



*Professor Dr. Matthias Jacobs – Lehrstuhlinhaber,  
Bucerius Law School, Hamburg*

## **„Betriebsratsvergütung – Grundlagen und Grenzen der Bezahlung freigestellter Betriebsratsmitglieder“**

Vortrag am 16. Oktober 2014

*Herr Professor Dr. Matthias Jacobs* erinnerte daran, dass Fälle von rechtswidriger Betriebsratsvergütung immer wieder in den Medien seien – groß zuletzt im Dezember 2013. Titel wie „Gehälter von Arbeitnehmervertretern zwischen gerecht und korrupt“ schädigten nicht nur den Ruf eines Unternehmens. Sie werfen auch grundsätzliche Fragen auf. Derartige Meldungen erstaunten besonders, da die Betriebsratstätigkeit gesetzlich als Ehrenamt konzipiert sei. Andererseits könnten die gestiegenen Anforderungen eventuell eine bessere Bezahlung gebieten. Arbeitgeber und Betriebsräte befänden sich bei der Vergütungsgestaltung so in einem Konflikt zwischen Gesetz und Praxis. Der „Dauerbrenner“ der Betriebsratsvergütung beinhalte immer noch zahlreiche ungeklärte Fragen für Wissenschaft und Praxis, welche eine nähere Betrachtung lohnen.

Im Hauptteil analysierte *Herr Dr. Jacobs* die betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze der Betriebsratsbezahlung, sowie die Rechtsfolgen einer rechtswidrigen Vergütung. Die Betriebsratsvergütung beruhe auf der Rechtsgrundlage des § 37 Abs. 1 BetrVG. Das dort festgelegte Ehrenamtsprinzip solle eine unparteiische, unabhängige Amtsausübung ermöglichen, sowie die Akzeptanz des Betriebsrats in der Belegschaft stärken. Dieses Prinzip werde zur Sicherung einer funktionsfähigen Betriebsverfassung durch das BAG sehr strikt angewandt. Trotz der gegenläufigen Praxis halte er diese Rechtsprechung für zutreffend. Ergänzend bestehe das Entgeltausfallprinzip (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Ein Versagen des letztgenannten Prinzips bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit, werde durch § 37 Abs. 3 BetrVG aufgefangen, wenn betriebsbedingte Gründe für diese zeitliche Verortung der Tätigkeit vorlagen. Folglich liege hier eine erlaubte tatsächliche Bezahlung von Betriebsratstätigkeit vor. Bei vollständig freigestellten Betriebsräten sei § 37 Abs. 3 BetrVG nach Auffassung des Referenten zu modifizieren, da in diesen Fällen denkbare Gründe vorliegen könnten. Da sich die Betriebsratsmitglieder mit zunehmender Dauer ihrer Tätigkeit von ihrer „normalen“ Karriere entfremden, müssten diese Entlohnungsregeln durch eine hypothetische Betrachtung ergänzt werden (§ 37 Abs. 4 BetrVG) um eine Ungleichbehandlung der Betriebsräte zu vermeiden. Das Gesetz schreibe daher eine Orientierung an vergleichbaren Arbeitnehmern mit einer betriebsüblichen beruflichen Entwicklung vor. *Herr Dr. Jacobs* betonte, dass ihm sehr wohl bewusst sei, dass diese Regel in der Praxis häufig nur schwer anzuwenden sei. Das Gesetz gebe hier jedoch keinen Spielraum. Die Rechtsprechung nehme eine Vergleichbarkeit an, wenn die Arbeitnehmer bei objekti-



ver Betrachtung im maßgeblichen Vergleichszeitpunkt eine im Wesentlichen gleiche Tätigkeit ausgeübt haben, sowie persönlich und fachlich vergleichbar qualifiziert seien. Da die Vergleichbarkeit der Qualifikation in der Praxis schwer umzusetzen sei, eine Lockerung dieser Voraussetzung aber die Unabhängigkeit des Betriebsrates nicht gefährden würde, halte er eine großzügigere Handhabung durch die Rechtsprechung angebracht. Weiter sei die Bestimmung des Vergleichszeitraums durch die Rechtsprechung mit „erstmalige Wahl in den Betriebsrat“ zu unpräzise. Zum einen meine die Rechtsprechung sicher nicht „Wahl“, sondern den Zeitpunkt des „Amtsantritts“. Weiter müsse differenziert werden ob eine Vollfreistellung oder nur eine Teilfreistellung vorliege. In letzterem Fall bestehe noch eine, nach den Grundgedanken des Gesetzes, nicht auszuklammernde berufliche Entwicklung des Betriebsrats. Daher müsse bei Teilfreistellungen, entgegen der Rechtsprechung, regelmäßig die Vergleichbarkeit neu ermittelt werden. Als Zeitraum biete sich eine Synchronisierung mit der Wahlperiode an. Falle der vergleichbare Arbeitnehmer von Anfang an oder während der Freistellung weg. Zuletzt wies er darauf hin, dass das Gesetz an die betriebsübliche Entwicklung für die Vergleichbarkeitsbestimmung abstelle und somit atypische Entwicklungen einzelner Arbeitnehmer auszuklammern seien.

Wenn man sich nun die in der Praxis gelebten Vergütungsmodelle (Bsp.: Zahlungen für Betriebsratstätigkeit, leistungsbezogene Bezahlung) ansehe, sei oftmals deren Rechtswidrigkeit erkennbar. Die Folgen rechtswidriger Vergütungsmodelle können betriebsverfassungsrechtlich, zivilrechtlich oder strafrechtlich sein. Ins Bewusstsein rief der Referent insbesondere § 812 Abs. 1 S. 1 Var. 1 BGB, § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und § 370 Abs. 1 Nr. 1 AO. Bei Pauschalzahlungen sei eine rechtmäßige Leistung – jedoch unter strittigen Voraussetzungen möglich. Er halte diese für zulässig, wenn ein Anspruch des Betriebsratsmitglieds gegen den Arbeitgeber bestehe, die Zahlungen regelmäßig und gleichförmig seien und das Betriebsratsmitglied wie normale Arbeitnehmer behandelt werde – die Zahlungen also im Großen und Ganzen über einen längeren Zeitraum der tatsächlich erforderlichen Höhe entsprächen. Daher sei eine Überstundenbezahlung aus betriebsratsbedingten Gründen oder eine Überstundenpauschalierung vollständig freigestellter Betriebsräte unzulässig.

Abschließend wies er auf mögliche Reformen hin. Eine Reform könnte Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge zulassen oder neue gesetzliche Regelungen treffen. Dafür könnte das Ehrenamtsprinzip durch eine tatsächliche Anknüpfung an die Tätigkeit im Betriebsrat ersetzt oder dem Betriebsrat eine jährliche Summe für seine Sach- und Personalkosten gewährt werden. Er halte eine Reform nicht für nötig, da eine gesetzeskonforme Betriebsratsvergütung möglich sei, wenn dessen Konzeption als Ehrenamt akzeptiert werde.

Die von *Herrn Professor Dr. Volker Rieble* geleitete Diskussion verdeutlichte, die im Vortrag angesprochenen Probleme der Betriebsratsvergütung, besonders bei den Fragen der Vergleichbarkeit sowie den gesetzlich vorgesehenen Rechtsfolgen rechtswidriger Zahlungen.

Felisa Frey  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin