

## **Ergänzung der Tagesordnung kurz vor oder in der Personalratssitzung**

**Eine Ergänzung der Tagesordnung zu Beginn einer Personalratssitzung ist nur dann zulässig, wenn alle Mitglieder des Personalrats (bei Verhinderung vertreten durch die zuständigen Ersatzmitglieder) anwesend und mit der Ergänzung einverstanden sind.**

(Leitsatz der Schriftleitung)

VG Köln, Beschluss v. 2.11.2009 – 34 K 6530/08.PVL -

### **Zum Sachverhalt**

Die Beteiligten streiten um die Frage, ob und unter welchen Umständen die Tagesordnung einer Personalratssitzung kurzfristig ergänzt werden kann.

Der Antragsteller ist seit der Personalratswahl 2008 ordentliches Personalratsmitglied des Personalrats des Universitätsklinikums C. . In den vergangenen 12 Sitzungen des Personalrats hat der Antragsteller nach eigenen Angaben regelmäßig beanstandet, dass Tischvorlagen, d.h. kurzfristige Ergänzungen der Tagesordnung auch in der Sitzung behandelt wurden. Da er diese Praxis für rechtswidrig hält, hat er am 6.10.2008 das vorliegende Beschlussverfahren anhängig gemacht.

Zur Begründung seines Antrags tragen seine Prozessbevollmächtigten vor: Nach der Rechtsprechung könne die Tagesordnung nur dann um kurzfristige neue Tagesordnungspunkte ergänzt werden, wenn alle ordentlichen Personalratsmitglieder in der Personalratssitzung anwesend seien und der Ergänzung geschlossen zustimmten. Fehle nur ein einziges Personalratsmitglied, selbst wenn es ordnungsgemäß durch ein Ersatzmitglied vertreten sei, so führe dies bereits dazu, dass die Tagesordnung nicht mehr ergänzt werden könne. Hintergrund sei nach der Rechtsprechung die Tatsache, dass das nicht anwesende Personalratsmitglied um die Entscheidung seiner Teilnahme gebracht würde, wenn man kurzfristige Ergänzungen der Tagesordnung auch in seinem Abwesenheitsfall zulasse. Bereits das Fehlen eines einzigen Personalratsmitgliedes oder die Anwesenheit eines einzigen Personalratsersatzmitgliedes führe daher bereits dazu, dass die Tagesordnung nicht ergänzt werden könne. Werde die Tagesordnung gleichwohl um die per Tischvorlage aufgenommenen Tagesordnungspunkte ergänzt, mache dies die Beschlüsse des Personalrats unwirksam. Die Tatsache, dass wiederholt trotz entsprechender rechtlich fundierter Hinweise eines Personalratsmitgliedes Ergänzungen der Tagesordnung vorgenommen worden seien, stelle unter Berücksichtigung dieser Rechtsfolge Pflichtverletzungen des Personalratsvorsitzenden dar, der als Sitzungsleiter für die Formalitäten verantwortlich sei. So seien in der 12. ordentlichen Sitzung vom 9.9.2008 nicht alle Personalratsmitglieder anwesend gewesen, vielmehr seien einzelne wegen Verhinderung durch Ersatzmitglieder vertreten worden. Trotz Ablehnung und dokumentierten Widerspruchs des Antragstellers sei die Tischvorlage behandelt worden. Konkret sei es um die Tagesordnungspunkte I 5 und I 6 gegangen. In der 14. ordentlichen Sitzung am 23.9.2008 seien ebenfalls Ersatzmitglieder anwesend gewesen. Die Tagesordnung sei erneut um Tischvorlagen ergänzt worden, obwohl sich sechs Personalratsmitglieder gegen die Erweiterung der Tagesordnung ausgesprochen hätten. Dies sei in einer förmlichen Abstimmung geschehen. Die Beschlüsse seien nichtig, da sie aufgrund einer schweren und offenkundigen Verletzung der Ladungs- und Beschlussvorschriften ergangen seien. Dies wiege umso schwerer, als der Antragsteller auf die Problematik in den Sitzungen substantiiert hingewiesen habe, diese Einwände aber bewusst negiert worden seien. Die Rechtslage sei eindeutig, was unter Zitierung diverser Rechtsprechung im Einzelnen weiter begründet wurde. Die Prozessbevollmächtigten tragen weiter vor, nach der strengen, aber wohl begründeten Auffassung des Bundesarbeitsgerichts schade bereits die Verhinderung eines einzigen ordentlichen Mitglieds trotz Ladung und Erscheinen des Ersatzmitglieds. Diese rigide Betrachtung sei gerechtfertigt, weil nur sie Manipulationen des Wählerwillens auszuschließen geeignet sei. Jedes ordentlich gewählte Personalratsmitglied müsse auf der Basis der Einladung und der Tagesordnung erkennen können, wie wichtig die behandelten Punkte seien, um abwägen zu können, ob eine evtl. dienstliche Verhinderung vorzugehen habe. Tischvorlagen umgingen diesen notwendigen Vorgang und beeinträchtigten damit die Rechte der Personalratsmitglieder. Es bestehe auch ein Rechtsschutzbedürfnis für die Feststellung, auch wenn der Personalrat in der Sache vielleicht gar nicht anders entscheiden würde. Die Rechtslage bei der Beschlussfassung und der Behandlung von Tischvorlagen sei im Übrigen weder überraschend noch personalvertretungsspezifisch; sie sei vielmehr themenübergreifend identisch. Auch für Aufsichtsratssitzungen gelte diese Rechtslage.

Der Antragsteller beantragt,

1. festzustellen, dass die in der 12. ordentlichen Sitzung am 9.9.2008 gefassten Beschlüsse zu den Tagesordnungspunkten I 5 und I 6 ungültig sind,
2. festzustellen, dass die in der 14. ordentlichen Sitzung am 23.9.2008 gefassten Beschlüsse zu den Tagesordnungspunkten I 9 und J 9 ungültig sind,
3. festzustellen, dass die Ergänzung der Tagesordnung einer Personalratssitzung um kurzfristig eingegangene Anträge und damit weitere in der Einladung nicht genannte Tagesordnungspunkte bei Verhinderung auch nur eines einzigen Personalratsmitgliedes in der Sitzung oder Widerspruch eines einzelnen anwesenden Personalratsmitgliedes gegen die Aufnahme rechtswidrig ist.

Der Beteiligte zu 1. beantragt, die Anträge abzulehnen.

Er tritt dem Vortrag des Antragstellers wie folgt entgegen: Der Vorsitzende des Personalrats habe gemäß § 32 LPVG NRW die Mitglieder des Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Das LPVG regle nicht, welche Formen und Fristen hierfür gälten. Entscheidend sei nach der Ratio des Gesetzes, dass die Mitglieder des Personalrats vom Vorsitzenden in die Lage versetzt würden, ihre Mitwirkungsrechte effektiv ausüben zu können. Daher hänge die Beurteilung der Rechtzeitigkeit von den Umständen des Einzelfalles ab. Zu berücksichtigen seien insoweit der Umfang und die Bedeutung der Sache sowie ihre eventuelle Eilbedürftigkeit. Im vorliegenden Fall lade der Vorsitzende des Personalrats die Mitglieder regelmäßig zu Personalratssitzungen, die um 13.00 Uhr begännen. Hierbei würden alle Personalratsmitglieder eingeladen, bereits um 11.30 Uhr zu erscheinen, um die Möglichkeit wahrzunehmen, alle Unterlagen betreffend die Tagesordnungspunkte sowie Vorlagen einzusehen. Entsprechendes gelte für neue Vorlagen, die als Tischvorlagen nachträglich auf die Tagesordnung gesetzt werden sollten. Die anwesenden freigestellten Personalratsmitglieder könnten zu den Vorgängen befragt werden. Die Tagesordnung werde grundsätzlich donnerstags zuvor gegen 15.00 Uhr aufgestellt und sodann unverzüglich in das Intranet eingestellt. Die Dienststelle habe die Möglichkeit, bis 12.00 Uhr donnerstags Vorlagen einzureichen, damit sie auf die Tagesordnung gesetzt werden könnten. In Einzelfällen würden später eingehende Vorlagen der Dienststelle als Tischvorlage auf die Tagesordnung gesetzt, wenn sie bis spätestens dienstags 10.00 Uhr beim Personalrat eingingen und von ihrem Umfang und Schwierigkeit als einfach eingeordnet werden könnten. Es handle sich hierbei ausschließlich um Routinesachen einfacher Natur. Schwierigere oder bedeutsame Angelegenheiten würden nicht in die Tagesordnung aufgenommen. Eilige und einfache Angelegenheiten wie z.B. Einstellungen oder Weiterbeschäftigungsfragen würden ebenfalls als Tischvorlage auf die Tagesordnung gesetzt. Die einzelnen Personalratsmitglieder könnten diese Tischvorlagen ab 11.30 Uhr einsehen und ggfls. Fragen stellen. Aufgrund dieses vom Personalrat festgesetzten Vorgehens könnten sich alle Mitglieder des Personalrats vor der Sitzung mit diesen Sachen beschäftigen. Hiermit werde den Personalratsmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Mitwirkungsrechte effektiv auszuüben. Richtig sei, dass der Antragsteller sich mehrfach dagegen gewandt habe, dass Beratungspunkte der Tischvorlagen auf die Tagesordnung aufgenommen worden seien. In der 12. Sitzung des Personalrats vom 9.9.2008 habe er die Aufnahme des Tagesordnungspunkts bemängelt. Es habe sich um Einstellungen gehandelt, denen einstimmig, d.h. auch mit der Stimme des Antragstellers zugestimmt worden sei. Entsprechendes gelte für die 14. Personalratssitzung vom 23.9.2008, in der es wiederum um zwei Einstellungen gegangen sei, die als Tischvorlage eingebracht worden seien. In diesen Fällen habe der Personalrat mit großer Mehrheit zugestimmt. Andererseits habe der Antragsteller in der Vergangenheit selber in der Sitzung mehrfach Anträge auf Aufnahme in die Tagesordnung gestellt. In der 8. Personalratssitzung vom 12.8.2008 sei einer Änderung der Tagesordnung auf Antrag des Antragstellers zugestimmt und ein Beschluss gefasst worden. Am 19.8.2009 in der 9. Sitzung habe der Antragsteller ebenfalls einen neuen Antrag eingebracht, der einvernehmlich auf die Tagesordnung gesetzt worden sei. Auch hier rüber sei ein Beschluss gefasst worden. In der 10. Sitzung des Personalrats am 26.8.2008 habe der Antragsteller eigenmächtig ein Ersatzmitglied mitgebracht. Eine Aufnahme eines neuen Tagesordnungspunkts wurde vom stellvertretenden Personalratsvorsitzenden, der die Sitzung geleitet habe, abgelehnt, da er der Meinung war, dass nicht alle Personalratsmitglieder anwesend seien und daher keine Erweiterung der Tagesordnung beschlossen werden könne. Der Antragsteller ließ gegen diese Entscheidung sein Unverständnis über die Vorgehensweise bei solchen Anträgen zu Protokoll nehmen. Diese Tatsachen zeigten, dass es dem Antragsteller offensichtlich nicht darum gehe, sein Mitwirkungsrecht als

Personalratsmitglied zu wahren. Aufgrund dieses widersprüchlichen Verhaltens fehle dem Antragsteller das Rechtsschutzbedürfnis für seine Anträge. Im Übrigen stehe die Vorgehensweise des Beteiligten zu 1. auch nicht im Widerspruch zu der vom Antragsteller zitierten Rechtsprechung. Die zitierten Urteile belegten, dass die Tagesordnung den Mitgliedern des Personalrats vor der Sitzung bekannt sein müssten, um eine ad hoc Situation zu vermeiden. Der Beteiligte zu 1. nehme nur diejenigen Tagesordnungspunkte nachträglich noch auf, die als Routinesachen keine großen Probleme bereiteten und die den Mitgliedern des Personalrats zwar am selben Tag, jedoch einige Stunden vor Beginn der Sitzung bekannt gegeben würden. Alle Mitglieder des Personalrats hätten daher die Möglichkeit, sich angemessen mit den Vorlagen vor Beginn der Sitzung zu beschäftigen. Da eine Frist für die Vorlage der endgültigen Tagesordnung im Gesetz nicht vorgesehen sei, komme es - wie bereits dargelegt - auf die Umstände des Einzelfalles an, zu entscheiden, ob die Mitwirkungsrechte der Personalratsmitglieder verletzt seien. Es sei nochmals zu betonen, dass die unter den Anträgen 1. und 2. beschlossenen Beschlüsse einfache Routinesachen betroffen hätten, die den Mitgliedern des Personalrats einige Stunden vor Beginn der Sitzung bekannt gegeben und auf die Tagesordnung gesetzt worden seien. In diesen beiden Fällen bestünden keinerlei Bedenken an der Rechtmäßigkeit ihres Zustandekommens. Auch seien jegliche Manipulationen ausgeschlossen. Jedes Personalratsmitglied habe ausreichend Gelegenheit, sich vor der Sitzung ein Bild über neue Tischvorlagen zu machen und dann zu entscheiden, ob es an der Sitzung teilnehme oder nicht. Der Antrag zu 3. sei ebenfalls abzuweisen. Da es auf die Umstände des Einzelfalles ankomme, fehle das Rechtsschutzbedürfnis für die begehrte abstrakte Feststellung.

Mit Schreiben vom 17.7.2009 trugen die Prozessbevollmächtigten des Antragstellers daraufhin ergänzend vor: Der Personalrat rechtfertige seine Praxis damit, dass die gewählten Mitglieder am Tage der Beschlussfassung immerhin Einblick nehmen könnten in die Beratungsgegenstände, dabei auch in diejenigen, die nicht auf der Tagesordnung der Einladung stünden. Der Personalrat verkenne die dabei missachteten Rechte des einzelnen Personalratsmitglieds völlig. Es gehe nämlich auch und vor allem um den Schutz und die Interessen der verhinderten ordentlichen Personalratsmitglieder. Gewählt worden seien nämlich die ordentlichen Personalratsmitglieder, die Ersatzmitglieder sollten an der Willensbildung des Personalrats nur ausnahmsweise teilnehmen, wenn ein Verhinderungsfall vorliege. Die Personalratsmitglieder könnten aber nur bei vorheriger Kenntnis der Tagesordnung - eine Kenntnis erst am Tage der Sitzung reiche dazu offensichtlich nicht aus; nach einer Entscheidung des LAG Köln reichten selbst 2 Werktage nicht aus - ihre Rechte sinnvoll ausüben, sich vorzubereiten, Mehrheiten zu organisieren oder sich gar durch einen Anwaltsbesuch oder einer Information ihrer Gewerkschaft über die Rechtslage zu einzelnen Beschlüssen zu informieren. Nach ständiger Rechtsprechung sei die Einhaltung der Vorschrift des § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG unverzichtbare Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses. Was rechtzeitig sei, könne ebenfalls anhand der Rechtsprechung ermittelt werden. Eine Frist für die Ladung sehe das Gesetz nicht vor. Sie habe lediglich so zeitig zu erfolgen, dass sich die Betriebsratsmitglieder auf die Sitzung einrichten könnten. Die Frist dürfe also nicht so kurz bemessen sein, dass eine sachgerechte Sitzungsvorbereitung nicht möglich sei. In unvorhergesehenen Eilfällen sei aber auch eine ganz kurzfristige Einladung zulässig. Ein verhindertes Mitglied könne nur dann sachgerecht über seine Verhinderung entscheiden, also auch, ob dienstliche Belange, eine Arbeitsunfähigkeit oder sein Urlaub der Sitzung vorgingen, wenn er wisse, was auf der Sitzung behandelt werde. Bei einer anderen Handhabung seien Manipulationsmöglichkeiten eröffnet. Die ordnungsgemäße Mitteilung der Tagesordnung sei ebenso wie die rechtzeitige Ladung Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung des Betriebsrates. Zwar könne ein derartiger Mangel nach einhelliger Auffassung grundsätzlich geheilt und eine festgesetzte Tagesordnung auch geändert oder ergänzt werden. Streitig sei jedoch, unter welchen Voraussetzungen dies geschehen könne. Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sei eine Heilung nur möglich, wenn der vollzählig versammelte Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis erkläre, den auf der Tagesordnung fehlende Beratungspunkt nachträglich aufzunehmen und darüber zu beschließen. Die vorherige Mitteilung der Tagesordnung solle den Betriebsratsmitgliedern Gelegenheit geben, sich ein Bild über die in der Sitzung zu treffenden Entscheidungen zu machen und es ihnen ermöglichen, sich auf die Beratung der einzelnen Tagesordnungspunkte ordnungsgemäß vorzubereiten. Jedes einzelne Betriebsratsmitglied solle dadurch in die Lage versetzt werden, seine Meinung in die Beratungen des Betriebsrats mit der nötigen Kenntnis und dem erforderlichen Sachverstand einzubringen. Diese Möglichkeit würde dem Betriebsratsmitglied genommen, wenn der Betriebsrat in seiner Abwesenheit Entscheidungen über solche Angelegenheiten treffen könne, von denen er keine Kenntnis erhalten habe. Nur wenn alle Mitglieder des Betriebsrats anwesend seien und sich diese auch alle mit der Behandlung eines nicht vorher mitgeteilten Tagesordnungspunktes einverstanden erklärten (z.B. weil sie sich

hinreichend sachkundig fühlten oder auf eine Vorbereitung keinen Wert legten) komme eine Heilung des aufgezeigten Mangels in Betracht. Dem könne nicht entgegen gehalten werden, bei einer Entscheidung der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder für eine Beschlussfassung wäre auch bei Anwesenheit aller Mitglieder keine andere Entscheidung getroffen worden. Es könne nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass die einzelnen Betriebsratsmitglieder mit einer festen, vorgefassten Meinung in die Sitzung gingen und nicht für eine andere Meinung gewonnen werden könnten. Es sei auch nicht auszuschließen, dass ein an der Teilnahme verhindertes Betriebsratsmitglied bei Kenntnis einer aus seiner Sicht wichtigen Tagesordnung alles versuchen werde, sein Erscheinen doch noch zu ermöglichen oder zumindest auf eine Verlegung des Termins zu dringen. Bei Kenntnis der Tagesordnung habe das verhinderte Betriebsratsmitglied ferner die Möglichkeit, seine Betriebsratskollegen schon vorher über seine Auffassung zu unterrichten und zu überzeugen oder sie ggfls. auch nur zu bitten, seine Argumente in der Sitzung zumindest vorzutragen. Es bleibe ansonsten zudem die Gefahr der Manipulation, was besonders bei kleineren Betriebsräten deutlich werde. So könnte der Betriebsratsvorsitzende die Abwesenheit eines Mitglieds dazu nutzen, um ohne Ankündigung Beschlüsse in Angelegenheiten zustande zu bringen, die bei Anwesenheit dieses Mitglieds möglicherweise nicht gefasst worden wären. In Konsequenz dieser Rechtsauffassung habe das BAG betont, dass auch ein Tagesordnungspunkt "Verschiedenes" insoweit nicht weiterhelfe, weil für eine geplante Beschlussfassung der Tagesordnungspunkt "Verschiedenes" dem Fehlen einer Tagesordnung gleichstehe. Die Rechtsprechung sei übergreifend zu verstehen. Sie betreffe Aufsichtsratssitzungen, Gemeinderatssitzungen ebenso wie Personalratssitzungen, alles Gremien, in denen mitgliederschaftliche Rechte und der Wählerwille zu beachten seien. Auch in Rechtsprechung und Schrifttum außerhalb des Betriebsverfassungsrechts sei ganz vorherrschende Auffassung, dass der Tagesordnungspunkt "Verschiedenes" nur Diskussionen, aber keine verbindliche Beschlussfassung ermögliche. Auch die personalvertretungsrechtlichen Fachkammern sähen die Rechtslage bei vergleichbaren Gesetzestexten und identischer Sachlage nicht anders. Auch die von dem Beteiligten intendierte Unterscheidung zwischen Routinesachen einfacher Natur und schwierigeren und bedeutsamen Angelegenheiten helfe nicht weiter. Die Einordnung unterliege nämlich ebenfalls wieder dem geschäftsführenden Vorstand und bringe die Rechte des einzelnen Personalratsmitglieds in Gefahr. Das BAG habe sich auch mit diesem Einwand befasst und ausgeführt, dass gerade auch für das Betriebsverfassungsrecht kein Anlass bestünde, diese strengen Maßstäbe aufzulockern und etwa zwischen wesentlichen und unwesentlichen Beschlüssen zu unterscheiden. Beschlüsse des Betriebsrates hätten in aller Regel unmittelbare Auswirkungen auch auf die Rechtstellung des Arbeitgebers. Insoweit sei eine Grenzziehung zwischen wesentlichen und unwesentlichen Beschlüssen praktisch nicht möglich. Es diene daher der Rechtsklarheit und damit gerade auch dem reibungslosen Ablauf der Betriebsratsarbeit, wenn auch im Betriebsverfassungsrecht unter dem Tagesordnungspunkt "Verschiedenes" grundsätzlich keine Beschlüsse gefasst werden könnten, die unmittelbare Rechtswirkungen erzeugten. Das BAG habe erst 2006 seine Rechtsprechung bekräftigt. Dass der Antragsteller womöglich vor seinen Beanstandungen und vor der Antragstellung selbst die Rechtslage verkannt habe, sei unerheblich.

Der Beteiligte zu 2. stellt keinen Antrag und hat auch keine Stellungnahme abgegeben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

### **Aus den Gründen**

Die Anträge haben insgesamt keinen Erfolg.

Maßgebliche Rechtsvorschrift für alle drei Anträge ist § 30 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW. Danach hat der Vorsitzende des Personalrats die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dabei bezieht sich das Gebot der Rechtzeitigkeit nicht nur auf die Ladung selbst, sondern auch auf die Beifügung der Tagesordnung. Was als "rechtzeitig" anzusehen ist, kann nicht schematisch bestimmt werden, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere Umfang und Bedeutung der Sache sowie ihre eventuelle Eilbedürftigkeit (so schon OVG NRW, Beschluss vom 12.12.1983 - CL 12/82).

Zweck der vom Gesetz angeordneten rechtzeitigen Mitteilung des Beratungsgegenstandes ist es vornehmlich, zu verhindern, dass einzelne Personalratsmitglieder in einen Informationsrückstand geraten und ihre Mitwirkungsrechte nicht effektiv ausüben können. Gleichzeitig soll hierdurch die

sachgerechte Vorbereitung der Personalratsmitglieder auf die Beratungsgegenstände sichergestellt werden. Das Gebot der Rechtzeitigkeit gilt auch für Ergänzungen der Tagesordnung und ist hier das maßgebliche Tatbestandsmerkmal.

Für die Frage, wann eine Ergänzung der Tagesordnung noch rechtzeitig und zulässig ist, ist zunächst zu unterscheiden, ob die Ergänzung vor oder in der Personalratssitzung erfolgt. An die Zulässigkeit der Ergänzung der Tagesordnung in der Personalratssitzung werden insbesondere von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung strenge Anforderungen gestellt. Soll etwa ein Tagesordnungspunkt in einer Betriebsratssitzung behandelt werden, obwohl er vorher den Betriebsratsmitgliedern nicht mitgeteilt worden ist, wird hierin ein Mangel gesehen, der nur dadurch geheilt werden kann, dass der vollständig versammelte Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis erklärt (vgl. Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 26.10.2007 - 9 TaBV 54/07 -, wobei Streit besteht, ob sich darunter auch Ersatzmitglieder befinden dürfen, so wohl Neubert-Sandfort-Lorenz-Kochs, LPVG, Kommentar, § 30 Nr. 2.1; ebenso auch Bayerischer VGH, Beschluss vom 4.2.2004 - 18 P 03.692).

Diese strengen Anforderungen werden zum Schutz der ordentlichen Personalratsmitglieder für erforderlich gehalten. Das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Urteil vom 24.5.2006 - 7 AZR 201/05), hat in diesem Zusammenhang ausgeführt: „Die vorherige Mitteilung der Tagesordnung dient der sachgerechten Vorbereitung der Betriebsratsmitglieder im Vorfeld der Betriebsratssitzung.. Sie soll den Betriebsratsmitgliedern Gelegenheit geben, sich ein Bild über die in der Sitzung zu treffenden Entscheidungen zu machen und es ihnen ermöglichen, sich auf die Beratung der einzelnen Tagesordnungspunkte ordnungsgemäß vorzubereiten. Nur bei Kenntnis der Tagesordnung hat ein verhindertes Betriebsratsmitglied die Möglichkeit, seine Betriebsratskollegen schon vor der Sitzung über seine Auffassung in einer bestimmten Angelegenheit zu unterrichten und sie zu überzeugen oder sie ggfls. auch nur zu bitten, seine Argumente in der Betriebsratssitzung zumindest vorzutragen. Diese Möglichkeit würde einem verhinderten Betriebsratsmitglied genommen, wenn die Tagesordnung durch einen Mehrheitsbeschluss der anwesenden Betriebsratsmitglieder ergänzt werden könnte. Außerdem eröffnet die vorherige Bekanntgabe der Tagesordnung dem Betriebsratsmitglied die Möglichkeit zu prüfen, ob es eine bestehende Terminkollision zu Gunsten der Betriebsratssitzung oder zu Gunsten des anderen Termins löst. Diesen Funktionen würde eine Tagesordnung nicht mehr gerecht, wenn sie in (Hervorhebung durch das Gericht) der Betriebsratssitzung, in der nicht alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind, durch Beschluss der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder ergänzt werden könnte. Dadurch könnten Betriebsratsmitglieder von der Beschlussfassung in einer bestimmten Angelegenheit ausgeschlossen werden.“

Entsprechendes gilt, wenn ein Tagesordnungspunkt zwar vor der Sitzung des Personalrats mitgeteilt worden ist, dies aber nicht rechtzeitig geschehen ist (vgl. Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 26.10.2007 - 9 TaBV 54/07).

Auch in diesem Fall liegt ein Mangel vor, der nur durch einen einstimmigen Beschluss der Personalratsmitglieder in der Personalratssitzung geheilt werden kann. Ist die Ergänzung dagegen rechtzeitig erfolgt, liegt kein solcher Mangel vor mit der Folge, dass auch ein solcher einstimmiger Beschluss nicht erforderlich ist. Dies wird auch in der Kommentierung so gesehen. So wird in Cecior/Vallendar/Lechtermann/Klein, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, Kommentar, § 30 Rdnr. 30 z.B. ausgeführt: „Ergänzungen/Nachträge zur Tagesordnung. Das Gebot der Rechtzeitigkeit gilt auch für Ergänzungen der Tagesordnung vor der Personalratssitzung. Werden auf Antrag einzelner Personalratsmitglieder oder der nach Abs. 3 Antragsberechtigten nachträglich Beratungsgegenstände in die Tagesordnung aufgenommen, so sind die Nachträge zur Tagesordnung den Personalratsmitgliedern unverzüglich bekannt zu geben, sofern dies noch vor der Sitzung möglich ist. Hierzu bedarf es nicht des sonst erforderlichen Einverständnisses aller Mitglieder... Die nachträgliche Mitteilung von weiteren Tagesordnungspunkten findet dort ihre Grenze, wo sonst das gesetzlich eingeräumte Recht, sich auf den Beratungsgegenstand vorzubereiten, unangemessen beschränkt würde.“

Wird dagegen ein Nachtrag zur Tagesordnung unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien verspätet eingebracht, darf diese Angelegenheit nur behandelt werden, wenn die Personalratsmitglieder vollständig erschienen sind und ohne Ausnahme ihr Einverständnis erklären.“ (vgl. auch Havers, Landespersonalvertretungsgesetz NRW, Kommentar, § 30, Seite 273).

Und das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 24.5.2006 - 7 AZR 201/05, Rdnr. 21) hat in diesem Zusammenhang ausgeführt: „Die nur eingeschränkte Möglichkeit zur Ergänzung der Tagesordnung in (Hervorhebung durch das Gericht) einer Betriebsratssitzung steht kurzfristigen Änderungen der Tagesordnung nicht entgegen. Für deren Bekanntgabe sieht das Gesetz keine besondere Frist oder Form vor. Nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG hat der Betriebsratsvorsitzende die Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Dies ermöglicht auch eine kurzfristige, ggfls. fernmündliche Information der Betriebsratsmitglieder über die Themen, über die eine Beschlussfassung beabsichtigt ist. Die Frist darf nur nicht so kurz bemessen sein, dass eine sachgerechte Sitzungsvorbereitung der Betriebsratsmitglieder nicht möglich ist. Dies gilt auch für Änderungen und Ergänzungen der Tagesordnung.“

Aus all dem folgt zur Überzeugung des Gerichts, dass zunächst dem Antrag zu 3 in dieser Form nicht entsprochen werden kann. Denn er unterstellt zu Unrecht, dass jede kurzfristige Ergänzung der Tagesordnung eines einstimmigen Beschlusses aller Personalratsmitglieder bedarf. Dagegen ist eine solche einstimmige Beschlussfassung nach der hier vertretenden Auffassung nur dann erforderlich, wenn die Ergänzung entweder erst in der Sitzung selbst oder nicht rechtzeitig vor der Sitzung erfolgt, wobei die Frage, was rechtzeitig ist, nur anhand der Umstände des Einzelfalles beantwortet werden kann.

Bezogen auf die Anträge zu 1 und 2 ergibt die danach vorzunehmende Einzelfallprüfung hier, dass auch diese Anträge nicht begründet sind. Denn die Ergänzung der Tagesordnung der Sitzung vom 9.9.2008 um die Tagesordnungspunkte I5 und I6 und die Ergänzung der Tagesordnung der Sitzung vom 23.9.2008 um die Tagesordnungspunkte I9 und J9 ist rechtzeitig erfolgt. Dann aber lag auch kein Mangel vor, der durch einstimmige Beschlüsse der Personalratsmitglieder hätte geheilt werden müssen, so dass die Beschlüsse zu den Tagesordnungspunkten I5 und I6 in der Sitzung am 9.9.2008 und die Beschlüsse zu den Tagesordnungspunkten I9 und J9 in der Sitzung am 23.9.2008 nicht ungültig sind.

Allerdings begegnet die bisherige Vorgehensweise des Personalrats, nahezu in jeder Personalratssitzung und damit quasi routinemäßig kurzfristige Ergänzungen der Tagesordnung zu akzeptieren, einigen Bedenken. Denn sowohl der Schutz der verhinderten Personalratsmitglieder vor Beeinträchtigung ihrer Mitwirkungsrechte als auch das Interesse der Personalratsmitglieder an einer sachgerechten Vorbereitung der einzelnen Tagesordnungspunkte gebieten nach Auffassung der Kammer, an das Erfordernis der Rechtzeitigkeit solcher kurzfristigen Ergänzungen nicht zu geringe Anforderungen zu stellen. In jedem Fall sollten solche kurzfristigen Ergänzungen die Ausnahme bleiben; in komplexen, schwierigen oder bedeutsamen Angelegenheiten verbieten sie sich von selbst.

Bei den in Rede stehenden Tagesordnungspunkten I5 und I6 in der Sitzung am 9.9.2008 und I9 und J9 in der Sitzung am 23.9.2008 handelte es sich indes um einfach gelagerte Sachverhalte, um Routineangelegenheiten, wie der Vorsitzende des Beteiligten zu 1 in der Anhörung am 2.11.2009 nochmals erläutert hat. Diese Tagesordnungspunkte bezogen sich jeweils auf Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen, wie sie nach Angaben des Personalratsvorsitzenden Gegenstand nahezu jeder Personalratssitzung im Bereich des Universitätsklinikums C. sind, wofür auch die überreichten Sitzungsniederschriften sprechen. Zum anderen hat der Personalratsvorsitzende auch unwidersprochen ausgeführt, dass die entscheidenden Weichenstellungen für solche Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen außerhalb der Personalratssitzungen erfolgen und dass diese Angelegenheiten in den Personalratssitzungen selbst nur noch formal zum Abschluss gebracht, „quasi abgenickt“ werden. Da sich auch in beiden Protokollen keinerlei Hinweise darauf finden, dass sich die Personalratsmitglieder durch diese Sachverhalte überfordert gefühlt hätten oder sich nicht ausreichend vorbereiten konnten - vielmehr haben in der Sitzung am 9.9.2008 sogar alle Personalratsmitglieder einschließlich des Antragstellers den in Rede stehenden Einstellungen zugestimmt -, ist davon auszugehen, dass in diesen konkreten Fällen die Ergänzungen der jeweiligen Tagesordnung rechtzeitig im Sinne des § 30 Abs. 2 Satz 3 LPVG NRW erfolgte mit der bereits oben beschriebenen Konsequenz.