

Markus Winkler

Das Ehrenamt des Betriebsrats

Verlag Dr. Kováč

**Hamburg
2019**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
A. Verberuflichung des Betriebsratsamts	17
B. Gesetzliche Ausprägungen der Verberuflichung des Betriebsratsamts – Entwicklung des Anspruchs auf Schulungs- und Bildungs- veranstaltungen und des Anspruchs auf Freistellung	19
C. Abschied vom Ehrenamtsprinzip?	26
D. Gang der Untersuchung	26
§ 1 Allgemeine Grundsätze des Ehrenamts	29
A. Merkmale des Ehrenamts	30
I. Freiwilligkeit	31
II. Gemeinwohlorientierung	31
III. Unentgeltlichkeit	32
1. Strenge Unentgeltlichkeit	32
2. Prinzipielle Unentgeltlichkeit	32
IV. Umfang des Aufwendungsersatzes	33
V. Zwischenergebnis	34
B. Rechtliche Einordnung des Ehrenamts	34
I. Einordnung in die privatrechtliche Ehrenamtsdogmatik	35
1. Privatrechtliche Ehrenamtsdogmatik	35
2. Keine Übertragbarkeit der privatrechtlichen Ehrenamtsdogmatik auf das Betriebsratsamt	36
II. Einordnung in die Ehrenamtsdogmatik im öffentlichen Recht	37
III. Zwischenergebnis	40
C. Ergebnis	40
§ 2 Betriebsratsamt als Ehrenamt	41
A. Unentgeltlichkeit des Betriebsratsamtes	43
I. Unentgeltliches Ehrenamt, § 37 Abs. 1 BetrVG	43
1. Zweck des unentgeltlichen Ehrenamts	43
2. Verbot des Entgelts	44
II. Begriff „unentgeltlich als Ehrenamt“	45
B. Nachteilsausgleich im Rahmen des Betriebsratsamtes	46
I. Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, § 37 Abs. 2 BetrVG	46

II. Ausgleich für Betriebsrattätigkeit außerhalb der Arbeitszeit, § 37 Abs. 3 BetrVG	47
III. Kosten der Betriebsrattätigkeit, § 40 BetrVG	48
C. Ergänzungen des Ehrenamts des Betriebsrats	49
D. Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, § 78 S. 2 BetrVG	50
E. Ergebnis	51
§ 3 Verlust der Unentgeltlichkeit – Freizeitausgleich für die Betriebsrattätigkeit	53
A. Ehrenamt ohne Freizeitausgleich – BRG 1920	53
I. Gesetzliche Ausgangslage	53
1. § 35 BRG – Ehrenamtliche Tätigkeit des Betriebsrats	53
2. § 30 BRG – Zeit der Betriebsratssitzungen	54
3. § 36 BRG – Geschäftsführungskosten des Betriebsrats	55
II. Gesetzesbegründung und Entstehungsgeschichte des BRG 1920	55
III. Zwischenergebnis	56
B. Freizeitausgleich im BetrVG 1952	56
I. Unveränderte Übernahme der bestehenden Regelungen	56
1. § 37 BetrVG 1952 – Ehrenamt des Betriebsrats	56
2. § 39 BetrVG 1952 – Geschäftsführungskosten des Betriebsrats	58
3. Zusammenfassung	58
II. Betriebsrats-Sitzungen während der Arbeitszeit	58
1. Inhalt des § 30 BetrVG 1952	59
2. Gesetzesbegründung zu § 30 BetrVG 1952	59
3. Konsequenzen für das Ehrenamt	60
4. Lage der sonstigen Betriebsratsarbeit	61
III. Freizeitausgleich für die Betriebsrattätigkeit	62
1. Ausgleich für Tätigkeiten des Betriebsrats außerhalb der Arbeitszeit soweit ausnahmsweise eine nicht mehr zumutbare Belastung vorliegt	62
2. Kein Ausgleich für Tätigkeiten des Betriebsrats außerhalb der Arbeitszeit	63
a. Ansichten des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte	63
b. Meinungen in der Literatur	64
3. Verstoß gegen das Prinzip des unentgeltlichen Ehrenamts	65

IV. Zwischenergebnis	66
C. Regelung des Freizeitausgleichs im BetrVG 1972	66
I. Freizeitausgleich für Betriebsratsarbeit, § 37 Abs. 3 BetrVG 1972	66
1. Inhalt des § 37 Abs. 3 BetrVG 1972	67
a. Betriebsbedingte Gründe und Ausgleichsanspruch	67
b. Arbeit in Teilzeit als betriebsbedingter Grund	67
2. Gesetzesbegründung und Entstehungsgeschichte des § 37 Abs. 3 BetrVG 1972	68
3. Aufweichung des Ehrenamtsprinzips	69
a. Betriebsverfassungsrechtliches Ehrenamt nach BRG 1920 und BetrVG 1952	70
1) Grenze der Zumutbarkeit überschritten	70
2) Umfang des Benachteiligungsverbots	72
a) Auszugleichender Nachteil – wesensimmanente Nachteile des Ehrenamts	73
b) Ausgleichsanspruch nur bei betriebsbedingten Gründen	74
3) Umfang der arbeitgeberseitigen Ausgleichspflichten	75
a) Grad der Verursachung	75
b) Wesen des Ehrenamts – freiwillige Entscheidung für das Betriebsratsamt	77
c) Historie der Schichtarbeit	77
4) Tätigkeit des Wahlvorstands – unentgeltliche Amtsführung ohne Freizeitausgleich	78
5) Rechtsprechung zum Ehrenamt im Personalvertretungsrecht	79
6) Freizeitausgleich und Abgeltung nach § 37 Abs. 3 BetrVG	81
a) Freizeitausgleich für die Betriebsratsstätigkeit	81
b) Abgeltung für die Betriebsratsstätigkeit	82
7) Wandel des Rechts – Spielraum des Gesetzgebers für Reformen	83
8) Argumente gegen eine Aufweichung des Ehrenamtsprinzips	86
a) Nachrangige Abgeltung der aufgewendeten Freizeit sowie unregelmäßige und unterschiedliche Anwendbarkeit des Freizeitausgleichs nach § 37 Abs. 3 BetrVG 1972	86

b) Abweichung vom Ehrenamtsprinzip in der Unternehmenswirklichkeit	88
9) Zusammenfassung	88
b. Mögliche Gehaltsveränderung durch § 37 Abs. 3 BetrVG 1972	89
1) Berechnungsmaßstab: ArbZG	89
2) Anwendung des Berechnungsmaßstabs	90
3) Maßgebliche Fassung des Berechnungsmaßstabs	91
4) Verbindlichkeit des Berechnungsmaßstabs – Beispiel Schichtarbeit	91
c. Zusammenfassung	92
II. Freizeitausgleich für Schulungsveranstaltungen	93
III. Zwischenergebnis	93
D. Weitere Regelung des Freizeitausgleichs im BetrVG 2001	94
I. Freizeitausgleich für Teilzeit-Betriebsräte	94
1. Rezeption der BetrVG-Reform von 2001	95
2. Abweichung vom Grundsatz des Ehrenamts	96
a. Kritik an der Gesetzesbegründung	96
b. Verhältnis zu BRG 1920, BetrVG 1952 und BetrVG 1972	97
1) Gehaltsveränderung durch § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG	97
2) Zusätzliche Gehaltsveränderung durch § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG	98
c. Übertragbarkeit der Wertung des neuen § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG auf sonstige Betriebsräte	99
d. Zusammenfassung	100
II. Freizeitausgleich für Schulungsveranstaltungen	101
1. Auseinandersetzung mit der Gesetzesbegründung	102
2. Verhältnis zu BRG 1920, BetrVG 1952 und BetrVG 1972	103
a. Rechtsprechung zum Freizeitausgleich für Teilzeit-Betriebsräte	104
1) Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs – mittelbare Entgeltdiskriminierung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder	104

2) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bis 2001 – Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder durch Ehrenamtsprinzip gerechtfertigt	105
3) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach der BetrVG-Reform von 2001 – Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 6 S. 1 und S. 2 i. V. m. § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder	106
b. Zusammenfassung	106
c. Weitere Lockerung des Lohnausfallprinzips	107
1) Weitere Auswirkungen auf das Ehrenamtsprinzip	107
2) Möglichkeit einer weiteren Gehaltsveränderung	109
3. Zusammenfassung	110
III. Zwischenergebnis	110
E. Ergebnis zur Abweichung vom Ehrenamtsprinzip aufgrund der BetrVG-Reformen	111

§ 4 Konsequenzen des Verlusts der Unentgeltlichkeit für das Betriebsratsamt

Betriebsratsamt	115
A. Einordnung des Betriebsratsamts – kein strenges Ehrenamt	115
I. Merkmale des Betriebsratsamtes	117
II. Vergleich des Betriebsratsamtes mit dem Status als Abgeordneten	117
III. Übertragen der Ehrenamtsdogmatik auf den Betriebsrat – kein Ehrenamt	119
IV. Keine hauptamtliche Tätigkeit des Betriebsrats	121
V. Zwischenergebnis	123
B. Keine veränderte Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder	123
I. Ausprägungen des Ehrenamts des Betriebsrats	123
1. Unabhängigkeit des Betriebsrats	123
2. Auslegung des § 37 Abs. 1 BetrVG – Unentgeltlichkeit im Übrigen	124
3. Fortzahlung der Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip, § 37 Abs. 2 BetrVG	125
4. Kosten der Betriebsratstätigkeit, § 40 BetrVG	126
5. Zusammenfassung	128

II. Ergänzungen des Ehrenamts des Betriebsrats	128
III. Folgen für das Betriebsratsamt im Übrigen	130
1. Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung	130
2. Einordnung der Betriebsrattätigkeit	130
a. Gleichstellung von Betriebsrattätigkeit und Arbeit	130
b. Höhe des Urlaubsentgelts	131
3. Betriebsrattätigkeit weiterhin keine Arbeit i. S. d. ArbZG	132
4. Vergütungsanspruch gegen den ehemaligen Arbeitgeber während der Wahrnehmung des Restmandats	133
a. Inhalt und Zweck des § 21b BetrVG	133
b. Anwendbarkeit des § 37 Abs. 3 BetrVG auf das Restmandat beim ehemaligen Arbeitgeber	134
c. Vergleich mit der Anwendung des § 37 Abs. 3 BetrVG auf Betriebsrattätigkeit während Urlaub oder bezahlter Freistellung	136
d. Kein gesetzliches Konzept eines Ausgleichs aller Freizeitopfer für die Tätigkeit im Betriebsrat	137
5. Zusammenfassung	138
IV. Zwischenergebnis	139
C. Ergebnis	139
§ 5 Ausgestaltung einer Betriebsratsvergütung de lege ferenda	141
A. Vorschläge für eine Vergütung de lege ferenda	143
I. Öffnungsklausel	143
II. Angemessene Vergütung, § 113 Abs. 1 S. 3 AktG analog	144
III. Budget des Betriebsrats vom Arbeitgeber	144
IV. Umlagenfinanzierung durch die Arbeitnehmer	145
V. Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	146
VI. Bezahlung nach tatsächlicher Tätigkeit	147
1. Konkrete Betrachtungsweise	147
2. Abstrakte Betrachtungsweise	148
VII. Eigener Vorschlag für eine Betriebsratsvergütung	149
B. Ausgestaltung einer Betriebsratsvergütung	149
I. Anforderungen an eine Vergütung für Betriebsräte	150
1. Anknüpfung an die bestehende Rechtslage de lege lata	150
2. Anforderungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz	151

a. Einschränkung durch § 37 Abs. 4 BetrVG	154
b. Umfang des Begünstigungsverbots in § 78 S. 2 BetrVG	156
3. Formelle Voraussetzungen für eine Vergütung	156
a. Zuständigkeit	156
b. Verfahren	158
1) Transparenz, Zeitpunkt und Form der Vergütung	158
2) Anspruch auf eine höhere Vergütung	159
3) Allgemeingültige Vergütung	160
4. Materielle Voraussetzungen für eine Vergütung – Staffellung für die Nutzung des rechtlich möglichen Rahmens	161
a. Zulässige Höhe der Vergütung – rechnerische Möglichkeit nach BetrVG 1972 und BetrVG 2001 sowie Einschränkung durch § 5 Abs. 4 BetrVG	162
b. Ausgestaltung der Staffellung	164
1) Betriebsgröße als Grundlage	165
2) Abstufung nach der Freistellung	166
3) Abstufung nach der Anzahl der Betriebsrats-Jahre	167
4) Keine Berücksichtigung der Stellung als Vorsitzender oder Stellvertreter	168
5) Objektivität der verwendeten Kriterien	169
c. Kostentragung für die höhere Vergütung	170
1) Kostentragung durch den Arbeitgeber	170
2) Keine unverhältnismäßige Kostenbelastung des Arbeitgebers	170
d. Folgen des Ausscheidens aus dem Betriebsrat	171
e. Zusammenfassung	172
5. Zusammenfassung und Entwurf	173
II. Zwischenergebnis	174
C. Ergebnis	175
§ 6 Zusammenfassung der Ergebnisse	177
Anhang: Entwicklung des § 37 BetrVG seit BetrVG 1952	181
Anhang: Gesetzgebungsvorschlag der IG Metall	183
Literaturverzeichnis	185