

# Betriebsratsvergütung: Zu viel, zu wenig oder passt's?

## Stimmungsbild in der Betriebsratslandschaft zur Entlohnung von Interessenvertretern

Fühlen sich Betriebsräte in ihrem Ehrenamt gerecht entlohnt oder hinken sie der Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer hinterher? Ist es Zeit für eine eigene Betriebsratsvergütung? Wie groß wäre dabei auf der anderen Seite das Risiko erkaufter Loyalität? Das hatten wir Sie gefragt. Das Ergebnis: ganz und gar nicht eindeutig! Vielmehr zeigt sich, dass hinter diesem wichtigen Thema jede Menge Einzelschicksale stehen. Hier und da vergleichbar, aber jedes individuell und – vor allem – nachvollziehbar.



Redaktion

Stand: 30.8.2022

Lesezeit: 04:00 min



© AdobeStock | 220463488-fotomaximum

Die Vergütung des ehemaligen VW-Betriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh hat Betriebsräte in ganz Deutschland aufgewühlt: Vor dem Landgericht Braunschweig waren vier Personalmanager des Volkswagen-Konzerns angeklagt, führenden Belegschaftsvertretern jahrelang überzogene Gehälter abgesegnet zu haben. Mehr als fünf Millionen Euro zu viel sollen laut Anklageschrift an Bernd Osterloh und andere Betriebsräte geflossen sein. Am Ende wurden die Manager freigesprochen. Für Wirbel und für „Unruhe in den Unternehmen“ sorgen aber die Entscheidungsgründe des Gerichts – wonach langjährige Betriebsräte nicht auf Augenhöhe mit ihren Verhandlungspartnern auf Unternehmensseite bezahlt werden dürfen. Fähigkeiten und Kenntnisse, die ein Betriebsrat während seiner Zeit im Gremium erwirbt, dürften bei

der Vergütung keine Berücksichtigung finden. Betriebsräte seien nicht wie Führungskräfte zu entlohnen, so die Richter.

Ist dem so? Oder wäre es nicht an der Zeit, an der Schraube der „betriebsüblichen Gehaltsentwicklung“ zu drehen?

---

## *Wertschätzung und Rückhalt ist oft wichtiger als Geld.*

---

### **Umfrage zeigt Licht und Schatten**

Nahezu jedes Betriebsratsmitglied hat eine (zumeist) subjektive Meinung zu diesem Thema, naturgemäß wesentlich beeinflusst von der eigenen Situation. Und diese wollten wir von Ihnen erfahren – danke an die zahlreichen ausführlichen Antworten auf unsere Umfrage im ifb-Newsletter am 16.08.2022!

Und was kam raus? Eines sei vorweggenommen: Die Antworten sind sehr differenziert und tendieren keineswegs eindeutig in eine Richtung. Bei der Auswertung der Rückmeldungen wird schnell klar: Wertschätzung und Rückhalt ist oft wichtiger als Geld. Zum Teil wünschen sich Betriebsräte durchaus eine gerechtere Entlohnung, schränken dies aber ein, wie etwa: „Wertschätzung durch die Belegschaft ist mir persönlich wichtiger als Entlohnung.“ Oder: „Ich muss nicht mehr Geld haben, mir würde der Rückhalt durch die, für die ich mich aufreibe, reichen.“

---

## *Betriebsräte sind ein massiver Mehrwert für die Firma.*

---

### **„Man baut sich sehr viel Wissen auf“**

Aber auch die Bezahlung ist in vielen Rückmeldungen ein emotionales Thema. Es gibt viele, die sich angesichts ihrer Funktion, ihres Arbeitsaufwands und ihrer Verantwortung unterbezahlt fühlen. Nicht selten wollen Arbeitgeber dies mit dem Betriebsverfassungsgesetz legitimieren: „Unser Geschäftsführer und unser Personalchef stützen sich auf § 37 Abs. 1 BetrVG. Deshalb sind sie der Meinung, dass mir keine Gehaltsanpassung zusteht.“ Oft findet das durch verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen langfristig erworbene Know-how keine Berücksichtigung. „Man baut sich sehr viel Wissen auf und ist ein massiver Mehrwert für die Firma, aber dies wird nicht monetär sichtbar.“

### **Betriebsratsamt als Karrierekiller?**

Manche halten Ihre Betriebsratstätigkeit sogar für einen regelrechten Karrierekiller. Aufstiegschancen in Folge langjähriger Gremiumszugehörigkeiten? Meist gleich Null! Ein Betriebsrat beschreibt es so: „Hat man sich für dieses Amt entschieden und macht man diese Tätigkeit einhundertprozentig, dann bleibt man in seiner Entwicklung stehen. Will man weiterkommen, macht man butterweiche Betriebsratstätigkeit. Nur so kommt man ein wenig voran.“

---

## *Zusätzliche Urlaubstage für die „geschundene BR-Seele“*

---

### **So könnte es gerechter zugehen!**

Was wäre gerecht, wie könnte eine „Entlohnung“ aussehen? Nicht immer stehen die finanziellen Anreize im Vordergrund: „Ich wäre eher für zusätzliche Urlaubstage, das bringt der geschundenen BR-Seele mehr.“ Viele Verbesserungsvorschläge beziehen sich direkt auf das Betriebsverfassungsgesetz, welches besagt, dass das Gehalt von Betriebsräten nicht geringer sein darf als das von vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung. Doch wie kann das aussehen? „Dass es dafür einen per Betriebsvereinbarung (BV) festgelegten Plan geben kann, wie die Einkommensentwicklung für freigestellte Betriebsräte verlaufen soll, fände ich in Ordnung, denn es hinge dann nicht mehr an einer Entscheidung der Geschäftsleitung nach Gutsherrenart.“

Der eine oder andere geht an dieser Stelle sogar einen Schritt weiter: „Was meines Erachtens sinnvoll sein könnte, wäre eine anteilige Berechnung eines durchschnittlichen Betriebsratsgehalts. Dies könnte so aussehen, dass das Durchschnittsgehalt in der jeweiligen Firma als Entlohnung von Betriebsräten angesetzt wird – sofern dieses Gehalt zumindest über dem eigentlichen Gehalt des BR-Mitglieds liegt.“ Eine angemessene Lohnsteigerung, das zeigt das Beispiel eines Betriebsrats aus dem Finanzsektor: „Bei uns werden freigestellte Betriebsräte mit einer fiktiven beruflichen Entwicklung und damit an die Entlohnung eines Referenzmitarbeiters gekoppelt.“

---

## *Ein Extra-Lohn würde nur unnötig schwarze Schafe in das Amt locken.*

---

### **Das Ansehen des Amtes ist entscheidend**

Auf den ersten Blick könnte man vermuten, dass Betriebsräte eigentlich geschlossen für einen höheren Verdienst sein müssten – weit gefehlt! Viele befürchten eine Abwertung des Amtes: „Ein Extra-Lohn für die Betriebsratstätigkeit würde nur unnötig schwarze Schafe in das Amt locken, die außer dem Kündigungsschutz eine Zusatzentlohnung abstauben wollen, ohne auch nur einen Finger krumm zu machen.“ Wie manche prognostizieren, könnten höhere Gehälter stellenweise dazu führen, dass die Neutralität nicht mehr gewährleistet wäre.

Wiederum andere sorgen sich um die Zeit nach der Betriebsratskarriere. „Wie ginge ein nicht wieder gewähltes BR-Mitglied damit um, plötzlich (wesentlich) geringere Beiträge auf dem Gehaltszettel zu haben, nachdem es sein persönliches Leben am BR-Gehalt ausgerichtet hatte?“ Oder sogar: „Ich verstehe mein BR-Mandat als Ehrenamt und will deshalb nicht extra entlohnt werden. Ich hätte sogar Angst, durch eine Zusatzvergütung vom BR-Mandat abhängig zu werden. Ich will die Freiheit haben, jederzeit ohne Angst vor Einkommensverlust nicht mehr für den Betriebsrat zu kandidieren, um damit Platz zu machen für neue Kollegen, die mit neuen Perspektiven die BR-Arbeit bereichern. Und durch diese Fluktuation den Betriebsrat erst zu dem machen, was er sein soll: Die Stimme der normalen Mitarbeitenden. Betriebsräte, die am Stuhl kleben, braucht niemand!“

## Gerecht, wenn Manager mehr verdienen?

Zumindest vereinzelt zeigten Betriebsräte sogar Verständnis für die Situation bei VW: „Im Fall Bernd Osterloh (oder auch für seine Nachfolgerin) finde ich dessen Bezahlung nicht überzogen. Er ist sehr lange Betriebsrat gewesen, hatte sehr viel Verantwortung (in Wolfsburg aber auch an den Standorten in der ganzen Welt, an denen VW produziert) und der CEO bei Volkswagen bekam 25 Millionen Jahresgehalt. Bei einem Betriebsrat, der 750.000 Euro bekommt, wird sich aufgeregt. Klar, welcher Betriebsratsvorsitzender bekommt schon 750 000 Euro? Aber als oberster Betriebsratschef trug er auch die Verantwortung für 200.000 Mitarbeiter weltweit. Man darf das Gesamtbild nicht aus den Augen lassen.“

---

*Letztlich bedarf es eines fairen und guten Miteinanders.*

---

## Eine nahezu ausgeglichene Zusammenfassung

Fazit: Von den gesammelten Rückmeldungen sprechen sich gut 40 Prozent für eine (höhere) Entlohnung ihrer geleisteten Betriebsratsarbeit aus. Fast 30 Prozent sehen einen Verdienstanstieg indes kritisch, während die Antworten von wiederum fast 30 Prozent eher neutral zu gewichten sind. Sie können sich demnach eine Aufstockung der Gehälter unter Umständen vorstellen, verweisen jedoch auf Probleme oder empfinden andere Aspekte wie etwa die Wertschätzung als deutlich wichtiger.

Zu viel, zu wenig, oder passt´s? Dieses Zitat einer Einsendung bringt es auf den Punkt: „Letztlich bedarf es eines fairen und guten Miteinanders.“ (tis)

## 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