

Betriebs- verfassung

§§ 37 Abs. 6, 40, 65 BetrVG

Aufschlüsselung der Kosten eines rechtlich selbständigen gewerkschaftlichen Bildungsträgers

1. Die Pflicht des Arbeitgebers, Kosten von Betriebsräteschulungen zu erstatten, wird durch die Grundsätze der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit beschränkt.

2. Bei gewerkschaftlichen Bildungsträgern ergibt sich eine zusätzliche koalitionsrechtliche Schranke aus dem sog. Verbot der Gegnerfinanzierung; die Gewerkschaft darf aufgrund der von ihr angebotenen Veranstaltungen keine Gewinne machen. Dies gilt auch für eine rechtlich selbständige GmbH, wenn ihre Anteile zu 100 % der Gewerkschaft gehören und ihr deshalb ein etwaiger Gewinn zugutekommen würde.

3. Der Arbeitgeber kann verlangen, daß die Kosten für Übernachtung und Verpflegung sowie die Seminargebühren im einzelnen aufgeschlüsselt werden; letztere können auch pauschaliert werden. Dies gilt für jede Art von Bildungsträger.

4. Bei gewerkschaftlichen Trägern im Sinne des Leitsatzes 2 besteht eine weitergehende Pflicht zur Aufschlüsselung. Der Arbeitgeber muß beurteilen können, ob wirklich nur lehrgangsbezogene Kosten und nicht etwa „Generalunkosten“ der Gewerkschaft geltend gemacht werden.

(Leitsätze des Bearbeiters)

*BAG, Beschluß vom 30. 3. 1994
— 7 ABR 45/93 —*

Sachverhalt:

Der Betriebsrat einer größeren Niederlassung eines Warenhauskonzerns hatte beschlossen, drei Mitglieder der JAV zu einem Einführungsseminar für Jugend- und Auszubildendenvertreter zu entsenden. Dieses wurde von der hbv-KBV GmbH angeboten, deren Geschäftsanteile zu 100 % der HBV-Vermögensverwaltungs-Gesellschaft gehören. Aufgrund eines Kooperationsvertrags hatte sich die Gewerkschaft HBV umfassende Einflußrechte in

bezug auf das Schulungsangebot gesichert und im konkreten Fall dem Betriebsrat mitgeteilt, gegenüber der vorher bestehenden Praxis ändere sich nur die Art und Weise der Abrechnung.

Für das eine Woche dauernde Seminar wurden DM 397,83 für Unterkunft und Verpflegung, DM 762,63 als Seminargebühren und DM 174,07 als Mehrwertsteuer in Rechnung gestellt.

Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung mit dem Argument, es sei keine ausreichende Aufschlüsselung erfolgt.

Die betroffenen drei Mitglieder der JAV hatten — wie dies üblich ist — ihre Ansprüche aus § 40 BetrVG zunächst an den Schulungsträger abgetreten, doch waren diese dann wieder zurückabgetreten worden. Hintergrund mag die Erwägung gewesen sein, daß in der bisherigen Rechtsprechung eine Pflicht zur weitergehenden Aufschlüsselung nur für Fälle entschieden war, in denen die Gewerkschaft selbst den ihr abgetretenen Anspruch geltend machte. Es schien also eine gewisse Chance zu bestehen, daß von einem seine Rechte selbst geltend machenden Interessenvertreter nicht dasselbe Maß an Spezifizierung der Rechnung verlangt werden würde.

Aus den Gründen:

Das BAG hatte sich zunächst mit einer Reihe verfahrensrechtlicher Probleme zu befassen, die im Sinne der bisherigen Rechtsprechung entschieden wurden. Der Betriebsrat kann im Beschlußverfahren den Kostenerstattungsanspruch einzelner Mitglieder der JAV geltend machen, die am Verfahren zu beteiligen sind. Nicht einzubeziehen ist die JAV als solche, da sie kein „selbständiges Mitwirkungsorgan“ der Betriebsverfassung sei und hier auch keine eigenen Rechte betroffen wären. Durch die Abtretung und Rückabtretung des Anspruchs sei dessen Inhalt nicht verändert worden; der Schuldner könne — wie § 404 BGB belege — durch einen Gläubigerwechsel nicht in seiner Rechtsstellung beeinträchtigt werden.

Inhaltlich bestätigte das BAG zunächst seine bisherige Rechtsprechung zu den drei Schranken, die einem Kostenerstattungsanspruch bei Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Veranstaltung gezogen sind. Das eigentlich Bedeutsame an der Entscheidung liegt jedoch nicht hierin, sondern in der die Betriebsräte bzw. die Schulungsteilnehmer treffenden Aufschlüsselungspflicht. Dabei wird vom BAG unterschieden:

— Bei allen, d. h. auch bei privaten Veranstaltern sind die Leistungen im einzelnen auszuweisen, damit der Arbeitgeber ihre Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit überprüfen kann. So ist etwa anzugeben, ob die berechneten Übernachtungen

Aufschlüsselung

allgemeine Aufschlüsselungspflicht

auch wirklich in Anspruch genommen wurden; weiter sind die gewährten gastronomischen Leistungen darzulegen, da sich aus den berechneten Sätzen ergibt, ob eine Haushaltsersparnis entsprechend den Lohnsteuerrichtlinien angerechnet werden kann oder nicht. Auch die Seminargebühren sind im einzelnen aufzuschlüsseln, doch ist hier eine Pauschalierung möglich. Geht diese über das Marktübliche hinaus, wäre nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz keine volle Kostenerstattung zu leisten. Die Beschaffung der Belege sei für die Schulungsteilnehmer auch „möglich und zumutbar“; den Schulungsveranstalter treffe insoweit eine vertragliche Nebenpflicht, doch sei er nicht gezwungen, gleichzeitig seine Kalkulationsgrundlagen offenzulegen.

— Bei gewerkschaftlichen Trägern muß über diese Grundsätze hinaus auch eine Aufschlüsselung der Art erfolgen, daß deutlich wird, ob es sich um erstattungsfähige lehrgangsbezogene Kosten handelt oder nicht. Das gelte nicht nur dann, wenn die Gewerkschaft selbst Veranstalter sei. Vielmehr müsse dasselbe auch dargelegt werden, wenn ein gewerkschaftseigenes Unternehmen die Schulung durchführe. Wörtlich heißt es dazu:

„Wenn die Schulungsveranstaltungen von einer Kapitalgesellschaft durchgeführt werden, deren sämtliche Anteile im Eigentum des sozialen Gegenspielers sind, fließen ihm auch die wirtschaftlichen Vorteile aus diesem Geschäft zu, entweder durch erhöhte Gewinnausschüttung, durch Verringerung der Verluste aus anderen Geschäften oder durch Wertsteigerung der Gesellschaftsanteile. Außerdem konnte die Gewerkschaft HBV, soweit sie selbst zur Durchführung des Seminars Leistungen erbrachte, wie z. B. das Überlassen von Schulungsräumen in ihrer Jugendbildungsstätte in Hattingen, dafür der hbv-KBV GmbH ein Entgelt in Rechnung gestellt haben, das einen Gewinn erfaßt.“

Die Rechnung des Bildungsträgers wurde diesen Anforderungen ersichtlich nicht gerecht; der Erstattungsantrag wurde daher vom BAG abgelehnt.

Anmerkung:

Die Entscheidung überzeugt nicht, weil sie wesentliche Gesichtspunkte außer acht läßt.

1. Das Verbot der Gegnerfinanzierung ist schon als solches nicht über jeden Zweifel erhaben. Historisch ist es im Zusammenhang mit den sog. gelben Gewerkschaften entstanden, die vom Arbeitgeber ausgehalten wurden. Wer vom Geld der Gegenseite abhängig ist, besitzt offensichtlich nicht die Unabhängigkeit, um wirksame Interessenvertretung zu betreiben. Dies trifft jedoch nur dann wirklich zu, wenn die Leistung des Arbeitgebers bei mangelndem „Wohlverhalten“ jederzeit entzogen werden

kann. Besteht stattdessen ein Anspruch, der sich notfalls mit Hilfe der Gerichte durchsetzen läßt, ist die Situation eine grundsätzlich andere. Wer festgeschriebene Ansprüche besitzt, wird deshalb von seinem Schuldner nicht „abhängig“. Dies zeigt nicht zuletzt das Beispiel des Betriebsrats, der gerade wegen der Unentziehbarkeit seiner Rechte keine verkappte gelbe Gewerkschaft ist.

2. Selbst wenn man in diesem Punkt die Position des BAG teilt, kann dies nicht bedeuten, daß man alle „Generalunkosten“ einer Bildungsstätte aus dem Anspruch nach § 40 BetrVG ausklammert. Wird z. B. ein gewerkschaftliches Bildungszentrum zu 50 % für Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG und zu 50 % für rein gewerkschaftliche Zwecke verwendet, so ist nicht einzusehen, weshalb dann nicht die Hälfte der Generalunkosten auf die Kosten der Betriebsräteschulung umgelegt werden dürfte. Die „Gegnerfinanzierung“ würde erst beginnen, wenn die Arbeitgeberseite die rein gewerkschaftlich genutzte zweite Hälfte subventionieren müßte.

3. Die Aufschlüsselung der Einzelleistungen für Übernachtung und Verpflegung geht selbst über das hinaus, was das Finanzamt bei der Geltendmachung von Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben verlangt. In der Praxis ergibt sich hier ein außerordentlich hoher Verwaltungsaufwand für die Schulungsträger wie für die Betriebsräte; etwas böseartig könnte man formulieren, die Betriebsverfassung entwickle sich vom Patriarchat über die Mitbestimmung zum Sekretariat. Gründe für so viel Mißtrauen werden nirgends benannt.

4. Das BAG hat nicht berücksichtigt, daß das Recht, Betriebsräteschulungen anzubieten, zum herkömmlichen Bestand gewerkschaftlicher Betätigungsmöglichkeiten gehört und deshalb den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG genießt (näher dazu Däubler-Peter, Schulung und Fortbildung von betrieblichen Interessenvertretern, 4. Aufl., Köln 1995, § 2). Damit läßt sich nicht vereinbaren, daß die Gewerkschaft gegenüber anderen Anbietern schlechter gestellt wird. Praktisch ist sie dies, da die den anderen Anbietern erlaubte Pauschalierung der Teilnehmergebühren bei ihr nicht Platz greift, ließe sich doch nach BAG dann nicht mehr feststellen, ob es sich wirklich um rein lehrgangsbezogene Kosten handelt oder nicht. Auch wenn man das Verbot der Gegnerfinanzierung akzeptiert, besteht somit ein in Art. 9 Abs. 3 GG selbst angelegter Zielkonflikt, der sich entgegen BAG nicht durch einen pauschalen Vorrang des Verbots der Gegnerfinanzierung lösen läßt.

5. Die Einbeziehung gewerkschaftseigener Unternehmen treibt die Dinge auf die Spitze, zumal das BAG wie selbstverständlich davon ausging, daß eine gute wirtschaftliche Situation der in Frage stehenden GmbH auch auf die Gewerkschaft selbst

Generalunkosten einer Bildungsstätte

Vom Patriarchat zum Sekretariat

Schlechterstellung der Gewerkschaften

gewerkschaftseigene Unternehmen

gewerkschaftliche Träger

Verbot der Gegnerfinanzierung folgt aus präzisiertem Schutzziel

zurückwirken würde. Nur dann, wenn man wirklich von einer Gewinnabführung oder einer potentiellen Realisierung des höheren Werts der Geschäftsanteile ausgeht, ist die Argumentation in sich schlüssig.

Lösung:
gemeinnütziger
Verein

6. Den Ängsten des BAG wäre dann Rechnung getragen, wenn durch die Satzung des Bildungsträgers sichergestellt wäre, daß die erwirtschafteten finanziellen Mittel nicht an die Gewerkschaft weitergegeben werden. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn es sich bei dem Träger um einen gemeinnützigen Verein handeln würde. Ihn genauso wie einen gewerkschaftsfremden Anbieter zu behandeln, dürfte selbst nach der BAG-Rechtsprechung zwingend geboten sein. Dies ist allerdings nicht mehr als eine Notlösung. Auch hier bleibt das Bedenken, daß die alle Anbieter treffende Aufschlüsselungspflicht weit über das hinausgeht, was in anderen Zusammenhängen verlangt wird. Das BAG wird sicherlich Gelegenheit haben, seine Rechtsprechung noch einmal zu überdenken.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Arbeitskampf

Arbeitskampfrisiko — keine Pflicht zur Beschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer im bestreikten Betrieb

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil soweit als möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn für die Dauer des Streiks ganz stilllegen mit der Folge, daß die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren (Abweichung von BAG vom 14. 12. 1993, 1 AZR 550/93).

2. Eine Notdienstvereinbarung, die an die Bedingung geknüpft ist, daß nur die in der Vereinbarung genannten Arbeitnehmer während eines Streiks beschäftigt werden, ist nicht zu beanstanden (Abweichung von BAG vom 14. 12. 1993, 1 AZR 550/93).

BAG vom 22. 3. 1994, 1 AZR 622/93

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Lohnzahlung für Tage eines Streiks, an denen der Kläger vergeblich seine Arbeitsleistung angeboten hatte. Die beklagten Stadtwerke betreiben den öffentlichen Personennahverkehr sowie den Schulbusverkehr für die Stadt R. Der nicht gewerkschaftlich organisierte Kläger ist als Busfahrer bei der Beklagten beschäftigt und seit ca. vier Jahren im Schulbusdienst eingesetzt. Vom 28.–30. 4. und vom 2.–7. 5. 1992 wurden die Verkehrs- und Versorgungsbereiche der Beklagten bestreikt. Der Linien- und Schulbusverkehr ruhte in dieser Zeit. Der Kläger erschien an allen Streiktage pünktlich zum Dienstbeginn in Dienstkleidung auf dem Betriebsgelände und verblieb dort jeweils bis zum Dienstende. Der Beklagte zahlte dem Kläger für die neun Streiktage kein Arbeitsentgelt. Die Beklagte hatte mit der Gewerkschaft ÖTV eine Notdienstvereinbarung abgeschlossen, wonach Arbeitnehmer in bestreikten Bereichen nur zu Notdienstleistungen herangezogen werden sollten. Der Kläger verlangt in seiner Klage Zahlung des vorenthaltenen Lohns in Höhe von 1 460,25 DM brutto.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG ihr im wesentlichen stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

II. Die Beklagte war zur Annahme der Arbeitsleistung des Klägers nicht verpflichtet, weil die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag während des Streiks suspendiert waren. Ob der Beklagten die Beschäftigung des Klägers dennoch möglich und zumutbar gewesen wäre, ist unerheblich.

... 2. Der Senat hat (zwar) in seiner Entscheidung vom 14. 12. 1993 angenommen, die Grundsätze des Arbeitskampfrisikos bei mittelbaren Auswirkungen von Arbeitskämpfen seien auch dann anzuwenden, wenn Betriebsstörungen die Folge eines Streiks seien, der sich unmittelbar gegen den Betrieb oder Betriebsteil selbst richtet. An dieser Auffassung hält der Senat nach nochmaliger Überprüfung nicht fest.

3. Die Grundsätze des Arbeitskampfrisikos sind nicht anwendbar, wenn in dem bestreikten Betrieb oder Betriebsteil selbst arbeitswillige Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung anbieten. Dem bestreikten Arbeitgeber steht es vielmehr frei, wie er auf die kampfbedingte Lage reagieren will. Er kann den unmittelbar kampfbetroffenen Betrieb oder Betriebsteil während des Streiks stilllegen und damit seine Beschäftigungs- und Lohnzahlungspflicht auch gegenüber arbeitswilligen Arbeitnehmern suspendieren.

Reaktionsfreiheit der Arbeitgeber