

BETRIEBSRAT HALLE: NACHTRÄGLICHE HEILUNG RECHTSFEHLERHAFTER BESCHLÜSSE

Anwalt für Arbeitsrecht in Halle erklärt, wie eine nachträgliche Heilung möglich ist

Der Betriebsrat kann durch einstimmigen Beschluss in einer Betriebsratssitzung, zu der ordnungsgemäß eingeladen wurde, wenn der Betriebsrat beschlussfähig ist, beschließen, dass die Beschlüsse in einer vorherigen Betriebsratssitzung, zu der nicht ordnungsgemäß eingeladen wurde, „genehmigt“ werden, was zu einer nachträglichen „Heilung“ des rechtsfehlerhaften Beschlusses führt. Dafür hat das Bundesarbeitsgericht (BAG Beschluss vom 22.11.2017, Az.: 7 ABR 46/16) folgende Formulierung, wie auch schon die Vorinstanz, ausreichen lassen:

„Keine Einwände der Tagesordnung und keine Einwände gegen die außerordentlichen Sitzung, einstimmig angenommen (26 BR-Mitglieder)“

Das Urteil zeigt darüber hinaus, wie wichtig der Beweiswert des Protokolls der Betriebsratssitzung ist. Das Bundesarbeitsgericht führte dazu aus, dass der Sitzungsniederschrift ein hoher Beweiswert zukommt, der bei der nach § 286 Abs. 1 ZPO gebotenen Würdigung über die Beschlussfassung des Betriebsrats zu berücksichtigen ist. Eine Aufklärung über den Verlauf der Betriebsratssitzung und die Beschlussfassung sei daher regelmäßig entbehrlich, wenn der Betriebsrat ein den Anforderungen des § 34 BetrVG genügendes Protokoll der Betriebsratssitzung vorlegt, aus dem die vom Arbeitgeber bestrittene Beschlussfassung ersichtlich sei (BAG Beschluss vom 30.09.2014, Az.: 1 ABR 32/13). Lässt sich aus der Sitzungsniederschrift die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats entnehmen, bedürfe es daher im Regelfall keiner weitergehenden tatsächlichen Darlegung oder einer darauf gerichteten Durchführung einer Beweisaufnahme. Vielmehr obliege es dann dem Arbeitgeber, den Beweiswert der Niederschrift zu erschüttern oder unter Beweisantritt einen für die Führung des Gegenbeweises über das (nicht-)Vorliegen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses geeigneten Vortrag zu halten. Erst einem solchen Vortrag des Arbeitgebers müsse das Arbeitsgericht dann nachgehen (BAG Beschluss vom 30.09.2014, Az.: 1 ABR 32/13 – Rn. 45).