

Aktenzeichen: 6 ABR 78/79

LAG Hamm

Beschluß des BAG vom 5. November 198

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



6 ABR 78/79

3 Ta BV 40/79 Hamm

Verkündet am
5. November 1981

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 5. November 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kukies und Rose beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. Juni 1979 - 3 Ta BV 40/79 - 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. Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie mit 3.160 Arbeitnehmern. Der in ihrem Betrieb in G gebildete Betriebsrat (Antragsteller zu 2.) besteht aus 23 Mitgliedern. Er hat einen Lohn-, Akkord- und Gehaltsausschuß gebildet, dem der Antragsteller zu 1. sowie weitere vier Mitglieder des Antragstellers zu 2. angehören.

Das Ausschußmitglied G , gelernter Dreher, gehört dem Antragsteller zu 2. und dem genannten Ausschuß seit 1962 an. Das Ausschußmitglied H , Autoschlosser und Schmied, ist Mitglied des Betriebsrats und im Ausschuß seit 1969 oder 1972. Das Ausschußmitglied Sch ist seit 1970 im Betriebsrat und seit 1975 im Ausschuß, das Ausschußmitglied J seit 1972, bzw. 1978. Der Antragsteller zu 1. ist 1978 erstmals in den Betriebsrat gewählt und zum Mitglied des Lohn-, Akkord- und Gehaltsausschusses bestimmt worden; er ist für die Montagebänder zuständig.

Die Ausschußmitglieder G und H sind freigestellt. Sie wirken auch als Referenten bei Schulungsveranstaltungen der IG Metall mit, G auch in Fragen der Lohngestaltung.

Aufgrund eines Beschlusses des Antragstellers zu 2. nahm der Antragsteller zu 1. vom 5. bis 18. November 1978 an einem

- 3 -



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



- 3 -

von der IG Metall veranstalteten Lehrgang "Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb" in Sprockhövel teil.

Der Lehrgang hatte folgenden Themenplan:

1. Woche

Montag	Anreise
Dienstag	Einführung in das Seminar Rechtsgrundlagen der Entlohnung Entlohnungsgrundsatz - Entlohnungsmethode
Mittwoch	Überblick über die Entwicklung von Arbeit und Entlohnung - kurzer Überblick über die Entwicklung menschlicher Arbeit und deren Organisationsformen - Überblick über die Entwicklung von Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden - Die Entwicklung der "wissenschaftlichen Betriebsführung" um die Jahrhundertwende - Gründung und Entwicklung des Verbandes für Arbeitsstudien - REFA e.V. - Andere Institutionen, die Einfluß auf Entlohnung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb und in der Gesellschaft nehmen Die Untersuchung zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Entlohnung - Ziel - Technik - Methode - Überprüfung - Entscheidung/Handeln
Donnerstag	Untersuchung für ergebnisbezogene Entlohnung - Die Beschreibung der Arbeitssituation - Errechnung, Überprüfung und Kritik statistischer Kennzahlen
Freitag	Datensammlung und -verarbeitung für ergebnisbezogene Entlohnung (insbesondere Zeitakkord) an typischen Arbeitsplätzen in Gruppenarbeit
Samstag	Besprechung der Gruppenergebnisse

- 4 -



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



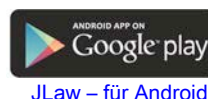
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Themenplan für die 2. Woche

- Montag** Arbeitsgruppen zur Problematik der Beurteilung menschlicher Leistung
- Die Beurteilung menschlicher Leistung im Arbeitsstudium
- Besprechung der Gruppenergebnisse vom Vortage
- Das Sammeln und Verarbeitung qualitativer Daten durch Beurteilung und Bewertung
- Bezugsleistungsdefinitionen im Arbeitsstudium
 - Die Umsetzung von Ist-Werten zu Soll-Werten bei ergebnisbezogener Entlohnung
- Dienstag** Untersuchung zur Grundlohndifferenzierung
- summarische Methoden
 - Untersuchung bestehender Lohngruppenmethoden auf ihre Anwendbarkeit in verschiedenen betrieblichen Situationen
- Mittwoch** Analytische Grundlohndifferenzierungsmethoden
- Das Vorgehen bei der analytischen Arbeitsbewertung
 - Die Sammlung qualitativer und quantitativer Daten zur Grundlohndifferenzierung
 - Arbeitsgemeinschaften zur Bewertungsbegründung und Eingruppierung in einem tariflichen Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung
- Besprechung der Ergebnisse der Arbeitsgemeinschaften
- Die Umsetzung der ermittelten Arbeitswerte in Lohn und Gehalt
- Donnerstag** Die körperlichen Vorgänge beim Arbeiten des Menschen
- Kurzer Überblick über wichtige Funktionen des menschlichen Körpers
 - Die Reaktionen des Kreislaufs und des Energieerzeugungssystems des menschlichen Körpers auf körperliche Belastungen
 - Die Entwicklung geistig-nervöser Belastungen auf den Menschen bei der Arbeit
 - Feststellbare Auswirkungen geistig-nervöser Belastungen auf den menschlichen Körper und seiner Organe bei der Arbeit
- Datenermittlung für bestimmte Arbeitssituationen zum Pulsverhalten bei der Arbeit, zur Einwirkung des Lärms auf den Menschen bei der Arbeit, zur Beurteilung von Klimafaktoren



- 5 -

- Feststellen des Pulsverhaltens bei Fahrradarbeit
- Vergleichen verschiedener Arbeits-Pausen-Systeme

Freitag

Die Normsetzung

- Die Umwandlung von Ist-Werten zu Soll-Werten bei Entlohnung und Arbeitsgestaltung

Die Betriebsvereinbarung zur Regelung von Entlohnungsgrundsatz und Entlohnungsmethode im Betrieb, unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen

Zusammenfassung

Samstag

Abreise

Für Unterkunft und Verpflegung hat die IG Metall dem Antragsteller zu 1. 910,-- DM in Rechnung gestellt. Die Übernahme dieser Kosten begehren die Antragsteller von der Antragsgegnerin. Die Antragsteller haben die Auffassung vertreten, der Lehrgang, an dem der Antragsteller zu 1. teilgenommen hat, sei eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung i.S. von § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen. Somit sei die Antragsgegnerin verpflichtet, die durch die Teilnahme entstandenen Kosten zu tragen. Durch den Lehrgang seien dem Antragsteller zu 1. für seine Arbeit erforderliche Kenntnisse vermittelt worden. Im Betrieb der Antragsgegnerin werde fast ausschließlich im Akkord- und Prämienlohn gearbeitet. Das mache häufig den Abschluß einschlägiger Betriebsvereinbarungen erforderlich. Ständig müßten neue Vorgabezeiten ermittelt und neue Akkorde festgesetzt werden. Ebenso seien die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsgruppen sowie die Leistungsbeurteilungen zu überprüfen. Wegen der Umgestaltung der Verfahren in der Montage und der Stanzerei sei schließlich auch bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mitzubestimmen. Diese Aufgaben könne der Lohn-, Akkord- und Gehaltsausschuß nur ordnungsgemäß erfüllen, wenn alle seine Mitglieder wenigstens Grundkenntnisse auf dem Gebiet der Lohnfindung hätten. Der Antragsteller zu 1. habe bisher lediglich im Jahre 1976 einen einwöchigen Einführungslehrgang über diese Fragen besucht.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Die Antragsteller haben beantragt,

1. die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Antragsteller zu 1. 910,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 30. November 1978 zu zahlen,
2. hilfsweise, den Antragsteller von seiner Verpflichtung gegenüber der IG Metall zu befreien, an diese für anlässlich des Lehrgangsbesuchs vom 5. bis 18. November 1978 in Sprockhövel ihm gewährte Übernachtung und Verpflegung 910,-- DM netto zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hilfsantrag der Antragsteller stattgegeben. Die Beschwerde der Antragsgegnerin blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während die Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bitten.

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Sie führt zur Zurückweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung, mit der es den Anspruch auf Erstattung der Kosten bejaht hat, die dem Antragsteller zu 1. durch die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung der IG Metall entstanden sind, im wesentlichen ausgeführt: Die Erforderlichkeit, am Lehrgang teilzunehmen, könne nur danach beurteilt werden, welche Kenntnisse insgesamt im Betriebsrat vorhanden sind oder noch benötigt werden, nicht aber danach, welche Kenntnisse das einzelne Betriebsratsmitglied habe. Das schließe nicht aus, daß es Kenntnisse gebe, die zunächst in der Person eines jeden Mitglieds des zuständigen Ausschusses vorhanden sein müßten; dies seien die Kenntnisse, die das "WAS" der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats betreffen. Dazu seien auch Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, der einzelnen möglichen Entlohnungsmethoden und ihrer Ausgestaltung in Abhängigkeit von der

- 7 -



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



- 7 -

im Betrieb vorhandenen Arbeit und Arbeitsweise zu zählen, weil sie unmittelbar Bezug auf die zu beurteilende oder zu schaffende betriebliche Regelung hätten. Es sei erforderlich, daß alle zumindest aber ein großer Teil der Mitglieder des Betriebsrats über solche Kenntnisse verfügen. Die Schulungsveranstaltung der IG Metall habe daher dem Antragsteller zu 1. die für seine Tätigkeit im Lohn-, Akkord- und Gehaltsausschuß erforderlichen Kenntnisse vermittelt.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Sie 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; AP Nrn. 18 und 35 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 25, 482 = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972; AP Nrn. 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 notwendig erscheinen lassen, darauf abzustellen, ob nach den Verhältnissen des konkreten einzelnen Betriebs Fragen und Probleme entstehen oder in naher Zukunft entstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und hinsichtlich derer im Hinblick auf den Wissensstand des konkreten Betriebsrats eine Schulung eines Betriebsratsmitglieds erforderlich erscheint, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (vgl. ebenso die Senatsentscheidungen vom 5. Mai 1978 - 6 ABR 56/75 - und vom 10. Juli 1979 - 6 ABR 82/77 -).

Von einer solchen Erforderlichkeitsprüfung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich der nunmehr zuständige Senat angeschlossen hat (vgl. BAG 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 25, 482 = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972; AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972; BAG 25, 407 = AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG 1953 und AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972) nur für die Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts abzusehen, weil solche Kenntnisse als Grundlage der Tätigkeit des Betriebsrats unabdingbare Voraussetzung für die Betriebsratsarbeit jedes Mitglieds sind.



- 8 -

Die Ausführungen im Beschluß des Landesarbeitsgerichts geben keine Veranlassung, von dieser Auffassung abzuweichen.

Für die Unterscheidung, von der das Landesarbeitsgericht ausgehen will, gibt es keine Anhaltspunkte im Gesetz. Dem Landesarbeitsgericht ist es nicht gelungen, eine einigermaßen plausible Beschreibung dessen zu geben, was unter dem "WAS" der Mitwirkung und Mitbestimmung im Unterschied zum "OB" und "WIE" zu verstehen ist. Schließlich ist nicht ersichtlich, warum nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts die von ihm für das "WAS" geforderten Ergebnissen nicht auch für das "OB" und das "WIE" gelten und umgekehrt. Schließlich soll es nach dem Landesarbeitsgericht zwar erforderlich sein, daß möglichst alle, andererseits aber auch nur ein großer Teil der Mitglieder des Betriebsrats der Kenntnisse des "WAS" teilhaftig werden. Inwieweit das auf die Kenntnisse der Mitglieder eines Ausschusses zu übertragen ist, wird in dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts nicht ausgeführt. Es trifft zwar zu, daß ein Ausschuß des Betriebsrats durch seine Mitglieder über einen möglichst umfassenden Kenntnisstand für sein Aufgabengebiet verfügen sollte. Damit kann jedoch nicht von der Prüfung der Erforderlichkeit der Kenntnisvermittlung für ein Ausschußmitglied schlechthin abgesehen werden, das an einer Schulungsmaßnahme i.S. von § 37 Abs. 6 BetrVG teilnimmt.

3. Ist dem Landesarbeitsgericht damit in seiner Auffassung nicht zu folgen, hängt die Entscheidung vorliegend von der Prüfung der Erforderlichkeit des Schulungsbesuchs sowie ggf. davon ab, ob die entstandenen Kosten unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit nicht zu beanstanden sind. Überlegungen hierzu hat das Landesarbeitsgericht nicht angestellt. 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 kann.

- 9 -



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



- 9 -

Das Landesarbeitsgericht wird hierbei insbesondere zu prüfen haben, welche Tätigkeit der Lohn-, Akkord- und Gehaltsausschuß des Antragstellers zu 2. im einzelnen im Betrieb der Antragsgegnerin entfaltet und welchen Umfang diese Tätigkeit hat. Weiter ist zu klären, welche Aufgaben dem Antragsteller zu 1. in diesem Ausschuß zufallen und welcher Kenntnisse es für die Wahrnehmung dieser Aufgaben bedarf, ebenso, ob die durch die Schulung vermittelten Kenntnisse der Tätigkeit des Ausschusses entsprechen. Schließlich bedarf es der Prüfung, ob es angesichts der Schulung des Antragstellers zu 1. im Jahre 1976 noch der Teilnahme an dieser Schulung bedurfte. Gegebenenfalls wird das Landesarbeitsgericht bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit auch zu klären haben, wie sich bei der Angabe in der Antragsschrift, daß von einem Tagessatz von 48,-- DM ausgegangen worden sei, ein Betrag von 910,-- DM für insgesamt zwölf Tage Aufenthalt im Schulungsheim der IG Metall errechnet (Fahrtkosten sind in diesem Betrag nicht enthalten).

Dr. Auffarth

Richter am BAG Roeper ist
wegen Urlaubs verhindert
zu unterschreiben

Dr. Leinemann

Dr. Auffarth

Dr. Kukies

Rose



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

