

BB-Kommentar

„Die Grenzziehung zur Beauftragung von Betriebsratsanwälten bleibt spannend“

PROBLEM

In einem Altenheim änderte der Arbeitgeber bestimmte Aspekte der Vergütung. Der Betriebsrat fasste darauf den Beschluss, durch einen externen Rechtsanwalt die eigenen Rechte sowie deren Durchsetzbarkeit prüfen zu lassen. Der Arbeitgeber verweigerte seine Zustimmung und das Vorliegen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Der Betriebsrat leitete daraufhin ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren mit dem Ziel ein, den Arbeitgeber zur Zustimmung zur Hinzuziehung eines Betriebsratsanwalts zu verpflichten.

ZUSAMMENFASSUNG

Das erstinstanzliche Gericht gab dem Betriebsrat Recht, das LAG dem Arbeitgeber. Das LAG begründete seinen Abweisungsbeschluss damit, der Betriebsrat könne nach Wahrnehmung der Fortbildungsansprüche nach § 37 BetrVG selbst die zu prüfenden Fragen beurteilen. Damit sei die kostspielige Hinzuziehung eines Rechtsanwalts nachrangig und könne hier nicht verlangt werden. Auch das BAG gab dem Arbeitgeber Recht.

Das BAG betont, dass die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen durch den Betriebsrat nur ausnahmsweise möglich sei – wenn es keine unternehmensinterne oder sonst günstigere Möglichkeit gebe. Zugleich hebt das BAG hervor, dass der Betriebsrat *nicht generell* darauf verwiesen werden dürfe, ein Seminar zu besuchen, statt für eine konkrete Frage einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen. Seminare sollten den Betriebsrat in die Lage versetzen, seine „normale“ Arbeit zu verrichten; sie sollen ihn also in die Lage versetzen, sein „Tagesgeschäft“ zu verrichten.

Sachverständige hingegen sollen konkrete Fragen beantworten. Für eine konkrete Frage bestehe der Vorrang der Schulung gegenüber dem Sachverständigen also nur dann, wenn der Betriebsrat bereits entsprechend geschult sei und folglich selbst die Frage beantworten könne bzw. können müsse.

Nach Ansicht des BAG bestand vorliegend allerdings kein Anspruch darauf, den Arbeitgeber zur Genehmigung der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen zu verpflichten. Da es im Fall gerade um die Durchsetzung von Rechten des Betriebsrats gegangen sei, sei § 40 Abs. 1 BetrVG als Anspruchsgrundlage vorrangig. Die Beauftragung von Rechtsanwälten nach § 40 BetrVG bedürfe der Zustimmung des Arbeitgebers gerade nicht; der Betriebsrat könne den externen Rechtsanwalt selbst – im Rahmen der Erforderlichkeit – beauftragen. Das Verfahren zur Erzwingung der arbeitgeberseitigen Zustimmung zur Beauftragung eines Rechtsanwaltes sei – im Vergleich zur direkten Mandatierung – deutlich zeit- und kostenaufwändiger und damit nicht erforderlich im Sinne des BetrVG.

PRAXISFOLGEN

Das BAG hat Arbeitgebern, Betriebsräten und den Betrieben einen Bärendienst erwiesen. Betriebsratsberater und Gewerkschaften werben bereits mit der BAG-Entscheidung und der darin – vermeintlich – zum Ausdruck kommenden Berechtigung zur jederzeitigen Mandatierung von Anwälten durch Betriebsräte. Gerade vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BGH zur persönlichen Haftung von Betriebsratsmit-

gliedern erscheint dies gewagt. Die BAG-Entscheidung ist sowohl für den Betriebsrat als auch die Arbeitgeberseite gefährlich:

- Auf der einen Seite wird das Recht des Betriebsrates gestärkt, schon zu einem relativ frühen außergerichtlichen Zeitpunkt eigenständig einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen – ohne Genehmigung des Arbeitgebers.
- Auf der anderen Seite trägt der Betriebsrat das damit einhergehende Risiko eines fehlerhaften Vorgehens: Mandatiert er verfrüht ohne erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen (zu teuren) Rechtsanwalt, haften die Betriebsratsmitglieder nach der BGH-Rechtsprechung persönlich für die entstandenen Kosten. Traut sich der Betriebsrat hingegen nicht, trotz Vorliegens der Voraussetzungen, einen Anwalt nach § 40 BetrVG direkt selbst zu mandatieren, ist er haftbar für die unnötigen Kosten eines Beschlussverfahrens, in dem über die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Genehmigung eines Sachverständigen gestritten wird.

Die Grenzziehung zur Beauftragung von Betriebsratsanwälten wird damit vom BAG unnötig erschwert. Wenn der – hinreichend geschulte – Betriebsrat einen Beschluss nach § 80 Abs. 3 BetrVG fasst, bringt er damit eindeutig zum Ausdruck, seine Mitbestimmungsrechte nicht – komme, was wolle – durchsetzen zu wollen. Er trifft vielmehr die Entscheidung, sich über die Rechtslage informieren zu wollen, um sodann – auf gesicherter Kenntnis – eine neue Entscheidung zu treffen. Der Beschluss des Betriebsrats trägt ein Vorgehen nach § 40 BetrVG nicht. Das BAG geht darüber einfach hinweg und nimmt dem Betriebsratsgremium damit faktisch eine Handlungsmöglichkeit. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird unnötig auf eine gerichtliche Eskalation zugespitzt. Weder §§ 40, 80 BetrVG noch der Sachverhalt machen eine solche Zuspitzung notwendig. Warum darf der Betriebsrat nicht unter den zu recht restriktiven Voraussetzungen des § 80 Abs. 3 BetrVG die non-konfliktäre Klärung einer Rechtsfrage wünschen? In der Praxis – dies deutet sich wohlgernekt bereits an – wird dies von Betriebsratsberatern zu einem Freibrief umgedeutet werden. Dann stellt sich zwangsläufig die Frage danach, welchen systematischen Sinngehalt das BAG § 80 Abs. 3 BetrVG theoretisch wie praktisch geben möchte.

Die Antwort auf eine andere Rechtsfrage hingegen lässt das BAG gänzlich unbeantwortet: Welche Rechtsanwaltskosten sind gemäß § 40 BetrVG erforderlich? Gilt das RVG? Auf Basis welchen Gegenstandswerts? Sind Stundensatzvereinbarungen zulässig? Wenn ja, bis zu welcher Höhe? Hierüber wird in der Praxis oft und intensiv gestritten. Ein obiter dictum des BAG wäre hier im Sinne der Rechtsklarheit wünschenswert. Was Arbeitsgerichte und Betriebsräte in solchen, auch gerichtlichen Auseinandersetzungen immer wieder verkennen, ist das Risiko der Arbeitgeberseite: Gewährt diese dem Betriebsrat „unnötig“ kostspielige Unterstützung, könnte das von Vorgesetzten oder einer ermittelnden Staatsanwaltschaft durchaus als Untreue der Arbeitgebervertreter zulasten des Unternehmens gewertet werden.

Bernd Weller ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Frankfurt am Main und berät Unternehmen vor allem in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

