

Ständige Beratung des Betriebsrats durch einen Fachanwalt ist gar nicht so teuer!

Hinzuziehung eines (ständigen) Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG

In der alltäglichen Betriebsratsarbeit entsteht immer wieder der Bedarf, das eine oder andere rechtliche Problem zu klären, sei es die Frage, ob bei einer Maßnahme des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht besteht, wie man sich am besten bei einer Kündigung oder der Einstellung von Leiharbeitnehmern verhält usw.

Auch bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber brauchen Betriebsräte oft schnellen Rat. Hier bietet sich die Hinzuziehung eines Fachanwalts als dauerhaften Berater des Betriebsrats an. Wir bieten Ihnen hier die für Sie maßgeschneiderte Lösung an. Und das zu einem angemessenen Preis.

Wichtig: Eine Vereinbarung ist erforderlich!

Die ständige Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als Betriebsrats-Berater erfordert eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sowie der Honorarvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Rechtsanwalt. Erzwingen lässt sich der Abschluss einer solchen Vereinbarung allerdings nicht. Jedoch gut begründen!

In diesem Dokument finden Sie alles was Sie als Betriebsrat und der Arbeitgeber hierfür benötigen:

- Musterbeschluss
- Anschreiben an den Arbeitgeber
- Honorarvereinbarung

Was spricht für einen Dauerberater?

Aus der Perspektive des Betriebsrats:

- Gesteigerte Rechtssicherheit in der alltäglichen Arbeit des Betriebsrats
- Mehr Sicherheit bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber
- Bessere Durchsetzung von Interessen der Belegschaft
- „Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber, der selbst professionell beraten wird
- Der Anwalt kennt die Besonderheiten des Betriebs und des Betriebsrat durch lange Zusammenarbeit

Aus der Perspektive des Arbeitgebers:

- Weniger Konflikte eskalieren,
 - arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren und
 - teure Einigungsstellenkönnen so nicht selten vermieden werden.
- Die Meinungsbildung im Betriebsrat ist schneller, effektiver und rechtssicherer. Das strafft innerbetriebliche Prozesse und optimiert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Ressourcen wie Zeit, Geld und Nerven werden geschont.
- Effektive Kostenkontrolle und Kalkulierbarkeit der Beratungskosten.

Unser Angebot für Sie:

Hier möchten wir Ihnen gerne zunächst unsere Philosophie vorstellen:

Worum geht es im Arbeitsrecht wirklich?

➤ Ganz einfach: Um Menschen.

Nicht um Geld.

Nicht um "Humankapital".

Nicht um "Produktionsfaktoren".

Nicht um "Kostenstellen".

Es geht um Menschen.

ArbeitsRecht betrifft uns alle.

Als Arbeitnehmer. Als Arbeitgeber.

Als Kunde. Als Lieferant. Als Patient. Als Klient.

Als Mensch.

➤ Wir alle brauchen ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Mit fairen Regeln für alle Beteiligten.

Getragen von gegenseitigem Verständnis und Respekt.

Aber ohne Toleranz für schwarze Schafe.

ArbeitsRecht nicht als Selbstzweck. Sondern als Recht für Menschen.

Dabei spielt es keine Rolle, welche Position der Mensch bekleidet:

Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betriebsratsmitglied, leitender Angestellter ...

Mit unserem Beratungsvarianten haben Sie das gute Gefühl, Ihren Fachanwalt immer „an Ihrer Seite“ zu haben:

Beide Varianten:

a) Schnellstmögliche Beratung des Betriebsrats oder einzelner Betriebsratsmitglieder telefonisch, per E-Mail / SMS usw., persönlich in der Kanzlei und vor Ort im Betrieb. Teilnahme an Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Gewerkschaften, Behörden, telefonisch oder vor Ort. Wenn der Betrieb sich mehr als 60 km von der Kanzlei Janetz entfernt befindet, erfolgen Besuche vor Ort aufgrund gesonderter Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Rechtsanwalt nach pflichtgemäßem Ermessen.

b) Beratung in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Angelegenheiten.

c) Ausdrücklich nicht erfasst von dieser Vereinbarung werden die Gebühren und Honorare von Rechtsanwalt Janetz als Verfahrensbevollmächtigter gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG, als Sachverständiger oder Berater gemäß §§ 80 Abs. 3, 111 BetrVG sowie als Beisitzer von Einigungsstellen oder als Referent für Seminare gem. § 37 Abs. 6 BetrVG.

Variante 1: Pauschalhonorar

- Gestaffelt nach BR-Größe
- Für alle, die absolute Kostensicherheit haben wollen

Variante 2: Zeithonorar

- Fairer Stundensatz
- Flexibilität
- Abrechnung nach tatsächlichem Aufwand

Und so ist der Weg:

- Fassen Sie den nachfolgenden Muster-Beschluss in der für Sie passenden Variante
- Informieren Sie mit dem auf der darauf folgenden Seite abgedruckten Musterschreiben Ihren Arbeitgeber. Bitten Sie ihn, die entsprechende Honorarvereinbarung (welche Sie gleich mit dazu liefern) mit uns abzuschließen.
- Bitte fertigen Sie die Honorarvereinbarung 3-fach aus (je ein Exemplar für Ihren Arbeitgeber, Betriebsrat und RA Janetz).
- Vielleicht haben Sie vorab schon mit Ihrem Arbeitgeber gesprochen? Dann können Sie im Beschluss natürlich festlegen, welche Abrechnungsvariante gewählt wird.

Musterbeschluss

Tagesordnungspunkt: Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als ständigen Berater des Betriebsrats

Beschluss

Der Betriebsrat beschließt, Herrn Rechtsanwalt Urs Peter Janetz als juristischen Berater nach näherer Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite hinzuzuziehen.

Der/die Betriebsratsvorsitzende wird beauftragt, eine entsprechende Honorarvereinbarung mit der Arbeitgeberseite und dem Rechtsanwalt Urs Peter Janetz, Ehrwalder Str. 4, 82467 Garmisch-Partenkirchen abzuschließen.

Die abschließende Entscheidung, ob die Heranziehung des Rechtsanwalts auf Basis eines Pauschalhonorars oder auf Basis eines Stundenhonorars erfolgt, trifft der / die BR-Vorsitzende in Abstimmung mit dem Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen eigenständig.

Ort, Datum

Abstimmungsergebnis:

Unterschriften BR-Vorsitzende(r) BR-Mitglied(er)

Musterschreiben an die Arbeitgeberseite

Betriebsrat der Firma XY GmbH

An die Geschäftsleitung
- im Hause -

Ort, Datum

Betr.: Hinzuziehung eines juristischen Beraters

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom [Datum] beschlossen, Herrn RA Urs Peter Janetz, Ehrwalder Str. 4, 8467 Garmisch-Partenkirchen, als ständigen juristischen Berater nach näherer Vereinbarung mit Ihnen hinzuzuziehen. Eine solche Hinzuziehung hätte unseres Erachtens auch für Sie erhebliche Vorteile:

- Weniger Konflikte eskalieren,
 - arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren und
 - teure Einigungsstellenkönnen so nicht selten vermieden werden.
- Die Meinungsbildung im Betriebsrat ist schneller, effektiver und rechtssicherer. Das strafft innerbetriebliche Prozesse und optimiert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Ressourcen wie Zeit, Geld und Nerven werden geschont.
- Effektive Kostenkontrolle und Kalkulierbarkeit der Beratungskosten.

Wir bitten Sie daher, die 3-fach anliegende Honorarvereinbarung gegenzuzeichnen und an Herrn RA Janetz weiterzuleiten. Die konkrete Ausgestaltung des Honorarmodells (Variante 1 oder 2) kann nach dem Beschluss des Betriebsrats direkt zwischen Ihnen und mir festgelegt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsratsvorsitzende(r)

Anlage: Honorarvereinbarung 3-fach

Honorarvereinbarung

zwischen

(genaue Bezeichnung Betrieb / Arbeitgeber)

und

dem Betriebsrat

(genaue Bezeichnung Betriebsrat)

und

Rechtsanwalt Urs Peter Janetz, Ehrwalder Str. 4, 82467 Garmisch-Partenkirchen

1. Gegenstand der Vereinbarung

a) Schnellstmögliche Beratung des Betriebsrats oder einzelner Betriebsratsmitglieder telefonisch, per E-Mail / SMS usw., persönlich in der Kanzlei und vor Ort im Betrieb. Teilnahme an Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Gewerkschaften, Behörden, telefonisch oder nach gesonderter Vereinbarung vor Ort. Besuche vor Ort erfolgen aufgrund gesonderter Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Rechtsanwalt nach pflichtgemäßem Ermessen.

b) Beratung in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Angelegenheiten.

c) Ausdrücklich nicht erfasst von dieser Vereinbarung werden die Gebühren und Honorare von Rechtsanwalt Janetz als Verfahrensbevollmächtigter gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG, als Sachverständiger oder Berater gemäß §§ 80 Abs. 3, 111 BetrVG sowie als Beisitzer von Einigungsstellen oder als Referent für Seminare gem. § 37 Abs. 6 BetrVG.

2. Vergütung (zutreffendes bitte ankreuzen), Reisekosten

(Variante Pauschalvergütung)

Rechtsanwalt Urs Peter Janetz erhält von der Arbeitgeberseite eine Pauschalvergütung, die jeweils zum Beginn eines Quartals fällig wird; die Pauschalvergütung wird für jedes begonnene Quartal in voller Höhe fällig. Der Höhe nach besteht der Vergütungsanspruch in folgender Höhe:

Pauschalhonorar in Betrieben mit bis zu 5-köpfigem Betriebsrat 699 € zuzüglich 19 % MwSt. pro Quartal; in Betrieben mit bis zu 11-köpfigem Betriebsrat 899 € zuzüglich 19 % MwSt. pro Quartal. Etwaige Besuche im Betrieb sind gesondert zu vereinbaren und gesondert zu vergüten. (Bei größeren Gremien sprechen Sie uns bitte gesondert an)

(Variante Zeitabrechnung)

Für jede Zeitstunde wird ein Honorar von € 200,00 netto zzgl. MWSt. in der jeweiligen gesetzlichen Höhe (derzeit 19 %) vereinbart. Nebenkosten bis auf Kostenauslagen und Reisespesen sind inbegriffen.

Abgerechnet wird nach je angefangenen zehn Minuten.

Der Rechtsanwalt erteilt dem Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen in angemessenen Zeitabschnitten eine Aufstellung über die angefallene Arbeitszeit. Wenn der Betriebsrat es schriftlich verlangt, gibt der Rechtsanwalt stichwortartig seine jeweilige Tätigkeit in der Aufstellung über den Zeitaufwand an. Die Aufstellung gilt als beiderseitig anerkannt, wenn der Arbeitgeber oder sie nicht binnen zwei Wochen nach Zugang schriftlich beanstandet.

Der Rechtsanwalt kann jeweils Vorschüsse für einen Zeitraum von insgesamt zehn Stunden verlangen.

Erforderliche **Reisezeiten** sind in beiden Modellen gesondert zu vergüten. In diesem Fall gilt eine Zeitvergütung 100,00 € / h netto. **Kostenauslagen und Reisespesen** werden in jedem Fall gesondert berechnet. Es gilt ein km-Pauschale von 0,40 € / gefahrenem km.

3. Honoraranrechnung

Die hier vereinbarten Gebühren werden auf Honorare für sich anschließende gerichtliche Streitigkeiten nicht angerechnet.

4. Laufzeit und Kündigung

Der Vertrag läuft auf unbestimmte Zeit.

Die Arbeitgeberseite und Rechtsanwalt Urs Peter Janetz können den Vertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Quartalsende kündigen. Der Betriebsrat kann den Vertrag ohne Einhaltung einer Frist kündigen.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

5. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Klauseln dieser Vereinbarung unwirksam sein, so ist die Vereinbarung dennoch im Übrigen gültig. Die unwirksame Klausel soll nach Möglichkeit durch eine wirksame Abrede ersetzt werden, die dem wirtschaftlichen Ergebnis der unwirksamen Klausel möglichst nahe kommt.

9. Bestätigung

Arbeitgeber und Betriebsrat bestätigen mit ihrer Unterschrift, je ein Exemplar dieser Vereinbarung erhalten zu haben.

_____ , den	_____ , den	_____ , den
RA Janetz	Arbeitgeber	Betriebsrat