

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 7; ArbGG § 2
Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1

Leitsätze:

Nicht jedes Betriebsratsmitglied muß über Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts verfügen. Die Vermittlung von arbeitsrechtlichem Grundwissen im Rahmen einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung kann aber dann erforderlich i.S. von § 37 Abs. 6 BetrVG sein, wenn die Kenntnisvermittlung unmittelbar für den Aufgabenbereich des einzelnen Betriebsratsmitglieds im Betriebsrat von Bedeutung ist.

Aktenzeichen: 6 ABR 22/75

Beschluß des BAG vom 25. April 1978

LAG Rheinland-Pfalz



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



6 ABR 22/75

2 (3) Ta BV 18/74 Rheinland-Pfalz

Verkündet

am 25. April 1978

gez. Stöcker,
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Döring beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. Dezember 1974 - 2 (3) Ta BV 18/74 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der chemischen Großindustrie. Deren Betriebsrat im Werk L , dem Beteiligten zu 1), gehören 59 Mitglieder an, von denen 31 von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind. Die Aufgaben des Beteiligten zu 1) sind nach sog. operativen und funktionalen Zuständigkeiten unter die Mitglieder des Beteiligten zu 1) aufgeteilt. Zwei Mitglieder des Beteiligten zu 1) sind im Rahmen der funktionalen Aufgabenverteilung als Referenten für Arbeits- und Sozialrecht tätig.

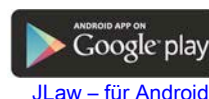
Der Beteiligte zu 2) ist freigestelltes Mitglied des Beteiligten zu 1) und erstmals im Jahre 1972 in den Betriebsrat gewählt worden. Er ist innerhalb des Betriebsrats im operativen Bereich zuständig für die Betreuung von ca. 1800 Mitarbeitern in den Abteilungen Hilfsmittel, Spezialprodukte, Lackharze und Dispersionsabteilung. Er ist Mitglied der Kommission Arbeitsplatzgestaltung und des Ausschusses Arbeitsschutz sowie Ersatzmitglied in der Kommission Arbeitssicherheit und in der Kommission Unfall.

Der Beteiligte zu 2) nahm vom 1. - 14. Juli 1973 aufgrund eines Beschlusses des Beteiligten zu 1) an einem von dem Antragsteller veranstalteten Lehrgang für Betriebsratsmitglieder mit dem Thema "Einführung in das Arbeitsrecht" teil, der folgendes Programm hatte:

" Sonntag, 1.7.	Anreise- Begrüßung 19 Uhr Abendessen
Montag, 2.7. vormittags	Einführung in den Lehrgang Vorstellung
nachmittags	Gegenstand und Grundlagen des Arbeitsrechts
Dienstag, 3.7. vormittags	Das Arbeitsverhältnis Arbeitsvertrag u. Arbeits- verhältnis Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers
nachmittags	Fortsetzung des Themas



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



- 3 -

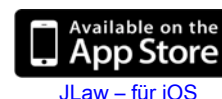
Mittwoch, 4. 7. vormittags	Die Lohnzahlung bei Leistungs- hindernissen
nachmittags	Die Haftung des Arbeitnehmers
Donnerstag, 5. 7. vormittags	Das Urlaubsrecht, Urlaubsdauer, zeitliche Festlegung - Entgelt - Erholungszweck
nachmittags	Beendigung des Arbeitsverhältnisses Endigungsgründe - Befristetes Arbeitsverhältnis - Pflichten beim Ende des Arbeitsverhältnisses, Ruhe- standsverhältnis.
Freitag, 6. 7. vormittags	Kündigung u. Kündigungsschutz, ordentliche u. außerordentliche Kündigung.
nachmittags	Besonderer Kündigungsschutz bestimmter Gruppen Besondere Formen des Arbeitsver- hältnisses.
Sonntag, 7. 7. vormittags	Fortsetzung des Themas vom Vortage
Sonntag, 8. 7.	f r e i
Montag, 9. 7. vormittags	Das Tarifvertragsrecht Der Tarifvertrag - Tarifvertrags- wirkungen - Grenzen der Normsatz- befugnisse der Tarifvertrags- parteien. Staatliche Einflußnahme auf Arbeitsbedingungen.
Dienstag, 10. 7. vormittags	Die Koalitionen - Arbeitskampf und Schlichtung.
nachmittags	Die Arbeitsgerichtsbarkeit Verfahren vor dem Arbeitsgericht.
Mittwoch, 11. 7. vormittags	Besuch des Arbeitsgerichtes Teilnahme an Kammersitzungen
nachmittags	Auswertung und Vertiefung
Donnerstag, 12. 7. vormittags	Die Betriebsverfassung Grundlagen - Der Betriebsrat Mitwirkung und Zeitbestimmung in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

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

- 4 -



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



- 4 -

nachmittags	Fortsetzung des Themas
Freitag, 13. 7. vormittags	Die Geschäftsführung u. Jugend- vertretung
nachmittags	Zusammenfassung und Schlußbe- sprechung
Sonnabend, 14. 7.	Frühstück, Abreise".

Dieser Lehrgang ist vom Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen als geeignet i. S. von § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt worden.

Die durch die Teilnahme des Beteiligten zu 2) an diesem Lehrgang entstandenen Kosten (Unterbringung, Fahrt und Reise-spesen) betrugen insgesamt 649,-- DM. Der Beteiligte zu 2) hat seine Ansprüche gegen die Antragsgegnerin auf Erstattung dieser Kosten an den Antragsteller abgetreten.

Der Antragsteller hat die Auffassung vertreten, der Lehrgang, an dem der Beteiligte zu 2) teilgenommen habe, sei eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen, somit sei die Antragsgegnerin verpflichtet, die durch die Teilnahme entstandenen Kosten zu tragen. Jedes Mitglied des Betriebsrats bedürfe unabhängig von einem konkreten betriebsbezogenen Anlaß allgemeiner Grundkenntnisse des Arbeitsrechts, um seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllen zu können.

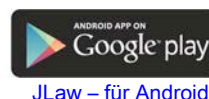
Der Antragsteller hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Antragsteller 649,-- DM zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat gebeten, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat die Meinung vertreten, der Lehrgangsbesuch sei zwar nützlich, aber nicht erforderlich gewesen. Es sei nicht notwendig, daß jedes einzelne Mitglied des Beteiligten zu 1) in vollem Umfange über alle Bereiche des Betriebsverfassungsgesetzes intensive Kenntnisse habe. Das gelte erst recht für vertiefende Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht.

- 5 -



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



Der Antrag ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung u.a. ausgeführt: Der Besuch des Lehrgangs sei i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG nicht erforderlich gewesen. Daß der Beteiligte zu 2) bei seiner Betreuungsarbeit auch mit schwierigen Angelegenheiten konfrontiert werde, könne nicht dazu führen, daß er deshalb über allgemeine Kenntnisse im gesamten Arbeitsrecht verfügen müsse. Er könne und brauche nicht als Rechtsberater tätig zu werden. Die im Betriebsverfassungsgesetz niedergelegten Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrats erfordern nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts in erster Linie Kenntnisse dieses Gesetzes selbst und der einschlägigen für den Betrieb geltenden Tarifverträge. Mit der Entsendung des Beteiligten zu 2) zur Veranstaltung des Antragstellers habe der Beteiligte zu 1) im übrigen sein Ermessen überschritten, weil die auf dieser Veranstaltung vermittelten allgemeinen Kenntnisse über das Arbeitsrecht weder für die Arbeit des Beteiligten zu 2) noch für die des Beteiligten zu 1) überhaupt notwendig seien.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller, unterstützt von den Beteiligten zu 1) und zu 2), sein Antragsbegehren weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung an sich statthaft, kann aber in der Sache keinen Erfolg haben.

1. Der angefochtene Beschluß geht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon aus, daß der Antragsteller kraft Abtretung den Erstattungsanspruch gegen die Antragsgegnerin geltend machen kann und zwar gleichfalls im Beschlußverfahren (BAG vom 30. 1. 1973 - 1 ABR 1/73 - = AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972 und vom 29. 1. 1974 - 1 ABR 41/73 - = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972).

2. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts ist auch im übrigen aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Das Begehren des Antragstellers muß daran scheitern, daß er keine Tatsachen



vorgetragen hat, nach denen darauf geschlossen werden könnte, daß die Schulungsveranstaltung "Einführung in das Arbeitsrecht" Kenntnisse vermittelt habe, die für die konkrete Betriebsratsarbeit des Beteiligten zu 2) erforderlich sind.

Das Landesarbeitsgericht geht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts davon aus, daß auch eine nach § 37 Abs. 7 BetrVG als "geeignet" anerkannte Schulungsveranstaltung im Einzelfall "erforderlich" nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein kann (vgl. die Beschlüsse vom 6. 11. 1973 - 1 ABR 8/73 - = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, vom 26. 8. 1975 - 1 ABR 12/74 - = AP Nr. 21 zu § 37 BetrVG 1972 sowie vom 8. 2. 1977 - 1 ABR 124/74 - = AP Nr. 26 zu § 37 BetrVG 1972).

In allen Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht als maßgeblich darauf abgehoben, daß eine solche Veranstaltung entweder - meist in näherer zeitlicher Beziehung zum Inkrafttreten des neuen BetrVG - der Einführung in das Betriebsverfassungsrecht dient, oder Spezialwissen vermittelt, wie es schwerpunktmäßig von Betriebsratsmitgliedern z. B. in Fachausschüssen des Betriebsrats benötigt wird. Um eine solche Veranstaltung handelt es sich bei dem vom Beteiligten zu 2) besuchten Lehrgang nicht. Es ist dort weder ein umfassender Überblick über das neue Betriebsverfassungsrecht gegeben worden, noch hat die vorliegende Schulung Spezialwissen für Betriebsratsmitglieder vermittelt. Die Veranstaltung diene vielmehr, wie sowohl das Gesamtthema "Einführung in das Arbeitsrecht" als auch die Einzelthemen zeigen, der Information über das gesamte Gebiet des Arbeitsrechts.

Gleichwohl ist auch bei einer solchen Veranstaltung die Erforderlichkeit nicht von vornherein in jedem Fall zu verneinen. So ist es durchaus denkbar, daß auch die Vermittlung von Grundwissen des allgemeinen Arbeitsrechts eine erforderliche Kenntnisvermittlung i. S. von § 37 Abs. 6 BetrVG sein kann. Dies ist zum einen aus der Verflechtung des Betriebsverfassungsrechts mit dem allgemeinen Arbeitsrecht, zum anderen



aus der allgemeinen Überwachungspflicht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG zu folgern (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl. 1977, § 37 Rdnr. 56 c). Das kann aber nicht bedeuten, daß jede solche Veranstaltung für jedes Betriebsratsmitglied erforderlich i. S. von § 37 Abs. 6 BetrVG ist, sondern es muß in jedem Falle der Nachweis geführt werden, daß die konkrete Aufgabe des jeweiligen Betriebsratsmitglieds die Schulung auf diesem Gebiet unumgänglich macht. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsrecht übertragenen Mitbestimmungsaufgaben Inhalt und Umfang der Schulung bestimmen. Erforderlich i. S. von § 37 Abs. 6 BetrVG ist danach eine Schulung für die Betriebsratstätigkeit des jeweiligen Betriebsratsmitglieds nur dann, wenn sie jedenfalls überwiegend Themen behandelt, die der Wahrnehmung dieser Aufgabe, ggf. nach der Funktionsverteilung im Betriebsrat, entsprechen.

Um eine Prüfung dieser Voraussetzungen vornehmen zu können, bedarf es aber - wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts zuletzt in seiner Entscheidung vom 14. Juni 1977 - 1 ABR 92/74 - (AP Nr. 30 zu § 37 BetrVG 1972) ausgeführt hat - einer auch im Beschlußverfahren erforderlichen, schlüssigen Anspruchsbegründung, indem der Antragsteller darlegt, welche (gegenwärtigen oder doch demnächst entstehenden) 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. Einer näheren Darlegung der Erforderlichkeit der die Schulung begründenden Umstände bedarf es im Regelfall nur dann nicht, wenn es um die Vermittlung von betriebsverfassungsrechtlichen Grundkenntnissen geht oder aber die Schulung eine Aufgabe des Betriebsrats betrifft, die immer aktuell ist, z. B. die Arbeitssicherheit.



- 8 -

3. Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Zwar haben einzelne Themen des Lehrgangs jedenfalls entfernt einen Bezugspunkt zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 BetrVG. Es ist aber nicht von vornherein klar, welche dieser Themen für die Arbeit des Beteiligten zu 2) als Mitglied des Beteiligten zu 1) aktuell und unmittelbar von Bedeutung sind.

Unter diesen Umständen hätte es eines besonders sorgfältigen Vortrags der Tatsachen durch den Antragsteller bedurft, aus welchen Gründen es für die Betriebsrattätigkeit erforderlich gewesen ist, daß der Beteiligte zu 2) das zweiwöchige Seminar des Antragstellers besuchte (vgl. zuletzt den Beschluß des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Februar 1977 - 1 ABR 124/74 - = AP Nr. 26 zu § 37 BetrVG 1972). Solche Tatsachen hat der Antragsteller nicht vorgetragen. Aus dem Aufgabenbereich des Beteiligten zu 2) innerhalb des Betriebsrats lassen sich ebenfalls für die Erforderlichkeit der Kenntnisvermittlung keine Tatsachen herleiten. Auch insoweit sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, mit denen es darauf hinweist, daß der Beteiligte zu 2) nicht als Rechtsberater tätig werden könne und brauche, nicht zu beanstanden. Der Beteiligte zu 1) hat im übrigen im Rahmen seiner Funktionsaufteilung andere Betriebsratsmitglieder für das Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts eingeteilt.

Das vom Landesarbeitsgericht gewonnene Ergebnis wird durch die Ausführungen der Rechtsbeschwerde nicht widerlegt. Wenn der Antragsteller mit der Rechtsbeschwerde rügt, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß der Beteiligte zu 2) wie alle anderen Betriebsratsmitglieder auch bestimmter Grundkenntnisse des Arbeitsrechts bedürfe, so übersieht er dabei, daß es sich bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu vermittelnden Kenntnissen nur um solche handeln kann, die unmittelbar für die Arbeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds im Betriebsrat von Bedeutung sind. Davon kann bei dem Lehrgang "Einführung in das Arbeitsrecht" nicht die Rede sein. Der Lehrgang ist in seinem Aufbau ganz allgemein auf die

- 9 -



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



4. Somit war schon aus diesen Gründen die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Beteiligte zu 1) bei seiner Beschlußfassung, den Beteiligten zu 2) zu der Schulungsveranstaltung zu entsenden, auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (ausreichend) berücksichtigt hat.

gez.: Dr. Auffarth

Siara

Dr. Leinemann

Dr. Eck

Döring

