

Ausschussdrucksache **20(11)491**

Schriftliche Stellungnahme
Jochen Homburg, Dreieich¹

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

¹ Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

[Bundestagsdrucksache 20/9469](#)

1. Zielsetzung des Gesetzentwurfes

Das verfolgte Ziel der Bundesregierung mit diesem Gesetzentwurf ist es, negative Folgen von der betrieblichen Mitbestimmung fernzuhalten. Durch das Urteil des BGH in Strafsachen vom 10.01.2023 ([AZ: 6 StR 133/22](#)) ist eine erhebliche Rechtsunsicherheit entstanden. Diese soll durch die Klarstellung der Rechtslage durch diesen Gesetzentwurf beseitigt werden.

2. Generelle Bewertung am Beispiel des Volkswagen-Konzerns

In der Volkswagen AG (dem Nukleus des Mehrmarken-Konzerns mit seinen sechs großen VW-Werken in West-Deutschland) gibt es etwa 250 Betriebsratsmitglieder. Sie sind das Fundament der betrieblichen Mitbestimmung bei VW und Teil des weltweiten Erfolges des Automobilherstellers. Etwa 98% aller Betriebsräte bei VW wurden auch schon vor den jüngsten Verwerfungen nach Tarif bezahlt (ein Wert sogar leicht über den 96% in der Gesamtbelegschaft). Die VW-Betriebsräte sind auf Grund des großen Arbeitsanfalls alle vollfreigestellt.

Mit der Entscheidung des BGH vom 10.01.2023, die gegen vier Personalmanager des Konzerns gefallen ist, sah sich der VW-Konzern gezwungen, die neu aufgestellten Regeln zur BR-Vergütung des BGH unverzüglich umzusetzen, um nicht wieder in den Fokus der Staatsanwaltschaft zu kommen. Insoweit wurde in kürzester Zeit das Urteil in seiner strengsten Lesart in der betrieblichen Praxis angewendet, obwohl es nach diesseitiger Ansicht aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht richtig ist.

Insgesamt sind von der Entscheidung allein bei VW – ohne die Konzerntöchter – etwa 25 Prozent aller Betriebsratsmitglieder betroffen, also etwa gut 60 der insgesamt rund 250 Mandatsträger. Die betroffenen Betriebsräte wurden abgruppiert – ihr Entgelt wurde also gekürzt, teils empfindlich. Erschwerend hinzu kam, dass geplante oder anstehende Karriereentwicklungen ausgesetzt wurden. Teilweise kürzte VW auch bei ehemaligen Mandatsträgern, die schon in Rente sind oder über die passive Phase der Altersteilzeit auf dem Weg dorthin.

Die entstandene Rechtsunsicherheit durch die BGH -Entscheidung war bei VW zudem so groß, dass sich auch erste Rekrutierungsprobleme ergaben: Nachrücker lehnten den Weg ins Mandat ab.

¹ Der Autor ist Rechtsanwalt in Dreieich und Tarifsekretär der IG Metall

In 71 Fällen wurden Klagen bei den örtlich zuständigen Arbeitsgerichten gegen die Gehaltskürzungen eingereicht. Hiervon sind inzwischen 49 Verfahren in der ersten Instanz und ein Verfahren in der zweiten Instanz entschieden. In 47 von 49 Fällen musste VW seine Entgeltkürzung zurücknehmen oder muss teilweise sogar [in Zukunft mehr Entgelt auszahlen](#), weil die Vergütung zu gering bemessen war. Vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen AZ: [6 Sa 559/23](#) wurde die erstinstanzliche Entscheidung, dass die Karriereentwicklung des betroffenen Betriebsrates vor der Kürzung richtig war, ebenfalls im Wesentlichen bestätigt. Dieses Verfahren ist inzwischen beim BAG mit dem AZ: 7 AZR 46/24 rechtshängig.

Das vorangeschickt, ergibt sich folgende Kernbotschaft, die ich hier heute betonen möchte:

In nahezu 100% aller konkreten Fälle bei VW ergibt sich somit eine Differenz zwischen der strafrechtlichen Bewertung nach der BGH-Entscheidung und der arbeitsrechtlichen Bewertung durch die zuständigen Arbeitsgerichte. Es kann weder zehntausenden Betriebsräten im Land noch hunderten Personalleitern in diesem Land zugemutet werden, in jedem Fall die richtige Vergütung vor Gericht klären zu lassen, um das abstrakte Risiko einer eigenen Strafbarkeit zu vermeiden. Aktuell gilt somit die Formel: Es ist arbeitsrechtlich geboten, was gleichzeitig strafrechtlich im Risiko steht.

Schon aus diesen Gründen ist die Rechtsunsicherheit, die durch ein Auseinanderfallen von Strafrecht und Arbeitsrecht entstanden ist, mit diesem Gesetzentwurf aufzulösen und die Einheit der Rechtsordnung wieder herzustellen.

3. Änderungen der §§ 37 und 78 BetrVG

Im Gesetzentwurf sind Änderungen der §§ 37 und 78 BetrVG vorgesehen.

Im § 37 dient die zu bildende Vergleichsgruppe der Erleichterung bei der Findung der angemessenen Vergütung und der angemessenen Entwicklung der Betriebsräte. Es entstehen allerdings immer wieder Probleme in der Praxis, weil im Laufe der Betriebszugehörigkeit eines Betriebsrates aus unterschiedlichen Gründen die Vergleichspersonen wegfallen oder das Betriebsratsmitglied eine andere beruflichen Entwicklung vollzieht als die Vergleichspersonen, die bei Amtsübernahme festgelegt worden sind. In Zukunft kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung das Verfahren zur Festlegung der jeweiligen Vergleichspersonen Beschäftigten definiert und damit auch für alle Beteiligten transparent werden. Zumal in der Vergangenheit aus unterschiedlichen Gründen die Unternehmen den Betriebsräten Ihre Vergleichspersonen nicht nannten. Allein durch die namentliche Benennung der Vergleichspersonen entsteht mehr Transparenz und Rechtssicherheit für das gesamte Verfahren. Welche Kriterien, neben denen von der Rechtsprechung gefundenen, in der Zukunft einen sachlichen Grund darstellen werden, wird sich durch die Praxis zeigen und vielleicht in Einzelfällen von den Gerichten beantwortet werden müssen. Zwei weitere Vorteile bietet die freiwillige Betriebsvereinbarung zur Betriebsratsvergütung. Zum einen wird in der Begründung hervorgehoben, dass die „während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikation zu berücksichtigen (sind), soweit sie im Unternehmen auch außerhalb des Betriebsratsamtes für die jeweilige Stelle Karriere- und Vergütungsrelevant sind.“ Dies gibt den Mitgliedern des Betriebsrates zum ersten mal die Möglichkeit, dass ihr eigenes Handeln wieder bei der Karriereentwicklung berücksichtigt wird und sie nicht nur von der Entwicklung der Vergleichspersonen abhängen. Dies ist daher ausdrücklich begrüßenswert. Zum anderen wird eine ermessensfehlerfreie Betriebsvereinbarung den (straf)rechtlichen Überprüfungsrahmen einschränken und schafft so zusätzliche Rechtssicherheit. Vor diesem Hintergrund wäre eine

Verpflichtung zum Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung besser gewesen. Das würde auch den Betriebsräten in den vielen Klein- und Mittelbetrieben eine Chance auf eine Verbesserung Ihrer Situation bringen.

In § 78 soll sichergestellt werden, dass der Betriebsrat in seiner Entwicklung weder bevorzugt noch benachteiligt wird. Gar keine Entwicklung, wie augenscheinlich vom BGH angenommen, ist damit jedenfalls nicht gemeint. Die mit dieser Vorschrift angestrebte Klarstellung, dass eine solche - auch hypothetische - Entwicklung im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist, beseitigt eine möglicherweise denkbare Strafbarkeit, wenn man sich nicht an die engeren Grenzen des § 37 bei der Entwicklung allein verlassen kann und will. Es bestehen insoweit auch keine Bedenken, wenn ein Mitglied des BR sich auf eine freie Stelle bewirbt und sie dann aber später nicht antritt, weil er Betriebsrat bleiben möchte. Insoweit wird der Betriebsrat in Zukunft auch entsprechend vergütet werden können, ohne dass er im Gegensatz zu den übrigen Beschäftigten bevorzugt oder benachteiligt wird. Eine willkürliche Beförderung ist auch weiterhin ausgeschlossen, wie in der Begründung dargestellt wird.

4. Zusammenfassung

Die von der Bundesregierung eingebrachte Novellierung der §§ 37, 87 BetrVG ist zu begrüßen. Sie deckt zwar nicht alle Probleme ab, die im Rahmen der BR-Vergütung existieren. Insoweit kann auf die [Stellungnahme des DGB](#) zu dieser Anhörung verwiesen werden. Die Novellierung ist aber eine Lösung für die dringlichsten Probleme der BR-Vergütung, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Sozialpartner auch auf die vorliegende Lösung geeinigt haben und sie somit entsprechend ausgewogen ist.