

Aktenzeichen: 7 ABR 32/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 14. Februar 1996
- 7 ABR 32/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 30. Juli 1992
- 12 BV 82/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 20. März 1995
- 5 TaBV 8/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Reisekosten des Betriebsrats

Gesetz:

BetrVG 1972 § 40 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Gesetzliche Aufgaben des Betriebsrats bei Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 32/95

5 TaBV 8/92 Hamburg

Verkündet am
14. Februar 1996

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 14. Februar 1996 durch den Richter Professor Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den Richter Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Bea beschlossen:



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



- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. März 1995 - 5 TaBV 8/92 - wird insoweit zurückgewiesen, als sie sich gegen die Abweisung des Antrags auf Erstattung der anlässlich der Reise des Betriebsratsvorsitzenden Dr. N am 19. August 1991 nach B veranlaßten Reisekosten in Höhe von 186,80 DM und Spesen in Höhe von 21,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1991 richtet.

Im übrigen wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und das Verfahren zur erneuten Anhörung 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 :

A. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin (Beteiligte zu 2) zur Erstattung der Kosten, die durch Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu zwei Besprechungen mit Mitgliedern anderer Betriebsräte der Arbeitgeberin entstanden sind.

Die Arbeitgeberin ist die Hamburger Niederlassung eines Großunternehmens, das mehr als 40 Betriebsstätten in der Bundesrepublik Deutschland unterhält. Der Beteiligte zu 1) ist der in der Niederlassung Hamburg gebildete Betriebsrat. Daneben besteht für das Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat.

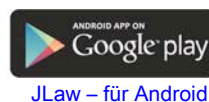
Zwischen den Beteiligten bestand ein Konflikt über Mitbestimmungsrechte in bestimmten Fragen der Vergütung der Außendienstmitarbeiter und Vertriebsbeauftragten. Die unternehmensein-



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



heitliche Vergütung der mehr als 2.500 Mitarbeiter im Außendienst und der Vertriebsbeauftragten ist in Gesamtbetriebsvereinbarungen ("QUIP I" und "QUIP II") geregelt. Diese "Quoten- und Incentive-Pläne" für den kaufmännischen Außendienst Teil I und für Vertriebsbeauftragte des kaufmännischen Außendienstes Teil II sehen eine teilweise variable Vergütung der Außendienstmitarbeiter und Vertriebsbeauftragten vor. Für die Frage der Vorgabe der jeweiligen Vertriebsziele, die von dem Vertriebsbeauftragten zu erfüllen und damit für die Höhe der Vergütung von Bedeutung ist, beansprucht der Betriebsrat, aber auch Betriebsräte anderer Niederlassungen des Unternehmens, ein Mitbestimmungsrecht. Nach den Gesamtbetriebsvereinbarungen ist die Vorgabe der jeweiligen Vertriebsziele der Arbeitgeberin überlassen. Mit Beschluß vom 10. April 1991 hatte das Landesarbeitsgericht Hamburg (- 5 TaBV 3/91 -) die Beschwerde des Betriebsrats gegen die Zurückweisung seines Antrags auf Bestimmung des Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Schaffung einer Betriebsvereinbarung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung für die Außendienstmitarbeiter der Niederlassung Hamburg nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG wegen offensichtlicher Unzuständigkeit der Einigungsstelle zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte angenommen, die Unzuständigkeit der Einigungsstelle ergebe sich aus dem Vorliegen abschließender Regelungen für das gesamte Unternehmen. Dagegen hat eine in der Niederlassung Hamburg eingerichtete Einigungsstelle "Fragen der betrieblichen Lohngestaltung" ihre Zuständigkeit bejaht. Weiter ist bei dem Arbeitsgericht Hamburg ein Beschlußverfahren auf Feststellung der Zuständigkeit des Betriebsrats in diesen Fragen anhängig.



Außerdem bestanden zwischen dem Betriebsrat sowie den Betriebsräten anderer Niederlassungen und dem Gesamtbetriebsrat Meinungsverschiedenheiten über das Verhalten des Gesamtbetriebsrats in der Frage der Gesamtbetriebsvereinbarungen "QUIP I" und "QUIP II" und über angebliche Eingriffe des Gesamtbetriebsrats in Zuständigkeiten der Betriebsräte der Niederlassungen. Die Frage der Zusammenarbeit der örtlichen Betriebsräte mit dem Gesamtbetriebsrat war außerdem Gegenstand eines eigenständigen Tagesordnungspunkts einer für den 14. bis 16. Mai 1991 anberaumten Betriebsräteversammlung.

Der Betriebsrat beschloß am 30. April 1991 die Entsendung des Betriebsratsvorsitzenden sowie des Mitglieds des Betriebsrats und Gesamtbetriebsrats Herrn von L zu einem für den 7. Mai 1991 in Bremen angesetzten Treffen mit Mitgliedern von Betriebsräten norddeutscher Niederlassungen des Unternehmens. Die an die Arbeitgeberin gerichtete Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden über den Betriebsratsbeschluß lautet wie folgt:

"...

Subject: Vorbereitung der Betriebsräteversammlung
und GBR-Problematik

Der Betriebsrat hat beschlossen, Herrn von L
und mich zu obigen Themen am 7.5. nach Bremen zu
entsenden."

Die Arbeitgeberin lehnte die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an dem Treffen in Bremen ab. Für die gleichwohl durchgeführte Reise entstanden dem Betriebsratsvorsitzenden Aufwendungen, die entsprechend der bei der Arbeitgeberin geltenden Reise-



- 5 -

kostenregelung 130,-- DM für Fahrtkosten und 10,-- DM für Spesen betragen, die der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren geltend macht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 10. August 1994 (- 7 ABR 35/93 -, auszugsweise veröffentlicht in BB 1995, 1034 f.) dem Betriebsrat die Erstattung der für die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds von L an derselben Veranstaltung entstandenen Kosten zugesprochen.

Zwischen den Beteiligten bestand weiterhin Uneinigkeit über die Anwendung einer Gesamtbetriebsvereinbarung über "Service-Zeiten" für den technischen Außendienst. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung kollidierte nach Ansicht des Betriebsrats mit örtlichen Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit der Mitarbeiter. Weiter besteht bei der Arbeitgeberin eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu der sogenannten "Skill-Erhebung" (Erhebung von Voraussetzungen, Kenntnissen usw. der Beschäftigten). Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß der Gesamtbetriebsrat für den Abschluß der vorgenannten Gesamtbetriebsvereinbarung nicht zuständig war.

Der Betriebsrat beschloß ferner am 15. August 1991, seinen Vorsitzenden gemeinsam mit dem stellvertretenden Vorsitzenden zu einem auf den 19. August 1991 anberaumten Wahlkreistreffen der Betriebsräte Berlin, Braunschweig, Hannover und Bremen in Braunschweig zu entsenden. Die an die Arbeitgeberin gerichtete Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden über den Betriebsratsbeschluß lautet wie folgt:



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



- 6 -

"...

Subject: Reise nach Braunschweig 19.8.91

Wir haben am Dienstag beschlossen, Herrn H und mich nach Braunschweig zu schicken. Zu behandelnde Probleme: örtliche Betriebsvereinbarungen über TA und Skillerhebung (und Konflikte mit einschlägigen GBR-Vereinbarungen)."

Die Niederlassung Hamburg gehört nicht zum Wahlkreis der auf dem Wahlkreistreffen versammelten anderen Betriebsräte. Bei der Besprechung in Braunschweig waren auch der Vorsitzende des Betriebsrats der Niederlassung Kiel, der zugleich Vorsitzender des TA-Ausschusses ist, und der Betriebsratsvorsitzende der Niederlassung Bremen zugegen.

Die Arbeitgeberin lehnte auch die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an diesem Treffen ab. Für die gleichwohl durchgeführte Reise entstanden dem Betriebsratsvorsitzenden Aufwendungen, die entsprechend der bei der Arbeitgeberin geltenden Reisekostenregelung 156,80 DM für Fahrtkosten und 21,-- DM für Spesen betragen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe die durch die Entsendung des Betriebsratsvorsitzenden nach Bremen entstandenen Kosten gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen. Die Entsendung von Mitgliedern des Betriebsrats zu dem Treffen in Bremen habe der örtlichen Betriebsratsarbeit gedient. Die Besprechung des Konflikts zwischen den Betriebsräten der einzelnen Niederlassungen und dem Gesamtbetriebsrat, insbesondere die Nichtausübung von Mitbestimmungsrechten durch den Gesamtbetriebs-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

rat, habe dazu gedient, Strategien zu entwickeln, den Gesamtbetriebsrat zu einer besseren Interessenwahrnehmung zu veranlassen. Zudem sollte geprüft werden, ob auf der bevorstehenden Betriebsräteversammlung ein gemeinsames Vorgehen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat erreicht werden könne. Schließlich sollte auch das Verhalten des Gesamtbetriebsrats in der "QUIP-Angelegenheit" und dem angeblich darin liegenden Eingriff in die Zuständigkeit der Betriebsräte der einzelnen Niederlassungen besprochen werden. Dabei sei nicht nur die Entsendung des Mitglieds des Gesamtbetriebsrats, Herrn von L , sondern auch die des Betriebsratsvorsitzenden erforderlich gewesen, da beide für unterschiedliche Sachfragen zuständig seien.

Auch bei der Reise nach Braunschweig habe es sich um Betriebsratstätigkeiten gehandelt. Die Reise sei auch erforderlich gewesen, da der Betriebsrat in Hamburg in örtlichen Verhandlungen über eine umfassende Arbeitszeitvereinbarung im technischen Außendienst gestanden habe. Da auch die neue Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat über die "Service-Zeiten" bestanden habe, habe der Betriebsrat restliche Unklarheiten dieser Betriebsvereinbarung mit dem Sprecher des TA-Ausschusses beim Gesamtbetriebsrat klären wollen. Ferner habe darüber gesprochen werden sollen, welche Schlußfolgerungen sich aus der Betriebsvereinbarung für die Hamburger Praxis und die angestrebte Hamburger Betriebsvereinbarung ergeben könnten. Eine Problemstellung sei auch gewesen, ob der Gesamtbetriebsrat in die örtliche Kompetenz des Betriebsrats eingegriffen habe. Diese Besprechung sei auch deswegen wichtig gewesen, weil bei dieser Tagung sowohl der Vorsitzende des TA-Ausschusses als auch der Betriebsratsvorsitzende



aus Bremen, der in dieser Frage besonders kompetent sei, anwesend gewesen seien. Außerdem sei die "Skill-Erhebung" zu besprechen gewesen. Da der Hamburger Betriebsrat die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Frage stellte, habe man Verbündete für diese Haltung gewinnen wollen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, an den Betriebsratsvorsitzenden Dr. N für Reisekostenerstattung nach Bremen am 7. Mai 1991 130,-- DM Kosten und 10,-- DM Spesen nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juli 1991 zu zahlen;
2. die Arbeitgeberin zu verpflichten, an den Betriebsratsvorsitzenden Dr. N Reisekosten in Höhe von 156,80 DM und Spesen in Höhe von 21,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1991 zu zahlen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Ausführungen des Betriebsrats zur Begründung der Reise nach Bremen seien unsubstantiiert. Der Betriebsrat sei nicht dafür zuständig, zur Vorbereitung einer Betriebsräteversammlung Reisen zu unternehmen, die allein dem Zweck dienten, andere örtliche Betriebsräte zu einem bestimmten Abstimmungsverhalten auf der Betriebsräteversammlung zu bewegen. Auch Fragen der Mitbestimmung bezüglich der Gesamtbetriebsvereinbarung "QUIP" fielen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats, da bereits eine Gesamtbetriebsvereinbarung vorgelegen habe.

Auch die Reise nach Braunschweig sei nicht erforderlich gewesen. Die Form der Austragung von Kompetenzkonflikten zwischen



Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat sei im Betriebsverfassungsgesetz abschließend geregelt. Eine Zuständigkeit des Betriebsrats für das Verhalten von Betriebsräten in anderen Betrieben bestehe nicht. Deshalb gebe es auch keinen Grund, Betriebsräte aus anderen Betrieben aufzusuchen. Auch hinsichtlich der Betriebsvereinbarung für den TA-Service gebe es keinen Aufklärungsbedarf. Sollte ein solcher bestanden haben, so hätte das Hamburger Mitglied des Gesamtbetriebsrats und der TA-Ausschußvorsitzende herangezogen werden können. Mit letzterem komme der Betriebsrat ohnehin häufig zusammen, da die Niederlassung Kiel und die Niederlassung Hamburg einen gemeinsamen Wahlkreis für den Gesamtbetriebsrat bildeten.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich der Betriebsrat mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet. Sie hat Erfolg, soweit sie sich gegen die Versagung der anlässlich der Reise des Betriebsratsvorsitzenden am 7. Mai 1991 nach Bremen entstandenen Reisekosten und Spesen richtet. Insoweit führt die Rechtsbeschwerde zur Aufhebung der Beschwerdeentscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Beschwerdegericht, § 96 Abs. 1 ArbGG, § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Im übrigen ist die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen, da hinsichtlich der bei der Reise des Betriebsratsvorsitzenden nach Braunschweig am 19. August 1991 entstandenen Kosten mangels Erforderlichkeit kein Anspruch des Betriebsrats auf Erstattung von Reisekosten und Spesen besteht.



I. Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierunter fallen auch die erforderlichen Aufwendungen einzelner Betriebsratsmitglieder, die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben entstehen (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Beschlüsse vom 18. Januar 1989, BAGE 60, 385 und vom 28. August 1991, BAGE 68, 224 = AP Nr. 28 und 39 zu § 40 BetrVG 1972). Zu solchen Aufwendungen können auch Fahrtkosten zählen, die das Betriebsratsmitglied zur Durchführung konkreter Betriebsratstätigkeit aufgewendet hat (BAG Beschluß vom 28. August 1991, aa0).

II. Der mit den Reisen verfolgte Zweck diene vorliegend jeweils der Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats.

1. Reise nach Bremen

a) Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ging es dem Betriebsrat bei seinem Entsendungsbeschluß darum, seine Vorstellungen hinsichtlich der Vergütungsregelung der Außendienstmitarbeiter im Vorfeld der unmittelbar bevorstehenden Betriebsräteversammlung mit den in Bremen zusammengekommenen Betriebsratsmitgliedern aus anderen Betrieben der Arbeitgeberin abzustimmen und insbesondere einen insoweit bestehenden Zuständigkeitskonflikt zwischen dem Gesamtbetriebsrat und den einzelnen Betriebsräten zu erörtern.



b) Zu den gesetzlichen Hauptaufgaben des Betriebsrats gehört die Verwirklichung der bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte (vgl. statt aller: Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rz 23). Da die Besprechung der Klärung von Fragen im Zusammenhang mit der Vergütungsregelung für Außendienstmitarbeiter stand, betraf sie Fragen der innerbetrieblichen Vergütungsgestaltung und damit Themen, die grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterfallen. Soweit die Arbeitgeberin die Auffassung vertritt, eine gesetzliche Aufgabenstellung entfielen deshalb, weil die Vergütung der Außendienstmitarbeiter durch Gesamtbetriebsvereinbarung ("QUIP I" und "QUIP II") geregelt war, greift dieser Einwand nicht durch.

aa) Zutreffend ist, daß die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtbetriebsrat und örtlichen Betriebsräten in § 50 Abs. 1 BetrVG nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abschließend in dem Sinne ist, daß sich originäre Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrats und entsprechende Mitbestimmungsrechte der Einzelbetriebsräte gegenseitig ausschließen (Beschluß vom 6. April 1976 - 1 ABR 27/74 - AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; Beschluß vom 3. Mai 1984, BAGE 46, 4 = AP Nr. 5 zu § 95 BetrVG 1972). Soweit eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fällt, eine abschließende Regelung trifft und auch den Einzelbetriebsräten keine Fragen zur selbständigen Regelung mehr zuweist, besteht deshalb kein Mitbestimmungsrecht der Einzelbetriebsräte mehr (BAG Beschluß vom 31. Januar 1989 - 1 ABR 60/87 - AP Nr. 12 zu § 81 ArbGG 1979).



bb) Der Senat hat es in seinem Beschluß vom 10. August 1994 (- 7 ABR 35/93 - BB 1995, 1034 f.) für das Vorliegen einer gesetzlichen Aufgabenstellung des Betriebsrats für unerheblich gehalten, ob dessen Zuständigkeit zur Regelung der Vergütungsfragen von Außendienstmitarbeitern trotz Vorliegens einer darauf gerichteten Gesamtbetriebsvereinbarung bestanden hat. Zur Begründung verwies der Senat im wesentlichen darauf, daß selbst im Falle einer abschließenden Regelung dem Betriebsrat jedenfalls das in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG enthaltene Initiativrecht, auf eine Abänderung der bestehenden Regelung hinzuwirken, erhalten bliebe. Weiter sei der Betriebsrat auch bei einer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht gehindert, einen Versuch zu unternehmen, seine abweichenden Vorstellungen durch Einflußnahme durch die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats durchzusetzen. Allerdings sei die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg im Beschluß vom 10. April 1991 (- 5 TaBV 3/91 -), die eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats angenommen hat, fraglich, da es nicht um eine nach dem Willen des Arbeitgebers nur unternehmenseinheitlich zu gewährende freiwillige Leistung, sondern um einen variablen Bestandteil des Grundlohnes ginge. Erst recht sei es Aufgabe des Betriebsrats, seine eigene Zuständigkeit bei einem Zuständigkeitskonflikt mit dem Gesamtbetriebsrat jedenfalls so lange zu wahren, wie diese Zuständigkeitsfrage noch nicht mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden sei.

cc) An diesen Ausführungen des Senatsbeschlusses hat Behrens in einer Anmerkung zur Senatsentscheidung (BB 1995, 1035 f.) Kritik geübt, weil der Senat ein Initiativrecht des Betriebsrats ohne



entsprechendes Mitbestimmungsrecht anerkannt habe. Zudem habe es sich um eine unternehmenseinheitliche Vergütungsregelung gehandelt, deren Regelungsgegenstand unter Berücksichtigung des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Dezember 1988 (BAGE 60, 244 = AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) der Zuständigkeit des Betriebsrats entzogen sei.

dd) An der vom Senat getroffenen rechtlichen Bewertung ist mit der Maßgabe festzuhalten, daß der Begriff des Initiativrechts hier nicht rechtstechnisch gemeint war, sondern lediglich auf das Recht des Betriebsrats zur Wahrung und Prüfung der eigenen Kompetenz und der Einflußnahme auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats hingewiesen werden sollte.

Rechtstechnisch ist der Begriff des Initiativrechts im Bereich der Betriebsverfassung in der Tat mit einem bestimmten Inhalt vorbesetzt. Das Initiativrecht in sozialen Angelegenheiten bedeutet allgemein das Recht des Arbeitgebers oder des Betriebsrats, in einer regelungsbedürftigen Angelegenheit - notfalls einseitig über die Einigungsstelle - eine verbindliche Regelung zu erreichen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Beschluß vom 14. November 1974 - 1 ABR 65/73 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972; Beschluß vom 25. April 1989, BAGE 62, 1 = AP Nr. 3 zu § 98 ArbGG 1979; Beschluß vom 8. August 1989, BAGE 62, 322 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Initiativrecht) und der nahezu einhelligen Ansicht in der Literatur (vgl. Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 12, m.w.N.) geht dabei das Initiativrecht jedenfalls nicht weiter als der zugrunde liegende Mitbestimmungstatbestand und ist an diesen gebunden.



ee) Selbst wenn aber im Entscheidungsfall der Gesamtbetriebsrat ausschließlich zuständig gewesen sein sollte und deshalb ein Initiativrecht des Betriebsrats im rechtstechnischen Sinne nicht bestand, diene die Besprechung in Bremen der Erfüllung gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats. Eine Aufgabenstellung ergab sich vorliegend unter dem Gesichtspunkt der Einflußnahme auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats und der Prüfung bzw. Wahrung einer eigenen Kompetenz des Betriebsrats.

Es kann zu den dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben gehören, auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats Einfluß zu nehmen. Betriebsräte einzelner Niederlassungen und der Gesamtbetriebsrat stehen nicht unvermittelt nebeneinander, sondern sind zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben auf eine enge Zusammenarbeit angewiesen. Der Gesamtbetriebsrat ist Repräsentant der Arbeitnehmer der einzelnen Betriebe auf Unternehmensebene (Fabricius/Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl., vor § 47 Rz 1) und braucht Informationen aus den einzelnen Betrieben zur Abklärung der jeweils bestehenden Interessenlagen. Ungeachtet der rechtlichen und institutionellen Unabhängigkeit und Eigenständigkeit besteht doch durch die Möglichkeit jederzeitiger Abberufung (§§ 49, 47 Abs. 2 Satz 4 BetrVG) eine weitgehende faktische Abhängigkeit des Gesamtbetriebsrats von den einzelnen Betriebsräten (Fabricius/Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 50 Rz 13). Da der Gesetzgeber die Möglichkeit der Abberufung einzelner Gesamtbetriebsratsmitglieder durch den entsendenden Betriebsrat bzw. die entsendende Gruppe des Betriebsrats geschaffen und dadurch ein Instrument zur Verfügung gestellt hat, Druck auf einzelne Gesamtbetriebsratsmitglieder da-



hingehend auszuüben, daß diese die Vorstellungen der entsendenden Betriebsräte in den Gesamtbetriebsrat einbringen, ist die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats durch den Betriebsrat gesetzlich verankert. Dem entspricht dann aber auch eine gesetzliche Befugnis des Einzelbetriebsrats zur Einflußnahme. Der Betriebsrat war daher vorliegend nicht gehindert, einen Versuch zu unternehmen, seine abweichenden Vorstellungen durch Einflußnahme auf die Willensbildung im Gesamtbetriebsrat durchzusetzen.

Ferner gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, bei einem möglichen Zuständigkeitskonflikt mit dem Gesamtbetriebsrat die eigene Zuständigkeit zu prüfen und zu wahren, da dies notwendige Vorfrage zur Wahrnehmung der eigentlichen Beteiligungsrechte ist. Es ist daher Sache des Betriebsrats, in eigener Kompetenz zu prüfen, ob und in welchem Umfang sich ihm in einer an sich mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit Aufgaben stellen und Kompetenzen erwachsen. Ein solches, dem eigentlichen Beteiligungsrecht vorgelagertes Kompetenzprüfungsrecht ist im anderen Zusammenhang anerkannt: Das Bundesarbeitsgericht (Beschluß vom 26. Januar 1988 - 1 ABR 34/86 - AP Nr. 31 zu § 80 BetrVG 1972) erkennt eine solche Prüfungskompetenz im Rahmen des Informationsanspruchs des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG an. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats besteht schon dann, wenn die Auskunft benötigt wird, um überhaupt erst festzustellen, ob sich für den Betriebsrat Aufgaben stellen, sofern nicht ein Mitbestimmungsrecht offensichtlich ausscheidet. Daß im vorliegenden Fall offensichtlich eine ausschließliche Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bestand,



läßt sich nicht feststellen. Eine die Beteiligten mit Rechtskraftwirkung ~~bindende~~ Entscheidung zu dieser Frage lag jedenfalls im Zeitpunkt der Beschlußfassung des Betriebsrats nicht vor. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. April 1991 (- 5 TaBV 3/91 -), der eine Zuständigkeit des Betriebsrats in der Entscheidungsbegründung verneint, erging in einem Einigungsstellenbesetzungsverfahren und bindet die Beteiligten hinsichtlich der Frage der Zuständigkeit nicht. Aus dem Zweck des gerichtlichen Bestellungsverfahrens folgt, daß in ihm nicht abschließend und für die Betriebspartner verbindlich die Frage entschieden wird, ob das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht besteht oder nicht (BAG Beschluß vom 25. April 1989, BAGE 62, 1 = AP Nr. 3 zu § 98 ArbGG 1979). Das eigentliche, auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts gerichtete Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hamburg war zum Zeitpunkt der Beschlußfassung des Betriebsrats noch nicht abgeschlossen. Auch im übrigen war eine vollumfängliche Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht offensichtlich. Selbst wenn nämlich eine Regelung auf Ebene des Einzelbetriebs dem dortigen Betriebsrat subjektiv unmöglich ist, kann sich die Frage stellen, inwieweit und mit welcher Regelungsdichte die unternehmenseinheitliche Regelung wirklich erforderlich ist. Möglich erscheint insbesondere, daß unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auf die Regelung von Rahmenvorschriften begrenzt ist, die durch die Einzelbetriebsräte durch detaillierte Einzelregelungen zu ergänzen sind (Fabricius/Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 50 Rz 34, m.w.N.).



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2. Reise nach Braunschweig

Auch der mit der Reise nach Braunschweig verfolgte Zweck läßt sich gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats zuordnen.

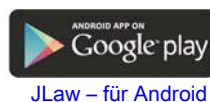
a) Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ging es dem Betriebsrat bei seinem Entsendungsbeschluß zum einen darum, in Gesprächen mit Mitgliedern von nicht seinem Wahlkreis angehörigen norddeutschen Betriebsräten mit der Arbeitgeberin bestehende Uneinigkeiten über die Anwendung einer Gesamtbetriebsvereinbarung über "Service-Zeiten" im technischen Außendienst zu erörtern, da diese Gesamtbetriebsvereinbarung nach Ansicht des Betriebsrats in Kollision zu örtlichen Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeit der Mitarbeiter stand. Zum anderen sollte über die nach Ansicht des Betriebsrats bestehende Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung zu der sogenannten "Skill-Erhebung" (Erhebung von Voraussetzungen, Kenntnissen usw. der Beschäftigten) gesprochen werden.

b) Soweit das Gespräch der Erörterung von Fragen der Mitwirkung und Mitbestimmung in Fragen der Arbeitszeitgestaltung dienen sollte, handelt es sich bei dem zu besprechenden Fragenkreis grundsätzlich um Aufgaben des Betriebsrats, da Fragen der Arbeitszeitgestaltung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegen und die Verwirklichung der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte zu den gesetzlichen Hauptaufgaben des Betriebsrats gehört (vgl. statt aller: Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rz 23). Den tatsächlichen Feststellungen



des Landesarbeitsgerichts läßt sich allerdings nicht entnehmen, welchen genauen Inhalt die Erörterungen haben sollten und um die Besprechung welcher konkreter Fragen es ging. Insbesondere läßt sich den getroffenen Feststellungen nicht mit hinreichender Deutlichkeit entnehmen, ob im Vordergrund die Frage des Bestehens und des Umfangs einer eigenen Regelungskompetenz des Betriebsrats ungeachtet der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung, Fragen in bezug auf die Anwendung bzw. Auslegung der Gesamtbetriebsvereinbarung oder Fragen über die inhaltliche Ausgestaltung einer beabsichtigten örtlichen Betriebsvereinbarung standen. Ungeachtet dessen kann vorliegend aber festgestellt werden, daß es sich jedenfalls um gesetzliche Aufgaben des Betriebsrats handelte, da jeder der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in Betracht kommende Fragenkreis dem gesetzlichen Aufgabenbereich des Betriebsrats unterfällt.

Sofern die Besprechung der Abklärung einer eigenen Kompetenz in bezug auf eine möglicherweise beabsichtigte örtliche Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitregelung dienen sollte, gehört es - wie bereits ausgeführt - zu den Aufgaben des Betriebsrats, bei einem konkret möglichen Zuständigkeitskonflikt mit dem Gesamtbetriebsrat die eigene Zuständigkeit zu prüfen und zu wahren, da dies notwendige Vorfrage zur Wahrnehmung der eigentlichen Beteiligungsrechte ist. Standen im Vordergrund des Gespräches die Anwendung und Auslegung der bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung, läßt sich dies der allgemeinen Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zuweisen, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Betriebsvereinbarungen



durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe bezieht sich auch auf die Einhaltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen (BAG Beschluß vom 20. Dezember 1988, BAGE 60, 311 = AP Nr. 5 zu § 92 ArbGG 1979). Eine Überwachung ist bei bestehenden Anwendungs- bzw. Auslegungsschwierigkeiten nur nach vorheriger Abklärung dieser Fragen möglich. Soweit das Gespräch der Klärung von Fragen im Zusammenhang mit einem eventuell beabsichtigten Abschluß einer eigenen, örtlichen Betriebsvereinbarung dienen sollte, diene dies der Vorbereitung der Wahrnehmung eines eigenen Mitbestimmungsrechts und damit ebenfalls einer gesetzlichen Aufgabe.

Soweit das Gespräch in Braunschweig Fragen der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zum Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung zur sogenannten "Skill-Erhebung" betreffen sollte, läßt sich allerdings anhand der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine rechtliche Beurteilung, ob es sich insoweit um eine Fragestellung handelt, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslöst und damit zum gesetzlichen Aufgabenbereich des Betriebsrats gehört, nicht vornehmen, da genauer Inhalt und Regelungsanlaß der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht festgestellt wurden. Es läßt sich insbesondere nicht feststellen, ob Gegenstand der Gesamtbetriebsvereinbarung mitbestimmungspflichtige Tatbestände, etwa unter dem Gesichtspunkt technischer Überwachungseinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), waren. Nur in diesem Fall könnte sich auch die Frage einer Kompetenzabgrenzung zwischen Gesamt- und Einzelbetriebsrat ergeben und dann unter dem Gesichtspunkt der Prüfung der eigenen Kompetenz eine Aufgabe des Betriebsrats begründen. Handelte es sich nämlich um eine freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG), besteht nach § 50 Abs. 1 BetrVG



unter dem Gesichtspunkt subjektiver Regelungsunmöglichkeit eine dann ausschließliche Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, wenn der Arbeitgeber nur auf überbetrieblicher Ebene zu einer Regelung bereit ist (BAG Beschluß vom 6. Dezember 1988, BAGE 60, 244 = AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

III. Soweit das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der vom Betriebsrat anlässlich der beiden Reisen verursachten Kosten die Erforderlichkeit dieser Kosten verneint, sind seine Ausführungen hinsichtlich der Reise nach Bremen nicht frei von Rechtsfehlern.

1. Durch die Betriebsratstätigkeit verursachte Kosten sind nach § 40 BetrVG nur dann vom Arbeitgeber zu tragen, wenn sie zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich waren (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 67/73 - AP Nr. 8 zu § 40 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 28. August 1991, BAGE 68, 232 = AP Nr. 2 zu § 85 ArbGG 1979). Der Betriebsrat hat dabei die Frage der Erforderlichkeit nicht nur nach seinem subjektiven Ermessen zu beantworten, vielmehr muß er sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits und des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Entscheidend ist dabei der Zeitpunkt der Beschlußfassung des Betriebsrats; unerheblich ist, ob rückblickend aus späterer Sicht die aufgewendeten Kosten im streng objektiven Sinn erforderlich waren (vgl. BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972). In der Rechtsbeschwerdeinstanz unterliegt dabei die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob vom Be-



etriebsrat verursachte Kosten für die Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich waren, nur einer eingeschränkten Nachprüfung. Bei dem Begriff der Erforderlichkeit in § 40 Abs. 1 BetrVG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Beschwerdegericht ein Beurteilungsspielraum zusteht. Die Anwendung dieses Rechtsbegriffs durch das Beschwerdegericht kann in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich nur darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalles vollständig, ohne inneren Widerspruch und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorgenommen worden ist (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Beschluß vom 17. Februar 1993, BAGE 72, 274 = AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 10. August 1994 - 7 ABR 35/93 -, insoweit nicht veröffentlicht in BB 1995, 1034 f.).

2. Auch unter Berücksichtigung dieses nur eingeschränkten Prüfungsmaßstabes halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts bezüglich der Reise nach Bremen einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

a) Zur Begründung seiner Ansicht hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Der Tagesordnungspunkt "Zusammenarbeit örtlicher Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat" für die Betriebsräteversammlung in der Zeit vom 14. Mai bis 16. Mai 1991 hätte auf dieser Versammlung selbst besprochen werden können. Auch die Meinungsbildung anderer Betriebsräte hätte auf dieser Betriebsräteversammlung in Erfahrung gebracht werden können. Abgesehen von



eventuellen Sonderfällen könne es nicht Sinn einer Betriebsräteversammlung sein, daß im Rahmen ihrer Vorbereitung die einzelnen Betriebsräte eine rege Reisetätigkeit entfalteten, um das Verhalten in der Versammlung bereits im Vorfeld abzusprechen. Auch in bezug auf Klärung von Fragen hinsichtlich der Vergütungsregelungen "QUIP" sei eine Erforderlichkeit nicht zu erkennen, da die Frage, inwieweit die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarungsregelung für den örtlichen Betriebsrat bindend ist, eine durch die Arbeitsgerichte zu klärende Rechtsfrage sei. Zwar sei generell eine außergerichtliche Klärung einer gerichtlichen Auseinandersetzung vorzuziehen. Wegen dieser Fragen seien aber gerade zwei Verfahren vor dem Arbeitsgericht in Hamburg anhängig. Betriebsräte mit anderer örtlicher Zuständigkeit könnten im übrigen zur Klärung der wesentlichen Problematik einer Kollision der Gesamtbetriebsvereinbarungsregelung mit örtlichen Betriebsvereinbarungen nichts oder nur sehr wenig beisteuern.

b) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit die Besonderheiten des Einzelfalles nicht vollständig abgewogen. Das Landesarbeitsgericht stellt bezüglich des Zwecks der Reise im Zusammenhang mit Kompetenzabgrenzungsfragen anläßlich der Gesamtbetriebsvereinbarungen "QUIP" maßgeblich darauf ab, daß bezüglich dieser reinen Rechtsfragen ohnehin zwei gerichtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten anhängig gewesen seien. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt insoweit bei seiner Abwägung nicht hinreichend, daß zum Zeitpunkt der Beschlußfassung des Betriebsrats die Frage der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamt- und Einzelbetriebsrat noch nicht mit Rechtswirkung bindend zwischen den Beteiligten



festgestellt worden war. Wie bereits ausgeführt, hatte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg (- 5 TaBV 3/91 -) die Frage der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Einzel- und Gesamtbetriebsrat nicht abschließend und für die Betriebspartner verbindlich entschieden. Das eigentliche, auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts gerichtete Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hamburg war zur maßgeblichen Zeit der Beschlußfassung des Betriebsrats noch nicht abgeschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner rechtlichen Würdigung insoweit nicht berücksichtigt, daß der Betriebsrat als Verfahrensbeteiligter des auf Feststellung des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts gerichteten Feststellungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht Hamburg gehalten ist, seine Auffassung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht argumentativ darzulegen und zu vertreten. Dem Landesarbeitsgericht ist zwar darin beizupflichten, daß die Abgrenzung der Zuständigkeiten eine Rechtsfrage ist. Allerdings ist diese Rechtsfrage in Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des "Nichtregelkönnens" nach § 50 Abs. 1 BetrVG zu beantworten, so daß den primär zur Entscheidung berufenen Tatsacheninstanzen ein Beurteilungsspielraum zusteht (BAG Beschluß vom 23. September 1975 - 1 ABR 122/73 - AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972). Es ist nicht auszuschließen, daß der Betriebsrat zum Zeitpunkt der Beschlußfassung erwarten konnte, daß er aus der Diskussion der Problematik mit anderen Betriebsräten zusätzliche tatsächliche oder rechtliche Gesichtspunkte gewinnen konnte, um diese in das auf Feststellung des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts gerichtete arbeitsgerichtliche Verfahren einzubringen und damit zu versuchen, argumentativ das Gericht zu einer Ausfüllung des bestehenden Beurteilungsspielraums im



Sinne des Betriebsrats zu veranlassen. Gerade weil die Kompetenzabgrenzungsfrage noch nicht mit Rechtskraftwirkung abschließend geklärt war, bestand aus Sicht des Betriebsrats ein Bedürfnis zur Erlangung weiterer tatsächlicher Informationen und argumentativer Ansätze. Ferner hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Abwägung nicht den Gesichtspunkt einer zulässigen Einflußnahme des Betriebsrats auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats berücksichtigt. Selbst wenn nämlich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der von der Gesamtbetriebsvereinbarung "QUIP" erfaßten Regelungsgegenstandes nicht mehr bestanden haben sollte, war es dem Betriebsrat auch unbenommen und gehörte zu seinen gesetzlichen Aufgaben zu versuchen, seine abweichenden Vorstellungen durch Einflußnahme auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrats durchzusetzen. Mit diesem Zweck der Reise hat sich das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Prüfung der Frage der Erforderlichkeit nicht auseinandergesetzt, so daß die von ihm vorgenommene Abwägung nicht vollständig ist.

3. Soweit das Landesarbeitsgericht die durch die Reise nach Braunschweig verursachten Kosten als nicht erforderlich erachtet hat, sind die diesbezüglichen Ausführungen unter Berücksichtigung des nur eingeschränkten Prüfungsmaßstabes in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat seiner Beurteilung der Erforderlichkeit zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. B III 1) zugrunde gelegt.

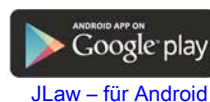
Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit beachtet und seiner Beurteilung zutreffend eine Abwägung



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



der Interessen des Betriebs einerseits und des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits zugrunde gelegt und insoweit das Interesse des Betriebsrats an einer Klärung der Fragen im Zusammenhang einer möglichen Konkurrenz von bestehender Gesamtbetriebsvereinbarung und beabsichtigter örtlicher Betriebsvereinbarung dem Interesse der Arbeitgeberin an der Vermeidung unnötiger Kosten unter Berücksichtigung der zu erwartenden Informationen und anderweitiger innerbetrieblicher, kostengünstiger Informationsmöglichkeiten gegenübergestellt. Die Berücksichtigung kostengünstiger Informationsmöglichkeiten durch das Landesarbeitsgericht an sich begründet dabei keine Verkennung des Rechtsbegriffs der Erforderlichkeit, sondern ist dadurch gerechtfertigt, daß im Rahmen der Abwägung auch die betrieblichen Belange zu berücksichtigen sind. Soweit die Rechtsbeschwerde der Ansicht ist, das Landesarbeitsgericht habe mittelbar den Grundsatz aufgestellt, daß Aufwendungen nur dann erforderlich seien, wenn es sich dabei um die preiswertere von zwei unterschiedlich teuren Möglichkeiten handle bzw. der Betriebsrat die Verursachung von Kosten aus subjektiver Sicht erst dann für erforderlich halten könne, wenn alle anderen Beratungs- und Informationsmöglichkeiten ausgeschöpft seien und damit nur auf diese Gesichtspunkte unter Nichtvornahme einer Abwägung aller Besonderheiten des Einzelfalles abgestellt habe, greift dieser Einwand nicht durch. Der Begründung der Entscheidung des Beschwerdegerichts läßt sich gerade nicht entnehmen, daß es ausschließlich auf diese angeblichen Grundsätze abgestellt hat. Neben diesen Gesichtspunkten hat das Landesarbeitsgericht auch die Art der in Betracht kommenden Fragestellung und den zu erwartenden Informationsgewinn für den Be-



etriebsrat berücksichtigt und damit seine Abwägung nicht ausschließlich auf die von der Rechtsbeschwerde angeführten Gesichtspunkte gestützt.

Soweit die Rechtsbeschwerde weiter rügt, das Beschwerdegericht habe die ihm nach § 83 Abs. 1 ArbGG obliegende Aufklärungspflicht dadurch verletzt, daß es nicht aufgeklärt habe, was die in Braunschweig anwesenden Vertreter anderer Betriebsräte zu den speziellen, die Niederlassung Hamburg betreffenden Probleme hätten beitragen können, greift diese Rüge nicht durch. Diese Rüge ist bereits nicht ordnungsgemäß erhoben. Wird die Verletzung der Aufklärungspflicht gerügt, so muß in der Rechtsbeschwerdebegründung u.a. dargelegt werden, inwiefern sich dem Beschwerdegericht eine weitere Aufklärung des Sachverhalts hätte aufdrängen müssen. Nach den Darlegungen der Rechtsbeschwerde hätte eine weitere Aufklärung durch das Landesarbeitsgericht in tatsächlicher Hinsicht ergeben, "daß auch im Bereich der Betriebe Bremen und Braunschweig für die Arbeitnehmer des technischen Außendienstes genau dieselben tatsächlichen Probleme auftraten, wie sie der Hamburger Betriebsrat sah und zu regeln beabsichtigt hatte". Dies als zutreffend unterstellt, ergibt sich aber, daß die Zusammenkunft in Braunschweig für den Betriebsrat in bezug auf die beabsichtigte Regelung keinen neuen und zusätzlichen, über die bereits vorhandenen hinausgehende Informationen vermittelt hat, sondern sich auf eine Bestätigung der Parallelität der Problemlagen beschränkte. Es ist nicht ersichtlich, inwieweit die Kenntnis einer solchen Parallelität von Problemlagen an sich einen Beitrag zur Lösung der aus Sicht des Betriebsrats in Hamburg bestehenden Fragen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

hätte leisten können. Das von der Rechtsbeschwerde behauptete Ergebnis weitergehender Aufklärung läßt damit eine andere Entscheidung nicht als möglich erscheinen.

Rechtlich nicht zu beanstanden sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Erforderlichkeit auch, soweit weiterer Zweck der Reise nach Braunschweig die Klärung von Fragen im Zusammenhang mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur "Skill-Erhebung" war. Ungeachtet dessen, ob die Klärung solcher Fragen überhaupt zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats gehört, hat das Landesarbeitsgericht die Erforderlichkeit der Reise nach Braunschweig mit rechtlich zutreffender Begründung verneint. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Betriebsrat lediglich der Auffassung, der Gesamtbetriebsrat sei für den Abschluß der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht zuständig. Es ist weder von der Rechtsbeschwerdebegründung vorgetragen worden noch sonst ersichtlich, daß der Betriebsrat selbst in bezug auf Fragen, die in der Gesamtbetriebsvereinbarung möglicherweise geregelt sind oder in anderen Fragen der "Skill-Erhebung" selbst konkrete Verhandlungsabsichten hatte, so daß insoweit ein konkreter betrieblicher Handlungsanlaß nicht bestand. Wenn aber keine eigene Regelungsabsicht des Betriebsrats vorlag, handelte es sich um eine reine abstrakte Prüfung der Kompetenzabgrenzung und damit um eine allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Fragestellung ohne konkreten betrieblichen Regelungsanlaß. Wenn das Landesarbeitsgericht unter diesem Gesichtspunkt die verursachten Reisekosten und Spesen für nicht erforderlich hält, ist dies nicht zu beanstanden. Ohne konkreten betrieblichen Anlaß gewährt insoweit die in § 53 BetrVG vorgesehene Betriebsräteversammlung eine ausreichende



Gelegenheit auch zum persönlichen Gedankenaustausch der Betriebsräte der einzelnen Betriebe (vgl. Fabricius/Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 53 Rz 1, unter Hinweis auf die Gesetzesmaterialien).

IV. Soweit das Beschwerdegericht die Erforderlichkeit der durch die Reise nach Bremen veranlaßten Kosten rechtsfehlerhaft verneint hat, ist eine eigene Sachentscheidung des Senats gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO nicht möglich. Eine eigene Sachentscheidung nach Maßgabe der genannten Bestimmungen setzt voraus, daß die tatsächlichen Feststellungen getroffen und weitere entgegenstehende nicht mehr zu erwarten sind. Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Zum einen fehlen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dazu, inwieweit der Betriebsrat im Zeitpunkt seiner Beschlußfassung konkret die Erlangung von Informationen erwarten konnte, die geeignet waren, einen Beitrag zur Prüfung bzw. Wahrung der vom Betriebsrat in Anspruch genommenen Kompetenz hinsichtlich der Regelung von Vergütungsfragen der Mitarbeiter im Außendienst zu leisten. Den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich insbesondere nicht entnehmen, welche konkreten Fragen bzw. Unklarheiten insoweit beim Betriebsrat bestanden und aufgrund welcher Tatsachen er davon ausgehen konnte, ob durch das Gespräch mit anderen Betriebsräten eine weitere Klärung dieser Fragen zu erwarten war. Hierzu hätte es auch näherer Feststellungen dazu bedurft, von welchen Kenntnissen und Erfahrungen bei den anderen Betriebsräten aus Sicht des antragstellenden Betriebsrats auszugehen war. Ferner hat das Landesar-



beitsgericht keine Feststellungen dazu getroffen, inwieweit eine
Erforderlichkeit für die Reise von zwei Betriebsratsmitgliedern
bestand.

Steckhan

Schmidt

Bepler

Nottelmann

Bea



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)