

Anpassung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dem BAG zufolge können die Betriebsparteien diesbezüglich konkretisierende Vereinbarungen treffen, etwa zur genauen Ermittlung der vergleichbaren Arbeitnehmer. Diese müssen sich allerdings im Rahmen der Vorgaben des § 37 Abs. 4 BetrVG und des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots aus § 78 Satz 2 BetrVG bewegen. Welche Fehler dabei den Betriebsparteien – oder auch dem Arbeitgeber allein – unterlaufen können, zeigt anschaulich das Urteil des BAG vom 18. Januar 2017 (7 AZR 205/15).

1. Sachverhalt

Der Kläger war seit dem Jahr 2006 Betriebsratsmitglied, seit dem Jahr 2010 nach § 38 BetrVG freigestelltes Betriebsratsmitglied. Bei Eintritt in den Betriebsrat 2006 war er in die höchste Vergütungsgruppe des zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Entgelttarifvertrags eingruppiert. Nach Überleitung in einen neuen Entgelttarifvertrag lag seine Grundvergütung über dem Endwert der Vergütungsgruppe 4D. Er wurde in die Vergütungsgruppe 4D eingruppiert, erhielt die Differenz als übertarifliche Zulage und nahm an den regelmäßigen Tarifgehaltserhöhungen der Vergütungsgruppe 4D teil.

Die Betriebsparteien hatten eine Regelungsvereinbarung zur Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern geschlossen, die u.a. vorsah, dass bei Beginn der Freistellung drei Vergleichspersonen zu bestimmen seien. Eine solche Vergleichsgruppe wurde für den Kläger aus Anlass der Freistellung gebildet. Zwei der Arbeitnehmer dieser Vergleichsgruppe waren wie der Kläger in die Vergütungsgruppe 4D eingruppiert, erhielten aber nicht wie der Kläger deren Endwert, der dritte erhielt während der Freistellung des Klägers einen AT-Vertrag mit höherer Vergütung. Der Kläger verlangte 2013 die Anpassung seiner Vergütung an die durchschnittliche prozentuale Vergütungsentwicklung der drei Vergleichspersonen im Zeitraum 2010 bis 2013. Dies entsprach 13,92 %, während seine Vergütung in diesem Zeitraum nur um 5,83 % gestiegen war. Er erhielt in erster und zweiter Instanz Recht. Dem BAG zufolge war die Entscheidung des LAG jedoch rechtsfehlerhaft.

2. Entscheidungsgründe

Das BAG stellte zunächst fest, dass die Festlegung der Vergleichspersonen offenbar auf das Jahr der Freistellung des Klägers, also 2010 erfolgte. Vergleichbar gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sind jedoch Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausführen wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert sind. Dem BAG zufolge fehlte es an der Feststellung, ob die festgelegten

Kontakt



Vergleichspersonen auch im Jahr der Amtsübernahme, also 2006, vergleichbar i.S.d. Vorschrift gewesen waren. Auch sei die ermittelte Vergütungsentwicklung auf den Zeitraum der Freistellung 2010 bis 2013 bezogen worden. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG schütze den Amtsträger jedoch für die gesamte Dauer der Betriebsrattätigkeit vor finanziellen Nachteilen.

Schließlich war dem BAG zufolge die Zuerkennung der durchschnittlichen prozentualen Vergütungserhöhung der Vergleichspersonen für den Zeitraum 2010 bis 2013 nicht mit den Vorgaben aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vereinbar, weil der Kläger damit entgegen § 78 Satz 2 BetrVG unzulässig begünstigt wurde. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG garantiere nicht den absolut gleichen Lohn wie ihn vergleichbare Arbeitnehmer erhalten. Vergütungserhöhungen, auf die das Betriebsratsmitglied vor seiner Amtsübernahme keinen Anspruch hatte oder, wenn es arbeitete, gehabt hätte, seien bei der Bemessung der Vergütungshöhe nach der Wahl zum Betriebsratsmitglied außer Betracht zu lassen. Denn anderenfalls erhalte das Betriebsratsmitglied einen Vorteil gegenüber anderen Arbeitnehmern.

Da der Kläger hier bereits bei Amtsübernahme die höchste Vergütungsgruppe erreicht hatte, hätte er nur Anspruch auf eine – über die regelmäßigen Tarifierhöhungen hinausgehende – weitere Vergütungserhöhung gehabt, wenn innerhalb der vergleichbaren Arbeitnehmer eine Entwicklung in den Kreis der außertariflichen Mitarbeiter betriebsüblich gewesen wäre. Dies war hier jedoch nicht der Fall. Somit hatte der Kläger keinen Anspruch auf die Vergütungserhöhungen der beiden Mitarbeiter in der Vergleichsgruppe, die zwar in derselben Vergütungsgruppe eingruppiert waren, die aber im Gegensatz zu ihm die Endgruppe noch nicht erreicht hatten. Ob dem Kläger eine Vergütungserhöhung wie der dritten Vergleichsperson zugestanden hätte, konnte das BAG mangels entsprechender Feststellungen des LAG nicht beurteilen. Dies wäre nur dann der Fall gewesen, wenn nach den betrieblichen Gepflogenheiten die Mehrzahl der im Zeitpunkt der Amtsübernahme vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht hätten oder dem Kläger ein AT-Vertrag hätte angeboten werden müssen.

3. Praxisfolgen

Bei diesem Urteil handelt es sich um die Bestätigung sowie Fortentwicklung bisheriger BAG-Rechtsprechung zum Thema der Vergütung von – freigestellten und nicht freigestellten – Betriebsratsmitgliedern. Es ist daher von praktischer Relevanz für alle Unternehmen mit Betriebsrat. In der Praxis dürften nicht selten Fehler bei der Ermittlung der Vergütung gemacht werden, etwa bei der Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer und der Frage, ob das Betriebsratsmitglied die gleiche Entwicklung wie die Vergleichspersonen genommen hätte.

Dr. Norma Studt

Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht

Latham & Watkins LLP, Hamburg

Ein Service der Praxisgruppen Arbeitsrecht von Latham & Watkins und KPMG Law in Kooperation mit der Fachgruppe Arbeitsrecht im BPM.

LATHAM & WATKINS LLP



KPMG Law

Unsere Expertise. Ihre Sicherheit.

Kontakt

Bundesverband der Personalmanager (BPM)

Oberwallstraße 24 • 10117 Berlin

E-Mail: arbeitsrecht@bpm.de

Telefon: +49 (0)30 84 85 93 00

www.bpm.de