

Fehlerhafte Betriebsrats-Beschlüsse und die Folgen – die Lehren aus dem BAG-Urteil vom 8. Februar 2022 –

17. Tübinger Arbeitsrechtstag
24. März 2023

Dr. Pascal M. Ludwig
Rechtsanwalt



GREENFORT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arndtstraße 28
60325 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (69) 97 99 58 – 0
Telefax: +49 (69) 97 99 58 – 10
E-Mail: ludwig@greenfort.de
Web: www.greenfort.de

Gliederung

- I. Einleitung
- II. **Der Betriebsratsbeschluss – Voraussetzungen und Nachweis**
- III. **Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen**
- IV. **Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse**
- V. **Fazit**

I. Einleitung

I. Einleitung

- Betriebsrat ist der demokratisch legitimierte **Repräsentant der Belegschaft des Betriebs**
 - Dualistisches Modell des BetrVG: Gegenmacht zur Leitungsmacht und Organisationshoheit des Arbeitgebers
 - BR hat zahlreiche betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte unterschiedlicher Intensität
 - BR übt sie als Organ der Betriebsverfassung unabhängig vom Arbeitgeber und vom Willen der Arbeitnehmer aus.
- **Betriebsrat** handelt als **Kollegialorgan**. Er bildet seinen gemeinsamen Willen durch **Beschluss** (§ 33 I BetrVG). Dieser ist nur beachtlich, wenn er **ordnungsgemäß zustande** gekommen ist.
- Nach **§ 26 II 1 BetrVG** vertritt der Vorsitzende den BR nur "im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse". Der Betriebsratsvorsitzende ist also **nicht "Vertreter im Willen"**, sondern **"Vertreter in der Erklärung"**, auf den die §§ 164 ff. BGB entsprechend anzuwenden sind.

I. Einleitung

Folgen unwirksamer BR-Beschlüsse für

- **Arbeitgeber**
 - Unwirksamkeit von mit dem Betriebsrat abgeschlossenen **ablösenden Betriebsvereinbarungen** zur **Absenkung von Leistungen** der betrieblichen Altersversorgung oder zur **Umstellung des Entgeltsystems**
 - **Nachzahlungsansprüche** der Arbeitnehmer
 - **Unwirksamkeit** eines **Interessenausgleichs** mit Namensliste
 - Im Kündigungsschutzverfahren greift die **Wirkungen** nach § 1 V 1 und 2 KSchG nicht zugunsten des Arbeitgebers.
 - **Nachteilsausgleichsansprüche** (§ 113 III BetrVG)
- Betriebsrat
- Arbeitnehmer

I. Einleitung

Folgen unwirksamer BR-Beschlüsse für

- Arbeitgeber
- **Betriebsrat**
 - Fehlen eines wirksamen Beschlusses über die Beauftragung eines Rechtsanwalts zur **Einleitung eines Beschlussverfahrens**
 - **Unzulässigkeit** des Antrags
 - kein Anspruch auf **Kostenerstattung**
 - kein ordnungsgemäßer Beschluss über die **Teilnahme** eines Betriebsratsmitglieds an einer **Schulungsveranstaltung** (§ 37 VI BetrVG)
 - Ablehnung der **Kostenerstattung**
- Arbeitnehmer

I. Einleitung

Folgen unwirksamer BR-Beschlüsse für

- Arbeitgeber
- Betriebsrat
- **Arbeitnehmer**
 - Fehlen eines wirksamen Beschlusses über den **Widerspruch** gegen die ordentliche Kündigung
 - kein **Weiterbeschäftigungsanspruch**
 - Unwirksamkeit einer **Betriebsvereinbarung** über eine **freiwillige Sonderzahlung**
 - **Rückforderung** der Sonderzahlung durch den Arbeitgeber

I. Einleitung

- Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses ist von Bedeutung im
 - **Beschlussverfahren** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
 - **Urteilsverfahren** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

I. Einleitung

- **Entscheidung des BAG vom 8. Februar 2022 (Az. 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984)**

- Sachverhalt

Die Parteien stritten in der Revision darüber, welches Einstufungssystem für die Entgeltberechnung des Klägers anzuwenden ist.

Der für das Werk R gebildete Betriebsrat schloss mit einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten am 31.5.1967 eine Betriebsvereinbarung (BV 1967), die ein bestimmtes System der Einstufung vorsah.

Am 8.6.2017 unterzeichneten der Vorsitzende des Betriebsrats sowie die Rechtsvorgängerin der Beklagten die Betriebsvereinbarungen "Neues Entlohnungssystem für das Werk R – Grundsätze" (BV Grundsätze) und "Neues Entlohnungssystem für das Werk R – Abschmelzung" (BV Abschmelzung), die ein anderes, für den Kläger nachteiligeres Einstufungssystem vorsahen.

Der Kläger meint, er sei weiterhin nach dem bis 2017 geltenden System einzustufen. Die BV Grundsätze habe die BV 1967 nicht abgelöst, weil sie mangels eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses unwirksam sei.

I. Einleitung

- **Entscheidung des BAG vom 8. Februar 2022 (Az. 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984)**

- Entscheidung

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Das BAG hat auf die Revision des Klägers hin das Urteil des LAG Düsseldorf aufgehoben und den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen. Das LAG sei zu Unrecht davon ausgegangen, die vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete BV Grundsätze sei rechtswirksam zustande gekommen.

II. Der Betriebsratsbeschluss – Voraussetzungen und Nachweis

II. Betriebsratsbeschluss – Voraussetzungen und Nachweis

1. Erfordernis eines Betriebsratsbeschlusses für die Willensbildung

- **Nicht jedes Handeln** des Betriebsrats bedarf eines Beschlusses.
- **Ausübung oder Geltendmachung betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungs- oder Mitbestimmungsrechte** erfordert jedoch einen entsprechenden Beschluss des Betriebsrats
- **Legitimierung** des damit verbundenen Eingriffs in die Grundrechte des Arbeitgebers durch eine entsprechende Willensbildung des Betriebsratsgremiums als demokratisch legitimierten Repräsentationsorgan
- **Umsetzung** der Willensbildung **durch den Vorsitzenden**

II. Betriebsratsbeschluss – Voraussetzungen und Nachweis

2. Formelle Voraussetzungen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses

- Nur **Verstöße** gegen **wesentliche Verfahrensvorschriften** führen zur Unwirksamkeit.
→ Beurteilung anhand des **Normzwecks**
- a) **Rechtzeitige Ladung und Mitteilung der Tagesordnung**
- b) **Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung**
- c) **Förmliche Abstimmung des beschlussfähigen, präsenten Betriebsratsgremiums**
- d) **Sitzungsniederschrift**

II. Betriebsratsbeschluss – Voraussetzungen und Nachweis

3. Auskunftspflichten des Betriebsrats bezüglich der Beschlussfassung

- Der Betriebsrat schuldet grundsätzlich **keine Rechenschaft** über seine Beschlüsse und deren Zustandekommen.
- **Auskunftsanspruch des Arbeitgebers** gegenüber dem Betriebsrat in Bezug auf die Sitzungsniederschrift nur im Falle der **Teilnahme an der Betriebsratssitzung** im Hinblick auf den entsprechenden Teil der Niederschrift
- kein Auskunftsanspruch für **einzelne Arbeitnehmer** (arg. e § 86a BetrVG)
- **Betriebsratsmitglieder** haben Einsichtsrecht (§ 34 III BetrVG).
- Der Betriebsrat ist im Fall des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine den inhaltlichen und formellen Maßgaben des § 34 II 1 BetrVG entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die Beschlussfassung des Betriebsrats ergibt, die für die Wirksamkeit der vom Betriebsratsvorsitzenden abgegebenen Erklärung erforderlich ist. Das folgt aus § 77 I iVm § 2 I BetrVG (BAG 8.2.2022 – 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984, Rn. 40).

III. Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen

III. Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen

- Die Wirksamkeit eines erforderlichen Betriebsratsbeschlusses wird in der Regel im
 - arbeitsgerichtlichen **Beschlussverfahren** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§§ 2a I Nr. 1, 80 ff. ArbGG) oder
 - (**inzident**) im Rahmen eines **Urteilsverfahrens** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (§§ 2 I Nr. 3, 46 ff. ArbGG) überprüft.
- Im Verfahren vor den Zivilgerichten kann die Frage eine Rolle spielen, wenn
 - der Betriebsrat einen Antrag auf Durchführung eines **streitigen Statusverfahrens** in Bezug auf die Zusammensetzung eines mitbestimmten Aufsichtsrats (vgl. § 98 II 1 Nr. 4 AktG) oder
 - einen Antrag auf **gerichtliche Ersatzbestellung** von Aufsichtsratsmitgliedern (vgl. § 104 I 3 Nr. 3 AktG) stellt.
- Es gilt – *cum grano salis* – auch im Beschlussverfahren der **zivilprozessuale Grundsatz**, dass derjenige, der sich auf die Unwirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses beruft, diese für ihn günstige Tatsache darlegen und beweisen muss.

III. Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen

1. Beschlussverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Amtsermittlungs-/Untersuchungsgrundsatz (§ 83 I ArbGG)

a) Darlegungs- und Beweisobliegenheiten im Allgemeinen

- **Grundsatz:** keine Darlegungslast wie im Zivilprozess und im Urteilsverfahren
- Aber: bei **unkonkretem und unsubstantiiertem Vortrag**, der keinen Anlass zur weiteren Sachverhaltsaufklärung begründet, besteht keine Verpflichtung zu weiterer Amtsermittlung des Sachverhalts → der Beteiligte, der einen Anspruch oder ein Recht behauptet, trägt die **Feststellungslast**

b) Darlegungs- und Beweisobliegenheiten in concreto

- Arbeitgeber kann das Vorliegen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses **mit Nichtwissen** (§ 138 IV ZPO) bestreiten.
- Keine Vermutung, dass der Vorsitzende im Rahmen eines entsprechenden Beschlusses handelt → Bestreiten löst **gerichtliche Aufklärungspflicht** (§ 83 I 1 ArbGG) aus (BAG 19.1.2005 – 7 ABR 24/04, BeckRS 2005, 30349188 unter B I 3).

III. Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen

2. Urteilsverfahren zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- Sofern keine abweichenden Beweisregelungen gelten: Derjenige, der eine günstige Rechtsfolge für sich in Anspruch nimmt, muss darlegen und beweisen, dass deren Voraussetzungen vorliegen. → gilt auch für die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses
- Arbeitsgerichte wenden folgende **Vermutungsregelung** an:
 - Gibt der **Betriebsratsvorsitzende** für den Betriebsrat eine Erklärung ab, spricht eine – jederzeit **widerlegbare – Vermutung** dafür, dass der **Betriebsrat** einen **entsprechenden Beschluss gefasst** hat. Die Darlegungs- und Beweispflicht liegt also bei demjenigen, der ein unbefugtes Handeln des Betriebsratsvorsitzenden geltend macht (**§ 292 ZPO**). Grundlage dieser Vermutung ist die Regelung in § 26 II 1 BetrVG, wonach der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse vertritt.
- **Keine Widerlegung** durch **Behauptung** der Unwirksamkeit des Beschlusses "ins Blaue hinein" oder **Bestreiten mit Nichtwissen**.
- Der **Sitzungsniederschrift** kommt ein hoher Beweiswert zu.
- erhebliches **Risiko** für den Arbeitgeber, wenn z.B. ein Betriebsratsmitglied im Prozess eigene Wahrnehmungen vorträgt und unter Beweis stellt

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

1. Durchführung arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren durch den Betriebsrat

- Einleitung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens (und die Beauftragung eines Rechtsanwalts) bedarf eines Beschlusses des Betriebsrats; andernfalls ist der Antrag unzulässig, weil:
 - der Betriebsrat nicht **wirksam gerichtlich vertreten** ist → von Amts wegen zu berücksichtigen
 - keine **wirksame Prozessvollmacht** erteilt wurde → nur auf Rüge zu berücksichtigen (§ 88 II ZPO) und genehmigungsfähig bis zur (erstinstanzlichen) Prozessentscheidung
- **Einlegung eines Rechtsmittels** oder die **Einleitung von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen** bedarf keiner gesonderten Beschlussfassung (LAG München 19.6.2018 – 7 Ta 281/17, BeckRS 2018, 22838, Rn. 14 ff.). Die einmal erteilte Prozessvollmacht umfasst alle den Streit betreffende Prozesshandlungen.
- **Antragserweiterung**, die über den vom Beschluss umfassten Streitgegenstand hinausgeht, ist ohne erneuten Beschluss unzulässig.

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

2. Anhörung vor Kündigungsausspruch (§ 102 I, II BetrVG)

- Nach § 102 I BetrVG ist der Betriebsrat (soweit existent) vor jeder geplanten ordentlichen bzw. außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers zu hören.
- Spricht der Arbeitgeber nach einer abschließenden Stellungnahme die Kündigung **vor Ablauf der Äußerungsfrist** aus und stellt sich später heraus, dass die Stellungnahme des Betriebsrats nicht auf einem wirksamen Betriebsratsbeschluss beruhte, wäre die Kündigung unwirksam.
- "**Sphärentheorie**" der Rechtsprechung: Mängel, die bei einer das Anhörungsverfahren beendenden Stellungnahme vor Ablauf der Äußerungsfrist **im Verantwortungsbereich des Betriebsrats** entstehen (vgl. § 102 II, III BetrVG), führen grundsätzlich auch dann nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlerhafter Anhörung, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung weiß oder erkennen kann, dass der Betriebsrat die Angelegenheit nicht fehlerfrei behandelt hat.
- **Fehler** gehen schon deshalb **nicht zu Lasten des Arbeitgebers**, weil dieser **keine wirksamen rechtlichen Einflussmöglichkeiten** auf die Beschlussfassung des Betriebsrats hat.

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

2. Anhörung vor Kündigungsausspruch (§ 102 I, II BetrVG)

- Im Ergebnis **trägt** der **Arbeitnehmer**, dem gekündigt wird, das **Risiko**, wenn der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß tätig geworden ist. Dies folgt – so das BAG – aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Grundsatz, dass der Betriebsrat seine Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich wahrzunehmen hat:

Der Arbeitgeber kann und darf sich nicht in die Amtsführung des Betriebsrates einmischen. Soweit der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens gemäß § 102 BetrVG beteiligt ist, ist es seine Sache, ob und wie er tätig werden, insbesondere welche Verfahrensweise er befolgen will. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, den Betriebsrat dazu anzuhalten, seine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Kündigung aufgrund einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung abzugeben. Eine Kontrolle des Betriebsrates in seinem Amtsbereich, die ohnehin nicht geeignet ist, nichtige Beschlüsse zu verhindern, lässt sich nicht aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit herleiten, wie er in § 2 Abs. 1 BetrVG niedergelegt ist. Würde der Arbeitgeber in dieser Weise tätig, dann könnte ihm mit Recht der Vorwurf der unbefugten Einmischung in die Angelegenheiten des Betriebsrates gemacht werden (BAG 4.8.1975 – 2 AZR 266/74, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 4 unter III.).

- **Überschießende Tendenz** der Sphärentheorie: der Arbeitgeber wird auch geschützt, "wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung weiß oder erkennen kann, dass der Betriebsrat die Angelegenheit nicht fehlerfrei behandelt hat".

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

3. Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien

- Vereinbarungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber oder Dritten sind **privatrechtliche Verträge**.
- Grundlage für die für den Vertragsschluss **notwendige Willenserklärung** des Betriebsrats ist ein Betriebsratsbeschluss. Der Betriebsratsvorsitzende (oder im Verhinderungsfall sein Stellvertreter) handelt **ohne Vertretungsmacht**, sofern der zugrunde liegende Betriebsratsbeschluss nicht wirksam zustande kommt oder soweit er das Handeln nicht abdeckt.
- Daher kommen die **Regelungen über die Stellvertretung** (§§ 164 ff. BGB) einschließlich der Grundsätze zur **Duldungs- und Anscheinsvollmacht** und insbesondere die **Vertretung ohne Vertretungsmacht** (§§ 177 ff. BGB) zur Anwendung.

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

3. Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien

a) Vertretungsrechtliche Grundsätze

- **Duldungsvollmacht:** Wenn der Vertretene das Auftreten des unbefugten Dritten als Vertreter wissentlich geschehen lässt und der Geschäftsgegner diese Duldung dahin versteht und nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte auch dahin verstehen darf, dass der Handelnde Vollmacht habe.
- **Anscheinsvollmacht:** Wenn der Vertretene das Handeln seines angeblichen Vertreters nicht kennt, es aber bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können und wenn der Geschäftsgegner nach Treu und Glauben annehmen durfte, der Vertretene dulde und billige das Handeln seines Vertreters.
- Diese Grundsätze führen allerdings im hiesigen Kontext regelmäßig nicht weiter. Nur in Ausnahmefällen dürfte nachweisbar sein, dass das Betriebsratsgremium ein unbefugtes Handeln des Vorsitzenden duldet oder bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können.

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

3. Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien

a) Vertretungsrechtliche Grundsätze

- (Umstrittene) Auffassung: normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung kann **nicht "kraft Rechtsscheins"** oder "stillschweigend" erzeugt werden, sondern nur durch einen expliziten ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats – ggf. in Form der nachträglichen Genehmigung

Es mag sein, dass sich der Arbeitgeber im Hinblick auf konkrete Maßnahmen, die er in Vollziehung einer Betriebsvereinbarung ergriffen hat, mit schutzwürdigem Vertrauen rechtfertigen kann und sich nicht deren mitbestimmungsrechtliche Unwirksamkeit vorwerfen lassen muss. Das gilt jedoch nur im Hinblick auf konkrete Mitbestimmungsfragen, wie etwa der Beteiligung im Rahmen von Kündigungen nach §§ 102, 103 BetrVG oder allgemeinen personellen Maßnahmen i. S. d. § 99 BetrVG. Es bedeutet nicht, dass der Rechtsschein der Betriebsvereinbarung rechtliche Wirkung i. S. d. § 77 Abs. 4 BetrVG verleihen könnte (LAG Düsseldorf 27.4.2018 – 10 TaBV 64/17, BeckRS 2018, 12934).

- a.A.:** Dem Betriebsrat ist das Handeln seines Vorsitzenden auch ohne ordnungsgemäße Beschlussfassung über seine Bevollmächtigung zuzurechnen, wenn er dessen Auftreten kannte und der Geschäftsgegner auf den so gesetzten Rechtsschein vertraut hat sowie nach Treu und Glauben vertrauen durfte. Liegen die Voraussetzungen einer Rechtsscheinvollmacht vor, so kann der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat auch eine Betriebsvereinbarung wirksam – mit der Folge normativer Bindung (§ 77 IV 1 BetrVG) – abschließen (LAG Düsseldorf 15.4.2021 – 11 Sa 490/20, BeckRS 2021, 10712)

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

3. Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien

b) Fehlen spezifischer arbeitsrechtlicher Regelungen

- Die Betriebsvereinbarung ist ein privatrechtlich kollektiver Normenvertrag der Betriebsparteien und entfaltet normative (unmittelbar und zwingende) Wirkung **wie ein Gesetz** (§ 77 IV 1 BetrVG).
- Anders als im öffentlichen Recht (vgl. etwa § 47 II 1 VwGO) gibt es aber **kein Normenkontrollverfahren** für Betriebsvereinbarungen mit bestimmten der Rechtssicherheit dienenden Klagefristen.
- **Anfechtungs- und Nichtigkeitsklagen** sind im Betriebsverfassungsrecht nur für Wahlen vorgesehen (vgl. § 19 BetrVG).

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

3. Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien

c) Sphärentheorie, Vertrauensschutz und andere Lösungsansätze

- **Forderung:** Anwendung der Sphärentheorie auch auf alle anderen Fälle, in denen es um die Wirksamkeit des Betriebsratsbeschluss und damit um Umstände in der Sphäre des Betriebsrats geht.
- **Rechtsprechung** lehnt die Anwendung der Sphärentheorie aber ab, wenn die **positive Zustimmung** des Betriebsrats und damit ein entsprechender Betriebsratsbeschluss (konstitutiv) **erforderlich** ist.
- Rechtsprechung behilft sich zum Teil mit den Grundsätzen des **Vertrauensschutzes**. Der Arbeitgeber habe regelmäßig ein schützenswertes Interesse daran, dass sich für ihn nicht erkennbare Mängel bei der Willensbildung des Betriebsrats nicht zu seinem Nachteil auswirken (LAG Hamm 4.12.2013 – 4 Sa 530/13, BeckRS 2014, 68801).
Aber: Der gute Glaube des Arbeitgebers an das Vorliegen eines Betriebsratsbeschlusses ist gesetzlich nicht geschützt (BAG 8.6.2004 – 1 AZR 308/03, NZA 2005, 66 unter B. II.).
- **Anderer Lösungsansatz** der Arbeitsgerichte im Urteilsverfahren: **hohe Anforderungen** an die **Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers**, der zur Begründung seiner Klage behauptet, ein Betriebsratsbeschluss sei nicht wirksam.

IV. Folgen fehlerhafter Betriebsratsbeschlüsse

4. Einseitige Rechtsgeschäfte des Betriebsrats

- Gibt der Betriebsratsvorsitzende im Rahmen eines **einseitigen Rechtsgeschäfts** eine Willenserklärung für den Betriebsrat ab, welche nicht von einem wirksamen Betriebsratsbeschluss gedeckt ist, gelten die Vorschriften der §§ 174, 180 BGB.
- Der Arbeitgeber kann die vom Betriebsrat erklärte Kündigung einer Betriebsvereinbarung **mangels Vorlage einer Vollmachtsurkunde zurückweisen** (§ 174 BGB), wenn der Betriebsrat bei der Kündigung nicht zumindest eine den Anforderungen des § 34 BetrVG genügende Sitzungsniederschrift vorlegt.

V. Fazit

V. Fazit

- Nach der Entscheidung des BAG vom 8. Februar 2022 kann eine vom Betriebsratsvorsitzenden unterschriebene Betriebsvereinbarung nicht wirksam zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande kommen, wenn es an einem – zumindest (nachträglich) genehmigenden – Beschluss des Betriebsrats für deren Abschluss fehlt.
- Die Entscheidung des BAG ist konsequent, wenn man die Grundsätze des Vertretungsrechts anwendet. Allerdings ist der Nachweis einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung kaum möglich. Der vom BAG gewährte Anspruch auf Übermittlung der Niederschrift der Sitzung ist hierfür nicht hinreichend.
- Vertrauensschutz für kollektive Vereinbarungen mit normativer Wirkung ist aus Gründen der Rechtssicherheit jedoch geboten. Jedenfalls für in Vollzug gesetzte Betriebsvereinbarungen muss der Rechtsunterworfenen – mangels gegenteiliger Anhaltspunkte – davon ausgehen können, dass diese wirksam zustande gekommen sind.
- Will man die Sphärentheorie nicht auf konstitutive Betriebsratsbeschlüsse anwenden, muss zumindest dem Sitzungsprotokoll eine umfassende Vermutungswirkung (vgl. §§ 171 ff. BGB) zukommen.
- De lege ferenda wäre die Schaffung eines betriebsratsinternen Verfahrens zur Geltendmachung von Beschlussmängeln verbunden mit einer entsprechenden Vollmacht des Betriebsratsvorsitzenden bei fehlender Geltendmachung wünschenswert.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Pascal M. Ludwig
Rechtsanwalt

GREENFORT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arndtstraße 28
60325 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (69) 97 99 58 – 0
Telefax: +49 (69) 97 99 58 – 10
E-Mail: ludwig@greenfort.de
Web: www.greenfort.de