

„Ich empfehle den Gang zum Güterichter“

Professor Wolfgang Däubler ist einer der bekanntesten Arbeitsrichter Deutschland. Er rät angesichts des BGH-Urteils zur Betriebsratsvergütung zu mehr Gelassenheit.

Herr Professor Däubler, das Urteil des Bundesgerichtshofs zur Betriebsratsvergütung sorgt für Unruhe – unter Betriebsräten und in den Unternehmen. Zu Recht?

Ich halte die Reaktion vieler Unternehmensleitungen für übertrieben. Das ursprüngliche Urteil des Landgerichts Braunschweig in dem VW-Fall hatte in der Tat zum Teil haarsträubende Fehler. Dass es vom Bundesgerichtshof aufgehoben wurde, ist verständlich – und im Übrigen eine Ohrfeige für das Landgericht, weil nach Anordnung des Bundesgerichtshofs eine andere Kammer die Endentscheidung treffen muss. Man sollte den Gesamtzusammenhang sehen: Bei VW ging es um Boni bis zu 400.000 Euro im Jahr – das hat mit der normalen Realität von Betriebsratsvergütungen nichts, aber auch gar nichts zu tun.

Sie raten Betriebsräten zu Gelassenheit?

Ja. Das Landgericht muss jetzt erneut entscheiden, und dann warten wir mal ab, was dabei herauskommt. Ich kann die Sorgen der Betriebsräte natürlich verstehen. Ich hatte dieser Tage einen Anruf von einem Betriebsratsvorsitzenden, der seit 20 Jahren im Amt ist und nun befürchtet, dass er auf sein vorheriges Einkommen als Maschinenbediener zurückgestuft wird. Das halte ich für abwegig. Der BGH hat Leitlinien für einen konkreten Fall entwickelt – aber es gibt viele, die völlig anders gelagert sind. Wie werden z. B. echte Qualifizierungsmaßnahmen behandelt, die ein Betriebsratsmitglied neben seiner Betriebsratsarbeit absolviert hat? Was geschieht, wenn es im Unternehmen gar keine Vergleichsgruppe (mehr) gibt?

Was genau ist denn der kritische Punkt in der Entscheidung des Bundesgerichtshofs?

Das ist die Aussage, dass sich Manager wegen Untreue strafbar machen, wenn sie Betriebsratsmitglieder begünstigen. Manche machen sich ernsthaft Sorgen, andere verwenden das als Totschlagsargument, um den Betriebsrat möglichst knapp zu halten und womöglich noch Rückzahlungen wegen zu viel Großzügigkeit in der Vergangenheit zu verlangen. Doch man sollte nicht vergessen: Auch die Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern ist nach § 119 BetrVG strafbar. Jede Seite kann also mit dem Staatsanwalt drohen. Deshalb braucht man einen verfahrensrechtlichen Weg, um aus dieser Misere herauszukommen.

Welcher könnte das sein?

Betriebsrat und Arbeitgeber können sich über die Höhe der Betriebsratsvergütung verständigen, wobei sie natürlich im Rahmen des Möglichen die Kriterien des BGH berücksichtigen müssen. Dann gehen sie zu Gericht, indem das einzelne Betriebsratsmitglied Klage auf angemessene Vergütung erhebt. Im Gütetermin wird die Angelegenheit dann nach § 54 Abs. 6 Arbeitsgerichtsgesetz an den sog. Güterichter abgegeben, weil beide Seiten dies wollen. Dieser wird dann gebeten, den ausgehandelten Kompromiss auf Herz und Nieren zu prüfen. Wenn er grünes Licht gibt, wird der „Vergleich“ protokolliert und damit ist die Sache erledigt. Für die Arbeitgeberseite besteht dann kein strafrechtliches Risiko mehr.

Qualifikationen, die ich in meiner Arbeit als Betriebsrat erworben habe, können aber laut BGH-Urteil nicht mehr herangezogen werden.

Ja, das ist richtig. Das war allerdings schon bisher nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts so. Hier könnte nur der Gesetzgeber eingreifen und dem ganzen Spuk ein Ende bereiten. Solange er das nicht tut, ist Betriebsräten zu raten, sich um ihre berufliche Weiterqualifizierung zu kümmern. Aktuell sollte man sich nicht ins Bockshorn jagen lassen. Die Schlacht ist noch lange nicht geschlagen.