

nahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

(2) Sonstige Betriebs- oder Abteilungsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden; im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführte Versammlungen berechtigen den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zu mindern.

§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

III. Musterbeschlüsse

1. § 23 i.V.m § 40 BetrVG – Offenlegungspflicht in Verbindung mit Kostentragungspflicht

a. Ausgangslage

Der Betriebsrat fordert vom Arbeitgeber Auskunft über den Arbeitseinsatz und über die entsprechenden Arbeitszeiten von Mitarbeitern sowie über deren Vergütung. Er begehrt erstens die Offenlegung der monatlichen Personaleinsatzplanung nach Einsatz-, Schicht- und Objektplänen jeweils zum 25. des Monats für den Folgemonat, zweitens jährlich nach erfolgter Tarifierung die Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten aller Arbeitnehmer zur Überprüfung der Grundsätze nach § 75 Abs. 1 BetrVG, vor allem des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Der Arbeitgeber hält ihn mit den geforderten Auskünften systematisch hin. Nach weiteren Anfragen lehnt es der Arbeitgeber endgültig ab, den geforderten Auskünften, verbunden mit entsprechenden Beteiligungsrechten, nachzukommen. Zur Durchsetzung seiner Rechte und einer rechtssicheren Beratung möchte der Betriebsrat einen Anwalt seiner Wahl hinzuziehen und damit den Rechtsanwalt ... beauftragen.

Geschäftsführung des Betriebsrats

Er teilt dies dem Arbeitgeber unter Bezugnahme auf dessen gesetzliche Kostentragungspflicht mit. Dieser lehnt das Begehren des Betriebsrats ab. Der Betriebsrat möchte eine gerichtliche Klärung und Durchsetzung seiner Rechte.

b. Beschlussfassung

5 »Der Betriebsrat beschließt,

1. feststellen zu lassen, dass der Arbeitgeber durch seine Weigerung gegen seine gesetzlichen Auskunftspflichten verstößt und den Betriebsrat in der Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten behindert.
2. dem Arbeitgeber aufzutragen, die geforderten Auskünfte über die Personaleinsatzplanung wie auch die Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten der gesamten Arbeitnehmer offenzulegen.
3. feststellen zu lassen, dass der Betriebsrat nach Ausschöpfung der außergerichtlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung seiner beanspruchten Rechte einen Rechtsanwalt seiner Wahl beauftragen kann.
4. zur außergerichtlichen und gerichtlichen Durchsetzung der geforderten Informations- und Beteiligungsrechte Rechtsanwalt ... zu beauftragen.

Der Betriebsrat tritt hiermit seine Freistellungsansprüche hinsichtlich der Rechtsanwaltskosten, die ihm gegenüber dem Arbeitgeber zustehen, an Rechtsanwalt ... ab.«

c. Rechtsprechung

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierzu gehören auch die Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte. Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Er ist vielmehr gehalten, die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen. Der Betriebsrat darf bei der Wahl seiner Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht nicht missachten. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen Rechtsverfolgung des Betriebsrats. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf eine Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen **Betriebsratsbeschlusses** zurückgehen. Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben. Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem.

§ 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind.

BAG 29.7.2009 – 7 ABR 95/07

Der Vorsitzende des Betriebsrats hat gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Ist die Einladung zu einer **Betriebsratssitzung** ohne Mitteilung der **Tagesordnung** erfolgt, kann dieser Mangel nur durch einstimmigen Beschluss der vollzählig versammelten Betriebsratsmitglieder geheilt werden.

BAG 28.4.1988 – 6 AZR 405/86

Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer **Betriebsratssitzung** gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der **Tagesordnung** geladen worden sind. Die Ladung aller Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder unter gleichzeitiger Mitteilung der Tagesordnung ist eine wesentliche Voraussetzung für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses. Ist ein Betriebsratsmitglied verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, ist ein Ersatzmitglied zu laden (§ 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Nach § 25 Abs. 2 Satz 1 BetrVG werden die Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 BetrVG der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Wird bei der Heranziehung der Ersatzmitglieder gegen die in § 25 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Reihenfolge verstoßen, leidet der Beschluss an einem erheblichen Mangel und ist deshalb unwirksam. Wird für ein zeitweilig verhindertes Mitglied ein vorhandenes Ersatzmitglied nicht geladen, ist der Betriebsrat an einer wirksamen Beschlussfassung gehindert.

BAG 18.1.2006 – 7 ABR 25/05

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierzu gehören auch die Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte. Die Beauftragung eines Rechtsanwalts setzt einen ordnungsgemäßen **Beschluss** des Betriebsrats voraus. Liegt dieser vor, entsteht mit der Beauftragung des Rechtsanwalts ein Anspruch des Betriebsrats auf **Freistellung** von den dadurch verursachten erforderlichen Kosten.

BAG 17.8.2005 – 7 ABR 56/04

Geschäftsführung des Betriebsrats

Will der Betriebsrat seinen Anspruch auf Freistellung von den Kosten, die durch die Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG entstanden sind, an den Gläubiger abtreten, so bedarf es dazu eines entsprechenden Betriebsratsbeschlusses. Fehlt der Beschluss, erwirbt der Gläubiger keine unmittelbar gegen den Arbeitgeber durchsetzbare Forderung. Der **Freistellungsanspruch** des Betriebsrats wandelt sich mit der ordnungsgemäß beschlossenen **Abtretung** in einen Zahlungsanspruch des beauftragten Rechtsanwalts.

BAG 13. 5. 1998 – 7 ABR 65/96

2. § 27 BetrVG i. V. m. § 74 Abs. 1 BetrVG – Übertragung von Aufgaben auf den Betriebsausschuss

a. Ausgangssituation

In einem Betrieb besteht ein Betriebsrat mit 19 Mitgliedern.

Der nach dem Gesetz zwingende Betriebsausschuss ist gebildet.

In einer ordentlichen Sitzung beabsichtigt der Betriebsrat gem. § 27 Abs. 2 BetrVG, zur weiteren Aufgabendelegation dem Betriebsausschuss die in § 74 Abs. 1 BetrVG geregelte Aufgabe der monatlichen Besprechungen mit dem Arbeitgeber zu übertragen.

b. Beschlussfassung

- 6 »Der Betriebsrat beschließt, zur weiteren Aufgabendelegation dem Betriebsausschuss die in § 74 BetrVG geregelte Aufgabe der monatlichen Besprechungen mit dem Arbeitgeber zu übertragen.«

c. Rechtsprechung

Die – mindestens einmal im Monat durchzuführenden – Besprechungen von Betriebsrat und Arbeitgeber i. S. d. § 74 Abs. 1 BetrVG gehören nicht zu den laufenden Geschäften des Betriebsrats, für deren Wahrnehmung der Betriebsausschuss bereits nach § 27 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zuständig ist. Der Betriebsrat ist aber nach § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG berechtigt, dem Betriebsausschuss die Teilnahme an diesen Gesprächen zu übertragen. Auch wenn die Besprechungen periodisch stattfinden (sollen), dienen sie nicht internen verwaltungs- und organisatorischen Zwecken des Betriebsrats, sondern – wie vor allem die den Dialog flankierende Verhandlungspflicht nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zeigt – der Erörterung anstehender, betriebsverfassungsrechtlicher Probleme und dem Ziel, bei Konflikten möglichst frühzeitig eine gemeinsame Lösung zu finden. Sie sind, wie auch ihre systematische Stellung im Vierten Teil des BetrVG unter der Überschrift »Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer« zeigt, Teil der materiellen Betriebsverfassung und sollen – als Ausprägung des Grundsatzes ver-

trauensvoller Zusammenarbeit des § 2 Abs. 1 BetrVG – den Informationsaustausch zwischen den Betriebsparteien und eine frühzeitige Konfliktklärung sicherstellen.

Grundsätzlich entscheidet der Betriebsrat eigenverantwortlich darüber, inwieweit er im Interesse einer effektiven, flexiblen Betriebsratsarbeit die Übertragung von Aufgaben an den Betriebsausschuss für zweckmäßig erachtet. Der Betriebsausschuss kann grundsätzlich mit jeder Aufgabe betraut werden, für die der Betriebsrat zuständig ist. Dies folgt schon daraus, dass der Gesetzgeber von der Möglichkeit der Aufgabenübertragung nach § 27 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG nur den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausgenommen hat.

Neben dieser ausdrücklich normierten Einschränkung hat der Betriebsrat bei der Übertragung seiner Aufgaben eine (ungeschriebene) Binnenschranke zu beachten. Er darf sich nicht aller Befugnisse entäußern und muss in einem Kernbereich der gesetzlichen Befugnisse als Gesamtorgan zuständig bleiben.

BAG 15. 8. 2012 – 7 ABR 16/11

3. § 28 BetrVG – Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse

a. Ausgangslage

Um der komplexen Aufgabenstellung des Betriebsrats gerecht zu werden, beabsichtigt der Betriebsrat, den bestehenden Betriebsausschuss zu entlasten und spezielle Sachaufgaben auf weitere Ausschüsse zu übertragen. Es sollen folgende Ausschüsse gebildet werden, die mit jeweils fünf Betriebsratsmitgliedern zu besetzen sind.

b. Beschlussfassung

»Der Betriebsrat beschließt, zur weiteren Aufgabendelegation folgende Ausschüsse einzurichten: **7**

Neben dem Betriebsausschuss hat der Betriebsrat acht Ausschüsse für besondere Sachaufgaben gebildet: Personalausschuss, Sozialausschuss, Berufsbildungsausschuss, Planungsausschuss, Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz, für Entgeltfragen, für Neue Technologien und für Öffentlichkeitsarbeit.

Die Ausschüsse berichten regelmäßig und umfassend über die anstehenden Sachverhalte.

Sie erarbeiten und bereiten Beschlussvorlagen für den Betriebsrat zu ihrem jeweiligen Sachgebiet vor.

Absprachen mit dem Arbeitgeber und das Recht zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen verbleiben ausdrücklich beim Betriebsrat.«

c. Rechtsprechung

Der Betriebsrat hat neben der ausdrücklich normierten Einschränkung der Übertragungsbefugnis in § 27 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG bei der Übertragung seiner Aufgaben eine (ungeschriebene) Binnenschranke zu beachten. Er darf sich nicht aller Befugnisse entäußern und muss in einem Kernbereich der gesetzlichen Befugnisse als Gesamtorgan zuständig bleiben. Diese immanente Schranke erfasst Ausnahmefälle und soll verhindern, dass der Betriebsrat durch eine umfassende Aufgabenübertragung zur Bedeutungslosigkeit verkümmert. Wie § 27 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG zeigt, darf der Betriebsrat als Gremium nicht belanglos werden. Bei der Beurteilung dieser Frage ist aber nicht auf einen einzelnen Mitbestimmungstatbestand, sondern auf den gesamten Aufgabenbereich des Betriebsrats abzustellen. Eine punktuelle Betrachtung, nach der hinsichtlich jeder einzelnen Aufgabe dem Betriebsrat eine (Rest-)Kompetenz verbleiben müsste, würde eine Einschränkung seiner Befugnis zur Aufgabenübertragung bedeuten, die weder mit dem Gesetzeswortlaut noch mit Sinn und Zweck der §§ 27 f. BetrVG zu vereinbaren wäre. Auch die komplette Übertragung eines einzelnen Mitbestimmungstatbestandes auf einen Ausschuss begegnet daher keinen rechtlichen Bedenken.

BAG 15.8.2012 – 7 ABR 16/11

4. § 28 BetrVG – Zulässigkeit der Übertragung von personellen Einzelmaßnahmen auf einen besonderen Ausschuss

a. Ausgangslage

Der 11-köpfige Betriebsrat beabsichtigt, einen Personalausschuss gem. § 28 BetrVG zu bilden. Ihm sollen zur selbstständigen Erledigung die »Personellen Einzelmaßnahmen« gem. §§ 99 bis 103 BetrVG übertragen werden.

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter beanspruchen, als »geborene Mitglieder« per se dem Personalausschuss anzugehören. Dies bestimme die aktuell gültige Geschäftsordnung des Betriebsrats. Zur Beseitigung bestehender Unsicherheiten und zur Herstellung eines rechtssicheren Beschlusses wird dazu eine Rechtsauskunft eingeholt, mit dem Ergebnis, dass nur bei der Wahl des Betriebsausschusses der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter automatisch dazu gehören.

b. Beschlussfassung

- 8** »Der Betriebsrat beschließt, einen Personalausschuss zu bilden. Dem Ausschuss werden sämtliche personelle Einzelmaßnahmen im Rahmen der §§ 99 bis 103 BetrVG zur selbstständigen Erledigung übertragen. Der Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, die sämtlich zu wählen sind. Die Wahl erfolgt gem. § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 BetrVG.«

c. Rechtsprechung

In einer Geschäftsordnung des Betriebsrats kann nicht bestimmt werden, dass der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter geborene Mitglieder von Ausschüssen nach § 28 Abs. 1 BetrVG sind. Alle Mitglieder von Ausschüssen des Betriebsrats nach § 28 Abs. 1 BetrVG müssen gewählt werden.

BAG 16. 11. 2005 – 7 ABR 11/05

Es ist grundsätzlich zulässig, dass der Betriebsrat das Zustimmungsrecht zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 103 BetrVG auf einen **Betriebsausschuss** gem. § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG oder einen **besonderen Ausschuss** nach § 28 BetrVG überträgt. Die komplette Übertragung eines einzelnen Mitbestimmungstatbestandes zur Bearbeitung und Entscheidung auf einen Ausschuss des Betriebsrats begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

Der Betriebsrat muss sein Zustimmungsrecht nach § 103 BetrVG dem Ausschuss ausdrücklich übertragen. Es muss zweifelsfrei feststellbar sein, in welchen Angelegenheiten der Betriebsausschuss anstelle des Betriebsrats rechtsverbindliche Beschlüsse fassen kann. Es reicht aus, wenn im Übertragungsbeschluss die betreffende Norm durch Mitteilung des Paragraphen zur Benennung des übertragenen Rechts angegeben werden.

Aus dem Protokoll der Betriebsratssitzung vom 8. September 1995 und der Geschäftsordnung des Betriebsrats, nach denen alle mitbestimmungsrelevanten Personalmaßnahmen der §§ 99 – 103 des BetrVG auf den Betriebsausschuss übertragen werden, ist hinreichend erkennbar, dass der Betriebsausschuss alle notwendigen Handlungen im Rahmen der §§ 99 bis 103 BetrVG wahrnehmen sollte. Die ausdrückliche Bezeichnung des Mitbestimmungsrechts nach § 103 BetrVG oder gar die Wiedergabe des Gesetzestextes zu verlangen, wäre bloße Förmerei.

BAG 17. 3. 2015 – 2 AZR 275/04

5. § 28 BetrVG – Erweiterung eines nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschusses

a. Ausgangslage

Der Betriebsrat besteht aus 21 Mitgliedern. Das Gremium hat neben dem Betriebsausschuss weitere Ausschüsse nach § 28 BetrVG gebildet.

Aufgrund der enorm hohen Arbeitsbelastung beabsichtigt der Betriebsrat, den Personalausschuss von fünf Mitgliedern auf sechs Mitglieder zu erweitern. Bei der Wahl zu diesem Ausschuss wurden keine Ersatzmitglieder gewählt.

Die Einladung des Betriebsratsvorsitzenden zur Betriebsratssitzung am ... enthielt einen entsprechenden Tagesordnungspunkt. Dieser sieht vor, den gesamten

Geschäftsführung des Betriebsrats

Ausschuss neu zu wählen. Dies sei aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des BAG unumgänglich.

Die Wahl soll nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl erfolgen.

Um den Weg für eine rechtssichere Erweiterung des Ausschusses zu gewährleisten, erklären die fünf Mitglieder des Personalausschusses jeweils mit Schreiben vom ... ihren Rücktritt als Ausschussmitglieder zum Tag der Betriebsratssitzung.

b. Beschlussfassung

- 9 »Der Betriebsrat beschließt, während der laufenden Amtszeit den Personalausschuss auf sechs Mitglieder zu erweitern.

Er stellt fest, dass etwaige Hindernisse und Anfechtungsgründe für eine Neuwahl des Personalausschusses durch den vorher erfolgten Rücktritt sämtlicher Mitglieder beseitigt sind.

Es sollen sechs ordentliche und sechs Ersatzmitglieder gewählt werden.

Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.«

c. Rechtsprechung

Beschließt der Betriebsrat während seiner Amtszeit, einen nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschuss, dessen Mitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt wurden, um ein zusätzliches Mitglied zu **erweitern**, sind sämtliche **Ausschussmitglieder** neu zu wählen:

Nach § 28 Abs. 1 Satz 2, § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG werden die Mitglieder betriebsratsinterner Ausschüsse grundsätzlich gewählt. Bei **Ausscheiden** eines gewählten Mitglieds kann in entsprechender Anwendung von § 25 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Ersatzmitglied in den Ausschuss nachrücken. Dies kommt bei der **Erweiterung** des Ausschusses um zusätzliche Mitglieder jedoch **nicht** in Betracht. § 25 BetrVG regelt ausschließlich das Nachrücken von Ersatzmitgliedern in den Betriebsrat im Falle des Ausscheidens oder der zeitweiligen Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern. Die analoge Anwendung der Vorschrift auf das Nachrücken von Ersatzmitgliedern in betriebsratsinterne Ausschüsse setzt daher voraus, dass ein Ausschussmitglied aus dem Ausschuss ausscheidet oder zeitweilig an der Amtsausübung als Ausschussmitglied verhindert ist. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn der Ausschuss um ein zusätzliches Mitglied erweitert wird. Das zusätzliche Mitglied ist bislang noch nicht gewählt worden und kann daher auch nicht in entsprechender Anwendung von § 25 BetrVG ersetzt werden. Es ist vielmehr neu zu wählen. Dabei kommt eine isolierte Neuwahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl nicht in Betracht, wenn die bisherigen Ausschussmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt worden sind. In diesem Fall müssen alle Ausschussmitglieder neu gewählt werden, um eine Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu ermöglichen. Andernfalls würde

der mit § 28 Abs. 1 Satz 2, § 27 Abs. 1 Satz 3 BetrVG bezweckte Minderheitenschutz beeinträchtigt.

BAG 16.3.2015 – 7 ABR 43/04

6. § 33 Abs. 2 BetrVG – Ladung zur Betriebsratssitzung – fehlende Tagesordnung – Heilung des Mangels

a. Ausgangslage

Der Betriebsratsvorsitzende eines Gremiums mit sieben Mitgliedern lädt zu einer Betriebsratssitzung alle Mitglieder und Ersatzmitglieder ordnungsgemäß ein. Er unterlässt es jedoch, die Tagesordnung mitzuteilen.

Zu Beginn der Sitzung stellt der Betriebsratsvorsitzende fest, dass alle Betriebsratsmitglieder bzw. Ersatzmitglieder anwesend sind und der Betriebsrat somit beschlussfähig ist.

Der Betriebsratsvorsitzende geht auf die unterbliebene Mitteilung der Tagesordnung ein und erläutert die Möglichkeit, dass die unwirksame Ladung zur Betriebsratssitzung durch einstimmigen Beschluss der Annahme der Tagesordnungspunkte durch die anwesenden Betriebsratsmitglieder geheilt werden könne.

Er stellt den Antrag, die wegen der fehlenden Tagesordnung unwirksame Ladung durch Beschluss des Gremiums zu heilen, die Tagesordnung zu beschließen und die dort aufgeführten Regelungsgegenstände in seiner Sitzung zu behandeln.

b. Beschlussfassung

»Der Betriebsrat beschließt einstimmig, in seiner heutigen Sitzung folgende Regelungsgegenstände zu behandeln: (Es folgen nun die einzelnen TOP)«

10

c. Rechtsprechung

Eine mangels Übermittlung der Tagesordnung verfahrensfehlerhafte Ladung zu einer Betriebsratssitzung kann durch die im Übrigen ordnungsgemäß geladenen Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats in der Betriebsratssitzung geheilt werden, wenn dieser beschlussfähig i. S. d. § 33 Abs. 2 BetrVG ist und die Anwesenden einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass an dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder teilnehmen. Ein Betriebsratsbeschluss ist ordnungsgemäß zustande gekommen, wenn der Betriebsrat beschlussfähig i. S. d. § 33 BetrVG ist und sich in einer Betriebsratssitzung aufgrund einer mit den Vorschriften des BetrVG in Einklang stehenden Ladung mit dem jeweiligen Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt hat. Eine ordnungsgemäße Sitzung setzt dabei nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG voraus,

Geschäftsführung des Betriebsrats

dass die Betriebsratsmitglieder vom Vorsitzenden rechtzeitig unter Mitteilung einer Tagesordnung zur Betriebsratssitzung geladen worden sind. Nicht jeder Verstoß gegen die formellen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung führt zur Unwirksamkeit eines darin gefassten Beschlusses. Nur bei Verstößen gegen wesentliche Verfahrensvorschriften kann deren Beachtung Vorrang vor dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit beanspruchen. Die in § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ausdrücklich angeordnete Ladung der Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung ist als wesentlich für die Wirksamkeit eines in einer Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses anzusehen. Eine wegen fehlender Mitteilung einer Tagesordnung unwirksame Ladung zu einer Betriebsratssitzung kann geheilt werden, wenn der Betriebsrat in der Sitzung beschlussfähig ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschließen, über einen Regelungsgegenstand zu beraten und abzustimmen. Nicht erforderlich ist, dass in dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind. Der Senat gibt seine Rechtsprechung vom 18. 2. 2003 (– 1 ABR 17/02 –) auf und weicht von der Rechtsprechung des Siebten Senats (10. 10. 2007 – 7 ABR 51/06) ab.

BAG 15. 4. 2014 – 1 ABR 2/13 [B]

7. § 34 BetrVG i. V. m. § 36 BetrVG – Einsicht in die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse – Ergänzung der Geschäftsordnung

a. Ausgangslage

Der Betriebstat besteht aus elf Mitgliedern. Er hat sowohl einen Betriebsausschuss als auch weitere Ausschüsse zur Erledigung diverser Sachaufgaben eingerichtet. Der enorme Arbeitsanfall führt dazu, dass die Betriebsratsmitglieder in den Betriebsratssitzungen nur noch ergebnisbezogene Berichte aus den Ausschüssen erhalten. Dies genügt diversen Mitgliedern des Gremiums nicht. Sie beanspruchen, in geeigneter Weise umfassend informiert zu werden; ebenfalls beanspruchen sie die Einsicht in alle vorhandenen Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse. In der dazu geführten Diskussion im Gremium werden Vorbehalte dahingehend laut, dass bei diversen Dokumenten eine Veröffentlichung aufgrund des Datenschutzes bedenklich wäre; einige der Dokumente wären auch geheimhaltungsbedürftig. Im Ergebnis ist sich das Gremium einig, dass das Einsichtsrecht einzelner Betriebsratsmitglieder nicht durch Maßnahmen nach § 9 Satz 1 BDSG in Verbindung mit der dazu geltenden Anlage beschränkt werden. Die Mitglieder des Gremiums sind bereits durch § 79 BetrVG gegenüber Dritten zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet. Dies gilt jedoch nicht zwischen den Betriebsratsmitgliedern.

b. Beschlussfassung

»Der Betriebsrat beschließt, die bestehende Geschäftsordnung um folgenden Punkt zu ergänzen:

Alle Mitglieder haben das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen. Dazu gehören sowohl alle Dokumente und die Korrespondenz in Papierform als auch auf Datenträgern und die in weiterer elektronischer Form (E-Mail) vorhandenen Daten.«

c. Rechtsprechung

Jedes Mitglied des Betriebsrats verfügt nach § 34 Abs. 3 BetrVG über ein unabdinkbares Recht, auf Datenträgern gespeicherte Dateien und E-Mails des Betriebsrats auf elektronischem Wege zu lesen. § 34 Abs. 3 BetrVG sieht vor, dass die Einsichtnahme »**jederzeit**« erfolgen kann. Das ist nicht gewährleistet, wenn Betriebsratsmitglieder auf ausgedruckte und abgeheftete Dateien verwiesen werden, die bereits zuvor in elektronischer Form vorliegen und auf elektronischem Weg eingesehen werden können, ihnen der Zugriff zu dieser Zeit aber nicht ermöglicht wird. Ein Ausdrucken der Dateien und Abheften in Ordnern stellt einen mit dem Wortlaut des Gesetzes nicht zu vereinbarenden Zwischenschritt dar, der technisch nicht erforderlich ist. Ein jederzeitiges elektronisches Einsichtsrecht kann **sämtlichen Mitgliedern** ohne großen Aufwand gewährt werden. Im Gegensatz zu einer Kommunikation in Papierform müssen eingehende Poststücke nicht erst geöffnet, in einem Eingangsfach gesammelt oder nach einem System abgelegt werden, damit sie dort eingesehen werden können. Sie können vielmehr auf elektronischem Weg sofort zur Verfügung gestellt werden. Den Betriebsratsmitgliedern muss lediglich der Zugang zu dem Server des Betriebsrats gewährt werden, z. B. in gleicher Weise wie dies für den Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter oder die Systemadministratorin geschehen ist. Das Einsichtsrecht der Betriebsratsmitglieder kann nicht durch Maßnahmen nach § 9 Satz 1 BDSG i. V. m. der dazu geltenden Anlage in Bezug auf personenbezogene Daten beschränkt werden.

Die Vorschrift soll sicherstellen, dass sich jedes Betriebsratsmitglied ohne zeitliche Verzögerung über die Vorgänge im Betriebsrat informieren kann. Dieses Einsichtsrecht kann innerhalb des Betriebsrats nicht durch Maßnahmen nach § 9 Satz 1 BDSG in Verbindung mit der dazu geltenden Anlage beschränkt werden. Das BetrVG enthält Vorschriften über den Umgang mit personenbezogenen Daten innerhalb des Betriebsrats, die nach § 1 Abs. 3 Satz 1 BDSG den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes vorgehen. Der Betriebsrat ist jedoch dem Datenschutz verpflichtet und hat über Maßnahmen zu beschließen, um einem Missbrauch der Daten innerhalb seines Verantwortungsbereichs zu begegnen.

BAG 12. 8. 2016 – 7 ABR 15/08