

Aktenzeichen: 7 ABR 14/95

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 20. Dezember 1995
- 7 ABR 14/95 -

I. Arbeitsgericht
Iserlohn

Beschluß vom 21. Oktober 1993
- 5 (4) BV 10/93 -

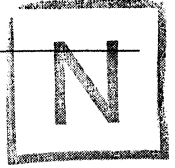
II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 13. Juli 1994
- 3 TaBV 171/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Kostentragung für eine Betriebsratsschulung

Gesetz:

BetrVG § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1

Leitsatz:

Auch die Erläuterung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis kann ein im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlicher Schulungsinhalt sein. Hierfür muß sich der Betriebsrat nicht auf ein Selbststudium anhand der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften verweisen lassen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 14/95

3 TaBV 171/93 Hamm

Verkündet am
20. Dezember 1995

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. Dezember 1995 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterinnen Schmidt und den Richter Düwell sowie den ehrenamtlichen Richter Seiler und die ehrenamtliche Richterin Kleinke beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Juli 1994 - 3 TaBV 171/93 - aufgehoben. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 21. Oktober 1993 - 5 (4) BV 10/93 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der antragstellende Betriebsrat verlangt von der beteiligten Arbeitgeberin die Freistellung von Kosten, die seinen Mitgliedern anlässlich ihrer Teilnahme an einer eintägigen Schulungsveranstaltung entstanden sind.

Die Arbeitgeberin betreibt mit ca. 150 Arbeitnehmern ein Energieversorgungsunternehmen. Die beteiligten Betriebsratsmitglieder, bei denen es sich um einen Angestellten im technischen Betriebsbüro bzw. einen gewerblichen Arbeitnehmer handelt, wurden durch Beschluß des Betriebsrats vom 6. Januar 1993 zu einem Tagesseminar am 2. Februar 1993 in K entsandt. Die Veranstaltung befaßte sich mit dem Thema "Die Mitbestimmung des Betriebsrates



bei der Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung von Arbeitnehmern gemäß § 99 BetrVG im Spiegel der aktuellen BAG-Entscheidungen". Der Veranstaltungsplan sah eine Aufarbeitung einzelner Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu folgenden Themen vor:

"Beschäftigung von Fremdarbeitern aufgrund Werk- oder Dienstvertrages als Einstellung;

Zustimmungsverweigerung zur Einstellung von Teilzeitkräften;

Zustimmungsersetzung bei Einstellung;

Weiterbeschäftigung über Altersgrenze hinaus als "neue" Einstellung;

Eingruppierung geringfügig Beschäftigter;

Eingruppierung in konkrete Vergütungsgruppe;

Mitbestimmung bei vorübergehender Übertragung anderer Tätigkeit."

Ferner sollten Musterschreiben für personelle Einzelmaßnahmen vorgestellt werden. Anhand dieser Unterlagen sollten die Seminarteilnehmer Hinweise zur Umsetzung der BAG-Rechtsprechung in die betriebliche Praxis erhalten.

Die Arbeitgeberin hielt die Schulung nicht für erforderlich, weil beide Betriebsratsmitglieder bereits entsprechende Kenntnisse erworben hätten und die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus den ihnen zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Fachzeitschriften entnehmen könnten. Demzufolge lehnte sie es ab, die Seminarkosten in Höhe von 1.104,00 DM und die entstandenen Fahrtkosten von 75,00 DM zu übernehmen.



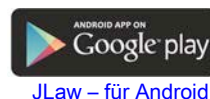
- 4 -

Der Beteiligte zu 3) ist im März 1992 in den Betriebsrat nachgerückt und hatte zuvor vom 11. Mai 1992 bis zum 15. Mai 1992 eine Schulungsveranstaltung zum Thema "Personalplanung, personelle Einzelmaßnahmen, Kündigung, Urlaubsrecht, Sonderurlaub, Abmahnung und Zeugnis" und vom 7. Juli bis zum 10. Juli 1992 ein Seminar zu dem Thema "Bewerberauswahl, Arbeitsverträge, Pflichten des Arbeitnehmers, Arbeitszeit und Tarifvertrag" besucht. Er nahm für den Betriebsrat an insgesamt zehn Vorstellungsterminen teil. Der Betriebsrat hatte ihn zudem beauftragt, die eingereichten Unterlagen sämtlicher Bewerber zu sichten und auszuwerten. Der Beteiligte zu 4), der nach dem Vortrag des Betriebsrats ebenfalls mit Einstellungsfragen befaßt war, hatte im November 1990 eine fünftägige Schulungsveranstaltung zu dem Thema "Einführung in das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht" besucht.

Der Betriebsrat und die beteiligten Betriebsratsmitglieder haben die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe die Seminar- und Fahrtkosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen. Der Besuch dieser Schulungsveranstaltungen sei für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich gewesen. Hinsichtlich der vermittelten Seminarinhalte bestehe ein fortlaufender Schulungsbedarf. Das Tagesseminar habe dazu gedient, vorhandene Anfängerkennntnisse zu vertiefen und in die betriebliche Praxis umzusetzen. Beide Betriebsratsmitglieder hätten im Einverständnis mit der Arbeitgeberin an Bewerbungsgesprächen teilgenommen. Ein aktueller Betriebsbezug sei auch deswegen gegeben, weil die Arbeitgeberin Fremdarbeiter beschäftige, um die im Betrieb frei werdenden



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



Stellen nicht neu besetzen zu müssen. Der Einsatz von Fremdarbeitern für Rohrlege- und Tiefbauarbeiten erfolge ohne Beteiligung des Betriebsrats. Zwischen den Betriebsparteien bestünden auch Meinungsverschiedenheiten über die tarifliche Eingruppierung geringfügig Beschäftigter und der Teilzeitkräfte. Über die Reichweite seiner Mitbestimmungsrechte sei er sich nicht im klaren gewesen. Auf ein Selbststudium anhand von Fachzeitschriften seien die juristisch nicht vorgebildeten Betriebsratsmitglieder nicht zu verweisen.

Der Betriebsrat und die beteiligten Betriebsratsmitglieder haben beantragt, der Arbeitgeberin aufzugeben,

1. an die AfA - Arbeitskreis für Arbeitsrecht GmbH - 1.104,00 DM zu zahlen,
2. an den Beteiligten zu 4) 75,00 DM auf die Rechnung des Reisebüros W vom 01.02.1993 zu zahlen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Die Seminarteilnahme sei nicht erforderlich gewesen, weil ein fortlaufender aktueller Informationsbedarf des Betriebsrats durch die vorhandenen Fachzeitschriften oder Kommentare in zumutbarer Weise hätte befriedigt werden können.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und den Antrag abgewiesen.



Mit der vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Arbeitgeberin ist zur Kostentragung verpflichtet, denn die Teilnahme der beteiligten Betriebsratsmitglieder an der fraglichen Schulungsveranstaltung war im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichlich.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme verneint, weil der Betriebsrat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu betriebsverfassungsrechtlichen Themen anhand der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften zu verfolgen habe und nur in Ausnahmefällen hierfür eine Seminarunterrichtung für erforderlich halten dürfe.

Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen des geltend gemachten Freistellungs- bzw. Kostenerstattungsanspruchs im Sinne des § 37 Abs. 6 in Verb. mit § 40 Abs. 1 BetrVG erfüllt sind, weil der Besuch der streitigen Schulungsveranstaltung für die Verrichtung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, unterliegt im Rechtsbeschwerdeverfahren nur einer eingeschränkten Nachprüfung. Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Erforderlichkeit kann nur daraufhin überprüft



werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder seine Anwendung auf den jeweiligen Einzelfall Abwägungsfehler enthält (vgl. BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972, zu II der Gründe, m.w.N.).

2. Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit verkannt und die Anforderungen an den hierfür zu verlangenden Sachvortrag des Betriebsrats überspannt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Dazu bedarf es der Darlegung eines aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlasses, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt (BAG Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 670/94 - AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972, zu 1 a der Gründe).

Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Themenplan befaßte sich die streitige Veranstaltung mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen. Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung nach § 99 BetrVG betrifft eine wichtige betriebsverfassungsrechtliche Aufgabenstellung, mit der ein Betriebsrat regelmäßig befaßt wird. Dazu bedarf es näherer Darlegungen nur dann, wenn die betrieblichen Verhältnisse - wie etwa



im Falle einer Betriebsstillegung - ausnahmsweise so gelagert sind, daß die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten in nennenswertem Umfang weder jetzt noch in absehbarer Zukunft zum Tragen kommen können. Allerdings wurden auf der Veranstaltung keine sogenannten betriebsverfassungsrechtlichen Grundkenntnisse vermittelt, bei denen ein Schulungsbedarf erstmals gewählter Betriebsratsmitglieder grundsätzlich nicht aufgezeigt werden muß (BAG Beschluß vom 7. Juni 1989, BAGE 62, 74 = AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972, m.w.N.). Doch je stärker ein Schulungsthema der Vermittlung von Kenntnissen dient, die ein Betriebsrat aufgrund betriebstypischer Fallgestaltungen stets benötigt, desto geringer sind die Anforderungen an den betriebsbezogenen Schulungsanlaß zu stellen. Daher genügt es, wenn der Betriebsrat hinsichtlich der ihm nach § 99 BetrVG zugewiesenen Aufgabenstellungen auf ungeklärte Meinungsverschiedenheiten der Betriebsparteien über die tarifliche Eingruppierung geringfügig Beschäftigter und von Teilzeitkräften sowie auf eine bestehende Unsicherheit innerhalb des Betriebsratsgremiums über den Umfang seiner Mitbestimmungsbefugnisse bei personellen Einzelmaßnahmen hinweist und darüber hinaus darlegt, daß der Arbeitgeber frei werdende Stellen innerhalb des Betriebes häufig mit Fremdpersonal besetzt. Soweit der Arbeitgeber diese Darlegungen unwidersprochen läßt, bedarf es keiner weiteren Ausführungen des Betriebsrats zu aktuellen oder demnächst anstehenden betrieblichen Problemlagen.

b) Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat auch die betriebliche Situation und damit die mit dem Besuch der



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



Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung bedarf es daher nicht, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat müsse sich über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zuerst anhand eines laufenden Studiums der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften informieren, verkennt jedoch, daß bei der streitigen Veranstaltung nicht eine Informationsvermittlung über aktuelle Rechtsprechung im Vordergrund stand, sondern den Teilnehmern betriebsverfassungsrechtliche Rechtsentwicklungen und Tendenzen anhand ausgewählter Entscheidungen erläutert und für die praktische Betriebsratsarbeit nutzbar gemacht werden sollten. Dadurch sollte der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines Handels zu machen. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht nicht hinreichend beachtet, daß es sich bei den Betriebsräten in aller Regel um Arbeitnehmer ohne juristische Vorbildung handelt, denen sich die Auswirkungen arbeitsgerichtlicher Entscheidungen auf eine sachgerechte Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben nicht ohne weiteres erschließt. Anhand der ihm zur Verfügung stehenden Zeitschriften hat sich der Betriebsrat zwar einen Überblick über die neueren Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen zu verschaffen. Geht es aber um die Erläuterung dieser Rechtsprechung, das Aufzeigen von Zusammenhängen und das Umsetzen in die betriebliche Praxis, wird er sich diese Kenntnisse bei fehlender juristischer Vorbildung regelmäßig nicht anhand eines Selbststudiums aneignen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

können. In diesem Fall kann auch der Besuch einer Schulungsveranstaltung erforderlich sein, weil der Betriebsrat auf diese Kenntnisse angewiesen ist, um seine Aufgaben zum Wohle der Belegschaft und des Betriebes sachgerecht wahrnehmen zu können. Das Landesarbeitsgericht übersieht in diesem Zusammenhang auch die grundlegenden Unterschiede der Informationsbeschaffung bei einer Unterrichtung im Rahmen einer Schulungsveranstaltung und der Informationsgewinnung durch das Lesen von Fachzeitschriften. Beide dienen unterschiedlichen Informationsbedürfnissen, die sich ergänzen, jedoch einander nicht ausschließen (BAG Beschluß vom 25. Januar 1995 - 7 ABR 37/94 - AP Nr. 46 zu § 40 BetrVG 1972).

c) Bei dem Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG handelt es sich um einen kollektiven Anspruch des Betriebsrats. Nach ständiger Senatsrechtsprechung bezieht sich die Erforderlichkeit auch darauf, daß gerade die Schulung des oder der entsandten Betriebsratsmitglieder zu den auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnissen notwendig sein muß, damit der Betriebsrat als Gremium seine gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann (BAG Beschluß vom 16. Oktober 1986, BAGE 53, 186 = AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972, ständige Rechtsprechung). Auch diesen Anforderungen wird der Vortrag des Betriebsrats gerecht. Danach handelte es sich bei den entsandten Betriebsratsmitgliedern um einen gewerblichen Arbeitnehmer und einen Angestellten des technischen Betriebsbüros. Beide verfügen über keine juristische Vorbildung. Der Beteiligte zu 3) - als nachgerücktes Betriebsratsmitglied - hat im Mai bzw. im Juli 1992 an insgesamt neun Tagen an Veranstaltungen teilgenommen, bei denen allgemeine Fragen des Arbeitsrechts erläutert wurden. Auch der Beteiligte zu 4) hat lediglich



zu Beginn seiner Amtszeit eine fünftägige Schulungsveranstaltung zum Thema "Einführung in das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht" absolviert. Von daher konnte nicht erwartet werden, daß beide Betriebsratsmitglieder über Vorkenntnisse verfügten, die sie in die Lage versetzten, Rechtsprechungsentwicklungen allein anhand der Lektüre von Fachzeitschriften zu erfassen und in praktische Handlungsanleitungen umzusetzen. Darüber hinaus fehlt es an Anhaltspunkten, daß hinsichtlich dieses Schulungsthemas ein durch die bisherige Betriebsratsarbeit erworbenes Erfahrungswissen vorhanden war (vgl. BAG Beschluß vom 16. Oktober 1986, BAGE 53, 186 = AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972). Die Schulung gerade dieser Betriebsratsmitglieder hat sich aus Sicht des Betriebsrats auch angeboten. Denn beide sind nach seiner internen Aufgabenverteilung dafür zuständig, die vom Betriebsrat zu treffenden Entscheidungen in personellen Angelegenheiten vorzubereiten oder dessen Mitwirkungshandlungen vorzunehmen. Darüber hinaus bedarf es keiner Darlegung konkreter Wissensdefizite gerade der entsandten Betriebsratsmitglieder hinsichtlich des behandelten Themenkreises.

Steckhan

Schmidt

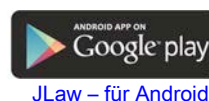
Düwell

G. Kleinke

Seiler



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)