

Für das Nachschlagewerk! Ja (i)
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1, §§ 90, 91;
ZPO § 253 Abs. 2 Ziff. 2; ArbGG § 91

Leitsätze:

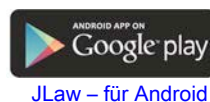
Zur Frage der Erforderlichkeit einer Schulung i.S. des
§ 37 Abs. 6 BetrVG über "Menschengerechte Arbeits-
gestaltung".

Aktenzeichen: 1 ABR 92/74
Beschuß des BAG vom 14. Juni 1977

LAG Bremen



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



1 ABR 92/74
1 Ta BV 29/73 Bremen

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 14. Juni 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Dr. Mussil beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Juli 1974 - 1 Ta BV 29/73 - aufgehoben.

- 2 -



1 ABR 92/74
1 Ta BV 29/73 Bremen

In Sachen

pp.

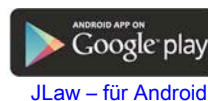
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 14. Juni 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Dr. Mussil beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Juli 1974 - 1 Ta BV 29/73 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Beschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Bremen vom 24. April 1973
- 3 Ca 3463/72 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist freigestellter Vorsitzender des Betriebsrats der Antragsgegnerin. Er nahm in der Zeit vom 20. August 1972 bis 2. September 1972 an dem von der IG Metall in Sprockhövel veranstalteten Aufbauseminar "Menschengerechte Arbeitsgestaltung" teil. Im einzelnen wurden dort folgende Themen behandelt:

Die Mitbestimmung bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Der Mensch bei der Arbeit

Der Kreislauf

Das Sehen bei der Arbeit

Körpermaße - Körperkräfte - Körperhaltung

Bewegung - Alter - Geschlecht

Bewegungsablauf bei der Arbeit

Hören - Erschütterung

Klima - Tasten

Festhalten von Arbeitsbedingungen

Lohngestaltung und Ergonomie

Maßnahmen zur Abwendung, Milderung und zum Ausgleich von Belastungen

Ermüdung - Erholung - Pausenregime

Planspiel zur "Menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Betrieb"

Abschlußgespräch

- 3 -



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



Der Betriebsrat hatte den Beschluß, den Antragsteller zu dieser Veranstaltung zu entsenden, der Antragsgegnerin mit Schreiben vom 17. August 1972 mitgeteilt. Am gleichen Tage erklärte diese, sie werde zwar dem Antragsteller das Gehalt für die Zeit der Schulungsveranstaltung weiterzahlen, lehne es jedoch ab, die entstehenden Kosten zu übernehmen. Diese hat der Antragsteller gegenüber der Antragsgegnerin, aufgeschlüsselt wie folgt, geltend gemacht: Für Verpflegung und Unterkunft täglich 48,-- DM bei 13 vollen Tagessätzen = 624,-- DM; Fahrtkosten Rückfahrkarte 1. Klasse 85,60 DM, ein IC-Zuschlag 8,-- DM, 2 Straßenbahnfahrkarten 1,40 DM; Reisespesen für An- und Abreisetag nach den Reisekostenbestimmungen der Lohnsteuerrichtlinien täglich 13,-- DM = 26,-- DM; Gesamtforderung somit 745,-- DM.

Zur Begründung des Anspruchs haben der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat vorgetragen: Die besuchte Bildungsveranstaltung erfülle in jeder Hinsicht die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG. Insbesondere seien die dort vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich. Unter dem Begriff "erforderlich" im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG seien alle Schulungs- und Bildungsmaßnahmen zu begreifen, die betriebsratsspezifisches Wissen zum Gegenstand hätten, d.h. die solche Informationen und Fähigkeiten vermitteln würden, die in der Betriebsrattätigkeit unmittelbar nutzbar gemacht werden könnten. Hierzu gehörten juristische, insbesondere arbeitsrechtliche Kenntnisse, Probleme der Entlohnungsverfahren sowie arbeitswissenschaftliche Kenntnisse. Ohne diese Kenntnisse könne der Betriebsrat die im § 80 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebene Überwachung nicht ausführen, und er könne seine Mitbestimmungsrechte und seine Überwachungsaufgaben nicht erfüllen. Ebenso wären die Verwirklichung der Initiativrechte nach § 89 BetrVG und die Ausübung der Befugnisse nach §§ 90 und 91 BetrVG unmöglich. Der Betriebsrat könne seine Pflichten aus § 91 BetrVG nicht erfüllen und übrigens auch nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG nicht sachgemäß entscheiden, wenn er über die Ergonomie des Menschen keine oder keine ausreichende Vorstellung besitze. Dies gelte um so meh



- 4 -

als die menschengerechte Gestaltung der Arbeit hinsichtlich des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung sowohl aus gesamtgesellschaftlichem Interesse als auch aus dem Interesse der Betroffenen mehr als je in den Vordergrund rücke und Gefahren für die Gesundheit des Menschen - sei es aus Einflüssen der Arbeitsumgebung oder durch die Art und Weise, in der Arbeit in modernen Betrieben geleistet werde - heute größer seien als je zuvor.

Der Antragsteller hat beantragt

festzustellen, daß die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm die aus Anlaß der Betriebsräteschulung vom 20. August bis 2. September 1972 entstandenen Kosten in Höhe von 745,-- DM zu erstatten.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Antrag sei allein deshalb unzulässig, weil es am Feststellungsinteresse fehle. Die Höhe der vermeintlichen Kostenforderung stehe fest. Somit könne der Antragsteller nur Leistung begehren. Darüber hinaus sei der Antrag sachlich nicht begründet. Es habe kein betriebsbezogener Anlaß für den Besuch der Schulungsveranstaltung bestanden. Diese habe allgemeines Basiswissen vermittelt. Eine Schulung im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG komme nur für Informationen über neue, betriebsbezogene Rechtsnormen in Betracht, ohne deren Kenntnis eine ordnungsgemäße Betriebsratstätigkeit objektiv undurchführbar erscheine. Hierzu gehörten weder das gesamte Arbeits- und Sozialrecht noch die Vermittlung allgemeinen Basiswissens oder vertiefter Kenntnisse, wie vorliegend arbeitswissenschaftlicher Art. Der Vermittlung der für die Betriebsratsarbeit generell wichtigen Sachkenntnisse diene der Anspruch auf Teilnahme an drei- bzw. vierwöchigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen je Amtsperiode nach § 37 Abs. 7 BetrVG. Somit komme es nicht mehr darauf an, daß die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

vom Antragsteller besuchte Schulung auch deshalb keine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen sei, weil sie den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt habe. Die Höhe der vom Antragsteller geltend gemachten Kostenerstattungsansprüche werde vorsorglich bestritten.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unbegründet zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den angefochtenen Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und wie folgt erkannt:

Es wird festgestellt, daß die Beteiligte zu 2. und Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Beteiligten zu 1. und Antragsteller die aus Anlaß der Betriebsratsschulung vom 20. August bis 2. September 1972 entstandenen Kosten in Höhe von 745,-- DM zu erstatten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren sei nicht am Wortlaut des gestellten Antrages zu haften, vielmehr sei der wirkliche Wille des Antragstellers zu erforschen. Die Auslegung des Antrages ergebe vorliegend, daß der Antragsteller in Wahrheit keine Feststellung der Verpflichtung, sondern den Ausspruch der Verpflichtung selbst begehre. Die Beschwerde sei auch in der Sache begründet. Eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung unter dem Thema "Menschengerechte Arbeitsgestaltung" vermittele Kenntnisse, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich seien. Aus den §§ 90, 91, insbesondere aus § 90 Satz 2 BetrVG, ergebe sich, daß die menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zum Aufgabenkreis des Betriebsrats gehöre. Auch die Bestimmungen der § 80 Abs. 1 Nr. 2, § 82 Abs. 1 Satz 2, § 85 Abs. 1, § 106 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG zeigten, daß die menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung legitimes Aufgabenfeld des Betriebsrats sei. Zur Bejahung der Erforderlichkeit reiche es aus, wenn die vermittelten Kenntnisse auf Gebieten lägen, auf denen der Betriebsrat gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben erfülle. Ein unmittelbarer Anlaß oder

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



- 6 -

eine besondere Betriebsbezogenheit würden vom Gesetz ebensowenig verlangt wie eine Beschränkung der Schulung auf Vermittlung von bloßen Rechtskenntnissen oder grundlegenden Änderungen der Rechtsprechung. Auch die Dauer der Veranstaltung sei nicht zu beanstanden, da § 37 Abs. 6 BetrVG - im Gegensatz zu § 37 Abs. 7 - keine zeitliche Grenze für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bestimme.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, während der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat den Antrag stellen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

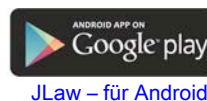
II.1. Im Tenor des angefochtenen Beschlusses stellt das Landesarbeitsgericht fest, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Antragsteller die von diesem geltend gemachten Kosten zu erstatten. Nach Sachlage ist ein Feststellungsinteresse nicht gegeben, doch ist der Antrag - dem der Tenor des Beschlusses folgt - auslegungsfähig. Das hat auch das Landesarbeitsgericht richtig erkannt. Allerdings ist seine Begründung in sich widersprüchlich, und deswegen ist sein Ergebnis jedenfalls nicht hinreichend deutlich. So sagt das Landesarbeitsgericht zwar richtig, daß der Antragsteller in Wahrheit keine Feststellung, sondern den Ausspruch der Verpflichtung selbst begehre, gleichwohl stellt es aber dieser richtigen Erwägung den Satz voraus, daß das Rechtsschutzinteresse für den Feststellungsantrag zu bejahen sei. Dies ist jedoch unschädlich, da die richtige Auslegung des Antrags als der Ermittlung des wirklichen Verfahrensbegehrens auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz möglich ist.

2. Der Sache nach hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag mit der Erwägung entsprochen, zur Bejahung der Erforderlichkeit einer Betriebsräteschulung für die Arbeit des Betriebsrats nach § 37 Abs. 6 BetrVG reiche es aus,

- 7 -



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



- 7 -

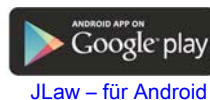
wenn die dort vermittelten Kenntnisse auf Gebieten lägen, auf denen der Betriebsrat gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben erfülle. Ein unmittelbarer Anlaß oder eine besondere Betriebsbezogenheit würden vom Gesetz ebenso wenig verlangt, wie eine Beschränkung der Schulung auf Vermittlung von bloßen Rechtskenntnissen oder grundlegenden Änderungen der Rechtsprechung (vgl. Seite 18 des angefochtenen Beschlusses). Diese Rechtsauffassung entspricht nicht der in ständiger Rechtsprechung gefestigten Auslegung des § 37 Abs. 6 BetrVG durch das Bundesarbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht fordert vielmehr bei Schulungsveranstaltungen i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG stets eine aktuelle Betriebsbezogenheit (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972). So sind z.B. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Einführung in das neue BetrVG dienen, nur dann erforderlich für die Betriebsratstätigkeit, wenn sie von ihrer Thematik her gesehen schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet sind, Kenntnisse über das neue Gesetz zu vermitteln, ohne die dem Betriebsrat eine fach- und sachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nicht möglich ist (BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Deshalb gehört es zu der, wie der Senat bereits wiederholt betont hat, auch im Beschlußverfahren erforderlichen schlüssigen Anspruchsbegründung, daß der Antragsteller darlegt, welche (gegenwärtigen oder doch demnächst anstehenden) betrieblichen Verhältnisse die konkrete Schulung erforderlich machen. Die rein theoretische Möglichkeit, daß eine Frage im Betrieb einmal auftauchen wird und der Betriebsrat hierfür noch nicht die erforderlichen Kenntnisse besitzt, genügt nicht (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972 unter III.1. der Beschlußgründe). Einer näheren Darlegung der die Erforderlichkeit der Schulung begründenden Umstände bedarf es nach der Auffassung des Senats im Regelfalle nur dann nicht, wenn es entweder um die Vermittlung von betriebsverfassungsrechtlichen Grundkenntnissen – jedenfalls in der Zeit nach Einführung des neuen Gesetzes – geht (vgl. BAG Beschluß vom 8. Februar 1977 – 1 ABR 124/74 –, [demnächst] AP Nr. 26

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

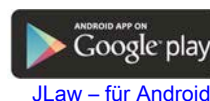
- 8 -

zu § 37 BetrVG 1972) oder aber, wenn - worauf der Antragsteller insoweit zutreffend hinweist - die Schulung eine Aufgabe des Betriebsrates betrifft, die -wie die Arbeitssicherheit im Betrieb - immer aktuell ist.

Hier liegt aber der Fall anders. Zwar haben auch Themen der in Rede stehenden Schulungsveranstaltung nähere oder entferntere Bezugspunkte zum Mitbestimmungskatalog des § 87 Abs. 1, insbesondere zu Nr. 7, 10, 11 BetrVG und zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 BetrVG, jedoch liegt der Schwerpunkt der einschlägigen Betriebsratsarbeit im Rahmen der §§ 90, 91 BetrVG. Im Unterschied zur Arbeitssicherheit ist aber der Betriebsrat bei Fragen der Gestaltung der Arbeit, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung nur im Falle von anstehenden Änderungen oder Planungen zur Mitbestimmung oder Mitwirkung aufgerufen. Somit gehört es hier zur schlüssigen Anspruchs begründung, im einzelnen darzulegen, welche Änderungen oder Planungen im Betrieb konkret anstehen. Dazu haben der Antragsteller wie übrigens auch der beteiligte Betriebsrat nur sehr allgemein gehalten vorgetragen, es hätten in der ersten Jahreshälfte 1972 - die Schulungsveranstaltung fand aber Ende August/Anfang September 1972 statt - die Arbeitsplätze von Frauen umgestaltet werden müssen, es gehe um den Zustand der Arbeitsplätze auf Balustraden und das Arbeiten in mit Heliumgas gefüllten Zelten. Dieser allgemein gehaltene Vortrag reicht nicht aus, deutlich zu machen und erst recht nicht, im Sinne des Verfahrensrechts schlüssig zu begründen, die vom Antragsteller besuchte Veranstaltung habe für dessen Betriebsratsarbeit erforderliche (notwendige) Kenntnisse vermittelt. Was die sonstigen im vorliegenden Zusammenhang bedeutsamen Aufgaben des Betriebsrats betrifft, dabei die Mitbestimmungsfälle des § 87 Abs. 1 Nr. 7, 10, 11 BetrVG, hätte es ebenfalls allein schon eines näheren Vortrags bedurft, daß entsprechende Sachverhalte jetzt oder doch demnächst behandelt werden müssen. Es handelt sich auch hier nicht um dauernd anstehende Materien. Zur allgemeinen Arbeitssicherheit schließlich, die jederzeit in



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

der verschiedensten Hinsicht aktuell ist oder doch ohne weiteres aktuell werden kann, haben die Themen des Seminars keinen eigentlichen Bezug. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit im Sinne der §§ 90, 91 BetrVG steht in Rede. Zum insoweit einschlägigen Fall des § 82 Abs. 1 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit den §§ 84, 85 BetrVG, der in den Betrieben durchweg keine Alltagserscheinung ist, hätte übrigens zum mindesten wieder vorgetragen werden müssen, daß es sich im Unternehmen der Antragsgegnerin laufend ereignet. Die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses ist überhaupt nicht Gegenstand der Betriebsratsschulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, was der Senat bereits gesagt hat.

Es kann somit dahinstehen, ob im Falle der Erforderlichkeit der Schulung deren Dauer unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit zu beanstanden wäre. Bereits die eben angestellten Erwägungen führen zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

gez.: Dr. Müller

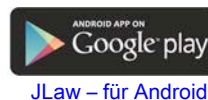
Bichler

zugleich für den Urlaub befindlichen Richter am Bundesarbeitsgericht Professor Dr. Auffarth sowie für den erkrankten ehrenamtlichen Richter Mause

Dr. Mussil



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



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