

Die Höhe des Anwaltshonorars

PRAXIS. Die Vergütung des Betriebsratsanwalts sorgt häufig für Unmut bei Arbeitgebern. Insbesondere beim Gegenstandswert oder Stundensatz bleiben Fragen offen.

Von **Bernd Weller**

Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber die gegen ihn gerichtete Beratung des Betriebsrats zu zahlen hat, sorgt für negative Emotionen und ist häufig Anlass für einen Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Auch die fehlende Rechtssicherheit, insbesondere zur Höhe des Anwaltshonorars, fördert einen Konflikt. Soll die Vergütung des Betriebsratsanwalts jedoch richtig bewertet werden, müssen Arbeitgeber zwischen der grundsätz-

lichen Erstattungsfähigkeit der Kosten des Betriebsratsanwalts („ob“) und der konkreten Höhe („wie viel“) differenzieren. Ferner ist nach der konkreten Rolle des Anwalts zu unterscheiden.

Beisitzer in Einigungsstelle

Die Vergütung als Beisitzer einer Einigungsstelle ist eindeutig geregelt und damit selten Anlass für Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Betriebsrat benennt nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) „seine“ Beisitzer in der Einigungs-

stelle selbst. Der Betriebsrat entscheidet allein und ohne Mitentscheidungsbezugnis des Arbeitgebers, ob betriebsangehörige oder externe Beisitzer benannt werden. Begrenzt wird dieses Auswahlrecht nach der Rechtsprechung des BAG nur, wenn der benannte Beisitzer offenkundig nicht für dieses Amt qualifiziert ist. Da Juristen aber grundsätzlich hierfür infrage kommen, kann mit diesem Argument ein Betriebsratsanwalt nur höchst selten ausgeschlossen werden.

Mit der Auswahl des Beisitzers ist zugleich die Entscheidung über die Ver-



Am Ende bezahlt der Arbeitgeber: Häufig ist die Vergütung des Betriebsratsanwalts Anlass für Streit.



Fachbeitrag Die notwendigen Kosten des Betriebsrats (HI3547060)

Die Arbeitshilfe finden Sie im Haufe Personal Office (HPO). Internetzugriff:

www.haufe.de/hi3547060

gütungspflicht des Arbeitgebers gefällt. Der Arbeitgeber hat gemäß § 76a Abs. 1 BetrVG die Kosten der Einigungsstelle zu tragen. Dazu gehört nach § 76a Abs. 3 BetrVG auch die Vergütung der externen Beisitzer. In der Praxis erhalten externe Beisitzer 70 Prozent der Vergütung des Einigungsstellenvorsitzenden.

Bevollmächtigter in Einigungsstelle

Immer wieder lassen sich Betriebsräte durch einen Prozessbevollmächtigten in der Einigungsstelle begleiten, insbesondere wenn die Zahl der Beisitzer so niedrig bemessen ist, dass nicht genug Plätze für alle Betriebsratsfraktionen und den Betriebsratsanwalt existieren.

Allerdings: Die Aufgabe der Einigungsstelle ist es, Sachverhalte zu regeln und nicht Rechtsfragen zu entscheiden. Daher ist fraglich, ob die Einbindung eines Rechtsanwalts zusätzlich zu den Beisitzern in der Einigungsstelle erforderlich ist. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber nur die erforderlichen Kosten der Betriebsratsarbeit übernehmen. Da die Regelung von Sachverhalten (Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, zum Rauchverbot et cetera) die Kernaufgabe des Betriebsrats ist, kann – gerade in einem Einigungsstellenverfahren, in dem ein neutraler und juristisch vorgebildeter Vorsitzender das Procedere leitet – über diese Erforderlichkeit gestritten werden. Sie wird wohl nur in komplexen Regelungsmaterien anzunehmen sein.

Angenommen, die Begleitung der Einigungsstelle durch einen Prozessbevollmächtigten ist erforderlich, so bleibt die Frage nach der erforderlichen Vergütungshöhe. Hier lauert immenses Streitpotenzial. Die Vergütung von Rechtsanwälten ist im Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) geregelt. Danach bestimmt sich das Honorar anhand des Gegenstands- oder Streitwerts einer Angelegenheit sowie nach der Höhe des jeweils zulässigen Hebesatzes einer Gebühr (Geschäftsgebühr, Verfahrensgebühr, Terminsgebühr et cetera). Bei betriebsverfassungsrechtlichen Strei-

tigkeiten geht es um das (Nicht-)Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. Als solches ist dies nicht zu beziffern. Es handelt sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit, für die das RVG einen Hilfwert von 5.000 Euro vorsieht.

Da dies keine hohe Vergütung für die Anwälte begründet, werden Wege gesucht, das Honorar zu erhöhen. So gehen verschiedene Arbeitsgerichte davon aus, dass der Wert des Mitbestimmungsrechts steigt, wenn mehr Mitarbeiter (potenziell) davon betroffen sind, das Betriebsratsgremium also größer ist. Der Hilfwert von 5.000 Euro wird dann mit der Anzahl der Betriebsratsmitglieder oder der Zahl der betroffenen Mitarbeiter multipliziert. Das BAG hingegen vertritt die Auffassung, dass ein Mitbestimmungsrecht nicht dadurch wertvoller wird, dass es mehr oder weniger Mitarbeiter betrifft. Zuweilen wurde auch versucht, zum Beispiel den Streit über das Sozialplanvolumen, der durch utopisch hohe Forderungen riesige Dimensionen annehmen kann, als Maßstab für die Anwaltsvergütung zu nehmen. Das hat sich zu Recht nicht durchgesetzt.

Die Vereinbarung von Stundensätzen ist in der Praxis zwar üblich, steht aber rechtlich auf tönernen Füßen (siehe Kasten auf Seite 72). Da das Konzept der Erforderlichkeit nach § 40 BetrVG auch größtmögliche Kostenschonung des Arbeitgebers vorsieht, ist eine Stundenhonorarvereinbarung nur in Ausnahmefällen ohne Zustimmung des Arbeitgebers wirksam.

Vertreter bei Rechtsstreitigkeiten

Natürlich hat der Betriebsratsanwalt in seiner forensischen Tätigkeit einen Anspruch auf Vergütung. Die Arbeitsgerichte sind bei der Frage, ob die Einschaltung eines Rechtsanwalts im Zusammenhang mit einem Gerichtsverfahren erforderlich ist, großzügig. Nur in krassen Ausnahmefällen wird dies verneint, etwa wenn das vom Betriebsrat angestrebte Verfahren offenkundig keinen Erfolg verspricht.

Bezüglich der Vergütungshöhe hingegen kann umfänglich auf die Ausführungen zum Prozessbevollmächtigten in der Einigungsstelle verwiesen werden. Auch hier findet der Streit über die Höhe der Vergütung – und den jeweiligen Gegenstandswert nach RVG – oft statt. Erstaunlicherweise werden bei Gerichtsverfahren selten Stundensatzvereinbarungen getroffen. Hier ist also nach der Praxiseinschätzung der Arbeitsgerichte der Betriebsratsanwalt unabhängig von der Komplexität der Materie und dem jeweiligen Gegenstandswert dazu bereit, auf RVG-Basis tätig zu werden. Warum dies bei außergerichtlichen Angelegenheiten ausgeschlossen sein soll, bleibt das Geheimnis der Arbeitsgerichte.

Außergerichtliche Beratung

Für den Betriebsrat gibt es – auch nicht aus dem Gedanken der Waffengleichheit heraus – kein Recht auf arbeitsrechtliche Dauerberatung. Das BAG weist darauf hin, dass Betriebsratsmitglieder nach § 36 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG umfangreich zur Teilnahme an Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers berechtigt sind. Diese sind kein Selbstzweck, sondern sollen das nötige Wissen vermitteln.

Für die außergerichtliche Tätigkeit eines Anwaltes gilt § 80 Abs. 3 BetrVG. Danach kann der Betriebsrat externe kostenpflichtige Sachverständige (auch Rechtsanwälte) nur beauftragen, wenn

- das Betriebsratsgremium zuvor durch Beschluss
- die Zustimmung des Arbeitgebers
- zur Beauftragung eines konkret benannten Rechtsanwalts
- mit der Beantwortung einer konkret benannten Frage
- und zu einem konkret vorgesehenen Honorarvolumen erbeten hat und
- der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.

Das bedeutet: Ohne Zustimmung des Arbeitgebers darf der Betriebsrat seinen Anwalt außergerichtlich nicht mandattieren. Er muss nach der Konzeption des Gesetzes hingegen ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten führen, in dem die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zustimmung zu der Mandatierung des externen Anwalts erreicht werden soll. Nach dem Gesetz sollen die Kosten von Sachverständigen gering gehalten und dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt werden, eigene Erkenntnisquellen (Mitarbeiter oder vorliegende Memoranda eines Anwalts) zu nutzen. Der Betriebsrat kann dem nicht das Argument der „Befangenheit“ entgegenen.

Ausschließlich in Fällen der Betriebsänderung in Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers externe Berater hinzuziehen. Auch dann ist er

jedoch an die Grenzen der Erforderlichkeit im Sinne des § 40 BetrVG gebunden.

Konsequenz: Haftet der Betriebsrat?

Werden die geschilderten Grenzen bei der Mandatierung vom Betriebsrat nicht eingehalten, ist es wie sonst im Leben auch: Wer Grenzen überschreitet, haftet dafür. Tatsächlich haftet das handelnde Betriebsratsmitglied dem externen Sachverständigen gegenüber für das Honorar, ohne dass damit ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber verbunden wäre. Nach Auffassung von BAG und BGH ist dies der Preis einer freien Gesellschaft – wer handelt, muss auch die Konsequenzen tragen. Dies ist kein Verstoß gegen den Grundsatz, wonach das Betriebsratsamt nicht mit finanziellen Nachteilen oder Vorteilen verbunden sein darf. Denn dies gewährt keine Narrenfreiheit oder Generalfreistellung.

Allerdings kommt die Haftung fast nie zum Tragen. Zum einen wird der Anwalt denjenigen, der regelmäßig Mandate bringt, nicht in Haftung nehmen. Zum anderen kann sich der Betriebsrat gegenüber dem externen Anwalt darauf berufen, dass für diesen die Unzulässigkeit der Mandatierung erkennbar war.

Weiche Faktoren sind Teil des Streits

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass häufig auch weiche Faktoren den Streit über das Honorar des Betriebsratsanwalts bestimmen. So ist der Arbeitgeber meist strengen Vorgaben für die Auftragsvergabe unterworfen. Die eigenen Anwälte müssen sich also in „Beauty Contests“ und Vergabeverfahren bewähren. Betriebsratsgremien entscheiden hingegen freihändig. Die Unternehmensrichtlinien sind freilich nicht anwendbar. Die Mandatsentscheidung des Betriebsrats ist oft schon deshalb für den Arbeitgeber ein rotes Tuch.

Hinzu kommt die Geheimniskrämerei, die manche Betriebsratsanwälte um ihre Tätigkeit machen. Oft weigern sie sich, die Honoraransprüche so zu belegen, wie dies nach der BGH-Rechtsprechung erforderlich ist. Unter Hinweis auf die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht werden Angaben zu zeitlichem Umfang und Inhalt der Beratung selbst bei Stundensatzvereinbarungen verweigert. Dies führt jedoch nur dazu, dass Arbeitgeber die Rechnung mangels unzureichender Substanziierung nicht zu zahlen haben.

Letztlich dürfte ein Stundenhonorar der Betriebsratsanwälte in der Regel nicht erforderlich sein. Nach RVG gibt es wiederum viel Raum für Streit. Insofern wäre eine einheitliche Linie der Gerichte oder die Aufgabe der gesetzgeberischen Zurückhaltung angebracht. Ein leidgeiges Streitthema würde so beseitigt. ■

BETRIEBSRATSANWALT

Ist das Stundenhonorar erforderlich?

Die Vereinbarung von Stundensätzen ist in der Praxis zwar üblich, steht aber rechtlich auf tönernen Füßen. Zumal die vorgebrachten Argumente nicht überzeugen.

In der Praxis werden Stundensätze für Betriebsratsanwälte bisweilen von Arbeitsgerichten mit den folgenden Argumenten gutgeheißen:

- Ein Stundensatz in der konkreten Höhe (200 bis 300 Euro) sei üblich,
- auch der Arbeitgeber zahle seinem anwaltlichen Berater ein Stundenhonorar und
- auf dem Markt sei kein Betriebsratsanwalt bereit, ein Mandat anzunehmen, das nicht auf Stundenbasis vergütet werde.

Das erste Argument ist bei näherer Betrachtung kein Argument, sondern ein Tatsachenbefund. Er hat allerdings keinerlei Aussagekraft. Dass eine bestimmte Honorarabrede mit Zustimmung des Arbeitgebers in der Praxis häufig getroffen wird, sagt nichts darüber aus, welche Vergütung das Betriebsratsgremium gegen den Willen des Arbeitgebers auf dessen Kosten beschließen darf. Das Argument der Waffengleichheit ist sozialromantisch, aber dem BetrVG nicht zu entnehmen. Die Behauptung, es sei doch kein (guter) Anwalt ohne Stundenhonorar zu finden, wird mantraartig wiederholt; eine Beweisaufnahme dazu findet jedoch nie statt. Die Praxis belegt sehr wohl, dass zahlreiche Betriebsratsanwälte auch auf Basis des RVG tätig werden. Da die Erforderlichkeit nach § 40 BetrVG auch größtmögliche Kostenschonung des Arbeitgebers vorsieht, ist eine Stundenhonorarvereinbarung nur in Ausnahmen ohne dessen Zustimmung wirksam.



BERND WELLER ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek.