

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Bildung des Gesamtbetriebsrats
3. Abstimmung im Gesamtbetriebsrat
4. Ausschluss von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats
5. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats
  - 5.1 Gesetzliche Aufgaben
  - 5.2 Unternehmensübergreifende Aufgaben
  - 5.3 Beauftragung des Gesamtbetriebsrats
6. Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats
  - 6.1 Konstituierung des Gesamtbetriebsrats
  - 6.2 Arbeit des Gesamtbetriebsrats
  - 6.3 Gesamtbetriebsausschuss
  - 6.4 Beschlussfassung
7. Freistellungen
8. Betriebsräteversammlung
9. Streitigkeiten

### Information

#### 1. Allgemeines

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist nach § 47 Abs. 1 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. Sinn und Zweck der Bildung eines Gesamtbetriebsrates ist es, dass vielfach in Unternehmen mit mehreren Betrieben Entscheidungen, die Konsequenzen für die einzelnen Betriebe haben, auf der Unternehmensebene gefasst werden. Dabei soll der Gesamtbetriebsrat zuständig sein für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können, § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Der Gesamtbetriebsrat ist ein selbstständiges betriebsverfassungsrechtliches Organ. Er ist den einzelnen Betriebsräten weder über- noch untergeordnet, sondern hat seinen eigenen Aufgabenbereich.

#### 2. Bildung des Gesamtbetriebsrats

§ 47 BetrVG schreibt zwingend vor, dass ein Gesamtbetriebsrat zu bilden ist, wenn in einem **Unternehmer mehrere Betriebsräte bestehen**.

Der Begriff des Unternehmens in § 47 BetrVG setzt die Einheitlichkeit und die rechtliche Identität des betreibenden Unternehmens voraus. Um einen Gesamtbetriebsrat zu bilden, müssen daher die mehreren Betriebe alle von demselben Unternehmen betrieben werden. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger kann kein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden ( Hessisches LAG, 18.01.2011 - 12 Sa 778/10 ).

Für den Unternehmensbegriff ist entscheidend, dass die einzelnen Betriebe unter einem einheitlichen Rechtsträger agieren. Es reicht nicht aus, wenn einzelnen Betriebe lediglich rechtlich verflochten sind. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger kann also kein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat gebildet werden. Um einen Gesamtbetriebsrat zu bilden, müssen also alle Betriebe von demselben Unternehmen betrieben werden. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger kann kein gemeinsamer Betriebsrat gebildet werden ( BAG,

17.04.2012 – 3 AZR 400/10 ; BAG, 17.03.2010 – 7 AZR 706/08 ). Auch für von verschiedenen Trägerunternehmen unterhaltene Gemeinschaftsbetriebe kann kein unternehmensübergreifender Gesamtbetriebsrat gebildet werden. Die Trägerunternehmen werden durch die Bildung von Gemeinschaftsbetrieben nicht zu einem Unternehmen im Sinne von § 47 BetrVG . Vielmehr entsenden die Betriebsräte der Gemeinschaftsbetriebe jeweils Mitglieder in sämtliche bei den Trägerunternehmen errichteten Gesamtbetriebsräte. Dies folgt zwingend aus § 47 Abs. 9 BetrVG ( BAG, 17.04.2012 – 3 AZR 400/10 ; BAG, 17.03.2010 – 7 AZR 706/08 ).

Danach verstößt die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats für verschiedene Unternehmen auch dann gegen § 47 BetrVG , wenn die beteiligten Unternehmen ausschließlich oder teilweise Gemeinschaftsbetriebe im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrVG unterhalten ( BAG, 17.03.2010 - 7 AZR 706/08 ).

### **Hinweis:**

Im Ausland gelegene Betriebe eines inländischen Unternehmens können aufgrund des Territorialprinzips keine Betriebsräte nach deutschem Betriebsverfassungsgesetz bilden und somit auch nicht an der Beteiligung des Gesamtbetriebsrats beteiligt werden. Sind aber in zwei inländischen Betrieben eines ausländischen Unternehmens Betriebsräte gebildet worden, so müssen diese einen Gesamtbetriebsrat bilden. Der ausländische Sitz des Unternehmens spielt insofern keine Rolle.

### **Wichtig!**

Der unter Verstoß gegen § 47 BetrVG errichtete Gesamtbetriebsrat ist rechtlich nicht existent. Mit ihm geschlossene Betriebsvereinbarungen sind unwirksam ( Hessisches LAG, 18.01.2011 - 12 Sa 778/10 ).

In § 47 Abs. 2 BetrVG ist die Errichtung des Gesamtbetriebsrats beschrieben. Danach entsendet jeder Betriebsrat,

- mit bis zu **drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder,**
- jeder Betriebsrat **mit mehr als drei Mitgliedern zwei seiner Mitglieder.**

Der Betriebsrat entscheidet über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Gesamtbetriebsrat nach § 47 Abs. 2 BetrVG und über deren Abberufung durch Geschäftsführungsbeschluss mit einfacher Stimmenmehrheit nach § 33 Abs. 1 BetrVG und nicht aufgrund von Verhältniswahl ( BAG, 16.03.2005 - 7 ABR 33/04 ). Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden. Der Gesamtbetriebsrat wird also nicht unmittelbar von den Beschäftigten gewählt, sondern über die Entsendung der einzelnen Betriebsräte gebildet.

Nach § 47 Abs. 3 BetrVG ist für jedes in den Gesamtbetriebsrat entsandte Mitglied ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. Im Fall des Nachrückens tritt das Ersatzmitglied aber nicht in die besondere Funktion, die das ausscheidende Betriebsratsmitglied innehatte (z.B. als Vorsitzender).

Die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats richtet sich nach der Zahl der im Unternehmen gebildeten Betriebsräte. Nach § 47 Abs. 4 BetrVG kann die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats durch Tarifvertrag abweichend von § 47 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geregelt werden. Ein Tarifvertrag nach § 47 Abs. 4 BetrVG muss nicht zwingend für die Entsendebeschlüsse die Verhältniswahl vorschreiben. § 47 BetrVG schreibt kein zwingendes Wahlverfahren vor. Es gelten die Grundsätze für die Beschlussfassung nach § 33 BetrVG. Deshalb hat die Entsendungsentscheidung durch Beschluss mit einfacher Stimmenmehrheit und nicht durch Verhältniswahl zu erfolgen ( BAG, 25.05.2005 - 7 ABR 10/04 ). Nach § 47 Abs. 5 BetrVG soll die Höchstmitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats jedoch 40 nicht überschreiten.

Gehen nach § 613a BGB Betriebe auf den Arbeitgeber über, entsenden die Betriebsräte der hinzugekommenen Betriebe nach § 47 Abs. 2 BetrVG Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. Damit vergrößert sich der fortbestehende Gesamtbetriebsrat entsprechend. Die höhere Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats kann nach der Zahlenstaffel des § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dazu führen, dass sich auch die Zahl der weiteren Mitglieder des Gesamtbetriebsratsausschusses erhöht ( BAG, 16.03.2005 - 7 ABR 37/04 ).

Bestehen mehr Betriebsräte, so ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abzuschließen, in der bestimmt wird, dass Betriebsräte mehrerer Betriebe des Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden. Kommt eine Einigung über eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle, § 47 Abs. 6 BetrVG .

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat. Es bleibt weiter ungeklärt, ob ein Gesamtbetriebsrat fortbesteht, wenn sämtliche Betriebe eines Unternehmens unverändert auf ein anderes Unternehmen übertragen werden, das bisher noch nicht über eigene Betriebe verfügt. Werden sämtliche Betriebe eines Unternehmens auf zwei andere, bisher betriebsratslose, Unternehmen übertragen, scheidet ein Fortbestand des bei dem übertragenden Unternehmen errichteten Betriebsrats aus. Dies gilt auch dann, wenn nur ein Betrieb von einem Unternehmen übernommen wird und dieser mit dem anderen übernehmenden Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb vereinbart ( BAG, 05.06.2002 - 7 ABR 17/01 ).

Der Gesamtbetriebsrat ist ebenso wie der Konzernbetriebsrat eine Dauereinrichtung. D. h. er hat keine feste Amtszeit, sondern besteht so lange fort, wie die Voraussetzungen für seine Bildung gegeben sind. Der Gesamtbetriebsrat bleibt also auch über die Wahlperiode der einzelnen Betriebsräte bestehen.

Das Amt des Gesamtbetriebsrats endet also, wenn die Voraussetzungen für seine Errichtung wegfallen, also z. B. es im Unternehmen nur noch einen Betrieb mit Betriebsrat gibt. Im Fall der Abspaltung oder Ausgliederung eines Betriebes bleibt der Gesamtbetriebsrat nur dann bestehen, wenn im Unternehmen weiterhin zwei Betriebe mit Betriebsrat existieren.

### 3. Abstimmung im Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat kann auch in einer virtuellen Sitzung zusammen kommen.

Er fasst seine **Beschlüsse** nach dem **Mehrheitsprinzip**. Dabei hat jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen wurde. Entsendet ein Betriebsrat mehrere Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat, so stehen ihnen die Stimmen anteilig zu, § 47 Abs. 7 BetrVG .

### 4. Ausschluss von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats

Nach § 48 BetrVG können

- mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens,
- der Arbeitgeber,
- der Gesamtbetriebsrat oder
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft

beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

An die Stelle des rechtswirksam ausgeschlossenen Gesamtbetriebsratsmitglieds rückt das nach § 47 Abs. 3 BetrVG bestellte Ersatzmitglied. Das ausgeschlossene Gesamtbetriebsratsmitglied kann während der Amtszeit des entsendenden Betriebs nicht erneut in den Gesamtbetriebsrat entsandt werden.

### 5. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

#### 5.1 Gesetzliche Aufgaben

Dem Gesamtbetriebsrat obliegen kraft Gesetzes folgende Aufgaben:

- **Mitwirkung** bei der Bestellung des Wahlvorstandes für die Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmer nach dem BetrVG 1952 und dem Mitbestimmungsgesetz ,

- **Entgegennahme** des Antrages auf Widerruf der Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds der Arbeitnehmer,
- **Anfechtung** der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer.
- Mit dem "Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes " vom 23.07.2001 ist dem Gesamtbetriebsrat das Recht eingeräumt worden, einen **Wahlvorstand** in den betriebsratslosen Betrieben des Unternehmens zu bestellen, in denen kein Wahlvorstand für die Betriebsratswahl gewählt wurde, § 16 Abs. 3 BetrVG .

## 5.2 Unternehmensübergreifende Aufgaben

Darüber hinaus ist der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten,

- die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und
- nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.

Erforderlich ist also, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Dieses Erfordernis kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung, sein Kosten- und Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitgesichtspunkte genügen nicht, um eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zu begründen ( BAG, 23.08.2016 – 1 ABR 43/14 ; BAG, 18.05.2010 - 1 ABR 96/08 ). Der Gesamtbetriebsrat ist daher nicht zuständig für Regelungen zu Nachweispflichten von Arbeitnehmern bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (BAG, 23.08.2016 – 1 ABR 43/14) .

Die nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründete originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zur Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ist nicht auf eine Rahmenkompetenz beschränkt. Eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit kann nicht aufgespalten werden in Teile, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fallen, und solche, für welche die örtlichen Betriebsräte zuständig sind ( BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 4/06 ).

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats erstreckt nach § 50 Abs. 1 BetrVG auch auf die Betriebe ohne Betriebsrat. Der Gesamtbetriebsrat ist auch im Bereich der freiwilligen Mitbestimmung dann für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zuständig, wenn der Arbeitgeber zu einer Maßnahme nur unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend bereit ist ( BAG, 26.04.2005 - 1 AZR 76/04 ). Der Gesamtbetriebsrat ist nicht Träger des Überwachungsrechts nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . Für dessen Wahrnehmung ist allein der Betriebsrat zuständig ( BAG, 16.08.2011 – 1 ABR 22/10 ).

### **Beispiele aus der Rechtsprechung:**

- Bietet der Arbeitgeber an, sich zu jährlichen Gehaltsanpassungen nach einem bestimmten Schema zu verpflichten, und knüpft er dies an die Bedingung einer unternehmensweiten Regelung, so begründet dies die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Es handelt sich nämlich um eine freiwillige Leistung, da der Arbeitgeber zwar auch bei fehlender Tarifbindung zur Zahlung einer Vergütung, nicht aber deren regelmäßiger Anpassung verpflichtet ist (LAG Düsseldorf, 17.06.2016 – 6 TaBV 20/16 ).
- Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für Hygienestandards in einem Wohnheim, das von allen auswärts übernachtenden Arbeitnehmern des gesamten Unternehmens genutzt wird (LAG Köln, 07.04.2016 – 12 TaBV 86/15) .
- Eine technische Notwendigkeit zu einer betriebsübergreifenden Regelung kann u.a, dann bestehen, wenn im Wege der elektronischen Datenverarbeitung in mehreren Betrieben Daten erhoben und verarbeitet werden, die auch zur Weiterverwendung in anderen Betrieben bestimmt sind ( BAG, 14.11.2006 - 1 ABR 4/06 ).
- In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG regelmäßig die Einzelbetriebsräte für die Regelung der davon erfasst Arbeitszeitfragen zuständig. Wird allerdings eine Dienstleistung vom Arbeitgeber in mehreren Betrieben erbracht, entfällt bei einer technisch-organisatorischen Verknüpfung der Arbeitsabläufe eine betriebliche

Regelungsmöglichkeit. In diesem Fall ist der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig.

- Bei einer grundlegenden Änderung der Organisationsstruktur, die von einem bundesweit tätigen Versicherungsunternehmen durchgeführt wird und die den überwiegenden Teil der Einzelbetriebe, wenn auch in unterschiedlichem Umfang betrifft, ist der Gesamtbetriebsrat nicht nur für den Interessenausgleich, sondern auch für den Abschluss eines Sozialplans originär nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig ( LAG Niedersachsen, 26.10.2001 - 16 TaBV 21/01 ). Hat der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat beauftragt, eine bestimmte Angelegenheit für ihn zu behandeln, ist der Gesamtbetriebsrat auch für die Anrufung und Bildung der Einigungsstelle mit dem Arbeitgeber zuständig. Seine Zuständigkeit wird auch nicht durch einen vom Betriebsrat nach § 50 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erklärten Entscheidungsvorbehalt beschränkt ( LAG Düsseldorf, 03.07.2002 - 12 TaBV 22/02 ).

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ist bei Einführung eines **unternehmensweiten Computersystems** zur Fehlzeitenüberwachung ist gegeben, wenn nur so eine unternehmenseinheitliche Regelung subjektiv möglich ist, die der Kostenoptimierung und der unternehmenseinheitlichen Arbeitsplatzgestaltung dienen soll. Mit der damit erstmals gegebenen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats verlieren bisher bestehende Einzelbetriebsvereinbarungen wegen Wegfalls der Zuständigkeit des Einzelbetriebsrats ihre Gültigkeit ( LAG Nürnberg, 03.05.2002 - 8 TaBV 38/01 ).

### **Weitere Beispiele aus der Rechtsprechung**

- Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten steht den örtlichen Betriebsräten zu. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begrenzt die Regelungsmacht der Betriebsparteien, begründet aber keinen Zwang zu einer unternehmenseinheitlichen Ausgestaltung von Entlohnungsgrundsätzen für AT-Angestellte durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung ( BAG, 23.03.2010 - 1 ABR 82/08 ).
- Ein einheitliches Initiativrecht des Gesamtbetriebsrats zur erzwingbaren Aufstellung von Auswahlrichtlinien gemäß § 95 Abs. 2 BetrVG besteht nicht, wenn in den einzelnen Standorten jeweils nicht mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt werden und eine Zusammenrechnung aller Arbeitnehmer in den Standorten aus Rechtsgründen nicht möglich ist ( LAG München, 05.05.2010 - 11 TaBV 93/09 ).
- Erfassen die im Interessenausgleich vereinbarten Betriebsänderungen mehrere oder sogar sämtliche Betriebe des Unternehmens und ist die Durchführung des Interessenausgleichs abhängig von betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelungen im Sozialplan, so kann diese Aufgabe von den Betriebsräten der einzelnen Betriebe nicht mehr wahrgenommen werden, sie ist dem Gesamtbetriebsrat zugewiesen ( LAG Baden-Württemberg, 25.02.2005 - 5 TaBV 5/04 ).
- Ist der Gesamtbetriebsrat für den Interessenausgleich zuständig, so erstreckt sich die Zuständigkeit auch auf die Vereinbarung der Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG ( Hessisches LAG, 18.3.2011 - 10 Sa 1581/10 ).
- Der wirtschaftliche Zwang zur Sanierung eines Unternehmens begründet nach § 50 Abs. 1 BetrVG nicht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die Aufhebung einer Betriebsvereinbarung über eine Kontoführungspauschale, die der Betriebsrat eines einzelnen Betriebs abgeschlossen hat ( BAG, 15.01.2002 - 1 ABR 10/01 ).
- Aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss eines Interessenausgleichs folgt nicht ohne Weiteres seine Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans. Vielmehr ist gesondert zu prüfen, ob der Ausgleich oder die Abmilderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend geregelt werden müssen. Der Umstand, dass die Mittel für den Sozialplan von ein und demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen, genügt allein nicht, um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluss des Sozialplans zu begründen. Etwas anderes gilt, wenn ein mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Interessenausgleichs vereinbartes, das gesamte Unternehmen betreffendes Sanierungskonzept nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden kann ( BAG, 03.05.2006

§ 50 BetrVG ist zwingendes Recht und kann nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abgedungen werden.

Im Bereich der **personellen Angelegenheiten** kommt eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats grundsätzlich nur für allgemeine personelle Angelegenheiten in Betracht. Für personelle Einzelmaßnahmen bleiben die einzelnen Betriebsräte zuständig.

#### **Einzelbeispiele:**

- In **sozialen Angelegenheiten** besteht in der Regel keine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, da soziale Angelegenheiten zumeist betriebsbezogen sind. Eine Ausnahme besteht bei unternehmensbezogenen Sozialleistungen, hier ist der Gesamtbetriebsrat zuständig,
- Keine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats besteht bei der Frage der **Auszahlung des Arbeitsentgelts** ( § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG ),
- Grundsätzlich keine Zuständigkeit hat der Gesamtbetriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit , da § 170 Abs. 4 SGB III auf den Betrieb abstellt,
- Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für den Abschluss einer freiwilligen **Betriebsvereinbarung** über Weihnachtsgratifikationen für das gesamte Unternehmen,
- Personalplanung auf Unternehmensebene fällt in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats,
- Personelle Einzelmaßnahmen, z.B. Kündigungen, Einstellungen, Eingruppierung fallen in den Zuständigkeitsbereich der einzelnen Betriebsräte,
- Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden von Gesamtbetriebsrat bestellt, § 107 Abs. 2 BetrVG .

Macht der Gesamtbetriebsrat von seiner Zuständigkeit keinen Gebrauch, so bleiben die einzelnen Betriebsräte zur Regelung der entsprechenden Angelegenheiten befugt. Es bleibt weiter ungeklärt, ob ein Gesamtbetriebsrat fortbesteht, wenn sämtliche Betriebe eines Unternehmens unverändert auf ein anderes Unternehmen übertragen werden, das bisher noch nicht über eigene Betriebe verfügt. Werden sämtliche Betriebe eines Unternehmens auf zwei andere, bisher betriebsratslose Unternehmen, übertragen, scheidet ein Fortbestand des bei dem übertragenden Unternehmen errichteten Betriebsrats aus. Dies gilt auch dann, wenn nur ein Betrieb von einem Unternehmen übernommen wird und dieser mit dem anderen übernehmenden Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb vereinbart ( BAG, 05.06.2002 - 7 ABR 17/01 ).

### **5.3 Beauftragung des Gesamtbetriebsrats**

Nach § 50 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Für die Beauftragung des Gesamtbetriebsrats ist ein entsprechender **Beschluss** des Betriebsrats erforderlich. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Beauftragung des Gesamtbetriebsrats ist jederzeit widerrufbar.

Unzulässig ist die Übertragung ganzer Sachbereiche an den Gesamtbetriebsrat. § 50 Abs. 2 BetrVG erlaubt nur die Übertragung einer bestimmten Angelegenheit, deshalb sollte die übertragene Angelegenheit auch möglichst konkret beschrieben werden. Der Gesamtbetriebsrat ist aber nicht verpflichtet, den Auftrag des Betriebsrats zu übernehmen.

## **6. Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats**

### **6.1 Konstituierung des Gesamtbetriebsrats**

Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, hat nach § 51 Abs. 2 BetrVG der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebes zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der

Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. Der Gesamtbetriebsrat hat aus seiner Mitte ein Vorsitzenden und dessen Stellvertreter zu wählen.

## 6.2 Arbeit des Gesamtbetriebsrats

Die Sitzungen des Gesamtbetriebsrats werden vom Gesamtbetriebsratsvorsitzenden geleitet. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung kann nach § 52 BetrVG und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 73 Abs. 2 und 67 BetrVG an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats beratend teilnehmen.

Für seine Arbeit hat der Gesamtbetriebsrat Anspruch auf sachliche Mittel und Telekommunikationsanlagen. So hat der Gesamtbetriebsrat gem. § 51 Abs. 1 iVm. § 49 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf Freischaltung der in den einzelnen Verkaufsstellen vorhandenen Telefonapparate zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben, soweit ein örtlicher Betriebsrat nicht besteht. ( LAG Baden-Württemberg, 30.4.2008 - 2 TaBV 7/07 ).

Der Gesamtbetriebsrat kann zudem vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser ihm nach Freischaltung in schriftlicher Form Auskunft über die freigeschalteten Telefone unter Angabe von Telefonnummer und Filialbezeichnung erteilt ( BAG, 09.12.2009 - 7 ABR 46/08 ).

## 6.3 Gesamtbetriebsausschuss

Der Gesamtbetriebsrat hat die Möglichkeit, einen Gesamtbetriebsausschuss einzusetzen. Der Gesamtbetriebsrat hat Ausschuss zu bilden, wenn er aus neun oder mehr Mitgliedern besteht. Der Gesamtbetriebsausschuss wird durch Mehrheitsbeschluss bestellt. Er besteht aus dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, dessen Stellvertreter und weiteren Mitgliedern, deren Anzahl sich wie folgt bestimmt:

- bei 9-16 Gesamtbetriebsräten aus drei weiteren Ausschussmitgliedern
- bei 16-24 Gesamtbetriebsräten aus fünf weiteren Ausschussmitgliedern
- bei 25-36 Gesamtbetriebsräten aus sieben weiteren Ausschussmitgliedern
- bei mehr als 36 Gesamtbetriebsräten aus neun weiteren Ausschussmitgliedern

Vergrößert sich die Zahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats und dadurch die nach § 52 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch die Zahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsausschuss, weil die Betriebsräte eines nach § 613a BGB übergegangenen Betriebes ebenfalls Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsandt haben, sind alle weiteren Mitglieder des Gesamtbetriebsausschuss nach dem Prinzip der Verhältniswahl neu zu wählen. Ein Nachrücken von Ersatzmitgliedern oder eine Nachwahl, beschränkt auf die zusätzlichen Sitze, ist unzulässig ( BAG, 16.3.2005 - 7 ABR 37/04 ).

Für die Frage, wie ein ausscheidendes Gesamtbetriebsausschussmitglied zu ersetzen ist, enthält das BetrVG eine Regelungslücke. Diese ist über eine entsprechende Anwendung des § 25 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu schließen, solange auf der fraglichen Liste noch ein weiterer Kandidat vorhanden ist. Scheidet ein weiteres Ausschussmitglied des Gesamtbetriebsausschusses aus und war zur Bestimmung der weiteren Mitglieder eine Listenwahl durchgeführt, so rückt damit ein Mitglied derjenigen Liste in den Gesamtbetriebsausschuss nach, der das ausgeschiedene Mitglied angehörte ( LAG Düsseldorf, 08.05.2012 – 16 TaBV 96/11 ).

## 6.4 Beschlussfassung

Nach § 51 Abs. 3 Satz 1 BetrVG werden die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats - soweit nichts Anderes bestimmt ist - mit Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur dann beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten.

### ***Praxistipp:***

Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats sind an Weisungen der sie entsendenden Betriebsräte nicht gebunden.

## 7. Freistellungen

Der Gesamtbetriebsrat hat gem. § 51 Abs. 1 BetrVG kein Recht auf Freistellung eines oder mehrere seiner Mitglieder nach § 38 Abs. 1 BetrVG : Möglich ist jedoch eine vorübergehende Arbeitsbefreiung aus konkretem Anlass. Darüber hinaus möglich ist die Freistellung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern durch freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat. Die Abstimmung über die Personen der freizustellenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats hat nach § 38 Abs. 2 nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu erfolgen. Die Wahl der freizustellenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats verstößt gegen wesentliche Wahlvorschriften, wenn sie nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl erfolgt ( LAG Hessen, 20.06.2016 – 16 TaBV 101/15 ).

## 8. Betriebsräteversammlung

Nach § 53 BetrVG hat der Gesamtbetriebsrat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr die Vorsitzenden und die stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte sowie die weiteren Mitglieder der Betriebsausschüsse zu einer Versammlung einzuberufen.

In der Betriebsräteversammlung hat der

1. Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht zu erstatten und
2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Integration, der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, abzugeben.

## 9. Streitigkeiten

Über Streitigkeiten betreffend die Zuständigkeiten des Gesamtbetriebsrats entscheiden die zuständigen Arbeitsgerichte im **Beschlussverfahren**. Zuständig ist das für den Sitz der Unternehmensleitung örtlich zuständige Arbeitsgericht. Der Gesamtbetriebsrat ist im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG antragsbefugt, wenn seine Zuständigkeit bestritten wird ( BAG, 22.6.2005 - 7 ABR 57/04 ).

Besteht zwischen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber Streit darüber, ob der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zum Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber zuständig war, kann der Betriebsrat im Beschlussverfahren die Unanwendbarkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung feststellen lassen ( BAG, 9.12.2003 - 1 ABR 49/02 ).