

10. Landestagung Nordrhein-Westfalen
des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands
am 9. November 2023 in Düsseldorf



Betriebsratsvergütung:
Wat nix kost,
dat es och nix?

Begrüßung

Dr. Holger Schrade

Präsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands
und des Landesarbeitsgerichts Hamm

Grußworte

Brigitte Göttling

Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Prof. Dr. Katharina Lugani

Dekanin der juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Betriebsratsvergütung de lege lata

Dr. Maren Rennpferdt

Richterin am Bundesarbeitsgericht

BGH 10. Januar 2023 – 6 StR 133/12 - Presse

VW-Betriebsräten drohen Gehaltseinbußen (*FAZ 24.1.2023*)

„Skandalurteil“: VW-Betriebsräte wollen sich gegen drohende Gehaltskürzungen wehren (*FAZ 17.2.2023*)

Durchsuchung bei VW wegen Betriebsratsvergütung (*Tagesschau 27.9.2023*)

VW-Betriebsrat gewinnt vor Gericht (*FAZ 18.10.2023*)

Gesetzliche Grundkonzeption

§ 37 Abs. 1 BetrVG

Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

§ 78 Satz 2 BetrVG

Sie (die Mitglieder des Betriebsrats ua.) dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Gesetzliche Grundkonzeption

Ehrenamtsprinzip und Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot dienen der

- Wahrung der inneren und äußere Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder und
- Stärkung des Vertrauens der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft darauf, dass die Amtsführung nicht durch die Gewährung oder den Entzug materieller Vorteile für die Betriebsratsmitglieder beeinflussbar sind.

(BAG 18. Mai 2016 - 7 AZR 401/14 -)

Vergütungsfortzahlung

§ 37 Abs. 2 BetrVG sichert die Fortzahlung des - vereinbarten - Arbeitsentgelts für die Dauer der Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben. Die Vorschrift

- sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag, indem sie dem Arbeitgeber den Einwand des nicht erfüllten Vertrags nimmt (Lohnfortzahlungstatbestand)
- erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte (Lohnausfallprinzip).

Vergütungsentwicklung

§ 37 Abs. 4 BetrVG gewährt einen Anspruch auf Entgelterhöhung in dem Umfang, in dem das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung gestiegen ist.

- maßgeblich: Entgeltentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Vergütung

§ 611a Abs. 2 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG gewährt einen Anspruch auf Entgelterhöhung, wenn das Betriebsratsmitglied ohne Amtstätigkeit in eine Position mit einer höheren Vergütung aufgestiegen wäre.

- maßgeblich: hypothetische berufliche Entwicklung des Betriebsratsmitglieds selbst

§ 37 Abs. 4 BetrVG

Die Vorschrift gewährt dem Betriebsmitglied einen Anspruch auf eine entsprechende (prozentuale) Erhöhung seines Entgelts, wenn und soweit das Entgelt

- vergleichbare Arbeitnehmer
- mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung gestiegen ist.

§ 37 Abs. 4 BetrVG - vergleichbare Arbeitnehmer

Vergleichbar iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sind Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert waren.

(BAG 23. November 2022 - 7 AZR 122/22 – Rn. 28)

§ 37 Abs. 4 BetrVG – vergleichbare Arbeitnehmer

keine Erhöhung der Vergütung entsprechend der ursprünglich vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung,

- wenn das Betriebsratsmitglied mit dem Arbeitgeber dauerhaft eine andere, gegenüber der Tätigkeit bei seiner Amtsaufnahme geringerwertige Tätigkeit und eine entsprechend niedrigere Vergütung vereinbart haben,
- sofern in dieser Vereinbarung keine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds iSd. § 78 Satz 2 BetrVG liegt.

(BAG 23. November 2022 - 7 AZR 122/22 – Rn. 38)

§ 37 Abs. 4 BetrVG – vergleichbare Arbeitnehmer

Konkretisierende betriebliche Vereinbarungen zu § 37 Abs. 4 BetrVG - etwa zum Verfahren der Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer – sind zulässig.

Solche Regelungen müssen sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben von § 37 Abs. 4 BetrVG und § 78 Satz 2 BetrVG bewegen.

(BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 205/15 – Rn. 22)

§ 37 Abs. 4 BetrVG – betriebsübliche Entwicklung

Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist nur dann **betriebsüblich**, wenn diese dem Betriebsratsmitglied nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätten übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht.

(BAG 23. November 2022 - 7 AZR 122/22 – Rn. 29)

§ 611a BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG

Ein Betriebsratsmitglied, das nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen ist, kann den Arbeitgeber unmittelbar auf Zahlung der höheren Vergütung in Anspruch nehmen.

(BAG 20. Januar 2021 – 7 AZR 52/20 – Rn. 23).

§ 611a BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG

Zur Begründung des Begründung des fiktiven Beförderungsanspruchs kann das Betriebsratsmitglied vortragen, dass

- seine Bewerbung auf eine bestimmte Stelle wegen seiner Freistellung und/oder Betriebsrätstätigkeit erfolglos geblieben ist,
- es die Bewerbung auf die Stelle wegen seiner Freistellung unterlassen hat und eine Bewerbung ohne die Freistellung erfolgreich gewesen wäre
- eine tatsächliche oder fiktive Bewerbung nur am freistellungsbedingten Fehlen aktueller Fachkenntnisse gescheitert ist oder daran, dass der Arbeitgeber sich zur Beurteilung der Qualifikation aufgrund der Freistellung außerstande gesehen hat.

(BAG 20. Januar 2021 – 7 AZR 52/20 – Rn. 24)

§ 611a BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG

Das Gericht der Tatsacheninstanz muss aufgrund der von ihm festgestellten Tatsachen und Hilfstatsachen nach § 286 ZPO zu der Überzeugung gelangen, dass dem Betriebsratsmitglied ohne das Betriebsratsamt die höherwertige Tätigkeit tatsächlich übertragen worden wäre.

(BAG 20. Januar 2021 – 7 AZR 52/20 – Rn. 28)

§ 611a BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG – Abgestufte Darlegungs- und Beweislast

Das Betriebsratsmitglied, das die Erfüllung der Qualifikationsanforderungen der höher dotierten Stelle darlegt, darf die Behauptung aufstellen, es sei gerade wegen seiner Amtstätigkeit nicht für die Stelle ausgewählt worden.

Der Arbeitgeber muss daraufhin seine Motive für die Auswahlentscheidung zu Gunsten eines anderen Bewerbers so konkret zu benennen, dass sich das Betriebsratsmitglied hierauf seinerseits einlassen kann.

(BAG 20. Januar 2021 – 7 AZR 52/20 – Rn. 29 f.)

BGH 10. Januar 2023 – 6 StR 133/12 - Presse

BGH-Strafsenat verunsichert die Arbeitsrechtler
(LTO 26.10.2023)

???

Kaffeepause bis 11.30



Betriebsratsvergütung:
Wat nix kost,
dat es och nix?

Vom Wert der Betriebsratsarbeit

Prof. Dr. Claus Schnabel
FAU Erlangen-Nürnberg

Der Betriebsrat aus Sicht des Gesetzgebers

§ 1(1) BetrVG: „In Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern ... **werden Betriebsräte gewählt.**“

⇒ Realitätscheck: Nur 8% der privaten Betriebe haben Betriebsräte!

⇒ Warum errichten so wenige Belegschaften Betriebsräte?

⇒ Haben Betriebsräte einen geringen Wert für die Belegschaft?

§ 2(1) BetrVG: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten ... vertrauensvoll ... **zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs** zusammen.“

⇒ Was sind die Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates?

⇒ Wird das Wohl der Mitarbeiter und des Betriebs gestärkt?

Der Betriebsrat aus ökonomischer Sicht

Grundfrage: Warum sollte der Staat die Einrichtung von Betriebsräten (BR) ermöglichen oder gar vorschreiben?

Ein solcher **Staatseingriff** bedarf besonderer Begründungen:

- ❖ Ist betriebliche Mitbestimmung vorteilhaft für die gesamte Volkswirtschaft (nicht nur für die beteiligten Gruppen)?
- ❖ Liegt ein Marktversagen vor, d.h. der Markt oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden selbst keine effiziente Lösung?
- ❖ Erzeugt das staatliche Eingreifen nicht größere Ineffizienzen und Verzerrungen als es beseitigt?

Nichtökonomische Gründe für Mitbestimmung

„Demokratisierung der Wirtschaft“

- ❖ Da Arbeit wie Kapital für die Produktion unverzichtbar sind, sollten beide Seiten bei der Leitung eines Betriebs mitwirken
- ❖ Bei Privateigentum an Produktionsmitteln haben Kapitaleigner mehr Verfügungsrechte (wie Bestellung des Managements, Aneignung des Ertrags) als Arbeitnehmer => ungerecht?

Arbeitnehmerschutz

- ❖ Regelungsbefugnis des Managements mit Ziel einer effizienten Produktion kann kollidieren mit Interessen der Arbeitnehmer an Erhaltung ihrer Gesundheit, menschenwürdiger Behandlung etc.
=> Konkretisierung des gesetzl. Arbeitsschutzes vor Ort durch BR

Ökonomische Effizienzüberlegungen (1)

Vorteile eines Betriebsrats (→ exit-voice-Theorie)

- ❖ Betriebsrat agiert als Sprachrohr („collective voice“), sammelt und bündelt Informationen über Wünsche der Belegschaft; diese kann Missfallen ausdrücken („voice“) ohne kündigen zu müssen („exit“)
 - ❖ Durch Informationsaustausch kann das Management besser auf diese Wünsche oder Probleme der Mitarbeiter eingehen und eine effizientere Personalpolitik betreiben
 - ❖ Existenz einer Arbeitnehmervvertretung senkt Transaktionskosten
 - ❖ Gegenseitiges Vertrauen von Management und Belegschaft steigt
- ⇒ Folgen: bessere Arbeitsmoral, geringere Fluktuation, höhere Produktivität

Ökonomische Effizienzüberlegungen (2)

Nachteile eines Betriebsrats (→ rent-seeking-Theorie)

- ❖ Zweifel: Wenn Betriebsräte so vorteilhaft wie behauptet, warum werden sie dann nicht von den Betrieben freiwillig eingeführt?
 - ❖ Beschränkung der Regelungsbefugnisse der Kapitaleseite mag optimale Produktion behindern und Investoren abschrecken
 - ❖ Einbeziehung des Betriebsrats kann Entscheidungen verzögern
 - ❖ Aufgrund seiner mannigfaltigen Rechte hat der Betriebsrat eine große Macht; diese kann er nutzen, um betriebsspezifische Erträge zu den Beschäftigten hin umzuverteilen
- ⇒ Folgen: niedrigere Gewinne, geringere Produktivität

Theoretisches Fazit und empirisches Vorgehen

Die unterschiedlichen **Vor- und Nachteile** von Betriebsräten implizieren, dass die gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtseffekte **offen** sind

⇒ Was ist der tatsächliche Wert der Existenz von Betriebsräten?

⇒ **Empirische Analysen** der Betriebsratseffekte sind **erforderlich!**

Im Wesentlichen gibt es zwei **empirische Herangehensweisen**:

- ❖ Befragungen von Managern, Betriebsräten und Beschäftigten (→ Problem interessengeleiteter Antworten)
- ❖ Statistische Vergleiche ähnlicher Betriebe mit und ohne Betriebsrat in Bezug auf Kennziffern wie Fluktuation, Produktivität und Ertragslage, wobei andere Einflussfaktoren wie Betriebsgröße, Betriebsalter, Qualifikation der Belegschaft berücksichtigt werden

Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates (1)

Zusammenarbeit im Betrieb (v.a. Ergebnisse von Befragungen)

- ❖ Die Kooperationsbereitschaft von Management und Betriebsrat scheint in Deutschland stark ausgeprägt zu sein
- ❖ Nur selten werden Entscheidungen oder Veränderungen gegen den Betriebsrat durchgesetzt
- ❖ Manager wie Betriebsräte geben eher selten an, das Verhältnis zur anderen Seite sei schlecht
- ❖ Kooperatives Verhalten ist für offenbar für beide Seiten vorteilhaft
- ❖ Viele Betriebsräte haben als „Co-Manager“ eine Aufwertung erfahren und werden vom Management verstärkt in wichtige Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse eingebunden
- ❖ Manche Eigentümer lehnen aber Betriebsräte grundsätzlich ab

Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates (2)

Betriebliche Produktivität bzw. Leistungsfähigkeit

- ❖ Die Mehrzahl statistischer Analysen findet, dass Betriebe mit BR eine höhere Produktivität haben als entsprechende Betriebe ohne
- ❖ Bsp. *Müller 2012*: Betriebe mit 21-300 Mitarbeitern und BR sind im Schnitt 6,4% produktiver als vergleichbare Betriebe ohne BR
- ❖ Die positive Produktivitätswirkung von Betriebsräten entfaltet sich erst im Laufe der Zeit. Der BR-Effekt kann bei der BR-Einführung zunächst negativ sein; dem folgt dann ein Produktivitätsanstieg
- ❖ Bsp. *Müller und Neuschäffer 2021*: positiver Produktivitätseffekt von 10% rund 10 Jahre nach Einführung des Betriebsrats
- ❖ Es dauert also eine Zeit, bis Management und Betriebsrat gelernt haben, effizienzsteigernde Austauschprozesse zu pflegen

Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates (3)

Personalfluktuaton und Arbeitszufriedenheit

- ❖ Ein Grund für die höhere Produktivität in mitbestimmten Betrieben könnte sein, dass die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit zufriedener sind und seltener abwandern (vgl. exit-voice-Theorie)
- ❖ Tatsächlich finden die meisten empirischen Studien, dass mit der Existenz eines Betriebsrates eine geringere Personalfluktuaton einhergeht
- ❖ Betriebe mit Betriebsrat verzeichnen sowohl weniger freiwillige Kündigungen als auch weniger Entlassungen als andere Betriebe
- ❖ Weniger eindeutig sind jedoch die Erkenntnisse zum Zusammenhang von betrieblicher Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit oder Betriebsklima

Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates (4)

Entlohnung und Ertragslage

- ❖ Etliche Studien stellen fest, dass die Löhne in Betrieben mit BR höher ausfallen als in vergleichbaren anderen Betrieben, obwohl BR eigentlich nicht über Lohn verhandeln darf (§ 77(3) BetrVG)
- ❖ Unklar ist, wie diese höhere Entlohnung zustande kommt; keine Anzeichen, dass BR höhere übertarifliche Entlohnung bewirken
- ❖ Umstritten ist, inwieweit die höhere Entlohnung der Beschäftigten mit einem Rückgang der Unternehmensgewinne einhergeht
- ❖ Manager schätzen die Ertragslage in Betrieben mit BR meist schlechter ein als in anderen Betrieben, aber Studien mit objektiveren Gewinnmaßen zeigen teils sogar einen positiven Zusammenhang von BR und Ertragslage

Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrates (5)

Weitere Erkenntnisse aus empirischen Studien

- ❖ Investoren werden durch die Existenz oder Einführung eines Betriebsrates offenbar nicht abgeschreckt
- ❖ Betriebe mit BR führen häufiger und in größerem Ausmaß Weiterbildungsmaßnahmen durch als vergleichbare andere Betriebe
- ❖ Betriebe mit BR haben höhere Fehlzeiten als solche ohne BR
- ❖ Betriebe mit BR setzen häufiger flexible Arbeitszeitformen ein als vergleichbare Betriebe ohne BR
- ❖ Problem: In den meisten Studien bleibt die kausale Frage offen, ob Betriebsräte den Einsatz bestimmter Maßnahmen befördern oder ob umgekehrt die Mitarbeiter Betriebsräte als Reaktion auf solche Maßnahmen des Managements einführen

Theoretischer und empirischer Forschungsstand

Betriebliche Mitbestimmung ist nicht nur Fluch oder Segen!

- ❖ Einerseits kann die Einbeziehung von Betriebsräten langfristig die betriebliche Effizienz und Produktivität erhöhen, die Personalpolitik verbessern und die Fluktuation der Mitarbeiter verringern => darin liegt der volkswirtschaftliche Wert der Betriebsratsarbeit
- ❖ Andererseits können Umverteilungseffekte nicht ausgeschlossen werden: höhere Entlohnung nutzt Arbeitnehmern, aber geringere Ertragslage würde von Arbeitgebern nicht gern gesehen
- ❖ Da Betriebsräte neben Produktivitäts- auch Verteilungseffekte haben können, sie mit Kosten verbunden sind und Manager ungern Macht abgeben, ist eine freiwillige Einführung von Mitbestimmung kaum zu erwarten => eine staatliche Regelung (BetrVG) lässt sich rechtfertigen, aber genaue Ausgestaltung wichtig für ihren Erfolg

Mitarbeitervertretungen (im privaten Sektor)

Betriebsrat	1996	2004	2022
Anteil der Betriebe (%)	12	10	8
Anteil der Beschäftigten (%)	49	45	39

Quelle: IAB-Betriebspanel; nur privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten, hochgerechnete Werte

- ❖ Die Verbreitung von Betriebsräten und die Abdeckung der Beschäftigten durch Betriebsräte sind seit langem rückläufig
- ❖ Dagegen steigt der Anteil der Betriebe mit alternativen, vom Management eingerichteten, teils nur temporären Formen der Mitarbeitervertretung wie Belegschaftssprecher o. Runde Tische

Andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung	1996	2004	2022
Anteil der Betriebe (%)	---	7	8
Anteil der Beschäftigten (%)	---	13	14

Paradoxon

Obwohl Betriebsräte das Potenzial haben, die Produktivität zu steigern und handfeste Vorteile für die Mitarbeiter durchzusetzen, geht ihre Verbreitung und Reichweite zurück! Warum?

- ❖ Viele Arbeitnehmer sehen keine Notwendigkeit, Betriebsräte einzurichten, z.B. weil sie in kleineren Betrieben ihre Belange direkt mit dem Management/Eigentümer regeln können
- ❖ Viele Arbeitgeber sehen Betriebsräte skeptisch, z.B. weil sie kurzfristig orientiert sind, nicht auf langfristig positive Produktivitätseffekte warten wollen oder andere Mitarbeitervertretung bevorzugen
- ❖ Besonders ausgeprägt scheint die Ablehnung in eigentümergeführten Betrieben zu sein, wo viele Eigentümer in Mitbestimmung eine Beschränkung ihrer unternehmerischen Freiheit sehen
- ❖ Aber explizite Behinderungen von Betriebsratswahlen eher selten

Reformbedarf?

Vorschläge zur Reform des BetrVG von verschiedenen Seiten

- ❖ Allgemein: Klärung der Betriebsratsvergütung
 - ❖ Arbeitgeber: Deckelung der Kosten der Betriebsratsarbeit, Beschleunigung von Mitbestimmungsprozessen
 - ❖ Gewerkschaften: Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens für Betriebsräte, stärkere Mitbestimmungsrechte des BR
 - ❖ Gewerkschaften und polit. Parteien: Stärkeres Vorgehen gegen Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit
- => Einschätzungen und Forderungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen liegen weit auseinander, auch was den Wert der Betriebsratsarbeit angeht

Schlussfolgerungen

- ❖ Mitbestimmung hat aus theoretischer Sicht verschiedene Vor- und Nachteile für die Beteiligten => Wohlfahrtseffekt theoretisch offen
- ❖ Empirische Studien deuten darauf hin, dass die Einbeziehung von Betriebsräten langfristig die Produktivität erhöhen, die Personalpolitik verbessern und die Mitarbeiterfluktuation verringern kann; daneben bieten sie Schutz für die Arbeitnehmer
- ❖ Zugleich sind Umverteilungseffekte nicht auszuschließen
- ❖ Insgesamt scheint die Existenz und die Arbeit von Betriebsräten einen positiven Wert zu haben – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Betriebe und die gesamte Volkswirtschaft
- ❖ Um diesen Wert zu nutzen und zu schützen, sollte die betriebliche Mitbestimmung dringend zukunftsfähig gemacht und an die vielfältigen Veränderungen der Arbeitswelt angepasst werden

Back-up

Verbreitung von Mitbestimmung 2022

Anteil der Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	in Prozent
Gesamtwirtschaft	11
Privatwirtschaft	8
Öffentliche Verwaltung	73
Nach Betriebsgröße	
5-9 Beschäftigte	3
10-20 Beschäftigte	8
21-50 Beschäftigte	16
51-100 Beschäftigte	32
101-200 Beschäftigte	50
201 und mehr Beschäftigte	77

Quelle: IAB-Betriebspanel; nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten, hochgerechnete Werte

Verleihung des Disstertationspreises 2023

an Dr. Philipp Knitter

Laudatio: Prof. Dr. Martin Franzen, LMU München

Mittagspause bis 14.15



Betriebsratsvergütung:
Wat nix kost,
dat es och nix?

Betriebsratsvergütung de lege ferenda

Prof. Dr. Stefan Greiner,

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

1. Regelungsmodelle der Betriebsratsvergütung – Pro und Contra

Strenges Ehrenamtsprinzip mit Vergütungsausgleich (1)

- Ehrenamtsprinzip (§ 37 Abs. 1 BetrVG)
- Benachteiligungs- und Begünstigungsprinzip (§ 78 S. 2 BetrVG), ebenso § 40 EBRG, § 42 SEBG
 - **BR-Mitglied soll so behandelt werden wie ohne BR-Amt**
 - **Hypothetische „Normal“-Karriere im Unternehmen ist unstr. zu berücksichtigen**
 - **Unter Ausblendung BR-bedingter Sonderentwicklungen (in beide Richtungen!)**
- Zwecke des Ehrenamtsprinzips: keine Elite von „Betriebsfunktionären“
 - Unabhängigkeitsschutz
 - Motivationsschutz
 - Manipulationsschutz

Strenges Ehrenamtsprinzip mit Vergütungsausgleich (2)

- Nachteile des Ehrenamtsprinzips:
 - Erfordert hohes Maß an Idealismus – wie andere Ehrenämter auch
 - Führt ggf. zu Fehlanreizen („Seitenwechsel“ als Perspektive)
 - **Aber seinerseits natürlich ein Corporate-Governance- bzw. Compliance-Thema!**
 - Diskrepanz zur Unternehmensmitbestimmung
(Vergütungsgleichstellung aller Aufsichtsrats-Mitglieder!)

Ermöglichung einer BR-bedingten Sonderkarriere? (1)

- Ermöglicht Ausnahmekarrieren im Betriebsratsamt
- Beseitigt die genannten Fehlanreize, stärkt Attraktivität
- **Problem 1: Welche Faktoren sind (zusätzlich neben Ausgangsqualifikation und -tätigkeit) zu berücksichtigen?**
 - Nachweisbarer Kompetenzzuwachs im BR-Amt – wohl vorstellbar (nach e.A. schon *de lege lata*), aber schwer greifbar, sehr unbestimmt
 - Ggf. Lösung: Beschränkung auf „formalisierten“ Qualifikationszuwachs
 - **Problem: Manipulationsgefahren durch „selektive“ Fortbildungs- und Beförderungsangebote?**
 - „Network“- und „Publicity“-Aspekte? – höchst problematisch

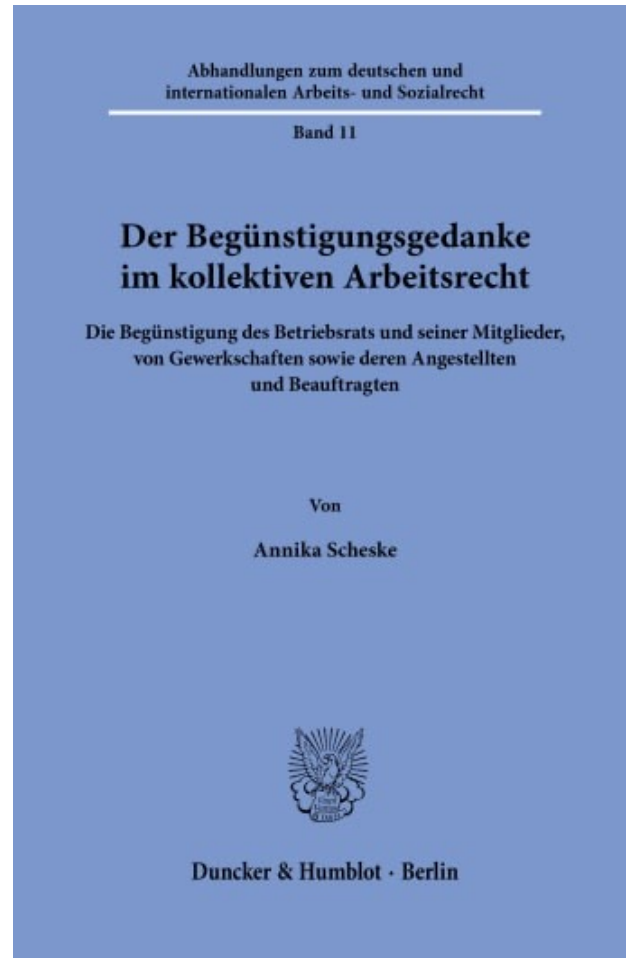
Ermöglichung einer BR-bedingten Sonderkarriere? (2)

- **Problem 2: Gleichbehandlungsgesichtspunkte**
 - Wieso sollte man dem Kompetenzzuwachs im BR-Amt monetär Rechnung tragen, nicht aber dem in anderen Ehrenämtern?
 - Eine monetäre Besserstellung wg. anderer Ehrenämter, z.B. einem politischen Mandat, wäre eindeutig eine Korruptionsstraftat, § 108e StGB
 - Die Unterscheidung zwischen Besserstellung wg. eines Amtes und der im Amt erworbenen Fähigkeiten und Kontakte ist feinsinnig (bzw. nicht möglich!)
- **Problem 3: keine quantitative Grenze**
- **Problem 4: Manipulationsgefahr, Verlust von Unabhängigkeit**

BR-Amt als professionelles „Co-Management“ mit spiegelbildlicher Vergütung?

- Gänzlichliches Abrücken vom Ehrenamtsprinzip
- **Vorteile:**
 - Klare Spielregeln, Orientierung an Vergütung des „Gegenübers“ in Verhandlungen
 - Kein Beurteilungsspielraum >> gewährleistet Unabhängigkeit
 - Berücksichtigt (Mit-)Gestaltungsverantwortung
 - Professionalisierung
- **Nachteile:**
 - Verschiebung der Motivlage bei Amtsübernahme (alternativer, ggf. deutlich abgekürzter und formal qualifikationsunabhängiger Karriereweg)
 - Müsste sich auch in entsprechender (Manager-)Haftung niederschlagen
 - Erhebliche Distanz zur Lebenswelt der Repräsentierten

Ehrenamtsprinzip mit aufwandsorientiertem BR-Zuschlag und Schärfung der Begünstigungsstrafbarkeit



Ehrenamtsprinzip mit aufwandsorientiertem BR-Zuschlag und Schärfung der Begünstigungsstrafbarkeit

- Mittelweg
- Vergütet den Mehraufwand, trägt aber Ehrenamtscharakter Rechnung
- Trägt allg. Tendenz zur Anerkennung vergüteter/entschädigter Ehrenämter (§ 3 Nr. 26 EStG, Übungsleiterpauschale) Rechnung
- Klare Grenzziehung, klare Spielregeln
- Keine vollständige Distanz zu Repräsentierten
- Klare gesetzliche Vorgabe sichert Unabhängigkeit

➤ ***P: Wie bemisst man die Aufwandsentschädigung?***

Eine Gratwanderung...

- *Martin* am 22. August 2023 um 9:59
- *„Das Thema BR-Vergütung ist eine ‚heiße Kiste‘. Zum einen sollte keine Motivation geschaffen werden, dass Leute des Geldes wegen zur Wahl antreten. Zum anderen darf eine BR-Vergütung auch nicht dazu führen, dass sich ‚gute Leute‘ nicht zu Wahl stellen, weil sie im Job mehr verdienen (können), als im BR-Amt. Die im Amt erworbenen Qualifikationen und die Verantwortung darf aber eigentlich auch nicht unberücksichtigt bleiben. Ich bin da echt auf den Lösungsvorschlag der Kommission gespannt.“*
- **Quelle: AuR-Blog, <https://aur-blog.eu/zwischenbilanz-der-diskussion-zur-betriebsratsverguetung/>**

2. Regelungsvorschläge

BetrVG-Reformentwurf DGB 2022

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

- (4) 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*innen mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. *Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind auch die bei Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.*

BMAS-Reformkommission 2023

☰ Menü 🔍

Handelsblatt

🔍 Anmelden Abo

Mitbestimmung

Arbeitsminister Heil regelt Betriebsratsvergütung neu

Seit dem Fall des Ex-VW-Betriebsratsbosses Osterloh beschäftigt die Vergütung von Betriebsräten die Gerichte, Unternehmen sind verunsichert. Heil will nun für Rechtsklarheit sorgen.

Frank Specht
27.10.2023 - 17:22 Uhr



Der SPD-Politiker Hubertus Heil will das Betriebsverfassungsgesetz überarbeiten. Foto: Reuters

BMAS-Reformkommission 2023

- **§ 37 Absatz 4 BetrVG wird wie folgt um Sätze 3 bis 5 ergänzt:**
- Die Vergleichbarkeit bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts, soweit nicht ein sachlicher Grund eine spätere Neubestimmung verlangt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.

BMAS-Reformkommission 2023

- **§ 78 wird wie folgt um einen Satz 3 ergänzt:**

Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Entgelt nicht vor, wenn das Mitglied der in Satz 1 genannten Vertretungen in seiner Person die für deren Gewährung erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (1)

- **Allgemeine Zielsetzungen:**
 - Beibehaltung der bisherigen betriebsverfassungsrechtlichen Konzeption
 - Absicherung der „diesbezüglich vielfältigen, guten betrieblichen Praxis“
 - Vorsorge gegen Gefahr einer strukturellen Benachteiligung bei langjährig amtierenden Mitgliedern des Betriebsrats in deren beruflicher Entwicklung
 - keine Aufgabe des Ehrenamtsprinzips
 - Behebung von Rechtsunsicherheiten infolge Urteil des BGH v. 10.1.2023 (6 StR 133/12)
 - Insbes. Rückforderungsproblematik

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (2)

- **Würdigung Ehrenamtsprinzip:**
 - „Das Ehrenamtsprinzip trägt entscheidend dazu bei, dass die vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer davon ausgehen können, dass die Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht durch die Gewährung oder den Entzug materieller Vorteile für die Mitglieder des Betriebsrats beeinflussbar sind. ... Die durch das Ehrenamtsprinzip gesicherte Unabhängigkeit des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber als betrieblichem Gegenspieler der Arbeitnehmer ist damit wesentliche Voraussetzung für eine sachgerechte Durchführung von Mitwirkung und Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.“

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (3)

- **Kernproblem: (Keine) Ermöglichung rein hypothetischer Karrieren?**
 - Was ist „sachlicher Grund“ für Neubestimmung der Vergleichsgruppe?
 - „So kann etwa bei einem beruflichen Aufstieg eines Betriebsratsmitglieds, das die Anforderungen einer höherdotierten Stelle erfüllt und mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Änderungsvertrag schließt, mit Abschluss des Änderungsvertrags die Vergleichsgruppe aus sachlichem Grund wechseln und für die künftige Entgeltentwicklung neu zu bestimmen sein.“
 - „Erhält das BR-Mitglied kein entsprechendes Vertragsangebot oder sieht es trotz vorhandener Qualifikation von einer Bewerbung um eine höherwertige Stelle ab, mag darin zwar eine Benachteiligung nach § 78 Satz 2 BetrVG liegen. Diese kann, soweit der Nachweis einer Benachteiligung gelingt, zu einem Entgeltanspruch nach § 611a BGB i.V.m. § 78 Satz 2 BetrVG führen, bedingt aber keine Änderung der Vergleichsgruppe. Der Mindestentgeltanspruch des § 37 Absatz 4 BetrVG erfasst nach seiner Konzeption keine hypothetischen Verläufe beruflichen Aufstiegs („hypothetische Karriere“/ „fiktiver Beförderungsanspruch“). Diese sind Gegenstand eines Anspruchs aus § 611a BGB i.V.m. § 78 Satz 2 BetrVG.“

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (4)

- **Kernproblem: (Keine) Ermöglichung rein hypothetischer Karrieren?**
 - **Unter welchen Voraussetzungen liegt eine Benachteiligung vor?**
 - „Will ein Amtsträger geltend machen, dass er ohne Aufnahme, Ausübung oder Fortführung seines Amtes oder ohne seine Freistellung durch Beförderungen einen beruflichen Aufstieg genommen hätte ..., bedarf es eines Vortrags, aus dem folgt, dass seine Bewerbung auf eine bestimmte höherdotierte Stelle gerade wegen seiner Amtstätigkeit/Freistellung erfolglos geblieben ist.“
 - „Danach knüpft ein *fiktiver Beförderungsanspruch* stets an die Besetzung einer konkreten Stelle an. Das schließt typischerweise eine Begünstigung aus, soweit der Amtsträger über die Qualifikationsanforderungen einer solchen Stelle verfügt und ein anderer Bewerber aus Sicht des Arbeitgebers aus sachlichen Gründen nicht vorzugswürdig ist.“

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (5)

- **Kernproblem: (Keine) Ermöglichung rein hypothetischer Karrieren?**
 - Wann ist eine rechtswidrige Begünstigung durch erfolgte „Beförderung“ ausgeschlossen?
 - „Soweit der Arbeitgeber eine plausible, nachvollziehbare Eingruppierung mit dem Mitglied des Betriebsrats in Bezug auf eine konkrete Stelle im Betrieb vereinbart, ist eine darauf gerichtete Änderungsvereinbarung keine Benachteiligung oder Begünstigung. Eine entsprechende Vereinbarung ist erst dann ermessensfehlerhaft und damit als Begünstigung unwirksam, wenn die Vertragsparteien nicht vernünftigerweise davon ausgehen konnten, eine **zutreffende Bewertung hypothetischer Gehalts- oder Karriereentwicklung** vorgenommen zu haben. Nur eine danach unvertretbare Eingruppierung führt zur zivilrechtlichen Unwirksamkeit, ... Dabei kann es sachlich gerechtfertigt sein, bei einer solchen Stellenbesetzung auch die durch und während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen zu berücksichtigen, soweit sie im Unternehmen auch außerhalb des Betriebsratsamts für die jeweilige Stelle karriere- und vergütungsrelevant sind.“

Rechtswidrige Begünstigung (§ 78 S. 2, 3 BetrVG)

erst, wenn „erforderliche betriebliche Anforderungen/Kriterien nicht erfüllt“ oder „Festlegung ermessensfehlerhaft“ („plausible, nachvollziehbare Eingruppierung“)
Ausgeschlossen bei „zutreffender Bewertung hypothetischer Gehalts- oder Karriereentwicklung“

>> kein enger Stellenbezug!

Rechtmäßige BR-Vergütung (§ 37 Abs. 4 BetrVG)

Ohne Freistellung: Vergütung nach ausgeübter Tätigkeit, reale Beförderungen sind unproblematisch möglich

Mit Freistellung: grds. Orientierung an durchschnittlicher beruflicher Entwicklung der urspr. „peer-group“ (gestaltbar durch begrenzt prüfbare BV)
Neubestimmung aus „sachl. Grund“ (gestaltbar durch begrenzt prüfbare BV) –
Beispiel (keine Voraussetzung!): Abschluss eines Änderungsvertrags
keine rein „hypothetische Karriere“ bei unterbliebener Bewerbung

Rechtswidrige Benachteiligung (§ 78 S. 2, 3 BetrVG),

wenn „Bewerbung auf eine bestimmte höherdotierte Stelle gerade wegen seiner Amtstätigkeit/Freistellung erfolglos geblieben ist“.

>> dann fiktiver Beförderungsanspruch, bezogen auf konkrete Stelle

>> enger Stellenbezug

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (6)

- ***Kernproblem: (Keine) Ermöglichung rein hypothetischer Karrieren?***
 - **Dann aber wieder in die (zutreffende) Gegenrichtung?**
„Gibt es im Betrieb Stellen, auf denen die Kompetenzen etc. des Betriebsratsmitglieds gemäß Anforderungsprofil erforderlich sind, sind diese Stellen jedoch nicht frei, kann ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied nicht befördert werden; ein Anspruch nach § 78 Satz 2 BetrVG scheidet dann zwangsläufig aus. Ebenso wenig kann ein freigestelltes Mitglied des Betriebsrates auf besetzte Stellen befördert werden; geschieht dies trotzdem bei fortbestehender Freistellung, begründet dies eine Begünstigung i.S.v. § 78 Satz 2 BetrVG, weil auch sonst Arbeitnehmer regelmäßig nicht auf bereits besetzte Stellen befördert werden.“

Kernaussagen der Entwurfsbegründung (7)

- ***Kernproblem: (Keine) Ermöglichung rein hypothetischer Karrieren?***
 - **Praktischer „Ausweg“: hypothetische Karriere in einem anderen Betrieb**
 - „Eine unzulässige Begünstigung liegt ... nicht vor, wenn das Betriebsratsmitglied vom Arbeitgeber ein Stellenangebot etwa in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens erhält, für welche es die Anforderungen des Stellenprofils erfüllt, das Mitglied des Betriebsrates (freigestellt/nicht freigestellt) das Stellenangebot aber ablehnt, um die Kontinuität der Betriebsratstätigkeit zu gewährleisten.“

Bewertung

- Der **Wortlaut** der vorgeschlagenen Ergänzungen ist weit und **erzielt keine klare Eingrenzung hypothetischer Sonderkarrieren**.
- Manipulationsanfällige **individuelle Fortbildungs- und Beförderungsangebote** können den Beurteilungsmaßstab verschieben.
- Die **Begründung ist inkonsistent**: Man kann Aussagen gegen die Ermöglichung hypothetischer Sonderkarrieren finden, aber auch Aussagen, die deutlich in die Gegenrichtung weisen.
- Ausdrücklich sollen fiktive Karrieren durch formale **Beförderung auf betriebsfremde Stellen** (und deren Ablehnung) zulässig sein.
- Die Rechtslage wird im Ergebnis **strafbarkeitsausschließend verunklart**.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

*Prof. Dr. Stefan Greiner
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit
Adenauerallee 24-42
53113 Bonn
Tel. (0228) 73-9128
greiner@jura.uni-bonn.de
<http://www.stefan-greiner.de>*

Kaffeepause bis 15.45



Betriebsratsvergütung:
Wat nix kost,
dat es och nix?

Podiumsdiskussion

Verena zu Dohna, IG Metall Vorstand

Prof. Dr. Uwe Jirjahn, Universität Trier

Roland Wolf, BDA

Moderation: Prof. Dr. Andreas Feuerborn, HHU
Düsseldorf

Auf
Wiedersehen!

Nächste Landestagungen

Jahr	Frühjahr	Herbst
2024	6.6.2024, BAG-Symposion	21.11.2024, Schleswig-Holstein
2025	8.5.2025, tbd	20.11.2025, tbd
2026	BAG-Symposion	19.11.2026, tbd

FAO-Bescheinigungen: Denken Sie an die Unterschrift.