

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 10/74

Beschluß des BAG vom 13. August 1974

LAG Düsseldorf



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



1 ABR 10/74

4 Ta BV 33/73 Düsseldorf

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. August 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Gnade beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsteller wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. August 1973 - 4 Ta BV 33/73 - 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller F war bis Anfang Februar 1973 Jugendvertreter in der Firma der Antragsgegnerin. Er und die Antragsteller S und P, beide Betriebsratsmitglieder bei der Antragsgegnerin, haben am 10. November und 8. Dezember 1972, die beiden Letztgenannten ferner noch am 12. Januar 1973 in Langenfeld an einer von der Gewerkschaft IG-Metall - Ortsverwaltung Opladen - organisierten Schulungsveranstaltung ("Arbeitskreis Arbeitssicherheit") teilgenommen. Themen der einzelnen Tagesschulungen waren:

- | | |
|------------|---|
| 10.11.1972 | "Verhütung von Arbeitsunfällen und ihren Ursachen"; |
| 8.12.1972 | "Gesundheitsschutz und Berufskrankheiten"; |
| 12. 1.1973 | "Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften". |

Neben dem hier in Rede stehenden "Arbeitskreis Arbeitssicherheit" waren von der vorgenannten Gewerkschaft auch noch andere Arbeitskreise geplant und nur teilweise durchgeführt worden ("Arbeitsrecht und Tarifrecht"; "Praktische Anwendung der Bestimmungen des BetrVG").

Die Antragsteller haben im vorliegenden Beschlußverfahren die Erstattung der ihnen anlässlich der Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen entstandenen Fahrtkosten und Spesen geltend gemacht. Die Antragsteller haben die Ansicht vertreten, die Antragsgegnerin sei gemäß § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 verpflichtet, die ihnen entstandenen Kosten zu tragen. Nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG 1972 habe der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften ein Mitbestimmungsrecht bei den betrieblichen Maßnahmen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes. Das gelte auch für die Jugendvertreter. Auch diese müßten im Interesse der von ihnen vertretenen jugendlichen Arbeitnehmer einschlägige Kenntnisse der Arbeitsschutzvorschriften haben. Die Antragsteller haben die Fest-



stellung der Verpflichtung zur Zahlung von 45,30 DM bzw. 67,30 DM und 66,95 DM netto begehrt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie hat die Meinung vertreten, daß es sich bei den Arbeitskreisen, an deren turnusmäßigen Veranstaltungen die Antragsteller teilgenommen haben, nicht um Schulungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 handele. Diese Schulungsveranstaltungen hätten nicht eine Unterrichtung über betriebsbezogene Neuregelungen, sondern die Wissensvermittlung von seit längerem geltenden Recht zum Gegenstand gehabt. Hinzu komme, daß das BetrVG 1972 zwar Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in gewissem Maße erweitert habe. Hierdurch seien jedoch keine eigenen Zuständigkeiten oder Verantwortlichkeiten des Betriebsrats für die Sicherheitstechnik geschaffen worden. Es sei lediglich hierdurch bezweckt gewesen, auf einen verstärkten Kontakt des Betriebsrats mit inner- und außerbetrieblichen Stellen hinzuwirken. Bei dem Antragsteller F sei seine Teilnahme für seine Tätigkeit als Jugendvertreter nicht erforderlich gewesen. Auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes seien nämlich der Jugendvertretung keinerlei Funktionen zugewiesen. Es müßten auch erhebliche Bedenken gegen die Zulässigkeit der Zahl der Teilnehmer des Betriebsrats der Antragsgegnerin angemeldet werden. Bei dem in Rede stehenden Spezialgebiet hätte die Teilnahme nur eines Betriebsratsmitgliedes genügt. Die Antragsgegnerin beanstandet zudem die Höhe der von den Antragstellern geltend gemachten Kosten.

Beim Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatten die Anträge keinen Erfolg.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragsteller ihr Begehren weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Da das Landesarbeitsgericht von seinem, die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 grundsätzlich verneinenden Standpunkt aus keine Feststellungen darüber getroffen hat, ob die streitige Veranstaltungsreihe

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

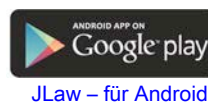


erforderliche Kenntnisse vermittelte und ob die Höhe der geltend gemachten Kosten dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht, muß die Sache zur weiteren Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

1. Das Landesarbeitsgericht schließt sich ausdrücklich dem die Entscheidung des Senats vom 31. Oktober 1972 (1 ABR 7/72 - AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ablehnenden Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (2. Kammer in Köln) vom 2. Mai 1973 an und gibt die Begründung dieses Beschlusses auszugsweise wieder. Der Senat hat diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf nach nochmaliger Prüfung der Rechtslage durch Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - ([demnächst] AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Entsprechend ist auch in diesem Verfahren zu entscheiden.

2. Das Landesarbeitsgericht meint, wenn eine erforderliche Schulung schon selbst Betriebsratstätigkeit darstellen würde, so hätte es einer besonderen Bestimmung in § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 nicht bedurft. Diese Argumentation hat Gewicht, übersieht jedoch einen wesentlichen Umstand.

Der Gesetzgeber wollte gerade die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kodifizieren. Wie der Senat bereits am 31. Oktober 1972 ausgeführt hat, regeln § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2, 3 und § 40 BetrVG 1972 ganz verschiedene Gegenstände. § 37 Abs. 6 ist nicht lex specialis zu § 40 (so jetzt auch: Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 40 Anm. 20; Klinkhammer, BB 73, 1399 [1401]; a.M.: Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 37; Kraft, DB 73, 2519 [2523]). § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 und 3 BetrVG 1972 behandelt arbeitsvertragliche Fragen, nämlich die Lohnfortzahlung trotz Nichtleistung von Arbeit, der § 37 insgesamt die Sicherstellung der Betriebsratsmit-



- 5 -

glieder hinsichtlich des Arbeitsentgelts, ihrer Arbeitsbefreiung und der beruflichen Entwicklung im Hinblick auf ihre unmittelbare Betriebsratstätigkeit und im Hinblick auf den Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. § 40 regelt demgegenüber die Frage der Kostentragung für Betriebsratstätigkeit. Ist aber im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 eine erforderliche Schulung von Betriebsratsmitgliedern der unmittelbaren Tätigkeit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 kraft Gesetzes gleichzusetzen - beide "Betätigungen" stehen wegen der Inbezugnahme der letzteren Vorschrift durch die erstere auf der "gleichen Stufe" (Dietz-Richardi, aaO, § 40 Anm. 21)-, so ergibt sich zwanglos, daß auch die entsprechenden Kosten zu den Kosten der Betriebsratstätigkeit gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 gehören (so auch: Wiese, BlStR 73, 337 [342]). Die Tätigkeit des Betriebsrats im unmittelbaren Sinne und die für seine Arbeit erforderliche Schulung sind derart eng miteinander verzahnt, daß sie sachlich nicht voneinander getrennt werden können. Das eine ist die notwendige Grundlage für das andere (siehe die Entscheidung vom 31. Oktober 1972 mit weiterem Nachweis dort).

Der Begriff der "Tätigkeit" des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 ist ferner bei unbefangener Wortauslegung umfassend. Eine Einschränkung ist, wie der Senat zu § 39 BetrVG 1952 schon entschieden hat (BAG 19, 314 [318/319] = AP Nr. 7 und AP Nr. 8 zu § 39 BetrVG), nur dahin vorzunehmen, daß unter Berücksichtigung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 49 Abs. 1 BetrVG 1952, jetzt § 2 Abs. 1 BetrVG 1972) der Arbeitgeber lediglich mit solchen Kosten belastet werden kann, die der Betriebsrat für erforderlich halten durfte. Nur unter Anlegung des dort positivrechtlich vorgeschriebenen Maßstabes der Erforderlichkeit besteht auch nach § 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG 1972 ein Anspruch auf Lohnfortzahlung. In diesen Grenzen ist aber als "Tätigkeit des Betriebsrats" jede Wahrnehmung von Aufgaben seitens des Betriebsrats als

- 6 -



solchen oder auch einzelner vom Betriebsrat kraft Betriebsratsbeschlusses beauftragter Betriebsratsmitglieder anzusehen, die in Durchführung der dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 obliegenden Befugnisse erfolgt. Dazu rechnet nach dem eben Gesagten gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermittelt jedenfalls dann, wenn dies der Betriebsrat beschlossen hat. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist in diesem Falle nicht nur berechtigt, sondern grundsätzlich auch verpflichtet, wegen seines Betriebsratsamtes an der Schulung teilzunehmen. Dann würde aber unter Umständen eine nach § 78 Satz 2 BetrVG 1972 unzulässige Benachteiligung des einzelnen Betriebsratsmitglieds wegen seiner Tätigkeit vorliegen, wenn es im Ergebnis mit Kosten belastet werden könnte, die andere Arbeitnehmer nicht zu tragen haben (ähnlich Schwegler, ArbuR 73, 189 und Wiese, aaO). Die Eigenschaft des Betriebsratsamtes als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG 1972) bedeutet des weiteren nicht, daß die Betriebsratsmitglieder deshalb besondere finanzielle Opfer zu bringen hätten, die anderen Arbeitnehmern nicht zugemutet werden. Mit dem Begriff des Ehrenamtes ist die Möglichkeit der Kostenerstattung sehr wohl vereinbar.

Es ist zwar richtig, daß während des Geltungszeitraums des BetrVG 1952 die Frage der Kostenerstattung für Schulungen von Betriebsratsmitgliedern nicht akut geworden ist und daß, wie schon gesagt, der Gesetzgeber mit der Bestimmung des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 der bisherigen Rechtsprechung des Senats (vgl. insbesondere BAG 1, 158 = AP Nr. 1 und AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG) Rechnung tragen wollte. Damit ist aber nichts für die Beantwortung der Frage gewonnen, was unter "Tätigkeit" des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 zu verstehen ist (a.M. insbesondere Hierseemann, BB 73, 287). Das Problem ist seinerzeit einfach nicht praktisch geworden. Das



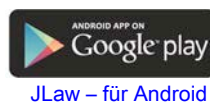
schließt jedoch nicht die Prüfung aus, ob die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 eine Tätigkeit des Betriebsrats ist (so auch: Klinkhammer, BB 73, 1399 [1401]).

Dem angefochtenen Beschluß kann auch nicht darin beigetreten werden, die Kostenübernahme seitens des Arbeitgebers für erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von Gewerkschaften durchgeführt würden, verstoße gegen Prinzipien des Koalitionsrechts, des näheren gegen das Prinzip der "Gegnerfreiheit", das die finanzielle Unterstützung durch den anderen Koalitionspartner verbietet (vgl. statt aller: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 2. Bd., 1. Halbbd., S. 90 [95]). Der Senat hat sich schon in seinem Beschluß vom 31. Oktober 1972 mit der Frage befaßt, ob die (teilweise) Übernahme von Kosten für von Gewerkschaften durchgeführte Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gegen Grundgedanken des Koalitionsrechts verstoßen würde und diese Frage verneint, soweit es sich um eine reine Unkostendeckung hinsichtlich der einzelnen teilnehmenden Betriebsratsmitglieder handelt, die Gewerkschaft also aus derartigen Veranstaltungen keinen Gewinn erzielt. Dem angefochtenen Beschluß und der Kritik an dem Beschluß vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - ist zwar zuzugeben, daß auch eine Entlastung von Kosten einen finanziellen Vorteil für die Gewerkschaft darstellen kann. Das wäre aber nur bedenklich, wenn die Koalitionen und hier die Gewerkschaft gerade in ihrer typischen Eigenschaft als Wahrer kollektiver Arbeitnehmerinteressen, insbesondere als Tarifvertragsparteien handeln würden. Eine finanzielle Unterstützung von Schulungen von Gewerkschaftsmitgliedern mit diesem Themenkreis durch den sozialen Gegenspieler wäre in der Tat zum mindesten äußerst bedenklich.

Darum geht es bei den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 aber gerade nicht. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 31. Oktober 1972 auf die Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften und



der Arbeitgeberverbände für das sachgemäße Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hingewiesen. Dabei handelt es sich nicht um "wohltönende Worte" (so Ohlgardt, BB 73, 1215 [1216]), sondern um einen fundamentalen Grundsatz des alten (§ 49 Abs. 1 BetrVG 1952) wie auch des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (§ 2 Abs. 1 BetrVG 1972). Die Verpflichtung des Arbeitgebers, für erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 im Rahmen des Prinzips der Verhältnismäßigkeit die Kosten zu übernehmen, gilt für alle Veranstaltungsträger. Wenn die Gewerkschaften insoweit eine **weithin noch vorhandene Lücke** ausfüllen, so handeln sie nicht kraft ihrer allgemeinen Koalitionsaufgaben, insbesondere nicht als Tarifpartner, sondern aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Unterstützungsfunktion, wie sie vor allem in § 2 Abs. 1 BetrVG 1972, aber auch in zahlreichen anderen Vorschriften dieses Gesetzes angesprochen ist. Demgegenüber stehen die allgemeinen Koalitionsaufgaben der Verbände, auf die in § 2 Abs. 3 und § 74 Abs. 3 BetrVG 1972 lediglich hingewiesen wird (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 40 Anm. 24; ebenso Klinkhammer, BB 73, 1399 [1402]). Die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeberverbände stellen heute nicht mehr nur eine Interessenvertretung dar, sondern haben bei ihrer Stellung im Arbeitsleben eine, auch von der Gesamtheit der einschlägigen rechtlichen Regelungen anerkannte und begründete Funktion und führen daher auch auf verschiedenen Gebieten eine staatsentlastende Tätigkeit durch (insoweit gleicher Meinung Eich, DB 7491); unter dieser Sicht können die Verbände in das Betriebsverfassungsrecht eingebaut werden und sie sind derart eingebaut worden. Somit können sie zum mindesten ebenso wie jeder andere "neutrale" Veranstaltungsträger auch Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 oder nach Abs. 7 BetrVG 1972 durchführen. Bei anderen Veranstaltungsträgern ist aber noch niemand auf den Gedanken gekommen, die Übernahme von Schulungs-



kosten durch den Arbeitgeber begegne verfassungsrechtlichen Bedenken. Dann kann aber für die Koalitionen, wenn diese auf der Ebene des Betriebsverfassungsrechts tätig werden, nichts anderes gelten. Eine aus Artikel 9 Abs. 3 GG abzuleitende Gleichgewichtslage, die "Parität" der Koalitionen, wird nicht verletzt, wenn die Verbände auf einer anderen Ebene, eben der des Betriebsverfassungsrechts, als Ordnungsfaktoren letztlich für den vom Gesetz geforderten friedlichen Ausgleich von Interessengegensätzen (§ 74 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1, § 2 Abs. 1 BetrVG 1972) tätig werden (a.M. Eich, aaO). Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Verbände läßt sie gemeinsam oder auch je für sich in besonderem Maße zur Durchführung von Veranstaltungen der hier in Rede stehenden Art geeignet erscheinen. Eine Kostentragung durch den Arbeitgeber in diesem Rahmen bezieht sich auf seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung.

3. Allerdings ergibt sich aus den vorstehenden Ausführungen zwangsläufig, daß die auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 behandelten Themen auf das für Betriebsratsmitglieder für ihr Amt als Betriebsratsmitglied erforderliche Wissen und Können ausgerichtet sein müssen (vgl. BAG Beschlüsse vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - und 1 ABR 26/73 -, [demnächst] AP Nr. 5 und 6 zu § 37 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Derartige Veranstaltungen sind von Schulungen für Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre mit gewerkschaftspolitischer Zielrichtung streng zu unterscheiden. Interessenpolitische Gesichtspunkte dürfen, wenn überhaupt, allenfalls nur in geringfügiger Weise am Rande berührt werden. Es ist nicht einzusehen, inwiefern die Gewerkschaften durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 geradezu dazu "gezwungen" würden, im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vorrangig eine Schulung zu betreiben, die einseitig nach Gewerkschaftsinteressen ausgerichtet ist und nicht nach objektiven Gesichtspunkten (so aber Ohlgardt, BB 73, 1216).

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



4. Der Senat weist noch darauf hin, daß bei Schulungsveranstaltungen mit dem Thema Arbeitssicherheit stets ein konkreter betriebsbezogener Anlaß als vorhanden anzusehen ist. Das Thema "Arbeitssicherheit" ist immer aktuell und von wesentlicher Bedeutung für den Betrieb, wie der Senat bereits in einem nicht zur Veröffentlichung vorgesehenen Beschluß vom 23. April 1974 - 1 ABR 59/73 - ausgeführt hat. Die entsprechenden Rechte und Pflichten des Betriebsrats ergeben sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 88 Nr. 1, § 89 und der Jugendvertretung aus § 70 Abs. 1 Nr. 2. Bei dem Antragsteller F wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die behandelten Themen auch die Belange jugendlicher Arbeitnehmer besonders betreffen (vgl. auch Beschluß des Senats vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - unter Ziffer II 4 der Gründe, zur Veröffentlichung in AP vorgesehen). In formeller Hinsicht ist noch nicht festgestellt, ob die Teilnahme der Antragsteller an den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen aufgrund eines Betriebsratsbeschlusses erfolgte. Dies wäre aber Voraussetzung für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972.

gez. Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Hoffmann

Gnade



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)