

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 24. September 2025
- 7 ABR 24/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:240925.B.7ABR24.24.0

I. Arbeitsgericht Elmshorn

Beschluss vom 10. Januar 2024
- 3 BV 40 e/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluss vom 17. Juli 2024
- 3 TaBV 2/24 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratswahl - Einladung zur Betriebsversammlung zum Zwecke der Wahl des Wahlvorstands - Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 24/24

3 TaBV 2/24

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2025

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Antragsteller,

3.

Antragsteller,

4.

Antragsteller,

5.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 24. September 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie den ehrenamtlichen Richter Siebens und die ehrenamtliche Richterin von der Stein für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 17. Juli 2024 - 3 TaBV 2/24 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl. 1

Die zu 1. bis 4. beteiligten Antragsteller sind Arbeitnehmer der zu 5. beteiligten Arbeitgeberin, welche Nahrungsergänzungsmittel entwickelt und herstellt. In deren Betrieb in E sind - einschließlich Leiharbeitnehmern - etwa 280 Arbeitnehmer im Zwei-Schicht-System beschäftigt. Die Frühschicht beginnt um 06:00 Uhr und endet um 15:00 Uhr, die Spätschicht geht von 15:00 Uhr bis 23:45 Uhr. Die in der Spätschicht eingesetzten Beschäftigten treffen mit Kleinbussen aus H frühestens um 14:30 Uhr auf dem Betriebsgelände ein. Betriebliche Aushänge sind regelmäßig in deutscher, russischer und türkischer Sprache verfasst; von der Arbeitgeberin veranstaltete Mitarbeiterversammlungen werden regelmäßig ins Russische und Türkische übersetzt. Die Dokumentation im Produktionsbereich erfolgt in deutscher Sprache. Ein von der Arbeitgeberin nur in Deutsch verfasster Aushang „10 Goldene Sicherheits-Regeln“ enthält ua. die Regel: „Ich spreche Deutsch mit allen Kollegen“.

Ein Betriebsrat ist nicht gewählt; auch existieren weder ein Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat. Mit Schreiben vom 16. Juni 2023 teilten drei im Betrieb in E beschäftigte Arbeitnehmer - darunter die Antragsteller zu 1. und 2. - der Arbeitgeberin mit, eine Betriebsratswahl in die Wege leiten zu wollen. Ihrer in diesem Zusammenhang geäußerten Bitte, zur Durchführung einer Wahlversammlung einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen, kam die Arbeitgeberin nach. Mit weiterem Schreiben vom selben Tag luden die Antragsteller unter der Überschrift „An alle im Betrieb Beschäftigten“ - und mit den Eingangssätzen „.... in unserem Betrieb besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertreten könnte. Wir wollen die Wahl eines Betriebsrats ermöglichen ...“ - „alle im Betrieb Beschäftigten“ (im Fettdruck hervorgehoben) zu einer Versammlung am 18. Juli 2023 um 14:00 Uhr ein und hingen dieses Schreiben an den üblichen Stellen aus. Das - von den Antragstellern unterzeichnete - Schreiben war in deutscher Sprache verfasst und enthielt auch die Mitteilung des von der Arbeitgeberin benannten (Versammlungs-)Raums. Als Tagesordnungspunkt 2 war in dem Schreiben wörtlich formuliert:

„Es wird ein Wahlvorstand aus dem Kreise der Beschäftigten gewählt, der die Betriebsratswahl durchführt. Weiterhin wird ein/e Vorsitzende*r des Wahlvorstands von der Versammlung gewählt. Es wird der Versammlung von den Einladenden ein Vorschlag bezüglich der Zusammensetzung des Wahlvorstands und der Person des/der Vorsitzenden unterbreitet werden. Weitere Vorschläge können auf der Versammlung aus dem Kreise der Beschäftigten eingebracht werden.“

Auf der am 18. Juli 2023 ab 14:00 Uhr durchgeführten Versammlung konnte nicht festgestellt werden, wie viele Personen während eines unternommenen Wahlversuchs vor Ort waren, ob Personen ggf. mehrfach abstimmten und wie viele Stimmen auf die einzelnen Wahlvorschläge entfielen. Es wurden mehr abgegebene Stimmzettel als angeblich anwesende Personen gezählt. Die Versammlung wurde ohne Wahlergebnis abgebrochen.

Mit ihrem am 20. Juli 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz haben die Antragsteller als wahlberechtigte Arbeitnehmer die Bestellung ei-

nes aus drei Mitgliedern bestehenden Wahlvorstands mit drei Ersatzmitgliedern für die Durchführung der Betriebsratswahl beantragt. Sie haben geltend gemacht, es sei ein Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht zu bestellen, weil ein solcher - ohne dass es auf den Grund hierfür ankomme - auf der Betriebsversammlung am 18. Juli 2023 nicht gewählt worden sei. Die Einladung zu der Betriebsversammlung sei ordnungsgemäß erfolgt.

Die Antragsteller haben zuletzt beantragt,

6

1. das Arbeitsgericht möge einen aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand zur Durchführung von Betriebsratswahlen in dem Betrieb der Arbeitgeberin bestellen, bestehend aus T W als Vorsitzenden sowie S C und G G als weitere Mitglieder;
2. das Arbeitsgericht möge zudem drei Ersatzmitglieder für den Wahlvorstand zur Durchführung der Betriebsratswahl bestellen, bestehend aus A H (1. Ersatzmitglied), O C (2. Ersatzmitglied), K T (3. Ersatzmitglied).

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt. Sie hat gemeint, für die angebrachte arbeitsgerichtliche Bestellung des Wahlvorstands fehle es bereits am Rechtsschutzbedürfnis. Bei der Einladung zu der Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands seien elementare Wahlgrundsätze - insbesondere der Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl - verletzt worden. Die am 18. Juli 2023 durchgeführte Betriebsversammlung stelle eine unzulässige Teilversammlung dar. Das Einladungsschreiben hätte, um jeden Mitarbeiter niedrigschwellig anzusprechen, in sog. Leichter Sprache verfasst sowie ins Russische und Türkische übersetzt werden müssen, da ein Großteil der Beschäftigten kein bzw. nur sehr schlecht Deutsch verstehe. Außerdem hätte es einer ausdrücklichen Ansprache der Leiharbeitnehmer bedurft, weil deren Teilnahmeberechtigung nicht ohne Weiteres erkennbar gewesen sei. Auf der Versammlung selbst habe entgegen den betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben sowie unter Verstoß gegen das Demokratieprinzip keine Mitarbeiteraussprache zum Thema Betriebsratswahl als solche stattgefunden. Auch hier hätte ins Russische und

7

Türkische übersetzt werden müssen. Zudem habe der gewählte Versammlungszeitpunkt die in der Spätschicht eingesetzten Mitarbeiter von der Teilnahme ausgeschlossen.

Die Vorinstanzen haben den Anträgen stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. 8

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen die den Anträgen stattgebende arbeitsgerichtliche Entscheidung zu Recht zurückgewiesen. Die nach § 17 Abs. 4 BetrVG auf die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands (einschließlich dessen Vorsitzenden sowie der Ersatzmitglieder) für die Betriebsratswahl gerichteten Anträge sind zulässig und begründet. 9

I. In dem Verfahren sind ausschließlich die Antragsteller und die Arbeitgeberin nach § 83 Abs. 3 ArbGG als Beteiligte zu hören, nicht jedoch die in den Anträgen vorgeschlagenen (Ersatz-)Wahlvorstandsmitglieder, welche nicht zugleich Antragsteller sind. Diese haben keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition inne, die durch die Entscheidung betroffen sein könnte, denn die in dem Antrag aufgeführten Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands sind für die Gerichte für Arbeitssachen unverbindlich und begründen für die Vorgeschlagenen keine Rechtsstellung (*vgl. BAG 6. Dezember 1977 - 1 ABR 28/77 - zu II 4 der Gründe, BAGE 29, 405*). Die Vorgeschlagenen haben eine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung auch nicht durch die den Anträgen stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts erlangt, weil die Bestellung des Wahlvorstands erst mit der Rechtskraft der Entscheidung wirksam wird (*vgl. BAG 23. November 2016 - 7 ABR 13/15 - Rn. 15 mwN; 10. November 2004 - 7 ABR 19/04 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 112, 310*). 10

II. Den angebrachten Bestellungsbegehren begegnen keine Zulässigkeitsbedenken. Insbesondere besteht, anders als die Arbeitgeberin meint, für die Anträge der zu 1. bis 4. beteiligten - im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung wahlberechtigten - Arbeitnehmer das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Die 11

erstrebte gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands entfaltet (weiterhin) rechtliche Wirkung. Soweit die Rechtsbeschwerde argumentiert, die Zulässigkeit der Begehren scheitere daran, dass weder zu der Versammlung am 18. Juli 2023 zur Wahl eines Wahlvorstands ordnungsgemäß eingeladen worden sei noch diese Versammlung ordnungsgemäß stattgefunden habe, übersieht sie, dass diese Umstände ausschließlich im Rahmen der materiell-rechtlichen Voraussetzungen für das verfolgte Rechtsschutzziel der gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands zu behandeln sind (*ausf. dazu zB GK-BetrVG/Kreutz 12. Aufl. BetrVG § 17 Rn. 54*).

III. Die Anträge sind auch begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, dass die Voraussetzungen des § 17 Abs. 4 BetrVG für eine arbeitsgerichtliche Bestellung des Wahlvorstands vorliegen. 12

1. Besteht in einem die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllenden (und nicht den besonderen Maßgaben des vereinfachten Wahlverfahrens nach §§ 14a, 17a BetrVG unterfallenden) Betrieb kein Betriebsrat, richtet sich die Bestellung des Wahlvorstands für die Wahl eines Betriebsrats nach § 17 BetrVG. Gemäß Abs. 1 dieser Vorschrift ist der Gesamtbetriebsrat - ersatzweise der Konzernbetriebsrat - für die Bestellung zuständig. Nach § 17 Abs. 2 BetrVG greift eine Zuständigkeit der Betriebsversammlung iSv. § 17 Abs. 3 BetrVG, wenn weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat bestehen oder diese Gremien die Bestellung eines Wahlvorstands unterlassen. Scheitert der Versuch einer Wahlvorstandsbestellung in der Betriebsversammlung, weil diese trotz Einladung entweder nicht stattgefunden oder keinen Wahlvorstand gewählt hat, bestellt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 BetrVG das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Die arbeitsgerichtliche Befugnis ist damit im Sinn einer antragsgebundenen Ersatzbestellung gegenüber der Zuständigkeit der Betriebsversammlung subsidiär ausgestaltet. Das sichert - auch nach der mit § 17 Abs. 1 BetrVG eingeführten primären Kompetenz des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats für die Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat durch das BetrVG-Reformgesetz 2001 - den Vorrang der Arbeitnehmer 13

des Betriebs, selbst einen Wahlvorstand nach ihren Vorstellungen einzusetzen (*ausf. zur Normhistorie [vor dem BetrVG-Reformgesetz 2001] vgl. BAG 26. Februar 1992 - 7 ABR 37/91 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 70, 12*).

2. Das (auf die Betriebsversammlung iSv. § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG bezogene) Merkmal „trotz Einladung“ des § 17 Abs. 4 Satz 1 BetrVG dient dem Schutz der Interessen der Gesamtbelegschaft. Nach § 17 Abs. 3 BetrVG soll allen betroffenen Arbeitnehmern wenigstens die Möglichkeit eröffnet werden, ihre eigenen kollektiven Interessen durch eine Beteiligung an der Initiative zur Bildung eines Betriebsrats selbst wahrzunehmen, bevor es zur gerichtlichen Bestellung eines Wahlvorstands kommt. Dem Fehlen einer Einladung steht die nicht ordnungsgemäße Einladung gleich. Die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands kann demnach prinzipiell nur erfolgen, wenn es den Arbeitnehmern des Betriebs nicht gelungen ist, in einer Betriebsversammlung, zu der ordnungsgemäß eingeladen wurde, einen Wahlvorstand zu wählen (*vgl. BAG 20. Februar 2019 - 7 ABR 40/17 - Rn. 40*).

3. Gesetzliche Vorgaben zu Form und Frist der Einladung zu der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bestehen nicht. Das Schweigen des Gesetzes führt zu weniger strengen formellen Anforderungen an deren Bekanntmachung (*vgl. Richardi BetrVG/Thüsing 17. Aufl. BetrVG § 17 Rn. 14 mwN*). Auch ist zu beachten, dass es nicht um die Wahl des Betriebsrats selbst geht, sondern um die Wahl des Gremiums, das diese einleitet und durchführt (§ 18 Abs. 1 BetrVG; *vgl. auch BAG 7. Mai 1986 - 2 AZR 349/85 - zu II 2 b bb der Gründe*). Aus dem Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl folgt aber, dass die Einladung in einer Weise bekannt gemacht werden muss, dass alle Wahlberechtigten die Möglichkeit erhalten, Ort, Zeit und Zweck der Betriebsversammlung zu erfahren und an ihr teilzunehmen (*vgl. BAG 19. November 2003 - 7 ABR 24/03 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 108, 375; ausf. auch BeckOGK/Schulze/Schiller Stand 1. April 2025 BetrVG § 17 Rn. 40 mwN*). Dem ist regelmäßig genügt, wenn sich die Einladung an den Kommunikationswegen orientiert, die der Arbeitgeber nutzt, wenn er sich an die Belegschaft wendet, etwa durch einen rechtzeitigen

Aushang an den betriebsüblichen Stellen. Die Bekanntmachung ist nicht ausreichend, wenn nicht sichergestellt ist, dass die Arbeitnehmer von ihr Kenntnis erlangen können.

4. Nach diesen Maßgaben sind die Vorinstanzen zu Recht davon ausgegangen, dass die gerichtliche (Subsidiär-)Kompetenz zur Bestellung eines Wahlvorstands sowie dessen Ersatzmitglieder eröffnet ist. 16
- a) Das gerichtliche Bestellungsbegehren iSv. § 17 Abs. 4 BetrVG wurde von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern angebracht. Bei dem Betrieb der Arbeitgeberin in E handelt es sich um einen betriebsratsfähigen, dem Wahlverfahren des § 14 BetrVG unterliegenden, betriebsratslosen Betrieb, für den weder ein Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat zuständig ist. 17
- b) Auf der Versammlung am 18. Juli 2023 wurde kein Wahlvorstand gewählt. Die Einladung zu dieser Wahlversammlung war ordnungsgemäß; auch handelte es sich um eine Betriebsversammlung iSv. § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG. 18
- aa) Zu der Versammlung am 18. Juli 2023 war mit dem Schreiben vom 16. Juni 2023 ordnungsgemäß eingeladen worden. 19
- (1) Die Einladung war von mehr als drei wahlberechtigten Arbeitnehmern ausgesprochen worden, womit das Quorum des § 17 Abs. 3 BetrVG erreicht war. Sie enthielt Angaben zu Zeit und Ort der Versammlung. Weiter war unter Nr. 2 der in der Einladung angegebenen Tagesordnung für die Versammlung deren Zweck (die Wahl eines Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl) angegeben. Die Einladung war - entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde - ausreichend klar und verständlich formuliert und bediente sich keiner „unverständlichen Fachsprache“. Schließlich hing sie nach den - insoweit nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen - Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mehr als vier Wochen vor der Versammlung an allen üblichen Stellen aus. 20

- (2) Der Möglichkeit der Kenntnisnahme von der Einladung steht nicht entgegen, dass sie (nur) in Deutsch verfasst und nicht auch in die russische und türkische Sprache übersetzt war. 21
- (a) Weder das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) noch die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO) geben den zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands Einladenden die Pflicht zur Übersetzung ihrer Einladung vor, wenn im Betrieb (auch) - der deutschen Sprache nicht mächtige - ausländische Arbeitnehmer tätig sind. 22
- (aa) Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde folgt eine solche Verpflichtung nicht aus § 75 Abs. 1 und/oder § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Diese Vorschriften, die in Bezug auf die Integration ausländischer Arbeitnehmer Aufgaben und Pflichten enthalten, richten sich an den Betriebsrat sowie - bei § 75 BetrVG - daneben an den Arbeitgeber als Betriebsverfassungsorgane. Bei den eine Betriebsratswahl initiiierenden Arbeitnehmern handelt es sich nicht um Organe oder Funktionsträger in diesem Sinn (*vgl. hierzu etwa Fitting BetrVG 32. Aufl. § 75 Rn. 11; GK-BetrVG/Jacobs 12. Aufl. BetrVG § 75 Rn. 12 mwN*). 23
- (bb) § 2 Abs. 5 WO, wonach der Wahlvorstand dafür sorgen soll, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden, greift weder unmittelbar noch entsprechend. Die Vorschrift bindet ausdrücklich erst den Wahlvorstand. Für eine entsprechende Anwendung auf die zu einer Betriebsversammlung iSv. § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG einladenden Arbeitnehmer fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke, jedenfalls aber an einer vergleichbaren Interessenlage. Die Einladung zur Betriebsversammlung, in der ein Wahlvorstand erst gewählt werden soll, unterliegt - auch vor dem Hintergrund des mit § 2 Abs. 5 WO verfolgten Zwecks, Sprachbarrieren zur Schaffung von Wahlgleichheit zu überwinden - nicht den gleichen Anforderungen wie die Vorbereitung und Durchführung der 24

eigentlichen Betriebsratswahl. Hinzu kommt, dass § 2 Abs. 5 WO nicht die Übersetzung aller Wahlunterlagen vorgibt, sondern eine Unterrichtung der deutschen Sprache nicht mächtigen ausländischen Arbeitnehmer (vor Einleitung der Betriebsratswahl) „in geeigneter Weise“. Wie der Wahlvorstand dem nachkommt, steht grundsätzlich in seinem Ermessen (vgl. *Fitting BetrVG* 32. Aufl. § 2 WO Rn. 12; *GK-BetrVG/Jacobs* 12. Aufl. WO § 2 Rn. 21; *Richardi BetrVG/Forst* 17. Aufl. WO § 2 Rn. 21; *Wiebauer in Löwisch/Kaiser/Klumpp BetrVG* 8. Aufl. § 2 WO Rn. 17; *zum Meinungsstreit, ob mit der bloßen Übersetzung des Wahlaus schreibens der Vorgabe des § 2 Abs. 5 WO genügt ist, vgl. zB BeckOGK/ M. Bendix Stand 1. Juli 2025 WO § 2 Rn. 123*). Verlangte man - mit der Argumentation der Rechtsbeschwerde - eine Übersetzung der Einladung zu einer Betriebsversammlung iSv. § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG in alle oder auch nur in die Mehrzahl der Sprachen, welche die mit der Einladung adressierten Arbeitnehmer sprechen, fasste man die Pflichten der Einladenden weiter als die des Wahlvorstands. Im Übrigen gibt die WO selbst die Unterrichtungspflicht des Wahlvorstands gegenüber der deutschen Sprache nicht mächtigen ausländischen Arbeitnehmern nicht (jedenfalls nicht ausdrücklich) ausnahmslos vor, denn die Maßgaben zur Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren der §§ 28 ff. WO und §§ 36 f. WO legen keine § 2 Abs. 5 WO entsprechende Verpflichtung fest und enthalten sich im Übrigen auch eines ausdrücklichen Verweises auf diese unmittelbar nur für das Regelwahlverfahren geltende Vorschrift. Vor allem aber nimmt § 28 WO - also die Bestimmung zur Einladung zu der Wahlversammlung, in der der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 BetrVG (§ 14a Abs. 1 BetrVG) gewählt wird - keinen Bezug auf § 2 Abs. 5 WO. Auch das spricht deutlich gegen eine entsprechende Anwendung von § 2 Abs. 5 WO auf die Einladung zur Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG, in der es - vergleichbar mit § 14a Abs. 1, § 17a Nr. 3 BetrVG iVm. § 28 WO - um die Wahl des Wahlvorstands geht.

(b) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde steht der Bekanntmachung der Einladung zur Betriebsversammlung ausschließlich in deutscher Sprache nicht der Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl entgegen.

25

(aa) Der allgemeine demokratische Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl ist für die Gestaltung des Wahlrechts bei allgemeinen politischen Wahlen spezifische Ausprägung des allgemeinen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) und gilt über den Anwendungsbereich der Art. 28 Abs. 1 Satz 2, Art. 38 Abs. 1 GG hinaus auch bei der Wahl von Arbeitnehmervertretungen (vgl. *BAG 13. März 1996 - 10 AZR 809/94 - zu II 1 b der Gründe*) wie der von Personalrat (vgl. *BVerfG 23. März 1982 - 2 BvL 1/81 - BVerfGE 60, 162*) und Betriebsrat (vgl. *- zum Aspekt der Beschränkung der Gleichheit des Wahlvorschlagsrechts bei dem Erfordernis von Stützunterschriften für Wahlvorschläge - BAG 6. November 2013 - 7 ABR 65/11 - Rn. 24*). Er verbürgt, dass grundsätzlich jeder sein Wahlrecht in möglichst gleicher Weise ausüben kann und untersagt den unberechtigten Ausschluss von der Teilnahme an der Wahl. Das Erfordernis der formalen Gleichheit beim Zugang zur Wahl erfordert jedoch keine völlige sprachliche Barrierefreiheit hinsichtlich einer Einladung zu der Versammlung, mit der das Gremium, das die Wahl des Betriebsrats überhaupt erst einleitet und durchführt, gewählt wird. Der Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl (bezogen auf die Wahl des Wahlvorstands) ist diesbezüglich allenfalls dann berührt, wenn sprachliche Barrieren generell einen faktischen Ausschluss von der Partizipation an der Wahlversammlung bewirkten und somit letztlich die einfach-gesetzlich geregelte Zuständigkeit der Betriebsversammlung für die Wahlvorstandsbestellung insgesamt konterkarierten. Ob dies dann der Fall ist, wenn eine andere Sprache als Deutsch ausdrücklich als einzige Arbeits- und Kommunikationssprache im Betrieb festgelegt ist (vgl. hierzu etwa *Mückl/Butz ArbRAktuell 2013, 34; Vogt/Olmanns NZA 2014, 181*), was dann ggf. das Verfassen der Einladung zur Wahlversammlung in dieser anderen Sprache bedingte, lässt der Senat ausdrücklich offen.

(bb) Für solch einen - allenfalls in besonders gelagerten Konstellationen in Betracht kommenden - formalen Ausschluss von der Teilnahme an der Betriebsversammlung durch die in Deutsch verfasste Einladung bietet der festgestellte Sachverhalt keinen Anhalt. Er resultiert vor allem nicht daraus, dass die von der Arbeitgeberin einberufenen Mitarbeiterversammlungen ins Russische und Türkische übersetzt werden und betriebliche Aushänge in den Sprachen Deutsch,

Russisch und Türkisch erfolgen. Ungeachtet dessen, ob - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - die „Betriebssprache“ Deutsch ist, lässt sich aus den (nur) in Deutsch verfassten sog. Goldenen Regeln und Dokumentationen im Produktionsbereich und der sog. Goldenen Regel Nr. 4 (Deutsch als Kommunikationssprache) der Schluss ziehen, dass die nicht übersetzte Einladung keine allgemeine, den Zugang zu der Betriebsversammlung für ausländische Arbeitnehmer faktisch ausschließende Barriere bildete. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sich fremdsprachige Arbeitnehmer im Betrieb den konkreten Inhalt der Einladung zur der Wahlversammlung in zumutbarer Weise erschließen können und ggf. auch, falls nötig, mit überschaubarem Aufwand selbst übersetzen bzw. übersetzen lassen. Vor diesem Hintergrund führen die von der Rechtsbeschwerde erhobenen Verfahrensrügen - ihre Zulässigkeit unterstellt -, das Landesarbeitsgericht habe Vorbringen und ihre Beweisangebote zur „Betriebssprache“ übergangen und diesbezüglich den Amtsermittlungsgrundsatz verletzt, nicht zum Erfolg. Ein unterstellter Verfahrensfehler wäre jedenfalls nicht entscheidungserheblich.

(3) Das Landesarbeitsgericht hat frei von Rechtsfehlern angenommen, dass die Einladung nicht in (auch) sog. Leichter (deutscher) Sprache ausgesprochen sein musste. Abgesehen davon, dass die von der Arbeitgeberin insoweit angeführte „DIN-ISO-Norm“ nach ihrem eigenen Vorbringen erst im März 2024 erlassen worden ist (und ohnehin mit der erst Ende Februar 2025 veröffentlichten DIN SPEC 33429 erstmals einheitliche Umsetzungsempfehlungen für Leichte Sprache zur Verfügung stehen), enthalten sich das BetrVG und die WO hierzu ausdrücklicher Verpflichtungen für die eine Betriebsratswahl initiierenden Arbeitnehmer (und ebenso für den Wahlvorstand). Die Prinzipien einer einerseits nicht unzumutbar erschwerten Initiative für eine Betriebsratswahl und einer andererseits (sprach-)barrierefreien Teilhabe an der Wahl mögen gelegentlich in einem Spannungsverhältnis stehen. Auch insoweit wäre das Erfordernis der Allgemeinheit der Wahl aber erst dann berührt, wenn Personen von der Wahlteilnahme ausgeschlossen sind. Hierauf kann nicht allein daraus geschlossen werden, dass beim Verständnis einer Einladung zu einer Betriebsversammlung iSv. § 17 Abs. 2

28

und 3 BetrVG ggf. (auch in Eigeninitiative) auf Hilfe und Erläuterung durch Dritte zurückgegriffen werden muss.

(4) Es bedurfte schließlich keiner gesonderten Ansprache der - unabhängig vom Bestehen eines Wahlrechts iSv. § 7 Satz 2 BetrVG an der Wahlversammlung nach § 17 Abs. 2 BetrVG teilnahmeberechtigten (vgl. etwa *Fitting BetrVG* 32. Aufl. § 17 Rn. 24; *GK-BetrVG/Kreutz* 12. Aufl. *BetrVG* § 17 Rn. 42; *H/W/G/N/R/H/Nicolai BetrVG* 10. Aufl. § 17 *BetrVG* Rn. 25; *Richardi BetrVG/Thüsing* 17. Aufl. *BetrVG* § 17 Rn. 22) - Leiharbeitnehmer in der ausgehängten Einladung. Diese wurden bereits dadurch hinreichend deutlich adressiert, dass die Einladung - im Fettdruck hervorgehoben - an „alle im Betrieb Beschäftigten“ gerichtet war.

bb) Die Versammlung am 18. Juli 2023 war eine „Betriebsversammlung“. Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde führte der gewählte Zeitpunkt (14:00 Uhr) für ihre Durchführung nicht zu einer bloßen Teilversammlung. 30

(1) Eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands iSv. § 17 Abs. 2 und 3 BetrVG kann grundsätzlich nicht als Teilversammlung iSv. § 42 Abs. 1 Satz 3 BetrVG durchgeführt werden (ebenso *BeckOGK/Schulze/Schiller Stand 1. April 2025 BetrVG* § 17 Rn. 59; *DKW/Homburg BetrVG* 19. Aufl. § 17 Rn. 9; *Eder AiB* 2011, 695 f.; *Fay/Homburg AuR* 2012, 290, 292 f.; *Fitting BetrVG* 32. Aufl. § 17 Rn. 20a; *GK-BetrVG/Kreutz* 12. Aufl. *BetrVG* § 17 Rn. 21, 35; *Wiebauer in Löwisch/Kaiser/Klumpp BetrVG* 8. Aufl. § 17 Rn. 13; aA *LAG Sachsen-Anhalt* 29. Juni 2011 - 5 *TaBVGa* 1/11 -). Dies hat in Schichtbetrieben zwangsläufig zur Folge, dass die iSv. § 17 Abs. 3 BetrVG Einladenden vor der Herausforderung stehen, einen passenden Zeitpunkt, insbesondere eine passende Uhrzeit für die Betriebsversammlung festzulegen. In einem (vollkontinuierlichen) Schichtbetrieb, in dem es nach seiner Eigenart unmöglich ist, dass alle Arbeitnehmer zeitgleich zusammenkommen (zB in einem Krankenhaus), ist eine Teilnahme aller (wahlberechtigten) Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung von vornherein ausgeschlossen (ausf. dazu *Eder AiB* 2011, 695 f.; *Fay/Homburg AuR* 2012, 290, 292 f.). Die Einladenden sind daher lediglich im Rahmen des 31

tatsächlich Möglichen verpflichtet, den Termin so zu legen, dass möglichst viele Arbeitnehmer teilnehmen können (vgl. *Wiebauer in Löwisch/Kaiser/Klumpp BetrVG 8. Aufl. § 17 Rn. 13; GK-BetrVG/Kreutz 12. Aufl. BetrVG § 17 Rn. 35*). Ihnen steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Das entspricht § 44 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach für eine Betriebsversammlung angeordnet ist, dass sie während der Arbeitszeit stattfindet, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert (vgl. *zur grundsätzlichen Anwendbarkeit der §§ 42 ff. BetrVG auf die Versammlung nach § 17 Abs. 2 BetrVG - soweit ersichtlich erstmals - BAG 7. Mai 1986 - 2 AZR 349/85 - zu II 2 a der Gründe*). Dies kann etwa in Betrieben der Fall sein, in denen die Arbeit in mehreren Schichten stattfindet (vgl. *GK-BetrVG/Weber 12. Aufl. BetrVG § 44 Rn. 5*). Dabei ist es zulässig, wenn die Versammlung zeitlich so festgelegt wird, dass sie in etwa gleichem Umfang am Ende der einen und am Anfang der nächsten Schicht liegt (*Fitting BetrVG 32. Aufl. § 44 Rn. 11*).

(2) Dementsprechend ist es in einem Betrieb wie dem der Arbeitgeberin, in dem sich zwei Schichten aneinander anschließen, nicht zu beanstanden, wenn die Einladenden den Beginn der Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands eine Stunde vor das Ende der Frühschicht legen, offenbar in der Erwartung, dass die Versammlung so in zeitlicher Hinsicht beide Schichten tangiert. Etwas Anderes folgt nicht aus dem Umstand, dass die in der Spätschicht eingesetzten Leiharbeitnehmer und Mitarbeiter der Arbeitgeberin, die mit Kleinbussen aus H anreisen, regelmäßig nicht vor 14:30 Uhr auf dem Betriebsgelände eintreffen. Ungeachtet der Frage, ob man dies für den Tag der Wahlversammlung hätte umorganisieren können bzw. müssen, ist nicht ersichtlich, inwiefern der Betrieb in E nicht auch anderweitig erreichbar gewesen sein soll. 32

cc) Auf der Betriebsversammlung am 18. Juli 2023 ist kein Wahlvorstand gewählt worden, so dass die Voraussetzung für dessen gerichtliche (Ersatz-)Bestellung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 Alt. 2 BetrVG vorliegt. 33

(1) Für die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 17 Abs. 4 BetrVG ist es unerheblich, aus welchen Gründen in der Wahlversammlung die (ordnungsge- 34

mäße) Wahl eines Wahlvorstands unterblieben ist (*ausf. BAG 20. Februar 2019 - 7 ABR 40/17 - Rn. 36*). Entscheidend ist die bloße Möglichkeit, an der Betriebsversammlung teilzunehmen und einen Wahlvorstand zu wählen. Diese Voraussetzung ist gewahrt, wenn der Versuch unternommen worden ist, einen Wahlvorstand zu wählen. Besondere Anforderungen an das Wahlverfahren oder den Ablauf der Betriebsversammlung werden durch das Gesetz gerade nicht aufgestellt. Das entspricht einerseits der grundsätzlichen gesetzgeberischen Intention einer Vermeidung betriebsratsloser Zustände (*ausf. hierzu BAG 24. April 2024 - 7 ABR 26/23 - Rn. 38 f. mwN*) und trägt andererseits dem Umstand Rechnung, dass die Wahl des Wahlvorstands der Vorbereitung der - vom Wahlvorstand dann einzu-leitenden und durchzuführenden - Betriebsratswahl dient und schon daher einer weniger strengen Beurteilung als die Durchführung der Betriebsratswahl selbst unterliegt (*vgl. dazu auch BAG 7. Mai 1986 - 2 AZR 349/85 - zu II 2 b bb der Gründe*).

(2) Einer (Simultan-)Übersetzung in der Wahlversammlung bedurfte es 35 nicht. Zum einen sind insoweit an die Versammlungsleitung, welche nicht mit den Einladenden identisch sein muss, keine zu hohen Anforderungen zu stellen. Zum anderen war der Zweck der Versammlung - die Wahl eines Wahlvorstands - durch die ordnungsgemäße Einladung hinreichend kommuniziert. Das „Wahler-eignis“ an sich konnte sich auch den ggf. der deutschen Sprache nicht mächtigen ausländischen Arbeitnehmern erschließen.

(3) Die von der Rechtsbeschwerde vertretene Auffassung, es hätte auf der 36 Wahlversammlung eine allgemeine Aussprache zu der Frage geben müssen, ob die Belegschaft bzw. deren Mehrheit überhaupt die Wahl eines Betriebsrats be-fürwortet, geht fehl. Selbst wenn eine solche Aussprache ergibt, dass sich die Mehrheit der Belegschaft gegen die Wahl eines Betriebsrats ausspricht und aus diesem Grund kein Wahlvorstand gewählt wird, verbleibt einer Minderheit der Belegschaft die Möglichkeit, die Betriebsratswahl zu initiieren und die Einsetzung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht zu beantragen. Hierdurch wird der Arbeitgeber - wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 20. Februar 2019 (- 7 ABR 40/17 - Rn. 41 ff., insb. 46 ff.) eingehend ausgeführt hat - nicht in unzu-

lässiger Weise in seinem Eigentumsrecht aus Art. 14 Abs. 1 GG sowie in seiner Berufsausübungsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG eingeschränkt. Hinzu kommt, dass in Unternehmen, für die bei der Bestellung eines Wahlvorstands die Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats greift (§ 17 Abs. 1 *BetrVG*), eine „Aussprache“ der Belegschaft im (bisher betriebsratslosen) Betrieb gleichfalls nicht stattfindet.

Schmidt

Hamacher

Wullenkord

F. Siebens

A. von der Stein