

# Worauf Betriebsräte bei der Betriebsversammlung achten müssen

## Ort, Zeit und Kosten

Manche Betriebsräte freuen sich auf die vierteljährliche „Bühnenshow“, andere haben schon tagelang vorher Herzklopfen und schweißnasse Hände. Eine gute Vorbereitung zahlt sich auf jeden Fall aus, denn die regelmäßigen Versammlungen sind ein wichtiges Podium zum Austausch über aktuelle Themen. Und sie sind Pflicht! Daniel Feilmeier und Oliver Chama beantworten wichtige Fragen rund um das Recht der Betriebsversammlung.



**Daniel Feilmeier**

Rechtsanwalt & Wirtschaftsmediator

Stand: 10.12.2019

Lesezeit: 05:00 min



© AdobeStock | 166183971 | kasto

## Müssen wir alle Abteilungen einladen?

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet den Betriebsrat zur Durchführung einer Betriebsversammlung pro Kalendervierteljahr (vgl. § 43 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

Grundsätzlich sind Betriebsversammlungen Vollversammlungen. Dies soll sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer betriebsrelevante Angelegenheiten gemeinsam besprechen können.

Ausnahmsweise sind Teilversammlungen durchzuführen, wenn wegen der Eigenart des Betriebes eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden kann (§ 42 Abs. 1 S. 3 BetrVG).

Wann eine „Eigenart des Betriebs“ zur Abhaltung von Teilversammlungen verpflichtet, hängt in erster Linie

von organisatorisch-technischen Besonderheiten ab. Die Größe eines Betriebes allein genügt dafür nicht. Bei der Prüfung der entsprechenden Voraussetzungen steht dem Betriebsrat ein Bewertungsspielraum zu.

### **Wer legt Ort und Zeit fest?**

Der Betriebsrat beruft die Betriebsversammlung ein, worüber er durch Beschluss des Gremiums ebenso zu entscheiden hat wie über die Tagesordnung. Bei der Terminierung ist darauf zu achten, dass die Zeitspanne zwischen der Einladung und dem Zeitpunkt der Betriebsversammlung so bemessen ist, dass möglichst alle Arbeitnehmer von dem Termin erfahren und an der Versammlung teilnehmen können. Die Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und ggf. die Gewerkschaft müssen Zeit für eine sachgerechte Vorbereitung haben. Deshalb darf die Einladungsfrist drei Tage nicht unterschreiten. Abhängig von den konkreten betrieblichen Verhältnissen ist eine längere Frist in der Praxis häufig sinnvoll.

Die regelmäßige Betriebsversammlung findet im Regelfall während der Arbeitszeit statt (§ 44 Abs. 1 S. 1 BetrVG). Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. § 2 Abs. 1 BetrVG) gebietet es dem Betriebsrat, zu versuchen, sich mit dem Arbeitgeber über deren Zeitpunkt zu verständigen. Kommt keine Einigung zustande, legt der Betriebsrat das Datum nach pflichtgemäßem Ermessen selbst fest. Der Betriebsrat hat dabei dafür Sorge zu tragen, dass möglichst viele Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung teilnehmen können.

Betriebsversammlungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit haben absoluten Ausnahmecharakter. Allgemeine wirtschaftliche Erwägungen oder die Störung des Betriebsablaufs zwingen den Betriebsrat nicht zur Durchführung von Versammlungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit. Organisatorische Versäumnisse des Arbeitgebers können nicht dazu führen, dass Betriebsversammlungen stets nur noch als Teilversammlungen oder gar als Vollversammlungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit durchgeführt werden.

### **Muss die Versammlung im Betrieb stattfinden?**

Allein schon aus organisatorischen Gründen finden Betriebsversammlungen in der Regel auf dem Betriebsgelände statt.

Als Eigentümer der Produktionsmittel entscheidet der Arbeitgeber darüber, welche Räume des Betriebs wann, von wem und zu welchem Zweck genutzt werden. Jedoch hat der Betriebsrat analog § 40 Abs. 2 BetrVG einen Überlassungsanspruch auf Räumlichkeiten, die zur ordnungsgemäßen Durchführung einer Betriebsversammlung geeignet sind. Dazu bedarf es eines Raumes mit einer ausreichenden Größe, funktionsgerechter Ausstattung und Lage.

Nur wenn der Betrieb über keine geeignete Räumlichkeit verfügt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat einen geeigneten Veranstaltungsort zur Verfügung zu stellen, der sich außerhalb des Betriebsgeländes befindet. In einem solchen Fall ist er ggfs. auch verpflichtet, auf seine Kosten für einen sicheren Transport der Versammlungsteilnehmer zu sorgen.

### **Videotipp:**

### **Wie lange darf die Versammlung dauern**

Über die zulässige Dauer einer Betriebsversammlung schweigt das Gesetz. Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber die voraussichtliche Dauer mitteilen. Hierbei hat er einen Beurteilungsspielraum unter Berücksichtigung der konkreten Tagesordnung. Kriterien sind die Zahl der Arbeitnehmer, Schwierigkeit und Umfang der zu behandelnden Themen, Zahl der Wortmeldungen, absehbare Länge etwaiger Berichte usw.

Im Allgemeinen dauern reguläre Versammlungen zwei bis vier Stunden. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet den Betriebsrat, die Tagesordnung so aufzustellen, dass die Versammlung in diesem zeitlichen Rahmen durchgeführt werden kann. Auch sollte vor der Betriebsversammlung eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber versucht werden.

### **Dürfen auch gekündigte Arbeitnehmer teilnehmen?**

Nach § 42 Abs. 1 BetrVG besteht die nicht öffentliche Betriebsversammlung aus den Arbeitnehmern des Betriebs. Dazu gehören auch Arbeitnehmer im Urlaub, in Elternzeit oder im Streik. Gekündigte Arbeitnehmer sind teilnahmeberechtigt, solange die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist; danach nur, soweit sie Kündigungsschutzklage erhoben und eine Weiterbeschäftigung geltend gemacht haben. An den Betriebs- oder Abteilungsversammlungen dürfen auch Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen, § 46 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

### **Wer hat das Hausrecht während der Versammlung?**

Dem Betriebsratsvorsitzenden obliegt nach § 42 Abs. 1 S. 1 BetrVG die Leitung der Betriebsversammlung. Dies beinhaltet für die Dauer der Versammlung die Ausübung des Hausrechts im Versammlungsraum.

### **Sind alle Themen zulässig?**

Die Betriebsversammlung dient der Aussprache zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern sowie der Behandlung innerbetrieblicher Angelegenheiten. Sie ist ein Forum für die Erstattung von Berichten des Betriebsrats über seine Tätigkeit und des Arbeitgebers über wesentliche Angelegenheiten des Betriebs. Fragen der allgemeinen Politik gehören grundsätzlich nicht zum Spektrum zulässiger Themen. Gibt es jedoch einen konkreten betrieblichen Bezug, insbesondere hinsichtlich der Auftrags- und Beschäftigungslage im Unternehmen, dann können auch allgemeine oder politische Themen behandelt werden.

Es gilt das Gebot der Friedenspflicht, § 45 S. 1 BetrVG i. V. m. § 74 Abs. 2 BetrVG. Den Betrieb betreffende Arbeitskämpfe dürfen daher auf einer Betriebsversammlung weder geplant noch durchgeführt oder unterstützt werden. Die Vornahme von Urabstimmungen ist ebenso unzulässig wie die Erörterung möglicher Kampfformen und Kampfmaßnahmen. Erlaubt ist die Behandlung von Fragen, die sich aus einem Arbeitskampf in einem Drittbetrieb ergeben, soweit diese die wirtschaftliche Situation des eigenen Betriebs betreffen.

Der Arbeitgeber hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten (§ 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG).

### **Gilt Meinungsfreiheit im Rahmen der Betriebsversammlung?**

Auf der Betriebsversammlung dürfen alle teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer das Wort ergreifen. Die Reihenfolge und eine etwaige Redezeitbegrenzung bestimmt der Versammlungsleiter. Die Betriebsversammlung ist ein legitimes Forum für die freie Meinungsäußerung (vgl. Art. 5 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmer über betriebliche Angelegenheiten. Dabei darf ein Arbeitnehmer Kritik nicht nur an etwaigen Missständen im Betrieb, sondern auch am Arbeitgeber und von ihm mit der Leitung des Betriebs oder von

Teilen des Betriebs beauftragten Personen üben. Sie muss dabei so vorgebracht werden, dass Ehrverletzungen und Störungen des Betriebsfriedens vermieden werden.

### **Wer zahlt meine Arbeitszeit und kommt für die Kosten auf?**

Die Zeit der Teilnahme an einer Betriebsversammlung einschließlich zusätzlicher Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten, vgl. § 44 Abs. 1 S. 2 BetrVG. Lässt der Betriebsrat eine Betriebsversammlung in grober Verletzung der Vorschrift des § 44 Abs. 1 S. 1 BetrVG außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, obwohl die Eigenart des Betriebs dies nicht zwingend erfordert, so entfällt grundsätzlich ein Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf Vergütung der Teilnahmezeit und zusätzlichen Wegezeiten sowie auf Erstattung von Fahrtkosten für die gesetzwidrige Versammlung.

Die Kosten einer vom Betriebsrat einberufenen, zulässigen Betriebsversammlung trägt der Arbeitgeber als Kosten der Tätigkeit des Betriebsrats (§ 40 BetrVG). Muss z. B. ein betriebsexterner Raum für die Durchführung der Versammlung benutzt werden, so hat der Arbeitgeber die dadurch bedingten Aufwendungen für die Miete zu tragen. Dies gilt z. B. auch hinsichtlich der Kosten für die Hinzuziehung eines Dolmetschers, sofern der Betrieb einen hohen Anteil ausländischer Arbeitnehmer aufweist, die Kosten für die Anmietung sowie Anlieferung und Abholung von Stehtischen, falls diese nach dem Gestaltungskonzept des Betriebsrats zur Durchführung der Betriebsversammlung dienlich sind, nicht jedoch die Kosten der Bewirtung der Versammlungsteilnehmer.

Die Aufforderung des Arbeitgebers, an einer Betriebsversammlung nicht teilzunehmen, **stellt eine Störung der Betriebsratstätigkeit dar**. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber in diesem Fall gerichtlich untersagen lassen, derartige Äußerungen zu tätigen (§ 23 Abs. 3 BetrVG). Dem Arbeitgeber ist es ferner nicht gestattet, zum Zeitpunkt der Betriebsversammlung eine Gegenveranstaltung durchzuführen.

### **Vier Tipps für eine spannende Betriebsversammlung**

#### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de