

Für das Nachschlagewerk ! Nein
Für die Fachpresse ! Nein
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6 und Abs. 7,
 § 40 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 18/74
Beschuß des BAG vom 26. August 1975 LAG Düsseldorf



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



1 ABR 18/74

12 Ta BV 108/73 Düsseldorf

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 26. August 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als vorsitzenden Richter und die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Schwarz beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Januar 1974 - 12 Ta BV 108/73 - aufgehoben und auf die Beschwerde des Antragstellers der Beschluß des Arbeitsgerichts Duisburg vom 30. Oktober 1973 - 2 BV 18/73 - wie folgt abgeändert:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, an den Antragsteller DM 57,44 netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1973 zu zahlen.

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

G r ü n d e :

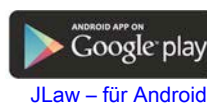
I. Der antragstellende Betriebsrat besteht aus neun Personen. Das Betriebsratsmitglied P wurde Anfang Mai 1972 erstmals in den Betriebsrat gewählt. Auf Beschluß des Antragstellers hat es in der Zeit vom 29. Januar bis 3. Februar 1973 an einer von der Gewerkschaft IG Metall für Betriebsräte in B durchgeführten einwöchigen Schulung teilgenommen. Die Veranstaltung behandelte folgende Themen:

1. Die Stellung der Gewerkschaften und die der Vereinigungen der Arbeitgeber im Betrieb und im Betriebsverfassungsgesetz.
2. Der Betriebsrat - Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb.
3. Die speziellen Aufgaben des Betriebsrates.
4. Die Grundsätze für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber.
5. Die Grundsätze der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer des Betriebes.
6. Die Individualrechte der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb.

- 3 -



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



7. Die Sprechstunden des Betriebsrates.
8. Betriebs- und Abteilungsversammlungen und andere Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Belegschaft und Betriebsrat.
9. Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen.
10. Die Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
11. Das Recht der Betriebsvereinbarung und die Möglichkeit des Anrufens von Einigungsstellen.

Die Antragsgegnerin hat den Lohn für die Zeit der Teilnahme an der Veranstaltung fortgezahlt. Sie hat dem Betriebsratsmitglied die Fahrtkosten sowie DM 15,-- pro Tag als Teilerstattung der entstandenen Aufwendungen gezahlt. Diese Zahlung erfolgte auf Grund einer freiwilligen Vereinbarung, die zwischen der IG Metall des Tarifgebietes Nord-Württemberg-Nord-Baden und der Firma D AG geschlossen worden ist. Diese wies ihre Niederlassungen an, in entsprechend gelagerten Fällen dieser Vereinbarung gemäß zu verfahren.

Das Betriebsratsmitglied hat an Fahrtkosten	DM	46,65
und für Übernachtung	DM	54,06
und Verpflegung	<u>DM</u>	<u>83,78</u>
	DM	184,49
+ 11 % MWST	<u>DM</u>	<u>20,29</u>
insgesamt	DM	204,78

tatsächlich aufgewandt. Darauf hat der Arbeitgeber die Fahrtkosten und 6 x 15,--DM= DM 147,34 gezahlt. Der Betriebsrat und Antragsteller macht die Differenz in Höhe von DM 57,44 geltend.

Die Antragsgegnerin weigerte sich, diese Differenz zu zahlen.



Der Betriebsrat ist der Ansicht, es habe sich bei der Schulung um eine Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt. Der von dem Betriebsrat entfernte Tagungsort sei gewählt worden, weil eine Teilnehmerzahl von 30 Personen habe zusammengefaßt werden können, was Diskussionen ermögliche. Die internatsmäßige Gestaltung der Schulung habe eine besondere Konzentration auf die Tagungsthemen zugelassen.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Betriebsrat DM 57,44 netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1973 zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie ist der Ansicht, bei dem Lehrgang habe es sich um eine Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG gehandelt. Sie sei daher nicht verpflichtet, dem Antragsteller die ihm durch die Entsendung des Betriebsratsmitglieds P entstandenen Schulungskosten zu ersetzen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen in den Vorinstanzen gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Sie führt zur Zuerkennung des von dem Betriebsrat geltend gemachten Betrages.

1. Das Verfahren wird vom Betriebsrat als Antragsteller betrieben. Er begehrt, wie sich aus seinem Antrag ergibt, die Verpflichtung des Arbeitgebers, ihm die durch die Teilnahme seines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG von dem Schulungsträger in Rechnung gestellten Kosten zu erstatten.

Die Beteiligtenfähigkeit des Antragstellers - die Möglichkeit Beteiligter in einem Beschlußverfahren zu sein, die der Prozeßfähigkeit im Urteilsverfahren entspricht - ergibt sich aus § 10 Satz 1, 2. Halbsatz ArbGG. Der Betriebsrat gehört zu den nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den dazu ergangenen Rechtsverordnungen "beteiligten Stellen" im Sinne dieser Vorschrift. Die Vorinstanzen haben aber nicht geprüft, ob im vorliegenden Verfahren der Betriebsrat überhaupt beteiligungsbefugt und damit antragsberechtigt ist. Die Beteiligungsbefugnis bestimmt sich nach der ständigen Rechtsprechung des Senats nach materiellem Betriebsverfassungsrecht (§ 83 ArbGG). Entscheidend ist danach, ob der Betriebsrat durch die konkrete Entscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition betroffen wird (BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, BAG AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, beide Entscheidungen sind zur Veröffentlichung in der Amtl. Samml. bestimmt, sowie Dütz, Anm. in EzA, § 40, 14 BetrVG und Anm. zu EzA, § 83, 10 ArbGG; Wiese, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 mit zahlreichen Nachweisen von Literatur und Rechtsprechung; Schlüter, Anm. zum Beschluß des Senats vom 6. 11. 1973 - 1 ABR 8/73 - in SAE 1975, 158 [159 f.]). Dies ist in vorliegendem Fall zu bejahen. Die Antragsberechtigung des Betriebsrats entfällt hier nicht deshalb, weil der Betriebsrat als solcher weder rechts- noch vermögensfähig ist. Der geltend gemachte Anspruch wurzelt im Betriebsverfassungsgesetz. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats umfaßt der Begriff der Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37



Abs. 6 BetrVG (vgl. Beschluß vom 29. 1. 1974 - 1 ABR 41/73 - = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtl. Samml. bestimmt). Der Betriebsrat kann die Erstattung dieser Kosten jedenfalls dann an sich, d. h. die Betriebsratsmitglieder als Gesamtgläubiger, verlangen, wenn sie ihm und nicht dem einzelnen Betriebsratsmitglied vom Schulungsträger in Rechnung gestellt werden. Dies ist hier der Fall.

2. Es besteht schließlich auch ein Rechtsschutzinteresse an dem begehrten Ausspruch der Verpflichtung der Antragsgegnerin zur Kostenerstattung, über die im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden ist. Das Rechtsschutzinteresse ergibt sich schon daraus, daß zwischen den Beteiligten eine unterschiedliche Auffassung über die Höhe der zu erstattenden Schulungskosten besteht.

3. Das Landesarbeitsgericht geht im Ansatz zutreffend davon aus, daß die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zur Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG gehört (BAG AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die weiteren Ausführungen des angefochtenen Beschlusses darüber, ob die von dem Betriebsratsmitglied P besuchte Schulung geeignet war, die für die Betriebsratsarbeit "erforderlichen" Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG zu vermitteln, begegnen aber rechtlichen Bedenken. Das Landesarbeitsgericht meint, die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der strittigen Veranstaltung sei nicht erforderlich gewesen, weil es sich bei dem auf der Schulung vermittelten Wissen nicht um Kenntnisse gehandelt habe, die für die Arbeit des Betriebsrats ganz konkret erforderlich gewesen seien. Dieser Auffassung vermag der Senat nicht zu folgen. Der angefochtene Beschluß geht bei der Wertung der Schulungsveranstaltung von einem zu engen Begriff der Erforderlichkeit aus.



Das Landesarbeitsgericht kannte allerdings bei seiner Entscheidung noch nicht oder nur die ihm aus Vorberichten der Fachpresse bekannte weitere inzwischen gefestigte Rechtsprechung des Senats seit dem Sommer des Jahres 1973 zu der Frage der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Gleichwohl bedarf es keiner Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz, da alle wesentlichen Umstände festgestellt sind und keine weitere Sachaufklärung zu erwarten ist. In einem solchen Falle ist im Interesse einer beschleunigten Erledigung des Verfahrens das Rechtsbeschwerdegericht befugt, selbst abschließend zu entscheiden (AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

4. Erforderlich für die Betriebsrattstätigkeit sind nach der Auffassung des Senats die in einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse dann, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Betriebsrats benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können (Beschluß vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - = AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - = AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972; Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 - sämtliche vorgenannten Beschlüsse sind zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, sowie Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = [demnächst] AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972).

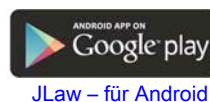
a) Zu den für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen Kenntnissen kann, wie der Senat gleichfalls in ständiger Rechtsprechung, zuletzt



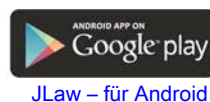
in dem erwähnten Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - herausgestellt hat, auch die Vermittlung von "Grundkenntnissen" über das Betriebsverfassungsgesetz gehören. Nach Auffassung des Senats wird die Erforderlichkeit der Vermittlung derartiger Kenntnisse jedenfalls in der Zeit nach Einführung des neuen Gesetzes im Regelfall bejaht werden müssen, ohne daß dies von dem Betriebsrat oder den Betriebsratsmitgliedern näher dargelegt werden müßte, da das neue Betriebsverfassungsgesetz eine umfassende und zum Teil auch komplizierte, auf andere Sachgebiete übergreifende Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts enthält.

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen dieser Art können aber nach Auffassung des Senats nur dann als erforderlich für die Betriebsratstätigkeit angesehen werden, wenn sie von ihrer Thematik her schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet sind, die Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln, ohne die dem Betriebsrat eine fach- und sachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nicht möglich ist. Dabei ist, wie auch das Landesarbeitsgericht nicht verkennt, von einer Gesamtbetrachtung des angebotenen Lehrprogramms auszugehen. Die Erforderlichkeit der Schulung wird nach Ansicht des Senats jedoch nicht dadurch in Frage gestellt, daß das Lehrprogramm auch Sachgebiete umfaßt, deren Kenntnisse auf Grund der "konkreten Situation" eines Betriebes für die dort anfallenden Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich sind.

b) Bei dem Begriff "erforderlich" handelt es sich um einen unbestimmten, einen gewissen Beurteilungsspielraum des Betriebsrats einschließenden Rechtsbegriff, der aber stets gebietet, daß die in den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratstätigkeit nicht nur verwertbar oder nützlich,



sondern notwendig sind (vgl. Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73- und vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - aa0). Der Betriebsrat hat nach Auffassung des Senats die Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds oder mehrerer Betriebsratsmitglieder zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, nicht nur nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beantworten, er muß sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt. Die Gerichte der Tatsacheninstanzen können den Beschluß des Betriebsrats nur daraufhin überprüfen, ob ein vernünftiger Dritter eine derartige Entscheidung hätte treffen können. Wie der Senat in dem Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - ([demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher dargelegt hat, hat der Betriebsrat im Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner - objektivierten - Sicht zu prüfen, ob er die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds oder mehrerer Betriebsratsmitglieder für seine Arbeit, auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für erforderlich halten durfte. Dabei kommt es nach Auffassung des Senats in erster Linie darauf an, ob die Schulung nach ihrem Inhalt, d. h. von ihrer Themenstellung her, geeignet war, die für eine sachgerechte Durchführung der im konkreten Betrieb anfallenden Betriebsratsaufgaben erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Ausschlaggebend für die Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder ist somit, ob der Betriebsrat aus dem ihm



mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung schwerpunktmäßig der Vermittlung der für die Betriebsratstätigkeit des Antragstellers notwendigen Kenntnisse diene. Ist dies der Fall, dann ist für die Wertung der Schulung ohne Bedeutung, daß sie auch Sachgebiete umfaßt, die für die Arbeit des Betriebsrats zwar nützlich oder geeignet, aber nicht erforderlich waren.

5. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich für den hier zu entscheidenden Fall:

Entgegen der von dem angefochtenen Beschluß vertretenen Auffassung konnte der Betriebsrat bei einer Gesamtbetrachtung aus seiner Sicht die Teilnahme des beteiligten Betriebsratsmitglieds an dem Lehrgang für erforderlich halten. Die Schulung war, wie sich aus dem Lehrprogramm ergibt, schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet, Betriebsratsmitglieder in das neue Betriebsverfassungsgesetz einzuführen und ihnen die Kenntnisse zu vermitteln, die zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig waren. Das gilt, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, auch für die auf der Schulung behandelten Themen "Die Individualrechte der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb" und "Das Recht der Betriebsvereinbarung und die Möglichkeit des Anrufens der Einigungsstelle". Das Wissen über die im Betriebsverfassungsgesetz dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eingeräumten Rechte ist auch für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich. Das folgt schon daraus, daß auf Verlangen des Arbeitnehmers bei der Erörterung der ihn betreffenden persönlichen und betrieblichen Angelegenheiten ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen ist (§ 82 Abs. 2 Satz 2, § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat muß also Kenntnisse darüber besitzen, welche individuellen Rechte dem einzelnen Arbeitnehmer im Betriebsverfassungsgesetz eingeräumt worden sind und wie er sie gegenüber seinem Arbeitgeber zu vertreten hat. Das gleiche gilt für das zweite Thema. Im Gegensatz zum Betriebs-



verfassungsgesetz 1952 enthält das neue Betriebsverfassungsgesetz in seinem § 77 Abs. 2 - 6 u. a. eingehende Regelung der Rechtswirkung, der Kündigung und Nachwirkung der Betriebsvereinbarungen. Auch die Möglichkeiten, die Einigungsstelle anzurufen, sind in dem neuen Gesetz erweitert worden. Der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung steht auch nicht entgegen, daß nach dem Lehrprogramm auch Themen, wie "Die Stellung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände im Betrieb und in der Betriebsverfassung", "Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im Betrieb" und "Abteilungsversammlung und andere Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Belegschaft und Betriebsrat" behandelt wurden. Die hierüber in dem neuen Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Regelungen unterscheiden sich gegenüber den früheren Regelungen nur unwesentlich. Ihre Behandlung auf der Schulungsveranstaltung war für die Betriebsratsarbeit zwar nützlich, aber möglicherweise nicht erforderlich. Diese Themen nahmen aber im Verhältnis zur Gesamtveranstaltung nur einen geringen Raum ein.

Gegen die sechstägige Dauer der Schulung bestehen ebenfalls keine Bedenken. Es ist nicht ersichtlich und auch nichts dafür vorgetragen, daß die Schulung über Gebühr in die Länge gezogen wurde. Ebenso wenig greifen die Einwendungen der Antragsgegnerin gegen die an einem zentralen Ort durchgeführte Schulung durch. Der Senat hat schon in seinem Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 39/73 - (= AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972) und später in ständiger Rechtsprechung ausgesprochen, daß gegen Schulungsveranstaltungen an zentral gelegenen Orten dann nichts einzuwenden ist, wenn Schulungsveranstaltungen nur unter Einsatz entsprechender Lehrkräfte und Hilfsmittel effektiv durchgeführt werden können. In einem solchen Falle müssen



die Arbeitgeber die entsprechend höheren Kosten, unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, in Kauf nehmen. Es bedarf keiner näheren Darlegungen darüber, daß für die Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz qualifizierte Lehrkräfte erforderlich sind, und es daher zweckmäßig ist, derartige Schulungen an einem zentral gelegenen Ort durchzuführen, um eine große Effektivität zu erreichen. Der Antragsteller hat, wie sich aus den von dem angefochtenen Beschluß in Bezug genommenen und daher von dem Rechtsbeschwerdegericht zu verwertenden Schriftsätzen ergibt, unwidersprochen vorgetragen, daß das beteiligte Betriebsratsmitglied vor seiner Wahl an entsprechenden Schulungen nicht teilgenommen hat. Unter diesen Umständen konnte der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen, daß die Entsendung seines Betriebsratsmitglieds P zu der Schulung für die Betriebsratsarbeit erforderlich war. Die Antragsgegnerin ist somit verpflichtet, dem Betriebsrat die diesem durch die Entsendung seines Mitglieds zu der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten voll zu ersetzen.

6. Aus den dargelegten Gründen war der angefochtene Beschluß aufzuheben, und der Beschluß des Arbeitsgerichts entsprechend dem Antrag des Antragstellers abzuändern.

gez.: Dr. Auffarth Bichler Wendel

Schwarz K. Kehrmann



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

