



TaylorWessing

Die neue Betriebsratsvergütung

Strafbarkeit vermeiden ohne betriebspolitischen Super-GAU

14. August 2024 | Dr. Friedrich Goecke und Jan-Patrick Vogel, LL.M.

Privat und vertraulich

Agenda

1	Historie	3
2	Grundsätze der Betriebsratsvergütung	6
3	Neue Regeln – Alte Risiken?	10
4	Lösungsansätze durch Compliance	12



1 | Historie

Rechtssichere BR-Vergütung: Ein Drahtseilakt



Historie: BGH-Strafurteil und seine Folgen

- BGH, Urt. v. 10. Januar 2023 (6 StR 133/22):
 - Ausgangslage: VW-Betriebsräte erhielten Vergütungen, inkl. Bonuszahlungen, i.H.v. bis zu EUR 750.000/Jahr
 - BGH: Zu hohe Vergütung von BR-Mitgliedern kann zur Strafbarkeit wegen Untreue bei den Entscheidungsträgern führen
 - BGH: Hohe Hürden an Vorsatz-Ausschluss
- Reaktion: „Skandalurteil“; „Wettbewerbsfähigkeit in Gefahr“
- Folge in der Praxis: Vergütungskürzungen der BR-Mitglieder für die Zukunft; Rückforderungen für die Vergangenheit; Gegenreaktion der Betriebsräte
- BGH vs. Arbeitsgerichte?
- Reaktion des Gesetzgebers: Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, Vorschriften über BR-Vergütung werden präzisiert

2 | Grundsätze der Betriebsratsvergütung

Die Grundregel und das Dilemma

Mitgliedschaft im BR ist **Ehrenamt**, für das das **Lohnausfallprinzip** gilt, d.h., AG darf nur die Bezüge auszahlen, die BR-Mitglied erhalten hätte, wenn es das Amt nicht übernommen hätte (vgl. § 37 BetrVG)

HR
COFFEE
BREAK

Die „richtige“ Vergütung

Die Grundregel

Mitglieder des Betriebsrates müssen so vergütet werden als ob sie – anstatt im BR tätig zu sein – ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht hätten („Entgeltausfallprinzip“)

1. Prinzip

Betriebsübliche Entwicklung als Untergrenze, d.h. Bezahlung von BR-Mitgliedern darf nicht geringer ausfallen, als diejenige vergleichbarer Arbeitnehmer mit einer betriebsüblichen Entwicklung.

2. Prinzip

Benachteiligungsverbot, ggf. auch höhere Vergütung als Vergleichsgruppe, wenn BR-Mitglied sich auch ohne BR-Tätigkeit besser als diese entwickelt hätte.

Prozess Vergütungsermittlung



3 | Neue Regeln – Alte Risiken?

Die neuen Regeln

Im Wortlaut

- Dem § 37 Absatz 4 werden folgende Sätze angefügt:

//

Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den **Zeitpunkt der Übernahme** des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein **sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung** vorliegt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer **Betriebsvereinbarung** ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf **grobe Fehlerhaftigkeit** überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in **Textform** dokumentiert ist.

- Dem § 78 wird folgender Satz angefügt:

//

Eine **Begünstigung** oder **Benachteiligung** liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt **nicht** vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person **die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt** und die Festlegung **nicht ermessensfehlerhaft** erfolgt.



Strafbarkeitsrisiko Adé? Leider nicht ganz!

- „Straße der rechtssicheren Vergütung“ ist breiter, aber jenseits der Ränder droht Strafbarkeit!
- Risikovermeidung durch Betriebsvereinbarung
 - 1. Schritt: Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer
 - 2. Schritt: Festlegung konkreter Vergleichspersonen auf Basis von Schritt 1
- Risikovermeidung durch transparente Beförderungsentscheidungen
 - Nachweis der Kriterienerfüllung
 - „Let the best man/woman win“
- Offene Fragen / Risikofaktoren:
 - Wann ist eine Vergleichsgruppe grob fehlerhaft?
 - Wie subjektiv dürfen Beförderungsentscheidungen sein?
 - Strafbarkeit bei Nicht-Rückforderung von überbezahlten Vergütungsbestandteilen?

4 | Lösungsansätze durch Compliance

Zielsetzung eines Compliance-Prozess

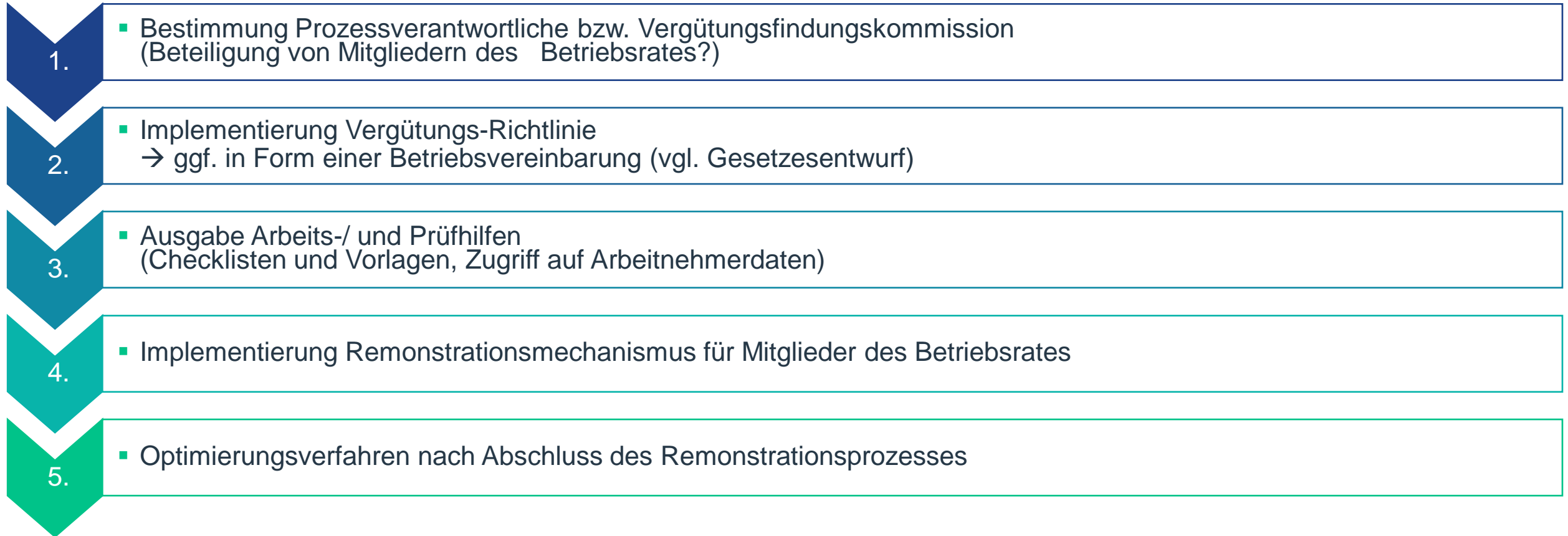
Zielsetzung eines organisierten Prozesses zur Vergütungsfindung für Mitglieder des Betriebsrates ist das mit einer Falschvergütung einhergehende Strafbarkeitsrisiko zu minimieren.

Toleriert wird jedoch das Risiko von geringfügigen Abweichungen wegen bloßer Arbeitsfehler, die jedoch keine Strafbarkeitsrisiken nach sich ziehen (keine 100-prozentige Abgrenzungsschärfe)

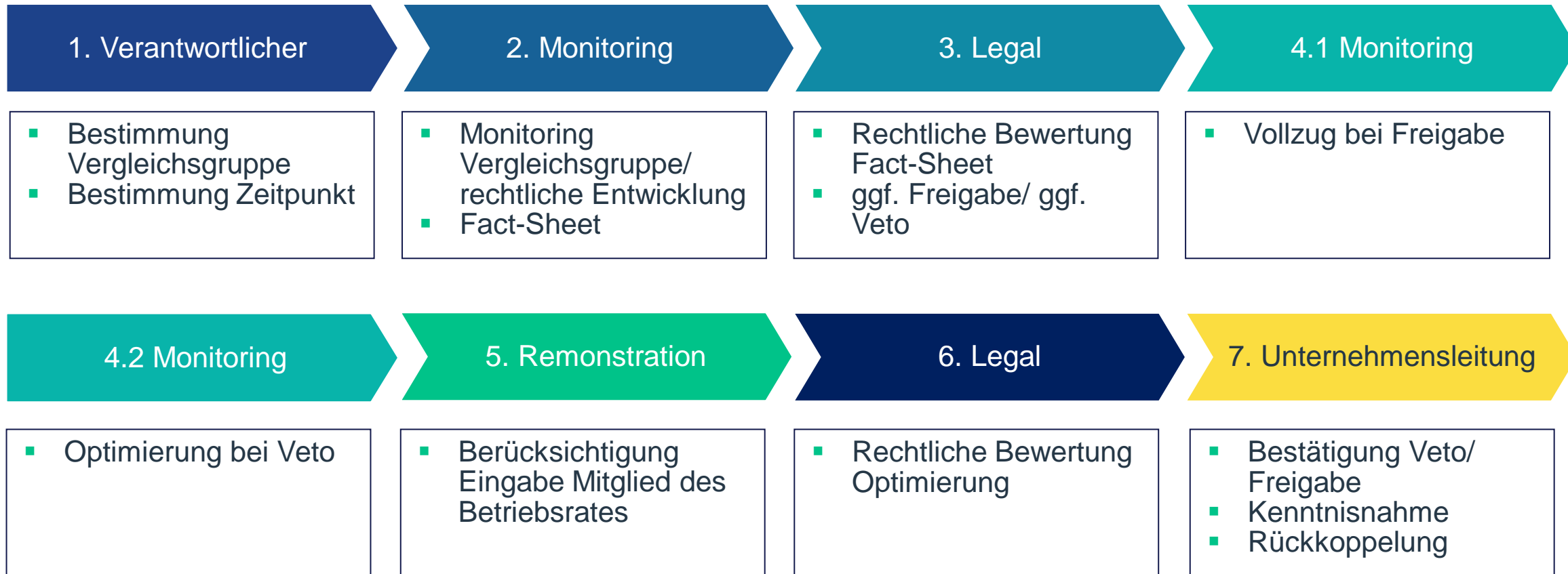
Eine absolute arbeitsrechtliche Richtigkeit in der Betriebsratsvergütung kann, insbesondere bei langjährigen Betriebsratsmitgliedern nicht erreicht werden und ist für einen Ausschluss der strafrechtlichen Haftung auch nicht erforderlich.

Der Prozess zur Vergütungsfindung muss so gestaltet werden, dass der Arbeitgeber alles getan hat, um eine „richtige“ Vergütung der Betriebsratsmitglieder zu bestimmen.

Notwendige Umsetzungsschritte



Möglicher Prozess für die Vergütungsermittlung



Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben



Dr. Friedrich Goecke

Salary Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-0
f.goecke@taylorwessing.com

Friedrich Goecke ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Einen Tätigkeitsschwerpunkt bildet hierbei die vertragliche und tatsächliche Gestaltung des flexiblen Personaleinsatzes (Zeitarbeit, Interim Management, Freelancer, Outsourcing durch Werk-/Dienstverträge).

Friedrich Goecke berät insbesondere Unternehmen aus den Bereichen Automotive & Mobility. Er vertritt seine Mandanten in gerichtlichen und außergerichtlichen Streitigkeiten und verhandelt an der Seite seiner Mandanten regelmäßig mit Betriebsräten und Gewerkschaften.



**Jan-Patrick Vogel, LL.M.
(Stellenbosch University)**

Partner, Frankfurt
+49 69 97130-0
j.vogel@taylorwessing.com

Jan-Patrick Vogel leitet die Industriegruppe Compliance. Er berät nationale und internationale Unternehmen sowie leitende Angestellte im Arbeits-/ und Sozialrecht und steht seinen Mandantinnen und Mandanten auch in Gerichtsverfahren zur Seite.

Über besondere Expertise verfügt Jan-Patrick Vogel im Arbeitsstrafrecht/HR-Compliance und begleitet Unternehmen in diesem Kontext umfassend beim Aufbau und Implementierung einer HR Compliance-Organisation sowie bei der repressiven Verteidigung in Fällen unternehmensinterner Straftaten. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die unternehmensinterne Aufklärung und ggf. die Korrektur von strafbewehrten Rechtsverstößen mit arbeits-/sozialversicherungsrechtlichem Bezug.

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2024

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.