

# Merkblatt: Rechtssichere Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Compliance- und Haftungsscheck für Geschäftsführer & Vorstände

Dieses Merkblatt dient als kompakte Orientierungshilfe zur Minimierung von Haftungs■, Kündigungs■ und Strafbarkeitsrisiken im Zusammenhang mit der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 37, 78 BetrVG).

## 1. Rechtlicher Ausgangspunkt

Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Vergütung darf sich ausschließlich an der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer orientieren. Abweichungen ohne tragfähige Vergleichs■ und Dokumentationsgrundlage stellen ein erhebliches Compliance■Risiko dar.

## 2. Prüfschritt: Vergleichsgruppe

- 1 Sind Tätigkeit, Qualifikation, Laufbahn und Tarifzuordnung vergleichbar?
- 2 Ist die Vergleichsgruppe dokumentiert und nachvollziehbar begründet?
- 3 Entspricht die Entwicklung der Mehrheit der Vergleichspersonen der geplanten Anpassung?

## 3. Prüfschritt: Vergütungsentwicklung

- 1 Keine sprunghaften Höhergruppierungen ohne objektiven Anlass
- 2 Keine Sonderzulagen ohne klare tarifliche oder betriebliche Grundlage
- 3 Anpassungen müssen ex ante erklärbar sein – nicht erst im Streitfall

## 4. Geschäftsführung & Ressortaufteilung

Auch bei Ressortzuständigkeiten bleibt eine Überwachungs■ und Kontrollpflicht bestehen. Bei auffälligen Vergütungsentscheidungen sind Rückfragen, Aktenanforderungen und eine Befassung des Gesamtgremiums erforderlich.

## 5. Einsatz externer Berater

- 1 Wurden dem Berater alle relevanten Informationen vollständig zur Verfügung gestellt?
- 2 Ist die rechtliche Einschätzung eindeutig und widerspruchsfrei?
- 3 Bestehen mögliche Interessenkonflikte (z. B. Mehrfachberatung)?

## 6. Typische Red Flags (Warnsignale)

- 1 Vergütung deutlich oberhalb vergleichbarer Arbeitnehmer
- 2 Fehlende oder nachträgliche Dokumentation
- 3 Interne Hinweise oder Whistleblowing-Meldungen
- 4 Unklare oder widersprüchliche externe Rechtsgutachten

**Merksatz:** Geschäftsführer tragen Gesamtverantwortung. Wer Vergütungsentscheidungen nicht prüft, dokumentiert und überwacht, setzt sich einem erheblichen persönlichen Risiko aus.