

Neues aus der Rechtsprechung

Der Betriebsrat muss sich das Handeln seines Vorsitzenden zurechnen lassen, oder?

Der Betriebsratsvorsitzende darf den Betriebsrat nur dann vertreten, wenn er durch ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss hierzu ermächtigt wurde. Fehlt es an einem ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss, darf der Betriebsratsvorsitzende z.B. keine Betriebsvereinbarungen im Namen des Betriebsrates unterzeichnen. Weitgehend ungeklärt ist allerdings, inwieweit sich der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber auf solche Vertretungsmängel berufen kann und ob er unter Verweis auf (seine eigenen) Fehler in der Beschlussfassung aus einer unterzeichneten Betriebsvereinbarung „rauskommt“. Mit dieser Frage befasste sich nun das LAG Düsseldorf in seinem Beschluss vom 15. April 2021 (Az. 11 Sa 490/20).

Im Fall des LAG Düsseldorf hatten der Betriebsrat und der Arbeitgeber durch **Abschluss einer Betriebsvereinbarung** ein neues Entgeltsystem im Betrieb eingeführt. Die Betriebsvereinbarung wurde von Seiten des Arbeitgebers und **durch den Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet**. Gegen dieses neue Entgeltsystem klagte ein Arbeitnehmer des Betriebes, dessen Lohnniveau durch das neue Entgeltsystem abgesenkt wurde.

Der Kläger behauptete, vor Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung wäre überhaupt keine Betriebsratssitzung einberufen und deshalb **kein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss** gefasst worden. Das Gericht hörte darauf die Mitglieder des Betriebsrates an, die in der Tat übereinstimmend aussagten, dass kein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst wurde bzw. sie sich an eine Beschlussfassung nicht mehr erinnern könnten. Der Kläger argumentierte nun, dass der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat deshalb nicht hätte vertreten dürfen, die neue Betriebsvereinbarung unwirksam sei und er weiterhin seinen alten, höheren Lohn beanspruchen könne.

Das **LAG Düsseldorf** folgte dieser Sicht jedoch nicht, sondern hielt die Betriebsvereinbarung trotz allem für wirksam und **wies die**

Klage ab. Für das LAG Düsseldorf kam es gar nicht darauf an, ob ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss gefasst worden war. Ob der Betriebsrat ordnungsgemäß beschließt, könnte der Arbeitgeber nämlich nicht wissen. Dennoch muss der Arbeitgeber darauf vertrauen können, dass eine von Seiten des Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Betriebsvereinbarung wirksam ist. Deshalb nahm das LAG Düsseldorf an, dass der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat aufgrund einer sog. **Rechtsscheinvollmacht** wirksam vertreten habe. Für die Rechtsscheinvollmacht stellte das LAG Düsseldorf die folgenden Voraussetzungen auf:

- Die **Mehrzahl der übrigen Betriebsratsmitglieder** muss von dem Handeln des Betriebsratsvorsitzenden **gewusst** haben oder jedenfalls wissen müssen.
- Der **Arbeitgeber** muss darauf **vertraut haben**, dass eine ordnungsgemäße Beschlussfassung erfolgt ist und er darf **von den Mängeln bei der Beschlussfassung nicht wissen**. Insbesondere dürfen ihn die übrigen Betriebsratsmitglieder nicht auf die Mängel aufmerksam gemacht haben.

Diese Voraussetzungen lagen im zu entscheidenden Fall vor.

Arbeitgeber sollten trotzdem vorsichtig sein und sich vor Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung durch Nachfrage rückversichern, dass eine Beschlussfassung erfolgt ist. Im Zweifelsfall kann der Betriebsrat das Handeln des Betriebsratsvorsitzenden noch **durch einen nachträglichen Betriebsratsbeschluss** hinterher genehmigen und etwaige Beschlussfassungsmängel auf diese Weise **heilen**. Denn die **Sicht des LAG Düsseldorf ist in der Rechtsprechung umstritten**. Noch mit Urteil vom 27.04.2018 (Az. 10 TaBV 64/17) hatte eine andere Kammer des LAG Düsseldorf genau gegenläufig entschieden und eine Rechtsscheinvollmacht beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen generell abgelehnt. Gegen das neue Urteil des LAG Düsseldorf ist nun die **Revision zum BAG** anhängig. Es bleibt zu hoffen, dass es mittelfristig zu einer Klärung dieser wichtigen Rechtsfrage kommt. Wir halten Sie auf dem laufenden.

Arbeitgeber sollten auch beachten, dass bei **Flurgesprächen mit dem Betriebsratsvorsitzenden** und vergleichbaren kurzfristigen Abstimmungen, bei denen der Betriebsratsvorsitzende erkennbar gar nicht die Möglichkeit hatte, das Gremium um Beschlussfassung zu ersuchen, selbstverständlich **keine ordnungsgemäße Vertretung**

erfolgt. Zwar mögen solche Abstimmungen in der Praxis häufig gut funktionieren. Auf diese Weise übt der Betriebsrat aber weder Mitbestimmungsrechte aus, noch kommen Regelungsabreden zustande. Die Abstimmungen sind ohne rechtliches Gehalt und lediglich „**Gentlemen's Agreements**“.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de