



Das Zusammenwirken zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten soll partnerschaftlich zum Wohle des Betriebs und der Beschäftigten erfolgen. Leider müssen Betriebsräte immer wieder erfahren, wie weit die Realität von diesem Grundsatz entfernt ist. Teils offenkundig, teils verdeckt, werden sie durch den Arbeitgeber nicht zuletzt bei der Vergütung abgestraft. Der sprichwörtliche Karriereknick ist nur eine der zu beobachtenden Begleiterscheinungen, die mit dem Betriebsratsamt verbunden sind. Bernd Spengler und Bernd Behr beschreiben, inwieweit das Betriebsverfassungsgesetz Betriebsratsmitgliedern Schutz bietet.

Eine der zentralen Vorschriften zum Schutz der Betriebsratsmitglieder ist § 78 BetrVG. Danach sind Handlungen untersagt, durch die ein Betriebsratsmitglied benachteiligt oder begünstigt wird. Das Bundesar-

beitsgericht erkennt seit jeher in dem Benachteiligungsverbot einen Mechanismus, Betriebsratsmitglieder vor Nachteilen aufgrund ihrer Amtsausübung zu bewahren. Allerdings gilt § 78 BetrVG natürlich auch für Versuche des Arbeitgebers, Betriebsratsmitglieder durch Bevorzugen und/oder Vorteilsgewährung in der Amtsausübung zu beeinflussen.

In der betrieblichen Praxis spielen vor allem Fragen des Entgeltschutzes sowie der beruflichen Entwicklung eine bedeutende Rolle. Dementsprechend werden die Arbeitsgerichte immer wieder dazu aufgerufen, zum Benachteiligungsverbot in Hinblick auf die wirtschaftliche und berufliche Entwicklung von Mandatsträgern Stellung zu nehmen.

Der Anspruch auf Entgeltsicherung

Mit Beginn der Amtszeit stellt sich für jedes Betriebsratsmitglied die Frage, wie sich das bislang bezogene Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Betriebsratsamtes entwickeln wird.

§ 37 Abs. 1 BetrVG besagt, dass die Betriebsratsarbeit ein unentgeltliches Ehrenamt darstellt. Das Betriebsratsmitglied soll infolge der Ausübung dieses Amtes in keine finanzielle Abhängigkeit geraten können.

Der Arbeitnehmer ist daher für Betriebsratsarbeiten während der Arbeitszeit lediglich unter Fortzahlung der Vergütung ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien. Betriebsratssitzungen, Monatsgespräche und Schulungen sind nur eine kleine Auswahl



Bernd Spengler und Bernd Behr arbeiten als Rechtsanwälte in Würzburg
www.arbeitnehmer-anwalt.de

derjenigen Tätigkeiten, die zur ordnungsgemäßen Amtsführung eines jeden Betriebsratsmitglieds unabdingbar sind. Der Arbeitgeber hat das Betriebsratsmitglied hierfür nach § 37 Abs. 2 BetrVG von seinen Arbeitspflichten freizustellen. Dabei gilt der Grundsatz, dass der erforderlichen Betriebsratsarbeit vom Arbeitgeber stets der Vorrang vor arbeitsvertraglichen Verpflichtungen einzuräumen ist.

Es gilt dann das Entgeltausfallprinzip. Dieses Prinzip sichert dem Betriebsratsmitglied nicht nur den Anspruch auf das vertraglich geschuldete Arbeitsentgelt, sondern schließt weitgehend alle weiteren Zulagen, Zuschläge und Prämien mit ein. Dazu gehören Zulagen für Erschwernisse sowie für Mehr-, Schicht-, Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit, die erzielt worden wären,

an den Betriebsratssitzungen teil, die jeden Dienstag stattfinden und den ganzen Tag andauern. Er schafft daher meistens nur vier Vertragsabschlüsse. B hat dennoch Anspruch auf den Bonus, da er die Vorgabe unter Außerachtlassung der Teilnahme an den Betriebsratssitzungen erfüllen würde.

Betriebsratstätigkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit

Problematisch wird es in der Regel, wenn die Betriebsratsarbeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit des jeweiligen Betriebsratsmitglieds stattfinden muss. Dies ist insbesondere in Schichtbetrieben und bei Teilzeitkräften der Fall. Das Betriebsratsmitglied erwirbt in einer derartigen Situation einen Freistellungsanspruch zu seiner regulären

sondern einen Freizeitausgleichsanspruch erwirbt, der in der Nachtschicht, vergütet samt Zuschlägen, stattfindet.

Während das Betriebsratsmitglied im normalen Schichtdienst nach vollbrachter Betriebsratsarbeit in der Regel an den Arbeitsplatz zurückkehren kann, führt dies im Rettungsdienst sowie in Omnibusbetrieben oftmals zu großen Problemen. Hier ist nämlich in der Regel das Fahrzeug, auf dem das Betriebsratsmitglied eingeteilt ist, mit einem anderen Arbeitnehmer unterwegs, so dass der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied nicht mehr zum Einsatz bringen kann. Hier gilt: Das Betriebsratsmitglied muss dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft anbieten. Kann der Arbeitgeber diese nicht annehmen, weil er keine Arbeit zur Verfügung hat, so darf dies aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs nicht zu Lasten des Betriebsratsmitglieds gehen. Auf einem Arbeitszeitkonto dürfen daher keine Minusstunden gebucht werden.

Dazu ein Beispiel: In einem ÖPNV-Betrieb hätte das Betriebsratsmitglied W von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr Linie zu fahren. Die Betriebsratssitzungen beginnen um 8:00 Uhr und enden gegen 14:30 Uhr. Demnach könnte W in der Zeit von 14:30 Uhr bis 17:00 Uhr arbeiten. Schickt der Arbeitgeber den W nach Hause, weil er ihn nicht einsetzen kann, dann geht dies zu Lasten des Arbeitgebers.

„Dabei gilt der Grundsatz, dass der erforderlichen Betriebsratsarbeit vom Arbeitgeber stets der Vorrang vor arbeitsvertraglichen Verpflichtungen einzuräumen ist.“



wenn das Betriebsratsmitglied gearbeitet hätte. Ebenso steht ihm der Anspruch auf Überstundenvergütung zu, wenn in seiner Abteilung Überstunden angeordnet waren und er diese ebenfalls hätte ableisten müssen, wären nicht Betriebsratsaufgaben zu erledigen gewesen.

Bei Akkord- bzw. Prämienarbeit ist die für die Betriebsratstätigkeit angefallene Zeit mit dem Durchschnittssatz seiner bisherigen Arbeitsleistung zu bewerten und zu vergüten. In Mode sind derzeit vor allem im Finanz-, Versicherungs- und Bankensektor Vergütungen, die an das Erreichen bestimmter wirtschaftlicher Kennzahlen gebunden sind. Auch hier darf keine Benachteiligung stattfinden.

Hierzu ein Beispiel: Alle VR-Banker in A erhalten wöchentlich einen Bonus in Höhe von 250 €, wenn sie in der Woche mindestens fünf Bausparverträge abschließen. B ist Mitglied des Betriebsrats und nimmt in dieser Eigenschaft

Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung.

Auch hierzu ein Beispiel: M arbeitet in einem Fast-Food-Restaurant in Teilzeit. Sie ist nur mittwochs in der Zeit von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr tätig. In ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglied nimmt sie an den Sitzungen des Betriebsrats teil, die dienstags in der Zeit von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr stattfinden. M erwirbt für die Teilnahme an jeder Betriebsratssitzung (= Ausübung des Ehrenamtes außerhalb ihrer Arbeitszeit) einen Freistellungsanspruch, den sie mittwochs durch vergütetes Arbeitsfrei realisieren kann.

Im Schichtdienst taucht immer wieder die Problematik auf, dass das Betriebsratsmitglied in der Regel im Nachtdienst aus dem regulären Dienstturnus herausgenommen werden muss, damit es tagsüber an einer Sitzung des Betriebsrats teilnehmen kann. Auch hier gilt, dass das Betriebsratsmitglied keine Tagarbeit leistet,

Anspruch auf wirtschaftliche und berufliche Entwicklung

Der Gesetzgeber begnügt sich nicht mit der Entgeltsicherung der Arbeitnehmervertreter. Aus einer engagierten Amtsausübung schließen Arbeitgeber gerne, dass das einzelne Betriebsratsmitglied den Unternehmenszielen – Wachstum, Flexibilisierung und Profitorientierung – tendenziell ablehnend gegenübersteht.

Die daraus resultierenden Spannungen zwischen den Betriebsparteien lässt die Gefahr einer Benachteiligung – mit anderen Worten: die Gefahr eines Karriereknicks – für das Betriebsratsmitglied entstehen. Um dieser Gefahrenlage entgegenzuwirken, bedarf es einer über die bloße Entgeltsicherung hinausgehenden umfassenden Absicherung der Mandatsträger.

Dies wird durch § 37 Abs. 4 und 5 BetrVG gewährleistet, wonach die wirtschaftliche und die berufliche Entwick-



Das Arbeitsentgelt von Mandatsträgern darf nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer des Betriebs mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

lung des Betriebsratsmitglieds unter den Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes gestellt ist. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind die Betriebsratsmitglieder so zu stellen, als wenn sie weiter gearbeitet und eine normale berufliche Entwicklung genommen hätten.

Zwar bezweckt der Gesetzgeber hiermit vorrangig den Schutz von freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Nichtsdestoweniger entfaltet diese Vorschrift aber auch Bedeutung für nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder, da diese ebenfalls durch ihre Amtstätigkeit oftmals daran gehindert sind, ihrer beruflichen Tätigkeit in dem bisherigen Umfang und in der üblichen Intensität nachzukommen.

In wirtschaftlicher Hinsicht darf das Arbeitsentgelt von Mandatsträgern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer des Betriebs mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

Der hierfür erforderliche Vergleich findet mittels so genannter betrieblicher Vergleichspersonen statt. Dabei ist hinsichtlich des Zeitpunkts des Vergleichs der Moment vor der Amtsübernahme heranzuziehen, in dem sich das Betriebsratsmitglied noch vollumfänglich seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen widmen konnte. Somit kann Vergleichsperson sein, wer vor der Übernahme des Betriebsratsamtes unter Berücksichtigung der Qualifikation, der Persönlichkeit und der Leistungsfähigkeit dieselbe oder eine vergleichbare Arbeit verrichtet hat.

Das Arbeitsentgelt ist nun unter Berücksichtigung der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung der Vergleichspersonen zu ermitteln und dementsprechend laufend anzupassen. Auf diese Weise wird vermieden, dass dem Mandatsträger finanzielle Nachteile entstehen, weil er bei Gehaltserhöhun-

gen und/oder der Gewährung von Zuschlägen und Gratifikationen schlicht und einfach „vergessen“ wurde.

In der Praxis kann der Betriebsrat die Entgeltentwicklung im Betrieb durch die Möglichkeit der Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten im Blick behalten. Der Anspruch hierauf ergibt sich aus dem Informationsanspruch des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG.

Zum umfassenden Schutz des Mandatsträgers bedarf es neben der Absicherung des Arbeitsentgelts auch der Absicherung der beruflichen Entwicklung. Eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern kann nicht nur durch eine wirtschaftliche Schlechterstellung, sondern auch durch eine Behinderung in der innerbetrieblichen Berufslaufbahn erfolgen.

Hierbei gilt es, zwei Schwerpunkte der beruflichen Absicherung nach § 37 Abs. 5 BetrVG zu unterscheiden:

> Zum einen bezweckt die berufliche Absicherung, nicht oder teilweise freigestellte Betriebsratsmitglieder davor zu bewahren, durch die Zuweisung von geringwertigen Arbeiten diskriminiert oder diszipliniert zu werden.

> Zum anderen sind Betriebsratsmitglieder nur mit solchen Tätigkeiten zu betrauen, die den Arbeiten vergleichbarer Arbeitnehmer, also der Vergleichspersonen, mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung entsprechen. Dem sprichwörtlichen Karriereknick kann somit in der Theorie wirksam vorgebeugt werden, indem dem Betriebsratsmitglied durch eine Gegenüberstellung mit Vergleichspersonen eine fiktive Entwicklung der Berufslaufbahn unterstellt wird.

Dies führt unter Umständen dazu, dass einem Betriebsratsmitglied ein Anspruch auf Beförderung zusteht, wenn vergleichbare Arbeitnehmer un-

ter Berücksichtigung der betriebsüblichen betrieblichen Entwicklung inzwischen höherwertige Tätigkeiten ausüben. Das gilt selbst dann, wenn das Betriebsratsmitglied die höherwertigen Tätigkeiten aufgrund seines Betriebsratsamtes nicht verrichten kann.

So einfach sich die Grundsätze der beruflichen Absicherung in der Theorie darstellen lassen, so schwierig gestaltet sich die Umsetzung des Anspruchs in der betrieblichen Praxis. Das Betriebsratsmitglied wird darzulegen haben, dass es – fiktiv – den Anforderungen der höherwertigen Tätigkeit genügen kann.

Deshalb ist es empfehlenswert, sich auf Ausschreibungen für höherwertige Arbeitsplätze zu bewerben. Dies kann gegebenenfalls mit dem Hinweis erfolgen, dass die Stelle wegen der Ausübung des Betriebsratsamtes nicht angetreten werden wird.

Einen Rückschluss darauf, ob dem Betriebsratsmitglied die Stelle hätte übertragen werden müssen, erlangt der Betriebsrat durch die Anhörung zur Einstellung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG. Im Rahmen der Anhörung muss dem Betriebsrat rechtzeitig ein umfassender Überblick über alle Bewerber und deren Qualifikationen mitgeteilt werden. Entscheidendes Kriterium ist hierbei, ob das Betriebsratsmitglied mit den übrigen Bewerbern vergleichbar ist.

Ausblick

Die dargestellten Ansprüche auf Lohn- und Entgeltsicherung sowie auf wirtschaftliche und berufliche Absicherung stehen jedem einzelnen Betriebsratsmitglied individuell zu. Soll das Arbeitsgericht zur Klärung von Meinungsverschiedenheiten angerufen werden, so ist zu beachten, dass es sich dabei um eine individualarbeitsrechtliche Streitigkeit handelt – auch wenn die entscheidungserheblichen Anspruchsgrundlagen dem Betriebsverfassungsgesetz zu entnehmen sind. ■

Mehr zum Thema

> ifb-Seminar: Betriebsverfassungsrecht Teil I. Wissen, was wichtig ist: Wegweiser für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit; weitere Informationen: www.ifb.de/51

> Bernd Roos; Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder; 80 Seiten; 4. Auflage 2011; ISBN 978-3-7663-6043-4; Preis: 12,90 €.