

**Erstattungsanspruch für Sachaufwand (Rechtsanwaltsvergütung) des Betriebsrats;
Aussichtslosigkeit oder mutwillige Rechtsverfolgung**

Gericht: BAG

Datum: 29.07.2009

Aktenzeichen: 7 ABR 95/07

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 2009, 24014

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Rheinland-Pfalz - 08.11.2007 - AZ: 9 TaBV 38/07

ArbG Trier - 2 BV 270/06 - 29.3.2007

Rechtsgrundlage:

§ 40 Abs. 1 BetrVG

Fundstellen:

ArbR 2009, 143

ArbRB 2009, 365-366

EzA-SD 22/2009, 10-12

FA 2010, 17

NZA 2009, 1223-1227

ZBVR online 2010, 2-5 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

ZTR 2009, 672

BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 95/07

Orientierungssatz:

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. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen Rechtsverfolgung des Betriebsrats.
3. Mutwilligkeit kann vorliegen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird. Der Betriebsrat darf bei der Wahl der Rechtsdurchsetzung unter mehreren gleich geeigneten Möglichkeiten nur die für den Arbeitgeber kostengünstigere Lösung für erforderlich halten. Dies kann dazu führen, dass der Betriebsrat bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens anstelle von mehreren Einzelverfahren die Durchführung eines Gruppenverfahrens in Betracht ziehen muss.

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 8. November 2007 - 9 TaBV 38/07 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 8. November 2007 - 9 TaBV 38/07 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Arbeitgeberin zur Zahlung eines Betrags von 2.689,58 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 5. Oktober 2006 verurteilt hat.

In diesem Umfang wird das Verfahren zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

1 A. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der zu 2) beteiligten Arbeitgeberin zur Erstattung von Rechtsanwaltskosten, die dem zu 3) beteiligten Betriebsrat entstanden sind.

2 Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Automobilzulieferindustrie. Sie ist kraft Verbandszugehörigkeit an die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie für das Land Rheinland-Pfalz gebunden. Die Arbeitgeberin führte zum 1. Juli 2006 in ihrem Betrieb das Entgeltrahmenabkommen für die Metall- und Elektroindustrie des Landes Rheinland-Pfalz vom 6. Juli 2004 (ERA) ein. Das Verfahren zur Einführung des ERA richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA-ETV) vom 6. Juli 2004. § 3 ERA-ETV lautet:

"§ 3 Ersteingruppierung

(1) Grundlage für die Einführung des Entgeltrahmenabkommens ist die Bewertung der betrieblichen Arbeitsaufgaben. Die danach vorzunehmende Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt nach den Merkmalen der Entgeltgruppen und nach den Eingruppierungsgrundsätzen der §§ 3 und 5 des Entgeltrahmenabkommens.

(2) Zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens ist dem Betriebsrat die beabsichtigte Eingruppierung aller Beschäftigten so früh wie möglich, spätestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt der Einführung des Entgeltrahmenabkommens im Betrieb, schriftlich mitzuteilen. In gleicher Weise und zum gleichen Zeitpunkt ist jedem Beschäftigten die beabsichtigte Eingruppierung mitzuteilen.

(3) Der Betriebsrat kann der Eingruppierung innerhalb von drei Wochen nach der Unterrichtung durch schriftlich begründeten Widerspruch gem. § 99 Abs. 2 , Abs. 3 Satz 1 BetrVG widersprechen. Für die unstreitigen Fälle gilt die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG als erteilt. Der Beschäftigte kann beim Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen schriftlich Widerspruch einlegen.

(4) Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung, sind diese Fälle ebenso wie die Widerspruchsfälle der Arbeitnehmer nach Ziff. (3) unverzüglich einer betrieblichen Eingruppierungskommission vorzulegen.

(5) Die betriebliche Eingruppierungskommission ist nur aus Anlass der Einführung des Entgeltrahmenabkommens im Betrieb zuständig. Sie setzt sich aus vier betriebsangehörigen Mitgliedern zusammen, von denen die eine Hälfte vom Arbeitgeber, die andere Hälfte vom Betriebsrat benannt wird.

(6) Nach Vorlage der streitigen Fälle vor der betrieblichen Eingruppierungskommission hat diese den Streitfall unverzüglich zu überprüfen und spätestens innerhalb von drei Wochen verbindlich zu entscheiden.

(7) Über jeden Eingruppierungsvorgang, der der betrieblichen Eingruppierungskommission vorgelegt wird, ist ein geeigneter Nachweis zu führen, der die Ergebnisse und Unterlagen der tariflichen Eingruppierungssystematik nachvollziehbar beinhaltet.

(8) In den Fällen, bei denen die betriebliche Eingruppierungskommission zu keiner Einigung kommt, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

(9) Kommt es in den Fällen der Ziff. (6), ggf. Ziff. (8), zu keiner Einigung, gilt § 99 Abs. 4 BetrVG , soweit es sich um Widersprüche des Betriebsrats handelt. Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten vorläufig, für die Dauer des Verfahrens, in die vorgesehene Entgeltgruppe eingruppieren. Der Betriebsrat und der Beschäftigte sind darüber zu informieren.

(10) Nach erfolgter Eingruppierung, spätestens drei Wochen vor der Einführung des Entgeltrahmenabkommens im Betrieb, teilt der Arbeitgeber dem Beschäftigten schriftlich die verbindliche, jedoch zumindest eine vorläufige Eingruppierung und die Zusammensetzung seines Entgelts mit."

- 3 Der Betriebsrat verweigerte zu einem von den Vorinstanzen nicht festgestellten Zeitpunkt und in einer nicht vorgetragenen Form den beabsichtigten Ersteingruppierungen von 23 Arbeitnehmern seine Zustimmung. Die Arbeitgeberin teilte allen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern am 8. Juni 2006 ihre Ersteingruppierungen mit. Mit Schreiben des bereits zu dieser Zeit bevollmächtigten Rechtsanwalts, des Antragstellers im vorliegenden Verfahren, forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin am 11. Juli 2006 auf, binnen zehn Tagen seinen Eingruppierungsforderungen zu entsprechen oder das arbeitsgerichtliche Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten. Die Arbeitgeberin antwortete mit einem Schreiben ihrer Verbandsbevollmächtigten vom 17. Juli 2006:

"...

Bei Ihren Rechtsausführungen zu den §§ 100 , 101 und 23 BetrVG verkennen Sie nicht nur, dass unser Mitglied mit der Mitteilung der vorläufigen Eingruppierung lediglich einer tarifvertraglichen Pflicht nachgekommen ist, sondern auch, dass bei einer Eingruppierung der Betriebsrat kein Mitgestaltungs-, sondern nur ein Mitbeurteilungsrecht hat. Folgerichtig kann der Betriebsrat auch nicht die Aufhebung der Eingruppierung, sondern lediglich die Durchführung des Beteiligungsverfahrens verlangen und ggf. über § 101 BetrVG durchsetzen (...). Einer solchen Initiative seitens des Betriebsrates bedarf es jedoch nicht, da wir namens unseres Mitglieds hiermit ausdrücklich erklären, in den rund 20 Fällen, in denen eine Einigung in der Eingruppierungskommission nicht erzielt werden konnte und Widersprüche Ihres Mandanten vorliegen, das Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten. Wir weisen allerdings darauf hin, dass dafür keine Frist existiert und angesichts der Vielzahl anderer Fälle, die bereits bei rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichten anhängig sind, derzeit von uns dafür auch kein Zeitpunkt genannt werden kann.

..."

- 4 Der Betriebsrat fasste am 22. August 2006 den folgenden Beschluss:

"...

2.

Der Betriebsrat stellt fest, dass der Arbeitgeber bzw. der Verband der Metall- und Elektroindustrie RheinlandRhein Hessen e. V. die Einleitung des Zustimmungseretzungsverfahren verzögern.

Der Betriebsrat beschließt,

die Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens um den Arbeitgeber zur unverzüglichen Einleitung der Zustimmungseretzungsverfahren zu zwingen.

3.

Der Betriebsrat hat bereits mit der außergerichtlichen Beratung Herrn RA W, beauftragt.

Der Betriebsrat beauftragt nunmehr Herr RA W mit der Durchführung des oben unter Ziffer 2 genannten Beschlussverfahrens sowie mit der Vertretung in den anstehenden Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht.

4.

Der Betriebsrat tritt hiermit seine Freistellungsansprüche hinsichtlich der Rechtsanwaltskosten, die ihm gegenüber dem Arbeitgeber zustehen, an RA W ab."

- 5 Der Antragsteller leitete am 5. September 2006 für den Betriebsrat beim Arbeitsgericht Trier 23 Beschlussverfahren (- 2 BV 244/06 - 266/06 -) mit dem Antrag ein, der Arbeitgeberin unter Androhung eines Zwangsgeldes aufzugeben, es zu unterlassen, den jeweiligen Arbeitnehmer in die mitgeteilte Vergütungsgruppe einzugruppieren, ohne die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, und im Verweigerungsfall durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Mit Schriftsatz vom 9. Oktober 2006 beantragte der Betriebsrat in diesen Verfahren, es der Arbeitgeberin unter Zwangsgeldandrohung aufzugeben, das Zustimmungsersetzungsverfahren hinsichtlich der Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter beim Arbeitsgericht einzuleiten.
- 6 Auch nach der Einleitung der Beschlussverfahren führten die Betriebsparteien Gespräche über die Ersteingruppierung in den noch strittigen Fällen. In der Sitzung der betrieblichen Eingruppierungskommission am 9. Oktober 2006 kam es hinsichtlich der Ersteingruppierung von insgesamt 21 Arbeitnehmern zu einer Einigung. Die entsprechenden Beschlussverfahren wurden vom Arbeitsgericht Trier im Gütetermin am 10. Oktober 2006 nach übereinstimmenden Erledigungserklärungen der Beteiligten eingestellt. Die verbliebenen zwei Verfahren wurden gleichfalls aufgrund einer Einigung zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat noch vor dem Kammertermin eingestellt.
- 7 Mit dem vorliegenden Verfahren hat der Antragsteller Honorarforderungen für die Vertretung des Betriebsrats geltend gemacht, die er erstinstanzlich wie folgt beziffert hat:
- "- Gebühren für die (23) gerichtlichen
Beschlussverfahren, Gegenstandswert
4.000,00 € je Verfahren: 12.299,48 €
- Gebühren für das Verfahren 2 BV
267/06 (die dort geltend gemachten
Rechtsanwaltskosten in Höhe von
475,60 € für eine Beratung zahlte die
Arbeitgeberin nach Rechtshängigkeit): 156,83 €
- Gebühren für die Vertretung in den
nicht mehr erforderlichen Zu-
stimmungsersetzungsverfahren,
Gegenstandswert jeweils die 36fache

Differenz zwischen gewährter und
begehrter monatlicher Vergütung,
zuzüglich Tage- und Abwesenheitsgeld: 12.443,37 €"

- 8 Der Antragsteller hat - soweit für die Rechtsbeschwerdeinstanz noch von Bedeutung - beantragt, die Arbeitgeberin zu verurteilen, an ihn 24.898,16 Euro nebst fünf Prozent Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 9 Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.
- 10 Sie hat das ordnungsgemäße Zustandekommen des Betriebsratsbeschlusses vom 22. August 2006 in Abrede gestellt. Die Einleitung der 23 Beschlussverfahren sei mutwillig gewesen, da die Hinzuziehung des Antragstellers allein dem Zweck gedient habe, durch Drohung mit erheblichen Anwaltskosten auf die Willensbildung in der Eingruppierungskommission Einfluss zu nehmen.
- 11 Das Arbeitsgericht hat dem Antrag hinsichtlich der Vergütung für die Vertretung in den 23 Beschlussverfahren iHv. 12.299,48 Euro sowie wegen der Honorardurchsetzungskosten von 156,83 Euro entsprochen und ihn im Übrigen abgewiesen. Gegen diesen Beschluss haben im Umfang ihres Unterliegens der Antragsteller und die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerde des Antragstellers die Arbeitgeberin zur Zahlung eines Betrags von 2.846,41 Euro (Rechtsanwaltsgebühren iHv. 2.689,58 Euro für die anwaltliche Vertretung in den 23 Beschlussverfahren sowie Honorardurchsetzungskosten iHv. 156,83 Euro) verurteilt und die weitergehende Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts haben der Antragsteller und die Arbeitgeberin Rechtsbeschwerde eingelegt, wobei die Arbeitgeberin ihr Rechtsmittel auf die Verurteilung zur Übernahme der Rechtsanwaltsgebühren iHv. 2.689,58 Euro beschränkt hat. Sie beantragt somit die vollständige Abweisung des Zahlungsantrags in dem noch anhängigen Umfang. Der Antragsteller verfolgt seinen ursprünglichen Zahlungsantrag mit Ausnahme der Honorardurchsetzungskosten weiter. Der Antragsteller und die Arbeitgeberin beantragen jeweils, die Rechtsbeschwerde des anderen Verfahrensbeteiligten zurückzuweisen. Der Betriebsrat hat sich im gesamten Verfahren nicht geäußert.
- 12 B. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist unbegründet, soweit er die Kosten für seine Hinzuziehung als Verfahrensbevollmächtigter für künftig mögliche Zustimmungsersetzungsverfahren beansprucht. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass der Betriebsrat die Bestellung eines Verfahrensbevollmächtigten vor der Rechtshängigkeit eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nicht für erforderlich halten durfte.
- 13 Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin, mit der sie sich gegen die Übernahme der Kosten für die Einleitung der vor dem Arbeitsgericht Trier durchgeführten 23 Beschlussverfahren wendet, ist begründet. Sie führt unter teilweiser Aufhebung der angefochtenen Entscheidung zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann auf der Grundlage der bisher vom Beschwerdegericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob und ggf. in welcher Höhe die Arbeitgeberin die Kosten für die Tätigkeit des Antragstellers als Verfahrensbevollmächtigter des Betriebsrats in diesem Verfahren tragen muss. Da jedoch feststeht, dass die in Betracht kommende Honorarforderung des Antragstellers den vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Betrag nicht übersteigt, sondern unterschreitet, kann der Senat die Rechtsbeschwerde des Antragstellers auch insoweit und damit insgesamt zurückweisen.
- 14 I. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht seinen Antrag auf Übernahme der Kosten für die anwaltliche Vertretung in den künftig möglichen Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG abgewiesen hat. Das Beschwerdegericht hat die Erforderlichkeit der Bestellung des Antragstellers zum

Verfahrensbevollmächtigten in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise verneint. Der Betriebsrat durfte vor der Zustellung einer Antragschrift eine anwaltliche Vertretung nicht für erforderlich iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG halten.

- 15** 1. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten.
- 16** a) 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 (BAG 24. Oktober 2001 - 7 ABR 20/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 99, 208 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 71 = EzA BetrVG 1972 § 22 Nr. 2; 20. Oktober 1999 - 7 ABR 25/98 - zu B I 1 der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89). Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Er ist vielmehr gehalten, die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen. Der Betriebsrat darf bei der Wahl seiner Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht nicht missachten (BAG 16. April 2003 - 7 ABR 29/02 - zu II 1 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 21 = EzA BetrVG 2001 § 20 Nr. 1; 31. Mai 2000 - 7 ABR 8/99 - zu B II 3 der Gründe mwN, BAGE 95, 30 = AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 20 = EzA BetrVG 1972 § 20 Nr. 19). Er hat wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln kann, die Maßstäbe einzuhalten, die er gegebenenfalls bei eigener Kostentragung anwenden würde, wenn er selbst bzw. seine beschließenden Mitglieder die Kosten tragen müssten (BAG 16. Oktober 1986 - 6 ABR 2/85 - zu B III 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 31; 3. Oktober 1978 - 6 ABR 102/76 - zu III 4 der Gründe, BAGE 31, 93 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 37).
- 17** b) Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers entfällt bei einer offensichtlich aussichtslosen oder mutwilligen Rechtsverfolgung des Betriebsrats (BAG 19. März 2003 - 7 ABR 15/02 - zu II 1 der Gründe, BAGE 105, 311 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 77 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 3; 20. Oktober 1999 - 7 ABR 25/98 - zu B I 1 und 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89; 7. Juli 1999 - 7 ABR 4/98 - zu B 3 c aa der Gründe, AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 19 = EzA BPersVG § 24 Nr. 1). Offensichtlich aussichtslos ist die Rechtsverfolgung, wenn die Rechtslage unzweifelhaft ist und das eingeleitete Beschlussverfahren zu einem Unterliegen des Betriebsrats führen muss (BAG 19. April 1989 - 7 ABR 6/88 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 61, 340 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 29 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 62). Mutwilligkeit kann vorliegen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird (BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 8/99 - zu B II 3 der Gründe mwN, BAGE 95, 30 = AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 20 = EzA BetrVG 1972 § 20 Nr. 19). Der Betriebsrat darf bei der Wahl der Rechtsdurchsetzung unter mehreren gleich geeigneten Möglichkeiten nur die für den Arbeitgeber kostengünstigere Lösung für erforderlich halten. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bei der Rechtsverfolgung des Betriebsrats darf insbesondere nicht dazu benutzt werden, den Arbeitgeber zum Nachgeben an anderer Stelle anzuhalten. Wählt der Betriebsrat unter mehreren gleichermaßen in Betracht kommenden Möglichkeiten bei der Durchführung eines Beschlussverfahrens nicht den für den Arbeitgeber kostengünstigsten Weg, ist die gewählte Form der Rechtsdurchsetzung insoweit mutwillig. Dies kann zB dazu führen, dass der Betriebsrat bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens anstelle von mehreren Einzelverfahren die Durchführung eines Gruppenverfahrens in Betracht ziehen muss (LAG Düsseldorf 9. Januar 1989 - 4 TaBV 127/87 - LAGE BetrVG 1972 § 40 Nr. 25; DKK/Wedde 11. Aufl. § 40 Rn. 31; Fitting 24. Aufl. § 40 Rn. 29). Wählt der Betriebsrat mutwillig einen kostenträchtigeren Weg, muss der Arbeitgeber nur die Kosten für die Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung des Betriebsrats tragen, die dieser für erforderlich halten durfte.
- 18** c) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber 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 (BAG 14. Februar 1996 - 7 ABR 25/95 - zu B II 4 der Gründe,

AP BetrVG 1972 § 76a Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 76). Die Wirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses setzt voraus, dass er in einer Betriebsratssitzung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder des Betriebsrats gem. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind (BAG 28. April 1988 - 6 AZR 405/86 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 58, 221 = AP BetrVG 1972 § 29 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 29 Nr. 1; 1. Oktober 1991 - 1 ABR 81/90 - zu B I 2 der Gründe). Die Ladung aller Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder unter gleichzeitiger Mitteilung der Tagesordnung ist eine wesentliche Voraussetzung für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses (BAG 18. Januar 2006 - 7 ABR 25/05 - Rn. 10).

- 19** Stellt der Arbeitgeber die Wirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses über die Beauftragung eines Rechtsanwalts in einem Beschlussverfahren nach § 40 Abs. 1 BetrVG in Frage, obliegt es dem Anspruchsteller die Voraussetzungen für das Zustandekommen eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses vorzutragen. Legt der Betriebsrat die Einhaltung der Voraussetzungen für einen wirksamen Beschluss des Gremiums über die Einleitung eines Gerichtsverfahrens im Einzelnen und unter Beifügung von Unterlagen dar, ist ein sich daran anschließendes pauschales Bestreiten des Arbeitgebers mit Nichtwissen unbeachtlich (BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 109, 61 = AP BetrVG 1972 § 33 Nr. 1). Der Arbeitgeber muss dann konkret angeben, welche der zuvor vorgetragenen Tatsachen er bestreiten will.
- 20** d) Liegt ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats vor, entsteht mit der Beauftragung des Rechtsanwalts ein Anspruch des Betriebsrats auf Freistellung von den dadurch verursachten erforderlichen Kosten (BAG 17. August 2005 - 7 ABR 56/04 - Rn. 10, BAGE 115, 332 = AP InsO § 55 Nr. 10 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 10). Durch diese Kostentragungspflicht entsteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ein gesetzliches Schuldverhältnis vermögensrechtlicher Art. Gläubiger ist der Betriebsrat. Tritt der Betriebsrat den Freistellungsanspruch an den beauftragten Rechtsanwalt ab, wandelt sich der Freistellungsanspruch des Betriebsrats in einen Zahlungsanspruch des beauftragten Rechtsanwalts gegen den Arbeitgeber um (BAG 13. Mai 1998 - 7 ABR 65/96 - zu B I der Gründe, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 55 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 42).
- 21** 2. Danach durfte der Betriebsrat die Bestellung des Antragstellers als Verfahrenbevollmächtigten für künftige Zustimmungsersetzungsverfahren am 22. August 2006 nicht für erforderlich halten. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Bestellung eines Verfahrensbevollmächtigten zur Rechtsverteidigung in einem Beschlussverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG regelmäßig erst dann als erforderlich iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG anzusehen ist, wenn dem Betriebsrat die Antragsschrift des Arbeitgebers zugestellt ist. Die Betriebsratsmitglieder können die Erfolgsaussicht der Rechtsverteidigung und die Notwendigkeit einer anwaltlichen Vertretung regelmäßig erst dann beurteilen, wenn ihnen der Inhalt der Antragsschrift bekannt ist. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber zuvor die Einleitung eines Beschlussverfahrens durch einen Verbandsvertreter angekündigt hat. Denn es ist denkbar, dass der Arbeitgeber von der Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens absieht und den aufgetretenen Konflikt mit dem Betriebsrat auf andere Weise beilegt. Es bedarf im Streitfall keiner Entscheidung, ob dies anders zu beurteilen sein kann, wenn der Betriebsrat bis zu der Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten einen Rechtsverlust gegenwärtigen muss. Im Streitfall hätte dem Betriebsrat die für eine sachgerechte Rechtsverteidigung notwendige Vorbereitungszeit zur Verfügung gestanden, weil über einen Antrag der Arbeitgeberin in einem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG erst nach schriftsätzlicher Äußerung des Betriebsrats entschieden worden wäre. Einen Rechtsverlust bis zur Zustellung der in Aussicht gestellten Antragsschrift musste der Betriebsrat deshalb nicht befürchten.
- 22** Das Beschwerdegericht durfte die Erforderlichkeit der Bestellung zum Verfahrensbevollmächtigten auch deshalb verneinen, weil die Verhandlungen der Betriebspartner über die umstrittenen Eingruppierungen zum Zeitpunkt der Beschlussfassung am 22. August 2006 noch nicht abgeschlossen waren und der Betriebsrat selbst von einer gütlichen Einigung bei den noch umstrittenen Ersteingruppierungen ausgegangen ist. Diese von dem Antragsteller nicht in Zweifel gezogene Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält sich innerhalb des den Tatsachengerichten zustehenden Beurteilungsspielraums und lässt einen rechtsbeschwerderechtlich erheblichen

Rechtsfehler nicht erkennen.

- 23** II. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin, mit der sie die vollständige Abweisung des noch anhängigen Zahlungsantrags des Antragstellers begehrt, ist begründet. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft von einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats über die Einleitung eines Beschlussverfahrens, mit dem die Arbeitgeberin zur Durchführung von Zustimmungsersetzungsverfahren angehalten werden sollte, ausgegangen. Die vom Beschwerdegericht getroffenen Feststellungen tragen seine Würdigung nicht. Der angefochtene Beschluss ist in diesem Umfang aufzuheben und das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 562 Abs. 1 , § 563 Abs. 3 ZPO). Der Senat kann über die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats nicht abschließend entscheiden, weil es an entsprechenden Feststellungen der Vorinstanzen fehlt. Die angefochtene Entscheidung unterliegt auch der Aufhebung, soweit das Landesarbeitsgericht die Hinzuziehung des Antragstellers für erforderlich gehalten hat und die Arbeitgeberin zur Übernahme von Rechtsanwaltskosten iHv. 2.689,58 Euro verurteilt hat.
- 24** 1. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, der Antragsteller habe das ordnungsgemäße Zustandekommen des Betriebsratsbeschlusses vom 22. August 2006 ausreichend dargelegt. Das Beschwerdegericht hat unter Bezugnahme auf die Gründe des Arbeitsgerichts ausgeführt, die Arbeitgeberin habe nicht aufgezeigt, welche zur Unwirksamkeit führenden Mängel sie hinsichtlich des Betriebsratsbeschlusses vom 22. August 2006 rügen wolle. Das Arbeitsgericht hat in seiner Entscheidung angenommen, das ordnungsgemäße Zustandekommen des Betriebsratsbeschlusses sei durch die Vorlage der Einladung zu der Betriebsratssitzung, der Anwesenheitsliste und des Protokolls ausreichend dargelegt worden. Diese Feststellungen entbehren der nachprüfaren Grundlagen. Die Beteiligten haben nämlich weder entsprechenden Vortrag gehalten noch die genannten Unterlagen zur Verfahrensakte gereicht noch enthalten die Sitzungsprotokolle der Instanzgerichte entsprechenden Vortrag der Beteiligten, was die Vorinstanzen offenbar übersehen haben.
- 25** 2. Der Senat kann auf der Grundlage der bisher vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob der Betriebsrat die Beauftragung des Antragstellers zur Durchführung eines Beschlussverfahrens, mit dem die Arbeitgeberin zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens in den streitigen Ersteingruppierungsfällen angehalten werden sollte, bei seiner Beschlussfassung am 22. August 2006 für erforderlich halten durfte. Dies setzt eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats gegenüber den auf Zustimmung zur Ersteingruppierung gerichteten Anträgen der Arbeitgeberin voraus, wozu sich das bisherige Vorbringen der Beteiligten nicht verhält. An der Erforderlichkeit fehlte es gleichermaßen, wenn das in § 3 Abs. 6 ERA-TV vorgesehene Verfahren vor der innerbetrieblichen Eingruppierungskommission zum Zeitpunkt der Beschlussfassung noch nicht abgeschlossen war.
- 26** Selbst wenn die Rechtsverfolgung des Betriebsrats iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG als erforderlich anzusehen gewesen sein sollte, müsste die Arbeitgeberin nur die Kosten für die Hinzuziehung des Antragstellers tragen, die sich ergeben hätten, wenn der Betriebsrat seinen Anspruch auf Erzwingung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens in einem Beschlussverfahren verfolgt hätte. Die Durchsetzung des Anspruchs des Betriebsrats auf Einleitung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG in 23 Einzelverfahren war nicht geboten. Dies hat das Landesarbeitsgericht zwar zutreffend erkannt. Es ist bei der Berechnung der Vergütung des Antragstellers jedoch von einem unzutreffenden Gegenstandswert ausgegangen. Bei der neuen Anhörung wird das Landesarbeitsgericht daher Folgendes zu beachten haben:
- 27** a) Beide Vorinstanzen haben keine Feststellungen über die Ordnungsmäßigkeit der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats gegenüber den Anträgen der Arbeitgeberin auf Ersteingruppierung der 23 Arbeitnehmer in das ERA getroffen. Die Einleitung eines Beschlussverfahrens mit dem der Arbeitgeber zur Einleitung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG angehalten werden soll, setzt voraus, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmer schriftlich und unter Angabe eines Zustimmungsverweigerungsgrunds iSd. § 99 Abs. 2 BetrVG binnen der Wochenfrist des § 99 Abs. 3

Satz 1 BetrVG verweigert hat. Die gesetzliche Frist für die Zustimmungsverweigerung ist durch § 3 Abs. 3 Satz 1 ERA-TV auf drei Wochen verlängert worden. Der Senat kann wegen der fehlenden Feststellungen der Vorinstanzen nicht beurteilen, ob die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats den Anforderungen des § 99 Abs. 2 , Abs. 3 Satz 1 BetrVG iVm. § 3 Abs. 3 Satz 1 ERA-TV genügt. Auch die Ausführungen der Beteiligten in den hinzugezogenen Verfahrensakten des Arbeitsgerichts Trier lassen dies nicht erkennen.

- 28** b) Hat der Betriebsrat den von der Arbeitgeberin beabsichtigten Ersteingruppierungen ordnungsgemäß widersprochen, durfte er die Einleitung eines Beschlussverfahrens mit dem Ziel, die Arbeitgeberin zur Durchführung eines Zustimmungseretzungsverfahrens zu veranlassen, nur für erforderlich halten, wenn das nach dem ERA-TV vorgesehene innerbetriebliche Schlichtungsverfahren abgeschlossen war. Nach § 3 Abs. 9 Satz 1 ERA-TV war die Arbeitgeberin erst nach dem Scheitern des Verfahrens vor der betrieblichen Eingruppierungskommission verpflichtet, hinsichtlich der streitigen Ersteingruppierungsfälle das Zustimmungseretzungsverfahren (§ 99 Abs. 4 BetrVG) einzuleiten. Nur wenn das Verfahren vor der betrieblichen Eingruppierungskommission zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bereits abgeschlossen war, durfte der Betriebsrat die Einleitung eines Verfahrens, mit dem die Arbeitgeberin zur Durchführung des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG angehalten werden sollte, in Betracht ziehen.
- 29** aa) Die Arbeitgeberin war erst nach dem Scheitern des in § 3 Abs. 6 ERA-TV vorgesehenen Verfahrens zur Einleitung und Durchführung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG iVm. § 3 Abs. 9 Satz 1 ERA-TV verpflichtet.
- 30** § 3 ERA-TV enthält Verfahrensvorschriften für die Überführung der Belegschaften in das im ERA neu geschaffene einheitliche Vergütungssystem für die Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie in Rheinland-Pfalz. Die Vorschrift regelt die Pflichten des Arbeitgebers bei der Ersteingruppierung gegenüber den Arbeitnehmern und modifiziert das betriebsverfassungsrechtliche Verfahren nach den §§ 99 ff. BetrVG . Nach § 3 Abs. 2 ERA-TV ist dem Betriebsrat so früh wie möglich, spätestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt der Einführung des ERA im Betrieb, die beabsichtigte Eingruppierung aller Beschäftigten mitzuteilen. Der Betriebsrat kann der Eingruppierung innerhalb der gegenüber § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf drei Wochen verlängerten Frist unter den in § 99 Abs. 2 , Abs. 3 Satz 1 BetrVG bestimmten Voraussetzungen widersprechen (§ 3 Abs. 3 Satz 1 ERA-TV). Die Fälle, in denen der Betriebsrat seine Zustimmung zu den beabsichtigten Ersteingruppierungen verweigert hat, sind unverzüglich einer betrieblichen Eingruppierungskommission vorzulegen, die hierüber ggf. unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien spätestens innerhalb von drei Wochen eine verbindliche Entscheidung zu treffen hat (§ 3 Abs. 4, 6 und Abs. 8 ERA-TV). Nach § 3 Abs. 9 Satz 1 ERA-TV gilt § 99 Abs. 4 BetrVG , wenn es vor der betrieblichen Eingruppierungskommission zu keiner Einigung kommt. Danach hat der Arbeitgeber das Zustimmungseretzungsverfahren des § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten, wenn die betriebliche Eingruppierungskommission eine streitige Entscheidung über die Eingruppierung trifft. Diese Verpflichtung besteht nach § 3 Abs. 9 Satz 1 ERA-TV erst, wenn die in § 3 Abs. 6 und 8 ERA-TV vorgesehene innerbetriebliche Konfliktlösung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgeschöpft ist.
- 31** bb) Von diesem Normverständnis des § 3 ERA-TV ist das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend ausgegangen. Das Beschwerdegericht hat allerdings keine hinreichenden Feststellungen über den Verlauf des Verfahrens vor der betrieblichen Eingruppierungskommission getroffen. Fehlte es bei der Beschlussfassung des Betriebsrats am 22. August 2006 an einer verbindlichen Entscheidung der betrieblichen Eingruppierungskommission, so lagen die Voraussetzungen des § 3 Abs. 9 Satz 1 ERA-TV für die Einleitung eines Zustimmungseretzungsverfahrens der Arbeitgeberin nach § 99 Abs. 4 BetrVG noch nicht vor. Die Arbeitgeberin wäre dann weder berechtigt noch verpflichtet gewesen, ein solches Verfahren gegenüber dem Betriebsrat einzuleiten. Vor einer Beendigung des innerbetrieblichen Vorverfahrens durfte der Betriebsrat die Einleitung eines Beschlussverfahrens und die Beauftragung des Antragstellers nicht für erforderlich halten, weil seine Rechtsverfolgung angesichts des eindeutigen Tarifwortlauts offensichtlich aussichtslos war und zudem noch die Möglichkeit einer kostengünstigeren Konfliktlösung bestanden hat.

- 32** War das Verfahren vor der betrieblichen Eingruppierungskommission zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bereits abgeschlossen, durfte der Betriebsrat die Einleitung eines Verfahrens, mit dem die Arbeitgeberin zur Durchführung des Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG angehalten werden sollte, in Betracht ziehen. Eine Frist, bis zu deren Ablauf der Betriebsrat mit der Einleitung eines solchen Verfahrens zuwarten muss, sehen weder das BetrVG noch der ERA-TV vor. Zwar hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass für den Antrag nach § 99 Abs. 4 BetrVG keine gesetzliche Befristung gilt (15. September 1987 - 1 ABR 44/86 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 56, 108 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 46 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 57). Hieraus folgt jedoch nicht, dass der Betriebsrat nach einer wirksamen Zustimmungsverweigerung gehindert ist, den Arbeitgeber zur Beachtung seiner sich aus § 99 Abs. 4 BetrVG ergebenden Pflicht mit einem allerdings nach Inhalt und Diktion dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit Rechnung tragenden Schreiben anzuhalten.
- 33** cc) Sofern das Verfahren vor der betrieblichen Eingruppierungskommission bei der Beschlussfassung des Betriebsrats am 22. August 2006 bereits beendet war, wäre die beabsichtigte Einleitung eines Beschlussverfahrens, mit dem die Arbeitgeberin zur Einleitung eines Verfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG angehalten werden sollte, nicht offensichtlich aussichtslos gewesen.
- 34** Das Beschwerdegericht hat zutreffend erkannt, dass zwar die zunächst gestellten Anträge des Betriebsrats in der Antragschrift vom 4. September 2006 in den Verfahren - 2 BV 244/06 bis 266/06 - keine Aussicht auf Erfolg versprochen. Der Betriebsrat kann nicht die zwangsgeldbewehrte "Unterlassung" einer Eingruppierung verlangen. Die Eingruppierung ist kein konstitutiver Akt, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. § 101 BetrVG , der die Rechte des Betriebsrats im Falle betriebsverfassungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers bei Maßnahmen des § 99 BetrVG regelt, ist daher bei Eingruppierungen modifiziert anzuwenden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann dem Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats gemäß § 101 Satz 1 BetrVG nur die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG aufgegeben werden, wenn er trotz frist- und ordnungsgemäßer Zustimmungsverweigerung einen Arbeitnehmer eingruppiert hat (BAG 23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - zu B I 2 der Gründe mwN, BAGE 107, 338 = AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 28 = EzA BetrVG 2001 § 99 Nr. 3). Einen Antrag, mit dem der Arbeitgeberin aufgegeben wird, das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten, hat der Betriebsrat aber mit der Antragsweiterung vom 9. Oktober 2006 gestellt.
- 35** dd) Der Betriebsrat konnte die Hinzuziehung des Antragstellers als Verfahrensbevollmächtigten für erforderlich halten, wenn die vorstehend genannten Voraussetzungen vorlagen. Der Betriebsrat muss ein Beschlussverfahren, mit dem der Arbeitgeber zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens angehalten werden soll, nicht selbst führen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Dessen Würdigung wird von der Arbeitgeberin im Rechtsbeschwerdeverfahren auch nicht in Zweifel gezogen.
- 36** c) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Arbeitgeberin die Kosten für die anwaltliche Vertretung des Betriebsrats nach § 40 Abs. 1 BetrVG nur in dem Umfang zu übernehmen hat, wie sie bei der Durchführung eines Beschlussverfahrens entstanden wären, mit dem die Arbeitgeberin zur Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens für die noch streitigen Eingruppierungen angehalten werden sollte. Die Rechtsverfolgung in 23 Einzelverfahren war mutwillig und insoweit nicht erforderlich iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG . Die Beschränkung auf ein Beschlussverfahren hätte allein wegen der degressiven Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren gegenüber den durchgeführten 23 Einzelverfahren eine für die Arbeitgeberin kostengünstigere Rechtsverfolgung ermöglicht. Gründe, die nach dem vom Betriebsrat verfolgten Rechtsschutzziel gegen eine Zusammenfassung seiner Anträge in einem Beschlussverfahren sprechen könnten, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Das vom Betriebsrat verfolgte Begehren beruht auf einem einheitlichen Lebenssachverhalt, für den besondere einzelfallbezogene Ausführungen nicht erforderlich waren. Hierfür spricht - worauf bereits das Landesarbeitsgericht abgestellt hat - der identische Einleitungszeitpunkt der 23 Beschlussverfahren.

- 37** d) Das Landesarbeitsgericht muss schließlich erneut über den Gegenstandswert befinden, der in einem Beschlussverfahren festgesetzt worden wäre, dass der Betriebsrat unter Beachtung des Grundsatzes der Kostenschonung als erforderlich iSd. § 40 Abs. 1 BetrVG ansehen konnte. Das Beschwerdegericht ist in der angefochtenen Entscheidung rechtsfehlerhaft von einem Gegenstandswert von 92.000,00 Euro ausgegangen. Es hat sich zur Begründung für diese Annahme auf die rechtskräftige Gegenstandswertfestsetzung des Arbeitsgerichts Trier in den 23 Einzelverfahren bezogen, das den Wert für jedes Verfahren auf der Grundlage des in § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG bestimmten Werts von 4.000,00 Euro festgesetzt hat. Dabei hat das Beschwerdegericht verkannt, dass eine Kostentragungspflicht der Arbeitgeberin nach § 40 Abs. 1 BetrVG nur für die Kosten besteht, die der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung für erforderlich halten durfte. Wegen der Rücksichtnahme auf das Kosteninteresse der Arbeitgeberin durfte dieser die Beauftragung des Antragstellers nur für die Einleitung eines Beschlussverfahrens für erforderlich halten. Die Arbeitgeberin hat danach nur die Kosten zu übernehmen, die ihr bei Durchführung dieses einen Beschlussverfahrens entstanden wären. Für die Beurteilung der in einem solchen Verfahren entstandenen Kosten sind die Gegenstandswertfestsetzungen des Arbeitsgerichts in den Einzelverfahren ohne Bedeutung. Vielmehr berechnet sich der Gegenstandswert für das fiktiv durchgeführte Beschlussverfahren entsprechend dem vom Arbeitsgericht nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG festgesetzten Wert von 4.000,00 Euro, gegenüber dem die Arbeitgeberin keine Einwendungen erhoben hat. Dieser Ausgangswert wäre wegen der gebotenen Einzelfallbewertung für jede betroffene Einzelmaßnahme, für die die Arbeitgeberin zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens angehalten werden sollte, um einen Bruchteil seines Werts zu erhöhen gewesen. Da die Beteiligten hierzu bisher keinen Vortrag gehalten haben, sieht der Senat von weiteren Hinweisen ab.
- 38** e) Gebührenrechtliche Einwendungen hat die Arbeitgeberin nicht erhoben.
- 39** III. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers, mit der er seine Honorarforderung von 12.299,48 Euro weiterverfolgt, ist unbegründet, da wegen der degressiven Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren in einem Einzelverfahren und der Erhöhung des in § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG bestimmten Werts nur um Bruchteile feststeht, dass eine mögliche Verurteilung der Arbeitgeberin den bisher vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Betrag nicht übersteigen wird.

Dörner
Gräfl
Koch
Güner
Willms

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1: Bestätigung BAG 24. Oktober 2001 - 7 ABR 20/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 99, 208 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 71 = EzA BetrVG 1972 § 22 Nr. 2; 20. Oktober 1999 - 7 ABR 25/98 - zu B I 1 der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89

Zu OS 2: Bestätigung BAG 19. März 2003 - 7 ABR 15/02 - zu II 1 der Gründe, BAGE 105, 311 = AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 77 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 3; 20. Oktober 1999 - 7 ABR 25/98 - zu B I 1 und 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 89; 7. Juli 1999 - 7 ABR 4/98 - zu B 3 c aa der Gründe, AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 19 = EzA BPersVG § 24 Nr. 1

Zu OS 3: Fortführung BAG 31. Mai 2000 - 7 ABR 8/99 - zu B II 3 der Gründe mwN, BAGE 95, 30 = AP BetrVG 1972 § 20 Nr. 20 = EzA BetrVG 1972 § 20 Nr. 19

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.