**Betriebsrätevergütungsgesetz kommt: Bundestag entscheidet**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Die erste Lesung des Betriebsrätevergütungsgesetzes hat nun endlich im Bundestag stattgefunden! Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) schlug die Anpassung der gesetzlichen Vorschriften vor.**

Der Arbeitsminister eröffnete seine Ansprache mit den Worten: „Heute ist der Tag, einmal Danke zu sagen an die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in diesem Land“.

Die parlamentarische Debatte zeigte eine parteiübergreifende Unterstützung für das Ehrenamtsprinzip und die Anerkennung von im Amt erworbenen Fähigkeiten langjähriger Betriebsratsmitglieder. Die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zu erstellen, die nur begrenzt überprüfbar sind, wurde insbesondere von den Vertretern der Ampelkoalition begrüßt. Das Gesetz wurde anschließend zur weiteren Beratung in die Ausschüsse überwiesen.

**Hintergrund der Neuregelung**

Die Neuregelung der Betriebsrätevergütung ist ein zentraler Punkt der jüngsten Reformbemühungen des Bundesarbeitsministeriums, mit dem Ziel, die Unsicherheiten rund um die Entlohnung von Betriebsratsmitgliedern zu beseitigen. Im Kern der Debatte steht die Vereinbarkeit des Ehrenamtsprinzips mit der Notwendigkeit, Betriebsräte für ihren Zeitaufwand und ihre Verantwortung angemessen zu entschädigen. Hierbei bewegt sich die gesetzliche Lage auf einem schmalen Grat zwischen der Wahrung der Unabhängigkeit der Betriebsräte und der Sicherstellung, dass ihr Engagement nicht zu finanziellen Einbußen führt.

Die Diskussionen wurden insbesondere durch ein Urteil des Bundesgerichtshofs angefacht, das strafrechtliche Risiken für Unternehmen aufzeigte, die Betriebsräten eine über die übliche Vergleichsgruppe hinausgehende Vergütung zukommen ließen. In der Praxis hatten einige Unternehmen als Reaktion auf dieses Urteil die Vergütung ihrer Betriebsräte gekürzt, was zu rechtlichen Auseinandersetzungen und einem Aufruf nach klareren gesetzlichen Vorgaben führte.

**Eckpunkte der Reform**

Die vom Bundesarbeitsministerium vorgeschlagene Reform strebt an, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, durch die Einführung präziserer Definitionen und Verfahrensweisen mehr Klarheit zu schaffen:

**Beibehaltung des Ehrenamtsprinzips:** Betriebsratstätigkeiten sollen weiterhin als Ehrenamt gelten, wodurch eine besondere Vergütung ausgeschlossen ist. Jedoch sollen freigestellte Betriebsräte eine angemessene Entschädigung für entgangenes [Arbeitsentgelt](https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/arbeitsentgelt) erhalten.

**Definition vergleichbarer Arbeitnehmer:** Um den Begriff des „vergleichbaren Arbeitnehmers“ genauer zu fassen, soll die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Diese Vereinbarung würde es Betriebsräten und Arbeitgebern erlauben, einvernehmlich eine Vergleichsgruppe zu definieren, was bisherige Unsicherheiten adressieren soll.

**Verhinderung von Benachteiligung und unrechtmäßiger Begünstigung:** Die Reform zielt darauf ab, klare Regelungen einzuführen, die sicherstellen, dass Betriebsräte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden, insbesondere in Bezug auf ihr [Arbeitsentgelt](https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/arbeitsentgelt).

**Implikationen für die Praxis**

Diese Änderungen sollen nicht nur bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigen, sondern auch die Position von Betriebsräten stärken, indem sie deren Unabhängigkeit schützen und eine faire Vergütung sicherstellen. Gleichzeitig müssen Unternehmen sicherstellen, dass ihre Vergütungspraktiken mit den neuen Regelungen übereinstimmen, um strafrechtliche Risiken zu vermeiden.

Für Betriebsräte und Unternehmen eröffnet die Reform die Möglichkeit, durch transparente und konsensbasierte Verfahren zu einer gerechten und rechtssicheren Vergütungspraxis zu gelangen. Dennoch wird die konkrete Umsetzung dieser Regelungen in der betrieblichen Praxis eine sorgfältige Navigation erfordern, um die Balance zwischen den Interessen der Arbeitnehmervertretung und den rechtlichen Anforderungen zu wahren.

**Ausblick**

Das Betriebsrätevergütungsgesetz befindet sich aktuell in einem fortgeschrittenen Stadium des legislativen Prozesses. Nach dem Veröffentlichungsstand auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde der Regierungsentwurf bereits verabschiedet, das Gesetz ist jedoch noch nicht verkündet worden. Dies deutet darauf hin, dass das Gesetz seine finalen Schritte durchläuft, bevor es offiziell in Kraft tritt.

Die geplanten Änderungen unterstreichen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Anpassung des Arbeitsrechts an die realen Bedingungen und Herausforderungen der Betriebsratsarbeit. Während die Reform einen wichtigen Schritt darstellt, um die Rechtsgrundlage für die Vergütung von Betriebsräten zu klären, werden die langfristigen Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit und die Unternehmenspraxis genau zu beobachten sein. Es bleibt abzuwarten, wie diese Neuregelungen die Dynamik zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern prägen und inwiefern sie zu einer Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung beitragen werden.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. [– www.vdaa.de – verwies**.**](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C04-2024%5C%E2%80%93%20www.vdaa.de%20%E2%80%93%20verwies)

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)