



Deutscher Betriebsrätebund

## **Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Betriebsratsvergütung („Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes“)**

Der Entwurf geht vom Idealfall aus, in dem sich die Betriebsparteien einig sind. Er trägt sicherlich dazu bei, das Strafbarkeitsrisiko für die Beteiligten in solchen Konstellationen zu verringern. Die in § 37 Abs. 4 BetrVG vorgesehene Möglichkeit einer (offensichtlich freiwilligen) Betriebsvereinbarung und einer einvernehmlichen Festlegung der Vergleichspersonen kommt allerdings nur den Betriebsparteien zugute, die sich auf solche Regelungen verständigen. Das greift zu kurz. Die ebenfalls sehr praxisrelevanten Fälle, in denen eine Einigung auf diese Aspekte nicht möglich ist, bleiben unregelt. Auch in anderen Punkten werden die vorgeschlagenen Regelungen in der Praxis vielfach nicht weiterhelfen. Der Entwurf lässt wichtige Fragen offen, die für eine nachhaltige Rechtssicherheit dringend geklärt werden müssen, beispielsweise:

1. Es sind klare Regelungen für die Fälle notwendig, in denen die Betriebsparteien die Vergleichbarkeit nicht im Voraus festlegen. Sicher ist es sinnvoll, „Anreize“ für die Betriebsparteien zu setzen, „die Vergleichbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern transparent im Voraus festzulegen“ (S. 8 des Gesetzentwurfs).

Dies ist jedoch zu wenig, um echte Rechtssicherheit zu schaffen. Sind sich die Betriebsparteien einig, werden sie auch in Zukunft in aller Regel Lösungen finden, um die schon geltenden Regelungen des § 37 Abs. 4 BetrVG und deren Konkretisierungen durch die Rechtsprechung auszufüllen. Notwendig für die Praxis sind Regelungen, die auch den Konfliktfall abdecken.

2. Offen bleibt auch, was gelten soll, wenn eine solche Betriebsvereinbarung über die Festlegung von Vergleichbarkeitskriterien gekündigt wurde. Eine solche Betriebsvereinbarung ist jedenfalls nach dem Wortlaut des Vorschlags nicht erzwingbar. Daher wirkt sie nicht nach (§ 77 Abs. 6 BetrVG), sondern endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Was soll dann für die Zukunft mit diesem Thema umgegangen werden - sollen die in der Betriebsvereinbarung festgelegten Kriterien, auf die sich das Betriebsratsmitglied verlassen hat und die möglicherweise weiterhin zugrunde gelegt werden, doch einer vollen gerichtlichen Kontrolle und nicht nur einer Kontrolle auf grobe Fehlerhaftigkeit unterliegen?

Kann eine solche Betriebsvereinbarung jederzeit wieder beendet werden und würde das Betriebsratsmitglied dann sofort auf die – vom Gesetzgeber zu Recht als unzureichend angesehene – gesetzliche Regelung zurückfallen, kann eine solche Betriebsvereinbarung nur vermeintliche Sicherheit geben.

3. Offen bleibt zudem, was zum „Arbeitsentgelt“ im Einzelnen zählen soll und insbesondere, welche Auswirkungen eine variable Vergütung hat. In der Praxis stellen sich in diesem Zusammenhang mehrere Fragen, die im Ergebnis zu einer Benachteiligung wegen der Betriebsrats Tätigkeit führen können:

- a) Viele Beschäftigte haben einen variablen Gehaltsbestandteil (oft bis zu 30%), dessen genaue Höhe von der Erreichung von individuellen Zielen abhängt. Je mehr Betriebsratsarbeit ein Betriebsratsmitglied ausübt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es diese Ziele in geringerem Ausmaß erreicht als wenn es keine Betriebsratsarbeit ausüben würde. Nun kann man sicherlich verlangen, dass der voraussichtliche Umfang der Betriebsratsarbeit bei der Bestimmung der Ziele zu berücksichtigen ist. Dies ist jedoch nicht immer im Einzelnen zu dem Zeitpunkt absehbar, zu dem die Ziele vereinbart werden. Daher ist es notwendig, gesetzlich klarzustellen, dass individuelle Ziele so anzupassen sind bzw. automatisch so angepasst werden, dass alle Zeiten der Freistellung für Betriebsratstätigkeiten nach § 37 Abs. 2 BetrVG sich nicht negativ auf die Zielerreichung auswirken.
- b) Hängt die Höhe des variablen Gehaltsbestandteils von der Erreichung von Teamzielen ab, kann sich eine – bei der Vereinbarung der Ziele nicht vorhersehbare – Betriebsratsarbeit negativ auf den Zielerreichungsgrad auswirken, wenn das Betriebsratsmitglied nicht wie geplant an den Zielen mitarbeiten kann. Somit kommt es faktisch immer wieder zu Situationen, in denen Betriebsratsmitglieder von Kolleginnen und Kollegen gefragt (bis hin zu scharf kritisiert) werden, warum sie Betriebsratsarbeit ausüben anstatt an den Zielen mitzuarbeiten – was dann zu einer geringeren variablen Vergütung nicht nur des Betriebsratsmitglieds, sondern auch der Kolleginnen und Kollegen führt. Dies führt oft zu einer Druck- und Rechtfertigungssituation für die Betriebsratsmitglieder. Daher ist es notwendig, gesetzlich klarzustellen, dass Teamziele so anzupassen sind bzw. automatisch so angepasst werden, dass alle Zeiten der Freistellung für Betriebsratstätigkeiten nach § 37 Abs. 2 BetrVG sich weder direkt noch indirekt negativ auf die Zielerreichung auswirken.
4. Einer der in diesem Zusammenhang häufigsten Diskussionspunkte ist die Frage, was „betriebsübliche berufliche Entwicklung“ bedeutet. Auch dies löst der Gesetzentwurf nicht. In der Praxis der Instanzgerichte wird erfahrungsgemäß eine „betriebsübliche berufliche Entwicklung“ meist abgelehnt, wenn nicht sämtliche Vergleichspersonen dieselbe Entwicklung durchlaufen haben. Dass alle Personen einer Vergleichsgruppe sich in identischer Weise entwickeln, ist realitätsfern. Daher ist es erforderlich, hierfür klare gesetzliche Vorgaben zu schaffen.
5. Auch die Frage bleibt offen, was gelten soll, wenn von vornherein keine vergleichbaren Arbeitnehmer vorhanden sind oder, beispielsweise durch Umstrukturierungen oder auch Kündigungen, nachträglich wegfallen. Auch solche Konstellationen finden sich in der Praxis häufig. Hierfür bietet der Gesetzentwurf keine Lösung.

Es ist daher nicht nur wünschenswert, sondern dringend notwendig, diese Themenkomplexe ebenfalls klar zu regeln, um Rechtssicherheit für die Betriebsparteien zu erreichen.