13.07.2026

Fragen und Antworten zur Betriebsversammlung

Gerade in Zeiten von Angriffen der Arbeitgeber auf die Belegschaften wie die Androhung von Personalabbau oder Werkschließungen stellen sich immer wieder Fragen, ob Betriebsversammlungen durchgeführt werden können oder durchgeführt werden müssen. Hier einige der typischen Fragen, die der Rechtsanwalt Thomas Berger, Fachanwalt für Arbeitsrecht für uns beantwortet.

1. Wie oft muss eine ordentliche Betriebsversammlung durchgeführt werden?

Der Betriebsrat ist nach **§ 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, einmal in jedem Kalendervierteljahr** eine Betriebsversammlung einzuberufen. Das bedeutet **vier Mal pro Jahr, aber gebunden an das jeweilige Kalendervierteljahr, also nicht alle drei Monate.** Ist beispielsweise eine ordentliche Betriebsversammlung im zweiten Kalendervierteljahr erst im Juni durchgeführt worden, kann die für das dritte Kalendervierteljahr bereits ab 1.Juli, spätestens aber bis zum 30.September durchgeführt werden. In dieser Versammlung muss der Betriebsrat zudem einen Tätigkeitsbericht erstatten.

Bei Nichtdurchführung der Versammlung kann dies gemäß § 23 BetrVG sogar zur Auflösung des Betriebsrats oder zum Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden durch das Arbeitsgericht führen.

Täuscht der Betriebsrat, ein einzelnes Betriebsratsmitglied oder der Betriebsratsvorsitzende die Belegschaft durch der Rechtslage widersprechende Angaben, er müsse oder dürfe keine Betriebsversammlung durchführen, ist dies mindestens grob fahrlässig, wenn nicht vorsätzlich und kann ebenfalls eine grobe Pflichtverletzung nach § 23 BetrVG sein.

Neben der Möglichkeit ein gerichtliches Beschlussverfahren durchzuführen, das von einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, dem Betriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder auch dem Arbeitgeber eingeleitet werden kann, haben die Arbeitnehmer eine Möglichkeit schneller zum Ziel zu gelangen, in dem sie selbst initiativ werden und die Anberaumung ordnungsgemäßer Versammlungen beim Betriebsrat selbst beantragen, möglichst auf einer Betriebsversammlung.

2. Was können Arbeitnehmer tun, wenn sie eine Betriebsversammlung beantragen wollen?

Die Betriebsversammlung selbst kann den Betriebsrat dazu auffordern, ordnungsgemäße Betriebsversammlungen durchzuführen und die Termine rechtzeitig auch unter Angabe der (vorläufigen) Tagesordnung anzukündigen. Die Aufforderung kann durch die Betriebsversammlung selbst, namentlich durch eine Beschlussfassung nach § 45 BetrVG bewirkt werden. Der Antrag kann von jedem Teilnehmer einer Betriebsversammlung auf der Betriebsversammlung selbst oder/und bereits im Vorfeld der Betriebsversammlung gestellt werden. Die Betriebsversammlung entscheidet mit Mehrheit der anwesenden Teilnehmer. Abstimmungsberechtigt sind alle Teilnehmer der Betriebsversammlung. Die Betriebsratsmitglieder selbst dürfen an der Abstimmung ebenfalls teilnehmen.

Der Betriebsrat ist allerdings gemäß § 43 Abs.3 BetrVG schon dann verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer dies wünschen bzw. es beantragen. Es kann also sein, dass der Antrag zwar nicht die Mehrheit der Anwesenden hat, aber mehr als ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Der Betriebsrat muss dann die Betriebsversammlung einberufen. Der Betriebsrat hat, wenn er mit den ordentlichen Betriebsversammlungen säumig ist, eine ordentliche Betriebsversammlung anzuberaumen und die versäumte gegebenenfalls nachzuholen oder alternativ eine weitere Betriebsversammlung anzuberaumen.

Der Antrag auf Einberufung einer Betriebsversammlung kann auch außerhalb von Betriebsversammlungen gestellt werden. Hierzu können Unterschriften für die Durchführung der Betriebsversammlung gesammelt werden, um die notwendige Anzahl von einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs nachzuweisen. Die Unterschriften können auch in Vorbereitung eines entsprechenden Beschlusses nach § 45 BetrVG auf einer Betriebsversammlung gesammelt werden.

Sollte sich ein Betriebsrat trotz Mehrheitsbeschluss einer Betriebsversammlung weiterhin weigern, ordnungsgemäße Betriebsversammlungen anzuberaumen, sollten die Arbeitnehmer neben dem gerichtlichen Verfahren nach § 23 BetrVG auf

Rücktritt des Betriebsrats drängen. Ein Rücktritt ist durch Mehrheitsbeschluss der Betriebsratsmitglieder jederzeit und zwar mit Wirkung für und gegen alle möglich. Der im Betriebsrat beschlossene Rücktritt führt zur Verpflichtung zur sofortigen Einleitung einer Neuwahl durch Bestellung eines Wahlvorstandes.

Können die Arbeitnehmer identifizieren, dass es nur einzelne Betriebsratsmitglieder, beispielsweise der für Betriebsversammlungen zuständige Betriebsratsvorsitzende ist, der die Einberufung der Betriebsversammlung be- oder verhindert, können sie auch diesen gezielt zur Niederlegung seines Amtes auffordern, ohne dass der gesamte Betriebsrat zurücktreten muss.

3. Muss die Betriebsversammlung als Vollversammlung aller Beschäftigten durchgeführt werden?

Grundsätzlich ja. Laut **§ 42 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht die Betriebsversammlung aus allen Arbeitnehmern des Betriebs**. Sie ist die Hauptplattform für Informationen an die gesamte Belegschaft und gibt allein den Arbeitnehmern die Möglichkeit untereinander als Belegschaft in Kontakt und Austausch zu treten. Die Vollversammlung ist daher der Regelfall. Soll ausnahmsweise an an die Stelle der Vollversammlung Teilversammlungen treten, müssen rechtliche Bedingungen erfüllt sein, die gut zu begründen sind. Anders als zuweilen in der Praxis gehandhabt steht es gerade nicht im freien Ermessen des Betriebsrats oder seines Vorsitzenden, die Betriebsversammlung nicht als Vollversammlung durchzuführen. Die Umwandlung in Teilversammlungen ist nur zulässig, wenn infolge der Eigenart des Betriebes eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer des Betriebs nicht möglich ist. Reine Zweckmäßigkeits- oder Wirtschaftlichkeitserwägungen führen nicht zur Unmöglichkeit einer zeitgleichen Versammlung der Arbeitnehmer. Der Betriebsrat muss das Vorliegen der Voraussetzungen für Teilversammlungen beschließen und begründen.

4. Kann der Betriebsrat weitere Betriebsversammlungen durchführen?

Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung durchführen, wenn ihm dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint. Wie auch bei ordentlichen Betriebsversammlungen finden diese zusätzlichen Betriebsversammlungen gemäß § 44 Abs.1 BetrVG während der Arbeitszeit statt und die Zeit der Teilnahme ist einschließlich zusätzlicher Wegezeit der Arbeitnehmer wie Arbeitszeit zu vergüten. Fahrkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

Die Durchführung einer »weiteren Betriebsversammlung« setzt entgegen dem missverständlichen Wortlaut nicht voraus, dass die Möglichkeiten regelmäßiger Betriebsversammlungen gem. § 43 Abs. 1 Satz 1 bis 3 ausgeschöpft sein müssen, bevor eine »weitere« Betriebsversammlung stattfinden kann. Diese kann eilbedürftig sein, sodass Erfordernisse der Betriebsversammlung gem. Satz 1 bis 3, wie Tätigkeitsbericht des Betriebsrats oder die Berichterstattung des Arbeitgebers gem. Abs. 2, nicht genügend vorbereitet werden können.

5. Sind weitere Betriebsversammlungen erforderlich, wenn der Arbeitgeber Personalabbau oder Umstrukturierungen ankündigt?

Ja, hier sind regelmäßig weitere Betriebsversammlungen erforderlich bzw. zweckmäßig.

Gemäß **§ 43 Abs. 1 Satz 4 BetrVG** kann der Betriebsrat in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung einberufen, wenn ihm dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.

Besondere Gründe liegen vor allem dann vor, wenn eine neue Informationslage entsteht, zB die Ankündigung von Personalabbau durch den Arbeitgeber.

Dazu zählen laut Rechtsprechung außergewöhnliche betriebliche Vorkommnisse wie:

• Ankündigungen von Personalabbau

• Wesentliche Veränderungen der Betriebsstruktur

• Wirtschaftliche Krisensituationen

• Sonstige Umstände, die eine außerordentliche Information der Belegschaft erfordern

Der Betriebsrat hat zwar einen Ermessenspielraum wird aber in aller Regel dazu verpflichtet sein, eine zusätzliche Betriebsversammlung anzuberaumen. Der Arbeitgeber ist dann ebenfalls zur Teilnahme verpflichtet und muss die Teilnahmezeit der Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung vergüten.

Zusammenfassend: Die vier Quartalsversammlungen bilden das gesetzliche Minimum, doch bei besonderen Umständen (wie zB Personalabbau- Situationen) ist eine weitere zusätzliche Betriebsversammlung nicht nur erlaubt, sondern im Interesse der Informationspflicht gegenüber der Belegschaft regelmäßig geboten, es sei eine ordentliche Betriebsversammlung kann vorgezogen werden. Die Nichtdurchführung einer zusätzlichen Betriebsversammlung trotz Vorliegen der Voraussetzungen kann eine grobe Pflichtverletzung des Betriebsrats nach § 23 BetrVG darstellen.

Die Betriebsversammlung selbst kann durch Beschluss nach § 45 BetrVG, den Betriebsrat auch zu einer zusätzlichen Betriebsversammlung verpflichten, sofern der Beschluss mit mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des

Betriebes getroffen wird. Ein Viertel der Anwesenden genügt nicht, weil auf alle wahlberechtigten Arbeitnehmer abzustellen ist, also auch diejenigen, die nicht an der Betriebsversammlung teilnehmen.

6. Kann der Betriebsrat über ordentlich und zusätzliche Versammlungen darüberhinaus auch noch außerordentliche Betriebsversammlungen anberaumen?

Außerordentliche Betriebsversammlungen können vom Betriebsrat ohne weitere Voraussetzungen nach § 43 Abs. 3 einberufen werden. Er muss eine außerordentliche Betriebsversammlung einberufen, wenn es von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verlangt wird. Betriebsräte werden mit außerordentlichen Betriebsversammlungen bereits deshalb zurückhaltend umgehen, weil diese grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers in der Arbeitszeit durchgeführt wird, mithin außerhalb der Arbeitszeit. Andererseits gibt es für außerordentliche Betriebsversammlungen keine zahlenmäßigen Beschränkungen. Der Antrag des Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer kann mündlich erklärt bzw. gestellt werden. Sie bedürfen nur der Angabe des Beratungsgegenstands, bedürfen keiner Begründung, die aber zu empfehlen ist. Der Beratungsgegenstand muss zumindest auch Inhalte betreffen, die die Arbeitnehmer oder den Betrieb bzw. das Unternehmen unmittelbar betreffen. Der Antrag der Arbeitnehmer muss erkennen lassen, dass er von einem Viertel der Wahlberechtigten. Zum Zwecke der Vorbereitung dieses Antrages dürfen während der Arbeitszeit Unterschriften gesammelt werden. Die Belange des Arbeitgebers werden durch die hiermit verbundene Unterbrechung der Arbeit nicht nennenswert beeinträchtigt. Sonst würde das diesbezügliche Initiativrecht praktisch vereitelt, da die Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit nur schwerlich angesprochen werden können.

Wird ein Antrag auf eine außerordentliche Betriebsversammlung gestellt, kann der Betriebsrat den beantragten Antragsgegenstand auch auf die Tagesordnung einer ordentlichen oder weiteren Betriebsversammlung aufnehmen, wenn er diese zeitnah einberuft und es dadurch nicht zur Vereitelung einer sinnvollen Aussprache und Beschlussfassung der Betriebsversammlung nach § 45 BetrVG kommt. Will er dies gewährleisten, muss er gegebenenfalls schon geplante ordentliche oder weitere Betriebsversammlungen vorziehen.

Auch der Arbeitgeber kann außerordentliche Betriebsversammlungen beantragen, wobei diese während der Arbeitszeit stattzufinden hat.

7.Wie lange muss/darf eine Betriebsversammlung dauern?

Nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt es **keine festgelegte maximale oder minimale Dauer** für eine Betriebsversammlung. Das Gesetz schreibt keinen bestimmten Zeitrahmen vor.

Die Länge der Veranstaltung bleibt dem jeweiligen Themenumfang und der betrieblichen Situation überlassen. Solange die Tagesordnungspunkte sachgerecht behandelt werden können, ist keine spezifische zeitliche Begrenzung vorgesehen.

Entscheidend ist die Erforderlichkeit aus Sicht des Betriebsrats, wobei dieser kein freies Ermessen hat. Der Betriebsrat muss den Informationspflichten gegenüber der Belegschaft nachkommen, er muss auch die Konsultation zwischen Belegschaft und Betriebsrat ermöglichen und schließlich auch einen Austausch zwischen den Arbeitnehmern ermöglichen.

Die Betriebsversammlung dient nämlich der Aussprache und Information unter den Arbeitnehmern sowie zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern und ihrer Unterrichtung durch Betriebsrat und durch den Arbeitgeber.

Wesentliches hat er zu berichten, weil er sonst seine Informations- und Konsultationspflichten verletzen würde. Lediglich bei Vorliegen von Verschwiegenheitspflichten, also vor allem bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen kann er vom Bericht absehen.

Informations- und Konsultuationspflichten bestehen gegenüber der Betriebsversammlung, wie vor allem die Vorschriften über den Tätigkeitsbericht aus § 43 BetrVG und hinsichtlich der Möglichkeit der Rückmeldung der Arbeitnehmer an den Betriebsrat aus § 45 BetrVG zeigen.

In die Beurteilung des Betriebsrat hinsichtlich der geplanten Länge der Veranstaltung muss jedenfalls einfließen, wieviel Zeit er für den gesetzlich vorgeschriebenen Tätigkeitsbericht und die erforderliche Erörterung des Tätigkeitsberichts und die Aussprache der Teilnehmer der Betriebsversammlung benötigt. Der Tätigkeitsbericht hat die im Berichtszeitraum eingetretenen Ereignisse zu dokumentieren und über Tatsachen, die für ArbN bedeutsam sind, Auskunft zu geben. Gleiches gilt für die Berichte seiner Fachausschüsse und des Wirtschaftsausschuss. Auch hier muss er genügend Zeit für die Aussprache einplanen, insbesondere auch für die Beantwortung und Erläuterung von Nachfragen und die Redebeiträge der Teilnehmer der Betriebsversammlung.

Der Betriebsrat hat auch die Zeit für die Arbeitgeberberichte zu veranschlagen, seine eigenen klärenden Nachfragen beim Arbeitgeber und die erforderliche Aussprache der Teilnehmer zum Arbeitgeberbericht. Der Betriebsrat kann auch Sachverständige zur Betriebsversammlung laden, damit diese gegenüber der Betriebsversammlung vortragen können. Darüberhinaus kann er auch weitere Gäste einladen, wenn er dies für die Erörterung der Angelegenheiten nach § 45 BetrVG für erforderlich hält.

Der Betriebsrat ist nicht auf die Darstellung von Tatsachen beschränkt. Er kann auch Wertungen äußern und die Überlegungen und

Erwägungen angeben, von denen er sich bei seinen Beschlüssen, Verhandlungspositionen, Maßnahmen und Stellungnahmen hat leiten lassen. Er hat auch sachgerecht über die Positionen der Arbeitgeberseite zu berichten und seine Meinung zu äußern, wie er sie verstanden hat und beurteilt.

Gleiches gilt für die Teilnehmer der Betriebsversammlung, also vor allem die Arbeitnehmer, die an ihr teilnehmen. Den Teilnehmern kommt das Grundrecht der freien Meinungsäußerung zu. Sie dürfen auch scharfe Kritik am Arbeitgeber oder auch am Betriebsrat oder einzelnen Betriebsratsmitgliedern oder dem Betriebsratsvorsitzenden üben, wobei Grenze - wie auch sonst - Beleidigungen und Verleumdungen im Sinne des Strafgesetzes sind. Die Teilnehmer der Betriebsversammlung haben zudem das Recht nach § 45 BetrVG Beschlüsse zu beantragen. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können nach § 45 BetrVG dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

Es können vom Betriebsrat, aber auch von allen Teilnehmern weitere Tagesordnungspunkte, auch noch während der Betriebsversammlung auf die Tagesordnung gesetzt werden. Auch diese sind umfassend von Seiten des Betriebsrats und den Teilnehmern der Betriebsversammlung zu erörtern.

In der Praxis bedeutet das: Sollten alle Fragen und Anliegen einer Betriebsversammlung und der gegebenenfalls ergänzten Tagesordnung geklärt sein, kann und darf der Betriebsratsvorsitzende die Versammlung schließen. Besteht hingegen noch Erörterungsbedarf seitens des Betriebsrats, sind Nachfragen von Arbeitnehmern noch nicht abschließend beantwortet worden oder konnten Teilnehmer auf der Rednerliste zur Aussprache noch nicht aufgerufen werden, ist die Betriebsversammlung vom Vorsitzenden lediglich zu unterbrechen und im Regelfall am Folgetag oder an einem anderen festgelegten oder vom Betriebsrat noch festzulegenden Tag fortzusetzen.

Thomas Berger

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht