

Teil 5: Geschäftsführung des Betriebsrats

§ 17 Vorsitz des Betriebsrats (§ 26 BetrVG)

<p>A. Bedeutung für die Praxis 17.1</p> <p>B. Typische Fragestellungen in der Praxis 17.2</p> <p>C. Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters</p> <p style="padding-left: 20px;">I. Einleitung und Bedeutung der Wahl . . . 17.3</p> <p style="padding-left: 20px;">II. Das Wahlverfahren 17.11</p> <p style="padding-left: 20px;">III. Wahlfehler und Wahlanfechtung 17.21</p> <p style="padding-left: 20px;">IV. Amtszeit, Abberufung und Amtsniederlegung 17.32</p> <p>D. Aufgaben des Vorsitzenden</p> <p style="padding-left: 20px;">I. Überblick 17.34</p>	<p>II. Vertretung des Gremiums</p> <p style="padding-left: 20px;">1. Aktivvertretung 17.36</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Vertreter in der Erklärung 17.37</p> <p style="padding-left: 40px;">b) Handlungsermächtigung durch das Gremium 17.39</p> <p style="padding-left: 40px;">c) Handeln des Betriebsratsvorsitzenden ohne Beschluss 17.41</p> <p style="padding-left: 20px;">2. Passivvertretung 17.52</p> <p>III. Weitere Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden 17.59</p> <p>E. Der stellvertretende Vorsitz 17.63</p> <p>F. Prozessuale Hinweise 17.65</p> <p>G. Streitwertfragen 17.69</p>
--	---

A. Bedeutung für die Praxis

Sofern es sich nicht um einen einköpfigen Betriebsrat handelt, bedarf es einer Struktur für die innere Ordnung des Gremiums und seiner Geschäftsführung. Dem tragen insbesondere die §§ 26 ff. BetrVG Rechnung. Um arbeitsfähig zu werden, benötigt ein mehrköpfiger Betriebsrat einen **Repräsentanten**, der im Außenverhältnis insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber Erklärungen mit Wirkung für das Gremium abgeben und entgegennehmen kann. Ein mehrköpfiger Betriebsrat hat deshalb zunächst aus seiner Mitte einen Vorsitzenden sowie einen Stellvertreter zu wählen, § 26 Abs. 1 BetrVG. 17.1

B. Typische Fragestellungen in der Praxis

Für die Praxis kann sich bereits schon die Frage stellen, welche Folgen es hat, wenn die **Wahl** eines Vorsitzenden im Anschluss an eine Betriebsratswahl (noch) nicht stattgefunden hat. 17.2
Muss der Arbeitgeber das neugewählte Gremium trotzdem bereits nach den Regelungen des BetrVG beteiligen, insbesondere bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (dazu Rz. 17.5 ff.)? Daneben liefern das eher rudimentär gesetzlich geregelte Wahlverfahren sowie Fälle, in denen der Betriebsratsvorsitzende ohne zugrunde liegenden Betriebsratsbeschluss gehandelt hat (dazu Rz. 17.41 ff.), typische Beratungsfelder für die Praxis. Vor Schwierigkeiten kann den Arbeitgeber stellen, wenn in einer eiligen Angelegenheit weder der Betriebsratsvor-

sitzende noch sein Stellvertreter erreichbar sind. An wen müssen ggf. Erklärung in solchen Fällen übergeben werden, um einen ordnungsgemäßen Zugang beim Betriebsrat und damit den Lauf z.B. von Anhörungsfristen in Gang zu setzen (dazu Rz. 17.52 ff.)?

C. Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters

I. Einleitung und Bedeutung der Wahl

- 17.3 Die Wahl ist eine gesetzliche **Pflichtaufgabe** des Betriebsrats und erfolgt typischerweise in dessen konstituierender Sitzung. Die konstituierende Sitzung ist vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag einzuberufen. Näheres zur konstituierenden Sitzung unter Rz. 18.6 ff.
- 17.4 Die konstituierende Sitzung muss durch den Vorsitzenden des Wahlvorstandes für die vorangegangene Betriebsratswahl initiiert und geleitet werden, bis ein **Wahlleiter** für die Wahl des Vorsitzenden aus der Mitte des Gremiums gewählt ist.¹
- 17.5 **Praxishinweis:**
Der Betriebsrat ist nach h.A. erst mit der Wahl eines Vorsitzenden **handlungsfähig**².
Bei § 26 Abs. 1 BetrVG handelt es sich um eine **zwingende Vorschrift**, die nicht zur Disposition des Betriebsrats steht³. Nach überwiegender Auffassung kann der Arbeitgeber Verhandlungen mit dem Betriebsrat verweigern, solange eine Wahl eines Vorsitzenden nicht erfolgt ist.⁴
- 17.6 Bei **aufschiebbaren Maßnahmen** und unmittelbar bevorstehender Wahl eines Betriebsratsvorsitzenden kann der Arbeitgeber allerdings auf Grund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit gehalten sein, mit der Durchführung des Beteiligungsverfahrens noch bis zur Konstituierung abzuwarten.⁵ Dies gilt jedenfalls für beteiligungspflichtige Maßnahmen, die kein sofortiges Handeln z.B. wegen laufender Fristen erfordern.⁶
- 17.7 Einen solchen Fall hat das LAG Rheinland-Pfalz etwa angenommen, wenn der Arbeitgeber einen kurzen Zeitraum zwischen Bekanntgabe des Wahlergebnisses und der Wahl des Vorsitzenden in der konstituierenden Sitzung von etwas mehr als zwei Wochen ausnutzt, um einseitig Urlaubsgrundsätze i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG aufzustellen.⁷ Das LAG sah keinerlei Anhaltspunkte, dass der Erlass der Urlaubsgrundsätze innerhalb dieses Zeitraums aus zeitli-

1 *Schuster* in Jaeger/Röder/Heckelmann, Praxishandbuch Betriebsverfassungsrecht, 2003, Kap. 4 Rz. 41.

2 *Zerbe/Kentner* in Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, Teil 4 A Rz. 132; *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 1; *Wolmerath* in Düwell, HK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 3; a.A. *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 6, sofern die Konstituierung nach Beginn der Amtszeit nicht unverhältnismäßig lange hinausgezögert wird.

3 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 3; *Lunk*, ArbR 2022, 210, 211.

4 BAG v. 23.8.1984 – 6 AZR 520/82, DB 1985, 1085 = NZA 1985, 566; LAG Düsseldorf v. 24.6.2009 – 12 Sa 336/09; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 2; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 7; *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 1; *Schuster* in Jaeger/Röder/Heckelmann, Praxishandbuch Betriebsverfassungsrecht, Kap. 4 Rz. 39; a.A. *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 5; *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 6.

5 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 7; *Wolmerath* in Düwell, HK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 3; einschränkend *Glock* in HWGNRH, § 26 Rz. 4 (nur bei Missbräuchlichkeit).

6 Vgl. *Wolmerath* in Düwell, HK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 3.

7 LAG Rheinland-Pfalz v. 19.2.2009 – 11 TaBV 29/08.

chen Gründen dringend geboten gewesen sei, und erachtete deshalb den Unterlassungsantrag des Betriebsrats für begründet.⁸

In einer älteren Entscheidung hat das BAG selbst im Fall einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung aus dem Grundsatz der **vertrauensvollen Zusammenarbeit** eine Pflicht des Arbeitgebers zum Abwarten der konstituierenden Sitzung hergeleitet.⁹ Diese sollte im entschiedenen Fall noch am gleichen Tag stattfinden, an dem der Kündigungssachverhalt eingetreten war. Insofern drohte dem Arbeitgeber auch bei Abwarten der konstituierenden Sitzung kein Verlust des Kündigungsrechts auf Grund Fristablaufs. 17.8

Praxishinweis:

Legt der Betriebsratsvorsitzende sein Amt **während der Amtsperiode** nieder oder scheidet er ganz aus dem Betriebsrat aus, so besteht keine Handlungsunfähigkeit. Er wird übergangsweise bis zu einer Neuwahl eines Vorsitzenden vom stellvertretenden Vorsitzenden vertreten. 17.9

Unterbleibt die Wahl eines Vorsitzenden oder eines Stellvertreters, ist eine **Ersatzbestellung** durch das Arbeitsgericht nicht möglich.¹⁰ Dies gilt selbst dann, wenn im Betriebsrat keine Wahl zustande kommt oder die Wahl nicht angenommen wird.¹¹ Es handelt sich beim Unterlassen einer Wahl um eine schwerwiegende Pflichtverletzung, die ggf. die Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG nachschieben kann.¹² 17.10

II. Das Wahlverfahren

Die Wahl ist als Organisationsakt dem **Gesamtgremium** vorbehalten und kann nicht auf einen Ausschuss delegiert werden.¹³ Damit die Wahl durchgeführt werden kann, muss der Betriebsrat **beschlussfähig** sein.¹⁴ Die Wahl innerhalb der konstituierenden Sitzung ist nicht im Wege einer **Video- oder Telefonkonferenz** möglich. Dies ergibt sich schon daraus, dass zum Zeitpunkt der Wahl in der konstituierenden Sitzung keine Geschäftsordnung als Grundlage für den Einsatz der Videokonferenztechnik (hierzu Rz. 18.34 ff.) vorliegen kann¹⁵. Diese müsste zuerst vom Betriebsrat beschlossen werden, da die Geschäftsordnung des Vorgängerbetriebsrats keine Gültigkeit mehr für das neu gewählte Gremium entfaltet. 17.11

Praxishinweis:

Werden der Vorsitzende oder sein Stellvertreter **während der Amtszeit des Betriebsrats**, z.B. im Fall einer Amtsniederlegung, neu gewählt und existiert eine Geschäftsordnungsregelung, die die Durchführung von Betriebsratssitzungen im Wege einer Video- oder Telefonkonferenz zulässt, ist nicht abschließend geklärt, ob die Neuwahl im Rahmen einer solchen **virtuellen Sitzung** durchgeführt werden könnte. Grundsätzliche Bedenken hiergegen bestehen nach der Neuregelung des § 30 Abs. 2 BetrVG, der sich anders als die Vorschrift des § 129 BetrVG a.F. nicht mehr alleine auf eine Beschlussfassung bezieht, nicht mehr.¹⁶ Da das **Wahlgeheimnis** im Rahmen einer virtuellen Sitzung aber nicht gewahrt 17.12

8 LAG Rheinland-Pfalz v. 19.2.2009 – 11 TaBV 29/08.

9 BAG v. 28.9.1983 – 7 AZR 266/82, DB 1984, 833 = NZA 1984, 82.

10 Reichold in HWK, § 26 BetrVG Rz. 2; Raab in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 5; Glock in HWGNRH, § 26 Rz. 6.

11 Fitting, § 26 BetrVG Rz. 6.

12 Fitting, § 26 BetrVG Rz. 6; Raab in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 5.

13 Raab in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 5; Mauer in BeckOK/ArbR, 77. Edition Stand: 1.9.2025, § 26 BetrVG Rz. 1.

14 Fitting, § 26 BetrVG Rz. 13; Glock in HWGNRH, § 26 Rz. 7.

15 Wedde in DKW, § 26 Rz. 7a.

16 Boemke/Roloff/Haase, NZA 2021, 827; Fitting, § 30 BetrVG Rz. 28; Wedde in DKW, § 26 Rz. 7.

werden kann, scheidet die Nutzung einer Telefon- oder Videokonferenz aus, sofern die Durchführung als geheime Wahl beantragt ist.¹⁷

- 17.13 Konkrete **Verfahrensvorschriften** für die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden enthält das BetrVG nicht. Der Betriebsrat kann sich folglich im Rahmen zwingender gesetzlicher Vorschriften eine **Verfahrensordnung für die Wahl** geben.¹⁸ Dies kann auch noch durch einen ad-hoc-Beschluss erfolgen. Ebenso ist die Festlegung in der Geschäftsordnung zulässig. Solche Wahlvorschriften in der Geschäftsordnung gelten nach *Raab* abweichend von den sonstigen Regelungen der Geschäftsordnung, die jeweils nur für die Amtszeit gelten, fort, bis sie aufgehoben oder geändert werden.¹⁹
- 17.14 In **analoger Anwendung von § 33 Abs. 1 und 2 BetrVG** muss zunächst mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder anwesend sein, um die Wahl durchführen zu können.²⁰ Für die Wahl selbst bedarf es einer relativen **Mehrheit der abgegebenen Stimmen**²¹. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Zulässig ist aber, dass der Betriebsrat vor der Wahl ein bestimmtes Mindestquorum für die Wahl beschließt, z.B. eine absolute Mehrheit.²² Bei Stimmengleichheit kann im Ergebnis eine Losentscheidung erfolgen. Umstritten ist allerdings, ob vorher eine Wiederholungswahl durchzuführen ist und nur wenn diese wiederum Stimmengleichheit ergibt, eine Losentscheidung folgt.²³
- 17.15 Wählen dürfen ausschließlich die als ordentliche Mitglieder an der konstituierenden Sitzung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder. Für verhinderte Betriebsratsmitglieder sind die nachrückenden Ersatzmitglieder **wahlberechtigt**.²⁴ Auch die Bewerber um das Amt des Vorsitzenden dürfen mitstimmen.²⁵ **Wählbar** sind nur die ordentlichen Mitglieder des Betriebsrats. Ersatzmitglieder, auch solche die in der konstituierenden Sitzung auf Grund einer Verhinderung eines ordentlichen Mitgliedes zeitweilig nachrücken, sind zwar wahlberechtigt, aber nicht wählbar.²⁶
- 17.16 **Praxishinweis**
Unabhängig von der Frage, ob an der konstituierenden Sitzung neben den Betriebsratsmitgliedern auch ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitgeber oder ein Gewerkschaftsvertreter teilnehmen darf (siehe dazu Rz. 18.32), sind diese jedenfalls nicht wahlberechtigt.
- 17.17 Nicht erforderlich ist, dass mindestens zwei Kandidaten zur Wahl stehen, da eine **Auswahlmöglichkeit** zwischen mehreren Kandidaten nicht vorgegeben ist.²⁷ Die Wahl selbst muss grundsätzlich nicht geheim und auch nicht unter Verwendung von Stimmzetteln erfolgen. Damit ist eine offene Abstimmung durch Handheben oder Zuruf möglich, sofern eine eindeutige Feststellung des Wahlergebnisses sichergestellt ist. Allerdings ist insofern eine Ausnahme zu

17 *Boemke/Roloff/Haase*, NZA 2021, 827, 832; *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 7; *Fitting*, § 30 BetrVG Rz. 28; a.A. *Winzer/Baeck/Hilgers*, NZA 2021, 620, 623.

18 *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 7.

19 *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 10.

20 *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 4.

21 *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 8; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 4.

22 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 14.

23 Zum Meinungsstand *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 12; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 15.

24 *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 4; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 10.

25 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 10; *Glock* in HWGNRH, § 26 Rz. 11.

26 *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 10; *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 8.

27 *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 10.

machen, wenn ein Betriebsratsmitglied eine **geheime Wahl** verlangt.²⁸ In diesem Fall ist die Wahl geheim durchzuführen.

Die **Wahl des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden** hat in einem eigenen Wahlgang zu erfolgen.²⁹ Möglich ist aber auch, dass der Betriebsrat beschließt, einen gemeinsamen Wahlgang durchzuführen, so dass das Mitglied mit der nächst meisten Stimmzahl automatisch Stellvertreter wird.³⁰ 17.18

Die Gewählten müssen noch eine **Erklärung über ihre Wahlannahme** abgeben, wobei sie nicht verpflichtet sind, die Wahl auch anzunehmen.³¹ Über die Wahl ist eine **Niederschrift** fertigen. Diese ist zweckmäßiger Weise vom gewählten Betriebsratsvorsitzenden sowie dem Wahlleiter zu unterzeichnen.³² 17.19

Neben der Wahl eines Vorsitzenden oder einer Vorsitzenden kann der Betriebsrat anschließend durch Beschluss oder im Rahmen seiner Geschäftsordnung eine **weitergehende Vertretungsreihenfolge** im Fall der gleichzeitigen Verhinderung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters beschließen. Möglich ist auch die Bestellung weiterer stellvertretender Vorsitzender.³³ 17.20

III. Wahlfehler und Wahlanfechtung

Bei der Wahl des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden kann es ebenso wie bei der Betriebsratswahl zu **Verfahrensfehlern** kommen. Die Durchführung der Wahl kann gerichtlich auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüft werden.³⁴ Zwar ist eine ausdrückliche Verweigerung für die Wahl des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters in § 26 Abs. 1 BetrVG auf § 19 BetrVG nicht vorhanden. Daraus kann aber nach Auffassung des BAG nicht geschlossen werden, dass sämtliche Verfahrensfehler bei der Wahl eine Nichtigkeit zur Folge haben sollten.³⁵ Vielmehr müssen Verfahrensfehler entsprechend § 19 Abs. 2 BetrVG innerhalb von **zwei Wochen** gerichtlich geltend gemacht werden.³⁶ Diese zeitliche Begrenzung dient der Rechtssicherheit und der Funktionsfähigkeit des Gremiums.³⁷ Antragsberechtigt ist jedes Betriebsratsmitglied.³⁸ In Abweichung zu § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bedarf es **keiner Mindestanzahl von drei Wahlberechtigten** wie bei der Anfechtung der Betriebsratswahl.³⁹ 17.21

28 *Mauer* in BeckOK/ArbR, § 26 BetrVG Rz. 2; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 9; *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 7; ähnlich *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 4; a.A. *Raab* in GK-BetrVG, § 26 Rz. 10: nur bei Gremiumsbeschluss.

29 *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 11; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 12; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 4.

30 *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 13; *Wedde* in DKW, § 26 BetrVG Rz. 10; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 4.

31 *Koch* in ErfK, § 26 BetrVG Rz. 1.

32 *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 14; *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 10.

33 *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 12.

34 *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 35; Muster eines Wahlanfechtungsantrag bei *Diller* in Bauer/Diller/Arnold/Kaufmann, Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, M.31.1.

35 BAG v. 13.11.1991 – 7 ABR 8/91, DB 1992, 1988 = NZA 1992, 944.

36 St. Rspr., zuletzt BAG v. 15.1.1992 – 7 ABR 24/91, DB 1993, 334 = NZA 1992, 1091; ebenso die h.M. *Wolmerath* in Düwell, HK-BetrVG, § 26 Rz. 10; *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 18; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 14.

37 BAG v. 15.1.1992 – 7 ABR 24/91, DB 1993, 334 = NZA 1992, 1091.

38 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 57; *Glock* in HWGNRH, § 26 Rz. 22.

39 *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 14.

- 17.22 **Nicht anfechtungsberechtigt** sind die Arbeitnehmer des Betriebs sowie der Arbeitgeber.⁴⁰ Eine Anfechtungsberechtigung der Gewerkschaften ist abzulehnen.⁴¹ Es handelt sich bei der Wahl des Vorsitzenden bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden um einen internen Organisationsakt.⁴² Gleichmaßen wie dem Arbeitgeber hierauf eine Einflussnahme nicht zusteht, gilt dies auch für die Gewerkschaften.⁴³ Eine solche Einflussnahme ließe sich auch nicht damit rechtfertigen, dass die Gewerkschaft mit dem Betriebsratsvorsitzenden als Vertreter des Gremiums ggf. zusammenarbeiten muss. Dies begründet nicht, warum sie bei Wahlfehlern in ihrer eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sein soll.⁴⁴ Auch der Betriebsrat als Gremium kann die Wahl nicht anfechten, da er ohnehin die Möglichkeit hätte, eine Abberufung und ordnungsgemäße Neuwahl zu initiieren.⁴⁵
- 17.23 Die **Anfechtungsfrist** von zwei Wochen beginnt mit dem Tag der Wahl, sofern das Betriebsratsmitglied, welches die Anfechtung betreiben möchte, an der Wahl teilgenommen hat.⁴⁶ War es bei der Wahl abwesend und erlangt erst später Kenntnis von deren Ergebnis, beginnt die Frist erst mit der Kenntniserlangung.⁴⁷
- 17.24 Die Wahlanfechtung ist nur begründet, wenn gegen **wesentliche Wahlvorschriften** verstoßen wurde, z.B. die Ladung zur konstituierenden Sitzung in der gewählt wird, nicht ordnungsgemäß erfolgt ist.⁴⁸ Demgegenüber ist die Wahl nicht anfechtbar, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.⁴⁹
- 17.25 Nur in besonderen Ausnahmefällen, wenn der Verfahrensverstoß so schwerwiegend ist, dass nicht einmal mehr der Anschein ein ordnungsgemäßen Wahl besteht, kann die Wahl nicht nur anfechtbar, sondern nichtig sein.⁵⁰ Dies kommt in Betracht, wenn eine nicht dem Betriebsrat angehörende Person gewählt wurde oder überhaupt keine Wahl statt gefunden hat und der Vorsitzende sein Amt lediglich faktisch ausübt mit Duldung der übrigen Betriebsratsmitglieder. Die **Nichtigkeit der Wahl** kann ebenso wie bei der Betriebsratswahl noch nach Ablauf der Zweiwochenfrist von jedermann, z.B. von einzelnen Arbeitnehmern des Betriebs, geltend gemacht werden.⁵¹
- 17.26 Über die Anfechtung entscheidet das **Arbeitsgericht im Beschlussverfahren**. Ist der Antrag begründet, wirkt die rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts rechtsgestaltend. Der **Antrag** ist darauf zu richten, dass das Arbeitsgericht die Wahl für unwirksam erklärt.

40 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 58.

41 *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 19; *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 23; *Glock* in HWGNRH, § 26 Rz. 23; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 14; a.A. BAG v. 12.10.1976 – 1 ABR 17/76; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 57; *Wedde* in DKW, § 26 Rz. 37.

42 *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 3; *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 3.

43 Vgl. *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 19; *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 23; *Glock* in HWGNRH, § 26 Rz. 23; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 14.

44 So aber *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 57.

45 *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 14; *Glock* in HWGNRH, § 26 BetrVG Rz. 24.

46 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 55.

47 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 55; ähnlich *Glock* in HWGNRH, § 26 BetrVG Rz. 21.

48 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 54.

49 LAG Thüringen v. 10.10.2018 – 6 TaBV 11/17; *Wedde* in DKW, § 26 BetrVG Rz. 36.

50 *Wedde* in DKW, § 26 BetrVG Rz. 36.

51 *Mauer* in BeckOK/ArbR, § 26 BetrVG Rz. 10; *Reichold* in HWK, § 26 BetrVG Rz. 14.

Formulierungsbeispiel: 17.27

Der Anfechtungsantrag könnte etwa folgendermaßen formuliert werden:

„Es wird beantragt, die am ... (Datum) erfolgte Wahl des Beteiligten zu X zum Betriebsratsvorsitzenden für unwirksam zu erklären.“

Ein solcher Antrag ist auslegungsfähig und beinhaltet im Zweifel auch die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl.⁵²

Eine selbständige Korrektur des Wahlergebnisses durch das Arbeitsgericht im Rahmen des Wahlanfechtungsverfahrens scheidet aus.⁵³ 17.28

Praxishinweis: 17.29

Solange das Arbeitsgericht in einem Anfechtungsverfahren die Wahl nicht rechtskräftig für ungültig erklärt hat, können der Betriebsratsvorsitzende und/oder sein Stellvertreter ihr Amt rechtswirksam ausüben.⁵⁴

Die Nichtigkeit der Wahl ist in Form einer Feststellungsklage geltend zu machen. Die **Nichtigkeitsfeststellung** ist in der Regel von einem Antrag, die Wahl für ungültig zu erklären mitumfasst.⁵⁵ Wird beantragt, die Ungültigkeit der Wahl festzustellen, ist dieser Antrag in der Regel auslegungsfähig, so dass er sowohl den Anfechtungsantrag als auch die Feststellung der Nichtigkeit umfasst.⁵⁶ 17.30

Zu den Streitwertfragen siehe Rz. 17.69 f. 17.31

IV. Amtszeit, Abberufung und Amtsniederlegung

Die **Amtszeit** des gewählten Betriebsratsvorsitzenden und des Stellvertreters entspricht grundsätzlich der Amtszeit des Betriebsratsgremiums.⁵⁷ Sie verlieren ihr Amt automatisch mit Ausscheiden aus dem Betriebsrat und können dieses jederzeit niederlegen. Dies ist zwar anders als für die Betriebsratsmitglieder nicht ausdrücklich im BetrVG vorgesehen, ergibt sich aber aus der herausgehobenen Bedeutung des Amtes des Betriebsratsvorsitzenden. Wäre dieser nicht bereit zur Amtsausübung, wäre das Gremium unter Umständen handlungsunfähig.⁵⁸ 17.32

Auch eine **Abberufung** von Vorsitzendem und stellvertretendem Vorsitzendem ist jederzeit in entsprechender Anwendung von § 33 BetrVG möglich. Einer besonderen Begründung bedarf es nicht.⁵⁹ Eine Amtsenthebung analog § 23 BetrVG ist weder notwendig noch zulässig.⁶⁰ Bei einem Ausscheiden des Vorsitzenden aus dem Betriebsrat wird nicht automatisch der Stellver-

52 BAG v. 13.11.1991 – 7 ABR 18/91, DB 1992, 1986 = NZA 1992, 989.

53 *Glock* in HWGNRH, § 26 BetrVG Rz. 25.

54 *Glock* in HWGNRH, § 26 BetrVG Rz. 18; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 59; *Thüsing* in Richardi, § 26 BetrVG Rz. 27; *Raab* in GK-BetrVG, § 26 BetrVG Rz. 21.

55 BAG v. 15.1.1992 – 7 ABR 24/91, NZA 1992, 1091 = DB 1993, 334; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 61 m.w.N.

56 BAG v. 15.1.1992 – 7 ABR 24/91, NZA 1992, 1091 = DB 1993, 334; *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 61.

57 *Fitting*, § 26 BetrVG Rz. 18.

58 Vgl. *Glock* in HWGNRH, § 26 BetrVG Rz. 26.

59 *Wedde* in DKW, § 26 BetrVG Rz. 35.

60 Vgl. *Koch* in ErfK, § 26 BetrVG Rz. 1.