

Klarheit per Gesetz

Prominente Arbeitsrechtler erwarten Neuregelung von Großer Koalition.

Frank Specht Berlin

Die Grundsätze für die Bezahlung freigestellter Betriebsräte sind fast 100 Jahre alt. Um ihre Unabhängigkeit zu wahren, sind sie ehrenamtlich tätig, dürfen aber nicht besser oder schlechter gestellt werden als ihre Kollegen. Dies führt zu Konflikten wie im Fall von VW-Betriebsratschef Bernd Osterloh, der in einzelnen Jahren inklusive Bonus 750.000 Euro kassierte. Zu viel, argwöhnte die Staatsanwaltschaft Braunschweig und ermittelt gegen VW-Manager wegen Untreueverdacht.

Auch aus der Justiz werden deshalb die Rufe lauter, für mehr Rechtsklarheit per Gesetz zu sorgen. „Bei jedem anderen Beschäftigten werden seine Arbeitsaufgabe, die Qualifikation und wahrgenommene Verantwortung bei der Vergütung berücksichtigt, nicht aber bei Betriebsratsmitgliedern“, kritisiert der frühere Justiziar der IG Metall

und Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Thomas Klebe. „Das muss angepasst werden.“

Ein entsprechender Gesetzentwurf war in der vergangenen Wahlperiode am Widerstand der Union gescheitert. Neben Klebe erwarten aber auch andere prominente Arbeitsrechtler, dass die Große Koalition – so sie denn zustande kommt – den Ball wieder aufnimmt. „Wenn ihr in einer solchen

„

Es ist ein schmaler Pfad zwischen Begünstigung und Benachteiligung.

Gregor Thüsing
Universität Bonn

kleineren Frage ein guter Wurf gelingt, dann könnte sie durch Rechtsklarheit der Mitbestimmung einen Dienst erweisen“, sagt der Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn, Gregor Thüsing.

Bisher richtet sich die Bezahlung freigestellter Betriebsräte nach der Betrachtung einer fiktiven Karriere. „Der Arbeitgeber muss den Betriebsräten eine berufliche Entwicklung gewährleisten, die derjenigen entspricht, die sie ohne ihre Amtsstätigkeit durchlaufen hätten“, sagt Ulrich Preis, Direktor des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Universität Köln. Das ist aber schwierig, wenn etwa eine Abteilung gar nicht mehr existiert, in der ein Betriebsrat seine Karriere begann. Oder wenn es darum geht, eine Vergleichsgruppe für die Einkommensentwicklung zu definieren.

Begünstigung unzulässig

Vor Gericht kommen hier nur wenige Fälle – und stets nur die, in denen ein Betriebsratsmitglied sich für unterbezahlt hält. Verhindert werden muss aber auch die Überbezahlung, denn Vorteile aus seinem Amt darf ein Betriebsrat auch nicht haben. „Es ist ein schmaler Pfad zwischen Begünstigung und Benachteiligung“, sagt Thüsing. Hier sei der Gesetzgeber gefordert, ihn zu verbreitern. Er könne zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz die Kriterien, nach denen eine „fiktive Karriere“ zu ermitteln ist, klar fassen, fordert Thüsing und Preis gemeinsam. Bei der Vergütung sollen zudem besondere Leistungen des Betriebsrats in seiner Amtsführung berücksichtigt werden, etwa besuchte Seminare.

Möglich sei aber auch, die Konkretisierung der Vergütung den Tarifpartnern zu überlassen. „Dies ist ein bewährtes Modell, undeutliche oder allzu abstrakte gesetzliche Regelungen maßgeschneiderten betrieblichen Lösungen zu überantworten“, sagt Preis. Auf jeden Fall könne mehr Transparenz nicht schaden, ergänzt Klebe. Das Einkommen der Menschen sei heute oft geheimer als das Liebesleben. „Betriebsräte sollten die Grundsätze ihrer Vergütung offenlegen“, rät der Jurist. „Ich glaube nicht, dass das zu einer Neiddebatte führen würde.“



Bernd Osterloh:
Verdient der
VW-Betriebsratschef
zu viel?