

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Betriebsvereinbarung ohne Betriebsratsbeschluss – auch nach 15 Jahren kein Vertrauensschutz

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 27.01.2026 (Az. 1 AZR 147/24) entschieden, dass eine vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Betriebsvereinbarung unwirksam ist, wenn ihr kein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsratsgremiums zugrunde liegt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn die Vereinbarung über viele Jahre hinweg vollzogen wurde. Wird eine jahrelang gelebte Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt, kann das für Arbeitgeber weitreichende wirtschaftliche und rechtliche Folgen haben. Gut, dass der erste Senat mit seiner Entscheidung gleichzeitig aufzeigt, welche Instrumente Arbeitgebern zur Verfügung stehen, um sich gegen das Risiko einer fehlenden Beschlussfassung abzusichern.

Sachverhalt

Dem Kläger waren seit 1980 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse zugesagt worden. Nach einem Betriebsübergang sollte die betriebliche Altersversorgung durch eine Unterstützungskasse erfolgen. Der Betriebsratsvorsitzende unterzeichnete in der Folge eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge, die den Wechsel in die Unterstützungskasse vorsah. Die Durchführung durch die Unterstützungskasse erfolgte anschließend über einen Zeitraum von 15 Jahren, bis der Betrieb 2022 stillgelegt wurde und das Arbeitsverhältnis des Klägers endete.

Da die Leistungen der Unterstützungskasse erheblich hinter der ursprünglichen Zusage über die Pensionskasse zurückblieben, verlangte der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die monatliche Differenz der Leistungen einzustehen habe. Dabei stütze sich der Kläger darauf, dass die ursprüngliche Versorgungszusage mangels wirksamen Betriebsratsbeschlusses nach § 33 BetrVG nicht abgelöst worden sei.

Entscheidung

Im Ergebnis bejahte das BAG die Einstandspflicht der Beklagten für die sich aus Differenz zwischen den Leistungen der Pensionskasse und Unterstützungskasse ergebende monatlichen Differenz in Höhe von rund 421 €.

Zunächst stellt das BAG heraus, dass eine tatsächliche Vermutung zugunsten eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses nicht bestehe und lässt die in früherer Rechtsprechung angenommene widerlegliche Vermutung ausdrücklich fallen. Aufgrund der normativen Wirkung von Betriebsvereinbarungen seien ihr Inhalt und ihre Wirksamkeit von Amts wegen zu ermitteln.

Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse nach § 26 BetrVG lediglich nach außen und hat damit grundsätzlich keine alleinige Entscheidungsbefugnis. Er kann den Betriebsrat nur im Rahmen der vom diesem gefassten wirksamen Beschlüsse vertreten.

Der Arbeitgeber hat von diesen internen Vorgängen des Betriebsrats regelmäßig keine Kenntnis. Dennoch lehnt das BAG die Annahme einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht ab:

Da Betriebsvereinbarungen unmittelbar für alle Beschäftigten gelten, müsse ihre Wirksamkeit stets auf einem demokratischen Beschluss des gesamten Gremiums beruhen – ein bloßer äußerer Anschein oder das Schweigen der übrigen Mitglieder könne diesen Beschluss nicht ersetzen. Ebenso wenig könne ein vom Betriebsrat oder seinen Mitgliedern erzeugter Rechtsschein normative Wirkung begründen. Der Arbeitgeber kann sich daher nicht darauf verlassen, dass der Betriebsratsvorsitzende im Rahmen ordnungsgemäß gefasster Beschlüsse handelt.

Auch Vertrauensschutzerwägungen können nicht über die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung hinweghelfen. Der für gelebte Dauerschuldverhältnisse anwendbare Grundsatz, der eine Rückabwicklung für die Vergangenheit vermeidet, sei nicht übertragbar. Eine Betriebsvereinbarung setze, anders als ein schuldrechtlicher Vertrag, materielles Recht voraus und wirke damit unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse ein. Zudem fehle es an einem Anknüpfungspunkt für etwaige Vertrauensschutzerwägungen. Insbesondere habe

die sich Beklagte nicht darauf vertrauen dürfen, dass der Betriebsratsvorsitzende eine Betriebsvereinbarung nur aufgrund eines legitimen Beschlusses unterzeichnet.

Praxishinweis

Die in der BAG-Entscheidung minutiös wiedergegebene und bestätigte Beweiswürdigung des LAG verdeutlicht eindringlich, welche Schwierigkeiten es bereitet, gegebenenfalls noch nach mehreren Jahren nachzuweisen, dass über eine bestimmte Angelegenheit ein Betriebsratsbeschluss gefasst wurde.

Selbst, wenn die Betriebsratsmitglieder hier wahrheitsgemäß aussagen wollen, wird regelmäßig nach einem längeren Zeitraum keine Erinnerung mehr bestehen. Auch klare Hinweise auf den Willen des Betriebsrates oder ein langjähriger Vollzug einer Betriebsvereinbarung können nicht über einen nicht-wirksam gefassten Betriebsratsbeschluss hinweghelfen.

Arbeitgeber sollten daher künftig die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung davon abhängig machen, dass der Betriebsrat ein Dokument vorlegt, aus dem sich die Abschlussbefugnis des Betriebsratsvorsitzenden für die konkrete Betriebsvereinbarung ergibt. Dieses Dokument ist sorgfältig zu archivieren, um im Streitfall ein wirksames Zustandekommen nachweisen zu können.

In Betracht kommt hierfür insbesondere die unterschriebene Niederschrift der betreffenden Betriebsratssitzung. Um eine solche zu erlangen, hat das BAG in seiner Entscheidung darüber hinaus zwei weitere Möglichkeiten betont:

- (1) Nach § 29 Abs. 3 und 4 i.V.m. § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Arbeitgeber die Einberufung einer Betriebsratssitzung zu einem bestimmten Gegenstand verlangen, daran teilnehmen und sich anschließend die Abschrift des Protokolls aushändigen lassen.
- (2) Dem Arbeitgeber ist aus § 77 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG „auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen“ eine entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die für die Wirksamkeit der vom Betriebsratsvorsitzenden abgegebenen Erklärung erforderliche Beschlussfassung des Gremiums ergibt.

Etwas irritierend ist der Hinweis des BAG darauf, dass der Arbeitgeber den entsprechenden Anspruch auf Aushändigung der Sitzungsniederschrift „zeitnah“ geltend zu machen habe. Diese Einschränkung wird vom BAG nicht näher begründet oder erläutert und ist auch in sich nicht nachvollziehbar: Wenn es für alle Beteiligten für die Bestimmung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats ankommt, kann das Dokument, dass diese Beschlussfassung dokumentiert, nicht als Privatgeheimnis des Betriebsrats behandelt werden.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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