

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 11

Der Begünstigungsgedanke im kollektiven Arbeitsrecht

Die Begünstigung des Betriebsrats und seiner Mitglieder,
von Gewerkschaften sowie deren Angestellten
und Beauftragten

Von

Annika Scheske



Duncker & Humblot · Berlin

ANNIKA SCESKE

Der Begünstigungsgedanke im kollektiven Arbeitsrecht

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 11

Der Begünstigungsgedanke im kollektiven Arbeitsrecht

Die Begünstigung des Betriebsrats und seiner Mitglieder,
von Gewerkschaften sowie deren Angestellten
und Beauftragten

Von

Annika Scheske



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit
im Jahre 2022 als Dissertation angenommen.

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.

Alle Rechte vorbehalten
© 2023 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpf
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-18868-0 (Print)
ISBN 978-3-428-58868-8 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2022 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation zum Promotionsverfahren zugelassen. Das Manuskript wurde im Juli 2022 abgeschlossen. Die Disputation fand am 26. Oktober 2022 statt.

Herzlich bedanken möchte ich mich zunächst bei meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Stefan Greiner, für die Anregungen zum Thema sowie die jederzeit engagierte Betreuung und wissenschaftliche Förderung meines Werkes. Darüber hinaus bedanke ich mich bei Herrn Prof. Dr. Thomas Kania für die zügige und gewissenhafte Erstellung des Zweitgutachtens.

Bedanken möchte ich mich schließlich bei meinen Eltern, Uwe Scheske und Petra Hillen, für ihre Unterstützung und den jederzeitigen Glauben an mein Dissertationsprojekt. Ein ganz besonderer Dank gilt meinem Partner, Tobias Lengenfeld, für den unschätzbaren Beistand, die innere Ruhe und unbedingte, liebevolle Motivation in jeder Phase meiner Promotion. Ihm und meinen Eltern ist diese Arbeit gewidmet.

Düsseldorf, im Januar 2023

Annika Scheske

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	21
I. Einführung in das Thema	21
II. Abgrenzung des Themas	22
1. Begünstigung von Beschäftigten im kollektiven Arbeitsrecht	22
2. Begünstigung von Gremien und deren Entscheidungsträgern als Gegenstand der Untersuchung	23
III. Aktualität des Themas	24
IV. Gang der Untersuchung	28
B. Betriebsratsbegünstigung	30
I. Grundlagen der Betriebsratsbegünstigung	30
1. Der Begünstigungsbegriff	30
a) Definition	30
b) Grundlagen der Erscheinungsformen	33
2. Begünstigung durch zu hohe Betriebsratsvergütung	34
a) Ehrenamtsprinzip	35
b) Unentgeltlichkeitsprinzip	37
aa) Entgeltliches Ehrenamt	37
bb) Unentgeltlichkeit des Betriebsratsamts	38
c) Arbeitsbefreiung	39
aa) Betriebsratstätigkeit	40
bb) Erforderlichkeit	40
cc) Komplette Freistellung	43
d) Lohnausfallprinzip	44
aa) Grundgehalt	45
bb) Nebenbezüge	45
e) Betriebsübliche Entwicklung	46
aa) Vergleichsgruppenbildung	47
bb) Zeitpunkt der Vergleichsgruppenbildung	50
cc) Betriebsüblichkeit	50
dd) Zeitpunkt der Anpassung	51
ee) Korrektur der Vergleichsgruppe	52
3. Kostentragungspflicht des Arbeitgebers	54
a) Vermögensfähigkeit des Betriebsrats	55

b)	Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 BetrVG	55
c)	Inhalt der Kostentragungspflicht	57
aa)	Allgemeines	57
bb)	Geschäftsführungskosten	58
cc)	Kosten bei Rechtsstreitigkeiten	58
dd)	Aufwendungen der Betriebsratsmitglieder	60
ee)	Fahrt- und Reisekosten	61
ff)	Schulungskosten	62
gg)	Sachaufwand und Büropersonal	63
d)	Rückausnahme: Betriebsüblichkeit	64
4.	Weitere Erscheinungsformen der Begünstigung	65
a)	Abfindungen und Aufhebungsvereinbarungen	65
b)	Dienstwagenüberlassung	67
c)	Unberechtigte Freistellung	68
d)	Beförderung und höherwertige Tätigkeit	69
e)	Geschenke	70
II.	Rechtsfolgen und Sanktionen der Betriebsratsbegünstigung	70
1.	Strafrechtliche Folgen	71
a)	Strafbarkeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	71
aa)	Schutzzweck	71
bb)	Tathandlung und Taterfolg	72
cc)	Täterschaft	72
dd)	Teilnahme	74
ee)	Vorsatz und Schuldform	76
ff)	Strafantrag	77
b)	Strafbarkeit nach § 266 StGB	77
aa)	Vermögensbetreuungspflicht	78
bb)	Pflichtwidrigkeit	80
(1)	Vermögensschützender Charakter des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	81
(2)	Vermögensschützender Charakter bei Überschreitung der §§ 37 Abs. 1, Abs. 2, 78 Satz 2 BetrVG	83
(3)	Vermögensschützender Charakter bei Überschreitung des § 40 BetrVG	85
(4)	Vermögensschützender Charakter bei Verstoß gegen vermögensschützende Vereinbarung im Innenverhältnis	85
(5)	Ergebnis	87
cc)	Vermögensschaden	88
dd)	Teilnahme	89
c)	Sonstige Straftatbestände	91
aa)	Amtsdelikte	91

bb) Nötigung und Erpressung	92
cc) Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr	92
2. Zivilrechtliche Folgen	93
a) Nichtigkeit nach § 134 BGB	93
b) Rückforderung nach §§ 812 ff. BGB	93
c) Betriebliche Übung	97
d) Gleichbehandlungsanspruch anderer Arbeitnehmer	98
3. Steuerrechtliche Folgen	99
a) Betriebsausgabenabzugsverbot	99
b) Strafbarkeit nach § 370 AO	101
4. Betriebsverfassungsrechtliche Folgen	103
5. Imageschäden für Unternehmen	104
III. Kritik an der derzeitigen Rechtslage	104
1. Ist die Regelung der Betriebsratsvergütung noch zeitgemäß?	104
a) Kritik am Ehrenamts- und Lohnausfallprinzip	105
aa) Wirtschaftlicher Wandel	105
bb) Der Betriebsrat als „Co-Management“	107
(1) Typologie	108
(2) Entwicklung zum „Co-Management“	108
cc) Abhängigkeit von der Unternehmensgröße	110
dd) Verhandlungen „auf Augenhöhe“	112
ee) Einheitliches Betriebsverfassungsrecht	113
ff) Ungleiche Vergütungen innerhalb des Betriebsrats	115
gg) Notwendigkeit des Ehrenamtsprinzips	116
b) Stellungnahme	118
2. Strafbarkeitslücken	120
3. Kritik an § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	122
a) Betriebsratsbegünstigung als Antragsdelikt	122
b) Potenzieller Täterkreis des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	124
4. Kritik an § 23 BetrVG	125
IV. Lösungsmöglichkeiten	126
1. Zeitgemäße Gestaltung der Betriebsratsvergütung	126
a) Korruptionsbekämpfung durch angemessene Vergütung?	127
b) Abschaffung des Ehrenamtsprinzips	129
c) Sonderfall: Berufsbetriebsrat	130
d) Einschränkung des Ehrenamtsprinzips	132
aa) Abdingbarkeit des Ehrenamtsprinzips in großen Unternehmen	132
bb) Inhaltliche Ausgestaltung der neuen Vergütungsregelung	135
(1) Abweichende Vereinbarung	135
(2) Vergütungsbestandteile	139

	(3) Zulage in Abhängigkeit von konkreter Tätigkeit	140
	(4) Zulage in Abhängigkeit von Schwellenwerten	141
	(5) Höhe der Zulage	143
	(6) Überprüfung der gesetzlichen Zulagenhöhe	145
	e) Ergebnis zur Reform der Betriebsratsvergütung	146
	2. Reform des § 119 BetrVG	147
	3. Reform des § 23 BetrVG	149
	4. Weitere Lösungsansätze	150
	a) Transparenz	150
	b) Kostentragung durch Arbeitnehmer	152
	c) Anlehnung an § 113 AktG	154
V.	Gesetzesvorschlag	155
	1. Reform des § 37 BetrVG	155
	2. Reform des § 23 BetrVG	156
	3. Reform des § 119 BetrVG	157
VI.	Ergebnis zu Teil I	157
C. Begünstigung von Gewerkschaften, deren Angestellten und Beauftragten		
I.	Koalitionsbegriff und Tariffähigkeit	162
	1. Koalitionsbegriff	163
	a) Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit	163
	b) Allgemeine Unabhängigkeit	166
	c) Demokratische Organisation	166
	2. Tariffähigkeit	167
	a) Satzungsmäßiger Zweck	168
	b) Soziale Mächtigkeit	168
	c) Weitere Voraussetzungen der Tariffähigkeit	171
II.	Grundlagen zur Tarifbindung	172
	1. Beiderseitige Tarifbindung	172
	2. Allgemeinverbindlicherklärung	173
III.	Dualismus von Gewerkschaften und Betriebsräten	173
	1. Gemeinsamkeiten	174
	2. Unterschiede	175
	a) Zuständigkeit und Legitimation	176
	b) Wettbewerb, Tarifeinheit und Selbstregulation	182
	c) Gesetzliche Mitbestimmungsrechte	189
	d) Konflikte und Konfliktlösung	191
	e) Ehrenamt und Ämtervergütung	196
	f) Finanzierung	198
	g) Unabhängigkeit	199

IV.	Definition der Gewerkschaftsbegünstigung	200
1.	Grundsätzliche Übertragbarkeit des Betriebsratsbegünstigungsbegriffs	201
2.	Einschränkungen des Begünstigungsbegriffs	202
3.	Ergebnis	207
V.	Rechtsfolgen und Sanktionen der Gewerkschaftsbegünstigung	208
1.	Strafrechtliche Folgen	209
a)	Strafbarkeit nach § 299 StGB	209
aa)	Grundlagen zum Wettbewerbsschutz koalitionspolitischer Betätigung	209
bb)	Übergeordnete Tatbestandsmerkmale des § 299 StGB	210
(1)	Unternehmen im Sinne von § 299 StGB	210
(a)	Definition	210
(b)	Folgen für die Gewerkschaftsbegünstigung	211
(2)	Im geschäftlichen Verkehr	214
cc)	Ergebnis zu § 299 StGB	215
b)	Strafbarkeit nach §§ 331 ff. StGB	215
aa)	Amtsträger	216
bb)	Rechtsfolgen für die Gewerkschaftsbegünstigung	216
c)	Strafbarkeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	216
d)	Strafbarkeit nach § 266 StGB	217
aa)	Vermögensbetreuungspflicht	217
bb)	Pflichtwidrigkeit	218
cc)	Ergebnis	218
e)	Strafbarkeit nach §§ 240 und 253 StGB	219
2.	Steuerrechtliche Folgen	220
3.	Tarifrechtliche Folgen	221
a)	Gegnerunabhängigkeit	221
b)	Rechtsfolgen der Gegnerabhängigkeit	222
aa)	Verlust der Tariffähigkeit	222
(1)	Partielle Tariffähigkeit als milderes Mittel	223
(2)	Stellungnahme zur partiellen Tariffähigkeit	225
bb)	Verhältnismäßigkeit	226
cc)	Schutzumfang der Gegnerunabhängigkeit	227
VI.	Erscheinungsformen der Gewerkschaftsbegünstigung	228
1.	Abschluss von Tarifverträgen	229
a)	Begünstigende Wirkung der Tarifbindung	229
b)	Gewerkschaftsbegünstigung durch Tarifvertragsabschluss	230
aa)	Möglichkeit zur Beeinflussung durch die Arbeitgeberseite	232
bb)	Rechtliche Legitimationsgrundlage	233
c)	Verdrängungswettbewerb aufgrund des Tarifeinheitsgesetzes	237

2. Abschluss von „Anerkennungs- und Anschlussstarifverträgen“	244
a) Grundlagen	244
b) Rechtsfolgen	245
3. Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung	246
a) Grundlagen und Schutzzweck der Allgemeinverbindlicherklärung	247
b) Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung	248
c) Auswirkungen für Gewerkschaften	249
aa) Auswirkungen für die tarifschließende Gewerkschaft	249
bb) Auswirkungen für außenstehende Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	251
d) Gewerkschaftsbegünstigung bei Allgemeinverbindlicherklärung	252
aa) Einfallstore der Gewerkschaftsbegünstigung	252
bb) Abschließende Stellungnahme zur Gewerkschaftsbegünstigung	255
4. Ämterkollision	257
a) Zusammentreffen von Betriebsratsamt und Gewerkschaftstätigkeit	257
aa) Unabhängigkeit des Betriebsrats	257
bb) Zulässigkeit der Ämterpluralität	259
b) Rechtsfolgen	260
5. Abführungspflicht für Aufsichtsratsvergütungen	262
a) Grundlagen der Abführungspflichten für Aufsichtsratsmitglieder	264
aa) Ziele der Abführungspflichten	264
bb) Vorgaben des DGB	265
cc) Regelungen der Einzelgewerkschaften	266
(1) IG Metall	266
(2) ver.di	266
(3) EVG	267
(4) IG BCE	267
(5) NGG	267
(6) IG Bau	267
(7) Zwischenergebnis für DGB-Gewerkschaften	268
dd) Individualvereinbarungen	268
b) Problematik	268
c) Rechtsprechungsübersicht	271
aa) OLG Frankfurt a. M., 22.08.2001 – 23 U 177/00	271
bb) OLG Frankfurt a. M., 18.12.2018 – 4 U 86/18	272
cc) OLG Stuttgart, 05.02.2008 – 12 U 122/07	272
dd) BAG, 21.05.2015 – 8 AZR 956/13	273
ee) Ergebnis der Rechtsprechung	274
d) Abschließende Stellungnahme	274

6. Gewährung finanzieller Vorteile	276
a) Fehlen eines Anspruchs	276
b) Willensbeeinflussung	276
c) Rechtsprechung zur Gegnerunabhängigkeit	277
d) Einzelfallbetrachtung	277
e) Rechtsfolgen der Gewerkschaftsbegünstigung bei finanziellen Vorteilen	278
aa) Strafrechtliche Folgen	279
bb) Tarifrrechtliche Folgen	279
f) Ergebnis	280
7. Freistellung für die Gewerkschaftstätigkeit	281
a) Gewerkschaftsbegünstigung durch Freistellung im Einzelfall	282
b) Rechtsfolgen der Gewerkschaftsbegünstigung bei Freistellungen	283
8. Beitragseinzug und Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen	283
a) „Beitragsinkasso“	283
b) Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen	284
c) Rechtsfolgen der Gewerkschaftsbegünstigung bei Beitragsinkasso und Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen	284
9. Gewerkschaftsbegünstigung bei Streik	285
a) Bezahlung von Streikzeiten	285
b) Verzicht auf Sanktionen bei rechtswidrigem Streik	286
c) Stellungnahme	287
10. Mitgliederwerbung durch den Arbeitgeber	288
a) Grundlagen zur Mitgliederwerbung	288
b) Arbeitgeberseitige Mitgliederwerbung und Closed-Shop-Systeme	290
c) Tariffähigkeit der GNBZ	292
aa) Entscheidung des LAG Köln vom 20. Mai 2009	292
bb) Stellungnahme	294
d) Ergebnis zur Gewerkschaftsbegünstigung	294
11. Besondere Positionen für Gewerkschafter	296
VII. Kritik an der derzeitigen Rechtslage	298
1. Strafbarkeitslücke der Gewerkschaftsbegünstigung	299
a) Fehlen eines Spezialstrafatbestandes	299
b) Rückgriff auf den besonderen Teil des StGB	300
aa) Geschütztes Rechtsgut des § 299 StGB	300
bb) Fehlender Korruptionsschutz durch §§ 240, 253 StGB	300
c) Fehlen steuerrechtlicher Folgen	301
2. Gegnerunabhängigkeit und Tariffähigkeit	302

VIII. Lösungsmöglichkeiten	303
1. Schaffung einer Strafbarkeit der Gewerkschaftsbegünstigung	303
a) Reform bestehender Straftatbestände	304
aa) Erweiterung des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	304
bb) Reform der Straftatbestände des StGB	305
b) Einführung eines neuen Straftatbestandes	306
aa) Mögliche inhaltliche Gestaltung	306
(1) Übertragbarkeit der Ergebnisse zur Betriebsratsbegünstigung	307
(a) Grundsätzliches zur Übertragbarkeit	307
(b) Inhaltliche Übertragbarkeit	311
(aa) Einschränkung des Begriffs der Tathandlung im Sinne von § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	311
(bb) Gewerkschaftsbegünstigung als Antragsdelikt	311
(2) Tathandlung	312
(a) Orientierung an §§ 331 ff. StGB	313
(b) Orientierung an § 299 StGB	313
(3) Rechtswidrigkeit	315
(4) Erheblichkeitsschwelle	316
(5) Strafmaß	320
(a) Orientierung an §§ 331 ff. StGB	320
(b) Orientierung an § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	320
bb) Möglicher Regelungsort	321
cc) Ergebnis	322
2. Verschärfung der tarifrechtlichen Rechtsfolgen?	322
IX. Ergebnis zu Teil 2	324
D. Zusammenfassung	327
I. Die Begünstigungsbegriffe im kollektiven Arbeitsrecht	327
II. Thesenhafte Zusammenfassung der Ergebnisse	332
 Literaturverzeichnis	 335
 Stichwortverzeichnis	 352

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Auffassung
a. a. O.	am angegebenen Ort
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
a. E.	am Ende
AE	Arbeitsrechtliche Entscheidungen (Zeitschrift)
a. F.	alte Fassung
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
Anm.	Anmerkung
AO	Abgabenordnung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR	Arbeitsrecht
ArbRAktuell	Aktuelles Arbeitsrecht (Zeitschrift)
ArbRB	Der Arbeitsrechtsberater (Zeitschrift)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (Entscheidungssammlung)
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
Bd.	Band
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
Beil.	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI. I, II, III	Bundesgesetzblatt, mit oder ohne Ziffer = Teil I; mit II = Teil II; mit III = Teil III
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Strafsachen
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BMW	Bayerische Motoren Werke AG
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BR-Drucks.	Bundesrats-Drucksache

BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CCZ	Corporate Compliance Zeitschrift
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
DB	Der Betrieb (Zeitschr.)
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
Diss.	Dissertation
DJT	Deutscher Juristentag
Drucks.	Drucksache
DSR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschr.)
DZWIR	Deutsche Zeitschrift für Wirtschafts- und Insolvenzrecht
EFZG	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
Einf.	Einführung
Einl.	Einleitung
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EStG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGH Slg.	Entscheidungssammlung des Europäischen Gerichtshofs
EUR	Euro
e.V.	eingetragener Verein
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
evtl.	eventuell
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
f./ff.	folgende/fortfolgende
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht (Zeitschrift)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GbR	Gesellschaft des bürgerlichen Rechts
GdF	Gewerkschaft der Flugsicherung e.V.
GdL	Gewerkschaft der Lokomotivführer
GdP	Gewerkschaft der Polizei
gem.	gemäß
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
ggü.	gegenüber
GKH	Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB

GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH-Gesetz
grds.	grundsätzlich
GS	Großer Senat/Gedächtnisschrift
GTB	Gewerkschaft Textil und Bekleidung
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
Halbs.	Halbsatz
HGB	Handelsgesetzbuch
h. M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber/in
hrsg.	herausgegeben
Hs.	Halbsatz
i. d. F.	in der Fassung
i. d. R.	in der Regel
i. d. S.	in diesem Sinne
i. E.	im Ergebnis
IG BAU	Interessengemeinschaft Bauen, Agrar, Umwelt
IGBCE	Interessengemeinschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG Metall	Interessengemeinschaft Metall
i. H. v.	in Höhe von
ILO	International Labour Organization
i. S. d.	im Sinne des
i. S. v.	im Sinne von
i. Ü.	im Übrigen
i. V. m.	in Verbindung mit
JA	Juristische Arbeitsblätter (Zeitschrift)
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KG	Kommanditgesellschaft
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
krit.	kritisch
LAG	Landesarbeitsgericht
lfd.	laufend
LG	Landgericht
LS	Leitsatz
m. E.	meines Erachtens
MiLoG	Mindestlohngesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
Mitt.	Mitteilungen
MontanMitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
n. F.	neue Fassung
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	NJW-Rechtsprechungs-Report

Nr.	Nummer
NSN	Nokia Siemens Networks
NSiZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht
NSiZ-RR	Neue Zeitschrift für Strafrecht – Rechtsprechungs-Report
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report
NZWSt	Neue Zeitschrift für Wirtschafts-, Steuer- und Unternehmensstrafrecht
o. a.	oben angegeben/angeführt
o. Ä.	oder Ähnliches
o. g.	oben genannt
OLG	Oberlandesgericht
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RG	Reichsgericht
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Seite
s.	siehe
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
s. o.	siehe oben
sog.	so genannte/r/s
SPA	Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
SR	Soziales Recht (Zeitschrift)
StGB	Strafgesetzbuch
str.	streitig
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
s. u.	siehe unten
SZ	Süddeutsche Zeitung
TVG	Tarifvertragsgesetz
u. a.	unter anderem
UFO	Unabhängige Flugbegleiter Organisation
usw.	und so weiter
u. U.	unter Umständen
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Vor	Vorbemerkung
VW	Volkswagen AG
WiP	Wirtschaft & Politik (Zeitschrift)
wistra	Zeitschrift für Wirtschafts- und Steuerstrafrecht
WRP	Wirtschaft in Recht und Praxis (Zeitschrift)
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
z. B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis
ZIS	Zeitschrift für internationale Strafrechtsdogmatik
zit.	zitiert
ZRFC	Zeitschrift Risk, Fraud & Compliance

ZStV Zeitschrift für Stiftungs- und Vereinswesen
z. T. zum Teil

A. Einleitung

I. Einführung in das Thema

In den vergangenen Jahren ist das Thema Compliance zunehmend in den Fokus von Gerichten und Öffentlichkeit gerückt.¹ Der aus dem anglo-amerikanischen Recht stammende Begriff Compliance bezeichnet die Einhaltung von Recht, Gesetz und internen Richtlinien in Unternehmen.² Compliance verpflichtet nicht nur alle Unternehmensorgane, sondern alle Beschäftigten, die im Namen des Unternehmens tätig werden, im Rahmen geltenden Rechts und interner Unternehmensvorschriften zu handeln.³ Die Reaktionen der Gesellschaft auf Compliance-Verstöße sind meist von Empörung und Unverständnis gekennzeichnet und können zu enormen Reputationsschäden für Unternehmen führen.⁴

Im Fokus der Öffentlichkeit stehen insbesondere – aber nicht ausschließlich – Korruptionsskandale, sodass die gesellschaftspolitische Bedeutung der Korruptionsbekämpfung zusehends gestiegen ist.⁵ Dabei hat sich die gesellschaftliche Wahrnehmung von Compliance-Verstößen in den letzten Jahren erheblich gewandelt. Verhaltensweisen, die sich als non-compliant darstellen und als solche in der Vergangenheit dennoch toleriert und gesellschaftlich akzeptiert wurden, können heutzutage das Ansehen von Unternehmen nachhaltig beeinträchtigen. Die verschärfte Wahrnehmung der Gesellschaft und das gesteigerte Interesse der Presse, insbesondere an Korruptionsdelikten, dürften auch auf die vermehrte strafrechtliche Verfolgung von Compliance-Verstößen durch die Staatsanwaltschaft und die Steuerbehörden zurückzuführen sein.⁶

¹ *Behringer*, ZRFC 2014, 145; *Hedayati/Bruhn*, Bericht des Bundeskriminalamtes, 2015, S. 1; *Sonnenberg*, JuS 2017, 917.

² Vgl. zum Compliance-Begriff und seiner Entwicklung *Park/Bottmann*, Kap. 2.1., Rn. 1 ff.; *Kreßel*, NZG 2018, 841 f.; *Schulz*, Compliance Management im Unternehmen, S. 1 ff.; *Stück*, ArbRAktuell2015, 337.

³ *Kreßel*, NZG 2018, 841.

⁴ *Hedayati/Bruhn*, Bericht des Bundeskriminalamtes, 2015, S. 1.

⁵ *Schulz*, Compliance Management im Unternehmen, S. 1, 98; *Stück*, ArbRAktuell2015, 337.

⁶ *Hedayati/Bruhn*, Bericht des Bundeskriminalamtes, 2015, S. 1; vgl. auch *Behringer*, ZRFC 2014, 145; „Compliance – eine Frage der Haftung oder Haltung?“ v. 17.11.2015, online abrufbar unter: <https://www.lexisnexis.de/blog/compliance/compliance-haftung>, zuletzt abgerufen am 01.05.2022.

Dem Thema Compliance kommt mittlerweile auch im kollektiven Arbeitsrecht erhebliche Bedeutung zu. Insbesondere im Zusammenhang mit Begünstigungen im kollektiven Arbeitsrecht bestehen für Unternehmen erhebliche Compliance-Risiken.⁷ Das kollektive Arbeitsrecht ist an vielen Stellen geprägt vom Rechtsgedanken der Begünstigung. Die Erscheinungsformen der Begünstigung sind dabei ebenso vielgestaltig wie deren Adressaten.

Compliance-relevant sind Begünstigungen im kollektiven Arbeitsrecht nicht nur im gesetzlich geregelten Fall der Betriebsratsbegünstigung. Auch die Begünstigung von Gewerkschaften, deren Angestellten oder Beauftragten kann compliance-rechtlich unzulässig sein und ist daher auf den Prüfstand zu stellen.⁸

II. Abgrenzung des Themas

1. Begünstigung von Beschäftigten im kollektiven Arbeitsrecht

Im kollektiven Arbeitsrecht werden nicht nur die involvierten Gremien oder Vereinigungen, sondern häufig auch die Arbeitnehmer⁹ selbst begünstigt. Dabei ist in erster Linie die gesetzlich vorgesehene Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Nicht- oder anders Organisierten durch die exklusive Anwendung tarifvertraglicher Regelungen zu nennen.¹⁰ Auch im entgegengesetzten Fall, in dem nicht-tarifgebundene Arbeitnehmer durch Gleichstellungen mit Gewerkschaftsmitgliedern begünstigt werden, kann compliance-relevantes Verhalten gegeben sein.¹¹

Die gesetzlich zulässige Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Nicht-Organisierten ist in §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG geregelt. Danach erfordert die normative Geltung eines Tarifvertrages grundsätzlich – mit wenigen Ausnahmen (vgl. § 3 Abs. 2 TVG für Betriebsnormen und § 5 TVG für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung) – die beiderseitige Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.¹² Durch diesen Grundsatz wird gesetzlich die Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Nicht- oder anders Organisierten festgeschrieben und

⁷ Vgl. zur Betriebsratsbegünstigung *Baade/Reiserer*, DStR 2022, 155 ff.; *Grambow/Bruck*, CB 2019, 368 ff.; *Schemmel/Slowinski*, BB 2009, 830 ff.; *Stück*, CCZ 2018, 188.

⁸ *Rieble*, CCZ 2008, 121 ff.

⁹ Die Verwendung des generischen Maskulinums in dieser Dissertation dient in jedem Einzelfall ausschließlich der sprachlichen Vereinfachung und Verbesserung der Lesbarkeit. Eine Diskriminierung, gleich welchen Geschlechts, ist hierdurch nicht bezweckt.

¹⁰ Gesetzlicher Regelfall der beiderseitigen Tarifbindung gemäß §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG; ausführlich *Franzen*, RdA 2006, 1 ff.; *Lunk/Leder/Seidler*, RdA 2015, 399 ff. jeweils m. w. N.

¹¹ Ausführlich *Löwisch/Rieble*, § 3 TVG, Rn. 511 ff.; *Däubler/Heuschmid*, RdA 2013, 1 ff. jeweils m. w. N.

¹² ErfK-ArbR/*Franzen*, § 4 TVG, Rn. 1; *Löwisch/Rieble*, § 4 TVG, Rn. 1; ausführlich *Franzen*, RdA 2006, 1 ff.; *Lunk/Leder/Seidler*, RdA 2015, 399 ff. jeweils m. w. N.

legitimiert. Abweichend vom gesetzlichen Grundgedanken der Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern haben Arbeitgeber allerdings häufig auch ein beträchtliches Interesse an der Gleichstellung von nicht- oder anders organisierten Arbeitnehmern mit Gewerkschaftsmitgliedern im Hinblick auf die Geltung tarifvertraglicher Regelungen.

Ziel einer solchen Gleichstellung kann zum einen die bürokratische Vereinfachung der unternehmensinternen Abläufe durch Herbeiführung einheitlicher Arbeitsvertragsbedingungen für alle Arbeitnehmer sein.¹³ Durch die Gleichstellung werden Missstimmungen innerhalb der Belegschaft aufgrund unterschiedlicher Behandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht- oder Anders-Organisierten von vorn herein verhindert.¹⁴ Daneben können Arbeitgeber durch die Gleichstellung auch die Attraktivität der Gewerkschaftsmitgliedschaft für Arbeitnehmer senken, da diese somit auch ohne beiderseitige Tarifbindung in den Genuss der Anwendbarkeit tarifvertraglicher Regelungen kommen.¹⁵

2. Begünstigung von Gremien und deren Entscheidungsträgern als Gegenstand der Untersuchung

Gegenstand der nachfolgenden Untersuchung ist die Begünstigung von Gremien und Vereinigungen sowie deren Entscheidungsträgern im kollektiven Arbeitsrecht. Es soll keine umfassende Analyse aller denkbaren Begünstigungsformen im kollektiven Arbeitsrecht vorgenommen werden. Vielmehr beschränken sich die Ausführungen dieser Dissertation auf die Begünstigung von Gremien und deren Funktionsträgern, die aufgrund der ihnen zustehenden Befugnisse auf Arbeitgeberentscheidungen Einfluss nehmen können. Es werden daher schwerpunktmäßig die Begünstigungen von Betriebsräten und deren Mitgliedern sowie von Gewerkschaften, deren Angestellten und Beauftragten untersucht. Auch mittelbare Begünstigungen von Gremien und Vereinigungen sowie deren Entscheidungsträgern im kollektiven Arbeitsrecht, beispielsweise durch gezielte Einflussnahme auf die Organisationszugehörigkeit von Arbeitnehmern, werden im Rahmen dieser Arbeit behandelt.

Im kollektiven Arbeitsrecht können Vorteilsgewährungen an bestimmte Gremien und Arbeitnehmergruppen durchaus zulässig sein, wie im Fall der gesetzlich vorgesehenen Begünstigung von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Nicht-Organi-

¹³ LAG Düsseldorf, 24.06.2014 – 16 Sa 388/14, ZIP 2015, 144 = ArbRAktuell 2015, 24; so auch Däubler/Lorenz, § 3 TVG, Rn. 217; Löwisch/Rieble, § 3 TVG, Rn. 512.

¹⁴ Vgl. Löwisch/Rieble, § 3 TVG, Rn. 512.

¹⁵ LAG Düsseldorf, 24.06.2014 – 16 Sa 388/14, ZIP 2015, 144 = ArbRAktuell 2015, 24; Däubler/Lorenz, § 3 TVG, Rn. 217; ErfK-ArbR/Franzen, § 3 TVG, Rn. 29; Löwisch/Rieble, § 3 TVG, Rn. 512; Däubler/Heuschmid, RdA 2013, 1, 2.