

## Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1 Gang der Untersuchung</b>	11
<b>§ 2 Das Ehrenamtsprinzip</b>	15
A. Die Zentralnorm des § 37 Abs. 1 BetrVG	15
I. Der Ehrenamtscharakter des Betriebsratsamtes	15
II. Die Unentgeltlichkeit der Amtsführung	16
III. Die Unabhängigkeit des Betriebsrats als Regelungsziel des Ehrenamtsprinzips	17
IV. Das Ehrenamtsprinzip und die arbeitsvertraglichen Primärleistungspflichten	19
B. Das Begünstigungs- und Diskriminierungsverbot, § 78 S. 2 BetrVG	21
I. Sinn und Zweck der Regelung	21
II. Das Verhältnis zwischen § 37 Abs. 4 und § 78 S. 2 BetrVG	22
1. Vergütungsmäßige Benachteiligung	23
2. Vergütungsmäßige Begünstigung	24
C. Zwischenergebnis	25
<b>§ 3 Die Vergütung der Betriebsratsmitglieder nach dem Lohnausfallprinzip</b>	27
A. Die Struktur der geltenden Regelungen	27
I. Das Regelungsziel des Lohnausfallprinzips	28
II. Die Zulässigkeit des Rückgriffs auf § 37 Abs. 2 BetrVG bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern	30
III. Zusammenfassung	33
B. Die Bemessung des Lohnersatzes	33
C. Die Gruppe der vergleichbaren Arbeitnehmer	35
I. Maßgeblicher Zeitpunkt	35
II. Allgemeine Kriterien	38
1. Tätigkeit und persönliche Eigenschaften	38
2. Berücksichtigung der individuellen Leistung als Betriebsratsmitglied	40
III. Der Einfluss von arbeitsplatzbezogenen Veränderungen auf die Vergleichsgruppenbildung	43
1. Versetzung infolge zwingender betrieblicher Erfordernisse	44

## Inhaltsverzeichnis

2. Wegfall des Arbeitsplatzes	45
3. Zusammenfassung	46
IV. Sonderfälle	47
1. Nur ein vergleichbarer Arbeitnehmer	47
2. Das Fehlen vergleichbarer Arbeitnehmer	47
3. Teilzeitbeschäftigung des Betriebsratsmitglieds	48
V. Bestimmung der Vergleichsgruppe ex ante	49
D. Betriebsübliche Entwicklung	50
I. Tatbestand	50
II. Der Anspruch auf betriebsübliche Entwicklung	51
III. Der Wegfall vergleichbarer Arbeitnehmer	51
1. Nachträgliches Entfallen der Voraussetzungen	52
2. Veränderungen der persönlichen Umstände des Betriebsratsmitglieds	52
3. Fortbildungen und Zusatzqualifikationen	54
E. Die fiktive Beförderung des freigestellten Betriebsratsmitglieds	56
I. Die Lehre von der gesetzmäßigen Beförderung	58
II. Grundsätzliche Ablehnung der Betriebsüblichkeit bei Beförderungen	59
III. Benachteiligung als Konsequenz der Lehre von der gesetzmäßigen Beförderung	60
IV. Die Differenzierung zwischen pflichtgemäßer und freiwilliger Beförderung	61
V. Die Unverhältnismäßigkeit der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts	63
F. Der Umfang des Lohnersatzes	64
I. Die Abgrenzung zwischen Entgeltleistungen und Aufwendungsersatz	64
II. Zuschläge und Zulagen	66
III. Variable Vergütungsbestandteile	67
IV. Mehrarbeit	68
V. Pauschalen	68
G. Zwischenergebnis	69
<b>§ 4 Die partielle Rechts- und Vermögensfähigkeit des Betriebsrats</b>	<b>71</b>
A. Grundsatz	71
B. Der Umfang der partiellen Rechtsfähigkeit	73
I. Meinungsstand in der Literatur	73
II. Die Entscheidung BGH III ZR 266/11	75
III. Kritik & Eigene Auffassung	77
1. Die Rechtsfähigkeit als zwingende Konsequenz eines Freistellungsanspruchs	78

## Inhaltsverzeichnis

2. Differenzierung nach Zuweisungsnormen	80
a) § 40 Abs. 1 BetrVG	81
b) § 111 S. 2 BetrVG	81
c) § 80 Abs. 3 BetrVG	83
d) Zwischenergebnis	84
3. Der Inhalt des Anspruchs	84
4. Keine Behinderung der Betriebsratsstätigkeit	85
IV. Ergebnis	85
C. Exkurs: Ansprüche gegen den Betriebsrat	86
I. Keine Leistungsansprüche gegen den Betriebsrat	86
II. Deliktische Ansprüche gegen den Betriebsrat	86
<b>§ 5 Die Haftung der Betriebsratsmitglieder</b>	<b>89</b>
A. Vertragliche Schadensersatzansprüche	90
I. Keine Modifikation der arbeitsvertraglichen Pflichten durch Amtsübernahme	90
II. Konzeptionen eines Schuldverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	94
1. Betriebsverhältnis	94
2. Sozialrechtsverhältnis	96
3. Der Betriebsrat als Mandatar der Belegschaft	98
III. Zwischenergebnis	99
B. Ansprüche Dritter gegen die Betriebsratsmitglieder	99
I. Fehlgeschlagene Stellvertretung	100
II. Tatbestände des § 179 BGB	101
1. Überschreitung der Vollmacht	101
2. Überschreitung der Rechtsfähigkeit	102
III. Rechtsfolge	103
1. Verpflichtung des Erklärenden	103
2. Haftungseinschränkung gem. § 179 Abs. 2 BGB	103
3. Haftungsausschluss gem. § 179 Abs. 3 BGB	104
4. Regressansprüche	106
5. Anspruchsausschluss gem. § 254 BGB	107
IV. Kritik	107
V. Zwischenergebnis	109
C. Deliktsrecht	109
I. Anwendbarkeit des Deliktsrecht im Rahmen der Betriebsverfassung	109
1. Die Dichotomie von Recht und Unrecht als Strukturprinzip des Deliktsrechts	110
2. Einschränkung der Funktionsfähigkeit der Betriebsratsarbeit	112
3. Anwendbarkeit bei fehlerhafter Mitbestimmung	113

## Inhaltsverzeichnis

4. Zwischenergebnis	113
II. Im Überblick: Haftungsbegründende Konstellationen	113
1. § 823 Abs. 1 BGB: eingerichteter und ausgeübter Gewerbebetrieb	114
2. § 823 Abs. 1 BGB: Recht am Arbeitsplatz	117
3. § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. bestimmten Normen des BetrVG	117
4. § 826 BGB	120
III. Insbesondere: Die Zurechnung von Betriebsratsbeschlüssen	120
1. Keine generelle Haftungsüberleitung	121
2. Kausalität bei Gremienentscheidungen	122
IV. Rechtswidrigkeit	125
1. Beweislastumkehr	125
2. Beurteilungsspielraum analog § 40 Abs. 1 BetrVG	126
D. Zwischenergebnis	127
<b>§ 6 Haftungsprivilegierung</b>	<b>129</b>
A. Beschränkung auf Tätigkeiten mit betriebsverfassungsrechtlichem Bezug	130
B. Keine Einschränkung der arbeitsvertraglichen Haftung	131
C. Keine Privilegierung der Haftung aus § 179 BGB	132
D. Deliktische Haftungsprivilegierung	135
I. Wertungsmäßige Überlegungen	137
II. Dogmatische Anknüpfungspunkte	139
1. § 23 BetrVG	139
2. Beurteilungsspielraum analog § 40 Abs. 1 BetrVG	141
3. Anwendung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung	142
4. § 105 SGB VII	144
5. Ehrenamtsprinzip	145
6. Analoge Anwendung des § 31a BGB	149
a) Planwidrige Regelungslücke	150
b) Vergleichbarkeit der Interessenlagen	151
7. Weitere Anknüpfungspunkte	154
E. Ergebnis	155
<b>§ 7 Die Entwicklung des Ehrenamtsprinzips de lege ferenda</b>	<b>157</b>
A. Ausgangspunkt der Kritik	157
I. Wandel und Professionalisierung der Betriebsratsarbeit	157
II. Co-Management-Funktion	160
III. Defizite bei der praktischen Umsetzung	161
IV. Die Unangemessenheit der Entlohnung nach dem Ehrenamtsprinzip	162

## Inhaltsverzeichnis

B. Konzepte zur Vergütung von Betriebsräten	164
I. Entgeltbemessung anhand vergleichbarer Tätigkeiten im Management	164
II. Dispositivität des Ehrenamtsprinzips	167
III. Budgetierung	172
IV. Zuweisung anderer Tätigkeiten	172
V. Die Verhinderung von Missbrauch	173
C. Eigener Vorschlag	175
I. Zweck: Sicherung der Unabhängigkeit des Betriebsrats	175
II. Regelungszuständigkeit	177
III. Umfang	178
IV. Formulierungsvorschlag	179
<b>§ 8 Zusammenfassung</b>	<b>181</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>185</b>

