

Novelle zur Betriebsratsvergütung – alles nun gut?

Am 28.6.2024 hat der Bundestag die Novelle zur sog. Betriebsratsvergütung beschlossen (BT-Drs. 20/9469, 20/9875). Bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts nach § 37 IV BetrVG erfolgt nun eine Neubestimmung, soweit dafür ein „sachlicher Grund ... vorliegt“. Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer Betriebsvereinbarung und Festlegung von Vergleichspersonen können gerichtlich nur auf „grobe Fehlerhaftigkeit“ überprüft werden. Rechtswidrige Benachteiligung und Begünstigung werden durch den neuen § 78 S. 3 BetrVG ausgeschlossen, wenn die (kollektivvertraglich oder durch das Unternehmen) festgelegten „Anforderungen und Kriterien erfüllt“ sind und „die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt“.

Ist damit die Verdienstausfallentschädigung der ehrenamtlich und unentgeltlich (§ 37 I BetrVG) tätigen Betriebsräte nach den Stürmen des Braunschweig-Wolfsburger Ermittlungsverfahrens (vgl. BGH NZA 2023, 301) nun wieder rechtssicher auf Kurs? Für die Causa Volkswagen und die bisherige Vergütungspraxis in vielen weiteren Fällen erzielt die Neuregelung wohl eine stabilisierende Wirkung: Durch die Topoi des „sachlichen Grundes“ und des „Ermessens“ wird eine halbwegs plausibel begründbare Karriereentwicklung jedenfalls vom Hautgout der strafrechtlich sanktionierbaren Untreue befreit. Diese Wirkung könnte wegen § 2 III StGB auch auf laufende Strafverfahren durchschlagen. Die Neuregelung würde dann wie eine Amnestie wirken, was man angesichts der schon zuvor unklaren Rechtslage durchaus gutheißen mag. Ein echtes Strafverfolgungsinteresse besteht in den allermeisten Fällen nicht; nicht für jedes Rechtsproblem ist die grobe Keule des Strafrechts die geeignete Antwort. Wie weit diese strafbarkeitsausschließende Wirkung reicht, bleibt freilich offen. Ist das Vergütungsniveau leitender Angestellter erreicht, dürfte angesichts des Verlusts von Wählbarkeit und Repräsentationsfähigkeit (vgl. § 5 IV Nr. 3, 4 BetrVG) trotz der Neuregelung die Rechtswidrigkeitsgrenze erreicht sein.

Für die Zukunft eröffnet die Neuregelung einen breiten Gestaltungspfad (s. auch Bayreuther NZA 2024, 946, in diesem Heft). Die Festlegung der Vergleichskriterien und -personen sowie der betrieblichen Anforderungen für die Vergütungsentwicklung von Betriebsratsmitgliedern ist nur beschränkt gerichtlich kontrollierbar. Ob dieser Verzicht auf neutrale Kontrolle angesichts der im Spiel befindlichen Eigeninteressen der betrieblichen Akteure sinnvoll ist, kann bezweifelt werden. Ansonsten gibt die Neuregelung umfassende Konkretisierungsmacht in die Hände der Arbeitsgerichtsbarkeit: Was ein „sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung“ ist, bleibt ebenso klärungsbedürftig wie die äußeren (Ermessens-)Grenzen nach § 78 S. 3 BetrVG. Durch die etlichen „Weichmacher“ in der Neuregelung bleibt vor allem die neuralgische Frage ungeklärt, in welchem Umfang hypothetische Karrieren im Betriebsratsamt mit dem Ehrenamtsprinzip vereinbar sind. Die Rechtsprechung sollte bei ihrer Konkretisierungsarbeit jedenfalls so streng sein, dass manipulative Einwirkungen auf die Betriebsratsarbeit unterbunden werden. Dass bis zu einer höchstrichterlichen Klärung eine Fülle an Rechtsstreitigkeiten zu erwarten ist, liegt auf der Hand: Es geht schließlich nicht nur um wichtige Grundwerte wie die Unabhängigkeit und Verlässlichkeit der Betriebsratsarbeit, sondern auch um eine Menge Geld.

