

Ausschussdrucksache **20(11)477**

Schriftliche Stellungnahme
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2024 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes
BT-Drucksache 20/9469

Siehe Anlage

Betriebsratsmitgliedschaft bleibt Ehrenamt

BDA | Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

17. April 2024

Zusammenfassung

Die BDA bewertet den vorliegenden Gesetzentwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes grundsätzlich positiv. Die Anpassung des Wortlauts der gesetzlichen Vorschriften zur ehrenamtlichen Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds und den Schutzbestimmungen mag ein Beitrag sein, mehr Klarheit bei der Geltung des Gesetzes zu schaffen.

Für die BDA bleibt daher weiterhin zentral, dass das Betriebsratsamt ein Ehrenamt ist. An diesem Ehrenamtsprinzip darf nicht gerüttelt werden. Dieses wesentliche Element der Betriebsverfassung sehen wir in dem Gesetzesentwurf noch gewahrt.

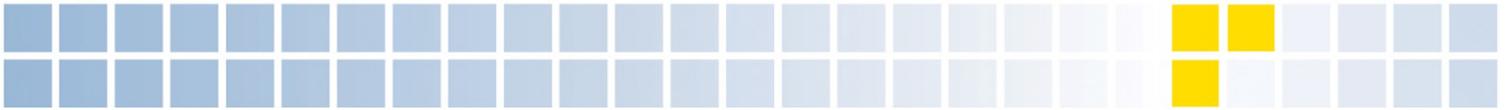
Wenngleich wir eine gesetzliche Änderung nicht für zwingend erforderlich halten, sind wir der Auffassung, dass der Gesetzesentwurf sinnvolle Präzisierungen für die praktische Anwendung der gesetzlichen Regeln in den Betrieben enthält. Sie können ein Beitrag sein – insbesondere auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen –, zu einem rechtssicheren Umgang mit den Vorschriften für die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern zu gelangen.

Die Behauptung, der Bundesgerichtshof habe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Geltungsbereich der §§ 37 Absatz 4 und 78 BetrVG falsch angewendet und den Normzweck nicht erfasst, ist gänzlich verfehlt. Der BGH hat sich in vollem Umfang an die Leitlinien des BAG gehalten.

Das Betriebsverfassungsgesetz akzeptiert keine Begünstigung eines Mitglieds des Betriebsrats, weil dieses gut oder auf Augenhöhe mit dem Vorstand eines Unternehmens verhandelt. Wer solche Kriterien an den potenziellen Aufstieg von Betriebsobleuten anlegt, verstößt gegen Wortlaut und Sinn und Zweck des Gesetzes. Ein solches Verständnis des BetrVG wird von der BDA abgelehnt.

Nichts anderes hat der BGH in seiner Entscheidung vom 10. Januar 2023 festgestellt. Die Bildung der Vergleichsgruppe hat bisher bei Antritt des Amts als Betriebsrat zu erfolgen. Auf dieser Grundlage ist – nach geltendem Recht – die Vergütung und die Vergütungsentwicklung festzulegen. Für die Prüfung von hypothetischen Kausalverläufen war im Verfahren offenbar nicht genügend vorgetragen, das eine Anwendung des § 78 BetrVG mit anderem Ergebnis gerechtfertigt hätte.

Wir nehmen zur Kenntnis, dass der vorliegende Gesetzentwurf die Vorschläge der Kommission „Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung“ inhaltlich nicht verändert und auch die Begründung in deren zentralen Aussagen unverändert belässt. Wir erwarten, dass das Gesetzgebungsverfahren mit dem vorliegenden verfügenden und begründenden Teil inhaltlich identisch abgeschlossen wird.



Zu § 37 Abs. 4 S. 3 - 5

Wir begrüßen die gesetzliche Klarstellung des für die Vergleichbarkeit eines Betriebsratsmitglieds mit anderen Arbeitnehmern maßgeblichen Zeitpunkts. Hierbei handelt es sich grundsätzlich um den Amtsantritt. Diese Klarstellung entspricht der geltenden Rechtslage.

Eine Neubestimmung der Vergleichsgruppe setzt eine Veränderung voraus, die sich in einer Vertragsanpassung manifestieren kann. Abstrakte Veränderungen ohne betrieblichen Mehrwert – oder nur mit einem Mehrwert für das Mitglied als Betriebsrat – bleiben so ausgeschlossen. Das bestätigt den Umstand, dass die Mitglieder des Betriebsrats diese Tätigkeit ehrenamtlich ausüben.

Die ausdrückliche Ermöglichung, Betriebsvereinbarungen zu schließen, deren Inhalt eine hohe Richtigkeitsgewähr zukommt, bestätigt ebenfalls im Wesentlichen die geltende Rechtslage. Schon heute wird von betrieblichen Vereinbarungen Gebrauch gemacht, um die Vergütung von Mitgliedern des Betriebsrats auf eine betrieblich sinnvolle Grundlage zu stellen. Entsprechende Vereinbarungen müssen streng freiwillig bleiben.

Auch solche Vereinbarungen müssen die geltenden Grundsätze des Betriebsverfassungsgesetzes widerspiegeln. Wir sehen dies durch die Publizitätswirkung solcher Vereinbarungen auch künftig als gewährleistet an. Die Beschränkung einer Überprüfung auf grobe Fehlerhaftigkeit erachten wir daher als sinnvoll.

Zu § 78 S. 3 BetrVG

Der in § 78 S. 3 BetrVG kodifizierte Ermessensspielraum ist sachgerecht. Er trägt dem Beurteilungsspielraum hinreichend Rechnung, den Arbeitgeber bei Stellenbesetzungen bzw. bei der Gestaltung der entsprechenden Anforderungsprofile haben. Richtig ist insoweit auch die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass bloße Kompetenzzuwächse ohne berufliche Veränderung bzw. die Betriebsrats Tätigkeit als solche bei der Vergütung eines Betriebsratsmitglieds keine Rolle spielen dürfen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.