

Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 19.12.2023

Zu hohe Entgelte für Betriebsräte sind rechtswidrig

Verantwortlichen droht Verurteilung wegen Untreue.

Erhalten freigestellte Betriebsrät:innen pflichtwidrig ein zu hohes Entgelt, können Gerichte die Verantwortlichen wegen Untreue sanktionieren. Das verdeutlicht ein Revisionsurteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 10. Januar 2023 (6 StR 133/22). Unternehmen in öffentlicher Trägerschaft sollten die Entgelte einschließlich Bonuszahlungen deshalb kritisch prüfen – auch, was „Sonderkarrieren“ der Betriebsrät:innen angeht.

Benachteiligungsfreie Entgelthöhe

Das Landgericht Braunschweig hatte zunächst festgestellt, dass in den zu entscheidenden Sachverhalten jeweils Untreue vorlag [16 KLs 406Js 59398/16 (85/19)]. Von einer Strafe hatte es allerdings abgesehen, denn es sah den individuellen Vorsatz der Verantwortlichen im Unternehmen nicht als erfüllt an. Mit seinem Revisionsurteil hat der BGH die Entscheidung des Landgerichts aufgehoben und an dieses zurückverwiesen, weil es die Freisprüche der Angeklagten als nicht rechtmäßig ansah. Öffentliche Unternehmen sollten bereits jetzt ihre Schlüsse aus dem BGH-Urteil ziehen.

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz gilt die Position als Betriebsrät:in als Ehrenamt. Der Arbeitgeber muss Betriebsrät:innen aber so weit von ihrer beruflichen Tätigkeit befreien, dass sie ihr Amt ordnungsgemäß ausüben können – ohne, dass er deswegen ihr Entgelt mindern darf (§ 37). Er darf sie wegen ihrer Position außerdem weder bevorzugen noch benachteiligen (§ 78). Das Bundesarbeitsgericht hatte 2020 zuletzt entschieden, dass sich die Entgelte von Betriebsrät:innen über deren gesamte Amtszeit benachteiligungsfrei entwickeln müssen (7 AZR 222/19). Betriebsratsmitglieder könnten beispielsweise benachteiligt sein, wenn sie sich aufgrund ihres Amtes nicht auf Beförderungspositionen beworben haben.

Höhe der Vergütung jetzt prüfen

Unternehmen führten diese Argumente in der Praxis oftmals an, um höhere Vergütungen der Betriebsrät:innen zu rechtfertigen. Solche Argumentationen hat der BGH nun allerdings klar zurückgewiesen. Verantwortliche Personen in öffentlichen Unternehmen, die mit ihren freigestellten Betriebsrät:innen bisher keine Konflikte über die Entgelthöhe geführt haben, sollten deshalb prüfen, ob deren Vergütung möglicherweise zu hoch ist.

Mit dem PwC-Compliance-Check für Betriebsratsvergütungen können Unternehmen feststellen, ob ihre Vergütungspraxis der Rechtsprechung des BGH entspricht. – PwC Legal unterstützt gegebenenfalls dabei, die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder künftig rechtskonform zu gestalten.

Ansprechpartner:

[Arne Ferbeck](#)

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

Keywords

[Vergütungssysteme](#), [Öffentliche Unternehmen](#)

Contact



Prof. Dr. Rainer Bernnat

Frankfurt am Main

rainer.bernat@pwc.com