

Grandios gescheitert? Eigentlich nicht...

Wie Sie aus unseren früheren Veröffentlichungen wissen, haben wir zusammen mit weiteren unabhängigen Betriebsräten versucht, das bei Daimler angewandte, offensichtlich **rechtswidrige Vergütungssystem** für **Betriebsratsmitglieder**ⁱ zu kippen. Bekanntlich sind wir – und dies ist wichtig – nur deshalb mit den meisten Anträgen vor Gericht gescheitert, weil wir aufgrund **fehlender Selbstbetroffenheit** nicht antragsbefugt sind. Auf gut Deutsch: Wenn andere BR-Mitglieder begünstigt werden, geht das uns „**Nichtbegünstigte**“ nichts an.

Daimler hat sich trotz allem – womöglich aufgrund des **öffentlichen Drucks** und des Rats seines Rechtsvertreters in dieser Sache – jetzt genötigt gesehen, die Vergütung von BR-Mitgliedern in den deutschen Werken neu zu regeln. Dies sehen wir als eindeutiges **Eingeständnis** dafür, dass das bisher praktizierte System aus rechtlicher Sicht eben doch nicht so ganz koscher war.

Fakt ist, zukünftig werden solch **außergewöhnliche Karrieren** von **Funktionsträgern** im BR, wie sie in der Vergangenheit möglich waren, nicht mehr so einfach möglich sein. Das Vertrauen darauf, dass solche „**Gentlemen's Agreements**“ im Dunkeln bleiben und nicht öffentlich werden, dürfte seit unseren Gerichtsverfahren ziemlich erschüttert sein. Allein diese Tatsache ist ein großer Erfolg und ein wichtiger Schritt hin zu einer **unabhängigen, vom Arbeitgeber unbeeinflussten Betriebsratsarbeit**.

Trotzdem enthält auch die neue Regelung noch Punkte, die rechtlich zumindest umstritten sind. Beispielsweise sollen **Weiterbildungsmaßnahmen**ⁱⁱ mit einem anerkannten Abschluss, die **während** der **Amtszeit** absolviert werden, in der hypothetischen beruflichen Entwicklung eines Betriebsrats eine wichtige Rolle spielen. Das wiederum öffnet unerlaubter **Begünstigung** wieder Tür und Tor. Denn draußen in der Fabrik gibt es sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die eine Weiterbildung zum Meister, Techniker, Betriebswirt oder sogar zum Ingenieur absolviert haben und trotzdem – mangels adäquater Stelle – nach wie vor am Band arbeiten, inkl. entsprechend niedriger Bezahlung. Weiterbildung allein garantiert somit keineswegs einen beruflichen Aufstieg.

Des Weiteren ist geregelt, dass **jedem BR-Mitglied** mindestens **5 Referenzpersonen** zugeordnet werden müssen, die bzgl. **beruflicher Qualifikation** und **ausgeübter Tätigkeit** zum **Zeitpunkt der Amtsübernahme** mit diesem vergleichbar waren. An dieser Referenzgruppe soll sich die berufliche Entwicklung des BR-Mitglieds während dessen Amtszeit orientieren.

Stellt sich nur die Frage, wer überprüft die **Richtigkeit** dieser Referenzgruppe zu jedem einzelnen Betriebsratsmitglied? Richtig wäre, dass der zuständige **Entgeltausschuss** im BR diese Kontrollfunktion wahrnimmt. Dies ist jedoch nicht vorgesehen. Warum wohl?

Einzig der **BR-Vorsitzende** kennt von Betriebsratsseite aus von jedem BR-Mitglied auch die individuelle Referenzgruppe. Er selbst kann sogar Referenzpersonen vorschlagen. Das sind **Privilegien**ⁱⁱⁱ, die einem BR-Vorsitzenden nach dem Betriebsverfassungsgesetz **nicht zustehen**.

Nebenbei: Wie im März 2014 in unserem Flugblatt aufgezeigt, gibt es ein BR-Mitglied, das als **einzigster Mitarbeiter** im gesamten Werk dem Funktionsprofil „**Arbeitspolitiker 6**“ mit der EG 16 zugeordnet ist. Mit wem vergleicht man diesen Überflieger, der ohne Studium so weit gekommen ist? Auch für weitere Funktionsträger im BR dürfte es nahezu unmöglich sein, eine **plausible** Referenzgruppe zu finden. Trotzdem darf sich dieser begünstigte Personenkreis des Erhalts seiner Privilegien sicher sein. Das wird ohne gerichtliche Anordnung nicht korrigiert werden.

Auch wenn das neue Vergütungssystem noch die eine oder andere Rechtsunsicherheit beinhaltet, ist es doch „**rechtskonformer**“ als das alte. Trotzdem mangelt es noch in erheblichem Maße an **Transparenz**, schon allein dadurch begründet, dass eine **unabhängige Kontrollinstanz** fehlt. Wir werden uns deshalb mit dem bis jetzt Erreichten nicht zufriedengeben.

Nähere Erläuterungen und gesetzliche Rahmenbedingungen für interessierte Leser

ⁱ **Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

§ 37

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.

§ 78 Abs. 2

...Sie (Anmerkung: BR-Mitglieder) dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Üblich ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben. Eine Üblichkeit entsteht aufgrund gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel. Dabei muss der Geschehensablauf so typisch sein, dass aufgrund der Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten zumindest in der überwiegenden Anzahl der vergleichbaren Fälle mit der jeweiligen Entwicklung gerechnet werden kann.

Grundsätzlich gilt, dass die Betriebsratsvergütung gesetzlich umfassend geregelt ist. Es bedarf deshalb keiner weitergehenden, einseitig durch den Arbeitgeber aufgestellten Regelungen. Über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Regelungen sind deshalb unwirksam.

ⁱⁱ **Weiterbildung**

Die „automatische“ Anerkennung einer erfolgreich absolvierten Weiterbildung in Verbindung mit einer Einstufung in die entsprechende höhere Entgeltgruppe, ohne dass der Betreffende diese höherwertige Tätigkeit jemals ausgeübt hätte, ist aus unserer Sicht nicht rechtskonform und stellt eine unzulässige Begünstigung dar.

Nach ERA-Tarifvertrag ist die Einstufung in eine Entgeltgruppe vorrangig von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit abhängig.

ⁱⁱⁱ **Vorsitzender**

§ 26 Abs. 2

Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

Der Betriebsratsvorsitzende stellt somit lediglich das „Sprachrohr“ des Betriebsratsgremiums dar und genießt keine Sonderrechte. Da es außerdem ein Wahlamt ist, kann er jederzeit abgewählt werden. Schon aus diesem Grund ist es problematisch, solch ein Amt mit Kompetenzen und Annehmlichkeiten auszustatten, die außerhalb der gesetzlichen Regelungen liegen.

Bei Daimler ist dies jedoch der Fall. Dazu beigetragen hat auch der bisher angewandte Orientierungsrahmen zur Vergütung von BR-Mitgliedern, der die Bezahlung von Betriebsratsvorsitzenden, in Abhängigkeit der Belegschaftsgröße des Werkes, sowie weiterer Funktionsträger (z.B. Ausschussvorsitzende) geregelt hat.

Diese Vorgehensweise ist mit dem BetrVG nicht in Einklang zu bringen.