

# Betriebsratsvergütung in der Zukunft: Expertenbericht liegt vor

## „Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung“

Wie geht es mit der Vergütung von Betriebsräten weiter? Die Aufregung ist groß: Verdienen Betriebsräte, was sie „verdienen“ – gerade bei langjähriger Amtszeit? Und wie gelingt eine „rechtssichere“ Betriebsratsvergütung? Erst vor wenigen Tagen haben Ermittler erneut Büros bei VW durchsucht. Der Vorwurf: Überhöhte Gehälter von Betriebsräten. Nun haben die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil eingesetzten Experten ihren Vorschlag veröffentlicht, wie die Betriebsratsvergütung in Zukunft geregelt werden könnte.



Redaktion

Stand: 4.10.2023

Lesezeit: 02:30 min



Nicht mehr zeitgemäß, schafft Fragezeichen, sorgt für Probleme in der Praxis: Die Kritik beim Thema Betriebsratsvergütung ist seit langem laut und vielschichtig. Und dann gipfelte das Thema am 10. Januar 2023 in einem Urteil des Bundesgerichtshofs (6 StR 133/12) zur Frage der Untreue bei Verstößen gegen das Begünstigungsverbot bei Betriebsräten – was zu noch mehr Unsicherheiten in der Praxis führte.

*Mit halbem Bein im Knast.*

Niemand wusste genau, wie es denn nun richtig geht mit der BR-Vergütung, ohne dass eine Begünstigung oder Benachteiligung im Raume steht. Mit halbem Bein im Knast? Um es überspitzt zu formulieren. Mehrere Unternehmen kürzten vorsorglich die Vergütung ihrer Betriebsratsmitglieder, Klagen dagegen sind bereits anhängig. Anderswo soll es nach anonymen Anzeigen Ermittlungen der Staatsanwaltschaft geben.

## Expertenkommission soll Abhilfe schaffen

Vor diesem Hintergrund hatte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil eine Expertenkommission eingesetzt, die bis zum Sommer Lösungen vorschlagen und einen Gesetzesvorschlag erarbeiten sollte. Ziel ist es, Rechtssicherheit bei der Bestimmung der Vergütung von Mitgliedern des Betriebsrats zu schaffen. Nun ist der Vorschlag, der das Datum 12. Juli 2023 trägt, veröffentlicht worden.

Die drei Mitglieder der Kommission sind anerkannte Experten im Arbeitsrecht: Prof. Dr. Rainer Schlegel, Präsident des Bundessozialgerichts, als Vorsitzender, Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts a.D., und Prof. Dr. Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Universität Bonn.

## Was steht im Vorschlag?

Ziel sei es, unter „Beibehaltung der bisherigen betriebsverfassungsrechtlichen Konzeption“ die betriebliche Praxis abzusichern und bei langjährigen Betriebsräten der nicht auszuschließenden Gefahr einer beruflichen Benachteiligung entgegenzuwirken – ohne aber das Ehrenamtsprinzip aufzugeben, wie die Kommission in ihrem Statement schreibt.

## *Betriebsvereinbarungen sollen Abhilfe schaffen.*

### Was bedeutet das für die Praxis?

#### 1. Betriebsvereinbarungen für die Frage der Vergleichbarkeit

Auf der einen Seite geht es um die **Frage der „vergleichbaren Arbeitnehmer“ bei der Gehaltsentwicklung**. Hierbei sollen **Betriebsvereinbarungen** Abhilfe schaffen. Ganz konkret schlagen die Experten eine Ergänzung von § 37 Abs. 4 BetrVG vor mit folgendem Inhalt:

*„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.“*

Das bedeutet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat das Verfahren zur Festlegung von Vergleichsgruppen und Vergleichskriterien in einer Betriebsvereinbarung festhalten sollen. Werden dort transparente Maßstäbe der Vergütung festgelegt, ließen sich diese nur noch bei grober Fehlerhaftigkeit anfechten.

## **2. Schutz vor dem Vorwurf der Untreue bzw. Begünstigung**

§ 78 BetrVG soll dem Vorschlag nach um einen Satz 3 ergänzt werden:

*„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.“*

Wenn ein Betriebsratsmitglied die Kriterien für ein bestimmtes Entgelt erfüllt, liegt keine Begünstigung (oder Benachteiligung) vor. Dies soll mit der Ergänzung klargestellt werden.

---

## ***Ein Bärendienst für die Mitbestimmung?***

---

### **Gut für alle Seiten?**

Eines ist sicher: Konkrete Regeln für die Vergütung helfen allen Seiten. Allerdings ist es ein Bärendienst für die Mitbestimmung, wenn man an dieser Stelle die Fähigkeiten, die ein Betriebsrat im Laufe seiner Amtszeit erwirbt, einfach unter den Tisch fallen lässt. Die Kompetenzen mit einzuflechten, in diese Richtung geht der Vorschlag nicht. Begründet wird das mit dem Ehrenamtsprinzip – Mitglieder des Betriebsrates sollen dem Vorschlag nach keinen zusätzlichen oder erhöhten Entgeltanspruch erhalten.

### **Wie geht es nun weiter?**

Wenn es nach dem Vorschlag der Kommission geht, bringt das Bundesarbeitsministerium nun eine entsprechende Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes auf den Weg. Ob und wann dies passiert, das bleibt nun abzuwarten. Wir werden berichten! (cbo)



---

**Mehr erfahren**

[Hier gibt es den Vorschlag der Kommission zum Nachlesen.](#)

---

**Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG    © 2025**