

Aktenzeichen: 7 ABR 55/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 28. Juni 1995
- 7 ABR 55/94 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 19. August 1992
- 9 BV 7/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 28. Oktober 1993
- 7 TaBV 9/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Schulung durch einen gewerkschaftsnahen gemeinnützigen Verein

Gesetz:

BetrVG § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6

Leitsätze:

1. Koalitionsrechtliche Beschränkungen der Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG für Schulungen i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG gelten auch dann, wenn ein gemeinnütziger Verein die Schulungsveranstaltungen durchführt, bei denen die Gewerkschaften kraft satzungsmäßiger Rechte und personeller Verflechtungen maßgeblichen Einfluß auf den Inhalt, die Organisation und die Finanzierung der Bildungsarbeit nehmen.

2. Hat ein solcher Veranstalter den Bereich der betriebsverfassungsrechtlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG organisatorisch, finanziell und personell von dem der übrigen Bildungsangebote getrennt, sind an den Nachweis der erstattungsfähigen Kosten geringere Anforderungen zu stellen. Es genügt, wenn der Veranstalter die Kosten aller betriebsverfassungsrechtlichen Schulungen eines Jahres gemeinsam ermittelt und daraus den auf die jeweilige Schulungsveranstaltung entfallenden teilnehmerbezogenen Betrag feststellt.

3. Der Senat neigt dazu, zusätzliche schulungsbedingte Kosten bei der Durchführung betriebsverfassungsrechtlicher Seminare in gewerkschaftseigenen Bildungseinrichtungen im Rahmen des § 40 Abs. 1 BetrVG für erstattungsfähig zu halten.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 55/94

7 TaBV 9/92 Hamburg

Verkündet am
28. Juni 1995

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 28. Juni 1995 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Dr. Gerschermann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 28. Oktober 1993 - 7 TaBV 9/92 - aufgehoben und das Verfahren zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten um die Höhe der von der Arbeitgeberin zu tragenden Schulungskosten.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Warenhaus. Antragsteller sind der dort gebildete Betriebsrat und zwei Betriebsratsmitglieder, die in der Zeit vom 11. bis 16. November 1991 an einem vom DGB-Bildungswerk Hamburg e.V. veranstalteten "Betriebsräte-Seminar II" in H teilgenommen haben. Das Seminar fand in einem Hotel statt. Der Veranstalter ist ein gemeinnütziger Verein, der Bildungsveranstaltungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von deren Gewerkschaftszugehörigkeit durchführt. Die Mitgliedschaft in dem Verein ist beschränkt auf die dem DGB angeschlossenen bzw. regionalen DGB-Verbände und sonstigen Gewerkschaften sowie auf die dem DGB nahestehenden Bildungseinrichtungen Berufsbildungswerk des DGB und die Landesarbeitsgemein-



schaft Arbeit und Leben - DGB/Volkshochschule.

Für ihre Teilnahme, die auf einem entsprechenden Entschendungsbeschluß des Betriebsrats beruhte, erhielten die Betriebsratsmitglieder je 1.200,-- DM vom Veranstalter in Rechnung gestellt. In dem Seminarpreis waren auch Kosten für Übernachtung und Verpflegung in Höhe von 495,-- DM inklusive eines darauf entfallenden Mehrwertsteuerbetrages von 60,79 DM enthalten. Eine weitergehende Aufschlüsselung des Rechnungsbetrages hat der Veranstalter abgelehnt.

Die Antragsteller tragen vor, eine darüber hinausgehende Aufschlüsselung der Kosten könne von ihnen nicht verlangt werden. Hierzu sei auch der Veranstalter als gemeinnütziger Verein nicht verpflichtet. Das Bildungswerk erziele keinen Gewinn. Es kalkuliere die Kosten der Personal- und Betriebsräteseminare getrennt von den übrigen Bildungsseminaren. Beide Veranstaltungssparten seien auch organisatorisch und personell nicht miteinander verknüpft. In den Schulungsgebühren seien anteilig Raum- und Personalkosten für 1,5 Arbeitnehmer enthalten, die ausschließlich mit der Organisation von Betriebs- und Personalratsschulungen betraut seien. Schließlich seien die Kosten der Schulungsveranstaltungen auch verhältnismäßig.

Die Antragsteller haben beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, die Beteiligten zu 1) und zu 2) von ihrer Verbindlichkeit in Höhe von je 1.200,-- DM gegenüber dem DGB-Bildungswerk Hamburg e.V. freizustellen.



Die Arbeitgeberin hat beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, es seien die tatsächlichen erstattungsfähigen Kosten anzugeben. Hierzu sei der Veranstalter aus koalitionsrechtlichen Gründen verpflichtet. Aufgrund der gewerkschaftlichen Nähe des Bildungswerks müsse sie prüfen können, ob die Seminargebühr auch eine Finanzierung der Kosten gewerkschaftlicher Organisationen enthalte. Die Teilnahmegebühr sei auch unverhältnismäßig hoch. Vergleichbare Betriebsräteseminare anderer Veranstalter lägen deutlich unter dem verlangten Seminarpreis.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin blieb ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt sie die Abweisung des Antrags. Die Antragsteller beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Ob den Antragstellern der geltend gemachte Freistellungsanspruch zusteht, kann nicht abschließend entschieden werden. Dazu sind weitere Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erforderlich.

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Für den im Beschlußverfahren geltend zu machenden Freistel-



lungsanspruch nach § 40 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Betriebsrat antragsberechtigt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschlüsse vom 31. Oktober 1972, BAGE 24, 459 = AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; 29. Januar 1974, BAGE 25, 482, 484 = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972 zu II 2 der Gründe) zählen zu den Kosten der Tätigkeit des Betriebsrats auch die Schulungskosten seiner Mitglieder.

Darüber hinaus hat die Arbeitgeberin die Rechtmäßigkeit des Entsendungsbeschlusses mit der Begründung in Frage gestellt, die Schulung habe unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht. Dadurch ist der Betriebsrat unmittelbar in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen. Auch daraus ergibt sich seine Antragsbefugnis.

2. Die an der Schulung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder sind gegenüber dem Veranstalter vertragliche Verpflichtungen eingegangen. Eine daraus resultierende Zahlungspflicht beruht auf ihrer Amtstätigkeit. Das berechtigt sie, die Arbeitgeberin im Beschlußverfahren auf Freistellung in Anspruch zu nehmen.

II. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dem Antrag nicht stattgegeben werden. Das Landesarbeitsgericht hat nur unzureichend die aus dem koalitionsrechtlichen Grundsatz zu ziehenden Schlußfolgerungen zur Aufschlüsselungspflicht gewerkschaftsnaher Veranstalter beachtet. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat anhand des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts nicht möglich.



1. Die auf § 40 Abs. 1 in Verb. mit § 37 Abs. 6 BetrVG beruhende Kostenerstattungspflicht der Arbeitgeberin wird durch den Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit eingeschränkt. Daneben können auch koalitionsrechtliche Grundsätze zu beachten sein.

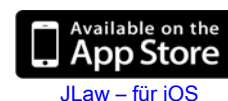
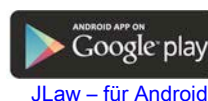
In Übereinstimmung mit den Beteiligten geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Besuch der Betriebsratsschulung durch die beteiligten Betriebsratsmitglieder erforderlich war. Die dafür in Rechnung gestellten Kosten sind auch nicht unverhältnismäßig. Das hat das Beschwerdegericht rechtsfehlerfrei erkannt. Der Auffassung der Arbeitgeberin, sie sei nur zur Erstattung der Kosten einer gleichwertigen günstigeren Schulungsveranstaltung verpflichtet, wie sie etwa von der DAG oder einer von Arbeitgebern getragenen Bildungseinrichtung angeboten werden, ist das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht gefolgt. Der Betriebsrat darf den Arbeitgeber mit denjenigen Kosten belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und damit dem Arbeitgeber für zumutbar halten kann. Im Rahmen seines Beurteilungsspielraums hat der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die zu erwartenden Schulungskosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind. Er hat auch darauf zu achten, daß der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht (BAG Beschluß vom 8. Februar 1977 - 1 ABR 124/74 - AP Nr 26 zu § 37 BetrVG 1972; BAGE 52,78 = AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972). Demgegenüber ist der Betriebsrat nicht gehalten, an Hand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



wägungen auch auszuwählen. Seine Auswahlentscheidung kann er bei vergleichbaren Seminarinhalten auch von dem Veranstalter selbst abhängig machen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, kann er in diesem Zusammenhang berücksichtigen, daß gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Anbieter eine an den praktischen Bedürfnissen der Betriebsratsarbeit ausgerichtete Wissensvermittlung erwarten lassen und eine gemeinsame Gewerkschaftszugehörigkeit ein Klima gegenseitigen Vertrauens schafft, das den Schulungserfolg fördert. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen sind die Beteiligten zu 1) und zu 2) Mitglieder der Gewerkschaft HBV. Sie müssen sich dann nicht allein aus Kostengründen auf Bildungsangebote konkurrierender Gewerkschaften oder einer von Arbeitgebern getragenen Bildungseinrichtung verweisen lassen.

2. Beschränkungen der betriebsverfassungsrechtlichen Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers können sich zudem aus koalitionsrechtlichen Grundsätzen ergeben. Danach ist kein Verband zur Finanzierung des gegnerischen Verbandes verpflichtet (BAGE 69, 214 = AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - AP Nr. 42 zu § 40 BetrVG 1972 = EzA § 40 BetrVG 1972 Nr. 71 = BB 1994, 2347 = DB 1994, 2295, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Gegen diesen Grundsatz wird nicht bereits dann verstoßen, wenn Gewerkschaften oder gewerkschaftsnahe Organisationen Schulungsveranstalter sind (ständige Rechtsprechung, BAG Beschluß vom 31. Oktober 1972, BAGE 24, 459, 464 ff. = AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972). Mit der Durchführung einer Schulungsveranstaltung nach § 37



Abs. 6 BetrVG nehmen die Gewerkschaften ihre betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion wahr. Sie sind nicht verpflichtet, die dafür aufzuwendenden Kosten zu tragen (BAG Beschluß vom 30. März 1994, aaO, m.w.N.; BVerfG Beschluß vom 10. Dezember 1985 - 1 BvR 1724/83 - AP Nr. 20 a zu § 40 BetrVG 1972, zu 2 b cc der Gründe). Vielmehr können sie vom Arbeitgeber die Erstattung der ihnen entstandenen lehrgangsbezogenen Kosten verlangen. Einen Gewinn dürfen sie dabei nicht erwirtschaften. Zwar ist Däubler (AiB 1995, 132 ff.) zuzugeben, daß eine Verletzung des koalitionsrechtlichen Prinzips der Gegnerunabhängigkeit in erster Linie zum Tragen kommt, wenn eine Einflußnahme auf die Selbstbestimmung der Koalition oder ihre Bereitschaft zur nachhaltigen und wirksamen Interessenvertretung ihrer Mitglieder zu befürchten ist und nicht angenommen werden kann, daß die Gewerkschaften aus Schulungsveranstaltungen, die den strengen Kriterien des § 37 Abs. 6 BetrVG genügen, Gewinne in einem Umfang erzielen, die geeignet wären, eine Abhängigkeit von der Arbeitgeberseite zu begründen. Das schließt aber die Berücksichtigung koalitionsrechtlicher Erwägungen nicht aus. Tätig werden die Gewerkschaften aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Unterstützungsfunktion. Dabei haben sie den in § 2 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu beachten. Ihre betriebsverfassungsrechtliche Aufgabenstellung dürfen sie dann nicht als Einnahmequelle zur Gewinnerzielung nutzen. Der Arbeitgeber muß nicht damit rechnen, über die Erstattung von Schulungskosten zur Finanzierung seines sozialpolitischen Gegenspielers beizutragen. Das wäre ihm nicht zumutbar.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



a) Beschränkungen der Kostentragungspflicht nach koalitionsrechtlichen Grundsätzen treffen aber nicht nur gewerkschaftliche Anbieter. Sie gelten auch, wenn Gewerkschaften Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG durch eine GmbH durchführen lassen, an der sie beteiligt sind und bei der sie einen bestimmenden Einfluß auf die Schulungsinhalte haben. Auch in diesen Fällen ist nach der Rechtsprechung des Senats nicht auszuschließen, daß Gewerkschaften aus den Schulungen einen Gewinn erzielen. Aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Stellung können ihnen die wirtschaftlichen Vorteile aus diesen Veranstaltungen entweder in Form erhöhter Gewinnausschüttungen, Verringerung von Verlusten aus anderen Geschäften oder durch eine Wertsteigerung ihrer Gesellschaftsanteile zugute kommen (BAG Beschluß vom 30. März 1994, aa0).

b) Nach diesen Grundsätzen ist unerheblich, in welcher Rechtsform der Veranstalter auftritt. Auch ein gemeinnütziger Verein, bei dem die Mitgliedschaft kraft Satzung auf Gewerkschaften, deren Mitglieder oder gewerkschaftsnahe Organisationen beschränkt ist, denen ein maßgebender Einfluß auf den Inhalt, die Organisation und die Finanzierung der Schulungsveranstaltungen zukommt, muß die koalitionsrechtlichen Beschränkungen der Kostentragungspflicht berücksichtigen.

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei dem DGB-Bildungswerk Hamburg e.V. um eine juristische Person, bei der eine enge personelle und wirtschaftliche Verbindung mit Gewerkschaften besteht. Nach § 4 der Vereinssatzung ist



die Mitgliedschaft im Verein beschränkt auf die dem DGB angeschlossenen und in Hamburg vertretenen Gewerkschaften sowie gewerkschaftsnahe bzw. -eigene Institutionen wie das Berufsfortbildungswerk des DGB, die DGB-Zentralstelle für ausländische Arbeitnehmer und die Bildungseinrichtung Arbeit und Leben, einer Landesarbeitsgemeinschaft, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Hamburger DGB-Kreis und von der Freien und Hansestadt Hamburg benannt werden. Darüber hinaus trifft § 8 Abs. 2 der Vereinssatzung hinsichtlich der Vereinsführung die Bestimmung, wonach stets der jeweilige Vorsitzende des DGB-Kreises Hamburg den Vorsitz innehat. Zweck des Vereins ist nach § 2 Abs. 1 der Satzung die Arbeitnehmerbildung; der Teilnehmerkreis an diesen Bildungsveranstaltungen unterliegt keinen Beschränkungen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts organisiert der Verein nicht nur betriebsratsbezogene Schulungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, sondern auch solche Seminare, auf denen gewerkschaftsbezogene Themen behandelt werden. Auf die Ausgestaltung der jeweiligen Schulungsinhalte nehmen die Gewerkschaften über den Vorstand und die Mitgliederversammlung entscheidenden Einfluß. Verantwortlich für die Bildungsarbeit ist der von den Mitgliedern zu wählende Vorstand (§ 7 Abs. 5 a in Verb. mit § 8 Abs. 5 der Satzung). Inhaltliche Vorgaben für die Bildungsarbeit erstellt die Mitgliederversammlung (§ 7 Abs. 5 b der Satzung). Aufgrund personeller Verflechtungen und satzungsmäßiger Rechte bestimmen damit die Gewerkschaften Inhalt, Organisation und Finanzierung der Bildungsarbeit des Vereins. Dadurch haben sie die Möglichkeit, mit dem wirtschaftlichen Erfolg betriebsverfassungsrechtlicher Schulungen die gewerkschaftliche Bildungsarbeit (mit) zu finanzieren und Aufwendungen zu ersparen. Das genügt nach der Senatsrechtsprechung



(BAG Beschluß vom 30. März 1994, aa0) für die Berücksichtigung des koalitionsrechtlichen Grundsatzes.

bb) Dessen Anwendung wird durch den steuerrechtlich anerkannten Status der Gemeinnützigkeit nicht ausgeschlossen. Ein Verein, der gemeinnützige Zwecke im Sinne des § 52 der Abgabenordnung (AO) verfolgt, darf nicht eigenwirtschaftlichen Zwecken seiner Mitglieder dienen (§ 55 AO). Die Mittel des Vereins dürfen nur satzungsgemäßen Zwecken zugeführt (BFH, BStBl II, 1992, 62, 64; Koch/Scholtz, Abgabenordnung, 4. Aufl., § 55 Rz 5) und Überschüsse nur im Rahmen des § 58 AO verwendet werden. Das schließt wirtschaftliche Vorteile für die beteiligten Gewerkschaften nicht aus. Es ist ihnen aus steuerrechtlichen Gründen nicht verwehrt, mögliche Überschüsse aus dem Bereich der betriebsverfassungsrechtlichen Bildungsarbeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG für gewerkschaftsbezogene Bildungsveranstaltungen zu verwenden und sie damit mittelbar zu finanzieren. Allein die Rechtsform eines eingetragenen gemeinnützigen Vereins, der sich nicht auf Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG beschränkt, kann nicht verhindern, daß dem sozialen Gegenspieler der Arbeitgeber aus diesen Veranstaltungen im Wege eines internen Kostenausgleichs zumindest mittelbare wirtschaftliche Vorteile zufließen. Das ist für die Einschränkung der Kostentragungspflicht der Arbeitgeber aus koalitionsrechtlichen Gründen entscheidend.

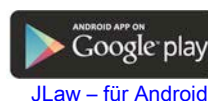
3. Nach dem Rechtsgedanken des § 666 BGB ist der Betriebsrat bzw. der einzelne Schulungsteilnehmer zum Nachweis der erstattungsfähigen Kosten verpflichtet (BAG Beschluß vom 30. März 1994, aa0, zu B II 2 der Gründe). Kommt er dieser Verpflichtung nicht



nach, steht dem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu (BAG Beschluß vom 16. Oktober 1986 - 6 ABR 4/84 -, DB 1987, 1439, 1440). Der Arbeitgeber muß in der Lage sein, den Umfang seiner Kostenerstattungspflicht zu prüfen. Nicht erstattungsfähige Beträge muß er erkennen können.

4. In der Rechnung des DGB-Bildungswerks Hamburg e.V. ist ein Betrag von 495,-- DM inklusive 60,79 DM an Mehrwertsteuer für Unterkunft und Verpflegung ausgewiesen. An Hand dieser Angaben kann der Arbeitgeber den Umfang seiner Kostentragungspflicht nicht feststellen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist er berechtigt, von den Verpflegungskosten ersparte Eigenaufwendungen des Schulungsteilnehmers abzuziehen. Hierfür kann er in Anlehnung an steuerrechtliche Grundsätze (Abschnitt 39 der Lohnsteuerrichtlinie 1991) ein Fünftel der tatsächlichen Verpflegungsaufwendungen anrechnen. Zudem ist er nicht verpflichtet, auch die Kosten persönlicher Lebensführung zu erstatten. In den von den Veranstaltern zu erstellenden Belegen sind demzufolge die Kosten getrennt nach Unterkunft und Verpflegung anzuführen. Den Belegen muß auch zu entnehmen sein, welche gastronomischen Leistungen in Rechnung gestellt worden sind. Zu diesen Angaben ist jeder Schulungsveranstalter aufgrund einer vertraglichen Nebenpflicht gehalten, unabhängig davon, ob es sich um einen kommerziellen oder gewerkschaftlichen Anbieter handelt (BAG Beschluß vom 30. März 1994, aa0).



b) Die bisher unterbliebenen Angaben zum unterkunfts- und verpflegungsbezogenen Leistungsumfang zwingen nicht dazu, den mit der Rechtsbeschwerde angegriffenen Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Aus koalitionsrechtlichen Gründen hat die Arbeitgeberin eine nähere Aufschlüsselung der Unterbringungs- und Verpflegungskosten nicht für notwendig gehalten. Dazu bestand vorliegend auch kein Anlaß. Die fragliche Schulungsveranstaltung wurde nicht in einer den Gewerkschaften gehörenden Bildungseinrichtung, sondern in einem kommerziellen Tagungshotel durchgeführt. Für die Belastung mit sogenannten Vorhaltekosten für gewerkschaftliche Bildungsinstitute, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Arbeitgeber nicht verlangt werden können (BAGE 69, 214 = AP, aaO, m.w.N., ständige Rechtsprechung) bestanden keine Anhaltspunkte. Aus der Sicht der Arbeitgeberin sprach auch nichts dafür, daß der Veranstalter den von ihm aufgewendeten Betrag für Hotelleistungen mit einem Aufpreis versehen an die einzelnen Tagungsteilnehmer weitergegeben und dadurch einen Gewinn erwirtschaftet hat. Die Arbeitgeberin hat auch nicht vorgetragen, den beteiligten Betriebsratsmitgliedern einen Teil der Verpflegungsaufwendungen als Haushaltersparnis anrechnen zu wollen. Der Streit besteht lediglich noch darüber, ob der Veranstalter die eigentlichen Schulungskosten als Pauschale ohne Einzelnachweis aufführen durfte.

c) Eine Fortentwicklung seiner Rechtsprechung, auf die es im Entscheidungsfall noch nicht ankommt, beabsichtigt der Senat zu der Frage, welche Kosten dem Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG auferlegt werden können, soweit die Schulungsveranstaltung nicht



in einem kommerziellen Tagungshotel, sondern in einer den Gewerkschaften gehörenden Bildungseinrichtung durchgeführt wird. Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist davon ausgegangen, daß dem Arbeitgeber keine Vorhaltekosten (Generalunkosten) gewerkschaftseigener Schulungseinrichtungen auferlegt werden können, weil es hierdurch zu einer Finanzierung des sozialen Gegenspielers kommen könne (Beschlüsse vom 16. März 1976 - 1 ABR 46/73 - ,n.v.; 28. Mai 1976 - 1 ABR 44/74 - AP Nr. 11 zu § 40 BetrVG 1972, zu 2 a der Gründe; 3. April 1979 - 6 ABR 70/76 - AP Nr. 17 zu § 40 BetrVG 1972, zu III 2 b der Gründe; in der Literatur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 40 Rz 33; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 40 Rz 31; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 40 Rz 34; Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 40 Rz 77; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 40 Rz 57; a.A. Blanke in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 40 Rz 62). Zu diesen Vorhaltekosten zählten u.a. auch alle Aufwendungen für Strom, Heizung, Reinigung und Wasser. Andererseits wurden alle übrigen aus Anlaß der Schulung entstandenen personellen und sachlichen Kosten für erstattungsfähig gehalten, soweit sie gegenüber den Vorhaltekosten abgrenzbar waren (BAG Beschluß vom 28. Mai 1976, aaO). Nach eingehender Prüfung der Rechtslage neigt der Senat dazu, zusätzliche schulungsbedingte Kosten in gewerkschaftlichen Einrichtungen wie etwa Strom, Wasser, Reinigung sowie zusätzliche personelle Aufwendungen (sog. Grenzkosten) von den Vorhaltekosten abzugrenzen und für erstattungsfähig zu halten. Diese kann der Träger der Einrichtung durch Einzelkostennachweis ermitteln oder nach betriebswirtschaftlichen Kriterien in einer Weise pauschalieren, die einen Gewinn von vornherein ausschließt.



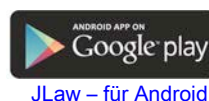
5. Im Entscheidungsfall streiten die Beteiligten im wesentlichen nur darüber, ob der Veranstalter die eigentlichen Schulungskosten in Höhe von 705,-- DM ohne Einzelnachweis in Rechnung stellen durfte. Diese Frage ist entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu verneinen. Zwar hat der Senat in der Entscheidung vom 30. März 1994 (aa0) für die als Pauschalpreis in Rechnung gestellten Seminargebühren die Angabe des vereinbarten Preises und einen Hinweis auf die Pauschalierung genügen lassen (B II 2 c aa der Gründe). Entgegen der Ansicht der Antragsteller gilt dies jedoch nur für Veranstalter, für die keine koalitionsrechtlichen Beschränkungen gelten. Die Beachtung koalitionsrechtlicher Grundsätze unterliegt nicht der freien Vereinbarung zwischen Schulungsveranstalter und -teilnehmer. Treffen sie eine Pauschalpreisvereinbarung, muß auch dabei eine Gegnerfinanzierung ausgeschlossen sein. Koalitionsrechtliche Belange können nur durch Kostentransparenz gewahrt werden. Das macht eine Darlegung der Berechnungsfaktoren pauschal vereinbarter und entsprechend ausgewiesener Schulungsgebühren unumgänglich.

a) Das Landesarbeitsgericht hat eine Aufschlüsselung der Gebührenpauschale nach Einzelposten für entbehrlich gehalten, sofern ein nach kaufmännischen Kalkulationskriterien ermittelter Jahresbetrag für Schulungsveranstaltungen anteilig auf alle durchgeführten betriebsverfassungsrechtlichen Seminare i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG verteilt und die Einbeziehung schulungsunabhängiger Kosten ausgeschlossen ist. Eine nähere Darlegung der dazu notwendigen Organisations- und Finanzierungsstruktur sowie der einzel-



nen Kalkulationsposten hat es trotz eines Beweisangebots der Antragsteller unter Hinweis auf § 287 Abs. 2 ZPO nicht verlangt, weil die in Rechnung gestellte Kostenpauschale deutlich unter den vergleichbaren Seminargebühren kommerzieller Anbieter gelegen habe und deshalb keinen Gewinn enthalten könne. Damit hat das Landesarbeitsgericht nicht nur die Ausnahmenvorschrift des § 287 Abs. 2 ZPO rechtsfehlerhaft angewandt, sondern auch die nach koalitionsrechtlichen Grundsätzen gebotenen Anforderungen an den vom Veranstalter gewählten Abrechnungsmodus verkannt.

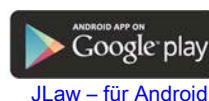
b) Für die Anwendung des § 40 Abs. 1 BetrVG ist entscheidend, ob die Kosten, die der Arbeitgeber zu tragen hat, durch Betriebsratstätigkeit im Sinne dieser Vorschrift verursacht worden sind. Ist die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen und verhältnismäßigen Betriebsratsschulung mit der Zahlung von Kursgebühren an den veranstaltenden gewerkschaftlichen Anbieter verbunden, kann sich die Prüfung nur noch darauf erstrecken, ob die in den pauschalierten Schulungsgebühren enthaltenen Einzelposten auf der Durchführung dieser Veranstaltung beruhen. Auch gewerkschaftsnahe Anbieter in der Rechtsform eines eingetragenen gemeinnützigen Vereins müssen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Schulungen nicht ohne Ersatzmöglichkeit der ihnen konkret entstehenden Aufwendungen durchführen. Solche Kosten können sie im einzelnen nach anerkannten betriebswirtschaftlichen Kriterien exakt ermitteln. Haben sie den Schulungsbereich nach § 37 Abs. 6 BetrVG von den übrigen Seminarveranstaltungen organisatorisch, finanziell und personell getrennt, ist ihnen eine genaue Kostenzuordnung möglich. Bei einer strikten Trennung beider Bereiche lassen Grundsätze des Koalitionsrechts



auch eine Mischkalkulation zu, nach der die Kosten für alle betriebsverfassungsrechtlichen Seminare gemeinsam ermittelt und anteilig den einzelnen Schulungsveranstaltungen zugeordnet werden. Auf diese Weise bleiben mögliche Überschüsse aus einzelnen Veranstaltungen innerhalb des von den Arbeitgebern zu finanzierenden betriebsverfassungsrechtlichen Bildungsbereichs. Mittelbare oder unmittelbare wirtschaftliche Vorteile für Gewerkschaften ergeben sich nicht.

Koalitionsrechtliche Erwägungen sprechen auch nicht dagegen, Personal- und Personalnebenkosten, die bei gemeinnützigen gewerkschaftsnahen Anbietern gezielt und ausschließlich für die Organisation und Durchführung betriebsverfassungsrechtlicher Schulungen i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG anfallen, für erstattungsfähig zu halten. Sie entsprechen nicht sogenannten Vorhaltekosten gewerkschaftlicher Schulungseinrichtungen. Soweit solche personellen Aufwendungen von den übrigen sach- und personenbezogenen Kosten der übrigen Bildungsveranstaltungen abgrenzbar und ausschließlich für den betriebsverfassungsrechtlichen Schulungsbereich i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG bestimmt sind, werden sie von der Durchführung solcher Veranstaltungen verursacht. Eine Gegnerfinanzierung ist nicht zu befürchten.

c) Geht es um die Durchsetzung eines Kostenerstattungs- oder Freistellungsanspruchs, muß der Betriebsrat oder das Betriebsratsmitglied belegen können, daß die berechneten Schulungsgebühren keine Kosten enthalten, zu deren Erstattung der Arbeitgeber aus koalitionsrechtlichen Gründen nicht verpflichtet ist. Dazu



sind die Kosten, die in die Berechnung der Schulungsgebühr eingeflossen sind, nach Grund und Höhe zu benennen (BAG Beschluß vom 30. März 1994, aaO, zu B II 4 c der Gründe). Damit wird der Aufschlüsselungspflicht grundsätzlich genügt. Für gemeinnützige gewerkschaftsnahe Anbieter, die ihre Bildungssparten getrennt haben, sind diese Anforderungen zu modifizieren. Sie können ihrer Aufschlüsselungspflicht schon dadurch nachkommen, indem sie anhand ihrer Jahreskalkulation die Gesamtkosten aller betriebsverfassungsrechtlichen Schulungen nach Grund und Höhe belegen und daraus den auf die jeweilige Schulung entfallenden teilnehmerbezogenen Betrag ermitteln.

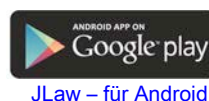
d) Bestreitet der Arbeitgeber aufgrund konkreter Anhaltspunkte die Erstattungsfähigkeit einzelner Positionen nach Grund und/oder Höhe ist der Inhaber des Kostenerstattungsanspruchs darlegungs- und beweispflichtig. Nach anerkannten prozessualen Regeln ist der Beweis von demjenigen zu verlangen, der über die maßgeblichen Umstände Auskunft geben kann und über die entsprechenden Beweismittel verfügt (BAG Urteil vom 23. April 1985, BAGE 48, 284 = AP Nr. 16 zu § 16 BetrAVG, zu I 1 b der Gründe). Die Antragsteller haben dann auf den Schulungsveranstalter einzuwirken, damit er ihnen die notwendigen Angaben und Unterlagen zur Verfügung stellt. Das ist ihm aufgrund seiner vertraglichen Mitteilungspflichten zumutbar (BAG Beschluß vom 30. März 1994, aaO, zu II 4 d der Gründe).

Allerdings dürfen gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Anbieter durch ihre Aufschlüsselungspflicht und daran knüpfende



Nachweispflichten keine Wettbewerbsnachteile gegenüber kommerziellen oder arbeitgebernahen Veranstaltern erleiden. Sie geraten ansonsten in Gefahr, ihre betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion nicht mehr oder nur in eingeschränktem Maße ausüben zu können. Soweit die Gerichte zum Nachweis der Forderung die Vorlage von Unterlagen verlangen, die Geschäftsgeheimnisse enthalten können, besteht ein berechtigtes Interesse an deren Geheimhaltung. Darin hat sie das Gericht zu schützen, indem es nach § 52 ArbGG in Verb. mit § 172 GVG die Öffentlichkeit für die Dauer der Erörterung von Geschäftsgeheimnissen ausschließt bzw. in der Sitzung anwesenden Personen ein Schweigegebot auferlegt (BAG Urteil vom 23. April 1985, aaO). Die Ausnahmenvorschrift des § 287 Abs. 2 ZPO erleichtert die Darlegung nur in den Fällen, in denen die Ermittlung der Forderungshöhe unverhältnismäßig aufwendig ist (MünchKomm-Prütting, ZPO, § 287 Rz 19; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 52. Aufl., § 287 Rz 35). Von ihr kann das Gericht erst Gebrauch machen, wenn es unter Beachtung koalitionsrechtlicher Grundsätze die Erstattungsfähigkeit der angegebenen lehrgangsbezogenen Kosten dem Grunde nach festgestellt hat. Auf die Differenz zu vergleichbaren Bildungsangeboten kommerzieller Veranstalter kann es nicht abstellen. Zuverlässige Anhaltspunkte auf einen darin enthaltenen Gewinn oder das Fehlen koalitionsrechtlich nicht erstattungsfähiger Kosten lassen sich daraus nicht entnehmen.

6. Gemessen an diesen Grundsätzen muß auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin die Sache an das Beschwerdegericht zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht hat trotz eines Beweisangebots der Antragsteller nicht festgestellt, welche Kosten in die



Pauschale eingeflossen und nach koalitionsrechtlichen Gründen auch zu erstatten sind. Demzufolge hat es zu Grund und Höhe einzelner Berechnungsposten keine Feststellungen getroffen und auch nicht dazu, auf welche Weise der Veranstalter die jeweiligen Schulungsbereiche getrennt hat und ob dadurch ein interner Finanzausgleich zuverlässig auszuschließen ist. Sofern die Arbeitgeberin nach Zurückverweisung noch nähere Angaben zu den pauschalierten Unterbringungs- und Verpflegungskosten verlangt, hat das Landesarbeitsgericht auch hierzu weitere Feststellungen zu treffen.

Weller

Steckhan

Schmidt

Bea

Gerschermann

