

Herzlich willkommen!
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Betriebsversammlungen

Teil 2: Rechtsfragen zur Durchführung

Referentin: Silke Rohde

Betriebsrat
KOMPAKT

Urteils-Ticker
BETRIEBSRAT

Spielregeln für das Online-Seminar



1. Für unsere Kunden von Betriebsrat KOMPAKT und Urteils-Ticker BETRIEBSRAT wird das Online-Seminar wie immer aufgezeichnet und das Handout sowie die Aufzeichnung werden **auf den Kunden-Webseiten zur Verfügung gestellt.**



2. **Fragen** können während des gesamten Seminares **schriftlich im Chat** gestellt werden.

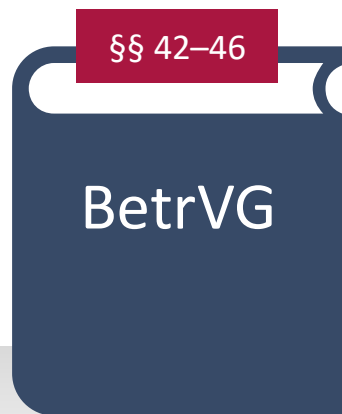


3. Nach Ende der Aufzeichnung (dieses wird von der Referentin bekannt gegeben) gibt es für alle Teilnehmer noch die Möglichkeit **Fragen LIVE ON AIR** zu stellen, die nicht mit aufgezeichnet werden. Bitte melden Sie sich per Handzeichen, falls Sie etwas sagen möchten und schalten Sie Ihr Mikro an. Nach Ihrem Beitrag schalten Sie bitte Ihr Mikro wieder stumm.

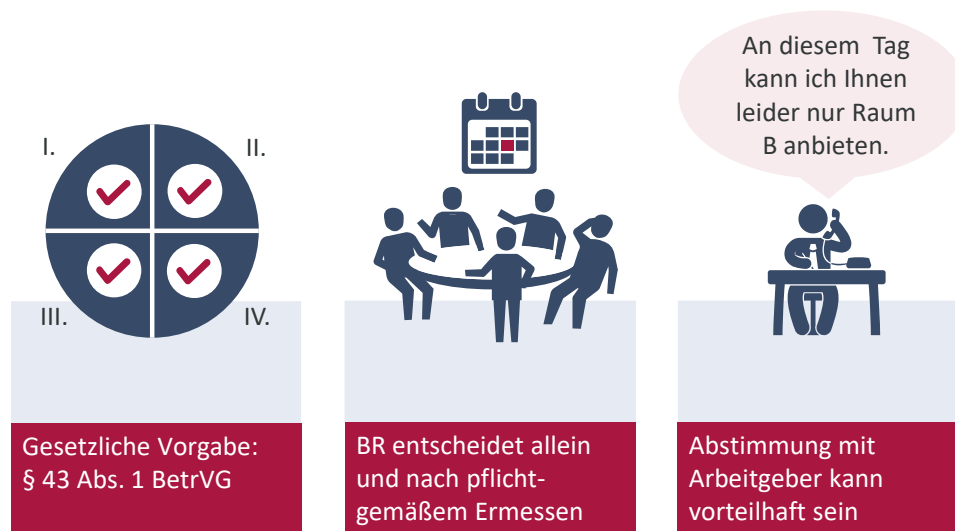


4. Für die Teilnehmer, die sich für ein einzelnes Seminar angemeldet haben, gibt es nach Beendigung des Seminares noch **1 Stunde die Möglichkeit, das Handout downzuladen.**

Rechtliche Grundlage der Betriebsversammlung



Zeitpunkt der Betriebsversammlung



Grundsätzlich bestimmt der Betriebsrat den Zeitpunkt der Betriebs- und Abteilungsversammlungen (und zwar bei jeder Art von Betriebsversammlung). Die Wahl von Zeitpunkt und Ort richtet sich nach dem pflichtgemäßen Ermessen des Betriebsrats sowie den Vorgaben des Gesetzes (turnusmäßig innerhalb eines jeden Kalendervierteljahrs (§ 43 Abs. 1 BetrVG)).

Der Arbeitgeber hat hinsichtlich des Zeitpunkts grundsätzlich nicht mitzubestimmen, insbesondere muss er der Entscheidung des Betriebsrats nicht zustimmen. Dennoch kann es bisweilen vorteilhaft sein, den Termin mit der Geschäftsleitung abzusprechen, da Zeitpunkt und Ort der Versammlung sehr eng miteinander zusammenhängen.

Aber: Der Arbeitgeber muss in jedem Fall eingeladen werden

Ort: Abstimmung mit Arbeitgeber

Sie können sich
den Raum leider
nicht aussuchen.



AG entscheidet,
welchen Raum
er zur Verfügung
stellt

Hinsichtlich des Orts der Betriebsversammlung sollte sich der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber abstimmen. Der Betriebsrat hat zwar einen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber entsprechende Räumlichkeiten zur Veranstaltung der Betriebsversammlung zur Verfügung stellt. Anspruch auf einen bestimmten Raum hat der Betriebsrat im Zweifel jedoch nicht. Hier ist es zweckmäßig, sich mit dem Arbeitgeber im Vorfeld abzustimmen.

Achtung: § 42 BetrVG enthält keine Regelung dazu, wer den Raum festlegt, in dem die Betriebsversammlung abgehalten werden soll. Daher ist grundsätzlich der Arbeitgeber als Eigentümer der Produktionsmittel berechtigt zu entscheiden, welche Räume des Betriebs wann, von wem und zu welchem Zweck genutzt werden.

Ort: Entscheidung des AG über seine Produktionsmittel



Ist der vom Arbeitgeber für die Durchführung der Betriebsversammlung vorgesehene Raum geeignet, kann die Veranstaltung dort durchgeführt werden, selbst wenn der vom Betriebsrat vorgeschlagene Raum noch besser geeignet sein sollte.

(LAG Hessen, Beschluss v. 12.6.2012 – Az. 16 TaBVGa 149/12)

Ort: Entscheidung des AG über seine Produktionsmittel



Der Betriebsrat hat einen Überlassungsanspruch auf Räumlichkeiten, die hinsichtlich Größe, Ausstattung und Lage geeignet sind, eine Betriebsversammlung ordnungsgemäß durchzuführen.

(LAG Hessen, Beschluss v. 10.10.2013 – Az. 5 TaBV 323/12)

LAG Hessen: Beschluss vom 10.10.2013 – Az: 5 TaBV 323/12:
Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass ihm für die Durchführung von Betriebsversammlungen ein bestimmter Raum zur Verfügung gestellt wird. Vielmehr hat der Betriebsrat gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG analog einen „Überlassungsanspruch auf Räumlichkeiten, die so beschaffen sein müssen, dass sie geeignet sind, eine Betriebsversammlung ordnungsgemäß durchzuführen. Dazu bedarf es eines Raumes mit einer ausreichenden Größe, funktionsgerechter Ausstattung und Lage.“

Aber bei mehreren geeigneten Räumen kann der Arbeitgeber auswählen.

Kosten der Versammlung

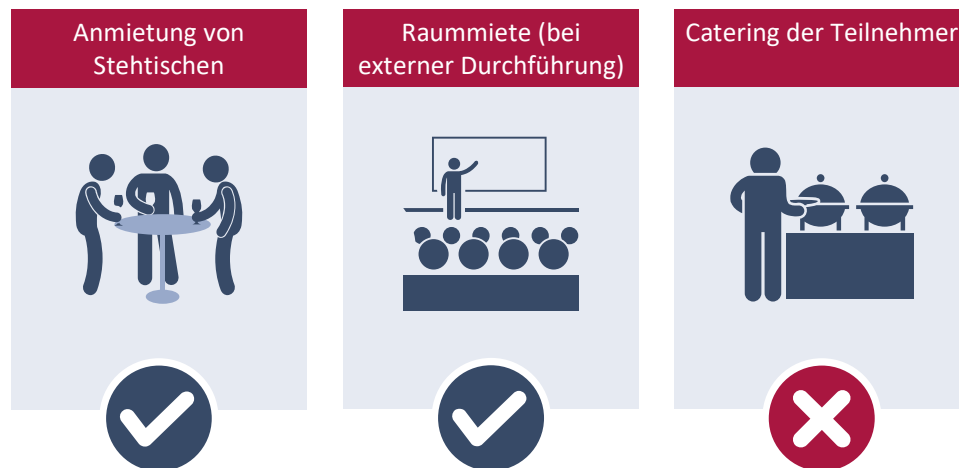


Der Arbeitgeber trägt
die Kosten der BR-Tätigkeit,
somit auch die Kosten
von Betriebsversammlungen.

Die Kosten der Betriebsversammlung trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG. Danach trägt der Arbeitgeber generell die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten.

Die Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsversammlung gemäß §§ 42 ff. BetrVG gehören zur notwendigen Betriebsratstätigkeit i. S. d. § 40 BetrVG. Erforderliche Kosten, die bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsversammlung entstehen, sind vom Arbeitgeber demzufolge zu tragen.

Was zählt zu den erforderlichen Kosten? (Beispiele)



Der AG muss nur für die Durchführung erforderliche Kosten übernehmen.

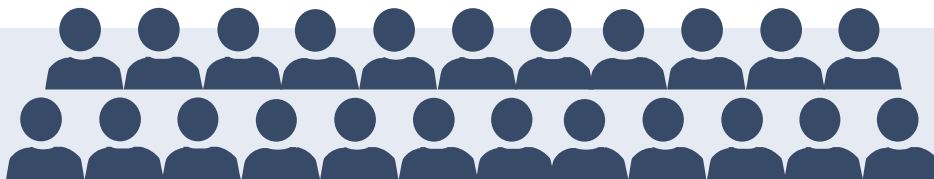
LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 23.03.2010 – Az: 3 TaBV 48/09: Der BR überschreitet seinen Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Erforderlichkeit der vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten nicht, wenn er zur Vorbereitung einer Betriebsversammlung Stehtische anmietet und anliefern lässt, die nach seinem Gestaltungs-konzept zur Durchführung einer Betriebsversammlung dienlich sind.

Findet die Betriebsversammlung außerhalb des Betriebs statt, muss der Arbeitgeber auch die Kosten übernehmen für die Raummiete, ggf. auch für Heizung, Licht etc.

Achtung: Für das Catering der Teilnehmer muss der Arbeitgeber keine Kosten übernehmen (LAG Nürnberg, Beschluss vom 25.04.2012 – Az: 4 TaBV 58/11).

Ablauf der Betriebsversammlung

- | | |
|--|--|
| 1. Eröffnung und Begrüßung | 5. Aktuelles (optional) |
| 2. Tätigkeitsbericht des BR (in jedem Kalendervierteljahr) | 6. Diskussion der aufgeworfenen Themen |
| 3. Bericht des Arbeitgebers (mind. einmal in jedem Kalenderjahr) | 7. Beendigung der Versammlung |
| 4. Anstehende Themen (optional) | |



Der Betriebsrat bestimmt durch Beschluss den Ablauf der Betriebsversammlung, indem er eine Tagesordnung verfasst und den Versammlungsleiter bestimmt. Eckpunkte einer jeden turnusmäßigen Betriebs- und Abteilungsversammlung sind:

- Eröffnung der Versammlung und Begrüßung
- Tätigkeitsbericht des Betriebsrats (verpflichtend in jedem Kalendervierteljahr)
- Bericht des Arbeitgebers (verpflichtend mindestens einmal in jedem Kalenderjahr)
- anstehende Themen (optional)
- Aktuelles (optional)
- Diskussion der aufgeworfenen Themen
- Beendigung der Versammlung

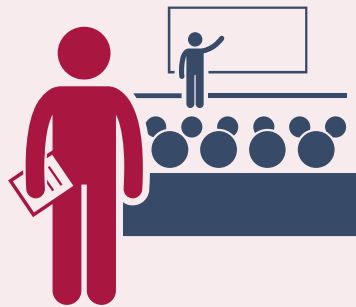
Durchführung der Versammlung: Verantwortung des BR



Der Betriebsrat ist für die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsversammlung verantwortlich. Dies sind die wichtigsten Punkte:

- Leitung durch BR
- Beachtung der Nichtöffentlichkeit durch BR
- Hausrecht des BR

Der BR-Vorsitzende leitet die Versammlung



Die Befugnisse der Leitung richten
sich nach den allgemeingültigen
parlamentarischen Grundsätzen
und Gepflogenheiten.

Falls Vorsitzender verhindert ist, übernimmt dessen Stellvertreter. Sind beide verhindert, können diese ein anderes Mitglied des Betriebsrats mit der Leitung beauftragen.

Das Gesetz gibt keine weiteren Hinweise für die Durchführung einer solchen Versammlung. Hinsichtlich der Befugnisse des Versammlungsleiters gelten die „allgemeingültigen parlamentarischen Grundsätze und Gepflogenheiten“.

Umfang der Versammlungsleitung

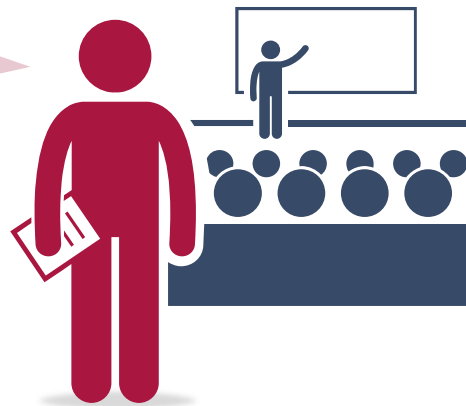


- Begrüßung und Verabschiedung
- Der Vorsitzende stellt eine Rednerliste,
- er erteilt und entzieht den Rednern das Wort,
- sorgt für Ruhe und Ordnung,
- er führt Abstimmungen durch und
- gibt das Ergebnis der Abstimmungen bekannt.
- Der Versammlungsleiter soll dafür Sorge tragen, dass alle Themen der Tagesordnung abgearbeitet werden, dass ausschließlich Themen besprochen werden, die auf der Tagesordnung stehen,
- ferner, dass die Versammlung nicht von Themen beherrscht wird, die nicht in den Rahmen einer Betriebsversammlung gehören.
- Der Versammlungsleiter muss sicherstellen, dass alle, die sich zu Wort melden, auch die Möglichkeit haben, ihre Fragen zu stellen bzw. ihre Meinung zu äußern.

Einfluss der Leitung auf die Versammlung

Ich bestimme, ...

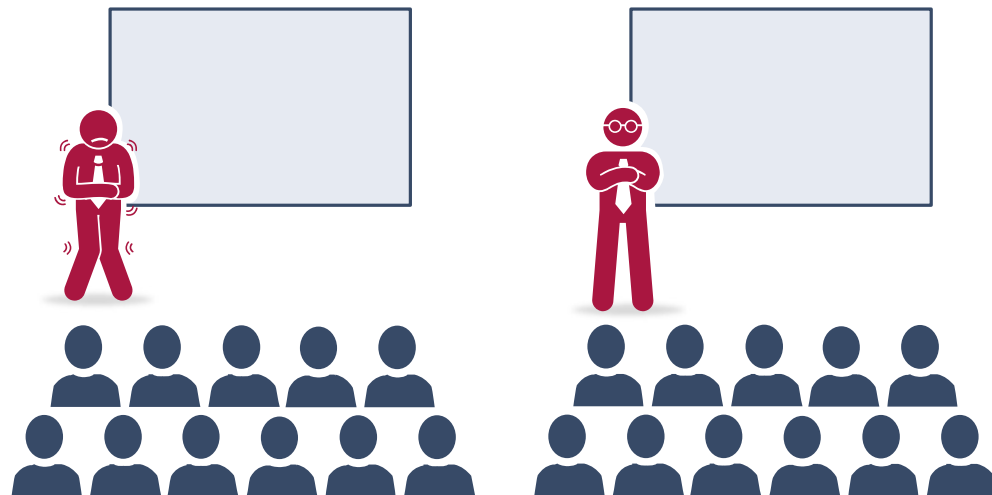
- wer wann spricht
- über welche Themen gesprochen wird und über welche nicht
- wer Fragen aus der Belegschaft beantwortet
- wie das Diskussionsergebnis zusammengefasst wird



Von einer geschickten Versammlungsleitung kann es abhängen, wie zügig und – vor allem – wie erfolgreich die Versammlung durchgeführt werden kann und welche Themen, die dem Betriebsrat am Herzen liegen, ausführlich zur Sprache kommen.

Denn neben den notwendigen Formalien der Versammlungsleitung (z. B. Eröffnung der Veranstaltung und Begrüßung der Teilnehmenden bzw. Beendigung und Verabschiedung) entscheidet der Versammlungsleiter auch darüber, in welcher Reihenfolge den Teilnehmern das Wort erteilt wird, wer wann reden darf, zu welchen Themen gesprochen wird bzw. welche Themen vom Versammlungsleiter ausgeklammert werden, ob Fragen aus der Belegschaft von der richtigen Person beantwortet werden und ob und wie das Ergebnis einer Diskussion zu einem bestimmten Thema zusammengefasst wird.

Schulungen geben Sicherheit



Der Versammlungsleiter ist bei einer Betriebsversammlung somit "Chef im Ring", eine Position, die er sich nicht aus der Hand nehmen lassen darf, z. B. durch Zwischenrufe oder Stellungnahmen von Arbeitgeberseite, die nicht in die Diskussion oder nicht an diese Stelle der Diskussion gehören.

Tipp: Da der Betriebsratsvorsitzende oder dessen Stellvertreter zumindest einmal im Quartal mit der Leitung von Betriebsversammlungen befasst sein wird, empfiehlt es sich, frühzeitig hierfür Rhetorikschulungen oder Seminare zur Versammlungsleitung zu besuchen. Dies lohnt sich auf jeden Fall, denn an chaotischen Betriebsversammlungen will irgendwann kein Arbeitnehmer mehr teilnehmen.

Umfang des Hausrechts



In einer Betriebsversammlung hat der Betriebsrats-vorsitzende bzw. sein Stellvertreter das Hausrecht inne. Dies bedeutet, dass die entsprechende Person in den Versammlungsräumen, den Vorräumen und Zugangs-wegen im Rahmen der Vorgaben des Betriebsverfassungs-gesetzes darüber entscheiden kann, wer Zutritt erhält, wer die Räumlichkeiten verlassen muss, wer sprechen darf und wem das Wort entzogen wird.

Wichtig: Obwohl es sich in der Regel um die Räumlichkeiten des Arbeitgebers handelt, in denen die Versamm-lung stattfindet, hat der Arbeitgeber dennoch in seinen eigenen Räumlichkeiten für die Dauer der Versammlung kein Hausrecht. Der Betriebsratsvorsitzende kann daher auch dem Arbeitgeber oder dem Arbeitgebervertreter das Wort entziehen, wenn dieser sich zu unzulässigen Themen äußern will.

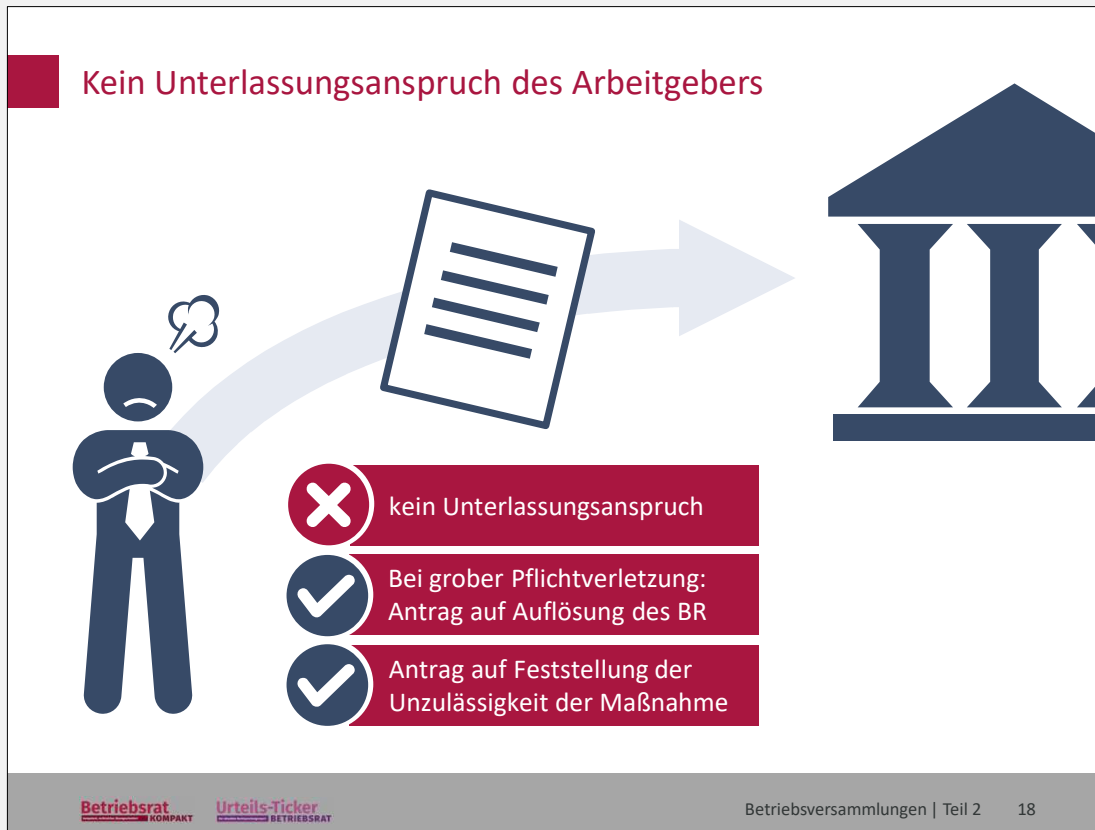
Hausrecht: Nur Themen auf der Tagesordnung relevant



Der Betriebsrat hat beim Beschluss der Tagesordnung sorgfältig darauf zu achten, dass in der Betriebsversammlung keine unzulässigen Themen zur Sprache kommen.

Doch selbst wenn die Tagesordnung solche Themen nicht enthält, kommt es im Laufe einer Versammlung immer wieder vor, dass unzulässige Themen dennoch von Arbeitnehmern, Arbeitgebervertretern, Gewerkschaftsvertretern oder sonstigen Teilnehmern zur Sprache gebracht werden.

Es ist in diesem Fall Aufgabe des Betriebsratsvorsitzenden, der die Versammlungsleitung hat, die Diskussion solcher Themen nicht zuzulassen. Entsprechenden Anfragen darf er nicht nachgeben. Rednern, die solche Themen ansprechen, muss er das Wort entziehen.



Ist der Arbeitgeber der Ansicht, dass der Betriebsrat zu Unrecht ein Thema auf die Tagesordnung der Betriebsversammlung gesetzt hat oder während der Betriebsversammlung unzulässige Themen zur Sprache gekommen sind, ist eine solche Meinungsverschiedenheit im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens (§ 2a, §§ 80 f. ArbGG) zu klären.

Der Arbeitgeber hat keinen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Betriebsrat, falls dieser unzulässige Themen auf der Betriebsversammlung zur Sprache bringen möchte (BAG, Beschluss vom 17.03.2010 – Az: 7 ABR 95/08)

Der Arbeitgeber hat lediglich die Möglichkeit, bei einer groben Pflichtverletzung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG die Auflösung des Betriebsrats zu beantragen oder im Beschlussverfahren die Zulässigkeit einer Maßnahme des Betriebsrats im Wege eines Feststellungsantrags klären zu lassen.

Haben Sie Fragen?



Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit



Wählen Sie geschlossene
Räumlichkeiten für die
Betriebsversammlung

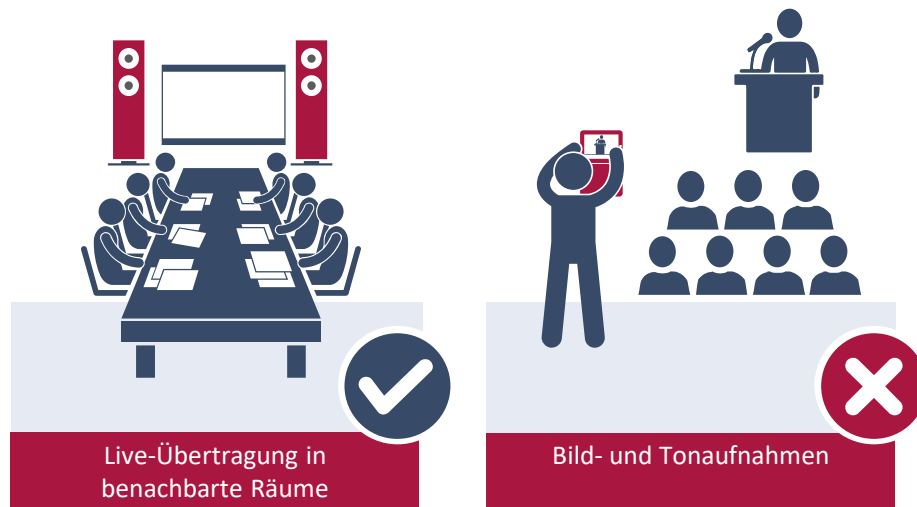
§ 42 BetrVG legt in Absatz 1 Satz 2 ausdrücklich fest: Betriebsversammlungen sind nicht öffentlich. Dies bedeutet, dass der Personenkreis von vornherein zahlenmäßig und definiert durch die vergebenen Einladungen vorbestimmt ist. Unbefugte dürfen nicht an den Veranstaltungsort gelangen. Um dies sicherzustellen, ist es sinnvoll, geschlossene Räumlichkeiten zur Abhaltung einer Betriebsversammlung zu wählen. Nur so können diese Vorgaben eingehalten werden.

Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit verpflichtet den Versammlungsleiter, allen nicht befugten Teilnehmern den Zutritt zu verweigern oder diese des Raumes zu verweisen und diesbezüglich von seinem Hausrecht Gebrauch zu machen.



Risikoreich kann es sein, wenn der Betriebsrat Vertretern der Presse bzw. der Medien Zugang zur Betriebsversammlung gewährt, obwohl diese lediglich nachträglich über den Verlauf der Betriebsversammlung berichten. Die Ansichten zur Frage, ob deren Anwesenheit zulässig ist, gehen stark auseinander (für eine grundsätzliche Unzulässigkeit z. B. Fitting § 42).

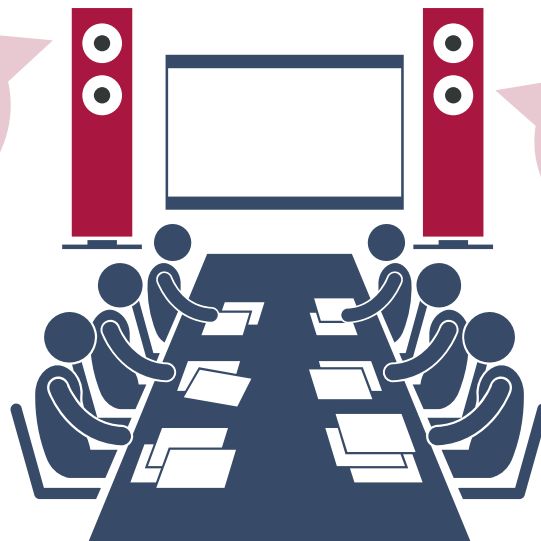
Moderne Medien: Zulässig oder nicht?



- Keine gesetzlichen Vorgaben und keine aussagekräftigen Urteile, daher alles sehr unsicher
- Die Verwendung von Lautsprecheranlagen zur Übertragung einer Betriebsversammlung in andere Räume, in denen sich nur teilnahmeberechtigte Personen aufhalten, soll zulässig sein. Der Zweck des Gebots der nicht öffentlichen Versammlung, nämlich das Ermöglichen einer offenen Aussprache, wird dadurch nicht gefährdet. Bei der Übertragung einer Versammlung per Lautsprecher in den Nachbarraum kann der Versammlungsleiter jederzeit prüfen, ob sich dort tatsächlich nur teilnahmeberechtigte Personen aufhalten.
- Bild- und Tonaufnahmen (vor allem mit Handy) wohl eher unzulässig

(Un-)Zulässigkeit von Bild- und Tonaufnahmen

Der Redner hat darum gebeten, dass keine Aufnahmen gemacht werden.



Der Versammlungsleiter hat die Übertragung leider untersagt.

Bei einer Übertragung per Videotechnik in andere Städte oder gar Länder oder eine Vielzahl von Büros ist eine Kontrolle der Menschen, die Zugriff auf die Übertragung haben, ausgeschlossen.

Damit kann der Versammlungsleiter die Nichtöffentlichkeit nicht wahren und auch nicht technisch verhindern, dass Ton- und Bildaufnahmen ohne seine Erlaubnis gemacht werden. Denn auch diese unterfallen strengen rechtlichen Regelungen, sie bedürfen der Erlaubnis des Versammlungsleiters (in der Regel also des Betriebsratsvorsitzenden) und zudem kann jeder einzelne Redner verlangen, dass für die Dauer seines Redebeitrags Aufnahmen nicht gemacht werden.

Würde aber ein einzelner Teilnehmer verlangen, dass von seinem Beitrag keine Aufzeichnungen gemacht werden, so müsste die Technik wohl ganz abgeschaltet werden.

Ausnahme nur unter strengen Voraussetzungen



Tonaufnahmen oder sonstige Aufzeichnungen sind nur in Ausnahmefällen und ausschließlich dann zulässig, wenn der Versammlungsleiter dem ausdrücklich zustimmt, die Tatsache der Aufzeichnung vorab mitgeteilt wurde und auch der einzelne Redner keinen Widerspruch erhebt. Anderenfalls verstößt eine Tonbandaufzeichnung gegen das Persönlichkeitsrecht des Einzelnen und kann im Übrigen auch strafrechtlich verfolgt werden.

Ebenso unzulässig ist die Erstellung eines vollständigen Wortprotokolls innerhalb der Betriebsversammlung. Einzelne Aufzeichnungen und Notizen sind aber natürlich erlaubt.

Wenn man die Versammlung trotzdem per Bild und Ton übertragen möchte: Hinweis an die Belegschaft in der Einladung, dass es sich nicht um eine reguläre Betriebsversammlung nach dem BetrVG handelt und es technisch nicht auszuschließen ist, dass auch unbefugte Dritte teilnehmen bzw. sogar Aufzeichnungen machen, sodass Fragen oder Redebeiträge nur dann gemacht werden sollten, wenn man sich dessen vollkommen bewusst wäre, andernfalls solle man sich gesondert beim Betriebsrat melden.

Verstöße können bis zur Amtsenthebung führen

Wer einen Antrag auf Amtsenthebung stellen kann:



mind. ein Viertel der
wahlberechtigten AN



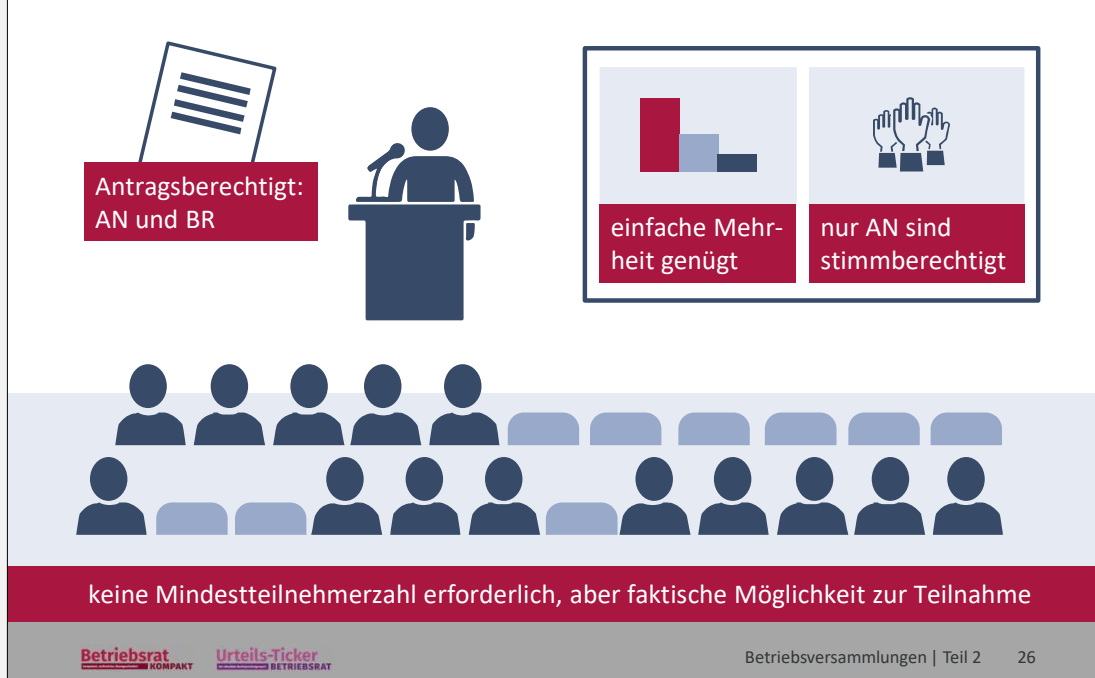
der Arbeitgeber



eine im Betrieb ver-
tretene Gewerkschaft

Das BetrVG lässt (zurzeit) den Einsatz von Ton- und Videotechnik nicht zu. Ignoriert der Betriebsrat diese Vorgabe, ist ein Amtsenthebungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft nicht völlig auszuschließen.

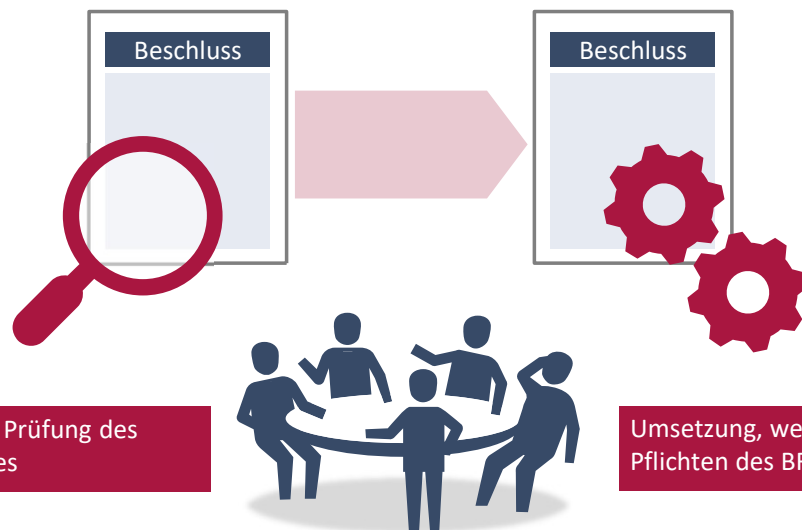
Beschlussfassung auf der Betriebsversammlung?



Werden auf der Betriebsversammlung Beschlüsse gefasst, genügt hierfür eine einfache Mehrheit. Antragsberechtigt sind jeder Arbeitnehmer sowie der Betriebsrat, nicht jedoch der Arbeitgeber. Stimmberechtigt sind nur die Arbeitnehmer des Betriebs.

Es gibt keine Mindestteilnehmerzahl für die ordnungsgemäße Beschlussfassung in einer Betriebsversammlung. Das heißt, selbst wenn nur wenige Arbeitnehmer (z. B. weniger als die Hälfte) an der Betriebsversammlung teilnehmen, können dennoch wirksam Beschlüsse gefasst werden. Voraussetzung ist jedoch stets, dass die überwiegende Anzahl der Arbeitnehmer die faktische Möglichkeit hatte, an der Betriebsversammlung teilzunehmen.

Beschlüsse sind für den BR nicht rechtsverbindlich



Pflicht zur Prüfung des Beschlusses

Umsetzung, wenn rechtliche Pflichten des BR betroffen

Wenn auf Antrag eines oder mehrerer Arbeitnehmer in der Betriebsversammlung Beschlüsse gefasst werden, in denen Wünsche zu Maßnahmen des Betriebsrats zum Ausdruck gebracht werden, ist der Betriebsrat rechtlich nicht an diese Beschlüsse gebunden.

Er darf sie jedoch auch nicht unbeachtet lassen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, diese Beschlüsse sorgfältig zu prüfen und – sofern diese im Rahmen seiner gesetzlichen Pflichten liegen – auch zu berücksichtigen.

BR muss Tätigkeitsbericht liefern



Der Betriebsrat ist bei jeder turnusmäßigen Betriebsversammlung verpflichtet, über seine Tätigkeit mündlich zu berichten.

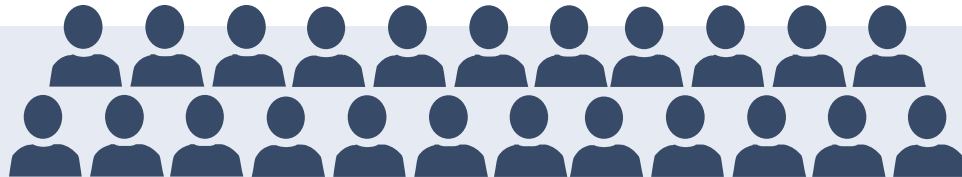
Er muss daher vorher festlegen, über welche Themen und Geschehnisse er Bericht erstatten will und in welcher Form. Hier kann er einerseits nur über die Fakten berichten, er kann jedoch auch Wertungen und Erfahrungsberichte (z. B. Erfahrungen im Umgang mit dem Arbeitgeber) in seinen Bericht aufnehmen. Auch hat er hier die Möglichkeit, die Gründe seines Handelns offenzulegen.

Wichtig: Der Betriebsrat darf bei seinem Tätigkeitsbericht nicht die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht, die ihm durch verschiedene Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 79, 99 Abs. 1 Satz 3, 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG) auferlegt wird, verletzen.

Berichtspflicht des Arbeitgebers

Und nun mein
jährlicher
Bericht ...

- Personal- und Sozialwesen
- Gleichstellung Männer/Frauen
- Integration ausländischer AN
- Wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs
- Betrieblicher Umweltschutz



Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr muss der Arbeitgeber oder sein Vertreter in einer Betriebsversammlung (nicht in einer Abteilungsversammlung) über folgende Themen berichten:

- das Personal- und Sozialwesen
- den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb
- die Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer
- die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs
- den betrieblichen Umweltschutz

Weigerung des AG = grobe Verletzung der Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit

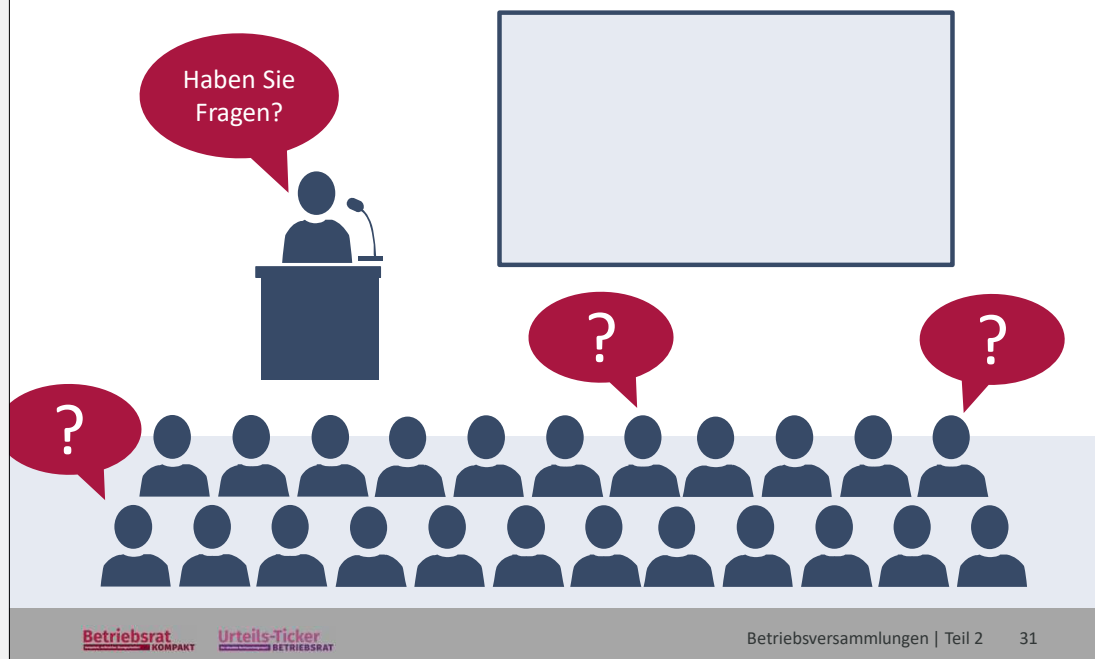
Information vs. Verschwiegenheit



Diese Berichtspflicht wird lediglich begrenzt durch die gesetzliche Vorgabe, dass dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden dürfen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nur insoweit berichten muss, als er dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart. Es ist also stets damit zu rechnen, dass der Arbeitgeber möglicherweise nicht die komplette wirtschaftliche Lage und die von ihm geplanten Investitionen/Entwicklungen im Betrieb offenlegen wird, da diese Informationen aus seiner Sicht zu den Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen gehören.

Der Bericht des Arbeitgebers muss mündlich gegeben werden. Dies bedeutet, dass auf jeden Fall der Arbeitgeber selbst oder sein Vertreter anwesend sein muss.

Pflicht des Arbeitgebers zum Austausch



Möglichkeit der Arbeitnehmer und aller Beteiligten, die aufgrund der Berichte von Betriebsrat und Arbeitgeber erlangten Informationen zu diskutieren:

Während der Diskussion ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Nachfragen zu antworten und weitergehende Informationen zu erteilen, soweit dies im Rahmen der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen möglich ist.

Haben Sie Fragen?



Das nächste Online-Seminar

Frauen im Betriebsrat



11.11.2026



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Betriebsrat
Online-Seminar KOMPAKT

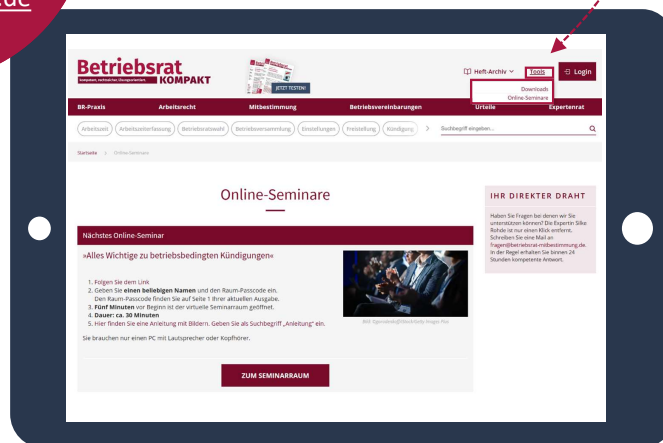
Urteils-Ticker
Online-Seminar BETRIEBSRAT

Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Kontakt

WEKA Intelligence GmbH & Co. KG

Fachredakteurin
Ursula Cheli
ursula.cheli@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde