

## Betriebsratsbeschlüsse

Der Betriebsrat tut gut daran, einige Formalien bei seinen Beschlüssen einzuhalten. Zum einen dienen diese Formalien der Gleichbehandlung aller Betriebsratsmitglieder. Der/die Vorsitzende soll kein Herrschaftswissen gegenüber den Betriebsratskolleginnen und -kollegen haben und zum anderen muss der Arbeitgeber die vom Betriebsrat verursachten Kosten nicht tragen, solange die Beschlüsse fehlerhaft sind. Einige Fehler kommen immer wieder vor, und zwar bei der Einladung, bei der Beschlussfähigkeit, bei Beratung und Beschluss, beim Protokoll, bei der Abstimmung im Umlaufverfahren, beim kurzfristigen formlosen Zusammentreten sowie bei Beschlüssen im Beisein des Arbeitgebers.

### *Einladung*

Die Betriebsratsmitglieder sind zur Sitzung einzuladen. Das Betriebsratsmitglied hat eine Teilnahmepflicht und muss dem Vorsitzenden die Verhinderung anzeigen und die Gründe dafür mitteilen. Der Vorsitzende wird so in die Lage versetzt, ein Ersatzmitglied zu laden. Auf diese Art und Weise ist gewährleistet, dass der Betriebsrat immer in der Soll-Stärke tagt.

Verhinderungsfälle sind Urlaub, Krankheit, Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, Elternzeit, Kur, Zivil-/Wehrdienst, Dienstreisen und Teilnahme an Schulungsmaßnahmen. Bei Urlaub und Elternzeit kann das Betriebsratsmitglied entscheiden, ob es trotz Freistellung von der Arbeit an der Betriebsratssitzung teilnehmen will.

Eine Verhinderung liegt auch vor, wenn es um Angelegenheiten des Betriebsratsmitglieds geht. Steht z.B. die Eingruppierung eines Betriebsratsmitglieds auf der Agenda, darf es weder an der Beratung noch an der Beschlussfassung teilnehmen. Der oder die Betriebsratsvorsitzende muss für diesen Tagesordnungspunkt ein Ersatzmitglied laden. Der Betroffene in eigenen Angelegenheiten kann natürlich vom Betriebsrat angehört werden. Er wird dann nicht in seiner Funktion als Betriebsrat, sondern als betroffener Arbeitnehmer zum Sachverhalt befragt.

Unterbleibt die Ladung des Ersatzmitglieds, ist der Beschluss unwirksam. Wenn es z.B. um die fristgebundene Stellungnahme des Betriebsrats zu einer Versetzung geht, gilt dann in Folge des Fristablaufs die Zustimmung, z.B. zur Versetzung, als erteilt. Die Pflicht, ein Ersatzmitglied zu laden, entfällt nur dann, wenn die Absage so kurzfristig erfolgte, dass kein Ersatzmitglied mehr eingeladen werden konnte. Der Vorsitzende sollte also die Absagen ordentlich dokumentieren.

Als Ersatzmitglied rückt nach und muss zur Betriebsratssitzung geladen werden, wer bei einer Personenwahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat bzw. nach der d'Hondtschen Auszählung bei Listenwahl den entsprechenden nächst höheren Quotienten hat. Wenn auf einer Liste keine Ersatzmitglieder vorhanden sind, ist ein Ersatzmitglied von einer anderen Liste zu laden. Der Vorsitzende muss aber auch noch berücksichtigen, dass das Minderheitengeschlecht entsprechend der bei der Wahl ermittelten Quote bei jeder Betriebsratssitzung vertreten ist. Wenn durch das Ersatzmitglied diese Quote nicht erfüllt wird, rückt das nächste Ersatzmitglied mit dem „richtigen“ Geschlecht nach.

Das Ersatzmitglied erwirbt mit jedem Tätigwerden des Betriebsrats den so genannten nachwirkenden Kündigungsschutz von einem Jahr. Es ist daher wichtig, dass die Anwesenheitslisten korrekt geführt werden, damit der Betriebsrat bei einer eventuellen Kündigung einwenden kann, dass dieser Person derzeit nicht gekündigt werden kann, weil sie noch den nachwirkenden Kündigungsschutz von einem Jahr hat. Es handelt sich nämlich insoweit um eine Kündigungserklärungssperre; das heißt, die Kündigung kann in diesem Zeitraum von einem Jahr nicht erklärt werden. Ein Redakteur einer Zeitung gewann vor dem Bundesarbeitsgericht seinen Kündigungsschutzprozess, weil er als viertes Ersatzmitglied des Betriebsrats an einer Betriebsratssitzung teilgenommen hatte und das Jahr des nachwirkenden Kündigungsschutzes zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht abgelaufen war. Das Gericht stellte fest, der Kläger habe sich auf die Rechtmäßigkeit der Einladung des Betriebsrats verlassen dürfen. Dies gelte jedenfalls solange, wie der Arbeitgeber keine Anhaltspunkte für seine These vorbringe, der Vertretungsfall sei konstruiert worden (BAG 2 AZR 163/03 – DJV-Datenbank Juri 11519).

### ***Tagesordnung***

Der Vorsitzende ist verpflichtet, den Betriebsratsmitgliedern die Tagesordnung vorher mitzuteilen und etwa vorhandene Unterlagen mit zu senden. Die Tagesordnung soll es dem einzelnen Betriebsratsmitglied möglich machen, sich ordnungsgemäß vorzubereiten, um z.B. auf Grund der Wichtigkeit eines bestimmten Tagesordnungspunkts zu entscheiden, trotz Urlaubs an der bewussten Sitzung teilzunehmen. Verhinderte Betriebsratsmitglieder erhalten auf diese Art und Weise auch die Möglichkeit, ihre Kollegen im Vorfeld mit ihren Argumenten vertraut zu machen.

### ***Verschiedenes***

Den Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ erkennt die Rechtsprechung nicht an. Unter diesem Tagesordnungspunkt gefasste Beschlüsse sind nicht existent; denn die abwesenden

Betriebsratsmitglieder können nicht ahnen, was in ihrer Abwesenheit unter diesem Punkt beschlossen wird. Eine Ergänzung bzw. Änderung der Tagesordnung im Laufe der Sitzung kann nur erfolgen, wenn der Betriebsrat vollständig versammelt ist, also in Sollstärke tagt und der Beschluss einstimmig gefasst wird. Ein Mehrheitsbeschluss genügt in diesem Fall nicht.

Eine gesetzliche Ladungsfrist gibt es für den Vorsitzenden nicht. Die Rechtsprechung besagt lediglich, die Betriebsratsmitglieder seien so rechtzeitig einzuladen, dass man sich vorbereiten kann. Der Betriebsrat kann sich in einer Geschäftsordnung auf eine Ladungsfrist verständigen. Eine dreitägige Ladungsfrist in einer Geschäftsordnung würde als zulässig angesehen. Der Betriebsrat ist dann allerdings auch verpflichtet, sich an die selbst gegebenen Regeln zu halten. Wenn diese dreitägige Ladungsfrist dann nicht eingehalten wird, ist der Beschluss unwirksam.

## ***Beschluss***

Will der Betriebsrat z.B. eine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Kündigung abgeben, so ist diese Stellungnahme insgesamt in einer Sitzung zu beraten und zu beschließen. Nur wenn der Beschluss in diesem Sinne ordnungsgemäß ist, hat der betroffene Arbeitnehmer den Anspruch, in der Phase zwischen abgelaufener Kündigungsfrist und gerichtlicher Entscheidung weiterbeschäftigt zu werden. Wird der Widerspruch zur beabsichtigten Kündigung in der Sitzung nicht im Einzelnen formuliert, müssen wenigstens die Gründe besprochen und abgestimmt worden sein. Die schriftliche Ausfertigung des Widerspruchs zur beabsichtigten Kündigung ist dann wenigstens von der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder zu fertigen. Fehlt es daran, so liegt kein wirksamer Widerspruch vor (LAG Thüringen 8 Sa 739/96 – DJV-Datenbank Juri 10679).

Der Betriebsrat kann seine Beschlüsse auch nicht im so genannten Umlaufverfahren fassen, etwa indem der Vorsitzende jeden Einzelnen anruft und seine Meinung einholt. Auf diese Art und Weise sammelt er nur die Stimmen der Einzelnen ein, kommt aber nie zu einer Meinung des Gremiums. Ein Gremienbeschluss zeichnet sich dadurch aus, dass sich jeder mit den Argumenten des Anderen auseinandersetzen muss und damit auch die Chance besteht, dass er sich von den Argumenten des Anderen überzeugen lässt.

Noch nicht beschäftigt hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage, ob eine Beschlussfassung per Videokonferenz zulässig ist. Die Betriebsratsmitglieder sind bei dieser Form der Beschlussfassung in der Lage, sich mündlich zu beraten. Da jedoch für Betriebsratssitzungen auch das Gebot der Nichtöffentlichkeit gilt, muss der Betriebsrat sicherstellen, dass auch bei einer Videokonferenz die Betriebsratssitzung nicht öffentlich stattfindet. Bei einer Videokonferenz, bei der sich der Administrator einschalten kann, ohne dass die Teilnehmer dies bemerken, sollten Beschlussfassungen demzufolge unterbleiben.

## ***Betriebsratsvorsitz***

In der konstituierenden Sitzung ist der Vorsitzende des Betriebsrats zu wählen. Ebenfalls zu wählen ist der Stellvertreter. Beide Wahlgänge sind getrennte Wahlgänge. Gewählt ist,

wer jeweils die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Eine qualifizierte Mehrheit ist nicht vorgesehen. Der Betriebsrat muss lediglich beschlussfähig sein; das heißt mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder bzw. Ersatzmitglieder müssen sich am Wahlgang beteiligen.

### ***Freistellungen***

Der Betriebsrat, der sich konstituiert hat, muss in einer seiner ersten Sitzungen die Mitglieder wählen, die hauptamtlich als Betriebsrat agieren sollen bzw. die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Ausschüsse besetzen.

Wer mindestens 200 Arbeitnehmer repräsentiert, hat Anspruch auf ein hauptamtliches Betriebsratsmitglied. Die Anzahl der freigestellten Betriebsräte hängt demzufolge von der Größe des Betriebsrats ab und ist in § 38 BetrVG geregelt. Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt (d'Hondt). Die Mehrheit der Stimmen ist lediglich dann maßgeblich, wenn es nur einen Kandidaten für die jeweilige Freistellung gibt. Dann genügt die einfache Stimmenmehrheit.

Die gleiche Regelung gilt bei einer Besetzung der Ausschüsse. Hat der Betriebsrat mindestens neun Köpfe, so ist ein Betriebsausschuss zu wählen. Je nach Größe des Betriebsrats können weitere Ausschüsse und Arbeitsgruppen gewählt werden (§ 27-28a BetrVG). Auch die Ausschussmitglieder werden nach d'Hondt gewählt, wenn es mehr Kandidaten als Plätze gibt bzw. nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl und demzufolge mit einfacher Stimmenmehrheit, wenn Kandidatenzahl und Anzahl der Ausschussplätze sich entsprechen.

### ***Protokoll***

Die Beschlüsse des Betriebsrats sind im Protokoll zu dokumentieren, und zwar wenigstens mit der Abstimmungsfrage und dem Stimmverhältnis.

Wenn der Arbeitgeber Kosten tragen soll, wird gerne eingewandt, es liege kein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats vor und allein schon aus diesem Grunde müsse der Arbeitgeber nicht zahlen. Es ist dann sehr hilfreich, wenn die Protokolle ordnungsgemäß geführt wurden.

Das Protokoll ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Die Anwesenheitsliste, die durch eigenhändige Unterschrift ausgefüllt werden muss, ist dem Protokoll beizufügen.

Stimmenthaltungen werden im Protokoll als Enthaltungen geführt. Faktisch wirken sie sich wie Ablehnungen aus. Bei einem Abstimmungspatt ist der Antrag ebenfalls abgelehnt. Der Betriebsrat entscheidet mit Mehrheit der Anwesenden, sofern das Gesetz nicht ausdrücklich andere Mehrheiten vorsieht wie z.B. bei der Tagesordnung.

Beschlussfähig ist im Übrigen ein Betriebsrat nur, wenn sich mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung beteiligt.

### ***Heilung***

Ein fehlerhafter Beschluss des Betriebsrats kann in der Regel nicht nachgeholt werden, denn Beschlüsse, bei denen der Betriebsrat die Erforderlichkeit der Kostenverursachung zu beurteilen hat, können nicht rückwirkend getroffen werden (BAG 7 ABR 51/06 – DJV-Datenbank juri Nr. 11764).

Ein erneuter, korrekter Beschluss ist nur solange möglich, wie sich die Angelegenheit noch nicht erledigt hat, die Schulung also z.B. noch nicht durchgeführt wurde oder die Frist für die Stellungnahme des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung noch nicht abgelaufen ist.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11