



Prof. Dr. Volker Rieble

Gewerkschaftsnützige Leistungen an Betriebsräte

Ex-VW-Betriebsrat Volkert und das neue Rechtstreuedenken der Compliance haben eine Abkehr von den bisherigen Systemen des finanziell großzügigen Umgangs mit Betriebsräten eingeleitet und eine Rückbesinnung auf das zwingende Ehrenamtsprinzip bewirkt. Betriebsratsbezahlung und Nebenleistungen für die Gremienmitglieder stehen auf dem Prüfstand (Rieble, NZA 2008, 276). Nicht wenige Unternehmen haben die über Jahre „entwickelten“ Sonderleistungen – von der Amtszulage bis zum Firmenwagen zur Privatnutzung – eingestellt. Dazu sind sie wegen der Verbotswidrigkeit solcher Leistungen ohne Weiteres in der Lage. Welche Probleme sich für unterstützende Leistungen des Arbeitgebers ergeben, wenn der Betriebsrat zugleich gewerkschaftlicher Funktionsträger ist, beleuchtet der folgende Beitrag.

I. Das Problem

Neben den „Sonderleistungen“ an Betriebsräte rückt nun ein zweites Feld in den Blick: Manche Betriebsräte sind zugleich gewerkschaft-

liche Funktionsträger und begehren und erhalten in dieser Rolle unterstützende Leistungen des Arbeitgebers:

- Reisekosten zu Gewerkschaftsveranstaltungen, auf denen der Betroffene auch „als Betriebsrat“ des Arbeitgebers auftritt.
- Arbeitsfreistellung unter Entgeltfortzahlung für Gewerkschaftsarbeit im Betrieb.
- Sachleistungen (Räume, Verpflegung, Kommunikation) für Gewerkschaftsarbeit durch Betriebsratsmitglieder, etwa bei einer Sitzung der Tarifkommission im Betrieb.
- Gewerkschaftswerbung auf der Betriebsratsseite im Intranet.

Hievon abzugrenzen sind unmittelbare Leistungen des Arbeitgebers an die Gewerkschaft – vom Einzug der Gewerkschaftsbeiträge qua Lohnneinbehalt bis hin zur Verteilung von Gewerkschaftsinformationen über betriebliche Kommunikationssysteme. Insofern ist weithin geklärt, dass untergeordnete Leistungen des Arbeitgebers an die Gewerkschaft deren Gegnerunabhängigkeit nicht berühren, weswegen die Freistellung von 32 Vertrauensleuten bei VW die IG Metall sowie

nig gefährdet wie der Beitragseinzug¹. „Gewerkschaftsbestechung“² ist das nicht, solange keine Gegenleistung (wie ein Gefälligkeitsstärk³) vereinbart wird. Problematisch mit Blick auf die Compliance ist vor allem das Erfordernis einer hinreichenden Rechtsgrundlage für solche Leistungen.

Probleme könnten sich angesichts des strengen Begünstigungsverbots in § 78 Satz 2 BetrVG nebst Strafbewehrung in § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ergeben, wenn die Leistungen zwar der Gewerkschaft nutzen, faktisch aber an Betriebsräte erbracht werden. Insofern ist zu klären, inwieweit die Betriebsverfassung mit ihrem strengen Ehrenamtsprinzip in § 37 BetrVG auch solche Leistungen an Betriebsräte verbietet, die letztlich der Gewerkschaft zugutekommen.

Nur am Rande ist eine skurrile Divergenz festzuhalten: In der Betriebsverfassung gilt ein strenges Ehrenamtsprinzip, gegen das gerade auf Betreiben der Arbeitnehmervertreter, die nicht ohne Berechtigung auf Leistung und Professionalität verweisen, immer wieder verstoßen wird. In der Unternehmensmitbestimmung dagegen gilt das Prinzip professioneller Bezahlung, welches indes durch Abführungspflichten an gewerkschaftliche Stiftungen unterlaufen wird. Oftmals ist es ein und dieselbe Person, die als Aufsichtsratsmitglied ihre Vergütung abführt und als Betriebsratsvorsitzender vergleichbare Bezahlung begehrt – weil Betriebsratsvergütungen nicht an die Böckler-Stiftung abzuführen sind.

II. Gewerkschaftsarbeit durch Betriebsräte: Kompatibilität und Trennungsgebot

1. Personelle Kompatibilität

Ausgangspunkt ist die grundsätzliche Kompatibilität von Betriebsratsamt und Gewerkschaftsbetätigung, die das BetrVG – an sich deklaratorisch – in §§ 2 Abs. 1 und 3, 74 Abs. 3 BetrVG ausspricht. Das Betriebsratsmitglied kann sich also trotz seines betriebsverfassungsrechtlichen Amtes ohne Weiteres auch in seiner Gewerkschaft nicht nur engagieren, sondern dort auch herausragende Ämter innehaben. Der Gesetzgeber hat trotz der Systemverschiedenheit der Arbeitnehmerinteressenvertretung in Betriebsrat und Gewerkschaft und trotz der potenziellen Interessenkonflikte davon Abstand genommen, „Doppelämter“ in Betriebsrat und Gewerkschaft zu untersagen.

Das ist auch darauf zurückzuführen, dass die Betriebsverfassung die Gewerkschaftsbetätigung im Betrieb nicht unverhältnismäßig erschweren darf; das gebietet nicht nur Art. 9 Abs. 3 GG, sondern auch Art. 5 des für Deutschland völkerrechtlich verbindlichen ILO-Übereinkommens Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmer im Betrieb. Die „gewählten Vertreter“ dürfen die Stellung der beteiligten Gewerkschaften nicht untergraben. Das könnte aber geschehen, wenn das Betriebsratsamt mit einer gewerkschaftlichen Betätigung inkompatibel wäre. Gerade in solchen Betrieben, in denen Gewerkschaftslisten besonders erfolgreich sind, müsste die Gewerkschaft dies mit einer entsprechenden Einbuße an personeller Handlungsfähigkeit bezahlen.

Inkompatibilitäts-Diskussionen gibt es in Deutschland an sich nur für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat („Fall Bsirske“⁴), weil diese als Unternehmensvertreter streng auf das Unternehmensinteresse verpflichtet sind. Hingegen wird es nicht als anstößig empfunden, wenn Betriebsratsmitglieder aktiv zum Streik aufrufen. Man kann sich insofern Sorgen um die Gewerkschaften machen, die doch von Betriebsrats-„Fürsten“ mit ihren Schlüsselbelegschaften abhängig sein kön-

nen, so dass einzelne Betriebsräte in der Gewerkschaft besonderen Einfluss gewinnen⁵. Auch die betrieblichen Vertrauensleute⁶, die an sich neben dem Betriebsrat stehen, aber vielfach mit ihm verworden sind, beeinflussen den Betriebsrat – und dies wird hingenommen.

Die koalitionspolitische Neutralität des Betriebsrats nach § 75 BetrVG⁷ einerseits, aber auch das Gebot der mitgliederreinen Willensbildung in der Gewerkschaft („demokratische“ Organisation⁸, Ausschluss fremder Willenseinflüsse wie bei OT-Verbänden⁹) lassen sich als theoretische Handlungsgebote hochhalten.

Die Praxis sieht allerdings anders aus: So werden Betriebsräte von Gewerkschaften zur Mitgliedergewinnung eingesetzt¹⁰ – und künftig auch für betriebliche Tarifkommissionen, weil manchen Gewerkschaften die Organisationskraft ausgeht¹¹! Auf der anderen Seite sitzen Betriebsrats-„Fürsten“ als ehrenamtliche Mitglieder im Vorstand von Gewerkschaften und wirken auf deren Willensbildung ein¹².

2. Funktionale Rollentrennung

Der personellen Kompatibilität entspricht die funktionale Inkompatibilität der Rollen: Kein Betriebsratsmitglied kann mit derselben Handlung „zugleich“ als Gewerkschafter agieren. Entweder ist er im Ehrenamt für die Belegschaft aktiv und insoweit koalitionspolitisch und gewerkschaftlich neutral – oder er wirkt als Gewerkschafter mit einer Legitimation nur für Mitglieder aber ohne regulierende Vorgabe des BetrVG. Beides ist miteinander nicht zu vereinbaren. „Misch Tätigkeiten“ und „Mischveranstaltungen“, in denen der Aktivist in beiden Rollen zugleich fungiert, kann es nach unserer Rechtsordnung nicht geben¹³.

Deswegen muss die handelnde Person jeweils klar trennen: Entweder verfolgt sie als Betriebsratsmitglied Aufgaben nach dem BetrVG – dann genießt sie den besonderen Betätigungs- und Behinderungsschutz, kann nach Maßgabe des BetrVG Arbeitsbefreiung und Kostenersatz verlangen, darf aber gerade nicht für die Gewerkschaft aktiv sein.

Oder der Arbeitnehmer agiert für die Gewerkschaft, dann aber notwendig außerhalb des BetrVG. Mag sein, dass der Betriebsratsvorsitzende von VW in Wolfsburg faktisch wegen seines Amtes und der dadurch gewonnenen Bedeutung im Vorstand der IG Metall sitzt. Rechtlich ist aber jeder Zusammenhang dieser Betätigung für die Gewerkschaft mit dem Betriebsratsamt unzulässig. Kostenersatz kann das Gewerkschafts-

1 Statt vieler MünchArbR/Löwisch/Rieble, 2. Aufl. 2000, § 243 Rn. 56 f.

2 Rieble, CCZ 2008, 121.

3 Park/Paar/Schüren, NJW 2008, 3670 ff., dort merkwürdigerweise „Scheintarif“ genannt. Scheingeschäfte i. S. v. § 117 BGB sind etwas anderes.

4 Dazu Kempfen, GedS Heinze, 2005, S. 437 ff.; Moll, FS Lürer, 2008, S. 259 ff.; Möllers, NZG 2003, 697, 698 ff.; Rieble, Tarifautonomie und Unternehmensmitbestimmung, in: Stiftung Gesellschaft für Rechtspolitik (Hg.), Bitburger Gespräche – Jahrbuch 2006/1, S. 41, 55 f.; Seifert, Unternehmensinteresse und Aufsichtsratsmitbestimmung im Spannungsverhältnis, in: Perspektiven der Corporate Governance, 2007, S. 258, 274 f.

5 Rieble (Fn. 4), S. 41, 45 f.

6 Eingehend Hunnekuhl/Zäh, NZA 2006, 1022 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl. 2004, § 1 Rn. 849 ff.

7 Eingehend Schwarze, Der Betriebsrat im Dienst der Tarifvertragsparteien (1991) S. 317 ff.; Fitting/Engels/Schmid/Triebinger/Linsenmaier, BetrVG, 24. Aufl. 2008, § 74 Rn. 66, § 75 Rn. 103; Franzen, RdA 2006, 1, 8; GK-BetrVG/Kreutz, 8. Aufl. 2005, § 75 Rn. 58; Richardi, BetrVG, 11. Aufl. 2008 § 2 Rn. 171, § 74 Rn. 75 ff.; dagegen Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 10. Aufl. 2000, Rn. 460.

8 Wiedemann/Oetker, TVG, 7. Aufl. 2007, § 2 Rn. 341 ff. m. w. N.; Löwisch/Rieble (Fn. 6), § 2 Rn. 30 ff.

9 Offengelassen in BAG, 18.7.2006 – 1 ABR 36/05 – BB 2007, 52 Ls = NZA 2006, 1225, 1231; Löwisch/Rieble (Fn. 6), § 2 Rn. 34 m. w. N.; Thüsing/Stelljes, ZfA 2005, 527, 551 ff.; Wilhelm/Dannhorn, NZA 2006, 466, 471.

10 Bösche/Grimberg, FS Däubler, 1999, S. 355, 359 (dort auch Fn. 22); Behrens, WSI-Mitteilungen 2005, 329.

11 Lessner, RdA 2005, 285, 289.

12 Am Beispiel einiger Vorstandsmitglieder der IG Metall: Elisabeth Kuhn, freigestelltes Betriebsratsmitglied, Wälzlager-Hersteller SKF Schweinfurt; Hans Haumer, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, BMW AG München; Helmut Lense, Betriebsratsvorsitzender, Daimler Untertürkheim; Karl Meyer, Betriebsratsvorsitzender, Voith Siemens Hydro Power; Bernd Osterloh, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Volkswagen AG; Rainer Wietstock, Betriebsratsvorsitzender, John Deere Mannheim; Sabine Pflieger, Betriebsrätin, ZF Friedrichshafen.

13 Richardi (Fn. 7), § 74 Rn. 77 m. w. N.

mitglied durchaus geltend machen – im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit als Vorstandmitglied für die IG Metall vor allem aus §§ 27 Abs. 3, 670 BGB.

Der Aufwendersatz ist nicht auf Vorstandsmitglieder beschränkt. Werden einem Vereinsmitglied ehrenamtliche Aufgaben übertragen, so ist nach der Rechtsprechung des BGH das Auftragsrecht und damit der Aufwendersatzanspruch des § 670 BGB ebenfalls anwendbar¹⁴. Das wiederum heißt: Reist ein Betriebsratsmitglied für die Gewerkschaft zur Sitzung einer Tarifkommission, so kann er die Reisekosten nach § 670 BGB auf die Gewerkschaft überwälzen. Für die reine Tätigkeitszeit dagegen wird das Gewerkschaftsmitglied nicht entlohnt. Insofern gilt auch in der Gewerkschaft: Ehrenamt!

III. Folge: Leistungsverbot „an“ Betriebsräte

1. Keine Leistungsansprüche der Betriebsratsmitglieder für gewerkschaftliche Betätigung

Weil also die gewerkschaftliche Betätigung notwendig betriebsratsfremd ist, scheidet jeder betriebsverfassungsrechtliche Anspruch auf Freistellung, Sachleistungen oder Kostenersatz aus. Dasjenige Betriebsratsmitglied, welches zu einer Gewerkschaftskonferenz fährt, an einer gewerkschaftlichen Gremiensitzung (etwa: erweiterter Vorstand, Tarifkommission) teilnimmt oder im Betrieb für die Gewerkschaft wirbt, hat keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung, Sachleistungen (Raumgestaltung, Verpflegung) oder (Reise-)Kostenersatz aus §§ 37 Abs. 1 und 3, 40 BetrVG.

Auch soweit Gewerkschaften nach dem BetrVG besonders verliehene Rechte ausüben – etwa die Betriebsratswahl initiieren oder Anträge nach § 23 BetrVG stellen – haben sie keine Kostenersatzrechte aus § 40 BetrVG, sondern finanzieren sich selbst. Das folgt unmittelbar daraus, dass § 40 BetrVG nicht die Kosten der Betriebsverfassung, sondern nur „Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats“ regelt. Gewerkschaftsbetätigung auch innerhalb der Betriebsverfassung löst aber keine Kosten des Betriebsrats aus.

2. Folge: betriebsverfassungsrechtliches Begünstigungsverbot

Nun darf aber der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied nur genau dasjenige leisten, was das BetrVG vorsieht – andernfalls wird die Schwelle zur verbotenen Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG überschritten¹⁵.

a) Arbeitsfreistellung und Reisekosten für Gewerkschaftsveranstaltungen

Dagegen lässt sich nicht einwenden, der Arbeitgeber, der einem Betriebsratsmitglied Arbeitsfreistellung und Reisekosten (auch: Stellen von Kraftfahrzeugen, mitunter mit Fahrer) für eine Gewerkschaftsveranstaltung gewähre, begünstige mittelbar doch die Gewerkschaft, indem diese vom Aufwendersatz freigestellt werde. Das trifft aus drei Gründen nicht zu:

– Erstens kommt es für das Begünstigungsverbot in § 78 Satz 2 BetrVG zunächst nur darauf an, ob dem Betriebsrat ein Vorteil zugewandt wird, auf den dieser keinen Anspruch hat. Ob dieser Vorteil durch einen entsprechenden Vermögensabfluss neutralisiert wird, ist unerheblich. Sonst könnten Betriebsratsmitglieder das Begünstigungsverbot durch Spenden an die Böckler-Stiftung aushebeln.

– Außerdem ist nicht gesagt, dass die Betriebsratsmitglieder überhaupt Reisekostenersatz durch die Gewerkschaft erführen. Durch Satzung kann gem. § 40 BGB das Recht auf Aufwendersatz ausgeschlossen werden; die Eigenkostenlast ist dann letztlich ein zusätzlicher Beitrag. Überdies findet sich in vielen Vereinen aber auch Gewerkschaften die Übung, bestehende Ansprüche nicht geltend zu machen. Für die aufgewandte Zeit schuldet die Gewerkschaft dem Arbeitnehmer von vornherein keinen Ersatz. Die bezahlte anlassbezogene gewerkschaftsnützige Freistellung durch den Arbeitgeber bedeutet also notwendig eine Betriebsratsbegünstigung – freilich nur für solche Betriebsratsmitglieder, die nicht schon nach § 38 BetrVG voll freigestellt sind. Jene freilich missbrauchen ihre Vollfreistellung, wenn sie sie zu betriebsverfassungswidrigen Zwecken nutzen. Dass die Abgrenzung der Betriebsratszu den Gewerkschaftszeiten schwierig sein mag, ist zuzugestehen. Unmöglich ist sie nicht. Ggf. muss der Arbeitgeber bei den Arbeitsgerichten einen Auskunftsanspruch gegen das jeweilige Betriebsratsmitglied durchsetzen. Wollten die Gerichte dies verweigern, beteiligen sie sich mittelbar an der (strafbaren) Betriebsratsbegünstigung.

– Schließlich bedeutet eine gewerkschaftsbegünstigende Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, dass das Betriebsratsmitglied „bei der Gewerkschaft gut dasteht“. Das kann als mittelbarer Vorteil schon das Begünstigungsverbot auslösen¹⁶.

b) Sachleistungen

Auch Sachleistungen an Betriebsratsmitglieder in Gewerkschaftsfunktion – wie das Zurverfügungstellen von Räumen (auch in schöner Lage unternehmenseigener Schulungszentren) nebst Bewirtschaftung und Übernachtung, lassen sich zuerst den handelnden Personen und damit ihrer Rolle als Betriebsratsmitglied zuordnen. Das gilt insbesondere für den betriebsrätlichen Brauch, aus dem Betriebsratsbüro oder demjenigen des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Gewerkschaftsaufgaben heraus zu leisten – auf Kosten des Arbeitgebers, der dieses Büro über § 40 BetrVG als Betriebsratsbüro unterhält.

c) Schulungsmissbrauch

Mitunter kommt es vor, dass die Betriebsratsmitglieder einer Gewerkschaft auf ein besonderes Gewerkschaftsanliegen insbesondere tarifpolitischer Art „eingeschworen“ werden sollen. Das ist als mitgliederbezogene Sachwerbung aus Sicht der Koalitionsfreiheit ohne Weiteres zulässig. Problematisch wird dies dann, wenn die Werbungsveranstaltung auf Kosten des Arbeitgebers stattfinden soll. Das geht so: Mit imponierendem Titel wird eine Schulung für Betriebsratsmitglieder anberaumt, zu der dann nur jene Betriebsratsmitglieder angemeldet werden, die der Gewerkschaft angehören. Der externe Gewerkschafter agiert als Schulkraft. Der Arbeitgeber zahlt: durch Freistellung der Teilnehmer und durch Stellen der Räume nebst Verköstigung und Tagungstechnik. In den mir bekannten Fällen hat der gewerkschaftliche „Trainer“ immerhin kein Honorar abgerechnet. Das ist anständig; indes ist auch der „Rest“ eine verbotene Betriebsratsbegünstigung.

¹⁴ BGH, 5.12.1983 – II ZR 252/82 – BGHZ 89, 153, 157 = NJW 1984, 789 für Pfadfinder; BGH, 13.12.2004 – II ZR 17/03 – NJW 2005, 981 für den Alpenverein; Staudinger/Weick, BGB 2005, § 27 Rn. 25.

¹⁵ Fischer, BB 2007, 997; Graff/Link, NJW 2009, 409, 410; Rieble, CCZ 2008, 34; Rieble (Fn. 1), NZA 2008, 276 ff.; Schweibert/Buse, NZA 2007, 1080.

¹⁶ GK-BetrVG/Kreutz (Fn. 7), § 78 Rn. 43; vgl. Rieble, CCZ 2008, 121, 125.

IV. Alternativ: Leistung an die Gewerkschaft oder deren Mitglieder?

Dass begünstigende Leistungen an Betriebsratsmitglieder verboten sind, heißt nicht, dass solche Leistungen nicht an die Gewerkschaft oder ihre Mitglieder erbracht werden dürfen. Wegen der Rollendivergenz können spezielle betriebsverfassungsrechtliche Grenzen auch bei Betriebsratsmitgliedern nicht auf deren Gewerkschaftsaktivität durchschlagen. Deutlich wird das an § 74 Abs. 2 BetrVG, der für die Betriebsräte richtig ein betriebsverfassungsrechtliches Arbeitskampfverbot ausspricht – aber ebenso richtig klarstellt, dass dies dem Betriebsratsmitglied nicht die Beteiligung an einem gewerkschaftsgeführten Arbeitskampf verbietet.

1. Leistungsanspruch der Gewerkschaften?

Einen gesetzlichen Leistungs- oder Unterstützungsanspruch der Gewerkschaften, der auch nur irgendwie in die Nähe des § 40 BetrVG geriete, kennt das deutsche Recht nicht.

Aus der Koalitionsfreiheit als allgemeinem Abwägungsprinzip folgert das BAG lediglich aber immerhin, dass der Arbeitgeber die Werbung von Mitgliedern im Betrieb grundsätzlich dulden muss und dass hieraus – unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG – ein Zutrittsrecht der Gewerkschaft abzuleiten ist¹⁷. Das ist ein neues „abwägungsoffenes“ Grundrechtsverständnis, das das BAG aus dem Wegfall der Kernbereichslehre ableitet¹⁸.

Das geht soweit, dass der Arbeitgeber innerbetriebliche gewerkschaftliche Propaganda (i. S. d. Sach- und Zielwerbung) dulden muss – und sogar die Nutzung seines Email-Systems durch die Gewerkschaft¹⁹. Entsprechend der früheren Auffassung zur Nutzung des Schwarzen Bretts²⁰ wird man auch darum streiten müssen, ob der Arbeitgeber den Gewerkschaften Darstellungsplatz in einem vorhandenen Intranet einräumen muss²¹. Der wesentliche Unterschied besteht freilich darin, dass das Intranet vom Arbeitsplatz aus aufgerufen werden kann, so dass der Arbeitgeber solche Kommunikationszeit womöglich als Arbeitszeit vergütet. Das wiederum ist eine unangemessene Belastung, die auch bei der vom BAG vertretenen Abwägungslösung als Betriebsstörung gegen einen Teilhabeanspruch streitet. Außerdem läuft der Arbeitgeber auch im Intranet Gefahr, sich als Provider einer telemedienrechtlichen Haftung für rechtswidrige Inhalte der Gewerkschaft auszusetzen²².

Gewerkschaftliche Vertrauensleute agieren unter dem Schutz der Koalitionsfreiheit²³. Deswegen wird für sie über einzelne Rechte diskutiert: So soll der Arbeitgeber womöglich aus Art. 9 Abs. 3 GG verpflichtet sein, unbezahlten (!) Sonderurlaub zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer anders nicht an einer Gewerkschaftsveranstaltung teilnehmen könne und der Betriebsablauf nicht gestört werde²⁴. Abgesehen davon, dass Arbeitszeitsouveränität, gesetzlicher und tariflicher Urlaub jedenfalls dann, wenn die Gewerkschaftsveranstaltung „nicht völlig überraschend“ erfolgt, eine zeitliche Abstimmung ermöglicht, ist es der Gewerkschaft (wie jedem anderen Veranstalter) durchaus zuzumuten, ihre Veranstaltungen auf das Wochenende oder auf Feiertage zu legen.

Der derzeit einzige offene Streitpunkt ist die Ableitung eines Anspruches auf Vertrauensleutewahlen im Betrieb²⁵. Dass die Vertrauensleutewahl eine Koalitionsbetätigung ist, lässt sich nicht bestreiten. Freilich folgt daraus nicht, dass die Gewerkschaft sie notwendig im Betrieb abhalten können muss oder dass der Arbeitgeber gar besondere Räume zur Verfügung stellen müsste²⁶.

Einen weitergehenden echten Leistungsanspruch kann es nicht geben, weil die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG – gerade anders als die Betriebsverfassung – darauf setzt, dass die Gewerkschaft im Wege autonomer Selbsthilfe – also aus eigener Kraft zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen findet. Das BVerfG weist den Gewerkschaften gerade die Aufgabe zu, unabhängig von jeder Staatshilfe²⁷ jene „Disparitäten“ auszugleichen, die nicht strukturell bedingt sind, sondern auf inneren Schwächen einer Koalition beruhen. Der Organisationsgrad einer Koalition, ihre Fähigkeit zur Anwerbung und Mobilisierung von Mitgliedern und ähnliche Faktoren liegen außerhalb der Verantwortung des Gesetzgebers. Er ist nicht gehalten, schwachen Verbänden Durchsetzungsfähigkeit bei Tarifverhandlungen zu verschaffen.²⁸ Jeder echte Leistungsanspruch der Gewerkschaft gegen Arbeitgeber verstößt gegen dieses Grundprinzip der Eigenverantwortung für die eigene Leistungsfähigkeit; die Koalitionsfreiheit ist keine Erfolgsgarantie²⁹. Eben deswegen kann die Gewerkschaft vom Arbeitgeber aus Art. 9 Abs. 3 GG keine besonderen Räume für ihre Vertrauensleutearbeit beanspruchen³⁰ oder gar die Übernahme von Reisekosten oder bezahlte Freistellung.

2. Kein koalitionsrechtliches Begünstigungsverbot

In Bezug auf Gewerkschaftsaktivitäten fehlt jedes allgemeine „Begünstigungsverbot“ – weil es kein zwingendes Ehrenamtsprinzip gibt. Bestechungsstraftatbestände wie § 299 StGB gelten für Gewerkschaften nicht³¹.

Die (finanzielle und sonstige) Gegnerunabhängigkeit als Voraussetzung der Koalitionseigenschaft ist nicht einmal als Verbot an den Arbeitgeber konzipiert – es handelt sich um eine Obliegenheit der Gewerkschaft, die aus eigener Kraft bestehen muss. Allenfalls mit Blick auf Art. 2 Nr. 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen ließe sich das als „verbotene Einmischung“ begreifen, weil dort gerade der Fall erwähnt ist, dass Arbeitgeber „abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise unterstützen, um sie unter den Einfluss eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.“ Freilich ist bei Leistungen an die Gewerkschaft selbst kein Rechtsschutz geboten; Die Arbeitnehmervereinigung muss ja nur Nein sagen und die Entgegennahme solcher anhängig machender Unterstützung verweigern.

17 BAG, 28.2.2006 – 1 AZR 460/04 – BB 2006, 1798 = NZA 2006, 798 = EzA Art. 9 GG Nr. 87 = AP Nr. 127 zu Art. 9 GG.

18 BVerfG, 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 – BVerfGE 93, 352 = EzA Art. 9 GG Nr. 60 = AP Nr. 80 zu Art. 9 GG = NZA 1996, 381.

19 BAG, 20.1.2009 – 1 AZR 515/08 – Pressemitteilung 8/09; so schon *Däubler*, DB 2004, 2102; anders noch BAG, 23.9.1986 – 1 AZR 597/85 – EzA Art. 9 GG Nr. 40 = AP Nr. 45 zu Art. 9 GG = BB 1987, 964 Ls = NZA 1987, 164; keine Nutzung des hausinternen Postverteilungssystems durch Gewerkschaft.

20 Leitentscheidung: BAG, 14.2.1967 – 1 AZR 494/65 – AP Nr. 10 zu Art. 9 GG = DB 1967, 815; dazu *Richardt* (Fn. 7), S. 2 Rn. 159 ff.

21 So etwa *Klebe/Wedde*, AuR 2000, 401; dagegen GK-BetrVG/*Kraft/Franzen* (Fn. 7), S. 2 Rn. 94.

22 Dazu *Rieble/Gutzzeit*, ZfA 2001, 341; großzügiger in diesem Punkt GK-BetrVG/*Kraft/Franzen* (Fn. 7), S. 2 Rn. 94.

23 BVerfG, 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 – BVerfGE 93, 352 = AP Nr. 80 zu Art. 9 GG; BAG 8.12.1978 – 1 AZR 303/77 – AP Nr. 28 zu Art. 9 GG; im Einzelnen MünchArbR/*Löwisch/Rieble*, S. 246 Rn. 154 ff.

24 So ernstlich aus Art. 9 Abs. 3 GG, § 242 BGB und Fürsorgepflicht; LAG Köln, 11.1.1990 – 8 Sa 1020/89 – DB 1990, 1291.

25 Dafür vor allem *Hunnekuhl/Zäh* (Fn. 6), NZA 2006, 1022 f.; *Däubler/Kittner/Klebe* BetrVG, 10. Aufl. 2006, S. 2 Rn. 51 f.; *Däubler* (Fn. 7), Rn. 506 ff.

26 GK-BetrVG/*Kraft/Franzen* (Fn. 7), S. 2 Rn. 99; *Richardt* (Fn. 7), S. 2 Rn. 174.

27 *Rieble*, ZfA 2005, 245.

28 BVerfG, 4.7.1995 – 1 BvF 2/86 u.a. – BVerfGE 92, 365 = EzA § 116 AFG Nr. 5 = AP Nr. 4 zu § 116 AFG = NZA 1995, 754 unter C 1 I c der Gründe.

29 Dazu noch MünchArbR/*Löwisch/Rieble*, S. 246 Rn. 15 f.

30 GK-BetrVG/*Kraft/Franzen* (Fn. 7), S. 2 Rn. 99; *Richardt* (Fn. 7), S. 2 Rn. 174.

31 Eingehend *Rieble*, CCZ 2008, 122 f.

Davon abgesehen wird die Gegnerunabhängigkeit nicht schon bei einzelnen Leistungen an die Gewerkschaft in Frage gestellt, sondern erst, wenn die Arbeitgeberseite die Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung in einem solchen Umfang förderte, dass die Drohung mit dem Entzug der Leistung einen Einfluss auf die interne Willensbildung der Koalition haben kann³². Denn erst dann wird der störungsfreie Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gefährdet³³. Deswegen können überhaupt nur Leistungen in großem Ausmaß – wie die Millionenunterstützung der AUB durch die Siemens AG – die Gegnerunabhängigkeit hintertreiben.

Ebenso hat die Rechtsprechung auch stets entschieden – und kleinere Geld- und sonstige Leistungszuflüsse, deren Entzug der Gewerkschaft lästig sein mag, sie aber nicht trifft, stets und richtigerweise für unproblematisch gehalten – etwa die Abführung der Vergütung von Aufsichtsräten, Einigungsstellenbesitzern und die Kostenerstattung für Schulungsveranstaltungen oder den Bezug gewerkschaftlicher Zeitschriften in der Betriebsverfassung³⁴.

Ein Gewinn- oder Bereicherungsverbot zulasten der Gewerkschaft und zum Schutz der Arbeitgeber hat die Rechtsprechung bislang nur für gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen entwickelt, für die der Arbeitgeber nach dem BetrVG kostenpflichtig ist und die von den Gewerkschaften nur anhand der Eigenkosten abgerechnet werden dürfen³⁵. Die Gewerkschaft soll die betriebsverfassungsrechtliche Zwangslage des Arbeitgebers nicht ausnutzen dürfen.

Dieses Bereicherungsverbot greift schon im Bereich der Betriebsverfassung nicht für gewerkschaftliche Schriften und Bücher (aus dem Bund-Verlag) und erst recht kann der Gewerkschaft kein allgemeines finanzielles „Keuschheitsgebot“ auferlegt werden: Sie muss sich gerade – im Unterschied zum Betriebsrat – selbst finanzieren und organisieren.

3. Konsequenz: freiwillig-autonome Arbeitgeberleistungen an die Gewerkschaft

Im Gegenteil: Seit langem ist anerkannt, dass der Arbeitgeber die Arbeit der Gewerkschaft im Betrieb unterstützen „darf“ – vor allem durch Vertrauensleute-Vereinbarungen und -Tarifverträge³⁶. Zu Erleichterung der betrieblichen Arbeit wird insbesondere die bezahlte Freistellung solcher Vertrauensleute vorgesehen³⁷, mitunter auch eine besondere Aufwandsentschädigung oder Sonderurlaub oder gar ein Sonderkündigungsschutz³⁸.

Rechtliche Grenzen bestehen kaum: Die Gegnerunabhängigkeit ist durch solch „zarte“ Unterstützung nicht gefährdet. Immerhin muss die Betriebsverfassung vor einem Übergriff der Vertrauensleute geschützt werden: Die Vertrauensleute dürfen nicht zu einer Konkurrenzveranstaltung des Betriebsrats gedeihen, weil das die Betriebsratsarbeit behindert (§§ 78 Satz 1, 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).³⁹

Auf der anderen Seite darf über den Schutz der Betriebsverfassung der Verfassungsschutz der Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt werden. Völlig richtig betont das LAG Niedersachsen in einer aktuellen Wahlanfechtungsentscheidung, dass die Freistellung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten keine verbotene Wahlbeeinflussung des Betriebsrats bedeute – gerade weil sie Koalitionsbetätigung ist⁴⁰.

Zur Betriebsverfassung besteht ein entscheidender Unterschied: Dort kann der Arbeitgeber über §§ 37, 40 BetrVG zur Kostenübernahme gezwungen werden; hier ist das Engagement der Arbeitgeber „mehr oder minder“ freiwillig.

4. Abgrenzung

Gerade weil die Betriebsverfassung die Koalitionsbetätigung unberührt lässt, kann ein Betriebsratsmitglied zugleich Vertrauensmann (oder -frau) der Gewerkschaft sein und als solcher (!) vom Arbeitgeber auch unterstützt werden. Auch hier greift wieder das strikte Gebot der Rollentrennung. Selbstredend kann ein Betriebsratsmitglied als Vertrauensmann der Gewerkschaft Reisekostensersatz erhalten. Nur muss sichergestellt sein, dass er dies nicht wegen seines Betriebsratsamtes erhält.

Dagegen verstößt etwa die gelegentlich anzutreffende betriebliche Regelung oder Praxis, nach der Betriebsratsmitglieder bei Besuch von Schulungen einer Gewerkschaft ihre Reisezeiten als Dienstreise abrechnen können. Abgesehen davon, dass dies in §§ 37, 40 BetrVG nicht vorgesehen ist, weswegen das Betriebsratsmitglied auf diese Weise so oder so durch Entgelt ohne Arbeit begünstigt wird, wird noch ein unzulässiger zusätzlicher Einfluss ausgeübt: Soweit die Regelung auf gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen beschränkt ist – also die Fahrten zu anderen Bildungsveranstaltungen nicht als Reisezeiten gewährt werden – wird sogar ein sachwidriger Einfluss auf die Auswahl von Schulungen genommen.

Unproblematisch sind Leistungsgewährungen (nur) dann, wenn neben Betriebsratsmitgliedern auch anderen Arbeitnehmern als Vertrauenspersonen in den Genuss der Vergünstigungen gelangen. Sonst liegt der Verdacht nahe, dass der Arbeitgeber im Gewand der erlaubten Vertrauensleute-Unterstützung doch nur verbotene Betriebsratsbegünstigung betreibt.

Aus Compliance-Gesichtspunkten ist es ratsam, dass der Arbeitgeber – wenn er denn die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb überhaupt unterstützen will – eine eindeutige Vereinbarung schließt, aus der sich Art und Ausmaß der geschuldeten Unterstützung ablesen lässt. Denn damit ist ausgeschlossen, dass Personalverantwortliche „nach Gutsherrenart“ einzelne Gewerkschaftsmitglieder fördern und sich dabei dann doch – verbotenerweise – am Betriebsratsamt des Begünstigten orientieren.

Auch ist mit Blick auf den AUB-Skandal anzuraten, dass Arbeitgeber die Unterstützung der Gewerkschaft transparent halten, damit nicht der Vorwurf „geheimer“ Pflege der koalitionspolitischen Landschaft erhoben werden kann.

32 BAG, 14.12.2004 – 1 ABR 51/03 „UFO“ – EZA § 2 TVG Nr. 27 = AP Nr. 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit = BB 2005, 1054 = NZA 2005, 697.

33 BVerfG, 18.11.1954 – 1 BvR 629/52 – AP Nr. 1 zu Art. 9 GG = RdA 1955, 39 = NJW 1954, 1881; MünchArbR/Löwisch/Rieble, 2. Aufl. 2000, § 243 Rn. 53 ff. m. w. N.

34 Für die – an eine Gewerkschaft abzuführenden – Honorare von Einigungsstellenbesitzern: BAG, 14.12.1988 – 7 ABR 73/87 – EZA § 76 BetrVG 1972 Nr. 47 = AP Nr. 30 zu § 76 BetrVG 1972 = BB 1989, 983 = NZA 1989, 515; für gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen: BVerfG, 14.2.1978 – 1 BvR 466/75 – BVerfGE 47, 191 = EZA Art. 9 GG Nr. 24 = AP Nr. 13 zu § 40 BetrVG; für den Bezug gewerkschaftlicher Zeitschriften: BAG, 21.4.1983 – 6 ABR 70/82 – EZA § 40 BetrVG 1972 Nr. 53 = AP Nr. 20 zu § 40 BetrVG 1972 = BB 1984, 469; für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerweiterbildung: LAG Hamm, 12.11.1987 – 4 Sa 1169/86 – LAGE Nr. 2 zu § 7 AWbG Nordrhein-Westfalen = EZA § 7 AWbG Nordrhein-Westfalen Nr. 3.

35 Grundlegend BAG, 30.3.1994 – 7 ABR 45/93 – AP Nr. 42 zu § 40 BetrVG 1972, mit zustimmender Anm. Sowka = BB 1994, 2347 = SAE 1997, 147 ff., mit zustimmender Anm. Lotitz = AiB 1995, 132 f., mit ablehnender Anm. Däubler; zustimmend Schiefer, NZA 454, 455 und 457; dazu weiter GK-BetrVG/Weber (Fn. 7), § 40 Rn. 50 ff. m. w. N.

36 Blomeyer, DB 1977, 101 ff., 133; Böttcher, RdA 1978, 133; Däubler (Fn. 7), Rn. 521 ff.; Henschel, ArbuR 1977, 137; Hunnekubh/Zah (Fn. 6), NZA 2006, 1022, 1023; Kraft, ZfA 1976, 243; Löwisch/Rieble (Fn. 6), § 1 Rn. 850 ff.; Wlotzke, RdA 1976, 80; Zacher, BB 1976, 514, 519 f.

37 Allgemein zur Freistellung von Gewerkschaftsmitgliedern BAG, 20.4.1999 – 3 AZR 352/97 – AP Nr. 28 zu § 1 TVG, Tarifverträge: Rundfunk = NZA 1999, 1339 ff.; ArbG Kassel 5.8.1976 – 1 Ca 217/76 – ArbuR 1977, 157 = EZA Art. 9 GG Nr. 18.

38 LAG Düsseldorf, 25.8.1995 – 17 Sa 324/95 – ArbuR 1996, 338 ff.; Däubler/Hensche, TVG, 2. Aufl. 2006, § 1 Rn. 865.

39 Vgl. Blomeyer (Fn. 36), DB 1977, 101, 112; kritisch Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb (Fn. 7), Rn. 530 ff.

40 LAG Niedersachsen, 16.6.2008 – 9 TaBV 14/07 – unter II 4 g (n. v.).

V. Sanktionen

1. Strafbare Betriebsratsbegünstigung des § 119 I Nr. 3 BetrVG

Jede Betriebsratsbegünstigung i. S. v. § 78 Satz 2 BetrVG ist ein erheblicher Verstoß gegen die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung, kann Sanktionen nach § 23 BetrVG nach sich ziehen und erfüllt den objektiven Straftatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG⁴¹. Das hilft aber nichts, weil die Tat ein absolutes Antragsdelikt ist, § 119 Abs. 2 BetrVG – Antragsberechtigt sind nur Arbeitgeber, Betriebsrat und die im Betriebvertretene Gewerkschaft, also die am Filz Beteiligten. Deswegen ist der Straftatbestand ein „stumpfes Schwert“⁴².

2. § 4 V Nr. 10 EStG

Das eigentliche Risiko folgt aus dem Betriebsausgabenabzugsverbot des § 4 Abs. 5 Nr. 10 S. 1 EStG. Das gilt nicht nur für die echten Korruptionsdelikte der §§ 331 ff., 299 StGB, sondern auch für die Betriebsratsbegünstigung⁴³. Sobald also eine Leistung den Straftatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfüllt, darf sie nicht mehr von der Steuer abgesetzt werden – andernfalls droht Strafe nach § 370 AO.

Die hiergegen neuerlich erhobenen Einwände⁴⁴ treffen nicht zu: Das Abzugsverbot knüpft vom Wortlaut her eindeutig nur an „Zuwendungen, die den Tatbestand eines Strafgesetzes erfüllen“. Irgendein Korruptionszusammenhang, gar eine Unrechtsvereinbarung, die die Zuwendung mit einem Verhalten des Leistungsempfängers verbindet, fordert die Norm gerade nicht. Eine teleologische Reduktion ist ebensowenig möglich. Zwar steht die Entwicklungsgeschichte der Norm im Zusammenhang mit der Korruptionsbekämpfung – doch ist der Wortlaut eindeutig nicht an solche Delikte geknüpft. Vielmehr will der Staat ganz allgemein Straftaten nicht dadurch begünstigen oder unterstützen, dass er die strafbare Zuwendung selbst aus Steuern „mitfinanziert“. Insofern ist daran zu erinnern, dass die Abzugsverbote des § 4 Abs. 5 EStG dem Schutz der Gesamtrechtsordnung dienen⁴⁵.

3. Vermögensstraftaten

Leistungen an Betriebsratsmitglieder wurden bislang auch als Untreue gewertet⁴⁶; insbesondere hat das LG Braunschweig Hartz wegen Untreue und Volkert wegen Beihilfe hierzu verurteilt⁴⁷. Für Zuwendungen an Betriebsratsmitglieder besteht also ein gewisses Verfolgungsrisiko. Aber auch Leistungen an Gewerkschaften sind mit Blick auf die strengen Kontrollmaßstäbe der Mannesmann-Entscheidung des BGH riskant⁴⁸. Im Kern wird es darum gehen, ob die business judgement rule des § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG die Unterstützung der Gewerkschaft deckt, ob also vernünftigerweise anzunehmen ist, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Diese Entscheidung kann nicht abstrakt-generell getroffen werden. Mit Blick auf die Compliance ist auch insoweit erforderlich, dass über diese Frage eine förmliche Entscheidung im Unternehmen getroffen wird, die solche Leistungen an die Gewerkschaft deckt. Die Maßstäbe lassen sich aus der rechtlichen Behandlung des Sponsoring ableiten, das der BGH unter engen Voraussetzungen als Untreue qualifiziert. Hier spielen namentlich fehlende Nähe zum Unternehmensgegenstand, Unangemessenheit im Hinblick auf die Ertrags- und Vermögenslage, fehlende innerbetriebliche Transparenz sowie Vorliegen sachwidriger Motive – etwa die Verfolgung rein persönlicher Präferenzen – eine Rolle⁴⁹. Die Zentralfrage der Untreue, ob sich nämlich solches Entgegenkommen gegenüber der Gewerkschaft für das Unternehmen „lohnt“ (man denke

an die 32 freigestellten Vertrauensleute bei VW) – ist kaum zu beantworten. Erstens erfährt man nichts über die „Gegenleistung“ der Gewerkschaft, die sich auf tariflicher Ebene⁵⁰ aber auch einfach nur in der betrieblichen Koalitionsbetätigung zeigen kann. Wieviel solches Entgegenkommen „wert“ ist, ist schwer zu sagen.

Wenn Betriebsräte Freistellung und Kostenübernahme für vermeintliche Betriebsratstätigkeit begehren, die aber letztlich Gewerkschaftsarbeit ist – von einer Vertrauensleutesprechstunde bis hin zur Gewerkschafts-Aktenführung im Betriebsratsbüro, so kann dies einen strafbaren Betrug bedeuten, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Gewerkschaftstätigkeit entsprechend zu unterstützen und deshalb nur durch die Täuschung über die Zuordnung zur Betriebsratstätigkeit zur Zahlung veranlasst wurde. Insbesondere der Freistellungsbetrag kommt vor, wenn das Betriebsratsmitglied während der Arbeitszeit Mitgliederbetreuung und -werbung für die Gewerkschaft vornimmt und dabei Betriebsratstätigkeit simuliert.

In der Praxis wissen die Personalverantwortlichen vielfach um solche Vorgehensweisen und dulden diese. Von einer Täuschung kann dann keine Rede sein. In Betracht kommt dann nur eine Untreue zu Lasten der Anteilseigner.

VI. Fazit

1. Betriebsratsarbeit und Gewerkschaftsaktivitäten sind rechtlich und personell strikt zu trennen. Ein Betriebsratsmitglied kann nach dem BetrVG ohne Weiteres auch für seine Gewerkschaft aktiv sein – es handelt dann aber notwendig nicht als Betriebsratsmitglied, sondern als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglied.
2. Die Leistungsansprüche des BetrVG betreffen ausschließlich die Betriebsratsarbeit nach dem BetrVG. Gewerkschaftsaktivitäten von Betriebsratsmitgliedern sind von §§ 37, 40 BetrVG nicht erfasst, weswegen der Arbeitgeber weder Arbeitsfreistellung noch Kostenersatz schuldet.
3. Für Gewerkschaftsaktivitäten hat der Arbeitnehmer einen Aufwendungsersatzanspruch gegen seine Gewerkschaft aus § 670 BGB aber keinen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber.
4. Wegen des strengen Ehrenamtsprinzips und seiner Flankierung durch das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot ist jede nicht geschuldete Leistung an Betriebsratsmitglieder zugleich eine Straftat nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.
5. Davon unabhängig kann sich der Arbeitgeber freiwillig zu Leistungen an die Gewerkschaft verpflichten oder diese auch ohne Verpflichtung gewähren. Insbesondere darf der Arbeitgeber Vertrauensleuten (bezahlte) Freistellung gewähren oder sogar Reisekosten übernehmen. Allerdings muss diese Leistungsgewährung dann konsequent an eine bestimmte Funktion in der Gewerkschaft (Ver-

41 Dannecker, FS Gitter, 1995, S. 167, 168 ff.; Fischer, NZA 2007, 484, ders., BB 2007, 997; Rieble, NZA 2008, 276.

42 Dazu Schweibert/Buse, NZA 2007, 1080, 1085.

43 Dazu eingehend Rieble (Fn. 1), NZA 2008, 276, 278 f.

44 Graff/Link, NJW 2009, 409 ff.

45 Tipke/Lang, § 9 EStG, Überschrift 2.4.3.; Crezelius, in: Kirchhof, § 4 Rn. 171.

46 Fischer, BB 2007, 997, 1000; Rieble, CCZ 2008, 32, 35; Rieble (Fn. 1), NZA 2008, 276, 280; Schweibert/Buse, NZA 2007, 1080, 1086; kritisch Graff/Link, NJW 2009, 409, 410 ff.

47 LG Braunschweig, 6. Große Strafkammer, 22.2.2008 – 6 KLS 20/07 (Volker) – mit Anmerkung Zwiehoff, jurisPR-Arbr 2/2009 Anm. 6; LG Braunschweig, vom 2.2.2007 – 6 KLS 48/06 (Hartz) – CCZ 2008, 34 mit Anm. Rieble.

48 BGH, 21.12.2005 – 3 StR 470/04 – NJW 2006, 522 = JZ 2006, 560 (Mannesmann).

49 BGH, 6.12.2001 – 3 StR 470/04 – BGHSt 47, 167 = NSStZ 2002, 322 = NJW 2002, 1585; Müller-Gugenberger/Bienek/Schmid, Wirtschaftsstrafrecht, 4. Aufl. 2006, § 31 Rn. 141; MünchKommStGB/Dierlam, 2006, § 266 Rn. 225; Rieble, CCZ 2008, 121, 129.

50 Etwas diffus: Park/Paar/Schüren, NJW 2008, 3670 ff.

trauensmann, Mitglied der Tarifkommission) geknüpft sein und darf nicht etwa nur Betriebsratsmitgliedern gewährt werden.

6. Wegen der erheblichen Rechtsrisiken – gerade in der Abgrenzung zur verbotenen Betriebsratsbegünstigung ist eine förmliche Entscheidung im Unternehmen erforderlich, welche Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder in welcher Funktion zu leisten sind. Jede „freihändige“ Vergabe „nach Gutsherrenart“ birgt die Gefahr, dass eine Leistung womöglich doch mit Rücksicht auf das Betriebsratsamt erfolgt.

// Autor

Professor Dr. Volker Rieble. Seit 2004 Inhaber des Lehrstuhles für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der LMU. Mehr als 300 meist arbeitsrechtliche Veröffentlichungen, darunter der Standardkommentar von *Löwisch/Rieble* zum Tarifvertragsgesetz.

