

RECHT

Betriebsratsvergütung

Ein Marsch durch ein Minenfeld

Bei der Vergütung für Betriebsräte steckt der Unternehmer in der Zwickmühle: Er darf sie gegenüber normalen Arbeitnehmern weder bevor- noch benachteiligen, aber auch nicht für ihre Tätigkeit bezahlen. VON BERND WELLER

Nach dem Gesetz gelten zwei eiserne (und strafbewehrte) Grundsätze für die Betriebsratsvergütung: Zum einen dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihres Amtes nicht gegenüber normalen Arbeitnehmern bevorzugt oder benachteiligt werden. Zum anderen dürfen sie keine Vergütung für ihre Betriebsratsstätigkeit erhalten.

Diese Aufgabe ist bei der Grundvergütung in aller Regel noch zu meistern. Hier gibt es schließlich Tarif- oder Entgeltsysteme, die einen objektiven Rahmen bieten. Weitaus herausfordernder sind variable Vergütungsbestandteile, sofern diese nicht einfach nur an den Unternehmenserfolg anknüpfen, sondern auch eine persönliche Leistungskomponente beinhalten. Schon bei „normalen“ Arbeitnehmern ist die objektiv nachvollziehbare und gerechte Bewertung und Vergütung schwierig; bei Betriebsräten gerät sie zum Marsch durch ein Minenfeld.

Vollzeit-Betriebsräte problemlos

Überraschenderweise sind nicht die „Vollzeit-Betriebsräte“ die problematischen Fälle. Bei Betriebsratsmitgliedern, die von der Pflicht zu Erbringung ihrer Arbeitsleistung vollständig freigestellt sind, kann der Arbeitgeber

schließlich erst gar nicht in die Versuchung kommen, falsche Ziele zu setzen oder eine mangelhafte Zielerreichung zu bewerten. Bei der variablen Vergütung von vollständig freigestellten Betriebsratsmitgliedern ist vielmehr wie bei deren Grundvergütung vorzugehen. Nachdem ein (zahlenmäßig möglichst großer) Kreis von vergleichbaren Arbeitnehmern bestimmt wurde, erhält

das freigestellte Betriebsratsmitglied einfach den Durchschnitt oder den Medianwert der variablen Vergütung seiner Vergleichsgruppe.

Deutlich komplexer gestaltet sich die variable Vergütung von nicht oder nur teilweise freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Diese haben noch Arbeitsleistung zu erbringen. Von ihnen muss (sie dürfen ja nicht schlechter oder besser



**Bin in
Betriebsrats-
sitzung**

Ein Betriebsratsmitglied sollte vom Unternehmer dazu angehalten werden, die Dauer und den Anlass seiner Tätigkeiten in dieser Eigenschaft schriftlich zu dokumentieren.

als andere Arbeitnehmer behandelt werden) ebenfalls persönliche Leistung erwartet werden, und ihnen können daher auch persönliche Ziele gesetzt werden. Es liegt auf der Hand, dass diese Ziele nicht im Zusammenhang mit der Betriebsratsstätigkeit stehen dürfen, zum Beispiel der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Das wäre dann nämlich die Vergütung von Betriebsratsstätigkeit. Diese ist aber gesetzlich verboten.

Zielerreichung variieren

Bei den Zielen muss berücksichtigt werden, dass ein Betriebsratsmitglied nicht (annähernd) im gleichen zeitlichen Rahmen seiner Arbeitspflicht nachkommt wie ein normaler Arbeitnehmer. Die Teilnahme an Betriebsratssitzungen und anderen Pflichtaufgaben konsumiert Zeit. Zeit, in der das Betriebsratsmitglied nicht an seiner Zielerreichung arbeiten kann. Würde man einem Betriebsratsmitglied dieselben Ziele wie einem normalen Arbeitnehmer setzen, dann würde man ihn gegenüber den anderen Arbeitnehmern schlechter stellen. Er hätte dann in kürzerer Zeit nämlich proportional mehr zu erledigen.

Wobei gilt, dass der Arbeitgeber selbstverständlich dazu berechtigt ist, den Betriebsrat dazu zu verpflichten, sich ab- und wieder anzumelden, wenn er seine normale Tätigkeit unterbricht und Betriebsratsstätigkeiten ausübt. Dies ist keinesfalls eine böswillige Schikane; letztlich dient dies den ureigensten Interessen des Betriebsratsmitglieds selbst. Aus diesem Umstand heraus ergibt sich demnach ebenfalls das Recht des Arbeitgebers, die Zeiten, in denen das Betriebsratsmitglied nicht arbeitet, sondern seiner Betriebsratsstätigkeit nachkommt, dauerhaft zu erfassen, zu kumulieren und zu speichern.

Im Ergebnis muss also der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte bei der Zielsetzung zunächst überlegen, welche Ziele er dem Betriebsratsmitglied unter Beachtung dessen verringerter Arbeitszeit setzen kann. Bei der Bemessung der Zielerreichung wiederum sollte er dann nochmals mit den aufgelaufenen Be-

triebsratszeiten abgleichen, ob sich die Perspektiventscheidung vom Jahresanfang im Nachhinein als zugunsten des Betriebsratsmitglieds überhöht oder aber zu gering darstellt. Besondere Umstände wie Restrukturierungen können schließlich erhebliche Zeiten bei Betriebsratsmitgliedern blocken.

Statistikbeweis hilft

So mancher Personalleiter mag sich fragen, ob der Aufwand gerechtfertigt ist und ob er die Betriebsratsmitglieder nicht dazu „ermuntert“, sich lieber häufiger abzumelden, um damit geringere Zielvorgaben zu haben. Im gewissen Umfang mag diese Sorge berechtigt sein. Der Arbeitgeber vergisst dabei aber sein Recht und seine Pflicht, in jedem Abmeldefall und in der Summe zu prüfen, ob das Betriebsratsmitglied tatsächlich Betriebsratsstätigkeit geleistet hat. Darüber hinaus kann sich der Personalleiter insoweit auch des sozialen Drucks der betrieblichen Kollegen gewiss sein.

Am Ende darf der Personalleiter nicht vergessen, wie viel Sicherheit er im Umgang mit Betriebsräten durch eine solche Maßnahme gewinnt. Statt wie üblich lamentieren zu müssen, dass man dem Betriebsratsmitglied, von dem man später noch eine positive Entscheidung (Einstellung, Betriebsvereinbarung u.a.) wünscht, in unschönen Gehaltsverhandlungen gegenübersteht und nur unzureichende objektive Argumente hat, erleichtern die nachvollziehbaren Argumente eines solchen Statistikbeweises diese Aufgabe menschlich wie rechtlich ungemein.

Nicht ganz vergessen sollte der Personalleiter dabei auch, dass ihm die Dokumentation – wie in vielen anderen Compliance-Bereichen auch – dabei hilft, gegenüber der Staatsanwaltschaft oder der Geschäftsführung nachzuweisen, welche Entscheidung er aus welchen Gründen getroffen hat. ◀

Der Autor: Bernd Weller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, Heuking Kühn Luer Wojtek, Frankfurt am Main

Urteils-Ticker

WEIHNACHTSGELD DARF NICHT EINSEITIG GESTRICHEN WERDEN

Ein Arbeitgeber darf das über Jahre hinweg gezahlte Weihnachtsgeld nicht einfach streichen, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Das gelte auch dann, wenn bei der letzten Zahlung darauf hingewiesen wurde, dass die Auszahlung freiwillig erfolgt. Über die Jahre sei eine betriebliche Übung entstanden, die der Arbeitgeber nicht ohne Einwilligung des Arbeitnehmers kassieren könne. Anders ist es, wenn die Freiwilligkeit der Zahlung bereits im Arbeitsvertrag festgehalten wurde.

**INFO: LAG Rheinland-Pfalz,
Az. 5 Sa 604/10**

GRÜNDUNGSZUSCHUSS AUCH IM AUSLAND

Ein deutscher Arbeitsloser, der sich selbstständig macht, hat auch im Ausland Anspruch auf den Gründungszuschuss, entschied das hessische Landessozialgericht (LSG) und verurteilte die Bundesagentur für Arbeit zur Zahlung. Im Gesetz sei ausdrücklich geregelt, dass auch eine Beschäftigungsaufnahme in der EU gefördert werden könne. Geklagt hatte ein Diplom-Betriebswirt, der in Österreich eine Pizzeria übernommen hatte.

**INFO: LSG Hessen,
Az. AZ I 7 AL 104/09**

IMPRESSUMSPFLICHT BEI FACEBOOK

Wenn ein Unternehmen bei Facebook eine Seite zu Marketingzwecken betreibt, muss diese ein eindeutiges Impressum aufweisen, urteilte das Landgericht (LG) Aschaffenburg. Dazu reiche es nicht, wenn auf der Seite Anschrift, Telefonnummer und ein Link auf die Website des Unternehmens aufgeführt seien.

**INFO: LG Aschaffenburg,
Az. 2 HK O 54/11**