zu erklären, ist unbegründet. 8

I. Nach § 19 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG können mindestens drei Wahlberechtigte die Betriebsratswahl beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Anfechtung ist nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nur binnen einer Frist von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig. 9

II. Im vorliegenden Fall liegen zwar die formellen, aber nicht die materiellen Voraussetzungen der Anfechtung vor. 10

1. Die formellen Voraussetzungen einer zulässigen Wahlanfechtung sind erfüllt. Die Wahl wurde von den drei wahlberechtigten Antragstellern fristgerecht angefochten. Der Wahlanfechtungsantrag ist am 19. Mai 2014 und damit innerhalb der Anfechtungsfrist von zwei Wochen nach der am 8. Mai 2014 erfolgten Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht eingegangen. 11

2. Die materiellen Voraussetzungen einer Wahlanfechtung liegen jedoch nicht vor. Bei der Wahl wurde entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen. 12
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Wahl sei unter Verstoß gegen das Verbot der Wahlbeeinflussung erfolgt. 13
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat die Betriebsratswahl für anfechtbar gehalten mit der Begründung, die Arbeitgeberin habe ihre „Neutralitätspflicht“ verletzt. Es hat angenommen, es sei einem Arbeitgeber verwehrt, über die speziellen Verbote des § 20 BetrVG hinaus in irgendeiner Weise auf die Wahlentscheidung Einfluss zu nehmen, weil die Bildung und Zusammensetzung des Betriebsrats ausschließlich eine Angelegenheit der Arbeitnehmer sei. Als Gegenspieler des Betriebsrats habe sich der Arbeitgeber jeglichen Einflusses auf dessen Zusammensetzung zu enthalten. Er unterliege einem strikten Neutralitätsgebot und dürfe insbesondere keine Wahlpropaganda für oder gegen eine Liste oder bestimmte Wahlbewerber machen. Die Betriebsratswahl solle allein auf der freien Entscheidung der Wahlberechtigten beruhen. Der Wähler solle vor Beeinflussungen geschützt werden, die geeignet seien, seine Entscheidungsfreiheit ernstlich zu beeinträchtigen. Dem Arbeitgeber sei es nicht gestattet, Wahlempfehlungen auszusprechen oder gezielt einzelne, ihm besonders geeignete Bewerber zur Kandidatur aufzufordern. Dieses Verbot gelte auch für leitende Angestellte, die der Gesetzgeber im Hinblick auf die Wahrnehmung typischer Unternehmeraufgaben und dem damit verbundenen Interessengegensatz zum Betriebsrat und den Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich des BetrVG ausgenommen habe. 14
- bb) Diese Begründung, die auch im Schrifttum teilweise vertreten wird (vgl. etwa: DKKW/Homburg 15. Aufl. § 20 Rn. 16 und 19; ErfK/Koch 17. Aufl. § 20 BetrVG Rn. 7; Fitting 28. Aufl. § 20 Rn. 24 mwN; Maschmann BB 2010, 245, 250; aA Bayreuther FS Unberath 2015 S. 35, 47; Kreutz GK-BetrVG 10. Aufl. § 20 Rn. 30; Rieble ZfA 2003, 283, 295 ff.; Rieble/Wiebauer ZfA 2010, 63, 123 ff.; einschränkend, gegen ein absolutes „Äußerungsverbot“ für den Arbeitgeber Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 20 Rn. 20 f.), hält einer rechtsbe- 15

schwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. Als wesentliche Wahlvorschrift, die eine Beeinflussung der Betriebsratswahl verbietet, kommt § 20 Abs. 2 BetrVG in Betracht. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift kann die Anfechtbarkeit der Wahl begründen. Aus der Vorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG lässt sich jedoch nicht ableiten, dass jedes nicht strikt neutrale Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen zur Anfechtung berechtigen kann.

(1) Nach § 20 Abs. 2 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Als Nachteil ist jedes Übel zu verstehen, das geeignet ist, die freie Willensbestimmung zu beeinträchtigen. Vorteil ist jede Vergünstigung, auf die kein Anspruch besteht (*Schaub ArbR-HdB/Koch 17. Aufl. § 218 Rn. 5*). Untersagt ist danach jede Benachteiligung oder Begünstigung etwa durch eine finanzielle Unterstützung einzelner Kandidaten oder Wahlvorschlagslisten mit dem Ziel der Wahlbeeinflussung (*BGH 13. September 2010 - 1 StR 220/09 - Rn. 52 ff., BGHSt 55, 288; BAG 4. Dezember 1986 - 6 ABR 48/85 - zu II 4 c der Gründe, BAGE 53, 385*) sowie der auf vielfältige Weise mögliche Versuch eines „Stimmenkaufs“ von Arbeitnehmern (*vgl. Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 20 Rn. 16; Rieble ZfA 2003, 283, 291*). Verboten ist nach dem Wortlaut des § 20 Abs. 2 BetrVG zudem bereits die Androhung von Nachteilen oder das Versprechen von Vorteilen. Es kann dahinstehen, ob aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG eine besondere Rücksichtnahme des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen resultiert, die seine durch Art. 5 Abs. 1 GG gewährleistete Meinungsfreiheit beschränkt. Das hätte nicht zur Folge, dass jede Äußerung oder Handlung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen als Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften anzusehen wäre, die zur Anfechtung der Wahl berechtigen könnte. Den Schutz der Betriebsratswahl vor unzulässiger Beeinflussung regelt als wesentliche Wahlvorschrift § 20 Abs. 2 BetrVG. Diese Vorschrift untersagt nicht jede Handlung oder Äußerung, die geeignet sein könnte, die Wahl zu beeinflussen. Die Beeinflussung muss vielmehr durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen erfolgen.

16



(2) Diese Auslegung entspricht der Systematik des Gesetzes. Im Gegensatz zu dem in § 20 Abs. 1 BetrVG geregelten Verbot der Wahlbehinderung, von der auszugehen ist, wenn die Einleitung oder Durchführung der Wahl durch ein rechtswidriges Verhalten erschwert oder unmöglich gemacht wird (vgl. *Kreutz GK-BetrVG 10. Aufl. § 20 Rn. 11 f.*; *Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 20 Rn. 7*), schützt § 20 Abs. 2 BetrVG die innere Willensbildung des Arbeitnehmers, um eine freie Wahlentscheidung zu gewährleisten. Dazu bedarf es keiner allgemeinen „Neutralitätspflicht“ des Arbeitgebers. Die innere Freiheit der Wahlentscheidung wird grundsätzlich durch das Wahlgeheimnis in § 14 Abs. 1 BetrVG gewährleistet. Eine geheime Wahl stellt sicher, dass jeder Arbeitnehmer seine Wahl in Ansehung der ihm bekannten Tatsachen und Meinungen nach seiner freien Überzeugung treffen kann. Er kann sich dazu von den Standpunkten anderer Arbeitnehmer, Gewerkschaften oder auch des Arbeitgebers leiten oder beeinflussen lassen. Es ist nicht gesagt, dass sich ein Wahlberechtigter von einer Wahlempfehlung allein deshalb überzeugen lässt, weil diese von bestimmter Stelle, etwa vom Arbeitgeber ausgesprochen wurde. Ebenso kann das Gegenteil eintreten. Von einer unzulässigen Wahlbeeinflussung geht das Gesetz daher nicht schon dann aus, wenn der Arbeitgeber nur seine Sympathie mit bestimmten Listen oder Kandidaten bekundet (vgl. *Kreutz GK-BetrVG 10. Aufl. § 20 Rn. 30 ff.*; *Thüsing in Richardi BetrVG 15. Aufl. § 20 Rn. 16*). § 20 Abs. 2 BetrVG sieht den für eine demokratische Wahl unerlässlichen freien Wählerwillen durch den Grundsatz der geheimen Wahl erst dann nicht ausreichend geschützt an, wenn die Wahl beeinflusst wird, indem den Wahlberechtigten, Kandidaten oder Listen Nachteile zugefügt oder angedroht oder Vorteile gewährt oder versprochen werden.

17

(3) Ein striktes, über den Wortlaut des § 20 Abs. 2 BetrVG hinausgehendes Neutralitätsgebot des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen würde auch zu keinen sinnvollen, rechtssicher handhabbaren Ergebnissen führen. Die Wahlen wären einem hohen Anfechtungsrisiko ausgesetzt, wenn der Arbeitgeber sich jeder kritischen Äußerung über den bestehenden Betriebsrat oder einzelner seiner Mitglieder im Hinblick auf eine zukünftige Wahl enthalten müsste. Selbst ein geraume Zeit zurückliegendes - möglicherweise situatives

18

und später aufgegebenes - Verhalten des Arbeitgebers oder seiner leitenden Angestellten, in dem der Wunsch zum Ausdruck kommt, bei der nächsten Wahl möge ein anderer Betriebsrat gewählt werden, begründete die Gefahr einer Anfechtung, da § 19 Abs. 1 BetrVG die Anfechtung nur ausschließt, wenn die festgestellten Verstöße gegen wesentliche Wahlvorschriften das Wahlergebnis objektiv weder ändern noch beeinflussen konnten.

cc) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Arbeitgeberinnen nicht durch ihre Geschäftsführer oder in zurechenbarer Weise durch leitende Angestellte unter Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder unter Gewährung oder Versprechen von Vorteilen auf die Wahl des Betriebsrats Einfluss genommen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügt es nicht, dass eine Gesamtbetrachtung der festgestellten Äußerungen des damaligen Geschäftsführers der zu 5. beteiligten Arbeitgeberin N sowie des Personalleiters Sch eine „Gesamtstrategie“ der Arbeitgeberinnen mit dem Ziel einer anderen Betriebsratszusammensetzung erkennen lassen. Hierin liegt noch kein Verstoß gegen das Verbot der Wahlbeeinflussung in § 20 Abs. 2 BetrVG. Es kann daher dahinstehen, ob die mit Verfahrensrügen angegriffene Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung standhielte. 19

(1) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Personalleiter Sch habe auf dem „Scheuentreffen“ am 12. September 2013 geäußert, wer Frau S wähle, begehe Verrat, sie dürfe auf keinen Fall wiedergewählt werden. Mit dieser Äußerung hat der Personalleiter möglichen Wählern von Frau S keine Nachteile angedroht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügt hierzu nicht die allgemeine Erwägung, Verrat bedeute Treuebruch, damit verbänden sich Assoziationen „wie die, dass der Verrat geächtet ist und der Verräter bestraft gehört“. Ein solcher, nicht näher begründeter Erfahrungssatz lässt nicht erkennen, welche konkreten Sanktionen einzelne Wähler von Frau S befürchten mussten. Die Aussage des Personalleiters ist erkennbar überzeichnet, die - hineininterpretierte - Drohung ist unbestimmt. Aufgrund des Wahlgeheimnisses wäre ein „Verrat“ durch bestimmte Arbeitnehmer, die Nachteile befürch- 20

ten müssten, nicht feststellbar. Es ist auch weder festgestellt noch von den Antragstellern vorgetragen, ob und ggf. welche Nachteile die Arbeitgeberinnen der Belegschaft für den Fall der Wiederwahl von Frau S in Aussicht gestellt haben.

(2) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Personalleiter Sch und der damalige Geschäftsführer der zu 5. beteiligten Arbeitgeberin N hätten auf dem „Scheunentreffen“ darauf hingewirkt, oppositionelle Listen zur Gruppierung um die damalige Betriebsratsvorsitzende aufzustellen und diese nicht mehr in den Betriebsrat zu wählen, fehlt es an Feststellungen zur Androhung von Nachteilen oder zum Versprechen von Vorteilen für bestimmte Arbeitnehmer oder von diesen erstellte Listen. Allein die Anregung, eine alternative, möglicherweise „arbeitgeberfreundliche“ Liste aufzustellen und das gezielte Werben um eine Kandidatur auf dieser Liste erfüllt noch nicht die Voraussetzungen einer verbotenen Wahlbeeinflussung iSv. § 20 Abs. 2 BetrVG. 21

(3) Das gilt auch, soweit das Landesarbeitsgericht das Führungskräfte-treffen am 15. Oktober 2013 und insbesondere die dort erfolgte Präsentation des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens als gegen den damals amtierenden Betriebsrat und dessen Vorsitzende gerichtet angesehen und die Auffassung vertreten hat, die Präsentation habe „tendenziösen Charakter“ gehabt. Damit wurden keine Vorteile für noch nicht existente zukünftige oppositionelle Wahlvorschlagslisten in Aussicht gestellt. 22

b) Die angefochtene Entscheidung stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar, § 561 ZPO. 23

aa) Entgegen der Auffassung der Antragsteller wurde nicht dadurch gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen, dass die Arbeitgeberinnen Wahlvorbereitungen während der Arbeitszeit gestattet und es allen Listen ermöglicht haben, in gleicher Weise im Betrieb zu plakatieren. Dadurch wurde weder bestimmten Listen ein Vorteil eingeräumt noch anderen Listen ein Nachteil zugefügt. Es ist nicht erkennbar, dass Arbeitnehmer im Außendienst von diesen Möglichkeiten keinen Gebrauch machen konnten und dadurch bei der Aufstellung einer Liste benachteiligt worden wären. 24

- bb) In der Weigerung eines Vorgesetzten, eine Wahlinformation der Liste 4 an 17 Mitarbeiter in der Produktion weiterzugeben, liegt keine Wahlbehinderung. Es ist nicht die Aufgabe von Vorgesetzten, Wahlwerbung an Mitarbeiter weiterzuleiten. 25
- cc) Die Wahl ist nicht wegen des von den Antragstellern gerügten Verstoßes gegen § 7 BetrVG anfechtbar. Selbst wenn 23 Personen, deren Status als leitende Angestellte streitig ist, zu Unrecht nicht in die Wählerliste aufgenommen worden sein sollten, hätte dies keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis gehabt. Dies hat bereits das Arbeitsgericht festgestellt. Das gilt auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Antragsteller, einer weiteren Arbeitnehmerin seien die Briefwahlunterlagen nicht ordnungsgemäß übersandt worden. Gegen die zutreffenden Feststellungen des Arbeitsgerichts haben die Antragsteller schon mit der Beschwerde keine Einwände erhoben. 26
- dd) Es wurde auch nicht dadurch gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen, dass drei Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt der Wahl bereits fristlos gekündigt waren, nicht in der Wählerliste aufgeführt waren. 27
- (1) Nach § 7 Satz 1 BetrVG sind die betriebsangehörigen Arbeitnehmer wahlberechtigt. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung zu dem Betrieb setzt voraus, dass der Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert ist (*vgl. BAG 18. Januar 2017 - 7 ABR 60/15 - Rn. 24; 4. November 2015 - 7 ABR 42/13 - Rn. 28, BAGE 153, 171; 5. Dezember 2012 - 7 ABR 48/11 - Rn. 18 mwN, BAGE 144, 74*). 28
- (2) Hier fehlte es sowohl an einer Vertragsbindung der fristlos gekündigten Arbeitnehmer zur Arbeitgeberin als auch an einer Eingliederung in deren Betrieb. Mit Zugang der fristlosen Kündigung endeten nicht nur die arbeitsvertraglichen Beziehungen. Die Arbeitnehmer waren danach auch nicht mehr in den Betrieb eingegliedert. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Arbeits-

gerichts hatten die fristlos gekündigten Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahl auch keine vorläufige Weiterbeschäftigung durchgesetzt.

ee) Ohne Erfolg rügen die Antragsteller, der Betriebsrat sei unter Verken- 30  
nung des Betriebsbegriffs für einen Gemeinschaftsbetrieb der zu 5. bis 8. betei-  
ligten Arbeitgeberinnen gewählt worden. Das Arbeitsgericht Wiesbaden hatte  
durch Beschluss vom 18. Juni 2013 rechtskräftig entschieden, dass die Arbeit-  
geberinnen einen gemeinsamen Betrieb führen.

ff) Soweit die Antragsteller sich auf eine E-Mail des Personalleiters vom 31  
11. April 2014 berufen haben, die Informationen zu einem Einigungsstellenver-  
fahren zum Gegenstand hat, ist nicht nachvollziehbar, weshalb dies zur Anfech-  
tung der Wahl berechtigen soll.

Gräfl

M. Rennpferdt

Kiel

Holzhausen

Jacobi