

Anja Lausberg

**Voraussetzungen und Rechtsfolgen der
unzulässigen Begünstigung von
Betriebsratsmitgliedern**



Neue Juristische Beiträge

herausgegeben von

Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Prof. Dr. Thomas Küffner (Fachhochschule Landshut)

Prof. Dr. Georg Steinberg (Universität Potsdam)

Prof. Dr. Fabian Wittreck (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Band 130



Zugl.: Diss., Gießen, Univ., 2019

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche, auch auszugsweise Verwertungen bleiben vorbehalten.

Copyright © utzverlag GmbH · 2019

ISBN 978-3-8316-4805-4

Printed in EU
utzverlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

§ 1 Einleitung	1
A. Problemstellung	4
B. Gang der Darstellung	5
§ 2 Das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot	7
A. Vorbemerkung	8
I. Entstehungsgeschichte	8
II. Zweck des § 78 Satz 2 BetrVG	9
III. Rechtscharakter der Norm	11
B. Anwendungsbereich	14
I. Persönlicher Schutzbereich	14
II. Adressat des Begünstigungsverbots	15
III. Zeitlicher Anwendungsbereich	18
C. Tatbestandsvoraussetzungen des § 78 Satz 2 BetrVG	22
I. Begünstigung	22
II. Kausalzusammenhang	28
III. Rechtfertigung durch gesetzliche Besserstellung	30
IV. Subjektive Tatbestandsvoraussetzungen	36
D. Ergebnis	37
§ 3 Konkretisierung des Begünstigungsverbots durch die §§ 37 ff. BetrVG	39
A. Ehrenamtsprinzip, § 37 Abs. 1 BetrVG	39
I. Entstehungsgeschichte	40
II. Zweck des Ehrenamtsprinzips, § 37 Abs. 1 BetrVG	41
III. Unentgeltlichkeit der Betriebsrats Tätigkeit	43
IV. Ehrenamtsprinzip und Begünstigungsverbot	46
V. Ergebnis	47
B. Arbeitsbefreiung und Lohnausfallprinzip, § 37 Abs. 2 BetrVG	47

I.	Arbeitsbefreiung.....	47
II.	Lohnausfallprinzip	52
III.	Zwischenergebnis.....	58
C.	Ausgleich für Betriebsrattätigkeit außerhalb der Arbeitszeit, § 37 Abs. 3 BetrVG.....	58
I.	Hintergrund der Norm.....	58
II.	Anspruchsvoraussetzungen.....	59
III.	Folgen des § Abs. 37 Abs. 3 BetrVG.....	60
D.	Entgelt- und Tätigkeitsschutz	61
I.	Entgeltsschutz nach § 37 Abs. 4 BetrVG.....	61
II.	Tätigkeitsschutz nach § 37 Abs. 5 BetrVG.....	98
E.	Kostentragungspflicht des Arbeitgebers, § 40 BetrVG	98
F.	Ergebnis	99
§ 4	Unzulässige Begünstigung durch Betriebsratsvergütung	101
A.	Vergütungserhöhung.....	101
I.	Erhöhung der (Grund-)Vergütung nach § 37 Abs. 4 BetrVG	101
II.	Unterschiedliche Behandlung von freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern?	113
III.	Ergebnis.....	115
B.	Beförderung	116
I.	Anknüpfungspunkt.....	117
II.	Betriebsüblichkeit von Beförderungen	118
III.	Auswirkungen von Neu- oder Umorganisation im Betrieb.....	124
IV.	Leistungsabhängige Beförderungen.....	130
V.	Freiwillige Beförderung durch den Arbeitgeber.....	132
VI.	Sonderfall: Hypothetische Beförderung zum leitenden Angestellten.....	138

VII. Faktische Höhergruppierung.....	145
VIII. Tätigkeitsbezeichnung	148
IX. Ergebnis.....	150
C. Abgeltung von Mehrarbeit.....	152
I. Tatsächliche Mehrarbeit.....	153
II. Hypothetische Mehrarbeit.....	190
III. Ausgewählte Sonderprobleme im Rahmen des § 37 Abs. 3 BetrVG202	
IV. Ergebnis.....	210
D. Leistungsbezogene arbeitszeitunabhängige Vergütung.....	212
I. Allgemeines.....	212
II. Berechnung einer arbeitszeitunabhängigen Leistungs- und Erfolgsvergütung.....	216
III. Ergebnis.....	238
E. Zulagen.....	239
I. Abgrenzung von Zulagen mit Entgeltcharakter und Zulagen mit Aufwendungscharakter	239
II. Grenze zum Verstoß gegen § 78 Satz 2 Alt. 2 BetrVG	243
III. Sonderproblem: Trinkgelder.....	244
IV. Ergebnis.....	247
F. Ausgleich von Entgeltminderungen.....	248
I. Schutz vor geringerer Vergütung.....	249
II. Ausgleich von Steuernachteilen und Sozialabgaben	254
G. Vergütung bei Verhinderung der Mandatsausübung.....	280
I. Krankheitsfall.....	280
II. Urlaub.....	282
III. Arbeitskampf.....	283

§ 5	Begünstigung durch Kostenübernahme der Sach- und Personalausstattung des Betriebsrats	303
A.	Kosten des Betriebsrats, § 40 BetrVG	304
I.	Kostentragungspflicht des Arbeitgebers	304
II.	Grenze zum Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG	306
III.	Pauschale Aufwandsentschädigung	310
IV.	Ergebnis.....	317
B.	Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.....	318
I.	Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG... 318	
II.	Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG... 320	
III.	Ergebnis.....	329
C.	Dienstreisen.....	329
I.	Erforderlichkeit der Reisekosten, § 40 BetrVG.....	331
II.	Umfang der Kostenerstattung	331
III.	Reisekostenpauschalen.....	337
IV.	Ergebnis.....	337
D.	Dienstwagen.....	338
I.	Private Nutzung.....	338
II.	Dienstliche Nutzung.....	342
III.	Ergebnis.....	345
E.	Kosten der privaten Lebensführung als Kosten der Betriebsratsarbeit .. 345	
I.	Anspruch auf Übernahme von Kinderbetreuungskosten nach Ansicht des BAG	346
II.	Vereinzelte Kritik der Literatur	348
III.	Stellungnahme.....	349
IV.	Ergebnis.....	351

§ 6	Begünstigung durch Arbeitsbefreiung von Mitgliedern des Betriebsrats.....	353
A.	Überblick.....	353
B.	Begünstigung durch anlassbezogene Arbeitsbefreiung, § 37 Abs. 2 BetrVG	354
I.	Arbeitsbefreiung trotz fehlender Erforderlichkeit	354
II.	Befreiung von einer bestimmten Art von Arbeit	356
III.	Absenken des Arbeitspensums	359
C.	Begünstigung durch pauschale Arbeitsfreistellung nach § 38 BetrVG.....	361
I.	Freistellungen über die Staffel in § 38 Abs. 1 BetrVG hinaus	362
II.	Unzulässige Begünstigung durch Überschreiten der Mindestregelung des § 38 Abs. 1 BetrVG bei fehlender Erforderlichkeit?.....	363
III.	Ergebnis.....	364
§ 7	Rechtsfolgen unzulässiger Begünstigungen.....	365
A.	Zivilrecht.....	365
I.	Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf die zugesagte Begünstigung?.....	365
II.	Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers	367
III.	Haftungsrisiken auf Arbeitgeberseite	376
IV.	Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder	379
V.	Ergebnis.....	382
B.	Rechtsfolgen nach § 23 BetrVG	383
I.	Amtsenthörung eines Betriebsratsmitglieds oder Auflösung des Gremiums nach § 23 Abs. 1 BetrVG.....	384
II.	Rechtsfolgen für den Begünstigten, § 23 Abs. 3 BetrVG	391
III.	Ergebnis.....	392
C.	Strafbarkeit wegen unzulässiger Begünstigung.....	392

I.	Strafbarkeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.....	393
II.	Untreuestrafbarkeit nach § 266 StGB.....	408
III.	Steuerstrafrecht	418
IV.	Strafprozessuale Überlegungen	420
V.	Zusammenfassung.....	420
§ 8	Abschaffung des Ehrenamtsprinzips de lege ferenda?	422
A.	Kritik am Ehrenamtsprinzip.....	422
I.	Professionalisierung der Betriebsratsarbeit	422
II.	Der Betriebsrat als „Co-Manager“	424
B.	Reformvorschläge in der Literatur.....	425
I.	Gesetzliche Neuregelung	425
II.	Schaffung wirkungsvoller Sanktionsmöglichkeiten	432
C.	Eigener Ansatz	434
I.	Legitimation des Ehrenamtsprinzips.....	434
II.	Reformvorschläge	443
§ 9	Fazit	453
	Literaturverzeichnis.....	455

§ 1 Einleitung

Wie passt das seit Anfang des 20. Jahrhunderts bestehende Leitbild des unentgeltlichen Ehrenamtes, des Lohnausfallprinzips und des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots von Betriebsratsmitgliedern in die heutige Unternehmenswirklichkeit oder zu Schlagzeilen wie „*Mit dem Dienstporsche in den Klassenkampf*“¹, „*Razzia bei Volkswagen wegen Luxus-Gehalt für Osterloh*“² oder „*Wie der Betriebsrat Volkswagen mitregiert*“^{3,4}

Der Fall von Volkswagen und seinem Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh umreißt das Thema der vorliegenden Arbeit treffend: Bernd Osterloh ist gelernter Industriekaufmann. Sein Grundgehalt von vormals 200.000 Euro wurde Ende 2017 medienwirksam um die Hälfte reduziert.⁵ In einem Interview schildert er seine Sicht auf die Dinge wie folgt:

„Wir müssen dahin kommen, dass Fähigkeiten und Qualifikationen, die Betriebsräte heute in Unternehmen schlicht haben müssen, um Belegschaften erfolgreich vertreten und schützen zu können, auch bei der Entgeltfindung berücksichtigt werden. [...] Ich sage Ihnen für meinen Fall ganz klar: Ich bin mit mir im Reinen. Und mir werden von vielen Seiten Managementqualitäten zugeschrieben. Ich stecke oft privat zurück und arbeite regelmäßig mindestens 70 Stunden die Woche [...]. Zudem gehe ich davon aus, dass dieses Angebot [zum Konzernpersonalvorstand befördert zu werden], zu

-
- 1 Vgl. FAZ v. 01.04.2007, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/betriebsraete-mit-dem-dienstporsche-in-den-klassenkampf-1412346.html> (abgerufen am 05.04.2018).
 - 2 Vgl. Manager Magazin v. 15.11.2017, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/autoindustrie/volkswagen-razzia-wegen-gehalt-von-bernd-osterloh-a-1178036.html> (abgerufen am 05.04.2018).
 - 3 Vgl. Manager Magazin v. 12.04.2018, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/autoindustrie/volkswagen-ag-wie-der-betriebsrat-mitregiert-a-1202343.html> (abgerufen am 22.04.2018).
 - 4 Siehe weitere Fälle zu Siemens und Opel: www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/siemens-prueft-gehaltserhoehung-fuer-betriebsratschef-a-926952.html (abgerufen am 09.10.2013); <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/betriebsratsverguetung-staatsanwalte-warnen-opel-11725981.html> (abgerufen am 05.04.2018).
 - 5 Handelsblatt vom 26.12.2017, <http://www.handelsblatt.com/my/unternehmen/industrie/vw-betriebsratschef-bernd-osterloh-ich-bin-mit-mir-im-reinen/20785968.html?ticket=ST-1145083-B1iqSk2Jb0DTTIR9AEz-ap1> (abgerufen am 05.04.2018).

dem ich nur hätte Ja sagen müssen, auch bei meiner Entgeltfindung mit berücksichtigt wird.“⁶

Das Anforderungsprofil an ein Betriebsratsmitglied scheint sich grundlegend verändert zu haben, insbesondere in puncto Arbeitszeit, regelmäßiger Dienstreisen, Sprachkenntnisse, Verständnis komplexer betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge, Verhandlungskompetenz sowie Umgang mit den Medien. Das Betriebsratsamt wird zunehmend als professioneller Beruf wahrgenommen.⁷ Die gesetzlichen Pflichten von Mitgliedern des Betriebsrats wurden durch die Reform des BetrVG im Jahr 2001 signifikant ausgeweitet.⁸ Rechtfertigt es diese Entwicklung der Unternehmensrealität, Betriebsratsmitglieder mit Blick auf die geltende Rechtslage wie Manager zu vergüten?

De lege lata spielen Managementqualitäten, besondere Qualifikationen und Karrieremöglichkeiten eines Betriebsratsmitglieds keine Rolle bei der Vergütungsbemessung. Ein Industriemechaniker soll nach der Intention des Gesetzgebers grundsätzlich auch unter Ausübung des Amtes als Betriebsrat weiter wie ein Industriemechaniker verdienen. Wie rechtfertigt sich vor diesem Hintergrund ein sechsstelliges Jahressalär?

Bei der Festlegung der Begünstigungen von Betriebsratsmitgliedern besteht in der Praxis erhebliche Unsicherheit. Es fehlt an klaren gesetzlichen Vorgaben und handhabbaren Leitlinien. Wie wäre beispielsweise eine professionelle Karriere von Herrn Osterloh verlaufen, wenn er nicht in den Betriebsrat gewählt worden wäre? Mit welchen anderen Mitarbeitern oder Mitarbeitergruppen wäre er dann vergleichbar? Was würde er dann verdienen?

Die Politik hat es bislang versäumt, die bestehenden Rechtsunsicherheiten auszuräumen. Zuletzt unterbreitete die SPD im Juli 2017 kurz vor Ende der 18. Legislaturperiode den Vorschlag, § 37 Abs. 4 BetrVG wie folgt zu ergänzen: *„Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der allgemeinen Zuwendungen sind außerdem die zur Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und*

6 Interview von Bernd Osterloh auf der Webseite der IG Metall vom 22.12.2017, <http://www.igm-bei-vw.de/detail/bernd-osterloh-zur-betriebsratsverguetung-wir-alle-haetten-gerne-einfach-klarheit/> (abgerufen am 05.04.2018).

7 Franzen, ZAAR 2008, 48 (53).

8 Vgl. RegE v. 02.04.2001, BT-Drs. 14/5741, S. 24.

*Erfahrungen, wie auch regelmäßig wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen, soweit sie die Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds prägen.*⁹ Der polemisch als „Lex Osterloh“ bezeichnete Gesetzesentwurf scheiterte am Widerstand der CDU/CSU¹⁰. Im Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode wird das Thema Betriebsratsvergütung nicht mehr thematisiert.¹¹

Rechtsprechung¹² und Wissenschaft¹³ haben bislang wenige belastbaren Kriterien zur Abgrenzung zwischen unzulässiger Begünstigung und Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern erarbeitet. Es wird allerdings vielfach kritisiert, dass die gesetzgeberischen Vorstellungen und die Unternehmenswirklichkeit auseinandergedriftet sind.¹⁴

Bestehende Rechtsunsicherheiten beim Thema Betriebsratsbegünstigung sind für Personalverantwortliche und Betriebsratsmitglieder besonders misslich. Neben allgemeinen Compliance-Vorgaben und der öffentlichen Wahrnehmung sind an eine überhöhte Betriebsratsvergütung und sonstige Vorteile wie z.B. luxuriöse Dienstreisen oder den Zugriff der Betriebsratsmitglieder auf den unternehmenseigenen Fuhrpark¹⁵ zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen geknüpft.

9 Vgl. Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktion CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes, BT-Drs. 18/12510.

10 Vgl. DIE WELT v. 03.07.2017, <https://www.welt.de/wirtschaft/article166188861/CDU-laesst-Arbeitsministerin-Nahles-auflaufen.html> (abgerufen am 05.04.2018).

11 Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD, abrufbar unter https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1 (abgerufen am 05.04.2018).

12 In der Entscheidung des BAG v. 18.01.2017 – 7 AZR 205/15, AP Nr. 166 zu § 37 BetrVG 1972, zur Vergütung von Betriebsratsmitgliedern blieben viele Fragen offen; häufig halten sich Arbeitsgerichte gleich ganz bedeckt, Stichwort: „*Wo kein Kläger, da kein Richter*“; die Strafgerichte durften sich lediglich mit einigen spektakulären Fällen befassen, vgl. z.B. BGH v. 17.09.2009 – 5 StR 521/08, NJW 2010, 92.

13 *Annufß*, NZA 2018, 134; *ders.* NZA 2018, 976; *Benkert*, NJW-Spezial 2018, 50; *Blattner*, NZA 2018, 129; *Bittmann/Mujan*, BB 2012, 637 und 1604; *Esser* (2013); *Fischer*, NZA 2007, 484; *ders.*, BB 2007, 997; *ders.*, NZA 2014, 71; *Moll/Roebbers*, NZA 2012, 57; *Purschwitz* (2015); *Rieble*, NZA 2008, 276; *ders.*, BB 2009, 1016; *ders.*, BB 2009, 1612; *Stück*, ArbRAktuell 2017, 512; *Weinspach*, in: FS Kreutz, 485 (485).

14 *Byers*, NZA 2014, 65 (65); *Farthmann*, in: FS Stahlhacke, 115 (116); *Franzen*, ZAAR 2008, 48 (53); *Jacobs/Frieling*, ZfA 2015, 241 (242).

15 BGH v. 17.09.2009 – 5 StR 521/08, NJW 2010, 92.

Für Aufsehen sorgte z.B. die Verurteilung von *Klaus Volkert* und *Peter Hartz* wegen Beihilfe und Anstiftung zur Betriebsratsbegünstigung und Untreue.¹⁶

Das Thema Betriebsratsbegünstigung ist nach wie vor aktuell und brisant. Insbesondere nach den im Frühjahr 2018 durchgeführten Betriebsratswahlen stellt sich für viele Unternehmen die Frage, wie die Entlohnung der neu gewählten oder in den operativen Betrieb wieder einzugliedernden Betriebsratsmitglieder gesetzeskonform zu bemessen ist.

A. Problemstellung

Den „Beruf“ des Betriebsrats gibt es *de lege lata* nicht. Ein Betriebsratsmitglied ist grundsätzlich auch Arbeitnehmer. Die Stellung eines Betriebsratsmitglieds wird im BetrVG durch das Ehrenamtsprinzip, das Lohnausfallprinzip sowie das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot umrissen.

Genauer: Dem Arbeitgeber ist es untersagt, Betriebsratsmitgliedern Leistungen zu gewähren, die nicht durch ihr ursprüngliches Arbeitsverhältnis veranlasst sind. Das einzelne Betriebsratsmitglied soll so gestellt werden, als hätte es „normal“ weitergearbeitet.¹⁷

Vor diesem Hintergrund überrascht das in der Praxis oftmals fehlende Problem- und Unrechtsbewusstsein der Betriebsparteien. Betriebsräte werden – nicht nur in großen Unternehmen – häufig „besonders“ bezahlt. Sonderzuwendungen werden mit den Stichworten „Co-Management“, dem Agieren der Betriebsratsmitglieder „auf Augenhöhe“ mit der Geschäftsführung eines Unternehmens und der zunehmenden Professionalisierung der Betriebsratsarbeit gerechtfertigt. „Mehrarbeitspauschalen“, „Funktionszulagen“ und sonstige „Ausgleichszahlungen“ für persönlichen und zeitlichen Einsatz speziell für Betriebsratsmitglieder lassen sich nicht, oder nur schwer, mit dem Ehrenamtsprinzip vereinbaren. Besonders eindrucksvoll zeigt sich dies am Fall des ehemaligen VW Betriebsratsvorsitzenden

16 Klaus Volkert wurde wegen Beihilfe und Anstiftung zur schweren Untreue sowie Anstiftung zur Betriebsratsbegünstigung zu einer Freiheitsstrafe von 2 Jahren und 9 Monaten verurteilt; der Personalverantwortliche Peter Hartz wurde zu 2 Jahren Freiheitsstrafe auf Bewährung und einer hohen Geldstrafe verurteilt, vgl. BGH v. 17.09.2009 – 5 StR 521/09, NJW 2010, 92.

17 BAG v. 05.05.2010 - 7 AZR 728/08, NZA 2010, 1025.

Klaus Volkert, der ein Gehalt bezog, das dem eines VW Markenvorstandes entsprach und private Ausgaben, etwa für seine brasilianische Geliebte oder diverse Lustreisen als Spesen abrechnete¹⁸.

Die gesetzlichen Regelungen sind auslegungsbedürftig und lückenhaft. Es fehlt an einer klaren Grenze zwischen unzulässiger und zulässiger Leistungsgewährung an Betriebsratsmitglieder. Dies stellt Arbeitgeber, insbesondere mit Blick auf die hypothetische Vergütungsentwicklung freigestellter Betriebsratsmitglieder, vor die Herausforderung, die Vergütung und von Betriebsratsmitgliedern und sonstige Leistungen gesetzeskonform zu bemessen. Die Grenzziehung zwischen der unzulässigen und der zulässigen Gewährung von Begünstigungen ist unklar und fällt umso schwerer, je länger ein Arbeitnehmer Mitglied des Betriebsrats ist.

Die entscheidenden (praxisrelevanten) Fragen lassen Gesetz, Rechtsprechung und Wissenschaft bisher weitgehend unbeantwortet: Mit welchen Arbeitnehmern ist das Betriebsratsmitglied vergleichbar? Wann ist eine berufliche Entwicklung betriebsüblich? Was gilt, wenn ein Mitarbeiter befördert worden wäre, wäre er für die Betriebsrats Tätigkeit nicht (teil-)freigestellt gewesen? Die tatbestandliche Abgrenzung ist für die beteiligten Betriebsparteien von erheblicher Bedeutung. Für Verstöße gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot drohen den handelnden Organen des Arbeitgebers und den betroffenen Betriebsratsmitgliedern empfindliche Sanktionen: Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren, Rückzahlung der erhaltenen Begünstigungen, Ausschluss aus dem Betriebsrat, schlechte Presse und ein möglicher Imageschaden.

Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag, die „veritable Zwickmühle“¹⁹ zwischen den bestehenden Vorgaben des BetrVG, den drohenden Rechtsfolgen und der Unternehmenswirklichkeit aufzulösen, und unterbreitet einen Vorschlag, wie *de lege ferenda* Rechtsunsicherheiten in diesem Bereich vorgebeugt werden kann.

B. Gang der Darstellung

Die Erarbeitung praktikabler Auslegungsansätze setzt eine systematische Analyse der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere des Begünstigungsverbots, voraus.²⁰

18 Vgl. BGH vom 17.09.2009 – 5 StR 521/09, NJW 2010, 92.

19 *Jacobs/Frieling*, ZfA 2015, 241 (242).

20 Siehe unter „Das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot“, S. 7.

Auf dieser Grundlage werden praktikable Kriterien zur Abgrenzung einer unzulässigen Begünstigung von der ebenfalls unzulässigen Benachteiligung erarbeitet.²¹ Anschließend werden mögliche Rechtsfolgen beleuchtet, die bei unzulässiger Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern für den Arbeitgeber und seine Organe sowie für die Arbeitnehmervertreter drohen.²² Das Ergebnis der Untersuchung wird schließlich dem Test unterzogen, ob der heute geltende Rechtsrahmen die Unternehmenswirklichkeit angemessen erfasst oder inwiefern Handlungsbedarf des Gesetzgebers besteht.²³

21 Siehe unter „Unzulässige Begünstigung durch Betriebsratsvergütung“, S.101; „Begünstigung durch Kostenübernahme hinsichtlich der Sach- und Personalausstattung des Betriebsrats“, S. 303; „Begünstigung durch Arbeitsbefreiung von Mitgliedern des Betriebsrats“, S. 353.

22 Näher dazu „Rechtsfolgen unzulässiger Begünstigungen“, S. 365.

23 Näher dazu „Abschaffung des Ehrenamtsprinzips de lege ferenda?“, S. 422.

Neue Juristische Beiträge

herausgegeben von

Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Prof. Dr. Thomas Küffner (Fachhochschule Landshut)

Prof. Dr. Georg Steinberg (Universität Potsdam)

Prof. Dr. Fabian Wittreck (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

- Band 130: Anja Lausberg: **Voraussetzungen und Rechtsfolgen der unzulässigen Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern**
2019 · 508 Seiten · ISBN 978-3-8316-4805-4
- Band 129: Juliane Gröper: **The Mutual Agreement Procedure in International Taxation** · The Need for Procedural and Administrative Rules
2019 · 246 Seiten · ISBN 978-3-8316-4809-2
- Band 128: Katharina Schmitt: **Das österreichische ÄsthOpG als Vorbild für Deutschland?** · Eine vergleichende Untersuchung zu rechtlichen Anforderungen an die Durchführung von Schönheitsoperationen und ästhetischen Behandlungen
2019 · 406 Seiten · ISBN 978-3-8316-4802-3
- Band 127: Jonathan Möller: **Die Einführung von Volksgesetzgebung in das Grundgesetz mit Blick auf Quoren und Finanzierung**
2019 · 336 Seiten · ISBN 978-3-8316-4793-4
- Band 126: Florian Jacobi: **Steuerhinterziehung durch aktives Tun und durch Unterlassen**
2019 · 174 Seiten · ISBN 978-3-8316-4791-0
- Band 125: Erne Jessica Meise: **Steuerpublizität bei natürlichen Personen**
2019 · 300 Seiten · ISBN 978-3-8316-4789-7
- Band 124: Silvio Schulze: **Daten als Kreditsicherungsmittel mit Bestand in der Insolvenz**
2019 · 274 Seiten · ISBN 978-3-8316-4786-6
- Band 123: Britta Janina Lewendel-Harde: **Geschlossene Stromverteilernetze im EnWG 2011 – Neue Optionen für Betreiber bisheriger Objektetze**
2019 · 234 Seiten · ISBN 978-3-8316-4741-5
- Band 122: Oliver Hieke: **Vorvertragliche Aufklärungspflichten des Verkäufers beim Unternehmenskauf**
2018 · 324 Seiten · ISBN 978-3-8316-4704-0
- Band 121: Andreas Zürn: **Das Mediationsgesetz im Lichte der europäischen Mediationsrichtlinie**
2018 · 242 Seiten · ISBN 978-3-8316-4657-9
- Band 120: Michael Gläser: **Grenzen der Beschränkung von Patent- und Markenrechten zum Schutz der öffentlichen Gesundheit nach WTO-Recht** · Unter besonderer Betrachtung des Zwangslizenzregimes nach dem TRIPS und der Vereinbarkeit von Plain-packaging-Vorschriften für Tabakwaren mit dem WTO-Recht
2018 · 312 Seiten · ISBN 978-3-8316-4670-8
- Band 119: Sarah Krampitz: **Das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Sportvereinen**
2017 · 342 Seiten · ISBN 978-3-8316-4666-1
- Band 118: Nana K. A. Baidoo: **Die dienstliche Beurteilung und ihre Kontrolle durch Gerichte** · Anmerkungen zur Verbesserung der Personalauswahl im öffentlichen Dienst
2018 · 234 Seiten · ISBN 978-3-8316-4661-6
- Band 117: Hannah Rehage: **Der Einsatz deutscher Streitkräfte** · Unter besonderer Berücksichtigung der verfassungsmäßigen Prüfung innerstaatlicher Verwendungen bei terroristischen Angriffen
2018 · 162 Seiten · ISBN 978-3-8316-4653-1

- Band 116: David Chrobok: **Zur Strafbarkeit nach dem Anti-Doping-Gesetz**
2017 · 264 Seiten · ISBN 978-3-8316-4648-7
- Band 115: Florian Keller: **Das Finanzamt als Partner des Steuerpflichtigen** · Dargestellt am Beispiel der
Korrekturvorschrift des § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO
2017 · 280 Seiten · ISBN 978-3-8316-4627-2
- Band 114: Johanna Küpper: **Personenbezug von Gruppendaten?** · Eine Untersuchung am Beispiel von
Scoring- und Geo-Gruppendaten
2016 · 222 Seiten · ISBN 978-3-8316-4597-8
- Band 113: Christine Lanwehr: **Faktische Selbstveranlagung und Fehlerkorrektur im
Besteuerungsverfahren von Arbeitnehmern**
2016 · 320 Seiten · ISBN 978-3-8316-4545-9
- Band 112: Sonja Dudek: **Auskunfts- und Urkundenvorlageersuchen von Finanzbehörden an
Kreditinstitute**
2016 · 214 Seiten · ISBN 978-3-8316-4527-5
- Band 111: Janina Fellmeth: **Das lohnsteuerrechtliche Abgrenzungsmerkmal des ganz überwiegend
eigenbetrieblichen Arbeitgeberinteresses** · Bestandsaufnahme und Neuorientierung
2015 · 232 Seiten · ISBN 978-3-8316-4526-8
- Band 110: Barbara Thiemann: **Kooperation und Verfassungsvorbehalte im Ausgleich** · Anleihen aus dem
europäischen Verfassungsgerichtsverbund für eine Kooperation des EuGH mit den WTO-
Rechtsprechungsorganen
2016 · 488 Seiten · ISBN 978-3-8316-4560-2
- Band 109: Franziska Dautert: **Beweisverwertungsverbote und ihre Drittwirkung**
2015 · 302 Seiten · ISBN 978-3-8316-4479-7
- Band 108: Florian Eder: **Beweisverbote und Beweislast im Strafprozess**
2015 · 396 Seiten · ISBN 978-3-8316-4469-8
- Band 107: Martina Achzet: **Sanierung von Krisenunternehmen** · Ablauf und Personalentwicklung in
Unternehmenssanierungen unter Konkursordnung, Vergleichsordnung und Insolvenzordnung
2015 · 304 Seiten · ISBN 978-3-8316-4467-4
- Band 106: Anna Haßfurter: **Form und Treue** · Die Verhältnismäßigkeit von Formnichtigkeit und Formzweck
2015 · 538 Seiten · ISBN 978-3-8316-4459-9
- Band 105: Johannes Leutloff: **Public Viewing im Urheber- und Lauterkeitsrecht** · Eine Untersuchung
anhand der Public-Viewing-Reglements der Fußballverbände FIFA und UEFA
2015 · 274 Seiten · ISBN 978-3-8316-4429-2
- Band 104: Simone Goltz: **Weltanschauungsgemeinschaften** · Begriff und verfassungsrechtliche Stellung
2015 · 336 Seiten · ISBN 978-3-8316-4427-8
- Band 103: Verena Guttenberg: **Schutz vor Diskriminierung im Beschäftigungsverhältnis in
Großbritannien – Equality Act 2010**
2015 · 680 Seiten · ISBN 978-3-8316-4414-8
- Band 102: Johannes Peters: **Kindheit im Strafrecht** · Eine Untersuchung des materiellen Strafrechts mit
besonderem Schwerpunkt auf dem Kind als Opfer und Täter
2014 · 294 Seiten · ISBN 978-3-8316-4391-2

Erhältlich im Buchhandel oder direkt beim Verlag:
utzverlag GmbH, München
089-277791-00 · info@utzverlag.de

Gesamtverzeichnis mit mehr als 3000 lieferbaren Titeln: www.utzverlag.de