

Gliederung

Abkürzungsverzeichnis	15
Ein Aufriss des Themas	19
I. Kapitel 1: Grundprinzipien der Betriebsratsvergütung	21
1. Das Betriebsratsamt als Ehrenamt	21
2. Lohnausfallprinzip	23
a) Anspruch auf Entgeltssicherung	24
b) Lohnausfall- und Referenzprinzip	25
c) Erlass von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	26
aa) Regelungsinhalt des § 37 Abs. 2 BetrVG	26
(1) § 37 Abs. 2 BetrVG als Ausdruck des Lohnausfallprinzips	26
(2) Vorrang der Betriebsratstätigkeit	26
(3) Zeitliche Dimension des § 37 Abs. 2 BetrVG	27
(4) Inhaltliche Dimension des § 37 Abs. 2 BetrVG	27
(5) Anspruch auf angemessenes Arbeitspensum als dritte	
Dimension des § 37 Abs. 2 BetrVG	29
(6) Zusammenfassung	31
bb) Anspruchsvoraussetzungen	32
(1) Ordnungsgemäße Durchführung von	
Betriebsratsaufgaben	32
(2) Erforderlichkeit	34
(3) Irrtümliche Annahme einer erforderlichen	
Betriebsratsaufgabe	35
cc) Die Freistellung nach 38 Abs. 1 BetrVG	38
dd) Verhältnis von § 37 Abs. 2 BetrVG zu § 38 Abs. 1 BetrVG	40
(1) Anwendbarkeit von § 37 Abs. 2 BetrVG auf	
freigestellte Betriebsratsmitglieder	40
(2) Freistellung über die Mindestzahlen des § 38 Abs. 1	
BetrVG hinaus	42

- (3) Auswirkungen von nicht mehr der Betriebsratsarbeit förderlichen Freistellungen auf das Arbeitsentgelt des jeweiligen Betriebsratsmitglieds 47
- 3. Das betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot in § 78 S. 2 BetrVG 48
 - a) Grundgedanken des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots 48
 - b) Gebotene Begünstigungen 50
 - c) Abfindung bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses als Konsequenz der §§ 15 Abs. 1 KSchG und 103 BetrVG 51
 - d) Zeitliche Reichweite von § 78 S. 2 BetrVG 54

II. Kapitel 2: Entgeltentwicklung von Betriebsratsmitgliedern 59

- 1. Tatbestand des § 37 Abs. 4 BetrVG 60
 - a) Vergleichbare Arbeitnehmer 62
 - aa) Maßgeblicher Zeitpunkt zur Bestimmung eines vergleichbaren Arbeitnehmers 62
 - (1) Grundsätzlich gilt: Zeitpunkt des Amtsantritts ist maßgeblich 63
 - (2) Besonderheit für nicht vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder: Neubestimmung der Vergleichspersonen zur jeweiligen Amtszeit 66
 - (3) Zusammenfassung 67
 - (4) Freistellung bereits vor Antritt des Betriebsratsamts 67
 - bb) Im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeit 70
 - cc) Persönliche und fachliche Qualifikation 72
 - dd) Berücksichtigung individueller Fähigkeiten und Leistungen ... 76
 - ee) Verhältnis der Merkmale der gleichen Tätigkeit und der ähnlichen fachlichen und persönlichen Qualifikation 78
 - ff) Berücksichtigung von Leistungen und Qualifikationen, die ein Betriebsratsmitglied während der Betriebsratsstätigkeit erbracht bzw. erworben hat 79
 - (1) Berücksichtigung von Leistungen, die ein Arbeitnehmer im Betriebsrat erbracht hat 80

(2) Berücksichtigung von Qualifikationen, die im Rahmen der Betriebsratsstätigkeit erworben wurden	84
(3) Berücksichtigung von Qualifikationen, die unabhängig vom Betriebsratsamt erworben wurden	89
(4) Zusammenfassung	91
gg) Betriebsebene – Anwendungsbereich des § 37 Abs. 4 BetrVG	91
b) Betriebsübliche Entwicklung	95
c) Beendigung des Betriebsratsamts – Entgeltsschutz nach § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG	100
2. Wechselwirkungen von § 37 Abs. 4 BetrVG und § 78 S. 2 BetrVG	105
a) Verhältnis von § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG zu § 78 S. 2 BetrVG	105
b) Benachteiligung durch Abstellen auf vergleichbaren Arbeitnehmer	108
aa) § 78 S. 2 BetrVG als eigenständige Anspruchsgrundlage	109
bb) Wie konkret müssen Tatsachen dargelegt werden?	110
cc) Unternehmensinternes Angebot	113
c) Freiwillige Beförderung durch den Arbeitgeber	115
aa) Darlegung geeigneter Hilfsstatsachen	117
bb) Keine Vermutung einer unzulässigen Betriebsratsbegünstigung	119
cc) Erfordernis einer konkreten Beförderungsstelle	121
dd) Anknüpfung an die im Betriebsratsamt erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse	122
d) Beförderungsstelle außerhalb des Anwendungsbereichs des BetrVG: Vergütung eines leitenden Angestellten	124
aa) Vergütung eines leitenden Angestellten	124
bb) Höchstgrenze der beruflichen Entwicklung	126
3. Auskunftsanspruch	127
a) Auskunftsanspruch hinsichtlich der Gehaltsentwicklung der vergleichbaren Arbeitnehmer	127
b) Auskunftsanspruch hinsichtlich der Benennung der vergleichbaren Arbeitnehmer	129
c) Vereinbarkeit mit datenschutzrechtlichen Bestimmungen	130

aa) § 26 BDSG	131
bb) Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. c) DS-GVO	132
cc) Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DS-GVO	134

III. Kapitel 3: Konkretisierung von § 37 Abs. 4 BetrVG durch Benennung von Vergleichspersonen

1. Regelungsinhalt	138
2. Rechtsform eines Konkretisierungsverfahrens	140
3. Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer	141
a) Grundsätze der Festlegung	142
b) Repräsentative Größe der Vergleichsgruppe	144
c) Maßgeblicher Zeitpunkt der Festlegung	145
4. Bindungswirkung des Verfahrens und Austausch von Vergleichspersonen	146
a) Austausch bei fehlerhafter Benennung von Vergleichspersonen	147
b) Austausch bei Ausscheiden von Vergleichspersonen aus dem Betrieb	148
c) Grenzen der Austauschbarkeit	148
d) Berücksichtigung des Benachteiligungsverbots im Rahmen des Konkretisierungsverfahrens	149
5. Dokumentation des Verfahrens	149

IV. Kapitel 4: Der Begriff des Entgelts

1. Vergütung	151
a) Abgrenzung von Vergütung zu Aufwendungsersatz	152
b) Kritik in der Literatur: Einbeziehung eines Kompensationsfaktors	154
c) Aufwendungsersatz und Pauschalierung	155
2. Gewährung eines Dienstwagens	159
a) Betriebsratsmitglied kann Anspruch auf dienstliche Nutzung eines Dienstfahrzeug gem. § 40 Abs. 2 BetrVG haben	160
aa) Anspruch auf dienstliche Nutzung eines Dienstwagens	161
bb) Freiwillige überobligatorische Ausstattung	162

b)	Private Nutzung eines Dienstwagens ist Entgeltbestandteil	165
c)	Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf private Nutzung eines Dienstwagens	165
aa)	Keine Anknüpfung an Betriebsrattätigkeit	166
bb)	Anspruch auf die private Nutzung eines Dienstwagens ergibt sich unmittelbar aus dem Lohnausfallprinzip	167
cc)	Anspruch auf private Nutzung aufgrund der Entgeltentwicklung nach § 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG	167
(1)	Erforderlichkeit der Bewertung des Sachbezugs „Dienstwagen“	168
(2)	Die Abgeltung des geldwerten Vorteils verstößt nicht gegen § 78 S. 2 BetrVG	172
(3)	Anspruch auf Gewährung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung	173
dd)	Anspruch unmittelbar aus dem Benachteiligungsverbot	175
d)	Zusammenfassung	175
3.	Leistungsbezogene Bezahlung im Arbeitsverhältnis	176
a)	Akkordlohn	177
b)	Keine Übertragung dieser Grundsätze auf Provisionen	179
c)	Berechnung eines Bonusanteils nach Zielerreichungsgrad	182
d)	Keine Berücksichtigung von Leistungen im Betriebsrat – auch nicht als Indiz	187
e)	Übertragung dieser Grundsätze auf sämtliche variablen Vergütungsbestandteile	188
f)	Nachträgliche Einführung eines leistungsorientierten Vergütungssystems	189

V. Kapitel 5: Korrelation von unternehmerischer und betrieblicher Mitbestimmung – Betriebsratsmitglieder als Arbeitnehmervetreter im Aufsichtsrat

1.	Kein Begünstigungsverbot – sondern nur Benachteiligungsverbot ...	191
a)	§ 26 S. 2 MitbestG und die Gründe für einen Verzicht auf das Begünstigungsverbot	192

b) Grenzen der Begünstigung	193
2. Sondersituation: Betriebsratsmitglied und Aufsichtsratsmitglied in Personalunion	197
3. Höhergruppierungen wegen der Aufsichtsratsstätigkeit: Fallgruppen und Indizien	198
4. Zusammenfassung	200

VI. Kapitel 6: Zivilrechtliche Rechtsfolgen Folgen bei benachteiligender oder begünstigender

Betriebsratsvergütung	201
1. Rechtsfolgen bei benachteiligender Betriebsratsvergütung	201
a) Ausschluss des Vergütungsanspruchs aufgrund von Ausschlussfristen	202
b) Verjährung	203
2. Rechtsfolgen bei begünstigender Betriebsratsvergütung	205
a) Nichtigkeit gem. § 134 BGB – § 78 S. 2 BetrVG als Verbotsgesetz	205
b) Rückforderungen nach den Grundsätzen des Bereicherungsrechts	206
aa) <i>Condictio indebiti</i> ; § 812 Abs. 1 S. 1, 1. Alt. BGB	206
bb) <i>Condictio ob turpem vel iniustam causam</i> ; § 817 S. 1 BGB	206
cc) Zusammenfassung	211
c) Ausschluss der Rückforderung – Ausschlusstatbestände	211
aa) Ausschlusstatbestand des § 817 S. 2 BGB	212
bb) Ausschlusstatbestand des § 814 BGB	218
d) Entreicherung des Betriebsratsmitglieds (§ 818 Abs. 3 BGB) und verschärfte Haftung (§§ 818 Abs. 4, 819 BGB)	220
e) Auswirkung von Ausschlussfristen	224
f) Verjährung	227
g) Zusammenfassung	229
3. Auswirkungen auf Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung	230
a) Betriebsrenten als Entgeltbestandteil	232
b) Erlangtes Etwas bei Betriebsrenten – Ausgangslage	233

c) Erlangtes Etwas vor dem Versorgungsfall	234
d) Erlangtes Etwas nach dem Versorgungsfall	237
e) Zusammenfassung	238
4. Haftungsrisiken	238
a) Haftung des Vorstands einer Aktiengesellschaft gem. § 93 Abs. 2 S. 1 AktG	239
aa) Pflichtverletzung durch Gewährung begünstigender Vergütung	239
bb) Anwendung der Business Judgement Rule	240
cc) Anwendung einer Legal Judgement Rule	241
dd) Verschulden	243
ee) Schaden aufgrund begünstigender Vergütung	244
(1) Vorliegen eines Vermögensvorteils	246
(2) Normative Gesichtspunkte einer Vorteilsanrechnung	248
ff) Zusammenfassung	250
b) Haftung des Geschäftsführers einer GmbH gem. § 43 Abs. 2 GmbHG	251
c) Deliktische Haftung des Vorstands bzw. Geschäftsführers einer GmbH gegenüber der Gesellschaft bei begünstigender Betriebsratsvergütung nach § 823 Abs. 2 BGB	252
d) Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern gem. §§ 116 S. 1, 93 Abs. 2 AktG	254
aa) Regelmäßig kein Ausschluss der Verfolgungspflicht aufgrund eines drohenden Reputationsschadens	255
bb) Grundsätze der Haftung: Pflicht des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds	257
cc) Haftung von Arbeitnehmervertretern, die zugleich ein Betriebsratsamt innehaben	258
dd) Zusammenfassung	263
e) Verhältnis der Haftung	263
 Zusammenfassung der Thesen	 267
 Literaturverzeichnis	 273