

Aktenzeichen: 6 ABR 32/80

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 3. Februar 1983
- 6 ABR 32/80 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 28. November 1979
Köln - 7 BV 62/79 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 15. April 1980
Düsseldorf - 8 Ta BV 3/80 -

Für die Amtliche Sammlung: nein

Für die Fachpresse: nein

Entscheidungsstichwort:

Schulungskosten Betriebsratsmitglied

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 6, § 40

Leitsätze:

K e i n e



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



6 ABR 32/80

8 Ta BV 3/80 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
3. Februar 1983

Stöcker, -
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 3. Februar 1983 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und Dr. Gehringer beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. April 1980 - 8 Ta BV 3/80 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

I. Antragsteller (Betriebsrat) und Antragsgegner streiten über die Erstattung der Schulungskosten, die dem weiteren Beteiligten durch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung der IG Metall entstanden sind.

Bei der Antragsgegnerin arbeiten insgesamt 200 Mitarbeiter, davon etwa 100 im Prämienlohn. Es besteht seit 1974 eine Betriebsvereinbarung über die Durchführung von Prämienentlohnung. Diese Betriebsvereinbarung ist am 24. Januar 1979 gekündigt worden. Der Antragsteller legte einen Entwurf einer neuen Betriebsvereinbarung vor. Danach war ein Unternehmensberater bei der Antragsgegnerin tätig. Ab Mai 1979 wurde mit der Zeiterfassung begonnen.

Der Antragsteller besteht aus sieben Mitgliedern. Sechs seiner Mitglieder, u.a. der weitere Beteiligte, wurden im Jahre 1978 erstmals in den Betriebsrat gewählt. In der Zeit vom 9. bis 22. Juli 1978 hatte das ebenfalls neugewählte Betriebsratsmitglied L an dem Grundseminar "Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb" der IG-Metall teilgenommen. Gemäß Beschluß des Antragstellers nahm der weitere Beteiligte in der Zeit vom 8. bis 19. Januar 1979 an dem gleichen Lehrgang



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

teil. Die Antragsgegnerin stellte den weiteren Beteiligten zu diesem Lehrgang nicht frei.

Für die Unterkunft, Verpflegung sowie Fahrgeld hat die IG Metall dem Antragsteller 936,-- DM in Rechnung gestellt. Der Antragsteller begehrt die Freistellung von diesen Kosten von der Antragsgegnerin.

Der Antragsteller vertritt die Auffassung, die Teilnahme des weiteren Beteiligten an diesem Seminar sei gem. § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich gewesen. Dieser Beteiligte sei im Ausschuß für wirtschaftliche Fragen tätig gewesen. Weiterhin sei er für Jugendfragen sowie für Lohn- und Gehaltsfragen mit zuständig gewesen. Er habe keine Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Lohnfindung gehabt. Der Lehrgang habe das Ziel gehabt, die Teilnehmer zu einer selbständigen Erarbeitung eines Entwurfes einer Betriebsvereinbarung durch Anpassung der vorhandenen Textmuster an die betrieblichen und tariflichen Verhältnisse zu ermöglichen. Der Schwerpunkt des Seminars habe im Bereich der Datensammlung und -erfassung sowie der Umsetzung von ermittelten Ist- und Sollwerten gelegen. Bei der Antragsgegnerin seien Zeitstundenspezialisten und Refafachleute tätig gewesen. Daher sei die Teilnahme des weiteren Beteiligten im Hinblick auf eine neue Prämienlohnvereinbarung notwendig und auch im übrigen in Anbetracht der betrieblichen Situation erforderlich gewesen. Der Antragsteller hat für diese Behauptungen Beweis angetreten.

Der Antragsteller hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Antragsteller gegenüber der IG Metall von der Verpflichtung freizustellen, an diese 936,-- DM zu zahlen. Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin behauptet, die Schulungsveranstaltung sei zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit nicht erforderlich gewesen. Die Themen des Seminars stünden in keinem konkreten Zusammenhang zu den unmittelbaren Aufgaben des weiteren Beteiligten; ein aktueller betrieblicher Anlaß habe

- 4 -



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



- 4 -

nicht bestanden. Darüber hinaus seien im Tarifbezirk die Fragen der Lohngestaltung im Lohnrahmenabkommen und in den Abkommen über die Leistungsbewertung der Zeitlöhner weitgehend geregelt. Im übrigen sei schon das Betriebsratsmitglied L geschult worden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat gegenteilig entschieden. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin das Abweisungsbegehren weiter; der Antragsteller bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Es bedarf weiterer tatsächlicher Feststellungen und deren Würdigung.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung, mit der es den Anspruch auf Erstattung der Schulungskosten bejaht hat, im wesentlichen ausgeführt, bei der Vermittlung von Grundkenntnissen auf einem Teilgebiet des Betriebsverfassungsrechts, nämlich dem der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden, sowie der Festsetzung von Leistungslöhnen sei von einer Erforderlichkeitsprüfung im Regelfall abzusehen. Da im Betrieb der Antragsgegnerin Arbeitnehmer im Akkord- oder Prämienlohn arbeiten, sei es die ständige Aufgabe des Betriebsrates darüber zu wachen, daß die Leistungslöhne den tariflichen oder den für den Betrieb geltenden betrieblichen Regelungen entsprächen. Der Betriebsrat habe darüber zu wachen, daß die Leistungsbewertung der vereinbarten Methode entspreche. Auch müsse er entscheiden, ob an dem einmal vereinbarten System festgehalten werden solle oder ob eine Änderung des Systems oder des Verfahrens anzustreben sei. Diese Aufgabe könne der Betriebsrat nicht bewältigen, wenn er nicht über Grundkenntnisse auf dem Gebiete der Lohngestaltung im Betrieb und den damit zusammenhängenden Fragen der Mitbestimmung des Betriebsrats verfüge. Die Antragsgegnerin könne dies nicht mit dem Hinweis auf das geltende

- 5 -



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



- 5 -

Lohnrahmenabkommen in Abrede stellen. Dem Betriebsrat stünden auf dem Gebiete der Prämienentlohnung die vollen gesetzlichen Mitbestimmungsrechte zu, da das Lohnrahmenabkommen nur eine allgemein gehaltene Rahmenregelung enthalte. Zum anderen verblieben dem Betriebsrat auch bei einer Arbeit im Akkord trotz der weitgehenden Regelung des Akkordes im Lohnrahmenabkommen so weitgehende Funktionen, daß die Vermittlung von Grundkenntnissen unbedingt notwendig erscheine. Die Kenntnis von Arbeitsabläufen, die Beurteilung der menschlichen Leistung und ihre Bewertung, die Umwandlung von Ist-Werten in Soll-Werte oder die Probleme der Datensammlung seien für ein Betriebsratsmitglied, das auf dem Gebiete der Leistungsentlohnung tätig werde, unverzichtbare Voraussetzungen für seine Arbeit. Auf dem Lehrgang seien Grundkenntnisse in Fragen der Lohngestaltung im Betrieb erworben worden, so daß ein konkreter Bezug zu aktuellen betrieblichen Fragen nicht vorhanden zu sein brauche. Auch reiche bei einer Schulung in Grundfragen der Lohnfindung und Lohngestaltung im Betrieb die Schulung nur eines Mitglieds des Betriebsrats jedenfalls dann nicht aus, wenn im Betrieb in nicht unerheblichem Umfang Arbeiten im Leistungslohn verrichtet werden. Dann könnten zwei der sieben Betriebsratsmitglieder geschult werden.

2. Diese Auslegung des Begriffs der Erforderlichkeit i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG entspricht nicht der Rechtsprechung des Senats. Dem Landesarbeitsgericht kann schon im Ausgangspunkt nicht gefolgt werden, daß auch bei der Vermittlung von Grundkenntnissen auf einem Teilgebiet der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts, nämlich der Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb, von einer Erforderlichkeitsprüfung abgesehen werden kann.

a) Diese Auffassung steht mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht in Einklang (vgl. z.B. BAG 25, 325 = AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 25, 357 = AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972; BAG

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

25, 482 = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972; Beschlüsse vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 -, vom 25. April 1978 - 6 ABR 22/75 - und vom 21. November 1978 - 6 ABR 10/77 -, AP Nr. 18, 33 und 35 zu § 37 BetrVG 1972; Beschlüsse vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - und vom 29. April 1975 - 1 ABR 40/74 -, AP Nr. 7 und 9 zu § 40 BetrVG 1972; BAG 25, 407 = AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG 1953). Danach ist grundsätzlich für jeden Schulungsbesuch eines Betriebsratsmitglieds bei der Prüfung der Frage, ob die konkreten Aufgaben des Betriebs eine Schulung auf diesem Gebiet notwendig machen, darauf abzustellen, ob nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen entstehen oder in naher Zukunft entstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrates unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des konkreten Betriebsrats eine Schulung eines Betriebsratsmitglieds ggf. unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat erforderlich erscheint, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann.

b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt Beschlüsse des Senats vom 25. April 1978, aaO und vom 21. November 1978, aaO, jeweils mit weiteren Hinweisen) kann in der Regel bei der Vermittlung von allgemeinen Grundkenntnissen des Betriebsverfassungsgesetzes selbst von der Prüfung der Erforderlichkeit einer solchen Schulungsveranstaltung für sämtliche Mitglieder des Betriebsrats abgesehen werden. Da jedes Betriebsratsmitglied sein Amt in eigener Verantwortung führen muß, ist es auch grundsätzlich ohne Bedeutung, ob ein oder mehrere andere Betriebsratsmitglieder bereits an einer Schulungsveranstaltung dieser Art teilgenommen haben. Dies gilt über die Übergangszeit nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 hinaus auch für später erstmals gewählten Betriebsratsmitglieder. Auch bei Fragen der Arbeitssicherheit handelt es sich stets um aktuelle Fragen und Aufgaben, so daß insoweit eine unabdingbare Notwendigkeit der Vermittlung von Kenntnissen für die Arbeit des Betriebsrats vorliegt. (BAG Beschlüsse vom 15. Mai 1975 - 1 ABR 108/73 -, 15 Juni 1976 - 1 ABR 34/74 - und 5. Mai 1978 - 6 ABR 132/74 -).



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



- 7 -

Für ein Seminar auf einem Teilgebiet der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts, wie es der Lehrgang "Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb" darstellt, kann jedoch nicht angenommen werden, daß es sich um stets aktuelle Fragen handelt, die unabdingbare Voraussetzung für die Arbeit des Betriebsrats sind, so daß von einer Erforderlichkeitsprüfung abgesehen werden könnte (vgl. BAG Beschluß vom 5. November 1981 - 6 ABR 78/79 - nicht veröffentlicht). Die Vermittlung von theoretischem Grundwissen auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft und Arbeitsbewertung kann jedoch für einzelne Betriebsratsmitglieder nicht nur nützlich, sondern insbesondere, wenn sich ein neuer Betriebsrat fast ausschließlich aus erstmals gewählten Mitgliedern zusammensetzt, notwendig sein. Allerdings muß dieses Grundwissen in Wechselwirkung einerseits zum betrieblichen Geschehen, andererseits auch zum einschlägigen Lohnrahmentarifvertrag stehen. Die vermittelten theoretischen Kenntnisse müssen auf die praktische Anwendung ausgerichtet sein. Ist dies der Fall, so können sie eine notwendige Ergänzung einer rein praktischen Befähigung sein (BAG Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 39/73 - = AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972). Gleiches gilt, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Überwachungsfunktion des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG und auf die dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz übertragenen Mitbestimmungsaufgaben abstellt (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG). Auch insoweit muß ein konkreter betriebsbezogener Anlaß bestehen (vgl. BAG Beschluß vom 25. April 1978, aaO). Ist diese Voraussetzung gegeben, so muß für jedes Betriebsratsmitglied der Nachweis geführt werden, daß seine konkrete Aufgabe im Betriebsrat die Schulung auf diesen Gebieten erforderlich macht (BAG, aaO).

3. Ist dem Landesarbeitsgericht somit in seiner Rechtsauffassung nicht zu folgen, hängt die Entscheidung von der Prüfung ab, ob die einzelnen Themen des Lehrgangs "Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb" für das betriebliche Geschehen erheblich sind, in Wechselwirkung zum Lohnrahmentarifver-

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

trag. Das Landesarbeitsgericht hat von seiner Rechtsauffassung ausgehend bisher eine solche Feststellung unterlassen. Dies ist nachzuholen. Ist die Frage zu bejahen, wird weiter zu prüfen sein, ob für den weiteren Beteiligten auf Grund seiner konkreten Aufgaben im Betriebsrat, die zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin streitig ist, eine Schulung zu dem Themenkreis erforderlich war. Damit muß der Beschluß des Landesarbeitsgerichts, ohne daß es auf weiteres ankommen könnte, aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit es die erforderlichen weiteren Feststellungen treffen und diese würdigen kann.

Prof. Dr. Auffarth Dr. Jobs Dr. Leinemann
Carl Dr. Gehringer

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)