

zudem keine sichere Aussicht bestand, beim Erwerber eingestellt zu werden.²⁸

2. Befristungsabreden

Eine unzulässige Umgehung von § 613a Abs. 4 S. 1 BGB liegt ebenfalls dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers im Hinblick auf einen bevorstehenden Betriebsübergang befristet wird, da die beabsichtigte Veräußerung des Betriebs keinen sachlichen Grund für die Befristung darstellt.²⁹ Gleiches gilt, wenn eine das Arbeitsverhältnis auflösende Bedingung für den Fall des Eintritts eines Betriebsübergangs vereinbart wird. Ist das Arbeitsverhältnis wirksam auf das Ende des Tages vor dem Betriebsübergang befristet und setzt der Erwerber es nahtlos durch Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers fort, greift ebenfalls der betriebsübergangsrechtliche Inhaltsschutz. Selbst wenn der Arbeitnehmer in einem solchen Fall keine Entfristungsklage gem. § 17 TzBfG erhoben hat, sind Beschäftigungszeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer beim Betriebserberwerber – z.B. im Rahmen der Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 KSchG – anzurechnen.³⁰

V. Beweislast und prozessuales Vorgehen

Der die Unwirksamkeit gem. § 613a Abs. 4 BGB geltend machende Arbeitnehmer muss die Kausalität zwischen Kündigung und Betriebsübergang vortragen und beweisen.³¹ Wenn jedoch ein zeitlich enger Zusammenhang zwischen der Kündigung und dem Betriebsübergang besteht, kann sich der Arbeitnehmer auf den Beweis des ersten Anscheins berufen, den der Arbeitgeber sodann entkräften muss.³² Unter Einhaltung der dreiwöchigen Klagefrist ist die Klage gegen den Betriebsveräußerer als bisherigen Arbeitgeber zu richten, der die Kündigung ausgesprochen hat. Dies gilt selbst dann, wenn die Klage nach dem Zeitpunkt des (vermeintlichen) Betriebsübergangs erhoben wird; der Betriebsveräußerer bleibt auch in diesem Fall für das Kündigungsschutzverfahren passiv legitimiert.³³ Bei der Geltendmachung eines Verstoßes gegen § 613a Abs. 4 BGB kann die Klage allerdings auch – anstelle oder kumulativ – gegen den (vermeintlichen) Betriebserberwerber gerichtet werden.³⁴ Bereits im Hinblick auf etwaige Vergleichsgespräche ist es bei Bestreiten des Vorliegens eines

Betriebsübergangs durch Erwerber und Veräußerer sinnvoll, eine Kündigungsschutzklage gegen den Betriebsveräußerer in Verbindung mit einem Feststellungsantrag gegen den Betriebserberwerber zu richten. Ist ein Betriebsübergang erfolgt, so wirkt die Rechtskraft eines Urteils für und gegen den alten Arbeitgeber gem. § 265 Abs. 2, § 325 ZPO auch für und gegen den neuen Betriebsinhaber, falls der Betriebsübergang nach Eintritt der Rechtshängigkeit der Kündigungsschutzklage eingetreten ist.³⁵

VI. Fazit

§ 613a Abs. 4 BGB ist eine spezielle Ausprägung des betriebsübergangsrechtlichen Arbeitnehmerschutzes. Nicht zuletzt infolge der Herleitung einer allgemeinen bestandssichernden Funktion aus § 613a Abs. 4 BGB durch die Rechtsprechung und deren Erstreckung auch auf Aufhebungsvereinbarungen kommt der Vorschrift bei Umstrukturierungen erhebliche Bedeutung zu. Allerdings ist die Vorschrift auch im »kleinen kündigungsschutzrechtlichen Alltag« von Relevanz: Insbesondere in solchen grundsätzlich aussichtslosen Kündigungsschutzprozessen, bei denen das KSchG mangels Erfüllung der Wartezeit oder Betriebsgröße nicht anwendbar ist, bietet die Geltendmachung des Kündigungsverbots in Fällen engen zeitlichen Zusammenhangs zwischen Kündigung und Betriebsübergang dem Arbeitnehmer eine effektive Verteidigungsmöglichkeit.

28 Vgl. zuletzt BAG vom 18.08.2011, 8 AZR 312/10, NZA 2012, 152 sowie vom 25.10.2012, 8 AZR 572/11, juris mit Anm. *Fuhlrott* GWR 2013, 97. Im Einzelnen ist streitig, ob noch weitere Kriterien wie z.B. eine Sozialauswahl durch den Erwerber oder eine Mindestverweildauer in der Transfergesellschaft erfüllt sein müssen, vgl. hierzu im Einzelnen *Fuhlrott* NZA 2012, 549; *Fuhlrott* FA 2013, 165; *Pils* NZA 2013, 125; *Thum* BB 2013, 1525; *RaiffGinal* GWR 2013, 1; *Willemsen* NZA 2013, 242.

29 BAG vom 02.12.1998, 7 AZR 579/97, NZA 1999, 926. Unberührt bleiben sachgrundlose Befristungen im Rahmen von § 14 Abs. 2 bzw. 2a TzBfG, vgl. hierzu *Tschöpel/Beseler/Fuhlrott* (Fn. 1), Teil 2 G, Rn. 346.

30 BAG vom 19.05.2005, 3 AZR 649/03, DB 2005, 2362.

31 BAG vom 05.12.1985, 2 AZR 3/85, NZA 1986, 2008.

32 *Tschöpel/Beseler/Fuhlrott* (Fn. 1), Teil 2 G, Rn. 363.

33 BAG vom 18.03.1999, 8 AZR 306, NZA 1999, 706.

34 *Tschöpel/Beseler/Fuhlrott* (Fn. 1), Teil 2 G, Rn. 366.

35 BAG vom 18.02.1999, 8 AZR 485/97, BB 1999, 1221; s. auch *Düwell* NZA 2012, 764.

Die Vergütung des Betriebsratsanwalts in der arbeitsrechtlichen Praxis

von Fachanwalt für Arbeitsrecht Lars Althoff, Remscheid

I. Einleitung

»Manche Anwälte zocken ab«. Mit dieser wenig charmanten Einleitung beginnt ein Beitrag von *Rieble*.¹ Darin setzt sich der Autor – seines Zeichens Leiter des von verschiedenen Arbeitgeberverbänden finanziell unterstützten »Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht« - mit der Thematik der Vergütung von Rechtsanwälten, die überwiegend oder ausschließlich Betriebsräte beraten, auseinander. Da in der Vergangenheit bereits ähnliche Artikel desselben Autors erschienen sind, die Betriebsratsanwälte in ein schlechtes Licht rücken,² erscheint es notwendig, die Thematik der Vergütung

von Betriebsratsanwälten, insbesondere den Abschluss von Honorarvereinbarungen, aus Sicht eines Betriebsratsanwalts zu beleuchten.

II. Grundlagen

Dem Betriebsrat sollen durch seine Tätigkeit finanziell weder Vor- noch Nachteile erwachsen, damit er sich ausschließlich

1 *Rieble* FA 2013, 130.

2 So z.B. der Artikel »Gerade recht geschmiert« in: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung v. 25.11.2012.

auf die Belange der Belegschaft konzentrieren kann. Daher hat der Betriebsrat seine Tätigkeit grundsätzlich unentgeltlich zu verrichten (§ 37 Abs. 1 BetrVG) und ist vom Arbeitgeber von denjenigen Kosten freizustellen, die ihm aus der Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben entstehen (§ 40 BetrVG).

In der täglichen Praxis muss der Betriebsrat häufig auf juristisches Fachwissen zurückgreifen, um die anfallenden Probleme im Interesse der Belegschaft zu lösen. Lässt sich der konkrete Fall nicht mit dem Wissen lösen, das der Betriebsrat auf einer Schulung erworben hat (§ 37 Abs. 6 BetrVG), ist er oftmals gezwungen und auch berechtigt, Rechtsanwälte oder Gewerkschaftsvertreter einzusetzen. Diese beraten den Betriebsrat entweder als Sachverständige zu einem bestimmten rechtlichen Thema (§ 80 Abs. 3 BetrVG) oder sind ihm gerichtlich oder außergerichtlich bei der Durchsetzung seiner Rechte behilflich. In diesem Fall richtet sich die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 BetrVG.

Die bei der Rechtsdurchsetzung verursachten Kosten hat der Arbeitgeber sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach allerdings nur zu tragen, soweit die Hinzuziehung des Rechtsanwalts der Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats diene und der Betriebsrat neben den Interessen der Belegschaft auch das Interesse des Arbeitgebers an einer Begrenzung seiner Kostentragungspflicht berücksichtigt hat. Maßgebend ist, ob der Betriebsrat die Kosten bei pflichtgemäßer Beurteilung der objektiven Sachlage für erforderlich und vertretbar halten durfte; die Kosten brauchen sich also nicht bei einer Beurteilung ex post als objektiv notwendig zu erweisen.³

III. Anspruch auf Abschluss einer Vergütungsvereinbarung?

Die Ausübung des Rechts auf Hinzuziehung eines Sachverständigen i.S.d. § 80 Abs. 3 BetrVG bedarf einer formlosen »näheren Vereinbarung« mit dem Arbeitgeber hinsichtlich der Modalitäten, etwa der Person des Sachverständigen, seines Honorars und des Gegenstandes der Sachverständigentätigkeit.⁴ Oftmals ist der Streitwert der Tätigkeit jedoch nicht oder nur unzureichend zu bestimmen. Handelt es sich – was regelmäßig der Fall sein wird – um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit, greift zwar der Auffangstreitwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG, mithin 5.000 Euro. Dies wird der Sache, sprich dem Bedürfnis des Betriebsrats an kurzfristiger juristischer Beratung, jedoch oftmals nicht gerecht. So lässt sich das Haftungsrisiko eines Rechtsanwalts z.B. bei Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen schwerlich mit einer gesetzlichen Vergütung unter Zugrundelegung des o.g. Regelstreitwerts in Einklang bringen. Darüber hinaus wird der Betriebsrat wohl kaum eine auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei finden, die unter diesen Bedingungen kurzfristig (denn die meisten Betriebsräte melden sich erst, wenn »der Baum brennt«) bereit ist, für ihn tätig zu werden.

In der anwaltlichen Praxis stellt sich daher häufig die Frage, ob der Arbeitgeber auch verpflichtet ist, den Betriebsrat von Rechtsanwaltskosten freizustellen, wenn der Rechtsanwalt für seine Tätigkeit nicht aufgrund der gesetzlichen Gebühren des RVG, sondern aufgrund einer Vergütungsvereinbarung abrechnet, etwa in Form eines Stundenhonorars.

Diese Frage lässt sich jedenfalls nicht so pauschal beantworten, wie es der eingangs erwähnte Fachbeitrag suggeriert; denn die dort insoweit zitierte Rechtsprechung des BAG aus dem Jahr 1999⁵ hat naturgemäß nicht die umfangreiche Reform der im damaligen Urteil zitierten BRAGO durch das RVG im Jahre 2006 berücksichtigt. Diese brachte nicht nur die gesetzliche Normierung der Vergütungsvereinbarung mit sich (§ 3a RVG), sondern darüber hinaus die ausdrückliche Aufforderung an die Anwaltschaft, im Bereich der Beratung auf den Abschluss einer Vergütungsvereinbarung hinzuwirken (§ 34 RVG).

In der Praxis wird aus Gründen der Planungs- und Rechtssicherheit des Öfteren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. dessen Rechtsanwalt eine Vergütungsvereinbarung getroffen. Deren Höhe beläuft sich, je nach Art und Umfang der Tätigkeit sowie wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers, bisweilen auf einen Stundensatz zwischen 180 und 350 Euro. Üblich ist ebenfalls die Vereinbarung einer pauschalierten Vergütung, wenn etwa Dauer und Umfang der Rechtsberatung absehbar sind. Tritt der Betriebsrat oder der von diesem beauftragte Rechtsanwalt mit einer Vergütungsvereinbarung in der Form eines Stundenhonorars an den Arbeitgeber heran, kann der Betriebsrat seinen Anspruch auf Kostenfreistellung auf unterschiedliche Anspruchsgrundlagen stützen.

1. Rechtsanwalt als Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Soweit der Rechtsanwalt dem Betriebsrat spezielle Rechtskenntnisse vermittelt oder die Rechtslage begutachtet, wird er als Sachverständiger tätig. § 80 Abs. 3 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat in diesen Fällen, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen, sowohl was Thema, Person des Sachverständigen als auch Kosten und Zeitpunkt der Beauftragung angeht. Stundenhonorare für den Rechtsanwalt des Betriebsrats sind in diesem Bereich weder verboten noch anrühlich, sondern gesetzgeberisch ausdrücklich gewollt. Die Rechtslage ist insoweit eindeutig und lässt keinen Raum für pauschale Ablehnungen. Im Interesse aller Beteiligten ist es in der Praxis aus verschiedenen Gründen regelmäßig sinnvoll, sich auf eine pauschale Vergütung zu verständigen, sei es als Stunden- oder als Pauschalhonorar. Arbeitgeber und Rechtsanwalt haben Klarheit über die zu erwartende Vergütung; der Betriebsrat hat seinerseits den Grundsatz der Kostenminimierung beachtet und kann sich auf seine gesetzlichen Aufgaben konzentrieren. Langwierige und kostenintensive Rechtsstreitigkeiten werden vermieden, wodurch wiederum die Voraussetzung für eine einvernehmliche Lösung der Streitigkeit erhalten bleibt.

2. Rechtsanwalt als Berater nach § 111 Satz 2, § 40 BetrVG

Im Fall einer Betriebsänderung in einem Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Rechtsanwalt als Berater hinzuziehen. Da § 111 Satz 2 BetrVG bezüglich der Kostenfolge keine Regelung enthält, greift auch in

³ So bereits BAG vom 18.04.1967, AP BetrVG § 39 Nr. 7; 24.06.1969, AP BetrVG § 39 Nr. 8.

⁴ BAG vom 19.04.1989, 7 ABR 87/87, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 35.

⁵ BAG vom 20.10.1999, 7 ABR 25/98, EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89.

diesem Fall die Kostenfreistellung für den Betriebsrat gem. § 40 BetrVG. Auch in kleineren Betrieben mit weniger als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat bei Betriebsänderungen juristischen Sachverstand hinzuziehen; in diesem Fall wird der Rechtsanwalt nach den oben genannten Regeln als Sachverständiger i.S.d. § 80 Abs. 3 BetrVG tätig.

Oftmals wird aufgrund des personellen und finanziellen Umfangs sowie des damit verbundenen erheblichen Streit- und Gegenstandswerts auch für den Arbeitgeber eine Vergütungsvereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. dessen Anwalt die kostengünstigere Alternative sein. Nicht zu vernachlässigen ist in diesem Zusammenhang auch das berechnete Interesse des Arbeitgebers an einer schnellen Einigung mit dem Betriebsrat, welche durch zeitintensive Rechtsstreitigkeiten über die Vergütung des Betriebsratsanwalts sicher nicht vorangetrieben wird.

3. Rechtsanwalt als Verfahrensbevollmächtigter nach § 40 BetrVG

Soweit der Betriebsrat zur Durchsetzung seiner Rechte einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung seiner Interessen beauftragt, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat von den hierdurch verursachten Kosten freizustellen. In Abgrenzung zu § 80 Abs. 3 BetrVG unterfallen dem Kostenfreistellungsanspruch des § 40 BetrVG solche Tätigkeiten des Rechtsanwalts, die sich auf die gerichtliche wie auch außergerichtliche Vertretung (zur Vermeidung eines Beschlussverfahrens) des Betriebsrats in einem konkreten Fall beziehen.

Die durch die Beauftragung verursachten Kosten des Rechtsanwalts müssen verhältnismäßig im engeren Sinne sein, das heißt die widerstreitenden Interessen der Beteiligten durch eine Abwägung zum Ausgleich bringen.

Ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat nach § 40 BetrVG auch die Freistellung von einem Zeithonorar schuldet, hängt in erster Linie davon ab, in welcher der folgenden drei Konstellationen der Rechtsanwalt für den Betriebsrat tätig wird.

a) Außergerichtliche Beratung des Betriebsrats, § 40 Abs. 1 BetrVG, § 34 RVG

Seit Inkrafttreten des RVG soll der Rechtsanwalt nach § 34 RVG bei Beratungen und der Erteilung von Auskünften auf den Abschluss einer Vergütungsvereinbarung hinwirken, soweit die Beratung oder Auskunft nicht mit einer Tätigkeit zusammenhängt, für die nach dem RVG anderweitige Gebühren bestimmt sind. Unter einem Rat nach § 34 RVG ist hierbei eine Empfehlung des Rechtsanwalts an den Auftraggeber zu verstehen, wie dieser sich in einer bestimmten Situation, derentwegen sich der Auftraggeber an den Rechtsanwalt gewandt hat, verhalten soll.⁶ Die Abgrenzung zwischen § 34 RVG und Nr. 2300 VV RVG ist im Einzelfall schwierig und muss nicht selten gerichtlich entschieden werden. Falls aber der Rechtsanwalt dem Betriebsrat lediglich in einem konkreten Fall berät oder zu einem konkreten Fall eine Auskunft erteilt und hiernach mit einer Vergütungsvereinbarung in der Form eines Stundenhonorars abgerechnet wird, dann entspricht diese Vereinbarung des Stundenhonorars dem ausdrücklichen gesetzlichen Wortlaut des § 34 RVG.

b) Rechtsanwalt als Verfahrensbevollmächtigter im Einigungsstellenverfahren

Wird der Rechtsanwalt für den Betriebsrat im Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG tätig, dann darf der Betriebsrat mit dem Rechtsanwalt ein Honorar vereinbaren, sofern dieser nur bereit ist, zu diesen vergütungsrechtlichen Bedingungen vor einer Einigungsstelle aufzutreten und eine Feststellung des Gegenstandswertes der anwaltlichen Tätigkeit nur im Rahmen billigen Ermessens erfolgen könnte.⁷ Begehrt der Betriebsrat vor einem Einigungsstellenverfahren die Freistellung von Kosten für den beauftragten Rechtsanwalt aufgrund einer Honorarvereinbarung, ist der Arbeitgeber gehalten, den Betriebsrat von den Kosten freizustellen. Das von *Rieble* in dem eingangs erwähnten Fachbeitrag zitierte Urteil des BAG vom 20.10.1999⁸ zitiert wiederum in seiner Urteilsbegründung das Urteil vom 21.06.1989⁹ und lässt ausdrücklich offen, ob sich das Honorar von Betriebsratsanwälten im Einigungsstellenverfahren an der gesetzlichen Gebührenordnung orientieren muss, oder darüber hinausgehen kann.¹⁰ Folglich wären bei Einigungsstellenverfahren auch Stundenhonorare höchstrichterlich zulässig.

In der Praxis hat sich eingebürgert, dass der Rechtsanwalt des Betriebsrats – ebenso wie der Arbeitgeberanwalt – als Beisitzer im Einigungsstellenverfahren 7/10 des Vorsitzenden-Honorars erhält. Dieses wiederum wird zwischen Arbeitgeber und Einigungsstellenvorsitzenden festgelegt und entzieht sich damit dem Verhandlungsbereich der Rechtsanwälte.

c) Rechtsanwalt als Verfahrensbevollmächtigter im gerichtlichen Verfahren

Ob der von einem Betriebsrat beauftragte Rechtsanwalt in einem gerichtlichen Verfahren eine höhere als die gesetzliche Vergütung verlangen darf, ist zumindest streitig. Das BAG hat im Jahre 1999 festgelegt, dass der Arbeitgeber eine höhere als die gesetzliche Vergütung des Betriebsratsanwalts nur in besonderen Ausnahmefällen erstatten muss, in der Regel jedoch nur die gesetzlich geschuldete Rechtsanwaltsvergütung zu erstatten hat.¹¹ Die Rechtsprechung der LAGe zu diesem Thema ist nicht einheitlich. Einige Gerichte halten die Erwägungen des BAG auch vor dem Hintergrund des RVG für nach wie vor aktuell und sprechen den Betriebsratsanwälten allein die nach den §§ 2, 13 ff. RVG zustehenden gesetzlichen Gebühren zu.¹² Andere Gerichte halten die Vereinbarung von Stundenhonoraren im Rahmen des § 40 BetrVG je nach Fall hingegen für erforderlich.¹³

Auch das Schrifttum ist uneinheitlich: Teilweise wird die Freistellung von einem Stundenhonorar auch im Rahmen des § 40 BetrVG grundsätzlich für erforderlich gehalten;¹⁴ ein weiterer Teil hält die Freistellung von einem Stundenhonorar jedenfalls dann für erforderlich, wenn eine Abrechnung nach dem RVG und dem zugrunde liegenden Streitwert nicht mehr verhältnismäßig wäre, weil der Arbeitsaufwand des Rechtsanwaltes sich nicht mehr in der gesetzlichen Vergütung widerspiegelt.¹⁵

6 *Baumgärtel/Hergenröder/Houben*, RVG, 15. Aufl., § 34 Rn. 6.

7 BAG vom 21.06.1989, 7 ABR 78/87, NJW 1990, 404.

8 7 ABR 25/98.

9 7 ABR 78/87.

10 BAG vom 21.06.1999, 7 ABR 78/87, AP BetrVG 1972 § 76 Nr. 34.

11 BAG vom 20.10.1999, 7 ABR 25/98, EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89.

12 Hessisches LAG vom 23.05.2013, 9 TaBV 17/13, BeckRS 2013, 70451.

13 LAG Rheinland Pfalz vom 07.11.2011, 7 TaBV 22/11, BeckRS 2012, 68101.

14 *Kilian RdA* 2006, 120.

15 *Richardt*, BetrVG, § 40 Rnr. 28; *Hinrichs/Plitt NZA* 2011, 1006.

Im Bereich der gerichtlichen Vertretung des Betriebsrats durch einen Anwalt kann eine umfassende Abwägung der widerstreitenden Interessen bezüglich der Kostentragungspflicht von Betriebsrat und Arbeitgeber sowohl dazu führen, dass der Rechtsanwalt nur bis zur Höhe der gesetzlichen Vergütung nach dem RVG beauftragt werden darf; sie kann aber mit entsprechender Argumentation im konkreten Fall auch dazu führen, dass der Betriebsrat für den Rechtsanwalt im gerichtlichen Verfahren ein Stundenhonorar für erforderlich halten durfte. Die entsprechende Darlegungslast obliegt dabei dem Betriebsrat.

Geklärt worden ist durch die oberinstanzliche Rechtsprechung jedenfalls folgendes: Die Abrechnung des Betriebsratsanwalts in einem gerichtlichen Verfahren auf der Basis eines Stundenhonorars stellt keine Begünstigung des Betriebsrats dar, wenn der beauftragte Rechtsanwalt auch in der Vergangenheit stets auf der Basis eines Stundenhonorars abgerechnet hat.¹⁶

IV. Fazit

Ob der Arbeitgeber den Betriebsrat von den Kosten eines Stundenhonorars für den Betriebsratsanwalt freizustellen hat, bedarf einer umfassenden Einzelfallprüfung. Maßgeblich ist dabei einerseits, in welcher Funktion die Tätigkeit des Rechtsanwalts erfolgte, andererseits eine Interessenabwägung anhand des konkreten Einzelfalls.

Per se liegt jedoch weder ein Interessenkonflikt vor, da der Arbeitgeber den Betriebsratsanwalt bezahlen muss, noch weniger bewegt sich der Rechtsanwalt des Betriebsrats in einer

Grauzone wegen verbotener Begünstigung. Wünschenswert sind sachliche Auseinandersetzungen über die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers, wobei der Arbeitgeber sich im Vorfeld lieber seriös beraten und die dargestellten Vorteile einer Vergütungsvereinbarung abwägen sollte, anstatt auf vorformulierten Ablehnungsschreiben ohne jegliche Interessenabwägung zurückzugreifen.

Schließlich sollten Arbeitgeber und Betriebsräte offen, aber sachlich miteinander kommunizieren, um Bedenken bezüglich eines Missbrauchs von Stundenhonoraren zu diskutieren. Befinden sich Arbeitgeber und Betriebsrat erst einmal vor Gericht, wird es schwierig, den vom BetrVG normierten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wieder zum Leben zu erwecken.

Diejenigen Arbeitgeber, die die Übernahme der durch die Tätigkeit des Betriebsratsanwalts entstehenden Kosten von vornherein verweigern, sollten sich bewusst sein, dass die gerichtliche Klärung der Kostenfrage ebenfalls Kosten auslöst, die gem. § 40 BetrVG wiederum von ihnen zu tragen sind. In diesem Sinne soll der Aufsatz nicht nur als Diskussionsbeitrag zum Thema Stundenhonorare für Betriebsratsanwälte verstanden werden, sondern auch als Aufforderung zu einer Streitkultur, bei welcher sowohl die Betriebsräte als auch die Arbeitgeber mit Augenmaß handeln und somit die kosten- und zeitintensive gerichtliche Klärung der Vergütung des Betriebsratsanwalts vermeiden.

¹⁶ Hessisches LAG vom 23.05.2013, 9 TaBV 17/13, BeckRS 2013, 70451.

Das Teilnahmerecht an der Betriebsversammlung

von Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Pirpamer, München

I. Die Betriebsversammlung

Der Ablauf von Betriebsversammlungen ist in zahlreichen Unternehmen standardisiert, zählen sie doch üblicherweise zum Tagesgeschäft von Geschäftsführung, Personalleitung, Betriebsräten und Gewerkschaften. Arbeitgeber betrachten Betriebsversammlungen mitunter als einen unnötigen Kostenblock und als Zeitverschwendung; gleichwohl müssen sie sich damit abfinden, dass das Gesetz vierteljährlich ordentliche Betriebsversammlungen vorsieht, § 43 Abs. 1 BetrVG. Anlassbezogen sind gem. § 43 BetrVG auch außerordentliche Betriebsversammlungen möglich, die vom Betriebsrat, von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder auch vom Arbeitgeber initiiert werden können. Gerade diese anlassbezogenen Betriebsversammlungen haben häufig Themen auf der Tagesordnung, die eine Vielzahl von Arbeitnehmern betreffen und daher emotional besetzt sind.

Wirkungskraft und Wichtigkeit einer Betriebsversammlung liegen letztendlich darin begründet, dass sie als Kommunikationsplattform dient. Was in Betriebsversammlungen gesagt und besprochen wird, prägt das Meinungs- und Stimmungsbild der Belegschaft maßgeblich. Informationsweitergabe und Meinungsbildung sind auch die wahren Trümpfe der

Betriebsversammlung, juristisch scharfe Schwerter werden dort eher nicht geführt. Die Betriebsversammlung selbst kann so gut wie keine den Betriebsrat bindenden Beschlüsse fassen. Der Betriebsrat muss sich mit den Beschlüssen der Betriebsversammlung lediglich pflichtbewusst auseinandersetzen. Geschieht dies nicht, kommt zwar ein Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG in Betracht. Das kommt in diesen Fällen aber eher selten vor.

Konträr zur juristischen Leichtgewichtigkeit von Betriebsversammlungen steht die Erfahrung aus langjähriger Beratung von Unternehmen. An Betriebsversammlungen entzünden sich immer wieder Streitigkeiten, die lange unter der Oberfläche schwelten. Der Kampf um die Meinungs- und Deutungshoheit wird mitunter offensiv ausgetragen, sodass sich Beobachtern – sofern sie zugelassen sind – manchmal der Vergleich mit spin doctors aufdrängt. Häufig entbrennt der Kampf bereits an der Frage, wer an einer Betriebsversammlung teilnehmen darf. Oft reicht die Zeit nicht aus, vorab eine gerichtliche Klärung herbeizuführen. Emotionale und chaotische Auseinandersetzungen werden dann unmittelbar vor oder während einer Betriebsversammlung ausgetragen. Das Arbeitsgericht darf sich allenfalls im Nachhinein damit befassen, wenn es überhaupt angerufen wird. Das ist selten der Fall. Vier Beispiele: