

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen/Tübingen

## Die Kosten des Verfahrens vor der Einigungsstelle

### I. Die Problematik

Mit der Ausdehnung der Innerbetrieblichen Mitbestimmung hat das neue BetrVG die Bedeutung der Einigungsstelle erheblich gesteigert. Ihr kommt das letzte Wort zu, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat über Akkord- und Prämiensätze, über Aufstellung und Inhalt von Auswahlrichtlinien oder über den Sozialplan nicht verständigen können — um nur einige der wichtigsten Kompetenzen zu nennen<sup>1)</sup>. Obwohl eine exakte Prognose im Augenblick noch nicht möglich erscheint, ist doch zumindest nicht auszuschließen, daß mit der erweiterten Zuständigkeit auch die Zahl der Verfahren rapide ansteigen wird. Dies macht es notwendig, die bisher stark im Hintergrund gebliebene Kostenseite etwas eingehender zu behandeln und danach zu fragen, auf Grund welcher Vorschriften und in welcher Höhe sich Kostentragungspflichten eines Beteiligten ergeben können. Eine derartige Untersuchung liegt umso näher, als weder das alte noch das neue BetrVG eine ausdrückliche Regelung enthalten, und die dadurch bewirkte Unsicherheit bei der Reaktion auf die Meldung deutlich wurde, wonach ein Einigungsstellenvorsitzender DM 120 000,— für seine Bemühungen in Rechnung gestellt habe<sup>2)</sup>.

### II. Grundsätze der Kostentragung

1. Schrifttum und Rechtsprechung stimmen überein: Die Kosten des Verfahrens vor der Einigungsstelle fallen dem Arbeitgeber zur Last<sup>3)</sup>. Nach herrschender Auffassung folgt dies unmittelbar aus § 40 BetrVG, der nicht nur die Geschäftsführung des Betriebsrats selbst, sondern auch alle andern durch seine Tätigkeit verursachten Aufwendungen erfasse<sup>4)</sup>.

Unstreitig rechnen dazu die Auslagen aller Beteiligten und die Vergütung des Vorsitzenden<sup>5)</sup>, während die finanziellen Ansprüche der „Arbeitnehmer-Beisitzer“ zweifelhaft sind: Soweit es sich um Belegschaftsangehörige oder Gewerkschaftsfunktionäre handelt, soll verbreiteter Übung entsprechend jede Vergütung entfallen<sup>6)</sup>; nur „Experten“, die der Betriebsrat insbes. zur Herstellung der Waffengleichheit mit der Arbeitgeberseite benennen kann<sup>7)</sup>, sollen

sich nicht mit bloßem Aufwendungsersatz begnügen müssen. Das alles gilt freilich nur, solange keine abweichenden vertraglichen Abmachungen vorliegen<sup>8)</sup>. Bei ihrem Abschluß ist der Betriebsrat jedoch nicht völlig frei, da er sonst dem Arbeitgeber einseitig Kosten aufbürden könnte<sup>9)</sup>; so darf er mit Gewerkschaftsfunktionären nur dann eine Honorarvereinbarung treffen, wenn er dies vorher dem Arbeitgeber mitgeteilt und dieser nicht widersprochen hatte<sup>10)</sup>.

2. Der herrschenden Auffassung kann schon wegen der herangezogenen Rechtsgrundlage nicht zugestimmt werden. Seinem Wortlaut nach betrifft § 40 BetrVG die Kosten der Betriebsratsstätigkeit, nicht die anderer Organe der Betriebsverfassung. Die Einigungsstelle stellt anders als etwa der Wirtschaftsausschuß keine (funktionelle) Untergliederung des Betriebsrats, sondern eine Schlichtungsstelle dar, die innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs „über“ den beiden Betriebspartnern steht<sup>11)</sup>. Ihr selbständiger institutioneller Charakter wird insbesondere dann deutlich, wenn der Betriebsrat von seinem Entsendungsrecht keinen Gebrauch macht und die Arbeitgebervertreter zusammen mit dem neutralen Vorsitzenden allein entscheiden<sup>12)</sup>, und dieses Verfahren womöglich noch durch einen Antrag des Arbeitgebers in Gang gesetzt wurde.

Die herrschende Meinung erweckt weiter deshalb Bedenken, weil sie — bislang völlig unbestrittenmaßen — die vertragliche Festlegung der Kosten ermöglicht und damit eine Situation akzeptiert, die bei staatlichen Verfahren entweder als Bestechung strafbar wäre oder zumindest eine Ablehnung wegen Besorgnis der Befangenheit rechtfertigen würde. Der Vorsitzende gerät in die zwielichtige Position, über die Interessen einer Partei, d. h. des Arbeitgebers entscheiden zu müssen, von deren „Entgegenkommen“ oder „Zugeknöpftheit“ seine finanziellen Interessen abhängen. Dies beeinträchtigt seine Unparteilichkeit, auch ohne ausdrückliche oder stillschweigende Verknüpfung von mißbräuchlicher Sachentscheidung und Honorar:

Wie § 331 StGB deutlich macht, ist selbst dann Vorsicht geboten, wenn die „materielle Interessiertheit“ die Rechtmäßigkeit der Amtshandlung mit Sicherheit nicht beeinträchtigt hat. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Beisitzer auf Arbeitnehmerseite: Betrachtet man sie als unabhängige Schlichter, so ist die Parallele unmittelbar einsichtig, konzipiert man sie eher als Interessenvertreter einer Seite<sup>13)</sup>, so dürfen sie vor der Entscheidung Geld vom „Gegner“ annehmen und damit einen Tatbestand verwirklichen, der beim Anwalt in die Nähe des Parteiverrats nach § 356 StGB käme. Die Bedenklichkeit dieses Zustands kann nicht dadurch bagatellisiert werden, daß bisher keine Unzuträglichkeiten bekannt geworden sind, da dies die Existenz einer „Dunkelziffer“ nicht ausschließt und andere Faktoren wie das Berufsethos der häufig zu Vorsitzenden bestellten Arbeitsrichter einer „Korruption“ entgegenwirken. Die Zulässigkeit vertraglicher Abmachungen kann auch nicht mit einem Hinweis auf das Schiedsverfahren begründet werden, das zwar eine Kostenabmachung kennt<sup>14)</sup>, sich vom hier erörterten Einigungsstellenverfahren aber grundlegend dadurch unterscheidet, daß erst nach Erlaß des Schiedsspruchs feststeht, welche Partei zur Tragung der Kosten verpflichtet ist.

1) S. die Aufzählung der Kompetenzen bei FITTING-AUFFARTH, Handkommentar zum BetrVG, 10. Aufl. München 1972, § 76 Rn. 30.

2) Vgl. HALBERSTADT, Mitwirkung und Mitbestimmung des Arbeitnehmers, Freiburg/Br. 1972, § 40 Rn. 2.

3) BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952, LAG Baden-Württ. (Mannheim) DB 1961, 1034 = BB 1961, 900; LAG Baden-Württ. (Stuttgart) DB 1962, 1612 = BB 1963, 180; ArbG Mönchengladbach AuR 1971, 221; ArbG Siegburg DB 1972, 588; aus der Lit. s. BRILL BB 1964, 1346; DIETZ, Kommentar zum BetrVG 1952, 4. Aufl., München und Berlin 1967, § 50 Rn 32; FITTING-AUFFARTH, § 76 Rn 18; GALPERIN-SIEBERT, Kommentar zum BetrVG 1952, 4. Aufl., Heidelberg 1963, § 50 Rn 12; GNADE-KEHRMANN-SCHNEIDE0, Kommentar zum BetrVG Köln 1972, § 76 Rn 11; GAUL, Theorie und Praxis der Einigungs- und Vermittlungsstelle, Köln 1967, S. 125 ff.; GÜNTNER, BB 1964, 88 ff.; LOBSCHIED, AuR 1971, 222 ff.; NEUMANN-DUESBERG, Anm. zu BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952; PÜNNEL AuR 1966, 76; STEGE-WEINSPACH, Betriebsverfassungsgesetz 1972. Handbuch für die betriebliche Praxis, Köln 1972, S. 145.

4) BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952; LAG Baden-Württ. DB 1961, 1034 = BB 1961, 900; DIETZ a.a.O.; GALPERIN-SIEBERT a.a.O.; STEGE-WEINSPACH a.a.O. u. a.

5) S. etwa FITTING-AUFFARTH § 76 Rn 18.

6) S. BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG; ArbG Mönchengladbach AuR 1971, 221; ArbG Siegburg DB 1972, 588; BRILL BB 1964, 1347; PÜNNEL, AuR 1966, 75 ff.; STEGE-WEINSPACH S. 145.

7) So zutreffend LAG Baden-Württ. (Mannheim) DB 1961, 1034.

8) Für die Möglichkeit vertraglicher Abmachungen die ganze Fn 3 zitierte Rspr. und Lit.

9) Vgl. ArbG Siegburg DB 1972, 588.

10) So insbes. BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952; ArbG Mönchengladbach AuR 1971, 221; ArbG Siegburg DB 1972, 588.

11) So LAG Baden-Württ. (Stuttgart) DB 1962, 1612 = BB 1963, 180; ArbG Siegburg DB 1972, 588; GÜNTNER, BB 1964, 88 f.; PÜNNEL, AuR 1966, 76.

12) Zutreffend LOBSCHIED AuR 1971, 222.

13) Dafür spricht die fehlende Möglichkeit der Ablehnung — vgl. DIETZ § 50 Rn 15, ihm folgend FITTING-AUFFARTH § 76 Rn 15.

14) BAUMBACH-LAUTERBACH, Kommentar zur ZPO, 30. Aufl., München 1970, Anh. zu § 1028 Anm. 3 A; ROSENBERG-SCHWAB, Zivilprozessrecht, 10. Aufl. München 1969, S. 947.

Es schließt daher jede direkte Abhängigkeit von der finanziellen Großzügigkeit einer Seite aus. Die Tatsache, daß die Einigungsstelle grundsätzlich nicht über Rechtsansprüche entscheidet, sondern „Regelungsstreitigkeiten“ nach billigem Ermessen zu lösen hat, kann die Maßstäbe für ihre Unabhängigkeit gleichfalls nicht im Sinne der herrschenden Meinung verschieben. Im Gegenteil: Wer nicht primär Recht anwendet, sondern nach eigenen Vorstellungen gestalten kann, muß noch stärker gegen eine finanzielle Beeinflussung abgesichert werden, da die bewußte Bevorzugung oder Benachteiligung einer Seite hier viel schwerer feststellbar ist als bei der klar zutage tretenden Rechtsbeugung. Die Berechtigung der hier geäußerten Bedenken wird schließlich durch eine Reihe von Regelungen unterstrichen, die wirtschaftliche Zuwendungen an bestimmte, mit ähnlichem Entscheidungsspielraum ausgestattete halböffentliche Instanzen untersagen: So sind etwa nach § 43 IV VgLO Vereinbarungen des Vergleichsverwalters mit dem Schuldner oder einem Vergleichsgläubiger über die Höhe der Auslagen oder der Vergütung nichtig, und die Literatur kommt beim Konkursverwalter unter ausdrücklicher Berufung auf die Unabhängigkeit seiner Amtsführung zum selben Ergebnis<sup>15)</sup>. Auch dem Zwangsverwalter wird die Annahme von Vermögenswerten unterteilt untersagt<sup>16)</sup>, während lediglich beim Testamentsvollstrecker etwas großzügigere Maßstäbe angelegt werden<sup>17)</sup>. Im Ergebnis kann daher kein Zweifel bestehen: Die wie auch immer zu bestimmenden Ansprüche der Mitglieder von Einigungsstellen dürfen nicht zur Disposition der Beteiligten stehen.

3. Das Ausscheiden des § 40 BetrVG und aller vertraglichen Ansprüche hinterläßt eine Lücke, die am besten durch eine gesetzliche Regelung auszufüllen wäre<sup>18)</sup>. Solange eine solche noch nicht existiert, bleibt nur die Konstruktion einer „Hilfslösung“, die den hier formulierten Bedenken Rechnung trägt und sich einigermaßen widerspruchsfrei in das System des BetrVG einfügt. Auszugehen ist von der Feststellung, daß die Tätigkeit in der Einigungsstelle keinen ehrenamtlichen Charakter trägt<sup>19)</sup>. Einmal fehlt im Gesetz jeder Anhaltspunkt in dieser Richtung; zum andern würde das praktische Funktionieren erheblich gefährdet sein, da anders als etwa bei Schöffen oder Vormündern keinerlei Zwang zur Annahme eines solchen Amtes ausgeübt werden kann<sup>20)</sup>. Was beim Betriebsrat meistens funktioniert, weil die Nützlichkeit eines entsprechenden Engagements relativ leicht erkennbar ist<sup>21)</sup>, müßte bei der Einigungsstelle dazu führen, daß Außenstehende kaum je zu einer Mitarbeit gewonnen werden könnten, würden ihnen doch die Früchte ihrer Tätigkeit niemals selbst zugutekommen.

Die bisher nicht bestrittene Entgeltlichkeit des Verfahrens führt zur Frage, wem die Kosten aufzuerlegen sind. Aus der Entstehungsgeschichte des mit § 40 BetrVG 1972 insoweit übereinstimmenden § 39 BetrVG 1952 folgt<sup>22)</sup>, daß jedenfalls die öffent-

liche Hand ausscheidet, da man bewußt davon absah, eine entsprechende, im bayrischen BRG vorhandene Regelung in das BetrVG 1952 aufzunehmen<sup>23)</sup>. Da die Betriebsratsmitglieder gleichfalls nicht in Betracht kommen, weil sie eine Kostenbelastung entgegen § 37 II BetrVG 1972 gegenüber den andern Belegschaftsangehörigen benachteiligen würde, bleibt als möglicher Adressat von Kostenforderungen nur der Arbeitgeber übrig. Seine Belastung deckt sich mit dem auch sonst im BetrVG verfolgten Grundsatz, daß er die von den Organen der Betriebsverfassung verursachten Kosten allein zu tragen hat<sup>24)</sup>. So findet sich eine entsprechende Regelung nicht nur in § 40 BetrVG, sondern auch in § 20 III 1 BetrVG für die Betriebsratswahl, in § 44 I BetrVG für die Durchführung der Betriebsversammlung und in § 65 I BetrVG für die Jugendvertretung<sup>25)</sup>. § 40 BetrVG ist entgegen verbreiteter Auffassung<sup>26)</sup> für sich allein keine ausreichende Analogiebasis, da er lediglich die Unkosten eines ehrenamtlich tätigen Gremiums, nicht jedoch von Personen mit eigenen Vergütungsansprüchen erfaßt. Die Grundsatzentscheidung des BetrVG ist auch de lege ferenda berechtigt, da gerade das Einigungsstellenverfahren das für den Arbeitgeber schonendste Mittel der Konflikterledigung darstellt: Als Alternative käme nur das im österreichischen Recht bekannte Vetorecht<sup>27)</sup> oder der in Italien und Frankreich praktizierte Streik<sup>28)</sup> in Frage, die im Normalfall sehr viel nachteiligere Folgen für den Betriebsablauf und damit letztlich für die Rentabilität des Unternehmens mit sich bringen würden.

### III. Umfang der Kosten

Bezüglich des Umfangs der Kosten ist zu unterscheiden:

1. Soweit es um allgemeine Aufwendungen der beteiligten Personen und der Einigungsstelle als solcher geht, ist § 40 BetrVG entsprechend anzuwenden. Die dem Betriebsrat eingeräumte Freiheit, „vertretbare“ Ausgaben zu tätigen, muß zur Erleichterung des Verfahrens auch für die Einigungsstelle gelten<sup>29)</sup>. Die Reisekosten der Mitglieder, die Miete für ein Sitzungszimmer und das Honorar eines beigezogenen Sachverständigen sind daher vom Arbeitgeber zu tragen, sofern die handelnden Personen diese Ausgaben für vertretbar halten konnten.

2. Größere Schwierigkeiten bereitet die Vergütung des unparteiischen Vorsitzenden, die sich nicht nach § 40 BetrVG bestimmen kann. Die theoretisch denkbare analoge Anwendung der Vorschriften über Konkurs-, Vergleichs- und Zwangsverwalter<sup>30)</sup> scheidet wegen der völlig andersartigen Bemessungsgrundlagen ebenso aus wie die Heranziehung der Bestimmungen über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen, die keine Verantwortung für die Durchführung des gesamten Verfahrens trifft und die deshalb einer Sonderregelung unterstehen<sup>31)</sup>. Die „sach-

<sup>15)</sup> BÖHLE-STAMMSCHRÄDER, Kommentar zur KO, 10. Aufl., München 1971, § 85 Anm. 6; JAEGER-WEBER, Kommentar zur KO, 8. Aufl., § 85, Rn 2; MENTZEL-KUHN, Kommentar zur KO, 7. Aufl. Berlin und Frankfurt 1962, § 85 Anm. 15.

<sup>16)</sup> ZELLER, Kommentar zum ZVG, 8. Aufl. München 1971, § 153 Anm. 166.

<sup>17)</sup> ERMANN-BARTHOLOMEYCZIK, BGB, 4. Aufl., Bd. 2, Münster 1967 § 2221 Anm. 1, (Durch Vereinbarung mit dem Erben kann die Vergütung festgelegt werden) aber auch STAUDINGER-DITTMANN, BGB, 10./11. Aufl. Berlin 1960, § 2221 Rn 4 („Natürlich ist es den Erben und den sonstigen Nachlaßbeteiligten unbenommen, mit dem Testamentsvollstrecker eine andere Vergütung zu vereinbaren. Der Erbe allein wird eine solche Vereinbarung nicht mit Wirkung für die anderen Nachlaßbeteiligten (Vermächtnisnehmer, Nachlaßgläubiger) treffen können, wenn dadurch ihre Rechte gefährdet werden“).

<sup>18)</sup> Für eine ausdrückliche gesetzliche Regelung hat sich der BT-Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung ausgesprochen: BT-Drucksache VI/2729, Schriftl. Bericht, A VIII.

<sup>19)</sup> GÜNTNER, BB 1964, 89; PÜNNEL AuR 1966, 76.

<sup>20)</sup> DIETZ, § 50 Rn 18; ihm folgend FITTING-AUFFARTH, § 76 Rn 15.

<sup>21)</sup> Zu den auch hier auftauchenden Schwierigkeiten s. KROSTA ZRP 1971, 256 f.

<sup>22)</sup> Vgl. BRILL BB 1972, 179, wonach das BetrVG 1972 das Verfahren vor der Einigungsstelle nur in den von § 76 erfaßten Fragen geändert hat.

<sup>23)</sup> ArbG Siegburg DB 1972, 588; GALPERIN-SIEBERT, § 72 Rn 56 (für Vermittlungsstelle nach altem Recht); GÜNTNER, BB 1964, 89.

<sup>24)</sup> So insbes. auch GÜNTNER, BB 1964, 89.

<sup>25)</sup> Dasselbe gilt für den Wirtschaftsausschuß — s. FITTING-AUFFARTH § 107 Rn 13.

<sup>26)</sup> S. oben Fn 4.

<sup>27)</sup> Das z. B. gegenüber jeder Versetzung besteht — s. BERGER, Einführung in das österreichische Arbeits- und Sozialrecht, Innsbruck 1972, S. 74.

<sup>28)</sup> Zu Italien s. DÄUBLER, Der Streik im öffentlichen Dienst, 2. Aufl., Tübingen 1971, S. 50 ff. und AuR 1971, 189 ff.; zu Frankreich s. insbes. CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Droit du travail, 5<sup>e</sup> édition, Paris 1972, S. 559 f. und PELISSIER, RdA 1970, 336 ff.

<sup>29)</sup> Zum Beurteilungsspielraum des Betriebsrats s. FITTING-AUFFARTH § 40 Rn 6 m. w. N.

<sup>30)</sup> S. die VO des Bundesministers der Justiz über die Vergütung des Konkursverwalters und des Vergleichsverwalters v. 25. 5. 1960 (BGBl. I, 329) sowie die Zwangsverwalter-VO v. 16. 2. 1970 (BGBl. I, 185). Zur Vergütung des Testamentsvollstreckers s. insbes. GLASER NJW 1962, 1998 ff.

<sup>31)</sup> Ebenso im Ergebnis BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952, das freilich nur darauf abstellt, Sachverständige würden „in einem staatlichen Verfahren“ und „zu Aufklärungszwecken“ tätig.

nächste" Parallele bilden die häufig auch der Vergütung von Schiedsrichtern zugrundegelegten Anwaltsgebühren<sup>32)</sup>, wobei wegen der besonderen Bedeutung des Vorsitzenden vom Berufungsverfahren auszugehen ist. In Übereinstimmung mit der einhelligen Auffassung in Literatur und Rechtsprechung bedeutet dies den Anfall von zwei 13/10-Gebühren<sup>33)</sup>, wobei als Vorbild insbesondere § 65 BRAGeO dienen dürfte. Für die Beibehaltung dieser Übung spricht der Grundsatz der Rechtssicherheit sowie die Erwägung, daß nur das bisherige, relativ starre System eine Gewähr gegen (offizielle oder inoffizielle) vertragliche Abmachungen bietet.

3. Während die Vergütung der vom Betriebsrat entsandten Beisitzer außerordentlich kontrovers erscheint, hat die Bezahlung der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder in der Literatur bisher nicht einmal Erwähnung gefunden. Im Grundsatz dürfte die Lösung für beide Gruppen nicht viel Kopfzerbrechen bereiten, da die Tätigkeit des Beisitzers sich nicht grundsätzlich (sondern nur in der äußeren Funktion) von der des Vorsitzenden unterscheidet. Liefert dort die BRAGeO die geeigneten Maßstäbe, so muß dasselbe hier gelten<sup>34)</sup>, wobei der geringeren Verantwortung für den Gang des Verfahrens durch Abstellen auf die erstinstanzliche Gebühr Rechnung getragen werden sollte. Eine Differenzierung nach Ausbildung und beruflicher Spezialisierung<sup>35)</sup> scheidet aus, zumal sie ohne vertragliche Abmachung kaum durchführbar ist.

Werden Belegschaftsangehörige entsandt, so soll ihnen wie einem Betriebsratsmitglied nur der Lohnausfall, evtl. zuzüglich einer Mehrarbeitsvergütung gewährt werden<sup>36)</sup>. Eine Begründung dieser These scheint nur möglich, wenn man entgegen dem allgemein Angenommenen die Tätigkeit in der Einigungsstelle als Ehrenamt betrachtet oder wenn man — was noch weniger einleuchtet — den Arbeitnehmer für verpflichtet hält, an Stelle seiner normalen Arbeit vorübergehend die Funktion eines Mitglieds der Einigungsstelle auszuüben. Statt dessen ist jede Schlechterstellung gegenüber anderen Beteiligten zu vermeiden und eine Vergütung in Höhe von 2 Anwaltsgebühren vorzunehmen. Findet die Sitzung während der Arbeitszeit statt, so ist entweder die Lohnzahlung für diese Zeit zu unterbrechen oder der fortbezahlte Betrag auf den Vergütungsanspruch anzurechnen, damit eine gleichfalls unerwünschte Besserstellung gegenüber Betriebsfremden ausgeschlossen ist.

Werden Gewerkschaftsfunktionäre oder Mitglieder von Arbeitgeberverbänden als Beisitzer benannt, so soll mangels abweichender Vereinbarung jeder Vergütungsanspruch mit Rücksicht auf den „natürlichen Zusammenhang“ mit der normalen Berufstätigkeit entfallen<sup>37)</sup>. Auch dies vermag nicht recht zu überzeugen, da jemand nicht deshalb einen ihm an sich zustehenden Anspruch einbüßen kann, weil er normalerweise eine ähnliche Tätigkeit wie die zu entlohnende ausübt. Dazu kommt auch hier die Erwägung, daß es schon besonders triftiger Gründe bedürfte, um vom Prinzip der gleichen Behandlung aller Beisitzer abzugehen. Sie sind hier nicht ersichtlich — zumal es den Gewerk-

schaften und den Arbeitgeberverbänden jederzeit möglich bleibt, ihre Mitglieder zur Nicht-Geltendmachung ihrer Ansprüche aufzufordern<sup>38)</sup>.

4. Fraglich könnte schließlich sein, ob ein etwaiger „Prozeßvertreter“ des Betriebsrats gleichfalls Ansprüche gegen den Arbeitgeber besitzt. Da er keine Institution der Betriebsverfassung darstellt, ist er wie jede andere Hilfsperson auf vertragliche Ansprüche gegen den Betriebsrat beschränkt. Dieser kann die etwa versprochene Vergütung als Kosten der Geschäftsführung nach § 40 BetrVG geltend machen, sofern die Beauftragung des Vertreters nicht die dort gezogenen Grenzen überschreitet<sup>39)</sup>.

5. Relativ wenig Schwierigkeiten hat bislang die Bestimmung des „Gegenstandswerts“ gemacht. Bei vermögensrechtlichen Schwierigkeiten (Beispiel: Sozialplan<sup>40)</sup>), greift § 3 ZPO ein, sofern keine Sonderregeln wie § 12 VII ArbGG vorhanden sind<sup>41)</sup>. Bei nicht-vermögensrechtlichen Streitigkeiten (Beispiel: Pausenregelung<sup>42)</sup>) ist § 14 GKG entsprechend anzuwenden, so daß der Einigungsstelle ein relativ weiter Ermessensspielraum zukommt. In allen Fällen dürfen die Kosten keine unzumutbare wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber darstellen; die für das gerichtliche Verfahren entwickelten Maßstäbe müssen auch hier verbindlich sein<sup>43)</sup>, so daß sich evtl. eine Verpflichtung zur Herabsetzung des Gegenstandswerts unterhalb des von § 3 ZPO und § 14 GKG gezogenen Rahmens ergibt. Mißbräuchlichen Wertfestsetzungen beugt im übrigen die Tatsache vor, daß die Vergütungen notfalls eingeklagt werden müssen, wenn sich der betroffene Arbeitgeber nicht zur Zahlung bereit findet<sup>44)</sup>, und daß in diesem Verfahren eine volle Überprüfung des Vorgehens der Einigungsstelle in kostenrechtlicher Hinsicht erfolgt.

6. Bleiben trotz dieser Kontrollen unerfreuliche Ergebnisse, so steht den sozialen Gegenspielern die tarifliche Regelung der Vergütung frei. Ihre grundsätzliche, aus der Verfassungsgarantie der Tarifvertragsfreiheit und aus §§ 1, 3 II TVG folgende Kompetenz ist in diesem Bereich durch keinerlei zwingende Vorschrift des BetrVG begrenzt, so daß durch betriebsverfassungsrechtliche Norm für eine allen Beteiligten gerecht werdende Lösung gesorgt werden kann<sup>45)</sup>. Dabei ließe sich nicht nur der Vergütungsanspruch von Gewerkschafts- und Arbeitgeberfunktionären sowie von Belegschaftsangehörigen ausschließen; möglich wäre auch eine Regelung, die die Ansprüche des unparteiischen Vorsitzenden der Höhe nach neu bestimmt. Erwägenswert ist schließlich, die Beziehungen Einigungsstelle — Arbeitgeber von jeder wirtschaftlichen Beeinflussung freizuhalten und als neuen Adressanten für die entstehenden Forderungen eine von allen tarifgebundenen Arbeitgebern finanzierte gemeinsame Einrichtung ins Leben zu rufen. Die Praxis wird zeigen, ob sich derartige Gestaltungsformen als notwendig erweisen.

<sup>38)</sup> Insoweit ist die „Übung“ unentgeltlicher Wahrnehmung von Beisitzerfunktionen durchaus nicht rechtswidrig, kann aber jederzeit geändert werden.

<sup>39)</sup> So auch GÜNTNER, BB 1964, 88/89; a.A. GALPERIN-SIEBERT, § 72 Rn 56.

<sup>40)</sup> S. etwa LAG Hamm DB 1972, 880.

<sup>41)</sup> BRILL, BB 1964, 1347; PÜNNEL AuR 1966, 76. § 12 VII („Für die Wertberechnung bei Klagen, die das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand haben, ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend“) wäre etwa im Falle des § 102 VI BetrVG anwendbar.

<sup>42)</sup> S. etwa LAG Hamm DB 1972, 880.

<sup>43)</sup> Näher dazu DÄUBLER, BB 1969, 545 ff.

<sup>44)</sup> GÜNTNER, BB 1964, 90 und PÜNNEL, AuR 1966, 77.

<sup>45)</sup> Zum Umfang tariflicher Gestaltungsbefugnisse im Bereich der Betriebsverfassung s. SCHWENDY, Abänderbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Rechtssätze durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, Hamburg 1969 mit eingehenden Nachweisen. Zum neuen Recht vgl. insbes. FITTING-AUFFARTH, § 1 Rn 45–47 mwN.

<sup>32)</sup> BAUMBACH-LAUTERBACH Anh. zu § 1028 Anm. 3 A.

<sup>33)</sup> FITTING-AUFFARTH, § 76 Rn 18; GAUL, S. 128; PÜNNEL, AuR 1966, 76 Fn 70; für grundsätzliche Anwendung der BRAGeO auch BRILL, BB 1964, 1347. Zur Rechtsprechung s. die Nachweise bei PÜNNEL, AuR 1966, 76 Fn 71 und den Fall BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952.

<sup>34)</sup> Für grundsätzliche Zulässigkeit von Honorarabreden mit Beisitzern auch BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952 und ArbG Mönchengladbach AuR 1971, 221.

<sup>35)</sup> So PÜNNEL, AuR 1966, 76.

<sup>36)</sup> PÜNNEL, AuR 1966, 77; STEGE-WEINSPACH, S. 145; großzügiger GÜNTNER, BB 1964, 89.

<sup>37)</sup> BAG AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG 1952; ArbG Mönchengladbach AuR 1971, 221; ArbG Siegburg DB 1972, 588; BRILL, BB 1964, 1347; NEUMANN-DUESBERG, Anm. zu BAG a.a.O.; PÜNNEL, AuR 1966, 76.