

Aktenzeichen: 7 ABR 49/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 19. Juli 1995
- 7 ABR 49/94 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Beschluß vom 07. Juli 1993
- 3 BV 24/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 23. Dezember 1993
- 13 TaBV 83/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Kostentragung für die Schulung eines Betriebsratsmitglieds

Gesetz:

BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1

Leitsatz:

Der Arbeitgeber hat die Kosten für die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung über den Einsatz eines PC für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben nach § 37 Abs. 6 i.V.m. § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen, wenn aktuelle oder absehbare betriebliche bzw. betriebsratsbezogene Anlässe die Schulung des entsandten Betriebsratsmitglieds erfordert haben.



7 ABR 49/94

13 Ta BV 83/93 Düsseldorf

Verkündet am
19. Juli 1995

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.

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



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 19. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Weller, die Richterin Schmidt und den Richter Bröhl sowie den ehrenamtlichen Richter Haeusgen und die ehrenamtliche Richterin Berger für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Dezember 1993 - 13 TaBV 83/93 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Wesel vom 7. Juli 1993 - 3 BV 24/93 - abgeändert und der Antrag abgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Das antragstellende Betriebsratsmitglied verlangt von der Arbeitgeberin die Erstattung von Kosten, die ihm anlässlich seiner Teilnahme an zwei eintägigen Schulungsveranstaltungen entstanden sind.

Die Arbeitgeberin beschäftigt ca. 155 Arbeitnehmer und hat etwa 20 Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet. Der Antragsteller ist Mitglied des 5-köpfigen Betriebsrats. Er gehört dem Technologieausschuß an. Schreibarbeiten und Korrespondenz des Betriebsrats erledigt eine Schriftführerin auf eigenen Wunsch hin mit



einer Schreibmaschine. Der Betriebsrat hat von der Arbeitgeberin bisher nicht verlangt, ihm für seine Arbeit einen PC zur Verfügung zu stellen. Hierfür waren wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend.

Aufgrund eines Betriebsratsbeschlusses vom 25. Januar 1993 nahm der Antragsteller an den Schulungsveranstaltungen der IG Metall am 11. und 18. Februar 1993 teil. Nach den jeweiligen Einladungsschreiben sollten die Schulungsteilnehmer in die Lage versetzt werden, den PC bei der Betriebsratsarbeit richtig einzusetzen. Darüber hinaus sollten notwendige Kenntnisse für die Einführung von EDV im Betrieb vermittelt werden. Die Veranstaltungen waren für Arbeitnehmervertretungen vorgesehen, die bereits oder demnächst mit einem PC arbeiten oder sich mit der Einführung von EDV beschäftigen. Themenschwerpunkt der Veranstaltung vom 11. Februar 1993 war die Gestaltung von Infoblättern und Aushängen sowie das Zusammenführen von Text und grafischen Elementen und die Herstellung kleinerer Zeitungen. Gegenstand des Seminars vom 18. Februar 1993 war die Erarbeitung von Anwendungen der Termin- und Adreßverwaltung in der Betriebsratsarbeit. In diesem Zusammenhang sollten sich die Teilnehmer auch mit dem Passwort- und Datenschutz beschäftigen. Die Teilnehmerzahl war jeweils auf zehn begrenzt.

Für seine Teilnahme erhielt das Betriebsratsmitglied von dem Veranstalter 50,-- DM bzw. 100,-- DM in Rechnung gestellt. Die Arbeitgeberin hat die Veranstaltung nicht für erforderlich gehalten und außerdem aus koalitionsrechtlichen Gründen eine nähere



Aufschlüsselung der Teilnahmegebühr gefordert. Sie hat auch die Erstattung von Fahrkosten in Höhe von 48,88 DM abgelehnt.

Nach Auffassung des antragstellenden Betriebsratsmitglieds war die Schulung für die Verrichtung der Arbeiten des Betriebsrats erforderlich. Die Arbeitgeberin habe zunächst die Einführung eines neuen Datenverarbeitungsprogramms beabsichtigt, davon jedoch im Dezember 1992 Abstand genommen. Für die Betreuung der vorhandenen Bildschirmarbeitsplätze seien Grundkenntnisse der PC-Bedienung und der eingesetzten Programme notwendig. Hierüber habe er nicht verfügt. Die Teilnahmegebühr sei ausschließlich für das Referentenhonorar aufgewendet worden.

Der Antragsteller hat beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, die ihm aus Anlaß seiner Teilnahme an den Seminaren am 11. und 18. Februar 1993 entstandenen Kosten in Höhe von 198,88 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 13. Mai 1993 zu zahlen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Ihrer Ansicht nach war die Schulung nicht erforderlich, da der Betriebsrat über keinen PC verfüge und bisher auch keinen zur Erledigung der Betriebsratsarbeit verlangt habe. Nachdem sie ihre Pläne zur Einführung eines neuen Datenverarbeitungsprogramms aufgegeben habe, sei auch kein konkreter betrieblicher Anlaß für den Besuch der Schulungsveranstaltung ersichtlich. Im übrigen habe



zuvor ein anderes Betriebsratsmitglied diese PC-Seminare besucht. Daher verfüge der Betriebsrat über die für seine Arbeit erforderlichen Kenntnisse. Die Teilnahmegebühr sei unzureichend aufgeschlüsselt. Sie könne den Umfang ihrer Kostenerstattungspflicht nicht prüfen. Ihr sei nicht bekannt, ob dem Veranstalter tatsächlich Referentenkosten in Rechnung gestellt worden seien.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt die Arbeitgeberin die Abweisung des Antrags. Der Antragsteller hat die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt. Der erstmals vom Senat beteiligte Betriebsrat hat sich nicht geäußert.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die Teilnahme des antragstellenden Betriebsratsmitglieds an den Schulungsveranstaltungen für erforderlich gehalten.

1. Der Betriebsrat war an dem vorliegenden Verfahren zu beteiligen. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG bestimmt sich die Beteiligungsbefugnis nach materiellem Betriebsverfassungsrecht. An einem Beschlußverfahren sind diejenigen zu beteiligen, die von der zu erwartenden Entscheidung in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder Rechtsverhältnis unmittelbar betroffen sind (BAG Beschluß vom 29. August 1985 - 6 ABR 63/82 - BAGE 49, 267, 270, m.w.N.). In Verfahren auf Kostenerstattung wegen des Besuchs



einer Schulungsveranstaltung durch ein Betriebsratsmitglied ist der Betriebsrat in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen, soweit die Rechtmäßigkeit seines Entsendungsbeschlusses in Frage steht (BAG Beschluß vom 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972). Das ist wie hier der Fall, da Meinungsverschiedenheiten darüber bestehen, ob die Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren.

2. Rechtsfehlerhaft hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des Kostenerstattungsanspruchs nach § 37 Abs. 6 i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG schon deswegen bejaht, weil es losgelöst vom jeweiligen Schulungsinhalt die Vermittlung von Kenntnissen der elektronischen Datenverarbeitung für jeden Betriebsrat und jedes Betriebsratsmitglied ohne Berücksichtigung der konkreten betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Verhältnisse für erforderlich gehalten hat.

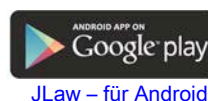
a) Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich war, kann im Rechtsbeschwerdeverfahren nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur eingeschränkt nachgeprüft werden. Die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Erforderlichkeit ist nur darauf hin überprüfbar, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Besonderheiten des Einzelfalles vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze abgewo-



gen worden sind (BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972, zu II der Gründe, m.w.N.).

b) Das Landesarbeitsgericht hat vorliegend den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit verkannt und deshalb von einer gebotenen Einzelfallprüfung abgesehen.

Nach ständiger 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 Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Dazu bedarf es der Darlegung eines aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlasses, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt. Lediglich bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern wird auf eine nähere Darlegung der Schulungsbedürftigkeit verzichtet, wenn es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht (BAG Beschluß vom 7. Juni 1979 - 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972) und allgemeinem Arbeitsrecht (BAG Beschlüsse vom 16. Oktober 1986 - 6 ABR 14/84 - und 25. April 1978 - 6 ABR 22/75 - AP Nrn. 58 und 33 zu § 37 BetrVG 1972) handelt. Gleiches gilt auch für den Bereich der Arbeitssicherheit und der Unfallverhütung (BAG Beschluß vom 15. Mai 1986 - 6 ABR 74/83 - AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972). Denn bei aller Verschiedenheit der Betriebe und der betrieblichen Interessenvertretungen ist im allgemeinen davon auszugehen, daß der Betriebsrat grundlegende betriebsverfassungs- und arbeitsrechtliche Kenntnisse alsbald oder



doch jedenfalls aufgrund typischer Fallgestaltungen demnächst zur Wahrnehmung gesetzlich zugewiesener Aufgaben benötigt.

Zu diesem Grundwissen, das für eine sachgerechte Erfüllung der dem Betriebsrat zugewiesenen gesetzlichen Aufgaben insgesamt unabdingbar ist, zählen die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Schulungsinhalte nicht. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, kommt der elektronischen Datenverarbeitung zwischenzeitlich in dem betrieblichen Alltag eine ganz erhebliche Bedeutung zu. Der Betriebsrat muß sich u.a. mit den damit verbundenen Fragen des Schutzes der Arbeitnehmer vor Eingriffen in deren Persönlichkeitsrechte im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG befassen. Darüber hinaus steht ihm das Betriebsverfassungsgesetz in § 90 BetrVG umfassende Unterrichts- und Beratungsrechte zu, um ihn etwa in die Lage zu versetzen, auf eine angemessene Ausstattung sog. Bildschirmarbeitsplätze hinzuwirken und gesundheitliche Risiken für die betroffenen Arbeitnehmer weitgehend zu verhindern. Unabhängig davon zählt auch die schriftliche Kommunikation mit dem Arbeitgeber z.B. nach § 90 Abs. 2 Satz 1, § 99 Abs. 3, § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG und unter bestimmten Voraussetzungen auch die mit der Belegschaft zu den Aufgaben des Betriebsrats (BAG Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 670/94 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Auch sie kann den Einsatz elektronischer Datenverarbeitung im Rahmen der Betriebsratsarbeit erfordern.

Die mit dem Einsatz elektronischer Datenverarbeitung in den Betrieben verbundenen Aufgabenstellungen des Betriebsrats sind



von Fall zu Fall unterschiedlich und in hohem Maße von den konkreten betrieblichen und betriebsratsbezogenen Verhältnissen abhängig. Die mit ihnen verbundenen Anforderungen an eine sachgerechte Arbeitsweise des Betriebsrats und des einzelnen Betriebsratsmitglieds entziehen sich einer typisierenden Betrachtungsweise, wie sie etwa für Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts, des Arbeitsrechts und der Arbeitssicherheit bzw. Unfallverhütung kennzeichnend sind. Hinzu kommt, daß die im Rahmen der elektronischen Datenverarbeitung zum Einsatz gelangende Hardware und Software auf die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Anwenders und des angestrebten Einsatzzweckes ausgerichtet sind und einem ständigen Wandel unterliegen. Auch wenn es sich zum Teil um standardisierte Programme handelt, sind die Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten individuell. Ein nur auf Vorrat erworbenes Wissen ohne die Möglichkeit einer praktischen Umsetzung verliert in kürzester Zeit an Wert. Im Gegensatz zu Grundkenntnissen für Betriebsratsneulinge im Arbeitsrecht oder Betriebsverfassungsrecht ist der daraus resultierende Schulungsbedarf des Betriebsrats und des einzelnen Betriebsratsmitglieds nach Inhalt und Umfang nicht von vorneherein offenkundig. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann daher nicht jede EDV-Schulungsveranstaltung losgelöst von einer Einzelfallprüfung die Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers auslösen. Vielmehr bedarf es der konkreten Darlegung, welche betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Umstände die Teilnahme des entsandten Betriebsratsmitglieds für die sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erforderten. Damit ist eine Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen,

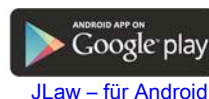


die der Vermittlung von Kenntnissen der elektronischen Datenverarbeitung dienen, nicht von vorneherein ausgeschlossen. Zu verlangen sind lediglich einzelfallbezogene Angaben, welcher aktuelle oder absehbare betriebliche oder betriebsratsbezogene Anlaß die fragliche Schulung verlangt.

3. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als zutreffend (§ 563 ZPO).

a) Aus dem weiteren Vortrag des Antragstellers wird nicht ersichtlich, aus welchen Gründen es für die sachgerechte Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erforderlich war, den Antragsteller zu der Schulungsveranstaltung zu entsenden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum jeweiligen Schulungsinhalt dienten die Veranstaltungen der Vermittlung anwendungsbezogener PC-Kenntnisse. Die Lehrgänge befaßten sich mit der Gestaltung von Informationsblättern und Aushängen und der Ergänzung fortlaufender Texte durch grafische Elemente sowie mit dem Erstellen kleinerer Zeitungen. Aufbauend darauf wurden den Teilnehmern Kenntnisse zur Termin- und Adreßverwaltung mittels PC vermittelt, die beim Einsatz des PC zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben auftretenden Probleme des Passwort- und Datenschutzes sowie des Benutzerkreises behandelt. Dem anwendungsbezogenen Tagungsinhalt entsprechend wandten sich die Veranstaltungen gezielt an Betriebsratsmitglieder, die mit oder demnächst mit einem PC arbeiten oder sich mit der Einführung von EDV beschäftigen. Sowohl nach dem Inhalt als auch nach dem angesprochenen Teilnehmerkreis dienten die Veranstaltungen ganz überwiegend der Vermittlung von Kenntnissen, die erforderlich sind, wenn sich der Betriebsrat bei

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



der Erledigung anfallender Betriebsratsarbeiten eines PC bedient oder dies zumindest demnächst beabsichtigt. Davon kann vorliegend schon deswegen nicht die Rede sein, weil der Betriebsrat die Anschaffung eines PC zur Erledigung schriftlicher Betriebsratsarbeiten schon aus wirtschaftlichen Gründen nicht verlangt hat und weder gegenwärtig noch in absehbarer Zeit einen PC im Rahmen der Betriebsratsarbeit einzusetzen gedenkt.

b) Auch die von dem Antragsteller vorgetragenen betrieblichen Verhältnisse können einen konkreten Schulungsbedarf nicht begründen. Der Antragsteller verkennt, daß der Betriebsrat die Frage der Erforderlichkeit nicht allein nach seinem subjektivem Ermessen entscheiden kann. Er muß sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits und die des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Dabei ist entscheidend der Zeitpunkt der Beschlußfassung. Unerheblich ist, ob rückblickend aus späterer Sicht die aufgewendeten Kosten in einem streng objektiven Sinne erforderlich waren. Die gerichtliche Kontrolle ist darauf beschränkt, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlußfassung gegebenen Umständen ebenfalls eine derartige Entscheidung getroffen hätte (ständige Rechtsprechung vgl. BAG Beschluß vom 20. Oktober 1993 - 7 ABR 14/93 - AP Nr. 91 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 b der Gründe, m.w.N.). Insoweit weist die Rechtsbeschwerde darauf hin, daß konkrete Planungen des Arbeitgebers zum Einsatz elektronischer Datenverarbeitung im Zeitpunkt des Entsendungsbeschlusses aufgegeben waren und auch in absehbarer Zeit nicht anstanden. Hinsichtlich der bereits eingerichteten Bildschirmarbeitsplätze hat der Antragsteller ebenfalls



nicht dargelegt, welche damit verbundenen Aufgabenstellungen des Betriebsrats eine Schulung mit ausschließlich textverarbeitenden Themenstellungen erfordert haben. Zwar können derartige anwendungsbezogene Kenntnisse dem Betriebsrat auch Erkenntnisse zu Handlungsinhalten für die Betreuung von Bildschirmarbeitsplätzen oder für eine Entscheidung über den künftigen Einsatz eines PC bei der Betriebsratsarbeit vermitteln. Sie sind insoweit für die Betriebsratsarbeit nützlich und verwertbar. Das reicht zur Begründung einer Erforderlichkeit jedoch nicht aus (BAG Beschluß vom 20. Oktober 1993 - 7 ABR 14/93 - AP Nr. 91 zu § 37 BetrVG 1972). Außerdem hatte bereits ein anderes Betriebsratsmitglied diese Schulungsveranstaltungen besucht und war danach in der Lage, die dabei erworbenen Kenntnisse in die Betriebsratsarbeit einzubringen. Auch insoweit fehlt es an jeder Darlegung, aus welchen Gründen die Schulung eines weiteren Betriebsratsmitglieds für eine sachgerechte Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich gewesen sein soll.

4. Die Beteiligten streiten sich zwar auch darüber, ob der Antragsteller aus koalitionsrechtlichen Gründen zu einer weitergehenden Aufschlüsselung der Schulungskosten veranlaßt war. Diese Frage kann jedoch offenbleiben, da die Arbeitgeberin schon aus anderen Gründen nicht zur Zahlung verpflichtet ist.

Weller

Bröhl

Schmidt

Peter Haeusgen

Olga Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)