

Schönhöft/Röttgering: Betriebsratsbegünstigung durch die Gewährung von steuerfreien Zuschlägen für Betriebsratstätigkeit oder den Ausgleich von Steuernachteilen bei Zeitzuschlägen?

NZA 2026, 929

Betriebsratsbegünstigung durch die Gewährung von steuerfreien Zuschlägen für Betriebsratstätigkeit oder den Ausgleich von Steuernachteilen bei Zeitzuschlägen?

Rechtsanwalt Dr. Andreas Schönhöft und Wiss. Mitarbeiter Ass. iur. Florian Röttgering*

Es ist in vielen Unternehmen üblich, den Betriebsratsmitgliedern Steuernachteile, die durch das Betriebsratsamt bedingt sind, auszugleichen oder steuerfreie Zeitzuschläge für die tatsächliche Betriebsratstätigkeit in zuschlagspflichtigen Zeiten zu gewähren. Während Letzteres regelmäßig in der Praxis nicht einmal diskutiert wird, bestehen hinsichtlich der Frage der Möglichkeit des Ausgleichs des Steuernachteils in der Literatur und Rechtsprechung unterschiedliche Rechtsauffassungen. Zur Beantwortung dieser Fragen sollen im Folgenden die Grundsätze für die Vergütung von Zeitzuschlägen für Betriebsratstätigkeit näher betrachtet und die Voraussetzungen für einen Ausgleich von Steuernachteilen aufgezeigt werden.

I. Einleitung

Die neueren Entwicklungen in der Rechtsprechung zur Strafbarkeit der Betriebsratsbegünstigung¹ haben in den letzten Jahren verstärkt den Fokus auf die Betriebsratsvergütung gelegt. Insbesondere der nunmehr im Raum stehende Vorwurf der Untreue von Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen hat zumindest partiell zu einem Umdenken in dem Umgang mit Zahlungen an Betriebsräte geführt und wird zu Recht in vielen Unternehmen als Compliance-Tatbestand eingeordnet. Dennoch zeigt sich in der Praxis, dass sich der Fokus der kritischen Prüfung in den Unternehmen auf die Grundvergütung und auf Einmalzahlungen beschränkt und weitere Vergütungsbestandteile wie Arbeitszeitkonten² oder auch Zuschläge selten zum Anlass genommen wurden, die gewohnte Praxis einer kritischen Prüfung zu unterziehen.

II. Ehrenamt und Lohnausfallprinzip

Ausgangspunkt der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern ist das in § 37 I BetrVG verankerte Ehrenamtsprinzip. Betriebsratsmitglieder erhalten demnach für ihre Tätigkeit keine gesonderte Vergütung, sondern sie haben nur Anspruch auf Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit unter Fortzahlung der ihnen aufgrund des Arbeitsvertrags zustehenden Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip, §§ 37 II, 38 BetrVG.³ Das bedeutet, dass den Betriebsräten grundsätzlich das Arbeitsentgelt zusteht, das sie nach § 611 I BGB ohne die Freistellung verdient hätten (hypothetische Betrachtung).⁴ Die Gleichstellung beschränkt sich dabei nicht allein auf feste Vergütungsbestandteile, sondern schließt auch Zulagen sowie Zuschläge ein.⁵ Entscheidend ist nach dem Lohnausfallsprinzip allein, ob das

Betriebsratsmitglied diese Vergütungsbestandteile ohne seine Betriebsratstätigkeit erzielt hätte.⁶ Ein Betriebsratsmitglied erhält damit nicht nur das Grundentgelt weiter, sondern auch Zuschläge, wenn es diese ohne die Betriebsratstätigkeit erzielt hätte. Für die Beurteilung, ob die Zuschläge zu dem nach §§ 37 II, 38 BetrVG fortzuzahlenden Entgelt gehören, ist allein maßgeblich, ob das Betriebsratsmitglied, hätte es in dem jeweiligen Zeitraum gearbeitet, die Zuschläge in der entsprechenden Höhe verdient hätte. Nicht entscheidend ist dementsprechend nach dem Lohnausfallprinzip die tatsächliche zeitliche Lage der Betriebsratstätigkeit und die Frage, ob in dem Unternehmen zu den Zeiten der tatsächlichen Betriebsratstätigkeit für die übrigen Arbeitnehmer Zuschläge gezahlt werden.⁷ Im Zusammenhang mit der steuerlichen Behandlung von Zuschlägen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit kann zwischen drei Konstellationen unterschieden werden. Zum einen der in der Praxis wohl häufigste Fall, dass die Betriebsratstätigkeit es erforderlich macht, dass die Tätigkeit tatsächlich nicht in der eigentlich geplanten zuschlagspflichtigen individuellen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds, sondern außerhalb dieser Zeiten ausgeübt werden muss (zB aufgrund der Betriebsratssitzung am Tag wird das Betriebsratsmitglied von der Nachtschicht befreit). Zum anderen der Fall, dass die Betriebsratstätigkeit nicht zu der eigentlich geplanten zuschlagspflichtigen individuellen Arbeitszeit des Betriebsrats, aber tatsächlich in anderen zuschlagspflichtigen Zeiten stattfindet (zB Betriebsratssitzung geht über die geplante Spätschicht hinaus in die Nachtzeit über). Und schließlich der eher in der Praxis seltene Fall, dass die Betriebsratstätigkeit tatsächlich innerhalb der eigentlich geplanten zuschlagspflichtigen individuellen Arbeitszeit (zB Betriebsratssitzung in der geplanten Nachtschicht) ausgeübt wird und der Arbeitgeber entsprechend die Zuschläge unverändert nach § 3b I EStG steuerfrei auszahlt.

III. Ausgleichszahlungen von Steuernachteilen durch Betriebsratstätigkeit

1. Steuerfreiheit von Zeitzuschlägen für Betriebsratstätigkeit nach § 3b EStG

In der Praxis häufig verlangt die Betriebsratsarbeit in Unternehmen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten, dass Betriebsratstätigkeit zu anderen Arbeitszeiten auszuüben ist als zur ursprünglich geplanten individuellen Arbeitszeit. So werden Betriebsräte nicht selten in anderen Schichten (statt in der Nachtschicht in der Tagschicht) oder sogar in ganz anderen Arbeitszeitsystemen (statt im Schichtsystem im Gleitzeitsystem) tätig. In diesen Fällen hat das Betriebsratsmitglied nach dem Lohnausfallprinzip Anspruch auf Ersatzleistungen für seinen Lohn und für die ihm entgangenen Zuschläge. Hätte beispielsweise das Betriebsratsmitglied ohne seine Freistellung in einer zuschlagspflichtigen Nachtschicht gearbeitet, ist ihm auch im Falle einer notwendigen Freistellung von dieser Nachtschicht aufgrund von erforderlicher Betriebsratstätigkeit diese Zulage nach dem Lohnausfallprinzip weiter

Schönhöft/Röttgering: Betriebsratsbegünstigung durch die Gewährung von steuerfreien Zuschlägen für Betriebsratstätigkeit oder den Ausgleich von Steuernachteilen bei Zeitzuschlägen?(NZA 2026, 929)

930

zu gewähren. Bei den Zeitzuschlägen besteht steuerrechtlich die Besonderheit der Privilegierung nach § 3b I EStG. Die Vorschrift bezweckt, Arbeitnehmern steuerlich einen finanziellen Ausgleich für die besonderen Erschwernisse und Belastungen zu gewähren, die mit Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verbunden sind.⁸ Die durch den Arbeitgeber zusätzlich gezahlten Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind daher gem. § 3b I EStG zu bestimmten Zeiten in begrenzter Höhe steuerfrei. Während das Betriebsverfassungsrecht im Rahmen des Lohnausfallprinzips aber auf eine hypothetische Betrachtung abstellt, knüpft das Steuerrecht die Steuerfreiheit ausweislich des Wortlauts an die „tatsächliche“ Erbringung der entsprechenden Arbeit in diesen zuschlagspflichtigen Zeiten.⁹ Hieraus ergibt sich ein Spannungsverhältnis zwischen dem Arbeitsrecht und dem Steuerrecht, das zugunsten des Steuerrechts gelöst wird. Nach ständiger Rechtsprechung unterliegen diese nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlenden Zuschläge der Steuerpflicht und können nicht nach § 3b I EStG steuerfrei gezahlt werden.¹⁰ Nach dem Tatbestand des § 3b I EStG können durch den Arbeitgeber unabhängig von der Rechtsfrage, ob Betriebsratstätigkeit überhaupt Arbeit iSd § 3b I EStG ist,¹¹ Zuschläge nur steuerfrei ausgezahlt werden, wenn die Arbeit „tatsächlich“ zu den zuschlagspflichtigen Zeiten ausgeübt wurde. Hingegen unterliegen Ersatzzahlungen für diese Zuschläge nach dem Lohnausfallprinzip aufgrund des eindeutigen Wortlauts des § 3b I EStG der Steuerpflicht.¹² Dementsprechend haben Betriebsratsmitglieder gem. § 37 II BetrVG oder nach § 38 BetrVG keinen Anspruch auf steuerfreie Auszahlungen von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen. Etwas anderes folgt auch nicht aus § 78 S. 2 BetrVG. Die Vorschrift normiert zwar die Gleichbehandlung von Betriebsratsmitgliedern mit den vergleichbaren Arbeitnehmern. Der BFH führte jedoch aus, dass weder § 37 II noch § 78 S. 2 BetrVG als arbeitsrechtliche Regelungen eine Drittwirkung für das Steuerrecht entfalten.¹³ Das ausschließlich an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfende Steuerrecht kann damit mittelbar zu Einkommenseinbußen für das Betriebsratsmitglied führen. Dieser Rechtsprechung des BFH ist auch das BAG in ständiger Rechtsprechung gefolgt.¹⁴ So dürfen nach dem Lohnausfallprinzip zu zahlende Zuschläge nicht mehr „netto“, sondern nur „brutto“ ausgezahlt werden. Das ausschließlich an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfende Steuerrecht kann dazu führen, dass Betriebsratsmitglieder trotz nach §§ 37, 38 BetrVG fortgezahlter Zuschläge netto finanziell schlechter gestellt sind als vor der Amtsübernahme oder als vergleichbare Arbeitnehmer.

2. Zulässiger Ausgleich des Arbeitgebers von Steuernachteilen

In der Praxis wurde dieses Ergebnis nicht nur von Betriebsratsmitgliedern, sondern auch von vielen Arbeitgebern missbilligt. Schon früh stellte sich daher die Frage, ob ein Arbeitgeber – etwa zur Vermeidung einer Benachteiligung iSd § 78 S. 2 BetrVG – etwaige Steuernachteile des Betriebsratsmitglieds ausgleichen musste oder falls nicht, zumindest

ohne Verstoß gegen das Begünstigungsverbot iSd § 78 S. 2 BetrVG ausgleichen durfte. Die Frage wurde in der Praxis weitgehend zugunsten der Betriebsräte entschieden und entsprechend die Steuernachteile durch zusätzliche Zahlungen durch den Arbeitgeber ausgeglichen. Begründet werden diese Zahlungen damit, dass nur die durch seine Amtstätigkeit entstehenden Nachteile ausgeglichen würden. Dahinter dürfte daher nur selten die Absicht stehen, das Betriebsratsmitglied zu begünstigen, sondern vielmehr eine unzulässige Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds zu verhindern.¹⁵ Die Kompensation der steuerlichen Nachteile durch den Arbeitgeber wirft jedoch die Frage auf, ob hierin nicht doch eine unzulässige Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern iSd § 78 S. 2 BetrVG liegen kann. Offensichtlich erhalten Betriebsratsmitglieder aufgrund ihres Betriebsratsamts bei einem Nachteilsausgleich zunächst höhere (Brutto-)Zeitzuschläge bzw. eine höhere Bruttovergütung als vor ihrer Betriebsratstätigkeit und auch als andere vergleichbare Arbeitnehmer.

a) Ausgleichspflicht durch den Arbeitgeber

Teilweise wird in der Literatur die Begünstigung verneint, da ein Ausgleichsanspruch des Betriebsratsmitglieds aufgrund des Nachteils gegenüber dem Arbeitgeber bestehen würde.¹⁶ Dies wird damit begründet, dass ein Betriebsratsmitglied andernfalls gegenüber den vergleichbaren Arbeitnehmern finanziell benachteiligt wird. Als Benachteiligung ist hierbei jede Schlechterstellung zu verstehen, die im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern auftritt und die nicht auf sachlichen Gründen beruht. Es genügt alleine die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern.¹⁷ Dieser Auffassung schloss sich zunächst auch das BAG in einer früheren Entscheidung an.¹⁸ Das BAG führte aus, dass § 37 II BetrVG zwar die Lohnforderung des freigestellten Betriebsratsmitglieds nicht verändere, den Arbeitgeber allerdings zwingt, die Beträge, die er an Lohnsteuern auf Sonntags- und Nachtzuschläge einbehalten und an das Finanzamt abgeführt habe, zusätzlich an den Arbeitnehmer auszus zahlen. Dies diene der Erhaltung des Lebensstandards des Betriebsratsmitglieds. Der Arbeitgeber müsse dem Betriebsratsmitglied sein bisheriges Nettoeinkommen erhalten, denn seinen Lebensunterhalt bestreite ein Arbeitnehmer aus den tatsächlich zufließenden Beträgen, also aus seinem Nettoeinkommen. Diese frühe Rechtsprechung hat das BAG aber bereits seit vielen Jahren aufgegeben und sich der herrschenden Meinung in der Literatur angeschlossen.¹⁹ Danach ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, etwaige Nachteile aus einer nunmehr anfallenden Steuer auszugleichen. § 37 II BetrVG diene nicht dazu, dem Betriebsratsmitglied einen bestimmten Lebensstandard zu garantieren.²⁰ Das Lebens-

Schönhöft/Röttgering: Betriebsratsbegünstigung durch die Gewährung von steuerfreien Zuschlägen für Betriebsratstätigkeit oder den Ausgleich von Steuernachteilen bei Zeitzuschlägen?(NZA 2026, 929)

931

standardprinzip ist weder Merkmal des § 37 II BetrVG noch des § 78 S. 2 BetrVG.²¹ Somit scheidet eine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds aus, weil die Veränderung des

Lebensstandards nicht auf einer Handlung des Arbeitgebers, sondern auf steuerrechtlichen Regelungen und ihrer Anwendung beruhe.²² Mit dem Versuch der Gegenansicht, das Verbot der Benachteiligung durch das Gebot der Erhaltung des Lebensstandards zu ersetzen, wird verdeckt, dass der Arbeitgeber durch das Abführen von Steuern nicht das Betriebsratsmitglied benachteiligt, sondern eine öffentlich-rechtliche gesetzliche Verpflichtung erfüllt.²³ Es liegt bereits kein Wegfall einer Zahlung durch die Handlung des Arbeitgebers vor, sondern ähnlich wie bei der Zahlung des Trinkgelds²⁴ der Wegfall einer Begünstigung durch einen Dritten. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin aufgrund des Lohnausfallprinzips die von ihm geschuldete Bruttovergütung. Dass das reine Nettoarbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds bei Verlust der Steuerfreiheit daher faktisch durch die Betriebsrattätigkeit gemindert wird, liegt nicht im Einflussbereich des Arbeitgebers, sondern ist Folge der Anwendung des Steuerrechts. Eine Ausgleichspflicht für etwaige Steuernachteile bei Zuschlägen trifft den Arbeitgeber deshalb nicht.

b) Ausgleichsmöglichkeit durch den Arbeitgeber

Nach der Rechtsprechung des BAG²⁵ ist der Arbeitgeber nicht zum Nachteilsausgleich für die Steuernachteile von Betriebsräten verpflichtet. Nicht behandelt wurde durch das BAG in seiner Entscheidung die Frage, ob ein Arbeitgeber freiwillig Ausgleichszahlungen leisten kann. Dies war nicht Streitgegenstand der Entscheidungen des BAG, da in dem streitgegenständlichen Sachverhalt der Arbeitgeber den geltend gemachten Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf Nachteilsausgleich verweigert hatte. Teilweise wird daher in der Literatur²⁶ eine Ausgleichsmöglichkeit bejaht. Die Entscheidung wird so interpretiert, dass zwar ein Anspruch auf Ausgleich durch das BAG abgelehnt wurde, nicht aber die Möglichkeit einer freiwilligen Zahlung des Arbeitgebers. Insoweit wird auf den Wortlaut in den Entscheidungen²⁷ verwiesen („(...) kann nach seiner Freistellung vom Arbeitgeber nicht deren ungeschmälerzte Auszahlung verlangen. (...) Der Arbeitgeber ist gegenüber diesem Betriebsratsmitglied auch nicht verpflichtet, die Differenz zum Nettolohn zu zahlen.“). Fraglich ist schon, ob diese Aussage mit der Entscheidung des BAG im Einklang steht. Wenn kein Anspruch besteht, dürfte ein freiwilliger Ausgleich durch den Arbeitgeber vor dem Hintergrund des § 78 S. 2 BetrVG eine besondere Rechtfertigung verlangen.

Bislang haben sich die Rechtsprechung und das Schrifttum mit dieser Problematik kaum auseinandergesetzt. Bei den Arbeitgebern, die einen Steuerausgleich gewähren, wird es kaum zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dieser Frage kommen. In einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg²⁸ erklärte sich der Arbeitgeber bereit, die Bruttovergütung so zu erhöhen, bis die Nachteile ausgeglichen und der ursprüngliche Nettolohn erreicht wurde. Das LAG Berlin-Brandenburg hielt die entsprechende Vereinbarung für wirksam, da sie nicht gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG verstoße. Zwar gewährleiste die Vorschrift die persönliche Unabhängigkeit der Amtsführung. Dementsprechend sei jede Zuwendung eines Vorteils verboten.²⁹ Allerdings verstoße der Arbeitgeber, der anfallende Steuern aufgrund einer mit dem

Betriebsratsmitglied getroffenen Vereinbarung alleine trägt, ebenso wenig gegen das Begünstigungsverbot wie ein Arbeitgeber, der ohne Ausgleich die Steuern abführt. Daher beruhe eine mögliche Begünstigung aufgrund der Betriebsrattätigkeit nicht auf einer Maßnahme des Arbeitgebers. Vielmehr sei die gesetzlich gem. § 37 II BetrVG gerade vorausgesetzte Gleichstellung mit der Situation vor der Mandatsübernahme nach den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften anders nicht zu verwirklichen.³⁰ Auch nach Auffassung von Moll/Roebers³¹ schließt das Nichtbestehen einer Pflicht des Arbeitgebers, mögliche steuerliche Nachteile auszugleichen, umgekehrt nicht aus, dass er sich freiwillig zu einem Ausgleich bereit erklärt. Eine Bevorzugung und damit eine unzulässige Begünstigung könne hierin nicht gesehen werden, sofern das Betriebsratsmitglied aufgrund des betriebsverfassungsrechtlichen Lohnausfallprinzips Anspruch auf die Bezahlung der jeweiligen Zulage hatte. Das Betriebsratsmitglied werde gegenüber anderen Arbeitnehmern deshalb nicht bevorzugt, weil es durch den Ausgleich nur so gestellt werde, wie es im Falle seiner Tätigkeit und damit ohne das Betriebsratsamt stehen würde. Der Ausgleich sei der Höhe nach so zu bemessen, dass dem Betriebsratsmitglied die erhöhte Bruttozahlung gezahlt werde, aus der nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeträgen das gewährt werde, was sich ergeben hätte, wären die Zuschläge beitrags- und steuerfrei gewesen.

Diese Auffassung überzeugt weder im Ergebnis noch in ihrer Begründung. Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Pflicht nach §§ 37, 38 BetrVG durch die Weitergewährung der bisherigen oder im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern weiterentwickelten Bruttovergütung nach § 37 BetrVG nach. Hier kommt es zu einem Widerspruch, wenn der Arbeitgeber sich aus Anlass der Übernahme des Betriebsratsamts bereit erklärt, statt der vorherigen Bruttolohnvereinbarung zumindest für Teile der Vergütung eine Nettolohnabrede abzuschließen. In der Regel wird in den arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach § 611a BGB eine Bruttoabrede getroffen,³² da die Frage der Steuerfreiheit außerhalb der Einflussphäre des Arbeitgebers liegt. Das Betriebsratsmitglied würde daher allein aufgrund seiner Tätigkeit als Betriebsrat bessergestellt, wenn im Hinblick auf mögliche Steuernachteile, die das Amt des Betriebsrats mit sich bringen kann, die Vergütungsabrede von einer Bruttolohnabrede (teilweise) in eine Nettolohnabrede verändert werden würde. Die freiwillige Übernahme von Steuern und Zahlung zusätzlicher Sozialabgaben für Betriebsratsmitglieder stellt eine Besserstellung dar, da dem Betriebsratsmitglied damit eine Leistung zugewendet wird, die ihm nicht bereits aufgrund seines bisherigen Arbeitsvertrags zustehen würde.³³ Hier wird außer Acht gelassen, dass für eine Begünstigung iSd § 78 S. 2 BetrVG bereits jede objektive Besserstellung gegenüber Nicht-

Schönhöft/Röttgering: Betriebsratsbegünstigung durch die Gewährung von steuerfreien Zuschlägen für Betriebsrattätigkeit oder den Ausgleich von Steuernachteilen bei Zeitzuschlägen?(NZA 2026, 929)

932

betriebsratsmitgliedern genügt.³⁴ Eine solche, gerade an die Amtsausübung anknüpfende Zuwendung ist als unzulässige Begünstigung iSd § 78 S. 2 BetrVG zu qualifizieren. Daran ändert auch ein reiner „Netto“-Gehälter-Vergleich nichts und dass das Betriebsratsmitglied durch eine freiwillige Ausgleichszahlung netto nicht mehr erhält als vor der Amtsübernahme.³⁵ Ein solcher Vergleich greift zu kurz. Nach dem Schutzgedanken des § 78 S. 2 BetrVG darf die rechtliche oder tatsächliche Stellung von Betriebsratsmitgliedern nicht aufgrund ihrer Amtsausübung verändert werden.³⁶ Dies ist jedoch schon der Fall, wenn der Arbeitgeber eine Ausgleichszahlung gerade deshalb leistet, um eine infolge der Amtsausübung gesetzlich entstehende Belastung zu kompensieren.³⁷ So muss im Rahmen des Begünstigungsverbots allein bereits entscheidend sein, welche Leistungen der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied zuwendet.³⁸ Durch die Nettovereinbarung selbst gewährt der Arbeitgeber bereits ein „Mehr“ an Leistung. Darin liegt bereits eine begünstigende Behandlung des Betriebsratsmitglieds. Auch wenn dieses Ergebnis zunächst irritiert, bleibt zu beachten, dass das System der §§ 37, 38 BetrVG in sich geschlossen einen ausreichenden Ausgleich für die Betriebsratstätigkeit vorsieht und nach der Rechtsprechung des BAG nicht jeder Nachteil des Betriebsratsamts auszugleichen ist.³⁹ Das BAG stellt in diesem Zusammenhang klar, dass weder § 78 S. 2 BetrVG noch die §§ 37, 38, 40 BetrVG jedweden „Nachteil“ des einzelnen Betriebsratsmitglieds aus der Betriebsratstätigkeit ausgleichen sollen. Der Gesetzgeber habe in den §§ 37, 38 BetrVG Maßnahmen getroffen, etwaige Nachteile dort auszugleichen, wo er dies für notwendig erachtet habe.⁴⁰ Auftretende Nachteile sind demnach in gewissem Maße hinzunehmen, wenn sie sich aus der Tätigkeit des Betriebsrats ergeben oder wenn das Betriebsratsmitglied an dieser Situation selbstständig mitgewirkt hat und daher weniger schutzbedürftig ist.⁴¹ Als selbstständiges Mitwirken an der Situation ist sowohl die Annahme des Betriebsratsamts als auch die Freistellung von der Arbeitspflicht einzuordnen.

Darüber hinaus lassen die Meinungen, die Ausgleichszahlungen für Steuernachteile an Betriebsräte für zulässig halten, unbeachtet, dass durch eine Ausgleichszahlung das Bruttoarbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds erhöht wird und dies steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Folgen hat. Durch den Ausgleich wird das Betriebsratsmitglied nicht nur so gestellt, wie es im Falle seiner Tätigkeit und damit ohne das Betriebsratsamt stehen würde. Vielmehr werden dem Betriebsratsmitglied durch die zusätzlichen Zahlungen in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme weitere Vorteile zugewendet. Dies gilt für die Arbeitslosenversicherung und zeigt sich vor allem im Bereich der Rentenzahlung. In der Rentenversicherung erwerben Versicherte durch höhere Einzahlungen in der Regel höhere Entgeltpunkte und erhalten eine höhere Rente. Das Arbeitsentgelt iSd § 14 SGB IV bildet die Grundlage für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung. Eine durch Ausgleichszahlungen erhöhte Bruttovergütung führt daher – jedenfalls bis zur Beitragsbemessungsgrenze⁴² gem. § 159 SGB VI – zu höheren

Beitragszahlungen und somit zu gesteigerten Rentenanwartschaften (§ 63 SGB VI). Soweit im jeweiligen Betrieb des Arbeitgebers eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung gewährt wird, können auch hier zusätzliche Einzahlungen und damit Vorteile für das Betriebsratsmitglied eintreten. Das Betriebsratsmitglied wird insoweit langfristig bessergestellt als vergleichbare Arbeitnehmer, die keine derartigen Ausgleichszahlungen erhalten. Entsprechendes gilt im Ergebnis auch bei einer näheren lohnsteuerrechtlichen Betrachtung. Auch hier wird aufgrund der Ausgleichszahlungen ein erhöhter Lohnsteuerbetrag für den Betriebsrat gezahlt. Die Lohnsteuer ist eine Vorauszahlung auf die persönliche Einkommensteuer des Betriebsratsmitglieds. Ist der Arbeitslohn höher, wird für das Betriebsratsmitglied mehr Lohnsteuer abgeführt. Insoweit ist nach den jeweiligen steuerlichen Verhältnissen des Betriebsratsmitglieds nicht auszuschließen, dass das Betriebsratsmitglied im Rahmen einer Einkommensteuererklärung nach §§ 25, 46 EStG aufgrund einer Ausgleichszahlung eine höhere Rückzahlung der persönlichen Einkommensteuer beanspruchen kann. Auch wenn man diese möglichen Vorteile als geringfügig und systemimmanent unbeachtlich ansehen möchte, zeigt dennoch der sozialversicherungs- und steuerrechtliche Blick, dass hier nicht einfach pauschal davon ausgegangen werden kann, der Ausgleich des Steuernachteils sei „nur“ ein Ausgleich und nicht gleichzeitig auch ein Vorteil für das Betriebsratsmitglied.

Auch wird die Rechtsprechung des BAG nicht richtig eingeordnet. Richtigerweise hat das BAG⁴³ klargestellt, dass der Arbeitgeber seine Pflichten aus § 37 II BetrVG bereits dadurch erfüllt, dass er das Arbeitsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip fortzahlt. Nach dieser Rechtsprechung des BAG „schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weiterhin das üblicherweise als Bruttovergütung bezeichnete Entgelt“. Der Arbeitgeber erfüllt seine Verpflichtung zur Zahlung gegenüber dem Arbeitnehmer dadurch, dass er die vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Beträge für Steuern vom Lohn einbehält und an das Finanzamt abführt. Hierdurch wird klar, dass das BAG somit bereits keine Benachteiligung iSd § 78 S. 2 BetrVG ohne Ausgleich des Steuernachteils annimmt. Insoweit besteht folgerichtig auch kein Anlass für einen Ausgleich der steuerlichen Nachteile. Ein solcher Ausgleich würde zwangsläufig über das Lohnausfallprinzip hinausgehen und das Betriebsratsmitglied begünstigen. Wenn schon keine Pflicht zum Ausgleich besteht, besteht nach § 78 S. 2 BetrVG auch keine Möglichkeit des freiwilligen Ausgleichs. Insoweit überzeugt auch die Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg nicht.⁴⁴ Sie bleibt bereits dogmatisch unscharf, weil sie die steuerrechtliche Systematik des § 3b I EStG mit dem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG vermengt. Es wird nicht hinreichend zwischen einer steuerrechtlichen Belastung, die auf gesetzlicher Grundlage beruht, und einer arbeitsrechtlichen Benachteiligung durch den Arbeitgeber differenziert. Dementsprechend muss jeder Ausgleich von steuerlichen Nachteilen für Betriebsratstätigkeit durch den Arbeitgeber als unzulässige Betriebsratsbegünstigung mit

den sich daraus ergebenden strafrechtlichen Folgen⁴⁵ für die beteiligten Betriebsräte und den Unternehmensverantwortlichen angesehen werden.

Schönhöft/Röttgering: Betriebsratsbegünstigung durch die Gewährung von steuerfreien Zuschlägen für Betriebsrattätigkeit oder den Ausgleich von Steuernachteilen bei Zeitzuschlägen?(NZA 2026, 929)	933
--	-----

IV. Steuerfreie Auszahlung von Zeitzuschlägen nach § 3b EStG bei tatsächlicher Betriebsrattätigkeit während der steuerbegünstigten Zeiten

Nach dem gesetzlichen Regelfall ändert die Übernahme des Betriebsratsamtes zunächst nichts an der Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds.⁴⁶ Insoweit spielen Ausgleichszahlungen bei tatsächlicher Betriebsratsarbeit zu steuerprivilegierten Zeiten nach § 3b I EStG auf den ersten Blick keine Rolle, da die Betriebsrattätigkeit in den ursprünglichen Arbeitszeiten des Betriebsrats erfüllt wird. Offen ist aber hier bereits, ob tatsächlich geleistete Betriebsrattätigkeit zu Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszeiten überhaupt tatbestandlich als Arbeit iSd § 3b I EStG eingeordnet werden kann. Hiergegen könnte bereits sprechen, dass nach ständiger Rechtsprechung des BAG die Betriebsrattätigkeit keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsrechts ist.⁴⁷ Das BAG⁴⁸ betont insoweit den Ehrenamtscharakter der Betriebsrattätigkeit und führt aus, dass freigestellte Betriebsratsmitglieder im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) erbringen. Diese Überlegung könnte zunächst dafür sprechen, auch im Steuerrecht zurückhaltend mit der Einordnung der Betriebsrattätigkeit als Arbeit bzw. Arbeitszeit umzugehen. Nach dem BFH⁴⁹ ist jedoch für die Auslegung des Begriffs nach § 3b I EStG der tatsächlich geleisteten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit die arbeitszeitrechtliche Einordnung der Tätigkeit nach dem ArbZG wegen der unterschiedlichen Zielsetzungen der Regelungswerke ohne ausschlaggebende Bedeutung. Richtigerweise bewertet das BAG⁵⁰ die Betriebsrattätigkeit aber nach § 37 I BetrVG generell nicht als Arbeit, sondern als Ehrenamt. Dementsprechend wird das Betriebsratsmitglied nicht für die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied vergütet. Im Rahmen der ehrenamtlichen Betriebsrattätigkeit wird daher keine vergütungspflichtige Arbeitsleistung erbracht.⁵¹ Dies korrespondiert insoweit mit der steuerlichen Einordnung des Arbeits- bzw. Arbeitszeitbegriffs des § 3b I EStG, als dort das Vorliegen vergütungspflichtiger Tätigkeiten in begünstigten Zeiten verlangt wird. Das LAG Hessen⁵² gelangte in einer Entscheidung hingegen zu dem Ergebnis, dass die Steuerprivilegierung auch für Betriebsrattätigkeit gelte, die tatsächlich zur Nachtzeit geleistet wurde. § 3b I EStG begünstige zu bestimmten Zeiten tatsächlich geleistete Arbeiten, ohne auf die Art der Arbeit abzustellen, und umfasse daher auch Betriebsrattätigkeit. Die Frage, ob steuerfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszeiten iSd § 3b I EStG bei Betriebsrattätigkeit überhaupt tatbestandlich entstehen konnten, wurde nicht weitergehend problematisiert, obwohl dies durch die Rechtsprechung des BAG nahegelegt hätte. Tatsächlich spricht gegen die Gleichstellung von Betriebsrattätigkeit und Arbeit schon, dass es an einer „Arbeit“ nach § 3b I EStG fehlt, da die Wahrnehmung von Amtsaufgaben als Betriebsratsmitglied nicht mit der Arbeitsleistung identisch ist und nicht

wie Letztere auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt.⁵³ Die Entscheidung des LAG Hessen bezog sich auf einen Sachverhalt, in dem die Betriebsratsmitglieder Zuschläge für Zeiten beanspruchten, in denen sie tatsächlich innerhalb der persönlichen Arbeitszeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten Betriebsratstätigkeit erbracht hatten (Betriebsratssitzung in der geplanten Nachtschicht).

Diese Konstellation ist von den Fällen zu unterscheiden, in denen außerhalb der individuellen Arbeitszeit Betriebsratstätigkeit in zuschlagspflichtigen Zeiten geleistet wird. Hier können ebenfalls keine (steuerfreien) Zuschläge für die tatsächliche Tätigkeit ausbezahlt werden. In einem solchen Fall können schon keine Zuschläge anfallen. Entscheidend für die Betriebsratsvergütung ist nach der Rechtsprechung, wann das Betriebsratsmitglied seine Arbeitsleistung nach seinen arbeitsvertraglichen Regelungen hätte erbringen müssen.⁵⁴ Dies bestätigt jüngst das LAG Düsseldorf,⁵⁵ das Zuschläge für Betriebsräte für Betriebsratsarbeit an zuschlagspflichtigen Zeiten außerhalb der individuellen Arbeitszeit richtigerweise generell mit dem Hinweis auf das Lohnausfallprinzip abgelehnt hat. Richtigerweise hat man daher bei Zeitzuschlägen für Betriebsratstätigkeit zwischen Zeiten innerhalb der individuellen Arbeitszeit und außerhalb der individuellen Arbeitszeit zu unterscheiden. Im letztgenannten Fall steht der Zahlung von zusätzlichen Zuschlägen bereits das Lohnausfallprinzip entgegen. Hier stellt sich daher schon nicht die Frage der Steuerfreiheit. Der Betriebsrat kann nur das beanspruchen, was er verdient hätte, wenn er keine Betriebsratstätigkeit ausgeübt hätte. Auf die tatsächliche Lage der Betriebsratstätigkeit kommt es nicht an.⁵⁶ In den Fällen, wo der Betriebsrat aber die Betriebsratstätigkeit innerhalb seiner individuellen Arbeitszeit erbringt (zB Betriebsratssitzung in der geplanten Nacht- oder Spätschicht), steht einer steuerfreien Auszahlung nicht das Lohnausfallprinzip entgegen, sondern der steuerliche Tatbestand des § 3b I EStG, der eine Zahlung für „Arbeit“ und keine Ersatzzahlung für Betriebsratstätigkeit voraussetzt.⁵⁷ Entsprechend kann es auch trotz tatsächlicher Betriebsratstätigkeit in zuschlagspflichtigen Zeiten in keiner Konstellation eine steuerfreie Auszahlung von Zeitzuschlägen für Betriebsratstätigkeit geben. Betriebsratstätigkeit selbst wird nicht entlohnt, sondern es erfolgt nach dem Lohnausfallprinzip ein Ersatz des entgangenen Lohns.⁵⁸ Mitglieder des Betriebsrats erhalten danach weder eine Amtsvergütung noch ist die Betriebsratstätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung.⁵⁹

Nichts anderes gilt für § 37 III BetrVG, der in Ausnahmefällen einen Ausgleichsanspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung vorsieht.⁶⁰ Auch in den Fällen, in denen die Betriebsratstätigkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit aus betriebsbedingten Gründen geleistet werden muss, wird nicht die Betriebsratstätigkeit selbst entlohnt. Mit § 37 III BetrVG ist kein vom Grundsatz des unentgeltlichen Ehrenamts und des Lohnausfallprinzips abweichender Grundsatz verbunden, dass Freizeitopfer durch eine angemessene Ver-

gütung auszugleichen wären.⁶¹ Im Ergebnis handelt es sich um zeitlich verschobenes Arbeitsentgelt für eine Betriebsratstätigkeit, die ansonsten innerhalb der individuellen Arbeitszeit angefallen wäre und lediglich infolge eines dem Arbeitgeber zuzurechnenden Umstands in die Freizeit verlagert wurde. Maßgeblich ist daher auch im Rahmen von § 37 III BetrVG nicht der Zeitpunkt der tatsächlich geleisteten Betriebsratstätigkeit, sondern die ohne diese Tätigkeit maßgebliche individuelle Arbeitszeit. Betriebsratstätigkeit in zuschlagspflichtigen Zeiten kann folglich keine Zuschläge auslösen und damit auch keine steuerfreien Zuschläge nach § 3b I EStG begründen. Der Tatbestand des § 3b I EStG ist in diesen Konstellationen nicht erfüllt. Eine Betriebsratstätigkeit, die steuerfreie Zuschläge iSd § 3b I EStG auslösen könnte, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Steuerbefreiungen sind als Ausnahmetatbestände eng auszulegen. Entsprechendes gilt für Abweichungen von den gesetzlichen Grundsätzen der Betriebsratsvergütung. Vor diesem Hintergrund ist Zurückhaltung geboten und die in der Praxis teilweise anzutreffende Sorglosigkeit kritisch zu bewerten. Auch freiwillige Ausgleichszahlungen scheiden in diesen Konstellationen wie bereits festgestellt aus. Steuerrechtlich begründete Nachteile können vom Arbeitgeber nicht kompensiert werden.

V. Fazit

1. Weder die steuerfreie Auszahlung von Zuschlägen nach § 3b I EStG bei tatsächlicher Betriebsratstätigkeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten noch der Ausgleich von Steuernachteilen für Betriebsratstätigkeit sind rechtlich zulässig, beides stellt eine unzulässige Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern dar. Dies gilt unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Betriebsratstätigkeit geleistet wird.

2. Dort, wo das BAG ausdrücklich keine Benachteiligung festgestellt hat, sollte jeder steuerliche oder finanzielle Ausgleich mit besonderer Zurückhaltung betrachtet werden. Selbst wenn Teile der Rechtsprechung und Literatur einen steuerlichen Ausgleich nicht als unzulässige Begünstigung einordnen, bleibt ein erhebliches Risiko bestehen, dass eine solche Leistung dennoch als unzulässige Begünstigung zu werten ist. In der Praxis fehlt auch bei diesem Thema in weiten Teilen das Unrechtsbewusstsein. Der reale finanzielle Nachteil des Betriebsratsmitglieds wird aus Arbeitgebersicht häufig als auszugleichender Nachteil verstanden. Insoweit ist es verständlich, dass nicht selten die Interessenlage zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht auseinanderfällt. Wenn in der Vergangenheit die Rechtsanwendung in vielen Betrieben eher mit Blick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit ergebnis- und beziehungsorientiert erfolgte, muss man spätestens seit der Entscheidung des BGH⁶² postulieren, dass man als Arbeitgeber und Betriebsrat gut beraten ist, sich an die strengen Regelungen des Betriebsverfassungsrechts zu halten.

3. Eine Argumentation nach dem Motto „Was nicht ausdrücklich verboten ist, ist erlaubt“ greift zu kurz. Auch eine steuerfreie Auszahlung von Zeitzuschlägen nach § 3b EStG für Betriebsratstätigkeit muss selbst bei einer tatsächlichen Betriebsratstätigkeit zu zuschlagspflichtigen Zeiten ausscheiden, unabhängig davon, ob die Betriebsratstätigkeit innerhalb oder außerhalb der individuellen Arbeitszeit stattgefunden hat. Aufgrund der Einordnung als Lohnersatzleistung greift tatbestandlich die Vorschrift bereits nicht bei Betriebsratstätigkeit. Es fehlt an der „Arbeit“ iSd § 3b EStG. Unabhängig davon dürfen mit Blick auf das Lohnausfallsprinzip für tatsächliche Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit keine steuerfreien Zuschläge durch den Arbeitgeber geleistet werden. Das Betriebsratsamt ist gesetzlich als Ehrenamt konzipiert. Das mag man kritisieren, wurde aber trotz mehrfacher Kritik⁶³ nicht durch den Gesetzgeber geändert. Dem Rechtsanwender bleibt die Rechtsanwendung.

* Der Autor Schönhöft ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht sowie Wirtschaftsmediator bei Pusch Wahlig Workplace Law, Hamburg; der Autor Röttgering ist dort wissenschaftlicher Mitarbeiter.

¹ BGH 10.1.2023 – 6 StR 133/22, BGHSt 67, 225 = NZA 2023, 301.

² Schönhöft/Oelze NZA 2017, 284.

³ BAG 28.5.2014 – 7 AZR 404/12, NZA 2015, 564; 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328.

⁴ BAG 14.10.2020 – 7 AZR 286/18, NZA 2021, 869.

⁵ Zur Berücksichtigung von Zuschlägen und Zulagen jüngst BAG 18.6.2025 – 7 AZR 138/24, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 189 = BeckRS 2025, 26824; 28.8.2024 – 7 AZR 197/23, NZA 2025, 121.

⁶ BAG 28.8.2024 – 7 AZR 197/23, NZA 2025, 121.

⁷ LAG Düsseldorf 28.3.2025 – 7 SLa 41/24, BeckRS 2025, 14768.

⁸ Littmann/Bitz/Pust, 1.1.2025, EStG § 3b Rn. 4; Brandis/Heuermann/Valta, 180. EL Dezember 2025, EStG § 3b Rn. 5.

⁹ BFH 3.5.1974 – VI R 211/71, BFHE 112, 478 = BeckRS 1974, 22002635.

¹⁰ BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; BFH 3.5.1974 – VI R 211/71, BFHE 112, 478 = BeckRS 1974, 22002635; LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09, BeckRS 2011, 67100; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 71; Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 37 Rn. 39; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 82; BeckOGK/Pitzer, 1.10.2025, BetrVG § 37 Rn. 110.

¹¹ Dazu unter IV.

¹² BFH 3.5.1974 – VI R 211/71, BFHE 112, 478 = BeckRS 1974, 22002635.

¹³ BFH 3.5.1974 – VI R 211/71, BFHE 112, 478 = BeckRS 1974, 22002635.

- 14 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263.
- 15 Esser Die Begünstigung von Mitgliedern des Betriebsrats, 2013, S. 90.
- 16 Däubler/Kittner/Klebe/Wedde/Wedde, 16. Aufl. 2018, BetrVG § 27 Rn. 58; Schneider NZA 1984, 21 (23); Becker-Schaffner BB 1982, 498 (502).
- 17 BAG 8.11.2017 – 5 AZR 11/17, BAGE 161, 33 = NZA 2018, 528.
- 18 BAG 10.6.1969 – 1 AZR 203/68, BAGE 22, 57 = BeckRS 1959, 103354.
- 19 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263; zuletzt LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09, BeckRS 2011, 67100; Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 71; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 82; Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 37 Rn. 39; MHdB ArbR/Krois, 6. Aufl. 2025, § 295 Rn. 31; Moll/Roebers NZA 2012, 57 (61); Esser Die Begünstigung von Mitgliedern des Betriebsrats, 2013, S. 91.
- 20 BAG 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263.
- 21 Grdl. BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 82.
- 22 BAG 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263.
- 23 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263.
- 24 MHdB ArbR/Krois, 6. Aufl. 2025, § 295 Rn. 31.
- 25 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287.
- 26 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 71, Moll/Roebers NZA 2012, 57 (61); GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 82 für den Fall, wenn die Arbeitsvertragsparteien eine ausdrückliche Regelung darüber getroffen haben, dass der Arbeitgeber die anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge allein übernimmt.
- 27 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263.
- 28 LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09, BeckRS 2011, 67100.
- 29 Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 78 Rn. 28.
- 30 LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09, BeckRS 2011, 67100; Moll/Roebers NZA 2012, 57 (61); GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 82.
- 31 Moll/Roebers NZA 2012, 57 (61).
- 32 ErfK/Preis, 26. Aufl. 2026, BGB § 611a Rn. 438.
- 33 Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 78 Rn. 28.
- 34 BAG 28.8.2024 – 7 AZR 197/23, NZA 2025, 121.
- 35 Lausberg Voraussetzungen und Rechtsfolgen der unzulässigen Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern, 2019, S. 279.

36 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 78 Rn. 14.

37 Lausberg Voraussetzungen und Rechtsfolgen der unzulässigen Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern, 2019, S. 279.

38 Esser Die Begünstigung von Mitgliedern des Betriebsrats, 2013, S. 92.

39 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287; 22.8.1985 – 6 AZR 504/83, NZA 1986, 263.

40 BAG 28.8.1991 – 7 ABR 46/90, BAGE 68, 224 = NZA 1992, 72; 13.6.2007 – 7 ABR 62/02, NZA 2007, 1301.

41 BAG 28.8.1991 – 7 ABR 46/90, BAGE 68, 224 = NZA 1992, 72; 13.6.2007 – 7 ABR 62/02, NZA 2007, 1301.

42 Rechengrößen in der Sozialversicherung 2026, abrufbar unter:
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/beitragsbemessungsgrenzen-2386514>.

43 BAG 29.7.1980 – 6 AZR 231/78, BAGE 34, 80 = NJW 1981, 1287.

44 LAG Berlin-Brandenburg 12.3.2009 – 20 Sa 34/09, BeckRS 2011, 67100.

45 Vgl. nur BGH 10.1.2023 – 6 StR 133/22, BGHSt 67, 225 = NZA 2023, 301.

46 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 35.

47 Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 37 Rn. 13; s. zum Arbeitszeitgesetz: BAG 21.3.2017 – 7 ABR 17/15, NZA 2017, 1011; 18.1.2017 – 7 AZR 224/15, NZA 2017, 791; 7.6.1989 – 7 AZR 500/88, BAGE 62, 83 = NZA 1990, 531; zur Vergütung: 28.9.2016 – 7 AZR 248/14, NZA 2017, 335; 10.7.2013 – 7 ABR 22/12, NZA 2013, 1221.

48 BAG 21.3.2017 – 7 ABR 17/15, NZA 2017, 1011; 18.1.2017 – 7 AZR 224/15, NZA 2017, 791; 7.6.1989 – 7 AZR 500/88, BAGE 62, 83 = NZA 1990, 531; 7.6.1989 – 7 AZR 500/88, BAGE 62, 83 = NZA 1990, 531.

49 BFH 11.4.2023 – VI R 1/22, DStR 2022, 187; Littmann/Bitz/Pust, 1.1.2025, EStG § 3b Rn. 43a.

50 BAG 28.9.2016 – 7 AZR 248/14, NZA 2017, 335.

51 BAG 28.9.2016 – 7 AZR 248/14, NZA 2017, 335.

52 LAG Hessen 10.3.2014 – 16 TaBV 197/13, BeckRS 2014, 70659; aufgehoben durch BAG 24.2.2016 – 7 ABR 23/14, NZA 2016, 567.

53 Richardi BetrVG/Thüsing, 18. Aufl. 2026, BetrVG § 37 Rn. 13; GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 24.

54 BAG 28.8.2024 – 7 AZR 197/23, NZA 2025, 121.

55 LAG Düsseldorf 28.3.2025 – 7 SLa 41/24, BeckRS 2025, 14768.

56 So die Konstellation im Fall des LAG Düsseldorf 28.3.2025 – 7 SLa 41/24, BeckRS 2025, 14768.

57 Schmidt, 45. Aufl. 2026, EStG § 3b Rn. 4; Littmann/Bitz/Pust, 1.1.2025, EStG § 3b Rn. 66 ff.

58 Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 37 Rn. 8.

59 BAG 8.11.2017 – 5 AZR 11/17, BAGE 161, 33 Rn. 24 = NZA 2018, 528.

60 S. Schönhöft/Oelze NZA 2017, 284.

61 BAG 8.11.2017 – 5 AZR 11/17, BAGE 161, 33 = NZA 2018, 528; 22.9.2016 – 7 AZR 248/14, NZA 2017, 335; 28.5.2014 – 7 AZR 404/12, NZA 2015, 564; 5.5.2010 – 7 AZR 728/08, BAGE 134, 233 = NZA 2010, 1025.

62 BGH 10.1.2023 – 6 StR 133/22, BGHSt 67, 225 = NZA 2023, 301.

63 Vgl. nur GK-BetrVG/Weber, 12. Aufl. 2022, BetrVG § 37 Rn. 14 mwN.

© 2026 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG. Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG ist ausschließlicher Inhaber aller Nutzungsrechte. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen. Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG behält sich alle Rechte vor, insbesondere die Nutzung zum Text-und-Data-Mining (TDM) nach § 44b Abs. 3 UrhG (Art. 4 DSM-RL).