

## Betriebsratsvergütung als Untreue? Ein halbes Jahr nach BGH

### EINFÜHRUNG

„Audi kürzt Gehälter von Betriebsräten... und prüft sogar, Einkommen von Betriebsräten zurückzufordern.“ So oder so ähnlich die gestrigen Schlagzeilen quer durch die Boulevard- und Wirtschaftspresse. Nachdem sich nach der bekannten Entscheidung des BGH in Strafsachen zu Untreuevorwürfen gegen Personalmanager von VW aufgrund zu hoher Betriebsratsvergütung der Rauch ein wenig gelegt hatte, zeigt dies vor allem eins: Hinter den Kulissen wird mit Hochdruck an diesen Themen gearbeitet. Und dies aus gutem Grund. Eine kurze Bestandsaufnahme.

### BGH V. 10.01.2023 – 6 STR 133/22

Zur Erinnerung: Der BGH befasste sich mit der Strafbarkeit von VW-Personalmanagern wegen Untreue aufgrund überhöhter Betriebsratsvergütungen. Mitglieder des Gremiums wurden nach ihrer Wahl um bis zu 20 Entgeltgruppen höher eingruppiert und erhielten jährliche Boni von bis zu EUR 560.000. Die Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht resultiert aus dem Verstoß gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 S. 2 BetrVG. Danach dürfen Betriebsratsmitglieder aufgrund ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt, aber auch genauso wenig bevorzugt werden. Stattdessen muss sich ihre Bezahlung nach der Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung richten. Es kommt nicht auf die individuelle hypothetische Ausnahmekarriere des Betriebsrats als Manager an, sondern vielmehr darauf, wie ein Kollege, der hinsichtlich Qualifikation und Tätigkeit mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbar ist, bezahlt wird.

### AUS DER PRAXIS

Der Grat zwischen einem Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot und der strafrechtlichen Untreue ist sehr schmal. Seither ist einiges in Bewegung, einige Anmerkungen aus der Praxis:

- Was das Urteil des BGH klar gezeigt hat, allein der Umstand, dass aktuelle Verantwortliche bestimmte Systeme zur Betriebsratsvergütung nur vorgefunden haben, führt nicht zur fehlenden Verantwortbarkeit. Dies gilt auch dann, wenn – wie in der Praxis durchaus geläufig – Rechtsgutachten diese Systeme ausdrücklich abgesegnet hatten. Dies kann man bewerten wie man möchte, das höchste deutsche Strafgericht ist an dieser Stelle sehr klar.
- „Kreative“ Modelle der Betriebsratsvergütung – Literatur hierzu besteht zu Hauf und wurde in der Vergangenheit oftmals zur Rechtfertigung herangezogen – sind ein schlechter Ratgeber.
- Die Rspr., wonach ausschließlich auf den hypothetischen Gehaltsverlauf im regulären Job (belastbare Vergleichsgruppe) abgestellt wird, gibt die Leitplanken vor. Auch „kreativen“ Argumentationsmustern innerhalb dieser Leitplanken, u.a. auf Basis der im Betriebsrat erworbenen „weichen“ oder „harten“ Zusatzqualifikationen, ist ein Riegel vorgeschoben. Hier ist der BGH klar und erteilt so manchem Versuch aus der Vergangenheit eine Absage.
- Das Beispiel VW mag angesichts der Vergütungshöhe außerordentlich erscheinen. Aber auch hier ist der BGH sehr klar: „*Steht fest, dass gegen § 93 AktG verstoßen worden ist, bleibt kein Raum für die Prüfung, ob dieser Verstoß gravierend oder evident ist.*“
- Und auch die Zeit der Ausreden, diese Themen u.a. mit Blick auf eine „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ nicht anzupacken, ist vorbei. Auch an dieser Stelle ist der BGH – hierauf wird Bezug genommen – ebenfalls sehr klar.

Die vorgenannten Aspekte zeigen, dass Prüfungs- und Anpassungsbedarf keine Ausnahme sein wird. Dies nicht zuletzt verdeutlicht durch das Beispiel Audi und das folgende Medienecho. Möglichen (erforderlichen) Rückforderungen zur Untreuevermeidung inklusive.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

### KONTAKT



**Dr. Daniel Klösel**  
d.kloesel@justem.de



**Fabian Göllner**  
f.goellner@justem.de

[www.justem.de](http://www.justem.de)