

DIE THEMEN

 BGH-Urteil zur Haftung
von Betriebsräten

 Praxisempfehlungen zum
rechtssicheren Vorgehen
bei Verträgen mit externen
Beratern

 Mitglieder des Bundesver-
bandes Arbeitsorien-
tierter Beratung

Die Haftung des Betriebsrates für Beratungskosten

Urteil des Bundesgerichtshofes : Teilrechtsfähigkeit des Betriebsrates im Rechtsverkehr mit Dritten ist gegeben.

BAB-Service: Checkliste zur rechtssicheren Arbeitsweise des Betriebsrates bei Beauftragung externer Berater/innen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte über die Klage einer Beratungsgesellschaft (Berater) zu entscheiden, die in bisher ungekannter Art und Weise sowie Höhe Honoraransprüche gegenüber einem von ihr beratenen Betriebsrat (BR) und einzelnen BR-Mitgliedern geltend gemacht hat. Hierbei stand die Frage im Vordergrund, ob ein vom BR direkt beauftragter externer Berater die Zahlung seines Honorars vom BR als Gremium und/oder seinem Vorgesetzten bzw. dessen Stellvertreter verlangen kann. Oder, ob sich der Berater – wie bisheriger betriebsverfassungsrechtlicher Meinungsstand und die jahrzehntelange Praxis – immer und ausschließlich an den Arbeitgeber wenden muss, sobald der BR wirksam

einen Beschluss zur Beauftragung eines Beraters gefasst hat.

Der BGH hat mit Urteil vom 25.10.2012 (3 ZR 266/11) entschieden, dass „Betriebsratsmitglieder, die als Vertreter des Betriebsrates mit einem Beratungsunternehmen eine Beratung vereinbaren, die zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates gemäß § 111 BetrVG nicht erforderlich ist, gegenüber dem Beratungsunternehmen entsprechend § 179 BGB haften, soweit ein Vertrag zwischen dem Beratungsunternehmen und dem Betriebsrat nicht wirksam zustande gekommen ist.“

Der BGH hat sich in diesem Urteil mit der so genannten Rechtsfähigkeit des Betriebsrates beschäftigt, d.h. mit der Fähigkeit, selbst Verträge zu schließen

und damit Verbindlichkeiten einzugehen. Dabei wurde eine Teilrechtsfähigkeit des BR im Rechtsverkehr mit Dritten dahingehend ausdrücklich bejaht, dass der BR als Gremium mit externen Rechtsanwälten, Beratern und Sachverständigen Verträge eingehen kann, soweit es sich dabei um die Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten handelt. Dies sei, so der BGH, grundsätzlich dann der Fall, wenn der BR-Vorsitzende für den BR einen Vertrag mit einem externen Berater abschließt, um sich bei der Betriebsratsarbeit von einem Berater, Sachverständigen oder Rechtsanwalt unterstützen zu lassen. Voraussetzung hierfür ist selbstverständlich, dass der BR als Gremium nicht selbst über den „einzukaufenden“

§ 111 Betriebsverfassungsgesetz

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.

Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Rechtssicherheit ist das Ziel

Sachverstand verfügt bzw. die dem Arbeitgeber Kosten verursachenden Beratungsleistungen tatsächlich zur Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben benötigt.

Ein Vertrag, den der BR außerhalb dieses sogenannten „betriebsverfassungsrechtlichen Wirkungskreises“ – also außerhalb seiner Aufgaben nach dem BetrVG – abschließt, ist dagegen unwirksam. Dies können Verträge sein, die eine Beratung vereinbaren, die in ihrer konkreten Ausgestaltung für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates im Einzelfall nicht erforderlich war. Dann steht dem BR nicht gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG ein Erstattungs- oder Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zu. Dann stellt sich die Frage, ob das Betriebsratsmitglied, das die Vereinbarung mit dem Berater eingegangen ist, also regelmäßig den Beratungsvertrag

konkreten Tagesordnungspunktes ordnungsgemäß (alle BR-Mitglieder und ggf. die richtigen Ersatzmitglieder) rechtzeitig (regelmäßig 3 Arbeitstage) – unter Beachtung einer ggf. vorhandenen Geschäftsordnung – zu einer Sitzung eingeladen. Darin wird über die Beauftragung eines externen Beraters bzw. Sachverständigen sodann diskutiert und ein entsprechender Beschluss gefasst, der dann protokolliert und an den Arbeitgeber weiter gegeben wird. Danach obliegt es dem über den Beschluss informierten (potenziellen) Sachverständigen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob der vom BR angefragte Beratungsinhalt auch den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen entspricht, insbesondere die vom BR beschlossenen angefragten Beratungsleistungen erforderlich sind für die Erfüllung der sich aus dem BetrVG ergebenden Aufgaben.

Nimmt der Berater die Beratung trotz

Berater erkennen werden, welche die betriebliche Interessenvertreterarbeit kennen und sich in Betriebsräte hineindenken können. Es werden die Berater sein, die ungefragt und selbstverständlich den Betriebsräten eine Haftungsfreistellungserklärung anbieten. Von gewerkschaftsnahen und arbeitsorientierten Beratern, egal ob Techniker, Wirtschaftler oder Juristen, erwarten wir eine solche Handlungsweise, damit es den Arbeitgebern nicht gelingt, unter Berufung auf das BGH-Urteil Betriebsräte einzuschüchtern damit sie ihre Beteiligungsrechte nicht optimal zum Wohl der Belegschaft ausüben.

Nadine Burgmüller &

Ralf Heidemann

CNH Anwälte

Fachkanzlei Arbeitsrecht

Annastr. 58-64 • 45130 Essen

Tel.: 0201 4369320 Fax: 0201 4369322

Kanzlei@CNH-Anwaelte.de

<http://www.cnh-anwaelte.de>

„Bei Einhaltung der in der Praxis bewährten „Spielregeln“, ergänzt um eine Haftungsfreistellungserklärung des Beraters zugunsten des Betriebsrats sollte weiterhin kein BR und kein BR-Vorsitzender auch nur die kleinste Sorge vor einer persönlichen Haftung haben.“

unterschieden hat bzw. diesen mündlich abgeschlossen hat, als „Vertreter ohne Vertretungsmacht“ gemäß § 179 BGB für die aufgrund des Vertrages erbrachten Leistungen des Beraters haftet. Grundsätzlich, so der BGH, soll dies möglich sein.

Eine Haftung scheidet nur dann aus, wenn dem beauftragten externen Berater aufgrund seiner besonderen Sachkunde hätte auffallen müssen, dass der Beratungsauftrag nicht erforderlich ist im Sinne der §§ 40 Abs. 1 oder 80 Abs. 3 BetrVG sowie „unangemessen hoch“ bei Berufung auf § 111 Satz 2 BetrVG. Nur dann trägt der Berater nach der Auffassung des BGH das Risiko, seine Beratungsleistungen vom Arbeitgeber nicht bezahlt zu bekommen.

Letztendlich ändert das Urteil des Bundesgerichtshofes nichts an der empfohlenen Vorgehensweise für Betriebsräte, wenn sie externe Berater zur Unterstützung ihrer Betriebsrats Tätigkeit beauftragen. Wie bisher gilt es, die Beschlüsse des Betriebsrates ordnungsgemäß zu fassen und diese sorgfältig vorzubereiten. Das heißt, es wird unter Benennung eines

nicht vorliegender Erforderlichkeit bzw. Angemessenheit ohne weitere Rücksprache und etwaige Kostenübernahmeerklärung durch den Arbeitgeber vor, so soll nach unserer Ansicht der Berater hier das Kostenrisiko tragen. Der BR sollte sich entgegen der Auffassung des BGH in diesen Fällen weder als Gremium noch der Vorsitzende bzw. sein Stellvertreter als Vertragspartei des Beratervertrages verantworten müssen.

Zur Ausschaltung des aufgrund des BGH-Urteils verbleibenden Restrisikos empfehlen wir sowohl den Betriebsräten als auch den arbeitsorientierten Beratern zu einem Vorgehen anhand der Checkliste.

Bei Einhaltung der in der Praxis bewährten „Spielregeln“, ergänzt um eine Haftungsfreistellungserklärung des Beraters zugunsten des Betriebsrats sollte weiterhin kein BR und kein BR-Vorsitzender auch nur die kleinste Sorge vor einer persönlichen Haftung aufgrund der wichtigen Tätigkeiten für die Belegschaft aus dem Ehrenamt haben.

Im Übrigen gehen wir davon aus, dass Betriebsräte zukünftig noch besser die

HAFTUNGSFREISTELLUNGSERKLÄRUNG

Berater / Anwaltskanzlei | Adresse
 (Auftragnehmer/in)
 für den Betriebsrat der Firma xxx
 vetr. durch seine Vorsitzende bzw.
 seinen Vorsitzenden
 (Auftraggeber/in)

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom ... Datum ... beschlossen, den/die Auftragnehmer/in mit ihrer/seiner Beratung hinsichtlich der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme ... hier konkrete Bezeichnung der geplanten Maßnahme einfügen ... , des geplanten Projektes ... hier konkrete Bezeichnung des geplanten Projektes einfügen ... zu beauftragen.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Übernahme der Honorarkosten des/der Auftragnehmer/in verweigert, verzichtet der/die Auftragnehmer/in ausdrücklich auf jegliche persönliche Haftung bzw. Inanspruchnahme der Mitglieder des Betriebsrates. Die Beauftragung des Beraters/der Anwaltskanzlei ist insofern mit keiner Zahlungsverpflichtung des Betriebsrates oder seiner Mitglieder verbunden.

Datum

Unterschrift des/der Auftragnehmer/in

Checkliste

Was ist zu beachten bei Einschaltung externer Beratung gemäß 111 Satz 2 BetrVG:

- betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen klären, die für einen Auftrag an einen externen Berater bestehen, also vor allem, ob eine Betriebsänderung vom Arbeitgeber geplant wird. Eventuell arbeitsrechtlich prüfen
 - ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates und Protokollierung der beschlossenen Forderung nach Hinzuziehung externen Sachverständigen sicher stellen, gegebenenfalls Gewerkschaft hinzuziehen
 - präzise Darlegung des Beratungsbedarfs in der Betriebsratsitzung und im Protokoll notwendig
 - Abstimmung des Vorgehens mit zuständiger Gewerkschaft
 - Einholung eines schriftlichen Angebotes, das detaillierte Angaben zum Beratungsthema, dem voraussichtlichen Beratungsumfang und der erwarteten Beratungskosten enthält
 - vor Aufnahme der Beratungstätigkeit persönliches Gespräch zwischen Betriebsrat, Gewerkschaftsvertreter, arbeitsorientiertem Berater und Management suchen, um über Sachverhalt sowie Beraterauftrag und -kosten sachlich zu sprechen
 - angefragter Berater erteilt schriftlich dem Betriebsrat allgemein und gegebenenfalls ergänzend direkt dem BR-Vorsitzendem bzw. dem BR-Mitglied, das dem Berater einen Auftrag erteilt, eine rechtsverbindliche unbeschränkte Freistellung vor einer persönlichen Haftung („Anti-BGH-Erklärung“)
- > s. > *Haftungsfreistellungserklärung*
- stets gemeinsam beim Arbeitgeber darauf drängen, dass er eine Honorarvereinbarung mit dem Berater unterzeichnet; Falls der Arbeitgeber dazu nicht bereit ist und vor allem die Angemessenheit bzw. Erforderlichkeit (generell bzw. rechtlich, geplanter inhaltlicher, zeitlicher oder finanzieller Umfang) bestreitet, nicht zögern, ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren zur Klärung der Fragen einzuleiten
 - schriftliche Vereinbarung der Dokumentationspflicht wie folgt: „Die Beratungsfirma verpflichtet sich, alle im Einzelnen diesem Vertrag zugrunde liegenden tatsächlichen Beratungsaufträge, Beratungsfragen und Beratungsergebnisse zu dokumentieren und jeden einzelnen Schritt der konkreten Beratung mit einer Zusicherung der tatsächlichen Durchführung dokumentiert dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.“

Fallbeschreibung

Eine geplante Veränderung der Aufbauorganisation verbunden mit einer Optimierung der Arbeitsabläufe in einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie (mit über 300 Arbeitnehmern) ist ein Klassiker, vorausgesetzt die Betriebsänderung betrifft erhebliche Teile der Belegschaft.

Dieses ist bei diesem Fallbeispiel gegeben, und der Betriebsrat beschließt gem. § 111 BetrVG Unterstützung durch externe Sachverständige hinzuziehen. Der Arbeitgeber bestreitet, dass es sich um eine Betriebsänderung handelt, somit bestünde auch kein Bedarf des Betriebsrates, Sachverständige hinzuziehen.

Der Arbeitgeber stellt seine Sichtweise ausführlich schriftlich dar und lässt es sich auch nicht nehmen durch Verweis auf das BGH-Urteil, Druck auf den Betriebsrat auszuüben: „Ist die Beauftragung des Beraters dagegen zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats nicht erforderlich, haften Betriebsratsmitglieder nach Ansicht des BGH entsprechend § 179 für den Honoraranspruch des Beraters.“



Nach ausführlicher Beratung zwischen Betriebsrat und den Sachverständigen beschließt der Betriebsrat sein weiteres Vorgehen. Zum einen bekräftigt er seinen Beschluss, die Sachverständigen gem. § 111 BetrVG hinzuziehen und lässt von ihnen eine schriftliche Erwiderung verfassen. In diesem Antwortschreiben wird beschrieben, welche Veränderungen im Betrieb geplant sind und dargelegt, warum es sich um eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG handelt. Vor allem auf die rechtliche Bedeutung einer „grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation“ gem. BAG-Beschluss v. 18.3.2008 wird hingewiesen. Fazit der Gesamtschau: es handelt sich um eine Betriebsänderung, somit beharrt der Betriebsrat auf seinem Recht auf Hinzuziehung von Beratern.

Nicht ducken – Klare Ansage gegenüber dem Arbeitgeber

In seinem Antwortschreiben verwahrt sich der Betriebsrat gegen die Drohung des Arbeitgebers hinsichtlich des Verweises auf das BGH Urteil, indem der Wortlaut des BGH Urteils als Gegenargumente genutzt wird. Der Betriebsrat unterstreicht, dass er bei seinem Beschluss sehr sorgfältig die „Verhältnismäßigkeit“ abgewogen hat, er zitiert aus dem Leitsatz des BGH:

„1. Ein Vertrag, den der Betriebsrat zu seiner Unterstützung gem. § 111 Satz 2 BetrVG mit einem Beratungsunternehmen schließt, ist wirksam, soweit die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist und der Betriebsrat daher einen Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 1 BetrVG hat.“ Das BGH-Urteil verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die ex-ante Beurteilung der Erforderlichkeit des Betriebsrates nicht zu eng zu ziehen ist.

Fazit: praxisnahe Lösungen sind erforderlich.

Der Arbeitgeber erfährt Gegenwehr, die zudem rechtlich abgesichert ist. Im Gespräch zwischen den Betriebsparteien und Beratern wird eine Basis für einen Kompromiss erzielt: Der Betriebsrat erhält die Ressourcen für den Sachverständigen, jedoch wird „offiziell“ im Beratungsvertrag des Beraters nicht festgeschrieben, dass es sich um eine „Betriebsänderung“ handelt. Der Beratungsumfang wird als „Prozessbegleitung für den Betriebsrat“ deklariert. Der Betriebsrat hat die Ressourcen und die eigentliche Arbeit der Begleitung im Rahmen der Umstrukturierung sowie die Erstellung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung (inhaltlich als Interessenausgleich ausgelegt) kann beginnen.

Der Sachverständige sicherte sich zweifach ab: zum einen besteht der Beratungsvertrag zur Betriebsänderung, den der Betriebsrat beschlossen hatte und der ordnungsgemäß zwischen Betriebsrat und Sachverständigem zustande gekommen ist, zum anderen gibt es einen Vertrag (Honorarvereinbarung) zwischen Geschäftsleitung und dem Sachverständigen zum Thema „Prozessbegleitung für den Betriebsrat im Rahmen der Umstrukturierung“.

Das Fallbeispiel begründet die Erkenntnis, dass es auf jeden Fall erforderlich ist, als Betriebsrat dem Druck des Arbeitgebers nicht auszuweichen. Druck mit der „Keule“ des BGH-Urteils bedarf Gegendruck!

Renate Hakvoort / Rainer Mempel

www.ibas-krefeld.de

Bei Unternehmenskrisen unterstützen arbeitsorientierte Berater Betriebsräte und Gewerkschaften mit Alternativkonzepten, die Beschäftigung und Wirtschaftlichkeit gleichermaßen sichern.

Prof. Dr. Klaus Kost
Vorsitzender des BAB



Foto: BAB

Bundesverband Arbeitsorientierter Beratung e.V.

Der Bundesverband hat sich im Mai 2010 gegründet. Er hat sich „zum Ziel gesetzt, Qualitätsstandards, Transparenz und Wettbewerb in der Branche zu etablieren und die Ziele sowie das Image arbeitsorientierter Berater in der Öffentlichkeit kompetent zu vertreten“, heißt es in der Satzung. Die Verbandsmitglieder sind überzeugt: Guter Rat ist ein Ergebnis einer guten fachlichen Expertise und eines gut strukturierten und beteiligungsorientierten Beratungsprozesses. Gerade in der arbeitsorientierten Beratung ist die Qualität aber auch abhängig von der guten Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure.

Mitglieder des BAB sind Berater/innen und Beratungsunternehmen unterschiedlicher Größe. Auch die Kompetenzprofile sind verschieden, aber sie alle setzen auf arbeits- und beteiligungsorientierte Beratung, die vor allem von Betriebsräten und Gewerkschaften genutzt wird.

Ziel des Verbandes ist es, die Rahmenbedingungen der arbeitsorientierten Beratung zu verbessern. Dazu gehören:

- Klarheit und Transparenz über die Qualitätskriterien arbeitsorientierter Beratung zu schaffen, sie gemeinsam weiter

zu entwickeln und im Markt zu etablieren

- den Fachdialog und die Expertise arbeitsorientierter Beratung zu fördern: Denn nichts ist Beständiger als der Wandel – dies gilt auch für Beratungsinhalte und -aufgaben

- den Dialog und die Kooperation zwischen den Beratungseinrichtungen etwa in Fachforen zu fördern und so die Leistungsfähigkeit der Beratung zu stärken

- den Dialog mit den Kunden zu führen über die Qualität und Effizienz der Beratungsprozesse, und wie diese gemeinsam weiterentwickelt werden können

- die Qualität in den Unternehmen zu fördern. Die Verbandsmitglieder verpflichten sich, die Standards in ihren Beratungsprozessen anzuwenden und Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Beratungspraxis sicherzustellen.

Der Vorstand des **BAB**

Vorsitzender: Prof. Dr. Klaus Kost,

PCG Project Consult GmbH

Stellvertretender Vorsitzender:

Uwe Knappe, interPartner GmbH

Schatzmeisterin: Renate Hakvoort, IBAS

Institut für Bildung, Arbeit und Soziales

Schriftführer: Rolf Plake,

Wert.Arbeit GmbH

MITGLIEDER



www.pcg-projectconsult.de



www.ibas-krefeld.de



www.burr-consulting.de



www.dtb-kassel.de



www.komm-konzept.de



Gerd Muschner & Marie Thar

www.muschner-thar.de



SCHRÖDER CONSULT

www.schroeder-consult.net

Wilke, Maack und Partner | wmp consult

www.wilke-maack.de



www.lunula-naturwaren.de

■ **IMPRESSUM** www.bab-ev.de

Herausgeber: Bundesverband
Arbeitsorientierter Beratung e.V.,
Kennedyplatz 6 • 45127 Essen

☎ 0201/19 69 91 59 • info@bab-ev.de

Verantwortlich: Klaus Kost, Vorsitzender

Redaktion: Renate Hakvoort

www.ibas-krefeld.de

Gestaltung: zang.design, Sprockhövel

Produktion: bruno neurath-wilson

www.komm-konzept.de

Fotos: BAB, fotalia

Mitglieder des Bundesverbandes Arbeitsorientierter Beratung



www.bab-gmbh.de



www.wertarbeitgmbh.de



www.helex-agentur.de

Mitglieder Stand März 2014



www.institut-klaerwerk.de



www.consteps.de



www.isc-consult.de



interPartner

Gesellschaft für Organisations-
und Unternehmensentwicklung GmbH
www.interpartner.com



www.chronosagentur.d