

Merkblatt: Rechtssichere Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Compliance- und Haftungscheck 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 Gesamtremiums 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.