

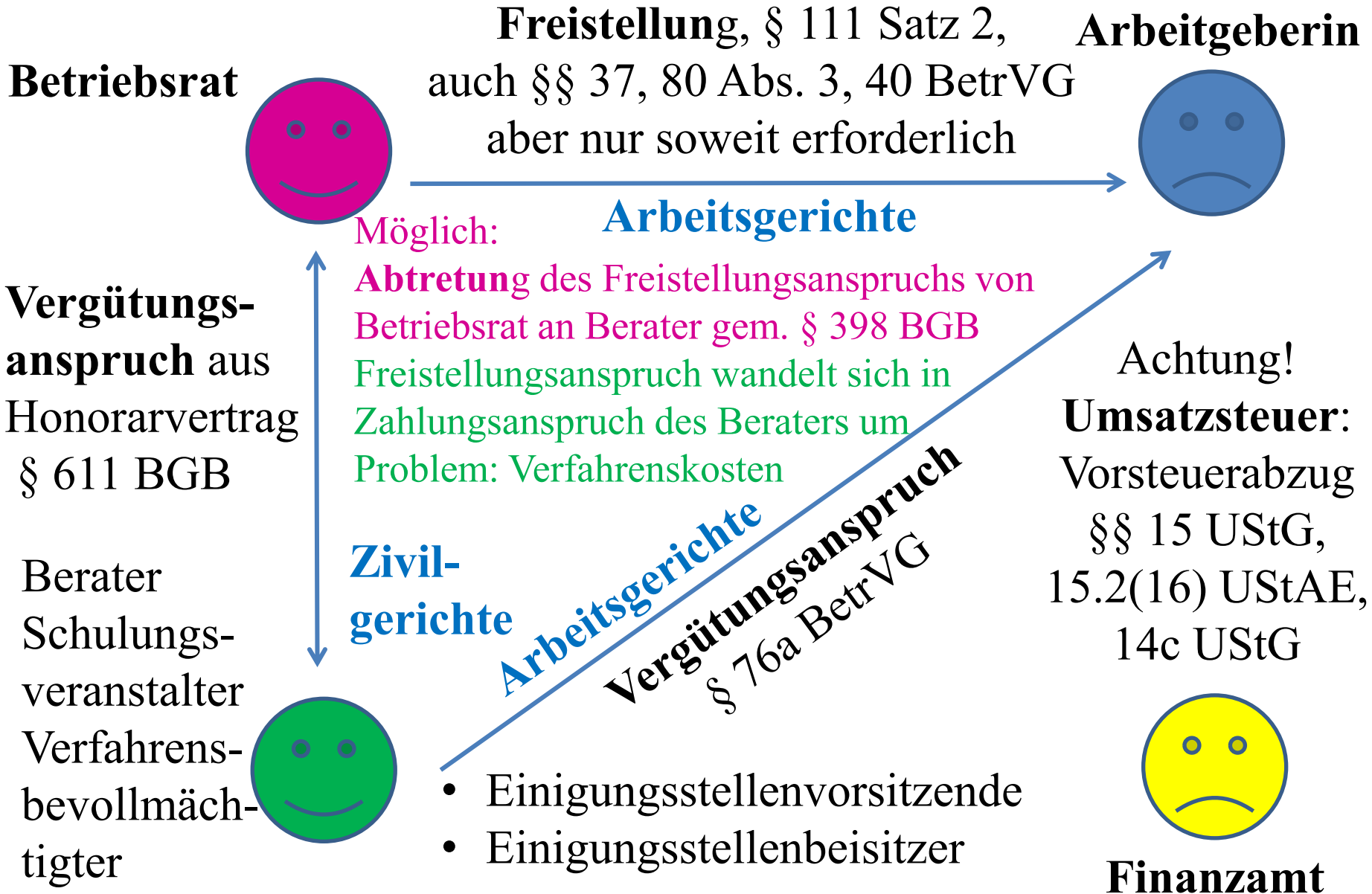
**Freistellung und Haftung des Betriebsrats  
anlässlich der Entscheidung des  
Bundesgerichtshofs  
– III ZR 266/11 –  
vom 25. Oktober 2012**

**© 2013 Rebekka Schmidt, Rechtsanwältin, Berlin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht + weiterer Schwerpunkt Medizinrecht  
[www.rebekka-schmidt.de](http://www.rebekka-schmidt.de)**

# Was war geschehen?

- Ein Betriebsrat beschließt Beauftragung einer Beratungsunternehmerin wegen Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 2 BetrVG
- Der Vorsitzende und sein Stellvertreter fordern Leistungen ab
- Die Beratungsunternehmerin rechnet – teilweise nicht nachvollziehbar – knapp 87.000 € an Betriebsrat ab
- Die Arbeitgeberin weigert sich freizustellen und zu zahlen
- Der Betriebsrat bietet der Beratungsunternehmerin Abtretung seines Freistellungsanspruchs an
- Die Beratungsunternehmerin schlägt Abtretung aus und verklagt den Betriebsrat sowie den Vorsitzenden und den Stellvertreter auf Zahlung des Honorars
- Die Arbeitgeberin wird Streithelferin der Beratungsunternehmerin

# Wie sehen die Rechtsbeziehungen aus?



# Welche Systematik entwickeln Bundesarbeitsgericht und Bundesgerichtshof?

## Bundesarbeitsgericht: Hat Betriebsrat einen Freistellungsanspruch?

Betriebsrat / Betriebsrats- mitglied → Arbeitgeberin	<b>Ja</b> soweit erforderlich: Ob, Umfang, Honorar	<b>Ja</b> in Grauzone: erlaubter Irrtum	<b>Nein</b> wenn offensichtlich nicht erforderlich
---	---	---	---

## Bundesgerichtshof: Hat Berater einen Haftungsanspruch?

Berater → Betriebsrats- gremium	<b>Nein</b> da Betriebsrat vermögenslos	<b>Nein</b>	<b>Nein</b>
Berater → Betriebsrats- mitglied	<b>Nein</b> soweit erforderlich: Ob, Umfang, Honorar	<b>Nein</b> in Grauzone: erlaubter Irrtum	<b>Ja</b> Wenn offensichtlich nicht erforderlich
			<b>Nein</b> Wenn das Berater wußte

*Problem: Darlegungs- und Beweislast beim Betriebsratsmitglied*

# Was sollten Betriebsräte und Berater beachten? (1)

- **Der Betriebsrat kann bei der Auswahl seiner Berater gar nicht vorsichtig genug sein!**
- Verträge sollte der Betriebsrat in der Regel **nicht über bzw. durch Arbeitgeberin** abschließen lassen. Gefahr der
  - Abhängigkeit des Betriebsrat von der Arbeitgeberin
  - Interessenkollision für Berater zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin
- Betriebsrat schließt **nach Diskussion über Erforderlichkeit** von
  - Thema
  - zeitlichem Umfang
  - Honoraraufgrund eines **Beschlusses schriftlichen Vertrag** mit Berater,
  - der im Falle des § 80 Abs. 3 BetrVG auch von Arbeitgeberin unterschrieben werden sollte

# Was sollten Betriebsräte und Berater beachten?(2)

- In einem Vertrag kann auch vereinbart werden, daß
  - die **Haftung von Betriebsratsmitgliedern gegenüber dem Berater für Honorarforderungen ausgeschlossen** ist
  - sich der Betriebsrat verpflichtet, bei Nichtzahlung des Honorars durch die Arbeitgeberin seinen **Freistellungsanspruch gegen Arbeitgeberin wegen des Honorars beim Arbeitsgericht geltend** zu machen
  - das und wann **Zwischenrechnungen** gestellt werden können
- Das **Abrufen von Leistungen sollte** aufgrund gemeinsamer Feststellung von Betriebsratsvertreter und Berater – Dokumentation ratsam – darüber erfolgen, ob Leistung
  - erforderlich und
  - vom Vertrag umfaßt ist

# Was sollten Betriebsräte und Berater beachten? (3)

- Der Berater sollte seine **Rechnung** nachvollziehbar gestalten,
  - bei Umsatzsteuerpflicht die Anforderungen des § 14 UStG einhalten und
  - insbesondere an den **richtigen Auftraggeber** - in der Regel den Betriebsrat – richten, sonst droht ihm Gefahr des Steuerregresses
  - Bei größeren Projekten sollte Berater **Zwischenrechnungen** stellen
- Der Betriebsrat sollte die **Rechnung**
  - aufgrund seiner Unterlagen und Kenntnisse auf sachliche und rechnerische Richtigkeit **prüfen**,
  - sie nach **Klärung** etwaiger Unstimmigkeiten mit dem Berater
  - an die **Arbeitgeberin weiterreichen** und
  - **auf die zügige Zahlung** des Rechnungsbetrags an den Berater **hinwirken**.

# Was sollten Betriebsräte und Berater beachten? (4)

- Zahlt die Arbeitgeberin nicht in angemessener Zeit,
  - mahnt **Berater** unter **Fristsetzung** Zahlung an,
  - Betriebsrat gibt **Mahnung** an Arbeitgeberin weiter und wirkt auf deren Zahlung an Berater hin
- Zahlt Arbeitgeberin weiter nicht, sollte Betriebsrat nach vorheriger Androhung den **Beschluß** fassen,
  - ein arbeitsgerichtliches **Beschlußverfahren zur Freistellung von den Kosten der Rechnung** des Beraters einzuleiten und
  - dieses unter Einschaltung einer **Anwältin** dann auch tun.  
Verfahrenskosten trägt Arbeitgeberin.
- Alternativ: **Abtretung** des Freistellungsanspruchs durch Betriebsrat an Berater. Problem: Dessen Verfahrenskosten muß die Arbeitgeberin nicht tragen
- Die weitere Alternative – Eine Klage des Beraters gegen Betriebsratsmitglieder – sollte ein Berater von Betriebsräten **vermeiden**



**Vielen Dank  
für Eure  
Aufmerksamkeit**

**© 2013 Rebekka Schmidt, Rechtsanwältin, Berlin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht + weiterer Schwerpunkt Medizinrecht  
[www.rebekka-schmidt.de](http://www.rebekka-schmidt.de)**