

VW Bezahlung der Betriebsräte

Walter Hiller, ehemals Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrates, fordert den VW-Vorstand auf, die Regelung zur Bezahlung freigestellter Betriebsräte zu ändern. Wir dokumentieren eine Denkschrift, die er für unsere Zeitung anfertigte. Heute Teil 2 und Schluss.

„Was Betriebsräte verdienen, muss bekannt gemacht werden“

Ex-Betriebsrats-Chef Walter Hiller: Schritt zur Korruption ist klein, VW-Vorstand muss Regelung ändern

Er stand bis 1990 an der Spitze des Betriebsrates bei VW: Walter Hiller (74). Wir baten den früheren niedersächsischen Sozialminister zum Interview über die Bezüge von freigestellten Betriebsräten bei Deutschlands größtem Automobil-Konzern. Hiller fertigte im Anschluss an das Gespräch mit Henning Noske ein Memorandum, das wir komplett abdrucken.

In der gestrigen Ausgabe unserer Zeitung forderte Walter Hiller im ersten Teil eine neue, transparente Regelung der Betriebsrats-Vergütung bei VW.

Im heutigen zweiten und letzten Teil schreibt Hiller über Vorgeschichte und Konsequenzen der Vergütungs-Regelung für Betriebsräte bei VW.

Von Walter Hiller

Transparenz und Kontrolle – ein demokratisches Prinzip

Ausgehend vom Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat als demokratisch gewähltes Organ der Betriebsverfassung die Pflicht – und das gilt für jedes einzelne Mitglied –, über seine Tätigkeit, über seine Verhandlungen und deren Ergebnisse mit dem Vorstand oder auch einer Abteilungsleitung oder auch über andere wichtige Vorkommnisse des Betriebs, soweit sie die Interessen der Belegschaft betreffen, zu informieren.

In ein Amt gewählt zu werden, ein Betriebsratsmandat von der Belegschaft übertragen zu bekommen, verpflichtet den Mandatsträger zu Transparenz und Offenheit in allen Fragen, die mittel- und unmittelbar mit der Belegschaft zusammenhängen.

Und dazu gehört auch, dass Lohn- und Gehaltsgruppe sowie Sonderzahlungen, wie Boni u.a., den Vertrauensleuten und auch der Belegschaft insgesamt bekannt zu geben sind.

Freigestellte Mitglieder des Betriebsrats haben ein politisches Mandat, sie sind Interessenvertreter der Belegschaft und sind deshalb nicht anders zu sehen wie Landtags- oder Bundestagsabgeordnete. Selbst bei den Vorständen von Konzernen gibt es seit längerer Zeit eine Diskussion um die Offenlegung ihrer Bezüge.

Verantwortung der Betriebsratsmitglieder in einem Mammutbetrieb

Hinsichtlich der Verantwortung des Betriebsrates und seiner Mitglieder gibt es eine Reihe von offenen Fragen, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz je nach Betriebsgröße genau so richtig wie falsch sein können. Das liegt daran, dass bei Novellierung des Gesetzes die normalen Klein-, Mittel- und Großbetriebe mit ihren Strukturen und Gegebenheiten zu Grunde gelegt worden sind.

Dies wird aber einem Mammutbetrieb, wie wir ihn bei Volkswagen in Wolfsburg haben und darüber hinaus einem international agierenden Konzern, in keiner Weise gerecht.

Insbesondere wird dies deutlich an der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder für einen Betrieb.

Nach geltendem Gesetz werden bei einer Betriebsgröße von 601 bis 1000 Arbeitnehmern 11 Mitglieder gewählt und davon 2 freigestellt. Bei 9000 und mehr Beschäftigten sagt das Gesetz lapidar: Für je angefan-



Der frühere VW-Betriebsrats-Chef Walter Hiller. Foto: Bernward Comes

gene weitere 3000 Beschäftigte erhöht sich die Zahl um zwei Mitglieder.

Diese Art von Rechnung und Festlegung führt aber dazu, dass ein großer Betrieb, wie ihn VW in Wolfsburg mit ca. 50 000 Arbeitnehmern darstellt, in einer Art und Weise benachteiligt wird, dass das, was das Gesetz als Aufgabe und Verantwortung für den Betriebsrat fordert, nur durch ein sehr hohes Engagement an Zeitaufwand und Verantwortung jedes einzelnen Mitglieds in etwa geleistet werden kann.

Rechnen wir nämlich die Zahl der Betriebsratsmitglieder eines Betriebes mit 1000 Arbeitnehmern hoch auf den Betrieb von VW in Wolfsburg, dann müssten bei VW 550 Mitglieder gewählt werden, von denen 100 frei zu stellen wären. Derzeit sind es rund 60.

Allein durch diese Diskrepanz wird die große Verantwortung und das Engagement deutlich. Und ein weiterer Aspekt ist zu bedenken: Bei einer Betriebsgröße von 1000 entfallen auf ein Mitglied ca. 100 Arbeitnehmer. Bei 50 000 dagegen entfallen auf ein Mitglied des Betriebsrats

ca. 900 bis 1000 Arbeitnehmer.

Vergütung und Verantwortung von Mitgliedern des Betriebsrats

Ausgehend von den Faktoren Zeitaufwand und Verantwortung für freigestellte Mitglieder des Betriebs-

rats werden die durch das Gesetz festgelegten Regeln den tatsächlichen Anforderungen nicht gerecht.

Auch eine ehrenamtliche Funktion trifft für diese Gruppe nicht zu. Wenn in einem Mammut-Betrieb, wie dem VW-Werk in Wolfsburg, der Betriebsrat nicht professionell arbeitet, kann er den Auftrag des Gesetzes nicht erfüllen.

Hinsichtlich des Zeitaufwandes weiß ich aus meiner persönlichen Erfahrung als früherer Vorsitzender des Betriebsrats, dass meine wöchentliche Arbeitszeit in der Regel bei 60 bis 70 Stunden in der Woche lag. Ein Rückblick auf die Geschichte macht deutlich, dass das Problem Vergütung von Betriebsräten wahrscheinlich so alt ist wie das Betriebsverfassungsgesetz selbst. Mitte der

60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts, ich kam neu in den Betriebsrat, stellte ich bei meiner Gehaltsabrechnung fest, dass ich in meiner neuen Position als freigestelltes Betriebsratsmitglied weniger an Entgelt erhielt als in meiner früheren Abteilung.

Dies veranlasste mich zu prüfen und ich stellte mit Hilfe der IG Metall fest, dass dies nicht den Vorgaben des Gesetzes entspricht. Danach gab es unter den Mitgliedern des Betriebsrats, in die der Vertrauenskörper einbezogen war, eine zum Teil heftige Diskussion, mit dem Ergebnis: Schicht-Zuschläge und Mehrarbeitsstunden waren in das Entgelt eines freigestellten Mitgliedes einzubeziehen.

In der weiteren Diskussion stellte sich aber heraus, dass durch ständige Veränderungen in den Produktionsabteilungen und auch selbst in den Gruppen, aus denen die einzelnen Betriebsratsmitglieder kamen, dies nicht oder nur sehr schwer nachzuvollziehen gewesen wäre.

Im Verlauf dieser Diskussion kam es dann zu einer weitergehenden Vorstellung, auch aufgrund der Tatsache, dass Betriebsräte, wären sie in ihrer alten Abteilung geblieben, einen Aufstieg bis zur Meisterfunktion hätten erreichen können.

Die „Regelvergütung für Betriebsräte“

In diese Diskussion war auch der Vorstand der IG Metall eingeschaltet und mit ihm zusammen kam es dann zu der Betriebsvereinbarung „Regelvergütung für Betriebsräte“. Dabei war ein wichtiger und entscheidender Punkt die Frage der Transparenz für den Vertrauenskörper und die Belegschaft, weil ohne deren Akzeptanz diese Regelung nicht hätte getroffen werden können. Diese Akzeptanz wurde geschaffen durch eine offene Diskussion und Information und führte damit auch zu einer Akzeptanz durch die Belegschaft.

Dazu möchte ich allerdings noch bemerken: Bereits vor 40 Jahren bei Abschluss der Betriebsvereinbarung war allen klar, auch den Juristen von der IG Metall und von Volkswagen, dass diese Regelvergütung rechtlich nicht dem Gesetzestext entsprach. Weil aber die gesetzlichen Regelungen für einen Mammutbetrieb nur unzureichend geregelt waren und bis heute sind, glauben wir im Sinne der Betriebsverfassung eine Regelung gefunden zu haben, die letztlich auch vor Gericht akzeptiert würde.

Die „Kommissionslösung“

Die beschriebene Regelung war gültig bis 1990 und wurde 1991 abgelöst durch eine bis heute geltende neue Regelung unter dem Begriff „Kommissionslösung“. Ich selbst verließ VW Mitte 1990. Ich übernahm im Kabinett Schröder die Position des Sozialministers und kenne deshalb im Einzelnen nicht die Gründe, warum es zu dieser neuen Regelung gekommen ist, die nicht mehr transparent ist.

Darüber kann man nur spekulieren, aber daran will ich mich nicht beteiligen. Tatsache ist jedoch, dass der Schritt zur Korruption tatsächlich klein ist, wenn keine Transparenz gegeben ist. Dies hat sich für VW in der Vergangenheit auf schmerzhaft Weise bestätigt.

Für die Zukunft muss sichergestellt werden, dass sich so etwas nie wiederholen darf. Deshalb muss der VW-Vorstand die bestehende Vergütungsregelung für freigestellte Betriebsräte ändern.

DOKUMENTATION

Das sagt Walter Hiller

Die wichtigsten Aussagen des Ex-VW-Betriebsrats-Chefs aus unserer gestrigen Ausgabe:

► „Seit 1991 bestimmt eine paritätisch besetzte Kommission die Eingruppierung von Betriebsräten. Zwei Vertreter des Unternehmens und zwei vom Gesamtbetriebsrat, der Vorsitzende und sein Stellvertreter, bilden die Kommission. Nach meiner Überzeugung ist diese Kommissionsregelung juristisch, aber insbesondere politisch nicht in Ordnung.“

► „Die Entscheidungen der Kommission über die Eingruppierung oder die Festlegung von Bonuszahlungen ist nicht transparent. Nicht nur die Institution Betriebsrat, sondern auch der Vertrauenskörper der IG Metall und auch die Arbeitnehmer haben ein Recht zu erfahren, in welcher Höhe und gegebenenfalls aus welchen Gründen von der Kommission so oder wie auch immer entschieden worden ist.“

► „Nach all dem, was bis jetzt bekannt geworden ist, sollte erneut und grundsätzlich darüber nachgedacht und diskutiert werden, wie eine Lösung des Problems aussehen könnte. Dabei könnte ein Gedanke, wie ihn ein nicht unbedeutender Jurist bereits vor Jahren zum Ausdruck brachte, weiterhelfen.“

Dieser Jurist meinte im Blick auf das Volkswagenwerk, dass man doch darüber nachdenken sollte, ob man das Gesetz nicht einschränkend auslegen kann, weil die Aufgaben von Betriebsratsmitgliedern zum Teil von hoher Verantwortung geprägt seien, so dass hierfür und dem unzweifelhaften zeitlichen Aufwand auch ein höheres Entgelt angemessen erscheint.

Egal wie auch immer eine neue Regelung aussieht, sie muss transparent sein für die Belegschaft. Allein dadurch wird sichergestellt, dass Betriebsratsmitglieder nicht in den Verdacht der Vorteilnahme geraten oder gar der Korruption verdächtigt werden. Es geht darum, nach dem Motto zu verfahren: Vertrauen ist gut, aber Kontrolle ist besser. Und ich füge diesem hinzu: Wo keine Kontrolle ist, ist der Schritt zur Korruption nur klein und schnell gegangen.“

So antwortet VW

Wir baten den VW-Vorstand dazu um eine Stellungnahme. Wir erhielten folgende Antwort:

„Stellungnahme der Volkswagen Konzernkommunikation zum Artikel in der Braunschweiger Zeitung vom 11. Januar: „Wo keine Kontrolle ist, ist der Schritt zur Korruption nicht weit“

Die Braunschweiger Zeitung präsentiert einen Vorschlag zur Vergütung von Betriebsräten, der auf eine rechtswidrige Besserstellung von Arbeitnehmervertretern hinausläuft.

Herr Hiller erwägt, das Gesetz „einschränkend“ auszulegen, damit „auch ein höheres Entgelt angemessen erscheint“. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt jedoch vor: Betriebsräte dürfen weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Auch eine pauschale Vergütungsregelung nur für Betriebsräte ist nicht zulässig. Daher wurde das jetzt bei Volkswagen geltende Verfahren mit Unterstützung eines Bundesarbeitsrichters entwickelt.

Bei Volkswagen gilt: Wer von seinen Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsrat gewählt wird, erhält zunächst sein bisheriges Entgelt weiter. Im Laufe der Jahre muss das Entgelt, wie bei anderen Mitarbeitern auch, überprüft und im Hinblick auf Qualifizierung, Leistung und Aufgabenveränderung gegebenenfalls angepasst werden.

Unternehmen und Arbeitnehmer haben eine paritätisch besetzte Kommission eingesetzt. Ihre Entscheidungen erfüllen – im Gegensatz zur ebenfalls möglichen Entscheidung eines Einzelnen – hohe Anforderungen an Nachprüfbarkeit und Transparenz. Genau wie jeder andere Arbeitgeber werden auch wir die Gehälter unserer Mitarbeiter aber nicht in der Braunschweiger Zeitung veröffentlichen.“