

Gesetzgeber präzisiert Regelungen zur Vergütung von Betriebsräten

„Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.“ So lautet die Grundregel zur Betriebsratsvergütung des § 37 Abs. 1 BetrVG, die später in Abs. 4 Satz 1 ergänzt wird mit der Vorgabe: „Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.“ Soweit die gesetzliche Theorie, die damit das nahezu seit 100 Jahren geltende Ehrenamtsprinzip festschreibt, das im Großen und Ganzen wohl ordentlich funktioniert hat. Jedenfalls so lange, bis fünfstellige Entgeltzahlungen und sechsstelligen Bonusleistungen an Betriebsratsmitglieder eines hinlänglich bekannten deutschen Pkw-Herstellers erst die Staatsanwaltschaft und schließlich die Gerichte auf den Plan riefen. Das sorgte dann auch in anderen Managementetagen für hektische Betriebsamkeit und flugs wurde so manche Betriebsratsvergütung rein vorsorglich „angepasst“. Damit sich derartiges nicht wiederholt, hat der Bundestag nun Ende Juni einstimmig eine Präzisierung der Vorschriften zur Betriebsratsvergütung beschlossen und damit – so die erklärte Absicht – die Rechtssicherheit bei Arbeitgebern und Betriebsräten wieder hergestellt.

Ausgangsfall

Anfang vergangenen Jahres hatte sich der Bundesgerichtshof ([BGH 10.1.2023 – 6 StR 133/22](#)) mit der Frage auseinanderzusetzen, ob und ab welchem Zeitpunkt die Gewährung eines überhöhten Gehaltes an ein Betriebsratsmitglied den Tatbestand der Untreue gemäß § 266 StGB erfüllt. Angeklagt waren Vorstandsmitglieder bzw. Personalleiter von VW, die in Verdacht standen, mehreren Betriebsräten mit monatlichen Entgeltzahlungen von bis zu 17.000 Euro brutto und jährlichen freiwilligen Bonuszahlungen von bis zu 560.000 Euro brutto unzulässig hohe Arbeitsentgelte gewährt zu haben. Begründet wurden diese Zahlungen u.a. damit, dass die betreffenden Betriebsräte nach ihrer Amtsübernahme die unternehmenseigene Managementprüfung bestanden hätten, sie in unternehmerische Entscheidungen eingebunden gewesen seien und in der Zusammenarbeit überdurchschnittliche Leistungen gezeigt hätten. Nachdem das Landgericht Braunschweig die Angeklagten zunächst freigesprochen hatte, hob der BGH die Entscheidung auf und verwies den Fall zurück.

So sieht es der BGH

Der BGH begründet seine Entscheidung damit, dass die gesetzliche Regelung des § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG sowohl eine Bewertung der Betriebsrats Tätigkeit als auch im Betriebsratsamt erworbene Qualifikationen, soweit diese nicht im Zusammenhang mit der bisherigen Arbeitstätigkeit stehen, ausschließen. Vergleichbar sei nur, wer im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt habe und dafür in

gleicher Weise wie der Betriebsrat fachlich und persönlich qualifiziert war. Diese Regeln gelten nach dem BGH auch für Beförderungen. Ein Aufstieg sei insbesondere nur dann betriebsüblich, wenn die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen erreicht habe. Die Zahlung einer höheren Vergütung setzte voraus, dass der Betriebsrat nur infolge der Amtsübernahme nicht in die entsprechend vergütete Position aufgestiegen sei. Darüber hinausgehende Vergütungserhöhungen verstoßen dem Gericht zufolge gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 S. 2 BetrVG.

Die Folgen

Dass die Unsicherheiten bei der gesetzeskonformen Bemessung der Vergütungen für Mitglieder des Betriebsrates offensichtlich doch kein allein auf Wolfsburg begrenztes Problem waren, zeigte sich in der Reaktion auf die Entscheidung des BGH. So gab es beispielsweise Unternehmen, die vor diesem Hintergrund präventiv Kürzungen bei den bis dahin gezahlten Vergütungen ihrer Betriebsratsmitglieder vornahmen. Auch das fachlich zuständige BMAS erkannte den Handlungsbedarf und setzte Mitte Mai 2023 die Kommission „Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung“ ein. Diese hat nur zwei Monate später dem Ministerium eine klarstellende Ergänzung der vergütungsrelevanten Regelungen im BetrVG empfohlen, die sich im Gesetz nun wie folgt darstellen wird:

§ 37 BetrVG wird dahingehend ergänzt, dass das Verfahren zur Festlegung „vergleichbarer Arbeitnehmer“ konkretisiert wird. Maßstab für die Entlohnung wie bei einem vergleichbaren Arbeitnehmer soll der Zeitpunkt sein, zu dem das Betriebsratsamt übernommen

wurde, es sei denn, eine spätere Neubestimmung ist sachlich begründet. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen in einer Betriebsvereinbarung „vergleichbare Arbeitnehmer“ definieren können. Kommt eine solche Betriebsvereinbarung zustande, soll sie nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden können.

Ergänzt wird ferner § 78 BetrVG durch den Hinweis, dass eine Begünstigung oder Benachteiligung im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vorliegt, wenn das Betriebsratsmitglied die betrieblichen Anforderungen dafür erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt. Gemeint ist damit beispielsweise die Situation, dass sich ein freigestelltes Betriebsratsmitglied fortgebildet hat, damit die Voraussetzungen für die Besetzung einer freien, höher dotierten Stelle erfüllt sind und es die entsprechenden Tätigkeiten nur deshalb nicht wahrnimmt, weil es nach wie vor freigestellt ist. In einer derartigen Konstellation stellt die Ergänzung des § 78 BetrVG nunmehr klar, dass unter bestimmten Umständen auch Gehaltsentwicklungen oberhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe rechtlich zulässig sind.

Fazit

Es dürfte eher selten vorkommen, dass einer Regierungsvorlage im Bundestag die einstimmige Zustimmung aller Fraktionen und Gruppen zuteilwird und kann – zumindest in diesem Fall – zurecht als Indiz für eine gelungene Regelung gewertet werden. Der Gesetzgeber hat es grundsätzlich bei den bewährten Prinzipien des Ehrenamtes, der Unentgeltlichkeit der Betriebsrats-tätigkeit und des „Lohnausfallprinzips“



BETRIEBSRÄTE-INFO 3/2024

23.07.2024

belassen. Er hat vielmehr nur dort nachgeschärft, wo sich zuletzt eine gewisse Rechtsunsicherheit und damit Klarstellungsbedarf gezeigt hatte. Insofern sind die vorgenommenen Ergänzungen zu begrüßen, zumal sich in der täglichen Praxis die Anzahl der unmittelbar erforderlichen Anpassungsmaßnahmen in überschaubaren Grenzen halten dürfte.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTINEN
UND JOURNALISTEN

DEUTSCHER
JOURNALISTEN-
VERBAND



BENNAUERSTR. 60
53115 BONN
TEL. 0228 / 20172 - 11
FAX 0228 / 241598
E-MAIL: DJV@DJV.DE
WWW.DJV.DE