

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 8. Februar 2022  
- 1 AZR 233/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:080222.U.1AZR233.21.0

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Teilurteil vom 25. Juni 2019  
- 6 Ca 1138/18 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 15. April 2021  
- 11 Sa 490/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - Anscheinsvollmacht

Leitsätze:

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 Satz 1 BetrVG entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die Beschlussfassung des Gremiums ergibt.

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 233/21  
11 Sa 490/20  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
8. Februar 2022

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 8. Februar 2022 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Glock für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsmittel des Klägers werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. April 2021

- 11 Sa 490/20 - und das Teilurteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 25. Juni 2019 - 6 Ca 1138/18 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Rechtsmittelverfahren - an das Arbeitsgericht Wuppertal zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in der Revision darüber, welches Einstufungssystem für die Entgeltberechnung des Klägers anzuwenden ist. 1

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Stahlindustrie. Der Kläger ist seit April 1997 bei ihr und ihren Rechtsvorgängerinnen im Werk R als Industriemechaniker tätig. Auf sein Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Eisen- und Stahlindustrie Anwendung. 2

Der zum 1. Juli 1967 in Kraft getretene, räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen geltende Lohnrahmentarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie vom 28. Juli 1966 (LRTV 1966) sieht - ebenso wie der nachfolgende Lohnrahmentarifvertrag vom 5. Januar 1973 idF vom 17. Februar 1978 (LRTV 1978) - in seinem § 2 Satz 1 vor, dass die Einstufung der „Arbeiter“ (vgl. § 1 Nr. 3 LRTV 1966 bzw. 1978) „nach dem Lohngruppensystem (§§ 3 - 7) oder nach der analytischen Arbeitsbewertung (Anhang)“ erfolgt. Nach § 1 Nr. 1 des Anhangs zum LRTV 1966 bzw. 1978 hat die „Einführung der tariflichen analytischen Arbeitsbewertung ... durch Betriebsvereinbarung“ zu erfolgen. 3

Der für das Werk R gebildete Betriebsrat schloss mit einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten am 31. Mai 1967 eine Betriebsvereinbarung (BV 1967), die in ihrer Nr. 1 regelt, dass die Einstufung nach der analytischen Arbeitsbewertung vorzunehmen ist. Ausweislich des Teils 2 Nr. 6.1 der sog. „Allgemeine[n] Bezahlungsrichtlinien“ - einer bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten 4

ten erstellten Sammlung tariflicher und „ergänzende[r] betriebsinterne[r] Regelungen“ sowie ihrer Anwendung im Werk - wurden die vorhandenen Arbeitsplätze nach dieser Methode bewertet und in einem betrieblichen „Lohngruppenkatalog“ zusammengefasst. Der jeweilige Arbeitswert bildete nach Teil 2 Nr. 1.2 dieser Richtlinien „gleichzeitig die Lohngruppe der jeweils gültigen Lohntabelle“. Die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erstellte „Betriebliche Basislohntabelle“ für die Zeit ab dem 1. April 2017 wies 32 „Lohngruppen“ sowie ua. den auf einen sog. Minutenfaktor umgerechneten, für den jeweiligen Arbeitswert geltenden tariflichen Arbeitswertlohn je Stunde und den sich hieraus ergebenden Monatsgrundlohn aus. Der Arbeitswert der vom Kläger zu verrichtenden Tätigkeiten betrug 26 („Lohngruppe 26“ des betrieblichen „Lohngruppenkatalogs“).

Am 8. Juni 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). § 2 Satz 1 BV Grundsätze sieht vor, dass die im Werk vorhandenen Arbeitsplätze nun „nach der summarischen Bewertung“ in die Lohngruppen des LRTV 1978 eingeordnet werden. In § 9 Satz 1 dieser Betriebsvereinbarung ist festgelegt, dass mit ihrer Unterzeichnung alle anderen für das Werk R geltenden Betriebsvereinbarungen, die Regelungen zur Entlohnung beinhalten, ihre Gültigkeit verlieren.

5

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten zahlte dem Kläger ab Januar 2018 eine Vergütung auf der Grundlage der Lohngruppe 6 LRTV 1978.

6

Der Kläger hat ua. gemeint, er sei weiterhin nach der analytischen Arbeitsbewertung einzustufen. Die BV Grundsätze habe die BV 1967 nicht abgelöst, weil sie mangels eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses unwirksam sei.

7

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Interesse, zuletzt beantragt 8  
festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm über den 31. Januar 2018 hinaus ein Grundentgelt zu zahlen, das sich nach der analytischen Arbeitsbewertung entsprechend der betrieblichen Basislohntabelle gemäß der Betriebsvereinbarung vom 31. Mai 1967 richtet.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht 9  
vertreten, die BV Grundsätze sei wirksam. Der Betriebsrat habe deren Abschluss mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder beschlossen. Jedenfalls sei von einer Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden auszugehen.

Der Kläger hat erstinstanzlich neben dem allein in die Revisionsinstanz 10  
gelangten Klageantrag - dem Antrag zu 1. Buchst. a - noch weitere Klageanträge angebracht. Mit ihnen erstrebt er ua. für die Monate Januar 2018 bis Februar 2019 die Zahlung monatlicher Differenzvergütung auf der Grundlage der Lohngruppe 9 LRTV 1978 (Klageanträge zu 5. bis 12. und 14. bis 19.). Das Arbeitsgericht hat den - dort noch anders gefassten - Antrag zu 1. Buchst. a durch Teilurteil abgewiesen. Die Berufung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht ist erfolglos geblieben. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag zu 1. Buchst. a weiter.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist begründet. Der Rechtsstreit ist unter Aufhe- 11  
bung beider Urteile der Vorinstanzen zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, das Arbeitsge- 12  
richt habe ein Teilurteil über den mit dem Klageantrag zu 1. Buchst. a geltend gemachten Streitgegenstand erlassen dürfen. Die gesetzlichen Voraussetzungen waren nicht erfüllt.

I. Nach § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO hat das Gericht die Entscheidung durch Endurteil (Teilurteil) zu erlassen, wenn von mehreren in einer Klage geltend gemachten Ansprüchen nur der eine oder nur ein Teil eines Anspruchs zur Entscheidung reif ist. Die Norm setzt danach die Teilbarkeit der Klageforderung voraus. Der Teil, über den entschieden wird, muss vom Rest des erhobenen prozessualen Anspruchs oder der geltend gemachten prozessualen Ansprüche unabhängig sein, so dass die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen - auch infolge abweichender Beurteilung durch das Rechtsmittelgericht - ausgeschlossen ist (vgl. BAG 16. Juli 2019 - 1 AZR 537/17 - Rn. 13 mwN). Für den Erlass eines Teilurteils darf es daher nicht auf Begründungselemente ankommen, die auch bei der weiteren Entscheidung über den noch nicht entscheidungsreifen Teil maßgebend sein können und die weder in Rechtskraft erwachsen noch das Gericht nach § 318 ZPO für das weitere Verfahren binden. Eine Gefahr widersprechender Entscheidungen ist insbesondere dann gegeben, wenn in einem Teilurteil über eine Frage zu entscheiden ist, die sich aufgrund der materiellrechtlichen Verzahnung von prozessual selbständigen Ansprüchen im weiteren Verfahren über diese Ansprüche noch einmal stellt oder stellen kann (vgl. BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 19, BAGE 170, 327; BGH 21. September 2021 - KZR 88/20 - Rn. 13). Ob eine Entscheidung durch Teilurteil zulässig war, hat das Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (vgl. BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 8/19 - Rn. 30 mwN).

II. Danach durfte das Arbeitsgericht nicht durch Teilurteil über das vom Kläger mit dem Antrag zu 1. Buchst. a verfolgte Begehren befinden. 14

1. Wie das Vorbringen des Klägers zeigt, ist dieser Antrag - abweichend vom Wortlaut - auf die Feststellung gerichtet, dass die Beklagte ihm ab dem 1. Februar 2018 weiterhin einen Monatsgrundlohn („Grundentgelt“) zu zahlen hat, dessen Höhe nach den Vorgaben zur analytischen Arbeitsbewertung im Anhang zum LRTV 1978 zu ermitteln ist. Trotz der Bezugnahme im Klageantrag auf die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten regelmäßig erstellte „betriebliche Basislohntabelle“ erstreckt sich die begehrte Feststellung nicht auf eine Pflicht zur Zahlung eines Monatsgrundlohns für einen bestimmten - in der genannten 15

Tabelle als „Lohngruppe“ bezeichneten - Arbeitswert. Der Arbeitswert für die Summe der vom Kläger ausgeübten Arbeiten, die nach § 2 Nr. 1 des Anhangs zum LRTV 1978 den Gegenstand der vorzunehmenden Bewertung bilden, steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

2. Ausgehend hiervon bestand bei einer isolierten Entscheidung über den Klageantrag zu 1. Buchst. a die Gefahr sich widersprechender Entscheidungen. Für den Erlass des Teilurteils kam es auf Begründungselemente an, die auch bei einer Entscheidung über die weiteren vom Kläger angebrachten prozessualen Ansprüche maßgebend sein können. 16

a) Das mit dem Antrag zu 1. Buchst. a verfolgte Begehren setzt voraus, dass die BV 1967 nicht durch die BV Grundsätze abgelöst wurde. Nach § 2 Satz 1 LRTV 1978 iVm. § 1 Nr. 1 seines Anhangs hat eine Einstufung nach der tariflichen analytischen Arbeitsbewertung zu erfolgen, wenn diese durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt wurde. Nur solange die - eine analytische Arbeitsbewertung bei der Beklagten vorsehende - Regelung in Nr. 1 BV 1967 im Werk R gilt, besteht daher eine (vertragliche) Pflicht der Beklagten, die entsprechenden Regelungen im Anhang zum LRTV 1978 auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anzuwenden. Die Fortgeltung der BV 1967 hängt wiederum davon ab, ob die BV Grundsätze und damit ihre Bestimmung zur Aufhebung aller früheren Betriebsvereinbarungen über das Entgelt in § 9 Satz 1 wirksam ist. Hierbei handelt es sich im Rahmen der Entscheidung über den Klageantrag zu 1. Buchst. a um bloße Vorfragen, die nicht in Rechtskraft erwachsen. 17

b) Die Frage nach der Wirksamkeit der BV Grundsätze könnte sich allerdings auch bei einer Entscheidung über die Klageanträge zu 5. bis 12. und 14. bis 19. stellen. Mit ihnen begehrt der Kläger ua. die Zahlung einer Vergütung nach der Lohngruppe 9 LRTV 1978. Er stützt sein Zahlungsverlangen darauf, dass er bei einer Anwendung des Lohngruppensystems nach den §§ 3 bis 7 LRTV 1978 in diese Lohngruppe einzustufen wäre, weil deren Voraussetzungen erfüllt seien. Da eine Einstufung nach diesem System aufgrund von § 2 Satz 1 LRTV 1978 iVm. § 1 Nr. 1 seines Anhangs nur erfolgen kann, wenn im Werk der Beklagten keine Betriebsvereinbarung gilt, mit der die Methode der analytischen 18

Arbeitsbewertung eingeführt ist, könnte es auch im Rahmen dieser Klageanträge darauf ankommen, ob die BV 1967 durch die BV Grundsätze abgelöst wurde.

B. Darüber hinaus ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch 19  
deswegen aufzuheben, weil es zu Unrecht davon ausgegangen ist, die vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete BV Grundsätze, für deren Abschluss der Betriebsrat nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme keinen Beschluss gefasst habe, sei nach den Rechtsgrundsätzen über eine Anscheinsvollmacht rechtswirksam zustande gekommen.

I. Der Senat ist an einer Entscheidung über diese Vorfrage nicht gehindert, 20  
obwohl die Voraussetzungen für den Erlass eines Teilurteils nach § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO nicht erfüllt sind. Wegen der Bindungswirkung des § 563 Abs. 2 ZPO ist die Gefahr sich insoweit widersprechender Entscheidungen der Vorinstanzen ausgeschlossen.

1. Die Bindungswirkung des § 563 Abs. 2 ZPO betrifft die rechtliche Beurteilung 21  
durch das Revisionsgericht, die der Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zugrunde liegt und zur Zurückverweisung geführt hat. Damit soll vermieden werden, die endgültige Entscheidung dadurch zu verzögern oder sogar zu verhindern, dass die Sache mehrfach zwischen Berufungs- und Revisionsgericht wechselt, weil keines der beiden Gerichte seine Rechtsauffassung ändert (*vgl. BAG 11. Oktober 2016 - 1 AZR 679/14 - Rn. 15 mwN*). Die Vorinstanz soll den Fehler, der zur Aufhebung ihres Urteils geführt hat, nicht wiederholen (*vgl. BGH 1. Juni 2017 - IX ZR 204/15 - Rn. 7*).

2. Diese Erwägungen gelten auch, wenn die Aufhebung der angefochtenen 22  
Entscheidung nicht lediglich auf den rechtsfehlerhaften Erlass eines Teilurteils, sondern - wie hier - auf einen weiteren selbständig tragenden Grund gestützt (*vgl. auch BGH 20. Juni 2017 - XI ZR 72/16 - Rn. 20 ff.*) und der Rechtsstreit an das Arbeitsgericht zurückverwiesen wird. Der Zweck des § 563 Abs. 2 ZPO, eine Sachentscheidung nicht durch unterschiedliche Rechtsansichten der mit dem Rechtsstreit befassten Gerichte zu verzögern, besteht auch, wenn abweichend von dem im Gesetz vorgesehenen Regelfall eine Zurückverweisung der Sache

an die erste Instanz zu erfolgen hat. In diesem Fall richtet sich die in § 563 Abs. 2 ZPO angeordnete Bindungswirkung an das Arbeitsgericht (vgl. *GK-ArbGG/Mikosch Stand Januar 2022 § 73 Rn. 130*).

II. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, 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. 23

1. Nach der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes handelt der Betriebsrat als Kollegialorgan. Er bildet seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss (§ 33 *BetrVG*). Eine nicht von einem solchen Betriebsratsbeschluss umfasste Erklärung seines Vorsitzenden ist (schwebend) unwirksam und kann daher keine Rechtswirkungen entfalten (vgl. etwa *BAG 9. Dezember 2014 - 1 ABR 19/13 - Rn. 15, BAGE 150, 132*). Dem Betriebsrat kann eine ohne einen entsprechenden Beschluss vom Vorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht auf der Grundlage einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden (ebenso *Kreutz GK-BetrVG 12. Aufl. § 77 Rn. 11; DKW/Wedde 18. Aufl. § 26 Rn. 22; WPK/Kreft BetrVG 4. Aufl. § 26 Rn. 18; aA Fitting BetrVG 30. Aufl. § 26 Rn. 32 ff.; Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 26 Rn. 50; Gaul/Brungs ArbRB 2019, 47, 48 f.; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 26 Rn. 51; Dietz RdA 1968, 439, 442; Buchner DB 1976, 532, 535; vgl. auch die - nicht tragenden - Erwägungen in *BAG 24. Februar 2000 - 8 AZR 180/99 - zu II 3 b der Gründe*). 24*

a) Eine Anscheinsvollmacht setzt voraus, dass der Vertretene das Handeln des Scheinvertreters nicht kennt, es aber bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können und die andere Vertragspartei darauf vertraut hat oder vertrauen durfte, der Vertretene kenne und billige das Handeln des Vertreters (vgl. *BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 26 mwN; 23. Februar 2017 - 6 AZR 665/15 - Rn. 45, BAGE 158, 214; BGH 6. April 2017 - III ZR 368/16 - Rn. 35 mwN, BGHZ 214, 324*). Sind diese Anforderungen erfüllt, wird 25

die vom Scheinvertreter im Namen des Vertretenen abgegebene Willenserklärung dem Vertretenen zugerechnet.

- b) Diese Grundsätze können auf das Verhältnis zwischen Betriebsrat und seinem Vorsitzenden nicht unmittelbar Anwendung finden. 26

Das Betriebsverfassungsgesetz gestaltet die Rechtsstellung des Betriebsratsvorsitzenden in besonderer Weise aus. Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vertritt der Vorsitzende den Betriebsrat nur im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Im Gegensatz zu einem rechtsgeschäftlichen oder gesetzlichen Vertreter erfolgt keine Vertretung im Willen, sondern lediglich in der Erklärung (so *bereits die Gesetzesmaterialien zum BetrVG 1952 BT-Drs. I/3585 S. 7; st. Rspr., vgl. etwa BAG 19. März 2003 - 7 ABR 15/02 - zu II 2 b der Gründe mwN, BAGE 105, 311; 21. Februar 2002 - 2 AZR 581/00 - zu B I 3 b bb der Gründe*). Damit steht dem Betriebsratsvorsitzenden bereits von Gesetzes wegen nicht die Befugnis zur eigenen rechtsgeschäftlichen Willensbildung anstelle des Betriebsrats zu (*vgl. Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 26 Rn. 31*). Eine Entscheidungsbefugnis aus eigenem Recht hat er lediglich in den ihm im Gesetz ausdrücklich zugewiesenen Fällen (*vgl. Fitting BetrVG 30. Aufl. § 26 Rn. 22*). Sonst ist eine auf das Gremium des Betriebsrats bezogene Willensbildung erforderlich, die - weil es sich um ein Kollegialorgan handelt - nur durch Beschlussfassung möglich ist (*vgl. auch MüKoBGB/Schubert 9. Aufl. § 164 Rn. 76*). Der Vorsitzende des Betriebsrats gibt daher lediglich Erklärungen für diesen ab und trifft nicht an dessen Stelle auf eigenem Willensentschluss beruhende Entscheidungen (*vgl. BAG 19. März 2003 - 7 ABR 15/02 - aaO*). Diese gesetzlich vorgesehene Verknüpfung der Willensbildung im Gremium mit der - lediglich diesen Willen äußernden - Erklärung steht einer unmittelbaren Anwendung der Grundsätze über die Anscheinsvollmacht entgegen. 27

- c) Auch eine entsprechende Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ist bei einem Abschluss von Betriebsvereinbarungen nicht geboten. Der Charakter einer Betriebsvereinbarung als privatrechtlich kollektiver und objektives Recht setzender Normenvertrag von Betriebsparteien (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 4/19 - Rn. 14, BAGE 171, 347*) steht der Annahme entgegen, eine Betriebsvereinba- 28

zung könne für den Betriebsrat nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zustande kommen.

aa) Betriebsvereinbarungen sind aufgrund der in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bestimmten unmittelbaren und zwingenden Wirkung gegenüber den Normadressaten Akte privater Rechtsetzung. Sie gestalten unabhängig vom Willen und der Kenntnis der Vertragsparteien - allein kraft gesetzlicher Anordnung - die Arbeitsverhältnisse der betriebszugehörigen Arbeitnehmer. Deshalb bedürfen durch ihre Regelungen bewirkte Beeinträchtigungen verfassungsrechtlich geschützter Rechtspositionen der Arbeitnehmer eines sie legitimierenden Rechtsgrundes. Die demokratisch legitimierte Grundlage hierfür bildet das Betriebsverfassungsgesetz in seiner konkreten Ausgestaltung und unter Berücksichtigung der für die Betriebsparteien bei ihrer Rechtsetzung bestehenden Binnenschranken. Damit hat der Gesetzgeber den Betriebsparteien die Aufgabe überlassen, einen bestimmten Bereich nach näheren Maßgaben im Weg der Selbstverwaltung autonom zu regeln (*vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 16 f., BAGE 120, 308*). Die - auf einer regelmäßigen demokratischen Wahl beruhende - Repräsentanz der Belegschaft durch den Betriebsrat vermittelt dessen Legitimation zur betrieblichen Rechtsetzung (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 4/19 - Rn. 28, BAGE 171, 347*). Die Befugnis des Betriebsrats - als die Arbeitnehmer repräsentierendes Kollegialorgan - zur Schaffung von objektivem, betrieblichem Recht erfordert aber eine demokratischen Grundprinzipien gerecht werdende Willensbildung dieses Gremiums. Sie hat nach dem Willen des Gesetzgebers ausdrücklich und gemeinschaftlich durch einen mehrheitlich getroffenen Beschluss zu erfolgen. Eine betriebliche Rechtsetzung aufgrund bloßer Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden ist hiermit nicht vereinbar. Die bloße Veranlassung eines Rechtsscheins durch den Betriebsrat oder seine Mitglieder kann keine Geltung von Rechtsnormen im Betrieb begründen (*anders für Tarifverträge: BAG 12. Dezember 2007 - 4 AZR 996/06 - Rn. 17, BAGE 125, 169; 13. Juli 1994 - 4 AZR 699/93 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 77, 201*).

29

bb) Die rechtlichen Folgen einer auf Seiten des Betriebsrats angenommenen Anscheinsvollmacht gingen zudem über ihren Zweck hinaus. Die Rechtsfigur soll dem Schutz des Vertragspartners dienen (*vgl. statt aller MüKoBGB/Schubert 9. Aufl. § 167 Rn. 94*). Sie führt zu einer auf einem Vertrauenstatbestand - dem Rechtsschein - beruhenden Haftung, die sich nicht auf das negative Interesse beschränkt, sondern den Scheinvertretenen rechtlich wirksam bindet. Damit beruht sie auf der Erwägung, dass derjenige, der den Rechtsschein veranlasst hat, auch die hiermit verbundenen Wirkungen zu tragen hat (*vgl. allgemein zur Rechtsscheinsvollmacht Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 26 Rn. 47*). Eine Betriebsvereinbarung entfaltet allerdings nicht lediglich Rechtswirkungen zwischen den Betriebsparteien, indem sie deren betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis ausgestaltet. Sie gilt vielmehr aufgrund der in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG angeordneten normativen Wirkung auch unmittelbar - und ohne jede weitere Voraussetzung - für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer. Je nach Inhalt der Betriebsvereinbarung würde sich der vertragspartnerbezogene Schutz einer Anscheinsvollmacht damit rechtlich auch zulasten Dritter auswirken.

2. Entgegen der Ansicht der Beklagten lässt sich auch die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG entwickelte Sphärentheorie nicht auf die hier gegebene Konstellation des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung übertragen (*aA Gaul/Brungs ArbRB 2019, 47, 49*). Danach wirken sich Mängel im Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich des Betriebsrats im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG grundsätzlich nicht zulasten des Arbeitgebers aus (*vgl. BAG 6. Oktober 2005 - 2 AZR 316/04 - Rn. 21 mwN*). Dies beruht maßgeblich auf der Überlegung, dass Abs. 2 Satz 2 der Norm im Fall einer Entscheidung des Betriebsrats, sich nicht zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers zu äußern, dessen Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung fingiert. Ein solcher Rechtsnachteil soll den Arbeitnehmer erst recht treffen, wenn der Betriebsrat zwar eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung übermittelt, sie jedoch in einem fehlerhaften Verfahren zustande gekommen ist (*vgl. BAG 23. August 1984 - 2 AZR 391/83 - zu B II 2 b bb der Gründe, BAGE 46, 258; 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - zu III 2 und III 3 der Gründe, BAGE 27, 209*). Für den Abschluss von Betriebs-

vereinbarungen sieht das Gesetz eine solche Zustimmungsfiktion zum Nachteil der Arbeitnehmer nicht vor. Schon deshalb müssen für das Zustandekommen von Betriebsvereinbarungen andere Maßstäbe als für das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG gelten.

3. Die Zuerkennung einer normativen Wirkung von Betriebsvereinbarungen ohne zugrunde liegenden Beschluss des Betriebsrats nach Rechtsscheins- oder Sphären Gesichtspunkten ist auch nicht unerlässlich, um Rechtssicherheit zu schaffen. 32

a) Hat der Vorsitzende des Betriebsrats eine Betriebsvereinbarung unterzeichnet, die nicht auf einem zuvor vom Gremium gefassten wirksamen Beschluss beruht, kann dieser Mangel geheilt werden. Die von ihm abgegebene Erklärung ist entsprechend § 177 Abs. 1 BGB zunächst nur schwebend unwirksam und kann vom Betriebsrat (nachträglich) genehmigt werden (*vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 1 ABR 19/13 - Rn. 15, BAGE 150, 132; siehe auch BAG 17. November 2010 - 7 ABR 120/09 - Rn. 37; 10. Oktober 2007 - 7 ABR 51/06 - Rn. 16 ff., BAGE 124, 188*). Obwohl der Vorsitzende den Betriebsrat nur in der Erklärung, nicht aber im Willen vertritt, ist eine entsprechende Heranziehung dieser Norm geboten, um den Betriebsparteien die Möglichkeit zu eröffnen, Fehler bei der Beschlussfassung des Betriebsrats im Nachhinein zu beheben (*für eine entspr. Anwendung der §§ 164 ff. BGB auch MüKoBGB/Schubert 9. Aufl. § 164 Rn. 77; Lembke NZA 2021, 1665*). Da die Genehmigung seitens des Betriebsrats durch einen Beschluss zu erfolgen hat, ist die für eine Rechtsetzung der Betriebsparteien erforderliche Form seiner Willensbildung gewahrt. Die vom Betriebsrat beschlossene Genehmigung wirkt entsprechend § 184 Abs. 1 BGB auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung zurück (*vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 1 ABR 19/13 - aaO mwN*). Die Rückbeziehung der Genehmigungswirkung hat zur Folge, dass die vom Betriebsratsvorsitzenden ohne vorherigen Beschluss des Gremiums unterschriebene Betriebsvereinbarung so zu behandeln ist, als sei sie bereits bei ihrem Abschluss wirksam geworden. Die damit verbundene rückwirkende Geltung ihrer Normen begegnet auch im Hinblick auf § 75 Abs. 1 BetrVG keinen Bedenken. Zwar ist eine Rückwirkung normativer Rege- 33

lungen durch das Vertrauensschutzprinzip beschränkt (vgl. etwa BAG 15. Dezember 2020 - 1 AZR 499/18 - Rn. 32 mwN). Wegen der normativen Vorgaben in § 184 Abs. 1 BGB müssen allerdings regelmäßig nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer des Betriebs mit einer solchen Wirkungsweise der vom Betriebsrat erteilten Genehmigung rechnen (gegen einen Vertrauensschutz im Ergebnis auch: Tillmanns FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht S. 745, 753; Fitting BetrVG 30. Aufl. § 77 Rn. 30). Nach dem Rechtsgedanken des § 177 Abs. 1 BGB ist die Befugnis des Betriebsrats, eine in seinem Namen durch den Vorsitzenden geschlossene Betriebsvereinbarung im Nachhinein zu genehmigen, nicht befristet. Daher kann die Genehmigung in zeitlicher Hinsicht grundsätzlich unbegrenzt erteilt werden. Der Arbeitgeber hat es allerdings in der Hand, den mit Blick auf die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung bestehenden Schwebezustand zu beenden, indem er entweder seine Willenserklärung entsprechend § 178 Satz 1 BGB widerruft oder den Betriebsrat entsprechend § 177 Abs. 2 Satz 2 BGB erfolglos auffordert, sich zur Genehmigung zu erklären (vgl. dazu BAG 17. November 2010 - 7 ABR 120/09 - Rn. 37 mwN).

b) Neben dieser Heilungsmöglichkeit eröffnet das Betriebsverfassungsgesetz Handlungsoptionen, die sicherstellen, dass der Arbeitgeber, der mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung schließt und nach § 77 Abs. 1 BetrVG auch zu deren Durchführung verpflichtet ist, zeitnah Kenntnis davon erlangen kann, ob ein auf den Abschluss bezogener Beschluss des Betriebsrats gefasst wurde. 34

aa) Bereits die Regelungen in § 29 Abs. 3 und Abs. 4 iVm. § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ermöglichen dem Arbeitgeber, im Vorfeld des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung die erforderliche Beschlussfassung des Betriebsrats zu veranlassen und sich diese durch Aushändigung einer Abschrift der Sitzungsniederschrift nachweisen zu lassen. 35

(1) Nach § 29 Abs. 3 BetrVG kann der Arbeitgeber die Anberaumung einer Sitzung des Betriebsrats zu einem von ihm verlangten Gegenstand beantragen. Bei einem entsprechenden Verlangen hat der Vorsitzende des Betriebsrats eine solche Sitzung einzuberufen und die betreffende Angelegenheit auf die Tagesordnung zu setzen. Sowohl Wortlaut als auch Sinn und Zweck der Norm zeigen, 36

dass sich der Arbeitgeber auch darauf beschränken kann, lediglich die Ergänzung der Tagesordnung einer bereits anberaumten Sitzung zu beantragen (*ebenso Fitting BetrVG 30. Aufl. § 29 Rn. 29; DKW/Wedde 18. Aufl. § 29 Rn. 34; Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 29 Rn. 30; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 29 Rn. 24*). Damit eröffnet die Vorschrift ihm die Möglichkeit, den Betriebsrat mit einer Beratung über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu befassen.

(2) Macht der Arbeitgeber von diesem Antragsrecht Gebrauch, wird durch § 29 Abs. 4 Satz 1 und § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gewährleistet, dass er einen aussagekräftigen Nachweis über einen (etwaigen) Beschluss des Betriebsrats in dieser Angelegenheit erhält. 37

(a) Nach § 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist der Arbeitgeber - oder ein von ihm entsandter betriebsangehöriger Vertreter (*vgl. BAG 11. Dezember 1991 - 7 ABR 16/91 - zu B II 3 der Gründe; Fitting BetrVG 30. Aufl. § 29 Rn. 58; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 29 Rn. 52; DKW/Wedde 18. Aufl. § 29 Rn. 40; Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 29 Rn. 74*) - berechtigt, an den Sitzungen des Betriebsrats, die auf sein Verlangen anberaumt wurden, teilzunehmen. Dies erlaubt dem Arbeitgeber (oder seinem Vertreter) zwar nur, während der Beratung des Betriebsrats, nicht aber bei einer etwaigen Beschlussfassung des Gremiums anwesend zu sein. Andernfalls wäre nicht hinreichend sichergestellt, dass eine unbefangene und frei von Einflüssen Dritter getroffene Entscheidung der Betriebsratsmitglieder erfolgen kann (*ebenso Fitting BetrVG 30. Aufl. § 29 Rn. 59; differenzierend DKW/Wedde 18. Aufl. § 29 Rn. 42; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 29 Rn. 50; aA Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 29 Rn. 77*). Der dem Arbeitgeber nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abschriftlich auszuhändigende Teil der Sitzungsniederschrift umfasst wegen seiner auf § 29 Abs. 3 BetrVG zurückzuführenden Teilnahme an der Sitzung des Betriebsrats allerdings auch eine dort erfolgte Beschlussfassung. Nur sie gibt den Willen des Betriebsrats zu dem vom Arbeitgeber zur Beratung unterbreiteten Anliegen wieder. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber nach § 29 Abs. 3 BetrVG lediglich die Ergänzung der Tagesordnung einer bereits anberaumten Sitzung des Betriebsrats beantragt hat. Da sich in diesem Fall sein in § 29 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vorausgesetztes Teilnahmerecht an 38

der Sitzung des Gremiums nur auf diese Beratung des Betriebsrats beschränkt, erstreckt sich die ihm auszuhändigende Abschrift der Sitzungsniederschrift lediglich auf den von ihm beantragten Tagesordnungspunkt und eine darauf bezogene Beschlussfassung des Gremiums (vgl. *Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 34 Rn. 25; Fitting BetrVG 30. Aufl. § 34 Rn. 22; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 34 Rn. 14*).

(b) Aus der nach § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auszuhändigenden Abschrift der Sitzungsniederschrift müssen sich - wie die Vorgaben in Abs. 1 Satz 1 der Norm zeigen - sowohl der Inhalt eines vom Betriebsrat gefassten Beschlusses als auch das Stimmverhältnis ablesen lassen. Abschriftlich an den Arbeitgeber auszuhändigen ist ferner der Teil der Sitzungsniederschrift, aus dem sich ergibt, dass sie nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BetrVG von dem Vorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterschrieben wurde. Gleiches gilt für die Anwesenheitsliste (*Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 34 Rn. 25*), die nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BetrVG der Sitzungsniederschrift beizufügen ist und die damit einen ihrer Bestandteile darstellt (vgl. *Fitting BetrVG 30. Aufl. § 34 Rn. 21; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 34 Rn. 12; Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 34 Rn. 24*). Zudem muss die an den Arbeitgeber auszuhändigende Abschrift etwaige für die Beschlussfassung erhebliche Einwendungen erfassen, die nach § 34 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gegen die Niederschrift oder ihre Anwesenheitsliste erhoben und dieser beigefügt wurden. Die Abschrift ist - obwohl § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG keine ausdrücklichen Formvorgaben enthält - vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterzeichnen (vgl. *Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 34 Rn. 26; Fitting BetrVG 30. Aufl. § 34 Rn. 23; Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 34 Rn. 14*). Seine Unterschrift bestätigt, dass der Inhalt der Abschrift im erteilten Umfang mit der Urschrift der Sitzungsniederschrift übereinstimmt.

bb) Darüber hinaus ist der Betriebsrat im Fall des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine den inhaltlichen und formellen Maßgaben des § 34 Abs. 2 Satz 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 Abs. 1 iVm. § 2 Abs. 1 BetrVG.

(1) Die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat werden 41 sowohl durch die ausdrücklich im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Rechte und Pflichten als auch durch wechselseitige Rücksichtnahmepflichten bestimmt, die sich aus § 2 Abs. 1 BetrVG ergeben. Aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgt, dass sich aus der Wertung der im Gesetz vorgesehenen Rechte auch Nebenpflichten der Betriebsparteien ergeben können. Das Gebot ist Maßstab dafür, wie Arbeitgeber und Betriebsrat ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben. Sie müssen dabei auch auf die Interessen der jeweils anderen Betriebspartei Bedacht nehmen (*vgl. BAG 28. Mai 2014 - 7 ABR 36/12 - Rn. 35 mwN, BAGE 148, 182*).

(2) § 77 Abs. 1 BetrVG überträgt dem Arbeitgeber die Verpflichtung, Verein- 42 barungen zwischen ihm und dem Betriebsrat durchzuführen. Die Norm grenzt nicht nur die Kompetenzen der Betriebsparteien zueinander ab, indem sie dem Arbeitgeber die alleinige Führung des Betriebs überlässt und einseitige Eingriffe des Betriebsrats in die Betriebsführung verbietet. Sie verpflichtet den Arbeitgeber vielmehr auch, solche Vereinbarungen ihrem Inhalt entsprechend im Betrieb und damit auf die Arbeitsverhältnisse der von ihr betroffenen Arbeitnehmer anzuwenden (*vgl. etwa BAG 18. Mai 2010 - 1 ABR 6/09 - Rn. 16 mwN, BAGE 134, 249*). Gerade weil sich die Wirkung einer Betriebsvereinbarung nicht darauf beschränkt, das zwischen den Betriebsparteien bestehende Rechtsverhältnis zu gestalten, sondern mit ihr nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG auch betriebliches Recht gesetzt wird, hat der Arbeitgeber als zur Umsetzung verpflichtete Betriebspartei ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse zu wissen, ob eine vom Betriebsratsvorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung auf einem vom Gremium getroffenen Beschluss beruht. Zudem ist er die vereinbarungsschließende Partei, die von den Arbeitnehmern - vor allem bei sie belastenden Betriebsvereinbarungen - gerichtlich in Anspruch genommen werden kann. Da die Beschlussfassung des Betriebsrats regelmäßig nicht Gegenstand der Wahrnehmung durch klagende Arbeitnehmer ist, können sie das

Vorhandensein eines Beschlusses nach allgemeinen prozessualen Grundsätzen mit Nichtwissen (§ 138 Abs. 4 ZPO) bestreiten. Der in Anspruch genommene Arbeitgeber ist dann - ggf. auch noch Jahrzehnte nach dem Abschluss der Betriebsvereinbarung - gehalten, hierzu nähere Angaben zu machen, obwohl er seinerseits keine genaueren Kenntnisse über die Beschlussfassung des Betriebsrats hat und sie sich ggf. infolge des Zeitablaufs und einer wechselnden personellen Zusammensetzung des Betriebsrats auch nicht mehr ohne Weiteres verschaffen kann.

(3) Diese in den gesetzlichen Vorgaben des § 77 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 BetrVG angelegte Situation erfordert es, dass der Betriebsrat gehalten ist, dem Arbeitgeber auf ein zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine inhaltlich und formell den Maßgaben des § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsprechende Abschrift eines Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen. Aus ihr muss sich die für die Wirksamkeit der vom Vorsitzenden abgegebenen Erklärung notwendige Beschlussfassung durch den Betriebsrat ergeben (*vgl. für eine Nachweispflicht des Betriebsrats bei einem berechtigten Interesse des Arbeitgebers: Fitting BetrVG 30. Aufl. § 26 Rn. 30; Raab GK-BetrVG 12. Aufl. § 26 Rn. 43, 52; Lembke NZA 2021, 1665, 1668; weitergehend Richardi/Thüsing BetrVG 17. Aufl. § 26 Rn. 38*). 43

(a) Ein solcher Nachweis ist vom Betriebsrat nur auf Verlangen des Arbeitgebers und zeitnah nach Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung durch dessen Vorsitzenden zu erbringen. Der Betriebsratsvorsitzende muss seine Autorisierung zum Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht von sich aus nachweisen. Das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, Kenntnis von einer entsprechenden Beschlussfassung zu erhalten, ist bereits dann ausreichend geschützt, wenn er es selbst in der Hand hat zu entscheiden, ob er einen Nachweis beim Betriebsrat anfordert. Zudem muss die Geltendmachung durch den Arbeitgeber zeitnah nach Abschluss der Betriebsvereinbarung erfolgen. Dies stellt sicher, dass ein wesentlicher Zweck der dem Betriebsrat obliegenden Nebenpflicht - für den Arbeitgeber insoweit Klarheit darüber zu schaffen, ob ihn eine Durchführungspflicht nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG trifft - erreicht werden kann. 44

(b) Auf ein solches Verlangen des Arbeitgebers hat der Betriebsrat ihm eine - den Maßgaben des § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsprechende - Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift zu überlassen, aus dem sich die Beschlussfassung für den Abschluss der Betriebsvereinbarung ergibt (*in diesem Sinn auch Tillmanns FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht S. 745, 755*). Die bloße Vorlage einer Abschrift entsprechend dem sich aus § 172 Abs. 1 BGB ergebenden Rechtsgedanken genügt im Hinblick auf § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht. Der Arbeitgeber, der nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet ist, die Betriebsvereinbarung und ihre normativ geltenden Regelungen im Betrieb durchzuführen, hat als diese Vereinbarung schließende Partei ein schutzwürdiges Interesse daran, für den Fall einer gerichtlichen Inanspruchnahme durch betroffene Arbeitnehmer das Vorhandensein eines erforderlichen Betriebsratsbeschlusses substantiiert darlegen zu können. Dies wird ihm durch die vom Betriebsrat auszuhändigende Abschrift des maßgeblichen Teils der Sitzungsniederschrift ermöglicht. Aus ihr ergibt sich neben dem Umstand einer Beschlussfassung und ihrem Zeitpunkt auch das Stimmverhältnis. Zudem kann der abschriftlich zu überlassenden Anwesenheitsliste entnommen werden, welche Betriebsratsmitglieder bei der Beschlussfassung anwesend waren und dass der Betriebsrat damit beschlussfähig war. Zwar kommt der - vom Vorsitzenden zu unterzeichnenden - Abschrift der Sitzungsniederschrift im Gegensatz zu ihrem Original (*vgl. dazu ausführlich BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 41 ff., BAGE 149, 182*) regelmäßig kein hoher Beweiswert zu (*vgl. allerdings zu der Möglichkeit, dass auch eine Kopie der Sitzungsniederschrift einen solchen Beweiswert haben kann, BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 48, aaO*). Legt der Arbeitgeber jedoch auf ein Bestreiten des Arbeitnehmers nach § 138 Abs. 4 ZPO die ihm überlassene und den Vorgaben des § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsprechende Abschrift des die Beschlussfassung dokumentierenden Teils des unterschriebenen Sitzungsprotokolls (nebst Anwesenheitsliste und etwaigen Einwendungen) vor, kann der Arbeitnehmer das Vorhandensein eines mehrheitlichen Beschlusses einschließlich der Beschlussfähigkeit des Betriebsrats zumindest nicht mehr pauschal mit Nichtwissen bestreiten. Vielmehr muss er dann konkret angeben, welche der damit vorgetragenen Tatsachen er in Abrede stellen will.

45

- (c) Die Interessen des Betriebsrats werden durch eine solche Nebenpflicht nicht in übermäßiger Weise beeinträchtigt. 46
- (aa) Der geforderte Nachweis kann vom Betriebsrat ohne Weiteres erbracht werden, weil er nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohnehin gehalten ist, über jede seiner Sitzungen eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die betreffende Stimmenmehrheit der Beschlussfassung enthält. Zwar hängt die Wirksamkeit eines Beschlusses regelmäßig nicht von seiner Aufnahme in das Sitzungsprotokoll ab, weil die Niederschrift nicht Teil der Beschlussfassung selbst ist. Ihre Anfertigung ist für die Wirksamkeit eines in der Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses vielmehr nur dann erforderlich, wenn er aufgrund gesetzlicher Vorgaben der Schriftform bedarf. Jedoch bildet eine ordnungsgemäße Niederschrift den gesetzlich vorgesehenen und damit wichtigsten Nachweis für die Tatsache einer Beschlussfassung durch den Betriebsrat (*vgl. ausführlich BAG 30. September 2014 - 1 ABR 32/13 - Rn. 39 ff., BAGE 149, 182*). 47
- (bb) Die Pflicht des Betriebsrats, dem Arbeitgeber bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung auf sein zeitnah angebrachtes Verlangen eine Abschrift des Teils der Sitzungsniederschrift zu überlassen, in dem die entsprechende Beschlussfassung durch den Betriebsrat dokumentiert ist, bewirkt auch keine unzulässige Einmischung des Arbeitgebers in die vom Betriebsrat selbständig und eigenverantwortlich wahrzunehmende Amtsführung (*vgl. BAG 4. August 1975 - 2 AZR 266/74 - zu III 1 der Gründe, BAGE 27, 209*). Dem Arbeitgeber wird dadurch kein mit der - als Strukturprinzip der Betriebsverfassung - gesetzlich geforderten Eigenständigkeit des Betriebsrats und damit seiner Unabhängigkeit unvereinbares Kontrollrecht eingeräumt (*vgl. dazu BAG 11. November 1997 - 1 ABR 21/97 - zu B III 2 c aa der Gründe, BAGE 87, 64*). Er erhält lediglich zur Sicherung seiner berechtigten Interessen die situativ gebundene Möglichkeit, sich einen aussagekräftigen Beleg über das Vorhandensein eines vom Betriebsrat ohnehin schon von Gesetzes wegen (§ 33 BetrVG) vorzunehmenden Beschlusses zu verschaffen (*ebenso Tillmanns FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht S. 745, 755*). 48

III. Unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen ist der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen. 49

1. Die Unzulässigkeit eines Teilurteils führt grundsätzlich zur Zurückverweisung der Sache nach § 563 Abs. 1 ZPO. Eine abschließende Entscheidung des Revisionsgerichts ist in der Regel nicht möglich, weil es den noch nicht beschiedenen Teil des Rechtsstreits nicht an sich ziehen und anstelle der Instanzgerichte darüber entscheiden kann (*vgl. BGH 12. März 2020 - I ZR 126/18 - Rn. 35, BGHZ 225, 59*). Ob etwas anderes gilt, wenn der Rechtsstreit insgesamt entscheidungsreif ist, kann dahinstehen (*vgl. BAG 12. August 1993 - 6 AZR 553/92 - zu III 2 b der Gründe, BAGE 74, 85*). Diese Voraussetzungen sind hier schon deshalb nicht gegeben, weil notwendige tatrichterliche Feststellungen fehlen. Der Kläger begehrt mit seinen Klageanträgen zu 3. und 4. die Feststellung, dass ihm die Beklagte auch in Zukunft einen sog. „Erw. Leistungslohn“ in einer bestimmten Höhe und eine sog. „Diff. Variable/Anwese“ zu zahlen hat. Zu diesen Vergütungsbestandteilen, die auch Gegenstand der Zahlungsanträge zu 5. bis 12. und 14. bis 19. sind, hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. 50

2. Der Senat darf den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht zurückverweisen, weil schon das Landesarbeitsgericht ihn dorthin hätte zurückverweisen können. Im Arbeitsgerichtsprozess ist eine Zurückverweisung an das erstinstanzliche Gericht wegen eines Mangels im Verfahren zwar nach § 68 ArbGG grundsätzlich unzulässig. Eine solche kommt jedoch ausnahmsweise in Betracht, wenn - wie im Streitfall - das Arbeitsgericht ein unzulässiges Teilurteil erlassen hat (*vgl. auch BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 248/13 - Rn. 26 ff., BAGE 147, 227; 4. Mai 2006 - 8 AZR 311/05 - Rn. 19*). Dabei kann unentschieden bleiben, ob es in einem solchen Fall zulässig sein kann, die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, damit es den noch im ersten Rechtszug anhängigen Teil an sich zieht und auch hierüber entscheidet (*vgl. BGH 11. Mai 2011 - VIII ZR 42/10 - Rn. 29, BGHZ 189, 356; 13. Oktober 2008 - II ZR 112/07 - Rn. 7*). Im Streitfall kam das bereits deshalb nicht in Betracht, weil der ganz überwiegende Teil der vom Kläger angebrachten Streitgegenstände noch in der ersten Instanz anhängig ist und da- 51

mit der Großteil des Prozesses ohne sachlichen Grund erst in der zweiten Tatsacheninstanz beginnen würde.

Gallner

Rinck

Ahrendt

N. Schuster

Dirk Glock