

Rechtsberatung: „Kosten sind für den Arbeitgeber ein sensibles Thema“

Betriebsrat intern sprach mit dem Münchner Rechtsanwalt Markus Michalka über die Unterstützung von Betriebsräten und die Vorteile von Beratungsbudgets. Sein Tenor: „Die beste Basis ist eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat.“



Markus Michalka ist Rechtsanwalt in München und berät häufig Betriebsräte bei der Wahrnehmung ihrer Interessen und Rechte.

Betriebsrat intern (BRI): In welchen Fällen suchen Betriebsräte hauptsächlich Rat bei Ihnen?

Markus Michalka: Grundsätzlich lassen sich zwei Richtungen ausmachen: Viele Betriebsräte benötigen Unterstützung bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen oder in Krisensituationen, etwa um Sozialpläne oder Interessenausgleiche zu verhandeln. Der weitaus größere Teil sucht jedoch Rat bei kollektivrechtlichen Meinungsverschiedenheiten, vor allem in Mitbestimmungsfragen. Und dann gibt es noch diejenigen, die in der Sprechstunde auf eine Mitarbeiterfrage nicht die richtige Antwort wussten und lieber auf Nummer sicher gehen wollen. Hier gebe ich erste Tipps, muss aber klarstellen, dass ich die Rechte eines betroffenen (zum Beispiel abgemahnten) Arbeitnehmers nicht im Rahmen des Betriebsratsmandates wahrnehmen kann.

BRI: Wie reagieren in der Regel die Arbeitgeber auf die anwaltliche Unterstützung?

Markus Michalka: Das hängt immer von der Unternehmenskultur ab. Wenn beiden Parteien – also Arbeitgeber und Betriebsrat – eine konstruktive Atmosphäre wichtig ist, dann gibt es meistens keine Probleme. Dies gilt insbesondere, wenn auch die Geschäftsführung anwaltlich vertreten ist und auf eine Lösungsfindung in Augenhöhe Wert legt. In Unternehmen jedoch, in denen generell eine kämpferische Stimmung vorherrscht, wo jeder auf sein Recht pocht,

gibt es häufiger Streitigkeiten um die Kostenübernahme. Allerdings habe ich das in meiner Praxis noch nicht oft erlebt. Zwar setze ich mich immer voll für die Interessen der Betriebsräte ein, lege aber meinen Schwerpunkt auf konsensorientierte Lösungen. Das versuche ich gleich zu Beginn eines Mandates deutlich zu machen.

BRI: Wie kann man finanziellen Streitigkeiten vorbeugen?

Markus Michalka: Natürlich sind Kosten in der heutigen Zeit ein sensibles Thema, insofern sind die Betriebsräte gehalten, sparsam mit Ausgaben umzugehen und nur, wenn es tatsächlich erforderlich ist, einen Berater anzurufen. Wichtig ist vor allem, dass man dabei immer die notwendige Transparenz wahrt. Das bedeutet: Die Arbeitnehmervertretung sollte vorab einen Kostenvoranschlag einholen, damit der Arbeitgeber sicher einschätzen kann, mit welchen Kosten er rechnen muss und ob der Beratungsaufwand in etwa angemessen ist. Es ist von Vorteil, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat unter Kostengesichtspunkten vertrauen kann – er also weiß, dass verantwortungsvoll mit Geldern umgegangen wird.

BRI: Sollen Geschäftsleitung und Rechtsanwalt Kontakt aufnehmen?

Markus Michalka: Es ist oftmals sinnvoll, wenn sich der Arbeitgeber und der Rechtsanwalt, den der Betriebsrat zur Unterstützung auserkoren hat, zu Beginn eines auf Dauer angelegten Mandates kennen lernen. In einem solchen Gespräch kann eine konstruktive Zusammenarbeit begründet werden und Vertrauen entstehen, das einer zukünftigen Gesprächsbereitschaft zuträglich sein dürfte. Der Arbeitgeber erhält so den Eindruck, dass alles fair zugeht und

es darauf ankommt, Lösungen im Sinne aller Beteiligten zu finden.

BRI: Was raten Sie Betriebsräten, die nicht über ausreichend rechtliche Vorkenntnisse verfügen?

Markus Michalka: Das ist natürlich in der Regel bei neuen Betriebsratsmitgliedern der Fall oder wenn sich ein Betriebsrat neu konstituiert hat. Um schnellstmöglich das erforderliche rechtliche Basiswissen, aber auch das entsprechende Problembewusstsein zu erlangen, ist es entscheidend, dass die Betriebsratsmitglieder gleich zu Beginn Grundlagenkurse aufsuchen. Diesbezüglich gibt es einen Schulungsanspruch, den man ernst nehmen sollte. Eine zusätzliche Option ist eine begleitende Rechtsberatung durch einen Anwalt, die allerdings in der Praxis seltener vorkommt. Hier haben die Arbeitgeber oftmals Angst, dass die Kosten in den Himmel wachsen. Allerdings kann man eine solche Vereinbarung auch zeitlich befristet schließen, zum Beispiel in der Form, dass der Arbeitgeber dem neuen Betriebsrat für das erste Jahr ein bestimmtes Budget für Rechtsberatung vorgibt. Der Betriebsrat entscheidet selbst, bei welchen Fragen er den Anwalt konsultieren will. Er muss nicht jedes Mal einen wirksamen Beschluss fassen, den Fall für den Arbeitgeber anonymisieren und diesem vorlegen. Ein solches Vorgehen hat für die Betriebsratsmitglieder ebenfalls einen gewissen Schulungscharakter. Dem Arbeitgeber bringt es den Vorteil, dass er nicht gezwungen ist, sich mit den einzelnen Sachverhalten bzw. der Frage, ob hier jeweils eine anwaltliche Beratung erforderlich ist, auseinanderzusetzen.

BRI: Herr Michalka, Wir danken Ihnen für das Gespräch.