

### Betriebsrat – Ehrenamt, nicht Armutsgelübde!

„Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt“ (§ 37 I BetrVG). Dieser Grundsatz wird durch das strafrechtlich armierte (§ 119 I Nr. 3 BetrVG) Gleichbehandlungsgebot des § 78 S. 2 BetrVG ergänzt, wonach Betriebsratsmitglieder „wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden [dürfen]“.

Die Bedeutung dieser Eckpfeiler des Betriebsverfassungsrechts für die Vergütung freigestellter Betriebsräte wird trotz der klaren Formulierungen häufig nicht richtig erfasst. Hartnäckig hält sich das Missverständnis, dauerhaft freigestellte Betriebsratsmitglieder hätten nur Anspruch auf Vergütungserhöhungen entsprechend der betriebsüblichen Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer (§ 37 IV BetrVG). Damit würde die Funktion des § 37 IV jedoch in ihr Gegenteil verkehrt. Die Bestimmung wurde erst 1972 Gesetz, nachdem der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung (zu BT-Drs. VI/2729, S. 15, 23) festgestellt hatte, dass das bereits im BetrVG 1952 verankerte allgemeine Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot eine Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder bei der Vergütungsentwicklung nicht ausreichend vermeiden konnte. Das in § 37 IV BetrVG verankerte Gebot, bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern die betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer nachzuvollziehen, definiert also – wie bereits der Gesetzeswortlaut eindeutig zeigt („nicht geringer“) – nur die Untergrenze der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, während die Obergrenze sich allein aus § 78 S. 2 BetrVG ergibt.

Mit anderen Worten: Ein Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf eine bessere als die betriebsübliche Entwicklung, wenn es aufgrund seiner besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten eine solche Entwicklung auch ohne Betriebsratstätigkeit genommen hätte (st. Rspr., vgl. nur BAG, NZA 2016, 1339 Rn. 30). Anders als die häufig mehr durch Neid als durch Sachverstand geprägte öffentliche Diskussion vermuten lässt, geben Betriebsratsvergütungen in Höhe von 300.000 Euro jährlich oder mehr deshalb nicht ohne Weiteres Anlass zu Kritik. Gegen sie ist nichts einzuwenden, soweit anhand der Umstände des Einzelfalls plausibel gemacht werden kann, dass ein Betriebsratsmitglied auch ohne Betriebsratstätigkeit eine entsprechende Position erlangt hätte.

Auf den ersten Blick ist es daher nicht auffällig, sondern normal, dass prominente Betriebsratsvorsitzende großer deutscher Unternehmen, die häufig neben ihrer Rolle als Betriebsratsmitglied auch in politischen Parteien, Gewerkschaften, Sportvereinen oder sonst in der Gesellschaft herausragende Positionen bekleiden, wie gehobene Führungskräfte vergütet werden. Die allgemeine Lebenserfahrung spricht dafür, dass sie in der Unternehmenshierarchie aufgestiegen wären, wenn sie sich nicht als freigestellte Betriebsratsmitglieder exponiert hätten, sofern nur überhaupt für sie geeignete Karrierewege im Unternehmen denkbar sind. Führungsqualität und Führungsanspruch setzen sich üblicherweise durch – egal ob im Betriebsrat oder im Unternehmen.



*Professor Dr. Georg Annuß, LL.M., München*