

BR-Vergütung in der Strafrechtsfalle

Wie in den Medien verlautet, ermittelt die zuständige Staatsanwaltschaft wieder einmal gegen Verantwortliche von Volkswagen wegen des Verdachts der Untreue (§ 266 StGB) bzgl. einer zu hohen Betriebsratsvergütung. Zur Klarstellung: Irgendeine Form der legalen Betriebsratsvergütung lässt die derzeitige Rechtslage überhaupt nicht zu.

Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Der Begriff der „Unentgeltlichkeit“ ist eindeutig und schließt jede Form der Vergütung für betriebsrätliche Tätigkeit aus. Dies gilt für alle Mitglieder, gleich, welche Funktion sie innerhalb des Betriebsrats haben (z. B. Vorsitzender und Stellvertreter) und gleich, ob sie generell von der beruflichen Tätigkeit freigestellt sind. Betriebsratsmitglieder haben lediglich Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn sie ihr Amt während der Arbeitszeit ausüben und auf bezahlten Freizeitausgleich, wenn sie außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit tätig werden. Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt ist also keine Betriebsratsvergütung, sondern Vertragsentgelt, das aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung resultiert. Allerdings erlebt dieses Entgelt einen gesonderten Schutz, denn es darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt ebenfalls für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Auch dieser Entgeltschutz führt jedoch nicht zu einer zulässigen Betriebsratsvergütung, sondern orientiert sich an einer betriebsüblichen beruflichen und somit arbeitsvertraglichen Entwicklung. Begründete Aufwendungen sind Aufwand des Betriebsrats und nach § 40 BetrVG gesondert zu vergüten, haben jedoch mit einer Betriebsratsvergütung nichts zu tun. Alles, was über diese Grenzen hinausgeht, ist rechtswidrige Betriebsratsbegünstigung i. S. v. § 78 Satz 2 BetrVG. Allerdings ist nicht zu verkennen, dass bei langjährig generell freigestellten Mitgliedern, insbesondere Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertretern, die Feststellung der vergleichbaren betriebsüblichen beruflichen Entwicklung immer schwieriger wird. Gleichwohl erlaubt dies nicht, über das Prinzip der bezahlten Arbeitsfreistellung hinauszugehen. Geschieht dies gleichwohl, erfüllt der jeweils Verantwortliche des Unternehmens den Straftatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und ggf. auch der Untreue gem. § 266 StGB sowie darüber hinaus den Straftatbestand der Steuerhinterziehung gem. § 370 AO, § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG. Die Strafvorschrift des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist allerdings ein stumpfes Schwert, das so gut wie nie zur Anwendung kommt, weil es sich um ein

Antragsdelikt handelt, das nur verfolgt werden darf, wenn die jeweiligen betriebsrätlichen Gremien (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat etc.), der Unternehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen Strafantrag stellen.

Anders verhält es sich mit der Untreue, bei der zunächst die Staatsanwaltschaft bei entsprechendem Verdacht von Amts wegen ermittelt. Allerdings hat der BGH der Anwendung dieser Vorschrift insofern eine Grenze gezogen, als ein Verstoß gegen § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht automatisch auch den Tatbestand der Untreue erfüllt. Das Gericht begründet dies damit, dass der Schutzbereich der betriebsverfassungsrechtlichen Strafvorschrift die Unabhängigkeit und Lauterkeit der Betriebsratsmitglieder schützen soll, während es bei der Untreue um den Schutz des treuhänderisch anvertrauten Vermögens des Unternehmens geht (BGH, Beschl. v. 13.9.2010 – 1 StR 220/09).

Nun haben einige Autoren aus dieser Rechtsprechung den Schluss gezogen, dass die Erfüllung des Straftatbestands des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG die Anwendung der Untreuevorschrift nach § 266 StGB ausschließe. Hier irrt die Wissenschaft. Entschieden wurde lediglich, dass die betriebsverfassungsrechtliche Strafvorschrift nicht automatisch den Untreuetatbestand auslöse, nicht aber die grundsätzliche Anwendung der letztgenannten Vorschrift, wenn deren gesondert zu prüfende Voraussetzungen vorliegen. Dies resultiert nicht nur aus den unterschiedlichen Schutzbereichen, sondern auch daraus, dass das Betriebsverfassungsrecht keinen Vermögensnachteil des Unternehmens durch die Tat verlangt, während dies unerlässliche Voraussetzung für die Erfüllung des Untreuetatbestands ist.

Deshalb kann es durchaus sein, dass die nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unzulässige wirtschaftliche Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern keinen wirtschaftlichen Nachteil für den Arbeitgeber auslöst, weil durch diese rechtswidrige Begünstigung das Unternehmen in gleichem Umfang wirtschaftliche Vorteile erzielt. Der BGH nimmt insoweit eine Saldierung zwischen Nachteil und Vorteil vor. Der Vorteil für das Unternehmen kann sich z. B. daraus ergeben, dass die begünstigten Mitglieder des Gremiums darauf hinwirken, dass der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte nicht wahrnimmt, deren Realisierung für das Unternehmen erhebliche Kosten auslösen kann. Allerdings muss sich diese Saldierung unmittelbar feststellen lassen, was bei einer dauerhaften Überalimentierung in aller Regel nicht feststellbar sein dürfte.

Auch wenn der betriebsverfassungsrechtliche Straftatbestand für sich genommen erfüllt wird, ohne dass sich Untreue nachweisen lässt, bleibt

es bei einer übermäßigen Alimentierung immer noch beim Straftatbestand der Steuerhinterziehung gem. § 370 AO, § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG, da die rechtswidrig an Betriebsratsmitglieder bezahlten Vergütungen nicht als Betriebsausgaben abgesetzt werden dürfen, was jedoch in aller Regel gleichwohl geschieht.

Um diese Gesamtproblematik zu lösen, hatte die seinerzeitige Bundesarbeitsministerin Nahles einen Gesetzentwurf vorbereitet, demzufolge § 37 BetrVG wie folgt ergänzt werden sollte: „Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der allgemeinen Zuwendungen sind außerdem die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen, wie auch regelmäßig wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen, so wie sie die Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds prägen.“

Die hinter dem Entwurf stehende Intension übersieht, dass es sich um eine demokratische Wahl durch die Arbeitnehmerschaft handelt. Nur diese selbst kann entscheiden, welchen Mitarbeitern sie die qualitative und quantitative Vertretung ihrer Interessen zutraut und welche Erfahrungen und Kenntnisse diese Kandidaten mitbringen. Für Neulinge im Amt steht das gesamte Schulungssystem gem. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG zur Verfügung. Es ist für die wählende Arbeitnehmerschaft inakzeptabel, Kandidaten zu wählen, ohne zu wissen, welche mit welcher Begründung vom Arbeitgeber mit zusätzlichen Vergütungen bedacht werden. Es könnte nämlich sein, dass Wähler Kandidaten nicht wählen, von denen sie wissen, dass diese möglicherweise durch zusätzliche Vergütungen durch das Unternehmen ihre Interessen nicht unbeeinflusst vertreten.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München