

**Beschlüsse und Wahlentscheidungen eines  
Gesamtbetriebsrats**

Gutachtliche Stellungnahme

von

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

## A.) Die Fragestellungen

Im Zusammenhang mit Personalentscheidungen durch den Gesamtbetriebsrat sind eine Reihe von Rechtsfragen aufgeworfen worden, die im Folgenden beantwortet werden sollen.

1. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) bestimmt die Mitglieder seiner Ausschüsse und ggf. einer Verhandlungskommission. Geschieht dies durch Beschluss oder im Wege einer Wahl? Wird in beiden Fällen nach der Zahl der vertretenen Arbeitnehmer oder nach Köpfen abgestimmt?
2. Kann statt eines Beschlusses eine offene oder geheime Wahl festgelegt werden? Hat eine geheime Wahl überhaupt Sinn, wenn entsprechend der Zahl der vertretenen Arbeitnehmer abgestimmt wird, da sich dann rekonstruieren lässt, welche Person über „545“ oder „326“ Stimmen verfügte?
3. Was geschieht, wenn eine gewählte Person das in Rede stehende Mandat nicht annimmt? Fällt es dann automatisch an die Person mit der nächst-niedrigen Stimmenzahl?
4. Hat der GBR-Vorsitzende das Recht, jederzeit an Ausschusssitzungen oder an Sitzungen einer Verhandlungskommission teilzunehmen?

## **B.) Rechtliche Stellungnahme**

### **I. Beschluss oder Wahl bei Personalentscheidungen?**

§ 51 Abs.1 BetrVG verweist in Bezug auf die Geschäftsführung der GBR auf zahlreiche Vorschriften, die für den Betriebsrat gelten. Insoweit sind die dort vorgenommenen Differenzierungen im Grundsatz auch für den GBR relevant.

#### **1. Die Differenzierung auf der Ebene des Betriebsrats**

§ 33 BetrVG regelt die „Beschlüsse“ des Betriebsrats, die nach Abs. 1 Satz 1 der Vorschrift mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst werden. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

Von den Beschlüssen sind die nach §§ 26 ff. durchzuführenden Wahlen zu unterscheiden. Bei ihnen kommt es im Regelfall auf die erreichte Stimmenzahl, nicht auf die Mehrheit aller Stimmen an.

Für eine Differenzierung zwischen Beschlüssen und Wahlen Fitting, Handkommentar zum BetrVG, 29. Aufl., München 2018, § 33 Rn. 10; Raab, in: Wiese/Kreutz/Oetker u. a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG (im Folgenden: GK-BetrVG), 11. Aufl., Köln 2018, § 33 Rn. 7; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde, Kommentar zum BetrVG, 17. Aufl., Frankfurt/Main 2020, § 33 Rn. 3

Wahlen unterliegen daher grundsätzlich eigenen Regeln. Diese sind allerdings nicht im Gesetz festgelegt; vielmehr ist der Betriebsrat insoweit frei, eigene Regeln aufzustellen und beispielsweise die Einsetzung eines Wahlleiters/Wahlvorstands vorzusehen. Bei Stimmengleichheit würde die allgemeine Regel („Antrag gilt als abgelehnt“) zu keinen sinnvollen Ergebnissen führen, weshalb in der Literatur der Standpunkt vertreten wird, in einem solchen Fall müsse ein weiterer Wahlgang stattfinden; bleibe er auch ergebnislos, entscheide das Los.

Thüsing, in: Richardi (Hrsg.), Kommentar zum BetrVG, 16. Aufl., München 2018, § 26 Rn. 9 mit eingehenden Nachweisen (für die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden).

Die Wahlen müssen allerdings die allgemeinen Grundsätze wie z. B. die Freiheit der Wahl, die Gleichheit der Stimmen usw. wahren. Einig ist man sich auch darüber, dass die Vorschrift des § 33 Abs. 2 BetrVG entsprechende Anwendung findet, so dass mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Wahl teilnehmen muss; im Falle der Verhinderung können an der Stelle von ordentlichen Mitgliedern auch Ersatzmitglieder teilnehmen.

Fitting, a.a.O., § 33 Rn. 10; Raab, a.a.O., § 33 Rn. 15; Wedde, a.a.O., § 33 Rn. 3

Auch wird als selbstverständlich vorausgesetzt, dass die Wahlen in einer Betriebsratssitzung stattfinden; eine „Briefwahl“ ist insoweit nicht möglich.

## **2. Ausdrücklich geregelte Wahlen**

Das Gesetz nennt eine Reihe von Wahlen, die der Betriebsrat vornimmt.

- Nach § 26 Abs. 1 BetrVG muss der Betriebsrat einen Vorsitzenden und seinen Stellvertreter wählen. Beide sind grundsätzlich in getrennten Wahlgängen zu wählen, doch kann der Betriebsrat einen einheitlichen Wahlgang beschließen, so dass der Kandidat mit den meisten Stimmen Vorsitzender und der Kandidat mit den zweithöchsten Stimmen sein Stellvertreter wird.

Raab, a.a.O., § 26 Rn. 13; Wedde, § 26 Rn. 10; wohl anders Fitting, a.a.O., § 26 Rn. 12

§ 27 BetrVG regelt die Wahl des Betriebsausschusses. Vorausgesetzt ist, dass der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat. Zum Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter als geborenen Mitgliedern kommen nach § 27 Abs. 1 Satz 2 BetrVG je nach Betriebsratsgröße bis zu neun weitere Betriebsratsmitglieder hinzu, die nach § 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gemäß den Grundsätzen der Verhältniswahl geheim (und nicht offen!) gewählt werden. Damit soll ein gewisser Minderheitenschutz gewährleistet werden; geht es beispielsweise um drei Positionen, so hat auch eine Minderheitsgruppe im Betriebsrat die Chance, mit einem

Mitglied dort vertreten zu sein. Wird nur eine Liste eingereicht (weil es sich um einen homogenen Betriebsrat handelt oder weil man sich zuvor fraktionsübergreifend verständigt hat), so findet nach § 27 Abs. 1 Satz 4 BetrVG Mehrheitswahl statt. Diese Grundsätze sind dem Betriebsrat zwingend vorgegeben; von ihnen kann er nicht nach eigenem Gutdünken abweichen

Fitting, a.a.O., § 27 Rn. 12; Raab, a.a.O., § 27 Rn. 16

§ 28 BetrVG regelt die Wahl sonstiger Betriebsratsausschüsse, die in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern gebildet werden können. Nach § 28 Abs. 1 Satz 2 BetrVG findet § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 BetrVG entsprechende Anwendung. Dies bedeutet, dass auch hier Verhältniswahl stattzufinden hat, es sei denn, es würde nur eine einzige Liste eingereicht.

### **3. Nicht ausdrücklich erfasste Auswahl von Personen**

Im Gesetz findet sich keine Regelung, wie zu verfahren ist, wenn aus anderem Anlass eine Auswahl erfolgt, also etwa bestimmte Betriebsratsmitglieder für bestimmte Aufgaben ausgesucht werden. Geht es z. B. um die Frage, welches Betriebsratsmitglied mit der Firmendelegation nach China fliegt oder wer den Betriebsrat bei einer Beerdigung repräsentiert, so sind keine gesetzlichen Vorgaben ersichtlich. Dasselbe gilt, wenn für eine komplexe Angelegenheit wie z. B. eine Betriebsänderung eine Verhandlungsdelegation bestimmt wird.

### **4. Beschlüsse und Wahlen auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats**

Die Unterscheidung zwischen Beschlüssen und Wahlen gilt wegen der Verweisung in § 51 Abs. 1 BetrVG in gleicher Weise für den Gesamtbetriebsrat. Auch er wählt einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter, weshalb § 51 Abs. 1 Satz 1 auf § 26 BetrVG verweist. Was den Gesamtbetriebsausschuss angeht, so trifft § 51 Abs. 1 Satz 2 eine Sonderregelung: § 27 Abs. 1 findet zwar einschließlich des Minderheitenschutzes entsprechende Anwendung, doch wird bei den weiteren Mitgliedern auf die Zahl der GBR-Mitglieder abgestellt. Der GBR kann unter bestimmten Voraussetzungen auch sonstige Ausschüsse bilden; insoweit wird in § 51 Abs. 1 Satz 1 auf § 28 Abs. 1 Satz 1 und 3 BetrVG verwiesen. § 28 Abs. 1 Satz 2, der auf § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 BetrVG und damit auf den Minderheitenschutz verweist, ist dagegen

nicht in Bezug genommen. Dies hat zur Folge, dass der GBR diese Ausschüsse ggf. per Mehrheitsbeschluss besetzen kann, ohne die Minderheit berücksichtigen zu müssen.

So auch BAG, 21.7.2004 – 7 ABR 62/03, NZA 2005, 173, 174; Deinert, in: Däubler/Klebe/Wedde, a.a.O., § 51 Rn. 79; Fitting, a.a.O., § 51 Rn. 24; Kreuz/Franzen, GK-BetrVG, § 51 Rn. 46; Nebendahl, in: Münchener Handbuch Arbeitsrecht, Band 3, 4. Aufl., München 2019, § 300 Rn. 91; Koch, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl., München 2020, § 51 Rn. 5

Weshalb hier auf einen Minderheitenschutz verzichtet wurde, lässt sich allenfalls damit erklären, dass diesen Ausschüssen eine geringere Bedeutung als dem Gesamtbetriebsausschuss beigemessen wird.

Auch im Recht des Gesamtbetriebsrats finden sich keine Regeln, die sonstige Fälle der Auswahl einzelner Betriebsratsmitglieder für bestimmte Aufgaben betreffen.

Die weitgehende, wenn auch nicht vollständige Übereinstimmung der für den GBR geltenden mit den für den Betriebsrat geltenden Regeln darf nicht über einen wesentlichen Unterschied hinwegtäuschen. Nach § 51 Abs. 3 Satz 1 BetrVG werden die Beschlüsse des GBR mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst, soweit das Gesetz nichts Abweichendes bestimmt. Nach § 47 Abs. 7 BetrVG hat jedes GBR-Mitglied so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, den er vertritt, Arbeitnehmer beschäftigt sind. Maßgebend ist dabei die Zahl der auf der Wählerliste eingetragenen Arbeitnehmer. Ist ein Betrieb – wie in der Regel – durch zwei Personen vertreten, stehen ihnen die Stimmen je zur Hälfte zu. Jeder muss die ihm zustehenden Stimmen einheitlich abgeben.

## **5. Stimmengewichtung und ihre Ausnahmen**

Diese Stimmengewichtung gilt unbestrittenermaßen nicht nur bei Beschlüssen, sondern auch bei Wahlen. Auch der Minderheitenschutz bei der Zusammensetzung des Gesamtbetriebsausschusses bezieht sich auf eine so berechnete Stimmenminderheit. Eine Ausnahme gilt lediglich bei Beschlussfassungen durch den Gesamtbetriebsausschuss und durch die sonstigen Ausschüsse: § 51 Abs. 4 verweist insoweit unmittelbar auf § 33 Abs. 1

und 2 BetrVG. Dies bedeutet, dass in den Ausschüssen nach Köpfen abgestimmt wird; auch die Beschlussfähigkeit bestimmt sich danach, ob die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Dies lässt sich damit rechtfertigen, dass die Ausschussmitglieder nicht ihre Betriebe repräsentieren, sondern Aufgaben erfüllen, die ihnen vom GBR zugewiesen wurden.

Annuß, in: Richardi (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, a.a.O., § 51 Rn. 47; Fitting, a.a.O., § 51 Rn. 59; Kreutz/Franzen, in: GK-BetrVG, a.a.O., § 51 Rn. 77

Auf die Person, und nicht auf das Stimmengewicht wird auch bei der Frage abgestellt, ob ein Gesamtbetriebsausschuss bestellt werden muss oder nicht: Hier kommt es auf die Arbeitsbelastung der einzelnen GBR-Mitglieder, nicht auf ihr Stimmengewicht an.

## **6. Auswahl von Personen außerhalb der ausdrücklich geregelten Wahlen**

Wird eine einzelne Person oder werden mehrere Betriebsratsmitglieder für eine bestimmte Aufgabe ausgewählt, so stellt sich die Frage, ob dabei die Grundsätze über die normale Beschlussfassung oder die Regeln Anwendung finden, die bei Wahlen zu beachten sind. Dies ist insbesondere für den Betriebsrat von Bedeutung, da dort, wo wie beim Betriebsausschuss und bei anderen Ausschüssen mehrere Personen zu wählen sind, der Minderheitenschutz Platz greift. Dies könnte den Schluss nahe legen, dass dasselbe auch dann gelten muss, wenn es um die Beteiligung von drei Betriebsratsmitgliedern an einer Delegationsreise oder um die Bildung einer Verhandlungsdelegation geht. Soweit ersichtlich, hat sich die Literatur dazu bisher nicht geäußert. Beim Gesamtbetriebsrat liegen die Dinge anders: Hier gibt es nur in dem speziellen Fall des Gesamtbetriebsausschusses einen Minderheitenschutz, während dieser bei „einfachen“ Ausschüssen nicht existiert.

Unter diesen Umständen liegt es deshalb sehr viel näher, bei nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnten Personalauswahlentscheidungen ebenfalls keinen Minderheitenschutz anzunehmen, da ihnen keine größere Bedeutung als der Delegierung in einen Ausschuss zukommen kann. Dies bedeutet, dass der Gesamtbetriebsrat bei der Gestaltung des Verfahrens frei ist. Er kann sich an den Wahlregeln orientieren, Überlegungsfristen vorsehen oder sogar die Einsetzung eines Wahlvorstands beschließen. Stattdessen kann er jedoch auch auf derartige Vorkehrungen verzichten und stattdessen einen einfachen Beschluss genügen lassen. Sind mehr Kandidaten vorhanden als Plätze zu vergeben, so kann man für jeden Platz eine

eigene Abstimmung durchführen, wobei ihn diejenige Person erhält, die dabei die höchste Stimmzahl erreicht hat. Man kann aber auch den Beschluss noch stärker an eine Wahl annähern, indem man nur eine Abstimmung vorsieht, bei der diejenigen mit den meisten Stimmen die vorhandenen Plätze erhalten. Offen ist in allen Fällen noch die Frage, ob geheim bleiben muss, wie sich der Einzelne bei der Abstimmung entschieden hat.

## **7. Geheime Wahl?**

Ob die im Gesetz vorgesehenen Wahlen durch den Betriebsrat geheim erfolgen müssen, ist nur teilweise geregelt. Bei der Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters nach § 26 Abs. 1 finden sich dazu keine Anhaltspunkte, so dass auch eine Wahl durch Handaufheben oder durch Zuruf und allgemeines Kopfnicken als möglich und zulässig angesehen wird.

Fitting, a.a.O., § 26 Rn. 9; Koch, in: Erfurter Kommentar, a.a.O., § 26 BetrVG Rn. 1; Glock, in: Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke, Kommentar zum BetrVG 10. Aufl., Köln 2018, § 26 Rn. 7; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde, a.a.O., § 26 Rn. 7

Umstritten ist, ob die Wahl schon dann geheim stattfinden muss, wenn auch nur ein Betriebsratsmitglied dies verlangt. Die wohl überwiegende Meinung bejaht das, weil sonst die freie Entscheidung des einzelnen Betriebsratsmitglieds beeinträchtigt sein könnte.

Fitting, a.a.O., § 26 Rn. 9; Glock, a.a.O., § 26 Rn. 8; Thüsing, in: Richardi (Hrsg.), a.a.O., § 26 Rn. 7; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde, a.a.O., § 26 Rn. 7; a. A. ArbG Bielefeld, 12.8.1998 – 3 BV 23/98, AiB 1999, 341; Raab, in: GK-BetrVG, § 26 Rn. 10

Im Gegensatz zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters hat der Gesetzgeber ausdrücklich vorgeschrieben, dass die Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses (§ 27 Abs. 1 Satz 3) und sonstiger Ausschüsse (§ 28 Abs. 1 Satz 2, der u. a. auch auf § 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG verweist) geheim zu erfolgen hat.

Beim Gesamtbetriebsrat ist die Situation für die Wahl des Vorsitzenden, seines Stellvertreters und der Mitglieder des Gesamtbetriebsausschusses im Grundsatz dieselbe. Eine Abweichung besteht jedoch bei der Wahl der Mitglieder sonstiger Ausschüsse, weil in diesem Fall nicht auf § 28 Abs. 1 Satz 2 und damit auch nicht auf § 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG verwiesen wird:



Insoweit ist die Situation ebenso offen wie bei der Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters. Insoweit wird man auch hier eine grundsätzliche „Formfreiheit“ anerkennen, jedoch geheime Abstimmung verlangen, wenn ein Betriebsratsmitglied dies verlangt.

Bei Personalauswahlentscheidungen, die nicht im Gesetz erwähnt sind, sollte man nach denselben Grundsätzen verfahren. Dies bedeutet, dass auch hier die Entscheidung für oder gegen eine Person auf Verlangen eines Beteiligten geheim erfolgen muss, da dies im Regelfall nicht nur eine freiere Entscheidung für die Abstimmenden ermöglicht, sondern auch die Entstehung persönlicher Spannungen zwischen Betriebsratsmitgliedern und damit die Gefahr irrationaler Entscheidungen in der Zukunft verhindert. Allerdings ist zu beachten, dass keine einschlägige Rechtsprechung ersichtlich ist. Da die Rechtslage schon bei den ausdrücklich im Gesetz erwähnten Wahlen umstritten ist, kann hier erst nicht mit Sicherheit prognostiziert werden, wie im Streitfall die Arbeitsgerichte entscheiden würden. Zu empfehlen ist allerdings, einer Bitte um geheime Abstimmung grundsätzlich Rechnung zu tragen, da dies die Atmosphäre im Gremium positiv beeinflussen wird.

Eine Besonderheit besteht beim Gesamtbetriebsrat insoweit, als nicht nach Köpfen, sondern nach vertretenen Stimmen abgestimmt wird, so dass auch bei geheimer Entscheidung oft zu rekonstruieren ist, wer in welchem Sinne abgestimmt hat. Dies gilt insbesondere dann, wenn die beiden aus demselben Betrieb kommenden Vertreter im gleichen Sinne abgestimmt haben und es – wie in der Regel – keinen anderen Betrieb mit derselben Mitarbeiterzahl geben wird. Auch wer die Stimmzettel wie der evtl. Wahlleiter oder der Vorsitzende nicht einsieht, kann u. U. aus der Gesamtsumme der Stimmen rückschließen, wer in welchem Sinne abgestimmt hat. Dies dadurch zu vermeiden, dass nicht „547 Stimmen“ sondern 547 einzelne Stimmzettel abgegeben werden, ist nicht praktikabel und wäre auch deshalb bedenklich, weil das Prinzip der Einheitlichkeit der Stimmabgabe durch den Repräsentanten eines Betriebes nicht mehr gewährleistet wäre. Man ist sich deshalb in der Literatur einig darüber, dass sich das Prinzip der geheimen Wahl sogar dort, wo es wie bei der Wahl von Mitgliedern des Gesamtbetriebsausschusses gesetzlich vorgeschrieben ist, Abstriche gefallen lassen muss.

Kreutz/Franzen, in: GK-BetrVG, a.a.O., § 51 Rn. 32; ebenso Deinert, in: Däubler/Klebe/Wedde, a.a.O., § 51 Rn. 69; Fitting, a.a.O., § 51 Rn. 20

Dies gilt in gleicher Weise in den Fällen, in denen eine geheime Abstimmung auf Verlangen eines Mitglieds stattfindet.

## **8. Zusammenfassung**

Das Gesetz unterscheidet beim Betriebsrat wie beim Gesamtbetriebsrat zwischen „Beschlüssen“ und „Wahlen“. Die rechtliche Behandlung beider Vorgänge stimmt jedoch weithin überein; so muss trotz fehlender ausdrücklicher Festlegung im Gesetz auch bei Wahlen Beschlussfähigkeit gegeben sein. Besonderheiten bestehen bei Wahlen insoweit, als die Wahl von Mitgliedern des Gesamtbetriebsausschusses „geheim“ erfolgen muss, was sich allerdings wegen der Stimmgewichtung nur eingeschränkt realisieren kann. Auf Verlangen eines Mitglieds muss nach allerdings nicht völlig gesicherter Auffassung auch die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters „geheim“ stattfinden.

Wie bei Auswahlentscheidungen zwischen verschiedenen Personen in den gesetzlich nicht geregelten Fällen zu verfahren ist, scheint nicht erörtert zu sein. Grundsätzlich ist der Betriebsrat in der Gestaltung des Verfahrens frei, doch sind die zwingenden gesetzlichen Vorgaben wie z. B. die Stimmgewichtung zu beachten. Es ist wünschenswert, eine geheime Auswahl durchzuführen, wenn ein GBR-Mitglied dies verlangt. Eine zwingende Verpflichtung lässt sich allerdings aus Rechtsprechung und Literatur nicht ableiten, da diese nicht einmal bei im Gesetz geregelten Wahlen angenommen wird.

Damit sind die Fragen 1 und 2 beantwortet.

## **II. Nichtannahme des Mandats**

### **1. Die Problematik**

Im Einzelfall kann die Situation eintreten, dass die gewählte Person die Übernahme des Mandats ablehnt. Maßgebend können persönliche Gründe, aber auch die Enttäuschung darüber sein, dass die Mehrheit sehr viel bescheidener als erwartet ausgefallen ist. Es stellt sich dann die Frage, ob der Kandidat mit der nächst niedrigeren Stimmzahl gewählt ist oder ob eine Neuwahl stattfinden muss.

### **2. Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters**

Geht es um die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters, so kann der Gewählte trotz Einverständnisses mit der Kandidatur die Übernahme des Mandats ablehnen. Insoweit liegt eine höchstpersönliche Entscheidung vor.

Ebenso im Ergebnis BAG 29,1,1965 – 1 ABR 8/64 – AP Nr. 8 zu § 27 BetrVG (1952); Raab, in: GK-BetrVG, a.a.O., § 26 Rn. 24 m. w. N.

Nach allgemeiner Auffassung muss eine neue Wahl stattfinden; dass der unterlegene Kandidat nunmehr Vorsitzender sein sollte, wird nicht einmal erörtert.

Fitting, a.a.O., § 26 Rn. 15; Glock, a.a.O., § 26 Rn. 14; Raab in: GK-BetrVG § 26 Rn. 24; Thüsing, in: Richardi (Hrsg.), a.a.O., § 26 Rn. 14; Wedde, a.a.O., § 26 Rn. 12.

Dies würde in der Tat den Willen der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder verfehlen, dass sie diesen Kandidaten gerade nicht haben wollten. Außerdem müsste auch eine Neuwahl stattfinden, wenn der Vorsitzende das Amt zwei Tage ausgeübt hätte und dann zurückgetreten wäre; beide Fälle ungleich zu behandeln, wäre nicht einsichtig.

Die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist beim GBR nicht anders als beim Betriebsrat zu behandeln, was schon die pauschale Verweisung auf § 26 BetrVG in § 51 Abs. 1 Satz 1 BetrVG deutlich macht.

Dieselbe Verfahrensweise wird man in allen anderen Fällen anwenden, in denen es ausschließlich um die Besetzung einer einzigen Position geht und es mindestens zwei Personen gibt, die dafür kandidieren.

### **3. Wahl von mehreren Positionen**

#### **a) Verhältniswahl mit Listen**

Bei der Wahl von Mitgliedern des Betriebsausschusses und sonstiger Ausschüsse kann gleichfalls der Fall auftreten, dass eine gewählte Person die Wahl nicht annimmt. Gab es verschiedene Listen, so ändert sich am Ergebnis nichts. Soweit die Liste genügend Personen hat, um alle ihr zugefallenen Positionen abzudecken, kommt eben der Nächstplatzierte zum Zuge. Der Wählerwille wird dadurch nicht verfälscht: Wer eine Liste wählt, muss immer damit rechnen, dass sich unmittelbar nach der Wahl, aber auch später dadurch Änderungen ergeben, dass einzelne Personen ausfallen.

#### **b) Mehrheitswahl auf der Grundlage einer Liste**

Gab es nur eine Liste und fand Mehrheitswahl statt, so wird auch hier der Nächstplatzierte zum Zuge kommen. Genau diese Regelung enthält § 23 Abs. 2 Satz 1 der Wahlordnung zum BetrVG. Dort heißt es:

„Lehnt eine gewählte Person die Wahl ab, so tritt an ihre Stelle die nicht gewählte Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.“

Dies ist jedenfalls dort angemessen, wo es auch bei der Mehrheitswahl eine Liste gibt: Auch wer eine bestimmte Person wählt, weiß dann im Zweifel, dass bei deren Ausfall die nächste Person auf der Liste in das Gremium einrücken wird.

### **c) Einzelkandidaturen**

Anders verhält es sich dort, wo wie bei der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters eine Person gegen eine andere oder gegen zwei oder drei Konkurrenten antritt: Die Stimme bei einem Ausfall des Gewählten hier als Votum zugunsten eines andern zu qualifizieren, geht am realen Wählerwillen vorbei und ist deshalb nicht akzeptabel.

#### **4. Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat**

Diese Grundsätze gelten in gleicher Weise für den Betriebsrat wie für den Gesamtbetriebsrat. Beim Betriebsrat ist allerdings noch die in § 15 Abs. 2 BetrVG vorgeschriebene Mindestrepräsentanz des Geschlechts in der Minderheit zu beachten, die u. U. dazu führt, dass an die Stelle des die Wahl Ablehnenden die nächstplatzierte Person des Geschlechts in der Minderheit tritt.

#### **5. Personalauswahlentscheidungen ohne besondere gesetzliche Grundlage**

Bei Personalauswahlentscheidungen, die nicht im Gesetz erwähnt sind, ist entsprechend wie bei den hier skizzierten Wahlen zu verfahren. Dort dürfte allerdings häufiger der Fall eintreten, dass keine Liste aufgestellt wird und „Kampfkandidaturen“ des einen gegen den andern entstehen. Geht es darum, wer das einzige Betriebsratsmitglied ist, das mit der Firmendelegation nach China fliegt, und gibt es mindestens zwei Bewerber, von denen der Gewählte zurücktritt, so wird wie bei der Bestimmung des Betriebsratsvorsitzenden eine neue Abstimmung stattfinden müssen. Der Betriebsrat nicht allerdings ausdrücklich etwas Abweichendes beschließen.

#### **6. Zusammenfassung**

Nimmt eine gewählte Person die Wahl nicht an, so ist zu differenzieren.

Handelte es sich wie bei der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden um Einzelkandidaturen und nimmt der Gewählte das Amt nicht an, so muss eine Neuwahl stattfinden. Dasselbe ist auch anzunehmen, wenn es um nicht im Gesetz ausdrücklich vorgesehene Personalentscheidungen geht.

Handelte es sich um die Kandidatur auf einer Liste, so rückt die nach Stimmen nächste Person nach. Das gilt gleichermaßen bei Verhältnis- und bei Mehrheitswahl. Dies gilt auch für Fälle der Personalauswahl, die nicht im Gesetz erwähnt sind. Auf der Ebene des Betriebsrats ist bei der Auswahl des „Nachrückenden“ die in § 15 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Mindestrepräsentanz des Geschlechts in der Minderheit zu beachten.

### **III. Anwesenheitsrecht des GBR-Vorsitzenden**

#### **1. Ausschüsse**

Vom Betriebsrat bzw. vom Gesamtbetriebsrat gebildete Ausschüsse haben dem Gremium gegenüber unterstützende Funktion.

Ebenso LAG Baden-Württemberg 10.4.2013 LAGE § 36 BetrVG 2001 Nr. 1;  
zustimmend Raab, in: GK-BetrVG, a.a.O., § 28 Rn. 41

Er stellt ein Organ des Betriebsrats dar und verfügt als dessen Untergliederung nicht über eigene Rechte.

Raab, a.a.O.; Krois, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, a.a.O., § 293 Rn. 58

Dies zeigt sich u. a. daran, dass der Betriebsrat befugt ist, den Vorsitzenden des Ausschusses und (ggf.) seinen Stellvertreter zu bestimmen; die Ausschussmitglieder können insoweit selbst nur aktiv werden, wenn der Betriebsrat von seinen Kompetenzen keinen Gebrauch macht.

Fitting, a.a.O., § 28 Rn. 33; Raab, in: GK-BetrVG, § 28 Rn. 36; Thüsing, in: Richardi (Hrsg.), a.a.O., § 28 Rn. 23; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.), § 28 Rn. 13; a. A. (Wahl durch die Ausschussmitglieder) Glock, a.a.O., § 28 Rn. 15

Außerdem muss der Betriebsrat sicherstellen, dass er über sämtliche Aktivitäten des Ausschusses informiert ist; dieser ist grundsätzlich berichtspflichtig.

BAG 1.6.1976, 1 ABR 99/74 – AP Nr. 1 zu § 28 BetrVG 1972 Tz. 34; zustimmend  
Raab, GK-BetrVG § 28 Rn. 35

Wie der Informationsaustausch zwischen Betriebsrat und Ausschuss im Einzelnen beschaffen ist, kann der Betriebsrat selbst entscheiden. Insoweit macht ihm das Gesetz keine Vorschriften. Es ist daher auch erlaubt, dass der Betriebsratsvorsitzende von Zeit zu Zeit an den Ausschussberatungen als Gast teilnimmt. Dies kann den Bericht des Ausschusses im Einzelfall vereinfachen und weniger aufwendig machen, weil auf Seiten des Betriebsratsvorsitzenden schon bestimmte Grundinformationen vorhanden sind.

Das Gesagte gilt in gleicher Weise für das Verhältnis zwischen Gesamtbetriebsrat und seinem Ausschuss. § 51 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verweist insoweit auf § 28 BetrVG, Anhaltspunkte für eine Abweichung sind nicht ersichtlich.

## **2. Andere Gremien**

Dem Gesamtbetriebsrat ist es unbenommen, andere Gremien zu bilden und ihnen bestimmte Aufgaben anzuvertrauen. Als Beispiel sei eine Verhandlungskommission genannt, die über schwierige Probleme der Umstellung der Produktion oder über einen Sozialplan verhandelt. Insoweit bestehen weder Vorschriften über die Wahl noch über die Geschäftsführung. Dies hat zur Folge, dass der Betriebsrat die Arbeit der Kommission nach eigenen Vorstellungen organisieren kann. Das umschließt auch die Möglichkeit des Vorsitzenden, an den Beratungen der Verhandlungskommission teilzunehmen, sofern er nicht schon von vorne herein deren Mitglied ist. Die Tatsache, dass es zu einem solchen „Teilnahmerecht“ keine Aussagen in der Literatur gibt, ist ein starkes Indiz dafür, dass solche Fragen nicht durch Rückgriff auf Rechtsnormen, sondern durch Rückgriff auf allgemeine Umgangsformen geklärt werden.

## **3. Zusammenfassung**

Dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats steht die Möglichkeit offen, an der Arbeit der GBR-Ausschüsse sowie weiterer Gremien teilzunehmen.