

BAG: Betriebsrat – Freistellung von Rechtsanwaltskosten

BAG, Urteil vom 18.3.2015 – 7 ABR 4/13

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE BBL2015-2496-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE

1. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierzu gehören auch die Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte.

2. Der Arbeitgeber hat nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf eine Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses zurückgehen. Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben. Eines Beschlusses bedarf es nicht nur vor der erstmaligen Beauftragung eines Anwalts, sondern grundsätzlich auch, bevor dieser im Namen des Betriebsrats ein Rechtsmittel einlegt. Fehlt ein solcher Beschluss, kann zwar das Rechtsmittel bei entsprechender Verfahrensvollmacht wirksam eingelegt sein. Eine Pflicht zur Tragung der Anwaltskosten für ein Rechtsmittel wird ohne entsprechenden Beschluss jedoch nicht ausgelöst.

BetrVG § 40 Abs. 1, § 74 Abs. 1 Satz 2, § 76 Abs. 1 und Abs. 2, § 85 Abs. 2; ArbGG § 46 Abs. 2, § 83a; BGB § 398; ZPO § 81

BB-Kommentar

„BAG: Kein Anspruch des Betriebsrates auf Freistellung von Anwaltskosten, ■ mangels Beschluss oder mangels gutlichem Einigungsversuch“

PROBLEM

In einem Unternehmen gab es mehrere gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In einem vom Betriebsrat eingeleiteten einstweiligen Verfügungsverfahren hatte dessen Anwalt ohne vorherigen Beschluss des Betriebsrates Beschwerde gegen die Abweisungsentscheidung eingelegt. Zudem hatte der Betriebsrat eine Beschwerde über das Verhalten eines Mitarbeiters eingereicht, woraufhin der Arbeitgeber angekündigt hatte, sich mit dem betroffenen Mitarbeiter direkt mit dem Ziel einer Einigung ins Benehmen zu setzen. Ohne weitere Rücksprache mit dem Arbeitgeber leitete dann der Betriebsrat ein Verfahren zur Anrufung der Einigungsstelle ein. In einem weiteren Rechtsstreit beehrten die Betriebsratsanwälte vom Arbeitgeber aus abgetretenem Recht ihre Vergütung für die beiden Beschlussverfahren.

ZUSAMMENFASSUNG

In allen Instanzen wurde der Kostenfreistellungsantrag zurückgewiesen. Der Betriebsrat hatte die Auffassung vertreten, dass es ohne weiteres möglich sein müsse, schon vor Einleitung des erstinstanzlichen Verfahrens zu beschließen, dieses Verfahren in jedem Falle unter Ausnutzung sämtlicher Instanzen zu führen. Überdies war die Auffassung, vor Einleitung des Verfahrens zur Einsetzung der Einigungsstelle sei ein weiterer Kontakt mit dem Arbeitgeber sinnlos gewesen.

Unter Verweis auf seine ständige Rechtsprechung negierte das BAG beide Begründungen. Nach ständiger Rechtsprechung setzt die Freistellung von

Anwaltskosten voraus, dass die Anwaltsmandatierung von einem Betriebsratsbeschluss getragen ist. Einen Betriebsratsbeschluss im Hinblick auf die Einlegung der Beschwerde in dem einstweiligen Verfügungsverfahren gab es unstrittig nicht. Auch hatte der Beschluss zur Einleitung des Verfahrens keine Ausführungen dazu enthalten, dass dieses Verfahren in jedem Falle über zwei Instanzen geführt werden solle.

Selbst wenn der Betriebsrat einen solchen Beschluss bereits bei Einleitung des Verfahrens gefasst hätte, wäre dies nach zutreffender Auffassung des BAG jedoch nicht ausreichend gewesen, um die Kostenübernahmeverpflichtung des Arbeitgebers zu begründen. Der Betriebsrat ist bei der Auslösung von Kosten dazu verpflichtet so zu handeln, als müsse er selbst die Kosten übernehmen. Der normalverständige Prozessbeteiligte wartet jedoch den Verlauf der ersten Instanz, den Verlauf der mündlichen Verhandlung und in der Regel auch die schriftliche Entscheidungsbegründung ab, um die Abwägungsentscheidung für oder gegen die Einlegung der Beschwerde zu treffen. Nur in ganz außergewöhnlichen Konstellationen, so das BAG, soll ein Beschluss zur Betreibung des Verfahrens über alle Instanzen möglich sein. Dann muss es sich jedoch um einen Sachverhalt mit herausragender Bedeutung für den Betrieb und das Betriebsratsgremium handeln. Dies war hier erkennbar nicht der Fall.

Auch im Hinblick auf die Kostentragung für das Verfahren zur Errichtung der Einigungsstelle sind die Ausführungen des BAG denkbar klar. Will der Betriebsrat ein Einigungsstellenverfahren einleiten, weil der Arbeitgeber einer Beschwerde nicht abhilft, so bedarf dies der vorherigen Klärung, ob eine gütliche Einigung ausgeschlossen ist. Dergleichen kann nur unterbleiben, wenn die jeweils andere Seite eindeutig ihren Willen zu erkennen gegeben hat, in keinem Falle zu einer Einigung bereit zu sein. Gerade dies war aber nicht der Fall. Der Arbeitgeber hatte dem Betriebsrat mitgeteilt, er werde im Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung suchen.

PRAXISFOLGEN

In Anbetracht des rechtlichen sowie tatsächlichen Streitpotenzials werden verhältnismäßig wenige Gerichtsverfahren um die Kosten des Betriebsratsanwalts geführt. Wie so oft in den Fällen, die zur Kenntnis der Gerichte gebracht werden, wird dem Arbeitgeber Recht gegeben bei der Weigerung zur Übernahme von solchen Kosten. Die Fälle, die vor Gericht gebracht werden, sind jedoch nur die Spitze des Eisberges. Gerade der vom BAG entschiedene Fall zeigt nur zu deutlich die Fehleinschätzung vieler Betriebsratsgremien und deren Prozessbevollmächtigten: Es ist nicht das „gute“ Recht des Betriebsrates, auf Kosten des Arbeitgebers koste es, was es wolle, durch alle Instanzen zu gehen. Arbeitgeber hätten also sehr viel häufiger die Möglichkeit, die Kostenübernahme für die Honorare von Betriebsratsanwälten zu verweigern. Auch die Entscheidung des BAG wird an der Zurückhaltung vieler Arbeitgeber aber wohl nichts ändern. Zu groß ist die Angst der Arbeitgeber, mit einem rechtmäßigen Verhalten den Betriebsratsanwalt oder das Gremium zu einem aggressiveren Vorgehen zu reizen. Schließlich wird umgekehrt in vielen Fällen von den Betriebsräten auch nicht jedes Verfahren geführt, das geführt werden kann. Bei einem vernünftigen Miteinander von Arbeitgeber und Betriebsrat ist daher der Streit über die Anwaltskosten nicht erforderlich. Wenn er jedoch erforderlich wird, sind die Karten der Arbeitgeberseite deutlich besser als dies landläufigem Glauben entspricht.

Bernd Weller ist Rechtsanwalt, Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek und leitet dort das arbeitsrechtliche Dezernat im Büro Frankfurt am Main. Sein Schwerpunkt liegt in der Beratung von Unternehmen in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

