

Antrag

Hannover, den 13.06.2023

Fraktion der CDU

Rechtssichere Vergütung von Betriebsratsmitgliedern gewährleisten - Betriebsratsvergütung verlässlich regeln!

Der Landtag wolle beschließen:

Entschließung

Mitglieder von Betriebsräten stehen in ganz Deutschland für einen fairen Umgang mit den Beschäftigten ein. Sie verschaffen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gehör, wenn es um die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen geht, und fördern damit den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Durch das Zusammenwirken der Betriebsräte mit den Arbeitgebern fallen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sowie solche zwischen qualifizierteren und weniger qualifizierten Kräften niedriger aus, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird vorangebracht und eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Daneben kommen Betriebsräte nicht nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern regelmäßig auch der Wirtschaftlichkeit von Unternehmen zugute. Denn Statistiken zeigen sowohl einen positiven Effekt auf die betriebliche Leistungsfähigkeit¹ als auch die größere Bindung der Beschäftigten an den Arbeitsplatz². Um dieses effektive Instrument umfassender Beschäftigtenmitbestimmung zu ermöglichen, muss die rechtssichere Vergütung von Betriebsratsmitgliedern dauerhaft gewährleistet sein.

Gemäß der Regelung des § 37 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Arbeit von Mitgliedern von Betriebsräten ein unentgeltliches Ehrenamt. Die Vergütung erfolgt im Rahmen der Vergleichsgruppenbetrachtung (§ 37 Abs. 4 BetrVG), wonach das Entgelt von Mitgliedern der Betriebsräte während der Amtszeit und für ein Jahr danach nicht geringer bemessen werden darf, als jenes von vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Die Vorschrift des § 37 BetrVG dient der Konkretisierung des in § 78 S. 2 BetrVG enthaltenen Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot von Betriebsratsmitgliedern wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit.

Nunmehr hat der 6. Strafsenat des Bundesgerichtshofs (BGH) am 10. Januar 2023 (Az. 6 StR 133/22) auf die Revision der Staatsanwaltschaft das Urteil des Landgerichts Braunschweig vom 28. September 2021 aufgehoben, in dem zwei frühere Vorstände für den Bereich Personal und zwei frühere Personalleiter der Volkswagen AG vom Vorwurf der Untreue freigesprochen wurden. Der BGH wandte den Wortlaut des § 37 BetrVG in seinem Urteil vom 10. Januar 2023 sehr strikt an und stellte klar, dass eine Bewertung der Betriebsratsstätigkeit für die Vergütungsfrage grundsätzlich ausscheide. Die individuelle Weiterentwicklung sowie ein möglicher Erfahrungs- und Verantwortungszuwachs im Rahmen der Tätigkeit müssten zukünftig außer Betracht bleiben. Darüber hinaus verbiete es sich auch, auf die hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds bei einer Sonderkarriere abzustellen. Teil der relevanten Vergleichsgruppe sei vielmehr nur, wer im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt habe und dafür in gleicher Weise wie das Betriebsratsmitglied fachlich und persönlich qualifiziert gewesen sei. Die Erhöhung der Vergütung sei nur möglich, wenn sich diese Vergleichsgruppe ebenfalls im Entgelt weiterentwickle. Eine Vergütungserhöhung außerhalb dieses Maßstabs verstoße gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 S. 2 BetrVG und könne zudem auch strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

¹ *Jirjahn*, Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, S. 11 ff.

² *Pfeifer* 2007 in Böckler Impuls 01/2010; *Jirjahn*, Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, S. 11 ff.

Durch abweichende Urteile der Arbeitsgerichte stehen arbeitsrechtliche und strafrechtliche Wertungen der Vergütungsfrage nicht mehr im Einklang. Zusätzlich wies die Volkswagen AG darauf hin, dass vor den Arbeitsgerichten noch diverse Klagen zur Vergütung anhängig seien.

Durch das Urteil des BGH ist folglich erhebliche Unsicherheit bei der Frage der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern eingetreten. Das Urteil hat damit auch weitreichende Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung in Niedersachsen. Eine rasche Herstellung von Rechtssicherheit für alle Seiten ist rechtlich wie politisch zwingend geboten.

Der Landtag stellt daher fest, dass

1. die unabhängige Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zwingend zu gewährleisten ist und
2. infolge des Urteils des BGH (Az. 6 StR 133/22) eine erhebliche Rechtsunsicherheit bezüglich der Vergütung von Mitgliedern von Betriebsräten und für die Arbeitgeber eingetreten ist, die unverzüglich durch gesetzgeberisches Handeln auf Bundesebene zu beheben ist.

Der Landtag fordert die Landesregierung auf, eine Bundesratsinitiative zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes einzubringen, um bei der Bezahlung von Mitgliedern von Betriebsräten für die Betriebsratsmitglieder selbst und auch für die Arbeitgeber Rechtssicherheit herzustellen und die Unabhängigkeit der Betriebsräte dadurch weiterhin sicherzustellen.

Begründung

Der BGH stellte in seinem Urteil vom 10. Januar 2023 klar, dass der Tatbestand der Untreue nach § 266 StGB erfüllt sein kann, wenn Vorstände bzw. Beschäftigte mit Personalverantwortung Betriebsräten unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot überhöhte Vergütungen gewähren.

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist aufgrund der neuen Rechtsprechung des BGH für die Herstellung von Rechtssicherheit unerlässlich. Die Gefahr für Beschäftigte mit Personalverantwortung sowie für die Mitglieder von Betriebsräten, sich dem Vorwurf der Untreue und einem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren auszusetzen, muss durch unverzügliches gesetzgeberisches Handeln des Bundes beendet werden.

Carina Hermann
Parlamentarische Geschäftsführerin