



**Gründungsherausgeber: Gerd Siebert (†) / Knut Becker (†)**

bearbeitet von;

**Stefani Dach**  
Rechtsanwältin

**Eckart Stevens-Bartol**  
Vorsitzender Richter a.D. am Landessozialgericht München

**Detlef Fricke**  
Rechtsanwalt

**Thomas Wamsler**  
Diplom-Betriebswirt

**Dr. Rüdiger Helm**  
Rechtsanwalt

**Regine Windirsch**  
Rechtsanwältin

**Krikor R. Seebacher**  
Rechtsanwalt

**Fabian Wilden**  
Rechtsanwalt

**Dr. Andreja Schneider-Dörr**  
Rechtsanwältin

15., aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage 2022. \* Alle Rechte vorbehalten \*

Zitiervorschlag:

Siebert/Becker (Dach), 15. Aufl., § 29 BetrVG Rn. 1.

## § 29 BetrVG – Einberufung der Sitzungen

(1) <sup>1</sup> Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zu der nach § 26 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. <sup>2</sup> Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) <sup>1</sup> Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Betriebsrats ein. <sup>2</sup> Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. <sup>3</sup> Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. <sup>4</sup> Dies gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertreter, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsratssitzung haben. <sup>5</sup> Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. <sup>6</sup> Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für einen verhinderten Jugend- und Auszubildendenvertreter das Ersatzmitglied zu laden.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber beantragt.

(4) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. <sup>2</sup> Er kann einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.

## Inhalt

I. Worum geht es?.....	2
II. Die konstituierende Sitzung.....	3
III. Weitere Sitzungen, ordnungsgemäße Ladung .....	6
1. Rechtzeitige Ladung unter Mitteilung der Tagesordnung .....	8
2. Einladung aller Teilnahmeberechtigten.....	10
IV. Sitzungsablauf.....	13
V. Streitigkeiten.....	15

## I. Worum geht es?

1 In dieser Vorschrift werden **die wesentlichen Regeln des Zustandekommens von Sitzungen** behandelt. Das betrifft sowohl die **Konstituierung des Betriebsrats als auch seine fortlaufende Sitzungsarbeit**. Entsprechende Anwendung finden diese Vorgaben für

- die JAV (§ 65 Abs. 2 BetrVG),
- die Bordvertretung (§ 115 Abs. 4 BetrVG) und
- und den Seebetriebsrat (§ 116 Abs. 3 BetrVG).

Mit der Ausnahme der Bestimmungen über die Konstituierung gilt die Vorschrift zudem auch für

- den GBR (§ 51 Abs. 2 Satz 3 BetrVG),
- den KBR (§ 59 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) und
- die auf diesen Ebenen angesiedelten JAV-Gremien (vgl. §§ 73 Abs. 2, 73b Abs. 2 BetrVG) entsprechend.

Die Regelungen gelten überdies für mit Beschlussrechten ausgestattete Ausschüsse des Betriebsrats. Nachdem es über die entsprechende Anwendung der Vorschrift für Ausschüsse kaum Erläuterungen gibt, empfiehlt es sich, sicherheitshalber die Ladungsvorschriften für Ausschüsse auch noch ausdrücklich in der Geschäftsordnung des Betriebsrats zu regeln. Das ist eine Absicherung für den Fall, dass vor Gericht der Einwand der unwirksamen Beschlussfassung erhoben werden sollte

### 1a Vorschlag für die Geschäftsordnung des Betriebsrats:

- **Ausschüsse mit Beschlussvollmacht:** Für Sitzungen aller mit Beschlussrechten ausgestatteten Ausschüsse des Betriebsrats sind die gleichen Ladungsvorschriften einzuhalten, wie sie gemäß § 29 BetrVG für die Betriebsratssitzung gelten. Für die Beschlussfassung dieser Ausschüsse gilt § 33 BetrVG entsprechend.
- **Ausschüsse ohne Beschlussvollmacht:** Für Sitzungen, in denen über Vorschläge für Betriebsratsbeschlüsse abgestimmt werden soll, gelten die vorstehenden Ladungs- und Beschlussregeln ebenfalls. Dementsprechend werden für alle Ausschüsse Ersatzmitglieder aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder bestellt.

1b Die in § 29 BetrVG gesetzten Normen und Ladungsvorschriften haben in den letzten Jahren immer stärker ein neues **gerichtliches Kampffeld** eröffnet. Es geht oftmals weniger um die Frage, ob der Betriebsrat mit dem, was er gerichtlich erreichen will, im

Recht ist. Stattdessen wird akribisch geprüft, ob alle Ladungs- und Beschlussvorschriften eingehalten worden sind. Die Durchsetzung rechtlich richtiger Positionen scheitert daher nicht selten auf dieser Ebene. In Konsequenz müsste die Forderung nach strikter Einhaltung aller formalen Regeln eigentlich auf der anderen Seite zu größtmöglicher Toleranz der Gerichte gegenüber dem – u.U. auch umfangreichen – Schulungsbegehren der Betriebsräte führen. Doch von einem solchen Ansatz ganzheitlichen Denkens in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist wenig zu spüren.

Den Betriebsratsgremien bleibt insofern nichts anderes übrig

- als Ladungs- und Beschlussvorschriften konsequent zu beachten
- und den Vorrang erforderlicher Betriebsratstätigkeit zur Sicherung der Sitzungsteilnahme aller geforderten Betriebsratsmitglieder durchzusetzen.

Großzügig oder gar leichtfertig mit den dem Betriebsrat auferlegten Formalitäten umzugehen, würde hingegen zur Gefährdung der Arbeit überall dort führen, wo es um eine „gerichts feste“ Beschlussfassung geht.

### **Grundsatz:**

Die Einhaltung der Bestimmungen zur **Sitzungstätigkeit des Betriebsrats** ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil

- der Betriebsrat sich **nur durch ordnungsgemäß in Sitzungen gefasste Beschlüsse** äußern kann; schriftliche Stellungnahmen der Betriebsratsmitglieder bzw. ein Umlaufverfahren sind ausgeschlossen, Telefon- und Videokonferenzen unter den Voraussetzungen des neuen § 30 Abs. 2 BetrVG möglich,
- Betriebsratsbeschlüsse **unwirksam sind, wenn die formalen Voraussetzungen des § 29 BetrVG nicht beachtet werden:**
  - rechtzeitige Ladung aller Teilnahmeberechtigten,
  - im Verhinderungsfall das Nachladen von Ersatzmitgliedern in der gesetzlichen Reihenfolge,
  - Mitteilung der aussagekräftigen Tagesordnung,
  - Beachtung der durch die Rechtsprechung festgelegten Regeln für die Erstellung / Ergänzung der Tagesordnung während der laufenden Sitzung: ordnungsgemäße Ladung, Beschlussfähigkeit und Einstimmigkeit (siehe Rdn. 10a).

## **II. Die konstituierende Sitzung**

- 2 Die **Einberufung der konstituierenden Sitzung** muss innerhalb einer Woche nach dem Wahltag bzw. dem letzten Wahltag erfolgen. Das heißt nicht, dass der Sitzungstag

auch innerhalb dieser Woche liegen muss – innerhalb der Frist muss lediglich eingeladen werden. Geringfügiges Überschreiten der Wochenfrist hat allerdings keine Rechtsfolgen. Je nach Amtszeitende des alten Betriebsrats wird der Wahlvorstand jedoch sogar sehr knapp kalkulieren müssen, um einen möglichst nahtlosen Übergang zu gewährleisten. Das Bundesarbeitsgericht erlaubt es dem Arbeitgeber, einen Betriebsrat, der zwar gewählt ist, sich aber noch nicht konstituiert hat, bei unaufschiebbaren personellen Maßnahmen zu ignorieren.<sup>1</sup> Bei aufschiebbaren Angelegenheiten hingegen ist der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, Konstituierung und damit verbundene Amtsfähigkeit abzuwarten und den Betriebsrat zu beteiligen.<sup>2</sup>

Die **Einberufung** der konstituierenden Sitzung erfolgt **durch den Wahlvorstand**. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis die neu gewählten Mitglieder des Betriebsrats einen **Wahlleiter** bestimmt haben. Auch für die konstituierende Sitzung sind im Verhinderungsfall Ersatzmitglieder zu laden. Dabei ist die gesetzliche Reihenfolge der Ersatzmitglieder gemäß § 25 Abs. 2 BetrVG zu beachten.

- 3 Der Termin für die konstituierende Sitzung sollte vor Ende der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats liegen. Wichtig ist, darauf zu achten, dass nicht durch einen zu späten Sitzungstermin betriebsratslose Zeiten entstehen. Die Amtszeit des Betriebsrats endet nämlich regelmäßig nach vier Jahren (§ 21 BetrVG), unabhängig davon, ob bis dahin ein neues Gremium vorhanden und konstituiert ist. Der Arbeitgeber braucht dann keinen Betriebsrat bei seinen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Der Wahlvorstand hat demgemäß bei der Festlegung seiner Termine nicht nur zu beachten, dass der neue Betriebsrat vor Ablauf der Amtszeit des alten gewählt ist. Er hat bei seiner Terminplanung für die konstituierende Sitzung auch einzuplanen, dass die Konstituierung des neuen Betriebsrats möglichst vor Ablauf der Amtszeit des alten erfolgt. Das ist unproblematisch. Es gibt dann lediglich zwei Betriebsräte nebeneinander:

- den noch bis zum Ende seiner Amtszeit bestehenden und handlungsfähigen Betriebsrat und
- den neuen Betriebsrat, der zwar konstituiert aber noch nicht im Amt ist. Er kann übergangslos die Arbeit aufnehmen, wenn die Amtszeit des alten geendet hat.

- 4 In der **konstituierenden Sitzung** sind zunächst nur die zur Konstituierung erforderlichen Positionen zu besetzen, d.h. der **Vorsitzende des Betriebsrats und sein Stellvertreter**. Wie deren Wahl zu erfolgen hat, ist nicht gesetzlich festgelegt. Das bestimmt der Betriebsrat. Es kann also sowohl eine offene als auch eine geheime Wahl durchgeführt werden (vgl. § 26 Rdn. 7).
- 5 Es sollten außerdem – soweit einschlägig – bereits die **weiteren Mitglieder des Betriebsausschusses** gewählt werden<sup>3</sup>. Denn die Bildung des Betriebsausschusses ist als grundlegende Organisationsentscheidung Teil der Konstituierung. Nach den in § 27 BetrVG festgelegten Regeln ist der Betriebsausschuss folgendermaßen zu wählen:

- Die Zahl der Betriebsausschussmitglieder ist gesetzlich festgelegt (§ 27 Abs. 1 BetrVG).
- Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter sind automatisch Betriebsausschussmitglieder.
- Die Wahl der weiteren Mitglieder ist geheim.
- Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, erfolgt Mehrheitswahl.
- Bei mehreren Wahlvorschlägen wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt.

**6** Für weitere Entscheidungen, die hierüber hinausgehen, fehlt zunächst einmal die ordnungsgemäße Ladung, denn

- der Wahlvorstand hat nur das Recht, zur Konstituierung einzuladen,
- die Wahlen für weitere Ausschüsse müssen erst ordnungsgemäß auf die Tagesordnung. Dies gilt auch für sonstige zu behandelnde Punkte,
- sofortige Entscheidungen über die Besetzung weiterer Ausschüsse oder andere Fragen wären auch überhastet. Es konnte sich noch niemand von den neuen Betriebsratsmitgliedern wirklich darauf vorbereiten,
- über etwaige Freistellungen kann der Betriebsrat zwar autonom entscheiden, jedoch erst nach vorheriger Beratung mit dem Arbeitgeber (§ 38 Abs. 2 BetrVG).

**7** Betriebsratsvorsitzender und Betriebsausschuss werden demgemäß **die weiteren Entscheidungen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzungen** setzen.

#### **Praxistipp für den Eilfall:**

Hätte der Betriebsrat jedoch Gründe, schon in der konstituierenden Sitzung Entscheidungen zu treffen, die über die Wahl des Vorsitzenden, des Stellvertreters und des Betriebsausschusses hinausgehen, so könnte er die nicht ordnungsgemäße Ladung während der laufenden Sitzung „heilen“: Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Betriebsrat eine fehlende Tagesordnung erstellen und demnach auch eine vorhandene Tagesordnung um weitere Punkte ergänzen, wenn die Ladung ansonsten ordnungsgemäß erfolgt ist, der Betriebsrat beschlussfähig ist und einstimmig einen entsprechenden Beschluss fasst.<sup>4</sup> Auf diesem Wege könnte z.B. die Wahl der Mitglieder des X-Ausschusses und die Übertragung bestimmter Aufgaben auf diesen bereits in der konstituierenden Sitzung beschlossen werden.

**8** An der konstituierenden Sitzung **teilnahmeberechtigt** ist kraft Amtes der Vorsitzende des Wahlvorstands, jedoch nur bis der Betriebsrat eines seiner Mitglieder zum Wahlleiter bestellt hat. Dann verlässt der Vorsitzende des Wahlvorstands die Sitzung, falls er nicht gleichzeitig Mitglied des Betriebsrats ist.

Weitere Teilnahmeberechtigte sind:

- die **Schwerbehindertenvertretung**,
- ein beauftragtes Mitglied der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** und
- ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen **Gewerkschaft**, falls ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats dies beantragt hat.<sup>5</sup>

Bei der Einladung zur konstituierenden Sitzung hat der Wahlvorstand diese Teilnahmeberechtigten entsprechend zu berücksichtigen.

### III. Weitere Sitzungen, ordnungsgemäße Ladung

- 9 **Zu Abs. 2:** Zu den **weiteren Betriebsratssitzungen** lädt der Betriebsratsvorsitzende **alle Teilnahmeberechtigten rechtzeitig unter Mitteilung einer aussagekräftigen Tagesordnung** ein. Im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden lädt der stellvertretende Vorsitzende ein. Für den Fall, dass dieser ebenfalls verhindert ist, sollte der Betriebsrat vorsorglich bereits vorab per Geschäftsordnungsbeschluss festlegen, welche Betriebsratsmitglieder dann die Pflichten des Vorsitzenden wahrnehmen.

#### **Erweiterte Vertretungsregelung bei Verhinderung sowohl des Betriebsratsvorsitzenden als auch des stellvertretenden Vorsitzenden:**

Im Falle der Verhinderung, sowohl des Betriebsratsvorsitzenden als auch seines Stellvertreters werden die Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden gemäß § 26 BetrVG in folgender Reihenfolge von folgenden Betriebsratsmitgliedern wahrgenommen:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Diese Vertretungsregelung und gegebenenfalls deren Veränderung ist dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Denn Kenntnis des Arbeitgebers von der Regelung ist Voraussetzung dafür, dass er sie im Verhinderungsfall zu beachten hat.

Hat der Betriebsrat keine vorsorgliche Regelung getroffen, sollte er dies schnellstmöglich nachholen, wenn der Fall eintritt (vgl. § 26 Rdn. 5). Hierzu ist von einem Selbstzusammentrittsrecht auszugehen.<sup>6</sup> Für eine wirksame Beschlussfassung auf dieser Sitzung ist aber erforderlich, dass der Betriebsrat – ggf. unter Heranziehung von Ersatzmitgliedern – vollzählig ist.<sup>7</sup>

## 9a Praxistipp:

Bei feststehenden turnusmäßigen Sitzungsterminen wird häufig gefragt, ob sich die ausdrückliche Einladung nicht erübrigt, weil ja alle von dem Termin wissen. Es trifft zu, dass in diesem Fall die ordentlichen Mitglieder nicht gesondert geladen werden müssen.

Allerdings kann das auch zu einer **Fehlerquelle** werden: Zwar wissen alle von dem Termin. Aber wer geladen werden muss, ist nicht unbedingt klar. Für Verhinderte sind schließlich Ersatzmitglieder nachzuladen. Und eine aussagekräftige Tagesordnung muss grundsätzlich ja ohnehin rechtzeitig vorher mitgeteilt werden, nicht erst in der Sitzung, und zwar auch den ordentlichen Mitgliedern im Falle turnusmäßiger Sitzungen. Daher empfiehlt es sich, dass sich der Betriebsrat keine Lösungen schafft, die in hohem Maße fehleranfällig sind. Prinzipiell sollte daher immer eine Einladung mit einer aussagekräftigen Tagesordnung an alle Teilnehmer (ordentliche Mitglieder und Ersatzmitglieder) verschickt werden. Dann kann insoweit nichts passieren.

Gemäß § 30 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG kann die Sitzung nur dann als Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer vom Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht. Der Vorsitzende hat also zweckmäßigerweise mit der Ladung darauf hinzuweisen, dass eine solche Durchführungsweise beabsichtigt ist, sowie eine angemessene Frist zum Widerspruch zu setzen. Dies gilt natürlich auch, wenn es sich um eine turnusmäßige Sitzung handelt. Auch dies spricht dafür, immer eine Einladung an alle Teilnehmer zu übermitteln.

- 10** Die Einladung muss alle Teilnahmeberechtigten rechtzeitig erreichen (Ausnahme nur für ordentliche Mitglieder bei turnusmäßiger Sitzung) und eine genaue Tagesordnung enthalten (die Tagesordnung muss auch an die ordentlichen Mitglieder bei turnusmäßiger Sitzung gehen).

Die in der Sitzung zu behandelnden Themen müssen **detailliert in der Tagesordnung aufgeführt** werden. Allgemeine Bezeichnungen wie „Personalangelegenheiten“<sup>8</sup> oder „Kündigungen“ genügen den Vorschriften über die ordnungsgemäße Ladung nicht. Vielmehr ist z.B. genau aufzuführen, um welche Einstellungen oder Kündigungen es sich handelt. Beschlussfassungen unter „Verschiedenes“ sind demgemäß laut Bundesarbeitsgericht ohnehin rechtsunwirksam.<sup>9</sup> Das Fehlen einer ordnungsgemäßen Tagesordnung führt zu unwirksamen Beschlüssen. Bei fehlender, unvollständiger oder ungenauer Tagesordnung besteht aber die Möglichkeit der Heilung in der laufenden Sitzung.

### **Anmerkung zur Aufbewahrung der Einladungen durch die Betriebsratsmitglieder:**

Durch den Zwang zur aussagekräftigen Tagesordnung kann diese auch sensible persönliche Daten enthalten, die einer Geheimhaltungspflicht nach dem Bundesdatenschutzgesetz unterliegen. Der gesetzlich verlangten Sorgfalt bei der



Aufbewahrung solcher Unterlagen entsprechend müssten Betriebsratsmitglieder gegebenenfalls an ihren Arbeitsplätzen gesondert verschließbare Behältnisse für Betriebsratsunterlagen zur Verfügung gestellt werden. Sinnvoll ist es, die Einladungen / Mitteilungen der Tagesordnung zentral zu archivieren. Hierauf kann es unter Umständen ankommen, wenn die ordnungsgemäße Beschlussfassung streitig ist.

**10a** Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (siehe vorstehend Rdn. 7) ist Voraussetzung für die Heilung einer fehlenden, unvollständigen oder ungenauen Tagesordnung:

- ansonsten ordnungsgemäße, rechtzeitige Ladung (bei turnusmäßiger Sitzung entbehrlich für die ordentlichen Mitglieder, nicht aber für die Ersatzmitglieder),
- Beschlussfähigkeit (mindestens die Hälfte der Mitglieder, § 33 Abs. 2 BetrVG),
- einstimmiger Beschluss zur Erstellung, Ergänzung oder Änderung der Tagesordnung.<sup>10</sup>

### **1. Rechtzeitige Ladung unter Mitteilung der Tagesordnung**

**11** Das Gesetz begnügt sich mit dem Begriff „rechtzeitig“, eine bestimmte Frist wird nicht vorgegeben. Die rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung dient dazu, den Betriebsratsmitgliedern eine sachgerechte Vorbereitung zu ermöglichen.<sup>11</sup> Gerade bei schwierigen und/oder umfangreichen Themen könnten ein oder zwei Tage hierfür als nicht ausreichend angesehen werden; drei bis vier Arbeitstage dürften aber regelmäßig genügen.

Es empfiehlt sich, in der Geschäftsordnung des Betriebsrats **Ladungsfristen** festzulegen. Hierbei müssen jedoch Möglichkeiten zur Abweichung vorgesehen werden. In Eilfällen können die üblichen Fristen aus rechtlichen Gründen nicht eingehalten werden, siehe die nur dreitägige Äußerungsfrist des Betriebsrats bei beabsichtigter fristloser Kündigung – § 102 Abs. 2 BetrVG . Es ist jedoch auch ohne die Drohung „fehlerhafte Ladung“ richtig, den eingeladenen Betriebsratsmitgliedern ausreichende Vorbereitungszeit zu verschaffen. Das ermöglicht qualifizierte Entscheidungen.

#### **Beispiel für die ganz kurze Ladungsfrist:**

Bei einer beabsichtigten fristlosen Kündigung kann praktisch nur eine sehr kurze Ladungsfrist eingehalten werden, weil der Betriebsrat nur drei Tage Äußerungsfrist hat. Auch ein dazwischen liegendes Wochenende verlängert diese Frist nicht. Geht eine Anhörung des Arbeitgebers für eine fristlose Kündigung am Freitag ein, muss der Betriebsrat schon am Montag seine Stellungnahme abgeben, sonst ist die Frist abgelaufen. Gleiches gilt, wenn die Anhörung am Mittwoch oder Donnerstag eingeht, da die Frist dann an einem Samstag oder Sonntag enden würde, an dessen Stelle der nächste Werktag tritt (§ 193 BGB).

#### **Praxisvorschlag für die Geschäftsordnung:**

„Grundsätzlich wird zu Betriebsratssitzungen schriftlich eingeladen. In der Einladung sind die genauen Tagesordnungspunkte aufzuführen. Beschlussvorlagen für Betriebsvereinbarungen sind mit der Tagesordnung zuzusenden, sonst dürfen sie in der Betriebsratssitzung nicht verabschiedet werden.

Außer in begründeten Einzelfällen soll die Einladung dem jeweiligen Betriebsratsmitglied mindestens vier Arbeitstage vor dem Sitzungstermin vorliegen.“

- 12** Die rechtzeitige Einladung ermöglicht es den Betriebsratsmitgliedern, sich im erforderlichen Umfang auf die Sitzung vorzubereiten, mit den Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren und ggf. Auskünfte einzuholen, meint das Bundesarbeitsgericht: „Jedes Betriebsratsmitglied muss sich auf Betriebsratssitzungen vorbereiten. Das geschieht in vielfältiger Weise, etwa durch Informationen im Betrieb, Rückfragen und Aussprachen, Einholen von Rechtsrat usw., je nach den Erfordernissen der Tagesordnung. Für diese Vorbereitung braucht das Betriebsratsmitglied Zeit. Es kann dafür Arbeitszeit in Anspruch nehmen.“<sup>12</sup>

Neben der ordnungsgemäßen Mitteilung der Tagesordnung steht zunehmend auch die Frage der „rechtzeitigen Ladung“ im Fokus der Gerichte. So hat das Landesarbeitsgericht Köln eine nur zweitägige Ladungsfrist für nicht rechtzeitig gehalten (Beschluss über Widerruf der Übertragung von Sozialplanverhandlungen auf den GBR)<sup>13</sup>. Für die Handlungssicherheit des Betriebsrats ist es notwendig, nicht etwa so spät wie zulässig, sondern so früh wie möglich die Tagesordnungspunkte der nächsten Sitzung bekanntzugeben. Das gilt ebenso für Ausschüsse, denen Beschlussrechte übertragen worden sind.

- 13** Selbst dort, wo der Betriebsrat regelmäßige wöchentliche Sitzungen festlegt – die Ladung also für die ordentlichen Mitglieder entbehrlich wäre – kann auf die **vorherige Bekanntgabe einer genauen Tagesordnung** nicht verzichtet werden.

#### **Praxistipp:**

Falls es erforderlich werden sollte, kann zwischen der ersten Einladung und dem Sitzungstermin auch noch eine „Ergänzung der Tagesordnung“ an die Eingeladenen nachgereicht werden. Ungeachtet der nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG erweiterten Möglichkeit der Ergänzung der Tagesordnung in der Sitzung ist immer daran zu denken, dass es im Sinne einer sachgerechten Vorbereitung auch sinnvoll ist, dass die Betriebsratsmitglieder die zu behandelnden Themen rechtzeitig vorher genau kennen. Ist die Tagesordnung zwar vollständig mitgeteilt worden, bestehen aber Zweifel, ob dies rechtzeitig erfolgt ist, sollte der Betriebsrat die Tagesordnung zu Beginn der Sitzung einstimmig bestätigen. Denn wenn sogar das Fehlen einer Tagesordnung auf diese Weise geheilt werden kann, so muss dies entsprechend auch für eine nicht rechtzeitig mitgeteilte Tagesordnung gelten.<sup>14</sup>

- 14** Die Einhaltung der Formvorschriften zu ordnungsgemäßer Ladung und Beschlussfassung ist mühsam und macht die Betriebsratsarbeit hoch fehleranfällig. Zugleich scheint die Rechtsprechung nicht bereit, konsequenterweise den zeitlichen Schulungsbedarf der Betriebsratsmitglieder diesem Verlangen nach akribischer Einhaltung zu lernender und zu trainierender Regeln anzupassen.

Andererseits hat der Betriebsrat nicht die Möglichkeit, sich großzügig über diese Spielregeln hinwegzusetzen. Die Unterstellung, vom Betriebsrat gefasste Beschlüsse seien wegen Formfehlern unwirksam, ist mittlerweile ein beliebtes „Kampfmittel“ von Arbeitgeberanwälten in der gerichtlichen Auseinandersetzung. Dann verliert der Betriebsrat ggf. nicht etwa, weil er in der Sache Unrecht hatte, sondern wegen Formverstößen. Auch genügt es auf Arbeitgeberseite zunächst, die ordnungsgemäße Beschlussfassung, beispielsweise hinsichtlich des Beschlusses zur Einleitung des Verfahrens, zu bestreiten. Der Betriebsrat muss dann die ordnungsgemäße Beschlussfassung darlegen.

## **2. Einladung aller Teilnahmeberechtigten**

- 15** Die nächste Bedingung für die ordnungsgemäße Durchführung der Sitzung ist die Vollständigkeit des Kreises der Eingeladenen. Alle **Teilnahmeberechtigten** müssen eingeladen werden. Das bedeutet
- a) Alle Betriebsratsmitglieder, das teilnahmeberechtigte Mitglied der JAV und die Schwerbehindertenvertretung sind zu laden (vgl. zu Schwerbehindertenvertretung und JAV § 29 Abs. 2 Satz 4 BetrVG). Nicht vom Gesetz vorgesehen sind ‚Spontansitzungen‘, bei denen alle ‚zusammengekarrt‘ werden, die zu diesem Zeitpunkt noch im Betrieb sind.
  - b) Für die Mitglieder, von denen bereits vor Versendung der Ladung bekannt ist, dass sie verhindert sind, hat der Betriebsratsvorsitzende direkt das in der gesetzlichen Reihenfolge nächste Ersatzmitglied zu laden (§ 25 BetrVG).

### **Beispiel:**

Der Betriebsratsvorsitzende weiß: Maier ist in Elternzeit und Müller hat zum Zeitpunkt der Betriebsratssitzung Urlaub. Für die beiden lädt der Betriebsratsvorsitzende sofort die Ersatzmitglieder Huber und Schmitz ein.

Ausnahme: Müller hat ausdrücklich erklärt: „Ich habe zwar Urlaub, aber zur Sitzung komme ich.“ Dann wäre Müller trotz seines Urlaubs doch einzuladen und nicht das Ersatzmitglied.

Zwar gilt ein in Urlaub oder in Elternzeit befindliches oder krankes Betriebsratsmitglied zunächst als verhindert. Wenn es jedoch ausdrücklich seinen Willen zur Sitzungsteilnahme erklärt, hat der Vorsitzende das zu berücksichtigen.

- c) Betriebsratsmitglieder und Mitglieder der JAV, die an der Sitzung nicht teilnehmen können, sollen dies dem Betriebsratsvorsitzenden „unter Angabe der Gründe“ unverzüglich mitteilen (§ 29 Abs. 2 Satz 5 BetrVG). Eine entsprechende Verpflichtung kann in der Geschäftsordnung festgelegt werden.<sup>15</sup> Ist nach den angegebenen Gründen ein Verhinderungsfall gegeben, so hat der Vorsitzende das entsprechende Ersatzmitglied nachzuladen, auch kurzfristig.

## Beispiele:

**Fall 1:** Das Betriebsratsmitglied teilt mit: „Ich komme am nächsten Dienstag nicht; ich habe keine Lust; die vorgesehenen Tagesordnungspunkte interessieren mich nicht.“

**Fall 2:** Das Betriebsratsmitglied teilt mit: „Ich komme am nächsten Dienstag nicht, denn ich bin an dem Tag zu einer Untersuchung im Krankenhaus.“

Der Vorsitzende hat nach § 29 Abs. 2 Satz 6 BetrVG nur für verhinderte Betriebsratsmitglieder / Mitglieder der JAV Ersatzmitglieder zu laden. Er prüft also die ihm mitgeteilten Gründe und stellt fest:

**Ergebnis Fall 1 = keine Verhinderung:** Es liegt keine Verhinderung vor, denn mangelndes Interesse ist kein Verhinderungsgrund. Das Mitglied fehlt rechtswidrig. Entsprechend ist kein Ersatzmitglied nachzuladen.

**Ergebnis Fall 2 = Verhinderung:** Krankheit bzw. notwendige medizinische Behandlung sind ein Verhinderungsgrund. **Es ist ein Ersatzmitglied nachzuladen.**

- 16** Die **Schwerbehindertenvertretung** entscheidet selbst: Hinsichtlich der Schwerbehindertenvertretung hat der Betriebsratsvorsitzende keine Nachladepflicht. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse einzuladen. Das gilt auch für die gemeinsame Besprechung mit dem Arbeitgeber gemäß § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Ob sie jedoch an den Sitzungen teilnimmt, entscheidet sie selbst. Die Schwerbehindertenvertretung ist – anders als Betriebsratsmitglieder und Mitglieder der JAV – nicht gehalten, dem Betriebsratsvorsitzenden ihre Verhinderung anzuzeigen. Tut sie es aber, so kann der Vorsitzende sicherheitshalber den Stellvertreter (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) zu der Sitzung laden.<sup>16</sup>

Verhinderung als Betriebsratsmitglied im **Doppelmandat BR / SBV** bei Interessenkollision: Ist die Schwerbehindertenvertretung gleichzeitig Betriebsratsmitglied, so besteht aus dem Wahlamt als Betriebsratsmitglied grundsätzlich eine Teilnahmepflicht an der Betriebsratssitzung. Das gilt auch für Sitzungen von Ausschüssen, für die das Betriebsratsmitglied vom Betriebsrat als Mitglied bestellt wurde. Das Hessische LAG hatte sich mit der insofern immer wieder möglichen Interessenkollision zwischen den beiden Wahlämtern Betriebsratsmitglied bzw. Schwerbehindertenvertretung zu befassen. Hierbei hat es entschieden, dass das Betriebsratsmitglied im Falle einer konkreten Interessenkollision zwischen den beiden Ämtern diese gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigen muss und in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied insoweit als verhindert anzusehen ist.<sup>17</sup>

Im Zweifelsfall ist wie folgt vorzugehen:

- Das Betriebsratsmitglied teilt dem Betriebsratsvorsitzenden die vermutete Interessenkollision und seine daraus resultierende Verhinderung mit.
- Da sich die Interessenkollision wohl in der Regel nur auf einen einzelnen Tagesordnungspunkt beziehen wird, ist dieser bei der Mitteilung konkret zu benennen.

- Die vermuteten Gründe der Interessenkollision sind nur so darzulegen, dass dabei keine Geheimhaltungspflicht bezüglich schwerbehinderter Menschen verletzt wird.
- Der Betriebsratsvorsitzende lädt dann für diesen Tagesordnungspunkt das in der gesetzlichen Reihenfolge zuständige Ersatzmitglied nach.
- Das Ersatzmitglied erscheint für den die Interessenkollision auslösenden Tagesordnungspunkt in der Sitzung.
- Die Schwerbehindertenvertretung nimmt ausschließlich in dieser Funktion an der Behandlung des Punktes teil. Sie darf demgemäß auch nicht an einer Abstimmung des Betriebsrats teilnehmen, denn sie hat sich als Betriebsratsmitglied für verhindert erklärt und das Ersatzmitglied ist stimmberechtigt.
- Mit Abschluss des Tagesordnungspunktes verlässt das vorübergehend nachgerückte Ersatzmitglied die Betriebsratssitzung.
- Das Betriebsratsmitglied, welches gleichzeitig Schwerbehindertenvertretung ist, nimmt jetzt wieder sein Betriebsratsamt wahr.

Auf dieses Nachladen eines Ersatzmitglieds für den Betriebsrat darf nicht verzichtet werden. Die Folge wäre – zumindest für den fraglichen Tagesordnungspunkt – ein Ladungsfehler, der zu einem unwirksamen Beschluss führen würde.

- 17** Bei der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** dagegen hat der Betriebsratsvorsitzende **Nachladepflicht** (§ 29 Abs. 2 Satz 6 BetrVG). Der Betriebsratsvorsitzende lädt hier zu Händen des Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Diese entsendet ein Mitglied ihrer Wahl. Der Betriebsrat kann sich nicht aussuchen, wer das sein soll. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann auch eines ihrer Mitglieder fest für die Teilnahme an den Betriebsratssitzungen benennen. Dann ist dieses Mitglied direkt einzuladen. Der Betriebsratsvorsitzende hat die Verpflichtung, für das an der Teilnahme gehinderte Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Ersatzmitglied zu laden. Zur Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Jugendliche und Auszubildende betreffen, ist die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung zu laden (vgl. § 67 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- 18** Die Einladung zur Sitzung sollte so rechtzeitig erfolgen, dass – unter Einhaltung des vorstehend beschriebenen Weges – für verhinderte Betriebsratsmitglieder noch **Ersatzmitglieder** eingeladen werden können und diese möglichst auch noch Gelegenheit haben, sich auf die Sitzungsthemen vorzubereiten. Um die ordnungsgemäße Ladung im Zweifel nachweisen zu können, sollte eine Ladungsliste geführt werden, in der auch die Verhinderungsgründe der ordentlichen Mitglieder sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder (und ggf. auch deren Verhinderungsgründe) vermerkt werden. Selbst bei kurzfristig bekanntgewordener Verhinderung sollte in jedem Fall noch versucht werden, das in der Reihenfolge nächste Ersatzmitglied nachzuladen.

## Praxistipp Abwesenheitskalender:

Aufgrund dieser Ladungspflichten wird in vielen Betriebsräten ein Abwesenheitskalender geführt, in den die Betriebsratsmitglieder ihre schon vorher bekannten Abwesenheitszeiten eintragen. Das erleichtert die Planung im Betriebsrat.

- 19 Teilnahme der Gewerkschaft:** In vielen größeren Betrieben ist die Gewerkschaft durch – zulässigen – Geschäftsordnungsbeschluss des Betriebsrats zu jeder Sitzung zu laden<sup>18</sup> (siehe Anm. zu § 31 BetrVG).

## IV. Sitzungsablauf

- 20** Betriebsratssitzungen sollen demokratisch ablaufen. Dazu gehört auch, dass sie sich in ihrem Ablauf von den im Betrieb üblichen hierarchischen Machtstrukturen unterscheiden. Im Betriebsrat sind alle gleichwertig. Das BetrVG kennt im Betriebsrat keine Über- oder Unterordnung.

Ein Vorsitzender darf seine **Verpflichtung zur Sitzungsleitung und Worterteilung** nicht als Waffe gegen andere einsetzen. Sitzungsleitung heißt, die demokratischen Regeln der Sitzungskoordination wahrzunehmen. Zwar kann im Rahmen der Sitzungsleitung einem Mitglied des Betriebsrats das Wort entzogen werden, z.B. wenn es sich nicht an die Reihenfolge der Wortmeldungen hält. Aber das ist alles. Und selbst das sollte nur im Ausnahmefall und nicht gegen den, sondern im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Der Betriebsrat hat dementsprechend jederzeit die Möglichkeit, die Regeln demokratischer Meinungsbildung gegenüber auftauchenden Machtansprüchen durchzusetzen.

- 21** Der jeweilige Sitzungsleiter sollte jedoch das ihm im Sitzungsraum zustehende **Hausrecht** dann beachten, wenn der Arbeitgeber in der Sitzung anwesend ist. Es ist bewährte Arbeitgebertaktik, in solchen gemeinsamen Sitzungen das Gesetz des Handelns an sich zu reißen. **Straffe, höflich-bestimmte Sitzungsleitung gegenüber dem Arbeitgeber** ist also durchaus angezeigt. Die Vorschrift, dass der Vorsitzende die Sitzung leitet, schließt nicht aus, dass innerhalb des Sitzungsablaufs bestimmte Aufgaben delegiert werden können. Der Vorsitzende muss allenfalls formal die Gesamtleitung der Sitzung behalten. Wo das praktiziert wird, werden auch die übrigen Betriebsratsmitglieder mit Aufgaben wie Sitzungsvorbereitung und -durchführung vertraut. Sie können damit auch Koordinationsaufgaben im Betriebsrat trainieren.

- 22 Zu Abs. 3:** Die Vorschrift regelt, wer berechtigt ist, eine Betriebsratssitzung zu beantragen und/oder die Beratung eines bestimmten Gegenstands auf die Tagesordnung setzen zu lassen:

- Ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats. Dies kann formlos geschehen. Der Antrag (auch außerhalb der Sitzung) gegenüber dem Vorsitzenden genügt, damit dieser entsprechend tätig werden muss.
- Der Arbeitgeber für Themen, um deren Behandlung er bittet.
- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach § 67 Abs. 3 BetrVG

beantragen, dass Angelegenheiten, die besonders die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen, auf die Tagesordnung gesetzt werden.

- Überdies kann nach § 86a BetrVG **jeder Arbeitnehmer** Themen zur Behandlung in der Betriebsratssitzung vorschlagen. Lehnt der Betriebsrat das ab, können es fünf Prozent der Arbeitnehmer erzwingen.
- Die Schwerbehindertenvertretung kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.<sup>19</sup> Dieses Recht der Schwerbehindertenvertretung besteht auch gegenüber Ausschüssen des Betriebsrats.

Der Antrag ist an den Vorsitzenden zu richten (im Falle des § 86a BetrVG ist aber jedes Betriebsratsmitglied zur Weiterleitung verpflichtet). Der Vorsitzende ist verpflichtet, eine Sitzung anzusetzen, wenn nicht ohnehin eine solche stattfindet. Er hat den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

- 23** Der **Arbeitgeber** hat nur dann ein **Recht zur Teilnahme** an der Betriebsratssitzung, wenn sie auf sein Verlangen einberufen oder er ausdrücklich eingeladen wird (§ 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Wenn der Arbeitgeber eine Sitzung fordert, muss er die Gründe nennen und eventuell notwendige Unterlagen für die Vorbereitung der Sitzung zur Verfügung stellen. Die Vertreter der Arbeitgeberverbände können lediglich den Arbeitgeber begleiten; sie haben im Gegensatz zu den Gewerkschaftsvertretern kein selbstständiges Teilnahmerecht.

Wenn der **Arbeitgeber zusammen mit einem Vertreter seines Arbeitgeberverbands** an der Betriebsratssitzung teilnehmen will (§ 29 Abs. 4 Satz 2 BetrVG), empfiehlt sich die gleichzeitige Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaft. Der Arbeitgeber selbst kann sich in Sitzungen des Betriebsrats zu Wort melden. Er hat aber keine beratende Funktion und kein Stimmrecht.

- 24** Im Gegensatz zum Gewerkschaftsvertreter, der mit beratender Stimme an der Sitzung teilnimmt, kann der Vertreter des Arbeitgeberverbandes allenfalls den Arbeitgeber beraten, nicht aber den Betriebsrat. Er hat folglich in der Betriebsratssitzung kein Recht, zu den Betriebsratsmitgliedern zu reden. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar für die Betriebsversammlung entschieden, der Verbandsvertreter dürfe „anstelle des Arbeitgebers“ etwas sagen. Dies ist jedoch nicht ohne Weiteres auf Betriebsratssitzungen übertragbar.<sup>20</sup>

Ein selbstbewusster, „gut aufgestellter“ Betriebsrat wird sich hiervoor aber nicht fürchten müssen. Es stellt sich nur die Frage, ob es sinnvoll ist, dem Arbeitgeber, der ggf. selbst um jede Kleinigkeit streitet, hier so nebenbei zusätzliche Rechte einzuräumen.

- 25** Für Sitzungen, an denen der **Arbeitgeber teilnimmt**, gelten im Betriebsrat **folgende Grundsätze**:

- Der Betriebsrat will vorher schon wissen, um was es geht und gegebenenfalls dafür auch entsprechende Unterlagen haben.

- Der Betriebsrat bereitet sich auf das Thema vor und kommt zu einer gemeinsamen Meinung – per Beschluss.
- Der Arbeitgeber kann dem Betriebsrat erläutern, um was es ihm geht.
- Nur auf der Grundlage des Beschlossenen wird mit dem Arbeitgeber diskutiert.
- Sollte aufgrund zusätzlicher Informationen eine erneute Meinungsbildung erforderlich werden, gilt das Prinzip: Interne Diskussionen in Gegenwart des Arbeitgebers sind zu vermeiden und im Eilfall ist eine „Auszeit“ anzusetzen, in der sich der Betriebsrat abstimmen kann. Ansonsten sollte das Thema vertagt werden.

Würde der Betriebsrat anders handeln, wäre es dem Arbeitgeber schnell möglich, unterschiedliche Auffassungen im Betriebsrat nach dem alten Herrschaftsprinzip „teile und herrsche“ für sich zu nutzen.

## V. Streitigkeiten

**26** Streitigkeiten über **Sitzung und Sitzungsablauf, Einladung, Tagesordnung, Nachladen** von Ersatzmitgliedern usw. entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren. Auch über die Rechte des einzelnen Betriebsratsmitglieds gegenüber dem Betriebsrat wird im Beschlussverfahren entschieden. Hier träge den Arbeitgeber ggf. die Kostentragungspflicht gemäß § 40 BetrVG sowohl für die anwaltliche Vertretung des einzelnen Betriebsratsmitglieds als auch für die des Betriebsrats.

<sup>1</sup> BAG, 23.08.1984 – 6 AZR 520/82: „Vor der Konstituierung des Betriebsrats besteht keine Anhörungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 Abs. 1 BetrVG . [...] Den Arbeitgeber trifft auch grundsätzlich keine Pflicht, mit dem Ausspruch der Kündigung eines Arbeitnehmers zu warten, bis der Betriebsrat sich konstituiert hat.“

<sup>2</sup> LAG Rheinland-Pfalz, 19.02.2009 – 11 TaBV 29/08: „Der Arbeitgeber ist nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, von einer einseitigen Einführung von Urlaubsgrundsätzen abzusehen, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nahe bevorsteht und die Aufstellung der Urlaubsgrundsätze nicht unaufschiebbar ist.“

<sup>3</sup> Ebenso Fitting, 30. Aufl., § 27 BetrVG Rn. 8.

<sup>4</sup> Vgl. BAG, 22.01.2014 – 7 AS 6/13 (Aufgabe der Rechtsprechung, dass hierzu alle Betriebsratsmitglieder anwesend sein müssen, also Vollzähligkeit erforderlich ist und Beschlussfähigkeit nicht ausreicht) und BAG, 15.04.2014 – 1 ABR 2/13. Siehe auch BAG, 22.11.2017 – 7 ABR 46/16.

<sup>5</sup> Dies ist in der Literatur umstritten, vgl. Fitting, 30. Aufl., § 29 BetrVG Rn. 14, der insoweit a.A. ist.

<sup>6</sup> Offen gelassen von BAG, 28.07.2020 – 1 ABR 5/19 .

<sup>7</sup> Fitting, 30. Aufl., § 29 BetrVG Rn. 24. Siehe auch BAG, 28.07.2020 – 1 ABR 5/19, Rn. 43.

<sup>8</sup> ArbG Dortmund, 10.03.2009 – 2 Ca 4882/08 Rn. 96: „Darüber hinaus fehlt es an der wirksamen Ladung des Betriebsrats zur Sitzung am 24.09.2008, da die Tagesordnung unspezifiziert war und aus der Tagesordnung nicht ersichtlich ist, welche konkreten personellen Maßnahmen gegenüber Betriebsratsmitgliedern getroffen werden sollten. Eine solche unspezifizierte Einladung führt zur Nichtigkeit der dort gefassten Beschlüsse. Unspezifizierte Sammelpunkte wie



---

„Verschiedenes“ oder „Personelle Einzelmaßnahmen“ reichen nicht aus, um eine ordnungsgemäße Ladung und rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung zu gewährleisten, die Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung ist.“

<sup>9</sup> Vgl. BAG, 28.10.1992 – 7 ABR 14/92 Rn. 18 f.: „Nach ständiger Rechtsprechung ist die Einhaltung der Vorschrift des § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG unverzichtbare Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses. Der Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ steht für die hierunter gefassten Beschlüsse dem Fehlen einer Tagesordnung gleich.“

<sup>10</sup> Vgl. BAG, 22.01.2014 – 7 AS 6/13 (Aufgabe der Rechtsprechung, dass hierzu alle Betriebsratsmitglieder anwesend sein müssen, also Vollzähligkeit erforderlich ist und Beschlussfähigkeit nicht ausreicht) und BAG, 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B). Siehe auch BAG, 22.11.2017 – 7 ABR 46/16 .

<sup>11</sup> Vgl. BAG, 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B) Rn. 26.

<sup>12</sup> BAG, 17.01.1979 – 5 AZR 891/77 Rn. 20.

<sup>13</sup> LAG Köln, 03.03.2008 – 14 TaBV 83/07 Rn. 30: „Zwischen der Ladung und der Durchführung der Betriebsratssitzung lagen hier lediglich zwei Werktage. Dass die Ladungsfrist unangemessen kurz war, wird auch dadurch unterstrichen, dass von 17 Betriebsratsmitgliedern nur zwölf der Ladung nachkommen konnten, also etwa ein Drittel der Betriebsratsmitglieder an der Betriebsratssitzung nicht teilgenommen hat“.

<sup>14</sup> Vgl. LAG Düsseldorf, 26.10.2007 – 9 TaBV 54/07 Rn. 31: „Soll ein Tagesordnungspunkt in einer Betriebsratssitzung behandelt werden, obwohl er vorher den Betriebsratsmitgliedern nicht mitgeteilt wurde, kann der Mangel geheilt werden, wenn der vollständig versammelte Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis erklärt [Vollständigkeit nach alter BAG-Rechtsprechung erforderlich, jetzt Beschlussfähigkeit]. Entsprechendes gilt, wenn ein Tagesordnungspunkt zwar vor der Sitzung des Betriebsrats mitgeteilt wurde, dies aber nicht rechtzeitig geschehen ist.“

<sup>15</sup> Fitting, 30. Aufl., § 29 BetrVG Rn. 39.

<sup>16</sup> Für eine solche Verpflichtung: Fitting, 30. Aufl., § 29 BetrVG Rn. 40.

<sup>17</sup> LAG Hessen, 01.11.2012 – 9 TaBV 156/12 . „Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die zugleich Betriebsratsmitglied ist, ist, wenn sie als Vertrauensperson an der Betriebsratssitzung teilnehmen will, nicht generell als Betriebsratsmitglied verhindert. Ergibt sich ein Interessenkonflikt im Einzelfall, muss die Vertrauensperson diesen gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigen. Dies kann so geschehen, dass die Geheimhaltungspflicht gegenüber dem schwerbehinderten Menschen über persönliche Verhältnisse, die der vertraulichen Behandlung bedürfen, nicht verletzt wird. Für den Fall der Verhinderung ist ein Ersatzmitglied zu der Betriebsratssitzung zu laden.“

<sup>18</sup> BAG, 28.02.1990 – 7 ABR 22/89: „Der Betriebsrat kann in seiner Geschäftsordnung regeln, dass den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften ein generelles Teilnahmerecht an den Betriebsratssitzungen zusteht.“

<sup>19</sup> § 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX: „Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.“

<sup>20</sup> BAG, 19.05.1978 – 6 ABR 41/75: „Nimmt der Arbeitgeber an einer Betriebsversammlung in seinem Betrieb teil, so kann er vom Leiter der Betriebsversammlung verlangen, dass dem von ihm hinzugezogenen Beauftragten seiner Arbeitgebervereinigung zu bestimmten Einzelthemen an seiner Stelle und für ihn das Wort erteilt wird.“