

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2, Abs. 6 und Abs. 7,
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 103/74

Beschluß des BAG vom 29. März 1977 LAG Schleswig-Holstein



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



1 ABR 103/74

2 Ta BV 37/73 Schleswig-Holstein

In Sachen

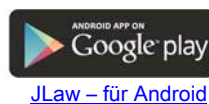
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 29. März 1977 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Schwarz beschlossen:

- 2 -



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



- 2 -

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 7. August 1974 - 2 Ta BV 37/73 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin stellt nachrichtentechnische Anlagen her. Sie beschäftigt 375 Mitarbeiter. Der bei der Antragsgegnerin bestehende Betriebsrat wurde im März 1972 neu gewählt. Er besteht aus dem Vorsitzenden und acht weiteren Mitgliedern. Sämtliche Angehörige mit Ausnahme der späteren Vorsitzenden Frau H , sind seit März 1972 erstmals Betriebsratsmitglieder. Der Antragsteller war vom August 1972 bis März 1973 freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Der Antragsteller, der sich betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse durch den Besuch einiger Kurzveranstaltungen erworben hatte, nahm auf Beschluß des Betriebsrats in der Zeit vom 2. bis 16. Dezember 1972 an einem Lehrgang über Betriebsverfassungsrecht in der IG Metall-Bildungsstätte L teil. Auf diesem Lehrgang wurden folgende Themen behandelt:

"Stellung des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes

Demokratische Legitimation

Gleicher unter Gleichen

Erster unter Gleichen

Vertretung des Betriebsrates im Rahmen der gefaßten Beschlüsse

Entgegennahme von Erklärungen, die an den Betriebsrat gerichtet sind

- 3 -



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



- 3 -

Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel

Freistellung und Arbeitsbefreiung der Betriebsratsmitglieder

Kosten und Sachaufwand für die Betriebsarbeit

Geschäftsordnung und Geschäftsführung des Betriebsrats

Führung der laufenden Geschäfte durch den Betriebsratsvorsitzenden oder den Betriebsausschuß

Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung dieser Aufgaben an Betriebsratsausschüsse

Zusammenarbeit mit der Jugendvertretung, dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, dem Wirtschaftsausschuß, dem Gesamtbetriebsrat

Vorbereitung von Sprechstunden des Betriebsrats, Betriebs-, Teil- oder Abteilungsversammlungen

Delegation von Aufgaben

Organisierung und Führung von Besprechungen

Verfahrensregelung als Arbeitshilfe

Betriebsvereinbarungen

Einigungsstelle

Beschlußverfahren

Verfahren gegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder durch den Arbeitgeber."

Dem Antragsteller wurden von der IG Metall für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung 624,-- DM (13 x 48,-- DM) berechnet. Er verpflichtete sich gegenüber der IG Metall, diesen Betrag zu zahlen und die Erstattung dieses Betrages von der Antragsgegnerin zu verlangen. Er hat die Ansicht vertreten, die Antragsgegnerin sei verpflichtet, ihm die Schulungskosten

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu ersetzen. Bei dem Seminar für freigestellte Betriebsratsmitglieder habe es sich um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt. Er hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihm die durch die Teilnahme an dem Seminar entstandenen Kosten von 624,-- DM zu erstatten.

Die Antragsgegnerin hat Abweisung des Antrags beantragt. Sie ist der Auffassung, der Lehrgang sei mit 14 Tagen zu lang gewesen. Ein kürzerer Zeitraum hätte zur Bewältigung des Lehrgangsstoffes ausgereicht, er hätte auch in Schleswig-Holstein durchgeführt werden können.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Antragsteller 288,-- DM zu erstatten; im übrigen hat es den Antrag zurückgewiesen. Es hat ausgeführt, die Teilnahme des Antragstellers an dem Seminar sei erforderlich gewesen. Allerdings hätte der Lehrgangsstoff in einer Woche bewältigt werden können, deshalb habe er nur Anspruch auf Erstattung der Kosten von 288,-- DM. Auf die Beschwerde des Antragstellers und des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller über die ihm bereits zugesprochenen 288,-- DM hinaus weitere 336,-- DM zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der von der Antragsgegnerin eingelegten Rechtsbeschwerde beantragt sie, den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Die Rechtsnachfolgerin des inzwischen verstorbenen Antragstellers und der Betriebsrat beantragen Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II.1) Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung statthaft und form- und fristgerecht eingelegt.

2) Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Verpflichtung die richtige Verfahrensart. Es geht um konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1 ArbGG).



- 5 -

3) Der Antragsteller ist im Verlaufe des Rechtsbeschwerdeverfahrens verstorben. Alleinerbin ist seine Ehefrau Marie-Luise M in R . Da der verstorbene Antragsteller durch einen Verfahrensbevollmächtigten vertreten war, tritt gemäß § 246 Abs. 1 ZPO eine Unterbrechung des Verfahrens nicht ein. Es ist also fortzusetzen. Der Antragsteller war beteiligungsfähig und auch antragsberechtigt. Seine Beteiligtenfähigkeit und Antragsbefugnis erfolgte aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Die dem Antragsteller entstandenen Kosten wurden von der IG Metall verauslagt und ihm gestundet. In einem solchen Fall ist, wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - (= AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972, m.w.N.) ausgeführt hat, das einzelne Betriebsratsmitglied beteiligt und antragsberechtigt, wenn ihm - wie hier - allein aufgrund des Betriebsratsbeschlusses wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied Aufwendungen entstanden sind. Der Betriebsrat ist ebenfalls Beteiligter des Verfahrens. Es geht um die Frage, ob die strittige Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren, also letztlich um die Frage, ob der Betriebsrat zu Recht beschließen konnte, den Antragsteller zu dem umstrittenen Seminar mit daraus für den Arbeitgeber entstehenden Kosten zu entsenden.

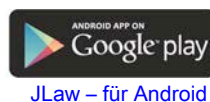
III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde nicht begründet. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung beizutreten.

1) Das Landesarbeitsgericht geht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats davon aus, daß zur Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gehört. Auch die weiteren Erwägungen des Landesarbeitsgerichts stehen im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats. Entscheidend für die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist,

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

ob die in der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind (Senatsbeschuß vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - = AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, Senatsbeschuß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972 sowie der Beschuß des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; die vorgenannten Beschlüsse sind zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, und der Beschuß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972). Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist dann als erforderlich anzusehen, wenn das in ihr vermittelte Wissen für die Durchführung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben notwendig ist. Hierbei kann es sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, sowohl um Grundwissen, zu dem nach Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes auch das Wissen um dieses Gesetz gehört, als auch um die Vermittlung sogenannten Spezialwissens handeln.

Der Betriebsrat hat bei seiner Beschlußfassung die Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds (oder mehrerer Betriebsratsmitglieder) zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, nicht nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beantworten. Er hat nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats zum Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner "objektivierten" Sicht zu prüfen, ob er die Entsendung des Betriebsratsmitglieds für erforderlich halten durfte. Dabei ist in erster Linie darauf abzustellen, ob der Betriebsrat bei einer Gesamtbetrachtung aus dem ihm mitgeteilten Lehrprogramm entnehmen durfte, daß die Schulung überwiegend der Vermittlung der für die Arbeit des Betriebsrats notwendigen Kenntnisse diene (Beschuß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 -, aaO, Beschuß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 -, aaO, Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - = [demnächst] AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972). Bei dieser Prüfung hat der Betriebsrat auch die Dauer der Schulung mit einzubeziehen, die bei der Frage, ob der Betriebsrat bei seiner

- 7 -



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

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

- 7 -

Beschlußfassung auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet hat, nochmals eine Rolle spielen kann. Dem Tatsachengericht obliegt es, gegebenenfalls zu prüfen, ob ein vernünftiger Dritter nach dem Schulungsplan die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten durfte.

2) Bei einer Gesamtbetrachtung des Schulungsprogramms konnte der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen, daß die in der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren. Die Schulungsveranstaltung hat sich nach dem Themenplan zwar überwiegend mit den Fragen der Stellung des Betriebsratsvorsitzenden im Betrieb, seinen Aufgaben sowie der Geschäftsführung beschäftigt und nur teilweise weitere betriebsverfassungsrechtliche Themen behandelt. Dennoch ist dem Landesarbeitsgericht darin beizupflichten, daß die Teilnahme des Antragstellers an der Schulungsveranstaltung an sich erforderlich war. Von den neun im Jahre 1972 gewählten Betriebsratsmitgliedern waren erstmals acht, darunter der Antragsteller, in den Betriebsrat gewählt worden. Der Antragsteller wurde zum Vorsitzenden des Betriebsrats gewählt. Er besaß, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, zum Zeitpunkt seiner Wahl keine besonderen Erfahrungen oder Kenntnisse über die Stellung des Betriebsratsvorsitzenden, dessen Aufgaben sowie über die ordnungsgemäße und zweckmäßigste Handhabung der dem Betriebsratsvorsitzenden obliegenden laufenden Geschäfte. Daß die jetzige Betriebsratsvorsitzende als einziges langjähriges Betriebsratsmitglied genügende Kenntnisse über die Geschäftsführung besaß, ist weder behauptet noch aus dem Sachverhalt zu entnehmen. Bei dieser besonderen konkreten Situation des Betriebsrats konnte der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen, daß der Antragsteller einer eingehenden Schulung über die ihm obliegenden Aufgaben bedurfte und deshalb seine Teilnahme an dem Seminar notwendig war.

Allerdings hat der Senat in zwei Fällen - Urteil vom 2. September 1975 - 1 AZR 15/74 - und Beschluß vom 15. Februar 1977 - 1 ABR 101/74 -, in denen über eine Schulung mit der

- 8 -



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



gleichen Themenfolge zu entscheiden war, die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsvorsitzenden an dieser Schulungsveranstaltung verneint. Er hat dies damit begründet, die in dem Seminar behandelten Themen hätten sich überwiegend mit der Stellung des Betriebsratsvorsitzenden im Betriebsrat, seinen Aufgaben sowie mit der organisatorischen Durchführung und zweckmäßigsten Handhabung der dem Betriebsrat obliegenden laufenden Geschäfte befaßt. Da die in dem neuen Betriebsverfassungsgesetz über die Geschäftsführung des Betriebsrats enthaltenen Vorschriften sich gegenüber der früheren Regelung nur unwesentlich geändert haben, bedürfe es bei langjährigen Betriebsratsmitgliedern eines näheren Sachvortrags hinsichtlich der Erforderlichkeit seiner Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung mit einem derartig begrenzten Themenkreis. Der hier zu entscheidende Sachverhalt ist jedoch anders gelagert. Im vorliegenden Fall geht es darum, ob für ein erstmals in den Betriebsrat und zum Betriebsratsvorsitzenden gewähltes Betriebsratsmitglied die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung der vorliegenden Art als erforderlich angesehen werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat dies bei der Prüfung der Erforderlichkeit der Teilnahme des Antragstellers an der strittigen Schulungsveranstaltung ohne Rechtsirrtum bejaht.

3) Bei der Prüfung der Frage, ob der Betriebsrat die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG für erforderlich halten durfte, steht den Tatsachengerichten ein gewisser, in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur beschränkt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Das Rechtsbeschwerdegericht kann nur nachprüfen, ob die Bewertungsmaßstäbe und maßgebenden Gesichtspunkte erkannt und alle wesentlichen Tatsachen ohne Verstoß gegen die Gesetze der Logik oder allgemeine Erfahrungssätze berücksichtigt worden sind. Solche revisibelen Verstöße sind nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung davon ausgegangen, daß es sich hier um einen Ausnahmefall handelt. Ein erstmals in den Betriebsrat



gewähltes und zum Vorsitzenden bestelltes Betriebsratsmitglied habe keine betriebsverfassungsrechtlichen Kenntnisse und Erfahrungen und bedürfe deshalb einer eingehenderen Schulung, einige Kurzschulungen könnten das für die Betriebsratstätigkeit des Antragstellers erforderliche Wissen nicht vermitteln. Das Landesarbeitsgericht hat bei dieser Beurteilung insbesondere darauf abgestellt, daß neben dem Antragsteller alle anderen Betriebsratsmitglieder mit Ausnahme der jetzigen Betriebsratsvorsitzenden, Frau H , erstmals in den Betriebsrat gewählt worden sind und Neulinge auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts waren. Wenn das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung des feststehenden Sachverhalts zu dem Ergebnis gekommen ist, die Teilnahme des Antragstellers an der Schulungsveranstaltung sei erforderlich gewesen, so liegt diese Würdigung im Rahmen des den Tatsachengerichten zustehenden Beurteilungsspielraums.

4) Das Landesarbeitsgericht hat nur im Zusammenhang mit der Erforderlichkeit erörtert, ob sich nach Sinn und Zweck der Vorschrift des § 37 Abs. 6 BetrVG eine zeitliche Beschränkung ergibt, es hat aber zur Belastung der Antragsgegnerin keine Erörterungen angestellt. Der Betriebsrat hat nach der ständigen Rechtsprechung des Senats bei seiner Beschlußfassung auch zu prüfen, ob die für die Schulung anfallenden Kosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit). Dabei kann das Zeitmoment ebenfalls insoweit eine Rolle spielen, als zu berücksichtigen ist, ob und inwieweit bereits Betriebsratsmitglieder an Schulungsveranstaltungen teilgenommen haben oder zukünftig noch weitere Schulungen erforderlich und vorgesehen sind. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kann nach der - dem Landesarbeitsgericht allerdings noch nicht bekannten - Rechtsprechung des Senats dann nicht mehr gewahrt sein, wenn der Zeitaufwand im Hinblick auf die begrenzte Thematik einer Schulung und den deshalb unter Umständen noch erforderlichen und vorgesehenen weiteren oder bereits durchgeführten Schulungen zu einer un-



verhältnismäßig großen Belastung des Arbeitgebers führt. Überschreitet der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen Zumutbaren, dann kann der Betriebsrat oder das antragstellende Betriebsratsmitglied die Erstattung der Kosten nur in diesem Rahmen und gegebenenfalls nur anteilig verlangen (Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Erforderlichkeit auch auf die Dauer der Schulungsveranstaltung abgestellt. Es hat ausgeführt, die Schulungsdauer könne im Hinblick auf die besondere konkrete Situation des Betriebsrats auch unter Berücksichtigung der von dem Antragsteller besuchten Kurzschulungen nicht als überzogen angesehen werden. Ohne es ausdrücklich anzusprechen, hat das Landesarbeitsgericht damit auch eine Prüfung unter dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz angestellt. Dem Tatsachengericht steht bei dieser Prüfung ein Ermessensspielraum zu. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Dauer der Schulung lassen nicht erkennen, daß es diesen Ermessensspielraum überschritten hat.

5) Die Rechtsbeschwerde konnte demnach keinen Erfolg haben.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Dr. Dieterich

Gnade

Schwarz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)