

Betriebsratsvergütung: Eine Frage der Ehre?

Die Situation ist unzumutbar – für Arbeitgeber ebenso wie für Betriebsratsmitglieder. Beide bewegen sich oft in gesetzlichen Grauzonen am Rande zur Strafbarkeit – selbst dann, wenn freigestellte Betriebsräte eine allgemein, auch in der Öffentlichkeit, für angemessen gehaltene Vergütung erhalten. § 78 S. 2 BetrVG ordnet an, dass Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Dieser Grundsatz findet sich sinngemäß bereits in den Gesetzen von 1920 und 1952. Ebenso ist bereits dort wie auch aktuell die Funktion als unentgeltlich und Ehrenamt definiert. Seit 1972 soll sich das Betriebsratsentgelt an der beruflichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer orientieren (§ 37 IV BetrVG). Diese sind, so das BAG (AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 84), im Zeitpunkt der erstmaligen Wahl in den Betriebsrat zu definieren. Eine solche Vorschrift wurde von Regierung und Opposition damals für erforderlich gehalten, um eine Benachteiligung insbesondere von nunmehr zum ersten Mal gesetzlich generell freigestellten Betriebsratsmitgliedern zu verhindern. Ziel war also eine Grenzlinie nach unten. De facto wurde die Regelung aber von der Rechtsprechung als Obergrenze definiert.



Unstrittig ist, dass die Orientierung an Vergleichspersonen – möglicherweise über Jahrzehnte – viele praktische, schwer lösbare Probleme mit sich bringt: Wer sind die passenden Vergleichspersonen, sind sie überhaupt noch im Betrieb, existieren die Abteilung, aus der das Betriebsratsmitglied ursprünglich kommt, und seine Aufgaben noch? Hinzu kommt, dass die gesetzliche Regelung, wie sie das BAG versteht, immer weniger die Tätigkeit von Betriebsratsmitgliedern, und nicht nur in Großbetrieben, angemessen widerspiegelt. Weder 1920 noch 1952 oder 1972 waren Themen wie Globalisierung, Outsourcing, Datenschutz, Digitalisierung, Internet oder künstliche Intelligenz auch nur Fantasien, die der Gesetzgeber hatte, geschweige denn Betriebsratsaufgaben. Zur Erinnerung: Der Gesetzgeber wollte 1972 mit dem neuen § 87 I Nr. 6 BetrVG Fahrtenstreik und Produktographen der Mitbestimmung unterwerfen. Und: Man sollte auch anerkennen, welche wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben Betriebsräte erfüllen, wie etwa bei Gesundheitsschutz, Gleichstellung oder Beschäftigungssicherung.

Es ist also höchste Zeit, die Betriebsratsvergütung neu zu interpretieren oder gesetzlich zu regeln. Das Ehrenamtsprinzip lässt sich auch so verstehen, dass Betriebsräte wegen ihrer Tätigkeit weder Vor- noch Nachteile haben. Sie sollten wie jeder Beschäftigte entsprechend ihrer auf Dauer ausgeübten Tätigkeit, Qualifikation, Erfahrung und wahrgenommener Verantwortung eingruppiert und vergütet werden, wie dies zu Recht teilweise schon de lege lata im Schrifttum (vgl. etwa *Annuß*, NZA 2018, 134) vertreten wird. Das wäre keine Besserstellung gegenüber anderen Beschäftigten, sondern eine Gleichbehandlung und Beseitigung von Nachteilen. Die Betriebsratsstätigkeit muss auch finanziell und als Karriereweg attraktiv sein und nicht Gegenstand von unzumutbaren Verdächtigungen. Und schließlich: Ich hielte es für richtig, wenn Betriebsräte ihre Vergütungsstruktur betriebsöffentlich machen. Das schafft Transparenz und damit Vertrauen.

Dr. Thomas Klebe, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht, Frankfurt a.M.