

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 6 ABR 56/75

Beschluß des BAG vom 5. Mai 1978

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 56/75

2 Ta BV 10/75 Niedersachsen

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung am 5. Mai 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hirt und Wolfgang Schneider beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. Mai 1975 - 2 Ta BV 10/75 - 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](#))



Gründe:

I. Die antragstellende Gewerkschaft führte in der Zeit vom 1. bis 19. Oktober 1973 in der DGB-Bundesschule in Springe eine Schulungsveranstaltung durch. Die Veranstaltung war als Einführungslehrgang "Leistung und Lohn" bezeichnet und hatte folgendes Programm:

1. Woche

Montag

vormittags:

Einführung in das Arbeitsstudium
Arbeits- und Entlohnungsformen
Lohnanreizsysteme
Grundlagen der Rationalisierung

nachmittags:

Anforderungsbewertung
(analytische Arbeitsplatzbewertung)
Einführung in die Anforderungsbewertung

Abgrenzung summarische und analytische Anforderungsbewertung

Dienstag

vormittags:

Voraussetzung und Durchführung der analytischen Bewertung in Anlehnung an praktische Beispiele

nachmittags:

Verschiedene Arbeitsplatzanalysen anhand von Arbeitsplatzbeschreibungen

Mittwoch

vormittags:

Die Gewichtung und ihre Bedeutung mit praktischen Beispielen

nachmittags:

Betrachtung verschiedener Methoden

Donnerstag

vormittags:

Anforderungsbewertung als System der Grundlohndifferenzierung

nachmittags:

Arbeitswert und Lohn
Praktische Beispiele



- 3 -

Freitag

vormittags:
Anforderungsbewertung für Ange-
stellte
Beurteilungssysteme - Testfragen

nachmittags:
Datenermittlung

- Menschliche Arbeit und Leistung
- Voraussetzung der menschlichen Leistung
 - Grundlagen der Leistungsgradbeurteilung

Sonnabend

- vormittags:
- Praktisches Vorgehen beim Beurteilen des Leistungsgrades

2. Woche

Montag

Einführung in die Datenermittlung
(Standardprogramm)

- Arbeitssysteme - Beschreibung - Kennzeichnung

Dienstag

- Datenarten
- Vorgabezeitermittlung
- Gliederung der Auftragszeit

Mittwoch

- Technik der Zeitaufnahme
- Auswertung der Zeitaufnahme einschließlich praktischer Durchführung

Donnerstag

- Die Verteilzeit und ihre Ermittlung

Freitag

vormittags:
Leistungslohnverrechnung
Testfragen

nachmittags:
Prämienlohn

- Prämienarten, Aufbau und Gestaltung

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



- 4 -

- 4 -

Sonnabend

vormittags:
Thema von Freitag nachmittag

3. Woche

Montag

Praktische Beispiele
Testfragen

Dienstag

Arbeitsgestaltung und menschliche Leistung

- Arbeitsanforderungen, Z.B. Muskelarbeit, Sinne und Nerven, Monotonie
- Die Umgebung des Arbeitsplatzes
- Die Leistungsfähigkeit des Menschen unter den Bedingungen des Arbeitsplatzes

Mittwoch

Ermüdung und Erholung

- Praktische Analysen (Checkliste)
- Beispiele der Erholungszeitermittlung
- Pausengestaltung
- Testfragen -

Donnerstag

vormittags:
Gewerkschaften und Tarifpolitik

nachmittags:
Mitbestimmung und Tarifvertrag
Lohngruppenaufbau - Inhalt - Kriterien

Freitag

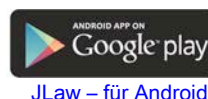
Abschlußdiskussion

An dieser Veranstaltung nahm der Beteiligte G ,
seit 1973 freigestellter Betriebsratsvorsitzender, aufgrund
des Beschlusses des beteiligten Betriebsrates im Betrieb
der Antragsgegnerin vom 6. September 1973 teil. Er ist
seit 1972 Mitglied des neunköpfigen Betriebsrats und
gehört außerdem einem Prämienausschuß an, der sich aus
insgesamt drei Personen zusammensetzt. Im Betrieb werden
ca. 400 Arbeitnehmer beschäftigt.

- 5 -



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



Weder ein Angehöriger des Betriebsrats noch ein Mitglied des Prämienausschusses hatten vor Oktober 1973 einen Lehrgang über Leistung und Lohn besucht. Der Beteiligte G hatte bis zu dieser Zeit von seinem Bildungsurlaub gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 schon mindestens zwei Wochen verbraucht.

Durch die Teilnahme an dieser Schulungsveranstaltung sind dem Beteiligten G Kosten in Höhe von insgesamt 590,60 DM entstanden, und zwar an Fahrtkosten 1,60 DM, für Übernachtung 171,-- DM, für Verpflegung 323,-- DM und an Tagegeldern in Höhe von je 5,-- DM 95,-- DM, die die Antragstellerin für den Beteiligten G verauslagt hatte. In Höhe dieses Betrages hat G seinen etwaigen Erstattungsanspruch gegenüber der Antragsgegnerin durch schriftliche Erklärung vom 1. Oktober 1973 an die Antragstellerin abgetreten. Die Antragsgegnerin hatte den Beteiligten G für die Dauer des Lehrgangs von der Arbeit freigestellt. Sie weigert sich jedoch, auch die vorgenannten Kosten zu übernehmen.

Im Betrieb der Antragsgegnerin galt seit dem 1. Mai 1970 für alle Beschäftigten der Haustarifvertrag zur Regelung einer Produktivitätsbeteiligung vom 4. Juni 1970. Dieser Tarifvertrag war auf dem Infra-System aufgebaut. Seine Anwendung hatte wegen seiner Unübersichtlichkeit des öfteren zu Schwierigkeiten geführt. Daher wurden seit Beginn des Jahres 1973 mit der Antragsgegnerin Verhandlungen über eine Neuregelung der Leistungszulagen geführt. Nach mehreren Vorgesprächen fand die erste Verhandlung am 28. September 1973 statt und die zweite am 23. Oktober 1973. Von Arbeitnehmerseite nahmen daran insbesondere der Beteiligte G und Vertreter der Antragstellerin teil



- 6 -

Die Verhandlungen führten zu dem Ergebnis, daß der frühere Tarifvertrag durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden und daß an die Stelle des Leistungslohnsystems eine Leistungszulage in Form eines festen Geldbetrages treten sollte. Diese Zulage sollte mindestens 9 v.H. des Tariflohnes betragen und mindestens ebenso hoch sein wie die bisher erzielten Bezüge. Es war daher notwendig, für alle Betriebsangehörigen die nach dem alten Leistungslohnsystem erzielten Beträge zu ermitteln und in Prozentsätzen zum Tariflohn auszudrücken. Die Zulage sollte bei Tarifierhöhungen automatisch mitsteigen. Das Verhandlungsergebnis wurde anschließend am 30. November 1973 als Betriebsvereinbarung Nr. 14/73 - wiederum bei Anwesenheit eines Vertreters der Antragstellerin - festgelegt.

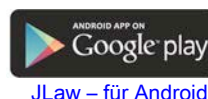
Die Antragstellerin sowie die Beteiligten haben geltend gemacht, der Besuch des Lehrgangs sei für die Betriebsrattätigkeit erforderlich gewesen und die Kosten müßten deshalb von der Antragsgegnerin getragen werden. Die neue Betriebsvereinbarung wäre in ihrem Kern nicht von den Vertretern der Antragstellerin, sondern vom beteiligten Betriebsrat und insbesondere dessen Vorsitzenden ausgehandelt worden und ohne den Besuch des Lehrgangs nicht in der erreichten Fassung zustande gekommen. Außerdem müßten auch nach der neuen Regelung noch nach Tarifierhöhungen die Leistungszulagen überprüft werden; dazu seien die in dem Lehrgang vermittelten Kenntnisse unbedingt erforderlich.

Die Antragstellerin hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, der Antragstellerin die entstandenen Kosten in Höhe von 590,60 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 3. Mai 1974 zu ersetzen.

- 7 -



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



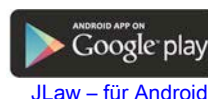
Die Antragsgegnerin hat gebeten, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat demgegenüber die Meinung vertreten, der Lehrgangsbesuch sei zwar nützlich, aber nicht erforderlich gewesen. Sie hat einen Zusammenhang zwischen den Verhandlungen über die neue Betriebsvereinbarung und der Schulung bestritten, denn bereits am 29. September 1973 sei Einigkeit darüber erzielt worden, daß an die Stelle des Leistungslohnsystems feste Geldbeträge treten sollten. Für die Handhabung der neuen Regelung brauche man keine besonderen Kenntnisse auf dem Gebiet des Leistungslohns. Im übrigen seien die geltend gemachten Kosten weit überhöht.

Nach Beweisaufnahme hat das Arbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen. Die Beschwerde der Antragstellerin blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung u.a. ausgeführt, erforderliche Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit müßten nicht nur verwertbar und nützlich, sondern notwendig sein. Außerdem habe der Betriebsrat zu prüfen, ob die Mittel, insbesondere die Kosten der Schulung, zum Zweck in einem vertretbaren Verhältnis ständen. Das gelte vor allem bei länger dauernden Schulungsveranstaltungen. Der Gesetzgeber gehe von einem begrenzten Ausbildungsaufwand aus. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit könne auch dann verletzt sein, wenn der Zeitaufwand im Hinblick auf die begrenzte Thematik der Schulung und die Wahrscheinlichkeit weiterer erforderlicher Schulungen zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitgebers führen würde. Gemäß diesen vom Landesarbeitsgericht übernommenen Rechtsgrundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der angefochtene Beschluß zwar angenommen, Kenntnisse über die Lohngestaltung seien für die Tätigkeit des Betriebsrats nicht nur nützlich gewesen, sondern auch erforderlich. Nicht



entscheidend sei, inwieweit die Verhandlungen über den Abschluß der neuen Betriebsvereinbarung bereits fortgeschritten gewesen seien; auch die Zuziehung fachkundiger Gewerkschaftsvertreter schließe nicht aus, daß auch der Betriebsrat über entsprechende Kenntnisse verfügen müsse. Das Landesarbeitsgericht führt dann aber weiter aus, eine Kostenerstattung sei gleichwohl wegen der Dauer der Schulungsveranstaltung abzulehnen. Eine Schulung von drei Wochen über ein bestimmtes Spezialthema sei mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht mehr zu vereinbaren. Es sei nicht Absicht des Gesetzgebers gewesen, dem Betriebsrat auf den Gebieten seiner weit gestreuten Zuständigkeit ein solches Wissensmaß zu vermitteln, wie dies dem Kenntnisstand aller vom Arbeitgeber beschäftigten Spezialisten entspreche. Der Lehrstoff sei in epischer Breite dargeboten worden, die Schulung in nahezu wissenschaftlichem Ausmaß betrieben, statt sich auf die Kenntnisvermittlung für die Tagesarbeit zu beschränken. Eine Straffung des Stoffes auf höchstens eine Woche wäre erforderlich und genügend gewesen, zumal noch weitere Schulungen des beteiligten Betriebsratsvorsitzenden erforderlich gewesen sein könnten. Dem Erstattungsanspruch könne schließlich auch nicht zum Teil entsprochen werden, da die Schulung als Ganzes angeboten gewesen sei und auch nicht nachträglich in verschiedene Themenkreise habe aufgeteilt werden können.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin, unterstützt von dem beteiligten Betriebsrat und dem Betriebsratsvorsitzenden, ihr 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. Die Rechtsbeschwerde ist rechtzeitig eingelegt. Der angefochtene Beschluß ist dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin in Hannover laut Empfangsbekenntnis gemäß § 212 a ZPO i. Verb. mit § 50 Abs. 2 ArbGG zwar zwei Tage später zugegangen als dem Verfahrensbevollmächtigten der Antragsgegnerin in Hameln. Dieser Umstand allein vermag aber den gemäß § 212 a ZPO begründeten vollen Beweis für die Richtigkeit des angegebenen Empfangsbekenntnisses (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 212 a ZPO mit weiteren Nachweisen) nicht zu erschüttern. Es ist heute nicht außergewöhnlich, daß die Postbeförderung innerhalb einer Großstadt länger dauert als nach auswärts.

2. Der angefochtene Beschluß geht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon aus, die antragstellende Gewerkschaft könne kraft Abtretung den Erstattungsanspruch gegen die Antragsgegnerin geltend machen, und zwar gleichfalls im Beschlußverfahren.

3. Das Landesarbeitsgericht schließt sich auch der ständigen Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts an, der Arbeitgeber habe grundsätzlich die Kosten einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung zu tragen, soweit diese für die Tätigkeit des Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermittele, d.h. solche, die nicht nur verwertbar und nützlich, sondern notwendig sind. Der angefochtene Beschluß prüft weiter, ob das Verhältnis von Mittel und Zweck (Kosten, Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes) noch in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen, hält also ebenso wie die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine weitere Erörterung darüber für notwendig, ob die Kosten für eine erforderliche Schulung mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vereinbar sind. Der angefochtene Beschluß befindet sich auch insoweit in voller

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



- 10 -

Übereinstimmung mit den Rechtsgrundsätzen, von denen das Bundesarbeitsgericht ausgeht. Insoweit ist kein Rechtsfehler erkennbar.

4. Die Wertung der konkreten Schulung im Hinblick auf die Teilnahme des konkreten Betriebsratsmitglieds des Betriebsrats der Antragsgegnerin unterliegt aber hinsichtlich der Erforderlichkeit der vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit Bedenken. Der mögliche Beurteilungsspielraum des Tatsachengerichts ist nicht mehr gewahrt. Deshalb kommt es nicht mehr darauf an, daß unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch eine teilweise Kostenerstattung für eine an sich erforderliche Schulung in Betracht zu ziehen wäre (vgl. Beschluß vom 27. September 1974, AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 unter III 4 der Gründe). Der Senat schließt sich nicht der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, sondern der des Arbeitsgerichts an.

Die Schulungs- und Bildungsveranstaltung von drei Wochen Dauer fand vom 1. bis 19. Oktober 1973 statt. Zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich bereits ein Ergebnis der Verhandlungen über die Ablösung des früheren Firmentarifvertrages durch eine Betriebsvereinbarung ab mit ihrem Übergang von einem Leistungslohnsystem auf ein Leistungszulagensystem mit festen Geldbeträgen in Prozentsätzen zum Tariflohn. Der Betriebsrat wurde fachkundig durch Vertreter der Antragstellerin unterstützt. Dies lag um so näher, als es um die Ablösung eines Firmentarifvertrages ging, den die antragstellende Gewerkschaft mit der Antragsgegnerin abgeschlossen hat. Angesichts dieser Situation im Betrieb der Antragsgegnerin ist schlechterdings nicht ersichtlich, warum der Beteiligte G ein Seminar mit dem Thema "Leistung und Lohn" von drei Wochen Dauer notwendigerweise zu einem Zeitpunkt besuchen mußte, zu dem

- 11 -

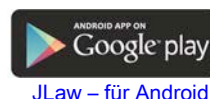


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



im Betrieb gerade von einer Leistungsentlohnung abgegangen werden sollte und nicht erkennbar war, ob und gegebenenfalls wann in Zukunft einmal wieder die weitgefächerte Thematik eines derartigen Seminars über Leistungsentlohnung für den Betrieb und den Betriebsrat aktuell werden würde. Dies hätte der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung am 6. September 1973 auch erkennen können und müssen, wenn er sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten gestellt und die Interessen des Arbeitgebers mit denen der Arbeitnehmer des Betriebes abgewogen hätte (vgl. BAG 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Falls aber etwa Anfang September 1973 die Situation für den Betriebsrat noch nicht genügend deutlich war, hätte gegebenenfalls die Teilnahme noch kurzfristig abgesagt werden können. Schließlich konnte die Antragstellerin den Auflagenbeschluß des Landesarbeitsgerichts vom 28. Februar 1975 hinsichtlich der Erforderlichkeit der auf dem Lehrgang vermittelten Kenntnisse gerade für den Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 30. November 1973 nur unvollkommen entsprechen. In der Tat war die gezielte fachkundige Beratung durch Vertreter der Antragstellerin im konkreten Fall viel zweckmäßiger als der Besuch eines allgemeinen Seminars über Leistungsentlohnung, auf dem naturgemäß die aktuellen betrieblichen Probleme im Betrieb der Antragsgegnerin jedenfalls keine maßgebliche Rolle spielen konnten.

5. Fehlt es somit an der Erforderlichkeit der vermittelten Kenntnisse, so bedarf es keines Eingehens mehr auf die Einzelposten des geltend gemachten Anspruchs, gegen die insbesondere hinsichtlich der Übernachtungskosten des in der Nähe wohnenden Beteiligten G



Die angefochtene Entscheidung erweist sich somit im Ergebnis als richtig, so daß die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen werden muß.

gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Dr. Rösler
Dr. Hirt Wolfgang Schneider



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS