

Betriebsvereinbarung ohne Betriebsratsbeschluss - Reicht der Anschein eines Betriebsratsbeschlusses?

1. Eine vom Betriebsratsvorsitzenden ohne Beschluss des Gremiums abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann dem Betriebsrat nicht nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden.

2. Der Betriebsrat hat bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Nebenpflicht, dem Arbeitgeber auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine den Maßgaben des § 34 Abs. 2 S. 1 BetrVG entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die Beschlussfassung des Gremiums ergibt.

(Leitsätze)

BAG, Urteil vom 8. Februar 2022 – 1 AZR 233/21

Der **Arbeitnehmer** ist seit 1997 bei einem Unternehmen der Stahlindustrie beschäftigt; auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Eisen- und Stahlindustrie Anwendung. Im maßgeblichen Lohn tariffvertrag fand sich eine tarifliche **Öffnungsklausel** die bestimmte, dass für die tarifliche Eingruppierung eine **analytische Arbeitsbewertung** durch Regelungen einer **Betriebsvereinbarung** vorgenommen werden könne. Fehle eine entsprechende **Betriebsvereinbarung**, finde eine **summarische Eingruppierung** nach einem Lohngruppensystem statt. Zunächst galten im Unternehmen Betriebsvereinbarungen zur Eingruppierung nach analytischer Bewertung und zur Prämienzahlung aus dem Jahr 1967. Im Jahr 2017 verhandelten die Betriebsparteien im Rahmen einer Umstrukturierung u.a. über zwei **ablösende** Betriebsvereinbarungen zur summarischen Eingruppierung nach einem Lohngruppensystem sowie zur (abschmelzenden) Prämienzahlung. Der **Betriebsratsvorsitzende** unterzeichnete die ablösenden Betriebsvereinbarungen nach längeren Verhandlungen, **ohne** dass dazu ein Beschluss des Betriebsrats gefasst wurde. Die Tarifvertragsparteien haben die ablösenden Betriebsvereinbarungen, ohne Kenntnis des fehlenden Beschlusses, genehmigt. Im Nachgang erfolgte eine Eingruppierung des Arbeitnehmers im Lohngruppensystem, die einen **monatlichen Entgeltverlust** zur Folge hatte. Der Arbeitnehmer erhob Klage und verlangte unter anderem die Feststellung, dass maßgeblich für seine Eingruppierung weiterhin die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1967 sei. Diese sei, mangels Betriebsratsbeschluss, **nicht** durch die Betriebsvereinbarung aus 2017 abgelöst worden. Sowohl das Arbeitsgericht Wuppertal als auch das LAG Düsseldorf wiesen die Klage ab. Die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2017 sei durch die Unterzeichnung des Vorsitzenden formell wirksam zustande gekommen, da sie nach den Grundsätzen der **Anscheinsvollmacht** dem Betriebsrat zuzurechnen sei. Es seien für die Arbeitgeberin keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich gewesen, die sie daran hätten zweifeln lassen können, dass

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Stefani Dach
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

*Regine Windirsch
Rechtsanwältin
Ausgeschieden zum 30.04.2022

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in
Zivil- und Strafrecht
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung ein Beschluss des Betriebsrats zugrunde gelegen habe. Es hätte daher auf Seiten der Arbeitgeberin der Vertrauenstatbestand - der sogenannte **Rechtsschein** - bestanden, dass der Betriebsratsvorsitzende aufgrund eines Beschlusses des Betriebsrats gehandelt habe. Das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) hat die Entscheidung des LAG Düsseldorf und des Arbeitsgerichts Wuppertal aufgehoben und dabei festgestellt, dass die Grundsätze der Anscheinsvollmacht im Hinblick auf die Unterzeichnung von Betriebsvereinbarungen **keine** Anwendung finden. Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung können daher **nicht** auf Grundlage einer Anscheinsvollmacht dem Betriebsrat zugerechnet werden. Begründet hat das BAG dies unter anderem damit, dass nach § 26 Abs. 2 S. 1 BetrVG der Vorsitzende den Betriebsrat nur im Rahmen der vom Betriebsrat **gefassten Beschlüsse** vertritt. Es erfolgt damit gerade **keine** Vertretung im Willen, sondern lediglich in der Erklärung. Damit stehe dem Betriebsratsvorsitzenden bereits von Gesetzes wegen **nicht** die Befugnis zur eigenen rechtsgeschäftlichen Willensbildung anstelle des Betriebsrats zu. Auch die **normative Wirkung** von Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG spreche **eindeutig** dagegen, die Grundsätze der Anscheinsvollmacht anzuwenden. Gerade diese unmittelbare Wirkung gegenüber den Beschäftigten **erfordere**, dass eine Willensbildung des Gremiums dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugrunde liege. Der bloße Rechtsschein eines Beschlusses könne dem **nicht** entsprechen. Schließlich sei der Rückgriff auf die Grundsätze der Anscheinsvollmacht auch im Hinblick auf die Rechtssicherheit **nicht erforderlich**, da zum einen die Möglichkeit bestehe, dass der Betriebsrat die Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden nachträglich - durch Beschluss - genehmigt und den Mangel heilt. Zum anderen sei der Arbeitgeber, wenn er dies **zeitnah** verlangt, auch berechtigt, eine den Vorgaben des § 34 Abs. 2 S. 1 BetrVG entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift zu verlangen, aus dem sich die Beschlussfassung des Betriebsrats **ergibt**, die für die Wirksamkeit der abgegebene Erklärung erforderlich ist. Dies folge aus § 77 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG. Eine Übersendungspflicht des Betriebsrats **ohne** entsprechendes Verlangen des Arbeitgebers bestehe jedoch **nicht**. **Ebenso wenig** folge hieraus, dass der Arbeitgeber ein **Teilnahmerecht** an den Beschlussfassungen des Betriebsrats erhält oder dass diesem ein **Kontrollrecht** der Beschlüsse des Betriebsrats zugestanden wird.

Fazit:

Die Entscheidung des BAG schafft Rechtssicherheit und zeigt auch auf, was vom Betriebsrat vorzunehmen ist, um Einwendungen des Arbeitgebers, der Unterzeichnung von Betriebsvereinbarungen hätten keine Beschlüsse des Gremiums zugrunde gelegen, zurückzuweisen. Gleiches gilt für die Möglichkeit der Heilung. Zwar erfordern Beschlüsse des Betriebsrats für ihre Wirksamkeit **nicht** zwingend der Aufnahme in das Protokoll der Betriebsratssitzung. Angesichts der Rechtsprechung des BAG ist es aber **unbedingt** zu empfehlen, Beschlüsse, die den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Gegenstand haben, in das Protokoll aufzunehmen. Schließlich hilft die Rechtsprechung des BAG auch, wenn von Arbeitgeberseite verlangt werden sollte, dass die/der Betriebsratsvorsitzende ohne Beschluss des Gremiums „mal schnell“ eine Betriebsvereinbarung unterzeichnet.

Fabian Wilden, Rechtsanwalt