

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

9. OKT. 1973

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6; ArbGG § 83 Abs.1, § 96 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Vermittlung von Kenntnissen ist im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können.
2. Auch die Vermittlung von Kenntnissen des für den Betrieb geltenden Tarifrechts kann erforderlich sein.
3. Hat der antragstellende Betriebsrat in den Vorinstanzen obsiegt, reicht dessen bisheriger Sachvortrag aber nach Auffassung des Rechtsbeschwerdegerichts für eine abschließende Entscheidung nicht aus, so muß dem Antragsteller noch die Möglichkeit eingeräumt werden, nach Zurückverweisung der Sache sein Vorbringen zu ergänzen.

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

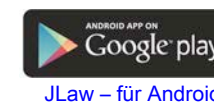
Aktenzeichen: 1 ABR 6/73

Beschluß des BAG vom 9. Oktober 1973

LAG Berlin



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



Verkündet am
9. Oktober 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1973 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Muhr beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Dezember 1972 - 2 Ta BV 1/72 - aufgehoben. Das Verfahren wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller (Betriebsrat) hat in der Sitzung vom 15. August 1972 beschlossen, die Betriebsratsvorsitzende, Frau Brigitte W , die gleichzeitig Mitglied der Lohn- und Akkordkommission im Betrieb der Antragsgegnerin ist, an dem in B in der Zeit vom 5. November 1972 bis 11. November 1972 abgehaltenen Seminar der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland teilnehmen zu lassen. Das Seminar stand unter dem Thema "Lohngestaltung im Betrieb" und hatte folgende Einzelthemen zum Gegenstand:

Die wirtschaftliche und tarifpolitische Situation,
Tarifvertragsrecht,
Tarifvertrag und Entlohnung,
Arbeitsstudien und Entlohnung,
Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden,
Die Aufgaben des Betriebsrates bei der Regelung von
Entlohnungsfragen.

Die Antragsgegnerin beschäftigt zur Zeit etwa 30 Arbeitnehmer. Bis 1971 vergab sie Arbeiten im Akkord. Im Betrieb der Antragsgegnerin besteht eine Betriebsvereinbarung vom 16. März 1971 über Leistungs-entlohnung, in der u.a. auch die Bildung einer Lohngruppen- und Akkordkommission vorgesehen ist. Im Jahre 1972 wurde nicht im Akkord gearbeitet, da Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beteiligten über die erneute Einführung von Akkordarbeit bestanden.

Der Antragsteller teilte der Antragsgegnerin den Beschluß über die Entsendung der Betriebsratsvorsitzenden zu der Tagung in B alsbald mit. Am 22. August 1972 lehnte die Antragsgegnerin die Freistellung mit der Begründung ab, die in dem Seminar behandelten Themen vermittelten Kenntnisse, die nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 nicht erforderlich seien, sondern nur im Rahmen eines Bildungsurlaubs nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 erworben werden könnten.

Da es zu keiner Einigung kam, hat der Antragsteller am 26. September 1972 ein Beschlußverfahren mit dem Antrag eingeleitet, der Antragsgegnerin aufzugeben, der Betriebsratsvor-



sitzenden gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 die Teilnahme an dem Seminar der IG Metall in B zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat nach Antrag erkannt, das Landesarbeitsgericht durch den angefochtenen Beschluß die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen.

Die Betriebsratsvorsitzende hat inzwischen in der Zeit vom 5. bis 11. November 1972 an der Veranstaltung in B teilgenommen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. 1. Das Verfahren wird vom Betriebsrat als Antragsteller betrieben. Der antragstellende Betriebsrat begehrt eindeutig - wie sich aus seinem Antrag ergibt - nur eine Entscheidung darüber, ob die beteiligte Betriebsratsvorsitzende aufgrund des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 zur Teilnahme an der Schulungsveranstaltung berechtigt war. Das fällt, weil seine Arbeit selbst angesprochen ist, in seine Kompetenz. Es geht hier nicht um einen individuellen Freistellungsanspruch des einzelnen Betriebsratsmitgliedes nach § 37 Abs. 7 aaO., den nach dem klaren Wortlaut der Vorschrift das einzelne Betriebsratsmitglied von vornherein selbst geltend machen kann und muß und der u.a. die Anerkennung der Bildungsveranstaltung voraussetzen würde, wofür hier nichts ersichtlich ist. Auch die Betriebsratsvorsitzende selbst ist als unmittelbar Betroffene beteiligt (vgl. BAG 2, 97 [98] = AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG; BAG 21, 210 [217] = AP Nr. 18 zu § 76 BetrVG). Sie hat zumindest auf Grund des konkreten Betriebsratsbeschlusses eine besondere betriebsverfassungsrechtliche Position.

2. Die streitige Veranstaltung hat zwischen der Entscheidung der ersten und zweiten Instanz stattgefunden. Dadurch ist aber, wie der angefochtene Beschluß zu Recht ausführt, das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers für die begehrte Entscheidung hier nicht entfallen. Derartige Probleme können im Betrieb der Antragsgegnerin schon wegen der Bestimmungen in dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 20. Oktober 1961 (MTV) jederzeit wieder auftreten.



III. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung des Verfahrens, damit das Landesarbeitsgericht die bei richtiger Auslegung des Begriffs der für die Arbeit des Betriebsrates "erforderlichen" Kenntnisse noch notwendigen tatsächlichen Feststellungen treffen und diese würdigen kann (§ 96 Abs. 1 ArbGG, § 565 Abs. 1 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der Erforderlichkeit der vermittelten Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG 1972 verkannt, da es nach dem Gesamtzusammenhang seiner Ausführungen die abstrakte Möglichkeit der Verwertung dieser Kenntnisse in der Akkordkommission genügen läßt. Konkrete tatsächliche Feststellungen und deren Würdigung fehlen.

Der Senat hat sich schon in seinem Beschluß vom 31. Oktober 1972 (-1 ABR 7/72 -, demnächst AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) u.a. mit der Frage befaßt, unter welchen Voraussetzungen auf Schulungsveranstaltungen für die Betriebsratsarbeit "erforderliche" Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 vermittelt werden. Der Senat hat ausgeführt, diese Kenntnisse müßten nach Art und Umfang des Betriebes erforderlich sein. Es ist daher auf die Verhältnisse des einzelnen konkreten Betriebes und des konkreten Betriebsrates abzustellen. Nur dann bietet das Merkmal der "Erforderlichkeit" einen sinnvollen Maßstab, der den Belangen der Belegschaft, des Betriebsrats und des Betriebes voll Rechnung getragen werden kann und auch Belastungen des Arbeitgebers sich in vertretbarem Rahmen halten. Es handelt sich insoweit um einen unbestimmten, einen gewissen Beurteilungsspielraum des Betriebsrates einschließenden Rechtsbegriff; er gebietet aber stets, daß die vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrates nicht nur verwertbar oder nützlich, sondern notwendig sind. Bei der Erforderlichkeit handelt es sich um einen strengeren Anforderungen stellenden Unterfall des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Die Kenntnisse müssen für die sachgemäße Arbeit des Betriebsrates notwendig sein. Dabei kommt es einerseits auf die aus demokratischen Wahlen

hervorgegangene persönliche Zusammensetzung des Betriebsrates, insbesondere im Hinblick auf schon vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen an, andererseits auf die sachlichen Notwendigkeiten der Arbeit des Betriebsrates für den konkreten Betrieb und seine Arbeitnehmer. Im Rahmen einer Prüfung aller Umstände des Einzelfalles spielt auch das Zeitmoment im Sinne der Aktualität der Verwertbarkeit der Kenntnisse eine Rolle. Zwar kann eine Schulung unter Umständen bereits erforderlich sein, wenn im Augenblick die behandelten Themen im Betrieb noch nicht unmittelbar aktuell sind; sie müssen aber voraussichtlich demnächst zur Verhandlung anstehen. Die rein theoretische Möglichkeit, daß eine Frage im Betrieb einmal auftauchen wird und der Betriebsrat hierfür noch nicht die erforderlichen Kenntnisse besitzt, genügt nicht.

Für die Betriebsratsarbeit erforderlich in diesem Sinne kann neben der Vermittlung von Grundkenntnissen (a.M. LAG Hamm, DB 72, 2489) auch die von Spezialkenntnissen sein, jedenfalls für einzelne Betriebsratsmitglieder, die mit derartigen Fragen befaßt werden. Dazu gehört ggfs. u.a. auch die nähere Kenntnis der für den Betrieb geltenden Tarifverträge, insbesondere von umfangreichen Manteltarifverträgen über Fragen der Leistungsentlohnung, wie sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 87 Eingangssatz hier auch in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG 1972 ergibt (vgl. Brecht, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, § 37 RN 10; Däubler, Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, S. 49; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 26; Fitting-Auffarth, BetrVG 1972, 10. Aufl., § 37 Anm. 57; Schwegler, BlStR 72, 306).

Die sozialen Schutzaufgaben des Betriebsrates können es erforderlich machen, daß jedenfalls einzelne Betriebsratsmitglieder auch auf diesem Gebiet vertiefte Kenntnisse erwerben, wobei es nicht unbedingt darauf ankommt, ob das Betriebsratsmitglied zugleich in einer durch den einschlägigen Tarifvertrag vorgesehenen Akkordkommission sitzt und tätig ist. Im übrigen dürfte die Tätigkeit der Beteiligten zu 3) als Betriebsratsvorsitzende in der Lohngruppen- und Akkordkommission immerhin jetzt in Hinblick auf die Vorschrift des § 28 Abs. 3 BetrVG 1972 ohne weiteres als Betriebsratstätigkeit anzusehen sein.

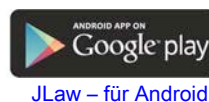


2. Das Landesarbeitsgericht hat nicht den unter vorstehender Ziffer 1 dargelegten Begriff der Erforderlichkeit seiner Entscheidung zugrundegelegt und deshalb den Sachverhalt nicht erschöpfend festgestellt und gewürdigt. Das stellt einen materiell-rechtlichen Fehler der angefochtenen Entscheidung dar, der zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses führt, ohne daß es noch auf die von der Rechtsbeschwerdeführerin geltend gemachten Verfahrensrügen ankäme.

Daraus ergibt sich aber hier nicht die endgültige Abweisung des Antrages durch das Rechtsbeschwerdegericht mangels genügenden Sachvortrages (vgl. insoweit Beschlüsse des Senats vom 13. März 1973 - 1 ABR 15/72 - demnächst AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972 und vom 26. Juni 1973 - 1 ABR 21/72-, demnächst AP Nr. 3 zu § 20 BetrVG 1972, beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Denn der Antragsteller hat in den Vorinstanzen obsiegt. Diese haben den Sachvortrag des Antragstellers aufgrund ihrer Rechtsauffassung für ausreichend angesehen. In einem derartigen Fall muß im Interesse einer sachgemäßen Entscheidung der Tatsachenrichter nach Zurückverweisung des Verfahrens die noch erforderlichen tatsächlichen Feststellungen treffen und gegebenenfalls den Antragsteller zu einem entsprechenden Sachvortrag veranlassen, der unter Umständen nunmehr die Berechtigung des gestellten Antrages aus anderen Rechtsgründen ergeben kann (vgl. Wichmann, ArbuR 73, 202 [206]).

3. Die noch festzustellenden Tatsachen und deren Würdigung werden sich zweckmäßig insbesondere auf folgende Punkte erstrecken:

Welche Kenntnisse besaß der Betriebsrat oder doch einzelne Betriebsratsmitglieder von den behandelten Themen vor Durchführung der streitigen Schulungsveranstaltung? War eine Schulung über den MTV aus dem Jahre 1961 unter diesen Gesichtspunkten überhaupt noch erforderlich? Inwieweit wurden in B tarifliche Fragen behandelt, die für die Berliner Verhältnisse maßgebend waren? War eine Schulung auch über die wirtschaftliche und tarifpolitische Situation und das Tarif-



vertragsrecht für den Betriebsrat der Antragsgegnerin erforderlich? Nicht zuletzt kann von Bedeutung sein, ob im Herbst 1972 mit der alsbaldigen Wiedereinführung von Akkordarbeit im Betrieb der Antragsgegnerin zu rechnen war. Gegebenenfalls wäre zu prüfen, ob die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung teilweise (zeitweise) zu bejahen wäre.

Dagegen spielt die relativ weite Entfernung des Tagungs-ortes B in diesem Verfahren, das nicht auf die Übernahme von Kosten durch die Antragsgegnerin gerichtet ist, keine Rolle.

gez. Dr. Müller

Rust

Dr. Auffarth

Muhr

Wendel

