

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

18. JUNI 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, 2 und 3, § 40 Abs. 1; BGB § 616 Abs. 1; ZPO § 128 Grundsatz der Prozeßökonomie; ArbGG 1953 i.d.F. vom 19. Januar 1972 § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 85 Abs. 1

Leitsatz:

Es verbleibt dabei, daß das Betriebsratsmitglied, das wegen einer Teilnahme an einer Schulung (§ 37 Abs. 6 BetrVG 1972) Entgeltansprüche geltend macht, diese im Urteilsverfahren verfolgen muß.

Aktenzeichen: 1 ABR 119/73
Beschluß des BAG vom 18. Juni 1974

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 119/73

6 Ta BV 28/72 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 18. Juni 1974 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Musa beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. Oktober 1973 - 6 Ta BV 28/72 - und des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 18. August 1972 - 4 BV 17/72 - nebst den ihnen zugrunde liegenden Verfahren aufgehoben.

Die Sache wird zur Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren an das Arbeitsgericht Braunschweig abgegeben.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerin ist Mitglied des Betriebsrats bei der Antragsgegnerin. Der aus sieben Mitgliedern bestehende Betriebsrat faßte am 10. Mai 1972 den Beschluß, die dem Betriebsrat erstmals angehörende Antragstellerin zu dem von der Heimvolksschule Jägerei Hustedt e.V. vom 5. bis 10. Juni 1972 veranstalteten Lehrgang für Betriebsräte zu entsenden. Dort wurde ein Schulungsprogramm über das neue Betriebsverfassungsrecht, insbesondere über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Maßnahmen, die Personalplanung, den Wirtschaftsausschuß, über Betriebsänderung und Sozialplan sowie über die Rolle der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung geboten. Die Veranstaltung war von der obersten Landesarbeitsbehörde nicht als geeignet anerkannt. Deshalb war die Antragsgegnerin mit der Teilnahme der Antragstellerin an dieser Veranstaltung nicht einverstanden; sie bot der Antragstellerin

- 3 -



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



- 3 -

jedoch an, sich etwa zum gleichen Zeitpunkt in 2 1/2 Tagen den entsprechenden Lehrstoff im Institut für die Niedersächsische Wirtschaft vermitteln zu lassen. Von diesem Angebot machte der Betriebsrat aber keinen Gebrauch, vielmehr nahm die Antragstellerin an dem Lehrgang in der Heimvolksschule teil. Die Antragsgegnerin lehnte es ab, der Antragstellerin den Lohn für den 8. und 9. Juni 1972 zu zahlen.

Die Antragstellerin hat den der Höhe nach nicht streitigen Lohnbetrag für die beiden Tage in Höhe von 97,60 DM brutto im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend gemacht. Sie vertritt in verfahrensrechtlicher Hinsicht die Auffassung, ihr Anspruch und ihre Auseinandersetzung mit der Antragsgegnerin betreffe im Kern betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Dafür sei das Beschlußverfahren die vom Gesetz vorgesehene Verfahrensart. Es könne nicht als Sinn des Gesetzes angesehen werden, ein und dieselben zugrunde liegenden Streitfragen, soweit es sich um Auslagen und Kosten der Betriebsratsmitglieder handle, dem Beschlußverfahren, die für die Dauer der Betriebsratstätigkeit erhobenen Entgeltansprüche jedoch dem Urteilsverfahren zuzuweisen. In materieller Hinsicht sei darauf hinzuweisen, daß die an den in Rede stehenden beiden Tagen ihr vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit ebenso erforderlich seien wie die an den drei vorausgegangenen Tagen behandelten Themen. Auf die betrieblichen Notwendigkeiten habe der Betriebsrat bei der Beschlußfassung, sie zur Schulungsveranstaltung zu entsenden, Rücksicht genommen. Gegen die Dauer des Lehrgangs seien angesichts der umfangreichen Neugestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes keine Einwände zu erheben.

Die Antragstellerin hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, an sie 97,60 DM brutto zu zahlen,

hilfsweise, die Sache im Urteilsverfahren zu entscheiden.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hält das Beschlußverfahren für unzulässig. Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Betriebsratsmitgliedern über Lohnansprüche für die infolge der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumte Arbeitszeit seien als Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag im Urteilsverfahren zu entscheiden. In der Sache vertritt die Antragsgegnerin die Ansicht, der Lehrgang trage den Charakter einer Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG. Schon deshalb entfalle ein Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Der Betriebsrat habe die Antragstellerin für den Lehrgang angemeldet, ohne sie - die Antragsgegnerin - vorher zu informieren und sie damit vor vollendete Tatsachen gestellt. Im Kosteninteresse wäre es angebracht gewesen, das freigestellte Betriebsratsmitglied zu entsenden. Schließlich seien die am 8. Juni 1972 behandelten Fragen für den Betrieb der Antragsgegnerin untauglich, da bei ihr kein Wirtschaftsausschuß gebildet sei. Auch die übrige Thematik sei nicht konkret betriebsbezogen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag durch Beschluß im Beschlußverfahren als unbegründet zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und nach dem Antrag der Antragstellerin erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin in erster Linie die Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen und Neuverhandlung des vorliegenden Rechtsstreits im Urteilsverfahren, hilfsweise die Wiederherstellung des Beschlusses des Arbeitsgerichts. Die Antragstellerin und der beteiligte Betriebsrat beantragen demgegenüber in erster Linie, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen, hilfsweise schließen

- 5 -



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



- 5 -

sie sich dem Hauptantrag der Antragsgegnerin und Rechtsbeschwerdeführerin an.

II. 1. Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht und in Kenntnis des Beschlusses des Senats vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - (AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren für die zutreffende Verfahrensart gehalten. Es hat die Ansicht vertreten, nach § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 80 ArbGG sei das Beschlußverfahren gegeben, wenn der Anspruch des Antragstellers eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz betreffe, was der Fall sei bei Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, die die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zum Gegenstand haben.

Die Anspruchsgrundlage für den zuerkannten Anspruch sei in § 37 Abs. 6 und Abs. 2 BetrVG 1972 zu sehen. Die gegenteilige Auffassung des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 30. Januar 1973 berücksichtige nicht den Umstand, daß für ein Betriebsratsmitglied, solange es sein Amt ausübe, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhten. Solange, aber das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters rechtlich und tatsächlich ruhe, könne ein arbeitsrechtlicher Anspruch nur auf spezielle arbeitsrechtliche Norm, nicht jedoch auf § 611 Abs. 1 BGB gestützt werden, wie es das Bundesarbeitsgericht angenommen habe. In Ausübung ihrer Tätigkeit träten die Betriebsratsmitglieder dem Arbeitgeber nicht als Arbeitnehmer, sondern als Betriebsverfassungsorgan gegenüber. Der Betriebsrat, der die Entsendung eines Mitglieds zu einer Schulungsveranstaltung beschließe, handle dabei als Betriebsverfassungsorgan und könne in dieser Eigenschaft bei Schulungsmaßnahmen mit zulässigem Inhalt von der Betriebsleitung die Freistellung seines Mitglieds verlangen. Dementsprechend beruhe der Anspruch auf bezahlte Freistellung auf dem Beschluß des Betriebsrats in Verbindung mit § 37

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG 1972.

Letztlich könne die Streitfrage nach der zutreffenden Anspruchsgrundlage auf sich beruhen, weil die richtige Verfahrensart nicht allein von der Anspruchsgrundlage her bestimmt werde. Bei Verfahren der vorliegenden Art gehe es um die Entscheidung von Streitigkeiten, die aus der Verfassung des Betriebs heraus entstanden seien. Für solche sehe das Gesetz das Beschlußverfahren vor. Es solle gewährleisten, daß das betriebliche Geschehen sich in dem im Betriebsverfassungsgesetz gesteckten Rahmen halte. Das Beschlußverfahren sei vom Gesetzgeber abweichend vom Urteilsverfahren ausgestaltet worden; die Fristen seien zum Teil kürzer, Begründungsfristen nicht vorgesehen, Gebühren und Auslagen würden nicht erhoben. Schließlich könne jetzt auch gemäß § 85 ArbGG aus den Beschlüssen vollstreckt werden. Angesichts dieser Besonderheiten könne nicht angenommen werden, daß es dem im Gesetz zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers entspräche, daß ein und derselbe Anspruch, sei es auch mit abweichender Begründung, sowohl im Urteils- wie auch im Beschlußverfahren sollte geltend gemacht werden können. Da im Beschlußverfahren in solchen Fällen dasselbe Ziel erreicht werden könne wie im Urteilsverfahren, sei anzunehmen, daß der Gesetzgeber den Rechtssuchenden ein besonderes, beschleunigtes und billiges Verfahren zur Verfügung stelle.

Ziel des hier eingeleiteten Beschlußverfahrens sei die gerichtliche Klärung von fünf ausschließlich betriebsverfassungsrechtlichen Fragen. Je nach ihrer Beantwortung erweise sich der geltend gemachte Zahlungsanspruch als begründet oder unbegründet. Diese fünf betriebsverfassungsrechtlichen Fragen im Rahmen des Urteilsverfahrens nur als Vorfragen zu prüfen, würde an dem Sinn und der Aufgabe des Beschlußverfahrens vorbeigehen.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Auch mache das Betriebsratsmitglied mit dem Anspruch auf Lohnfortzahlung keinen Individualanspruch geltend; dieser Anspruch habe kollektivrechtlichen Ursprung. Im übrigen treffe das Betriebsratsmitglied keine freie persönliche Entscheidung, an der Schulungsveranstaltung teilzunehmen, sondern folge dabei einem Beschluß des Betriebsrats. Das Schwergewicht dieser rein betriebsverfassungsrechtlichen Fragen zwinge dazu, Streitigkeiten über die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen auch dann im Beschlußverfahren zu entscheiden, wenn diesen Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten ein Anspruch auf Lohnfortzahlung angehängt worden sei.

Für den Vorrang des Beschlußverfahrens sei ferner anzuführen, daß der Gesetzgeber in § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG anstelle der Aufzählung einzelner Tatbestände sich nunmehr für die Generalklausel "Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz" entschieden habe. Diese Angelegenheiten seien ausnahmslos im Beschlußverfahren zu behandeln (§ 80 ArbGG). Für diese Verfahrensart spreche des weiteren der unterschiedliche Wortlaut der Gesetzesfassung des § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 gegenüber dem § 37 Abs. 2 BetrVG 1952. In § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 sei die Rechtsfolge betont darauf gerichtet, daß die Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien seien, während im Gesetz von 1952 unter den näher bezeichneten Voraussetzungen nur bestimmt gewesen sei, der Arbeitgeber dürfe das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds nicht mindern. Schließlich sollte auch die Gefahr widersprechender Entscheidungen gesehen und ihr begegnet werden. Es erscheine unerträglich, daß für die Ansprüche auf Erstattung der Fahrtkosten und der Kosten für Unterkunft und Verpflegung das Beschlußverfahren, für die Ansprüche auf die Fortgewährung des Entgelts das Urteilsverfahren gewählt werden müsse. Schon aufgrund der unterschiedlichen Verfahrensart würde voneinander abweichenden Entscheidungen Tür und Tor geöffnet.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

2. Diesen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts stehen nicht nur die Gründe des Beschlusses des Senats vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - (aaO), sondern auch weitere in der Zwischenzeit ergangene Entscheidungen des Senats entgegen, so insbesondere die Gründe des Beschlusses vom 11. Mai 1973 - 1 ABR 3/73 - (demnächst AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972) und die Entscheidungsgründe des Urteils vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - (demnächst AP Nr. 5 zu § 20 BetrVG 1972). In allen drei Entscheidungen hat der Senat ausgeführt, daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972 die Rechtsgrundlage des Lohnfortzahlungsanspruchs des Betriebsratsmitglieds bei berechtigter Arbeitsversäumnis nicht geändert hat. Der Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung seines Lohns für die während seiner Tätigkeit versäumte Arbeitszeit habe nach wie vor seine ursprüngliche Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag i. V. m. § 611 Abs. 1 BGB behalten, auch wenn das Verbot der Entgeltkürzung aus § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 folge. Der Senat hat darauf hingewiesen, § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 solle wie § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 mit unterschiedlichen Wortlaut aber gleichem Sinn nur sicherstellen, daß dem Betriebsratsmitglied, sofern es wegen seiner Tätigkeit in dieser Eigenschaft Arbeitszeit versäume, der ihm nach dem Arbeitsvertrag zustehende Lohn erhalten bleibe. Ansprüche der in Rede stehenden Art seien also bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG und gehörten nicht zu den Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG i. d. F. vom 19. Januar 1972; sie seien daher im Urteilsverfahren zu entscheiden.

3. Der Senat verkennt nicht, daß das Landesarbeitsgericht beachtenswerte Gründe für die von ihm in seiner Entscheidung vertretene Auffassung vorgebracht hat, die

- 9 -



JLaw - Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

dem Senat eine nochmalige Überprüfung seiner Rechtsprechung ermöglichen und nahelegen. Der Senat verbleibt jedoch aus folgenden Überlegungen bei seinen bisherigen Entscheidungen zur Frage der zutreffenden Verfahrensart:

a) Streitgegenstand ist im vorliegenden Falle nicht die Betriebsratstätigkeit der Antragstellerin, sondern die Zahlung des Arbeitsentgelts. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzugeben, daß der nach § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 geltend gemachte Anspruch auch eine betriebsverfassungsrechtliche Seite aufweist. Er ist aber, wie der Senat schon in den Gründen seines Beschlusses vom 11. Mai 1973 (aaO) im einzelnen ausgeführt hat, kein eigenständiger, von den bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen losgelöster, allein aus dem Betriebsverfassungsrecht herzuleitender Rechtsanspruch. § 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG 1972 begründen den Anspruch nicht, sondern setzen ihn voraus und erhalten ihn. Die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften, nach denen Mitglieder des Betriebsrats bei berechtigter Arbeitsversäumnis - auch aufgrund der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 - Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts haben, enthalten möglicherweise eine Konkretisierung und Bestätigung des sich in § 616 Abs. 1 BGB findenden Grundsatzes, daß der zur Arbeitsleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die einzelvertragliche Vergütung nicht dadurch verlustig geht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Jedenfalls entsprechen die in Rede stehenden betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen entscheidend jener Vorschrift des BGB, als sie den Entgeltanspruch trotz Verhinderung an der Dienstleistung aufrechterhalten. Der Anspruch als solcher kann dann nicht im Betriebsverfassungsrecht, einem kollektivrechtlichen Bereich, gründen. Ein im Hinblick auf § 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG 1972 geltend gemachter Entgeltanspruch ist durch die Verfassung des Betriebs berührt, erwächst aber nicht aus ihr heraus.



- 10 -

Die Ansprüche eines Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung seines Arbeitsentgelts für die infolge seiner Tätigkeit versäumte Arbeitszeit sind somit ihrer Rechtsgrundlage nach bürgerlich-rechtliche Ansprüche, die nach Grund und Höhe auf dem Arbeitsverhältnis beruhen. Es handelt sich folglich hier um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG und nicht um "Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz" gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG i.d.F. vom 19. Januar 1972. Es ist daher im Urteilsverfahren zu entscheiden.

Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zu den Besonderheiten und zum Sinn des Beschlußverfahrens, zu seiner Bedeutung für die Entscheidung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen sowie der Umstand, daß der Sache nach § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 die Regelungen des § 37 Abs. 2, 3 BetrVG 1952 in einer einzigen Bestimmung zusammenfaßt, können bei der Art des geltend gemachten Anspruchs im System unserer Rechtsordnung von vornherein nicht Platz greifen.

b) Die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens kann auch nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, aus der Neufassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG durch § 124 Nr. 1 a BetrVG 1972 hergeleitet werden. Der Senat hat schon in seinen Entscheidungen vom 30. Januar 1973 (aaO) und vom 11. Mai 1973 (aaO) hierzu ausgeführt, bei der Neufassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG handele es sich nicht um eine Neuregelung in dem Sinne, daß nunmehr alle irgendwie mit dem Betriebsverfassungsrecht zusammenhängenden Ansprüche, auch wenn es sich um Lohnansprüche der Betriebsratsmitglieder aus berechtigter Arbeitsversäumnis handele, ausschließlich im Beschlußverfahren zu entscheiden seien. Dem stehe der mit dieser Gesetzesänderung verfolgte Zweck entgegen. Sinn und Ziel der Neufassung dieser Gesetzesvorschrift sei es, den zu dem bisherigen § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG entstandenen

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Streit zu beenden, ob und inwieweit die in der kataloghaften Aufzählung dieser Vorschrift nicht aufgeführten Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes im Beschlußverfahren zu entscheiden seien. Hieraus ergebe sich, daß mit der Neufassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG nicht zugleich die für die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens im Verhältnis zum Urteilsverfahren von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Kriterien geändert worden seien. Es verbleibe somit bei der in Übereinstimmung mit der Rechtslehre stehenden bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG n.F. könne jedenfalls nicht zwingend entnommen werden, daß nunmehr Ansprüche eines Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung des Lohns infolge seiner Betätigung im Betriebsrat im Beschlußverfahren geltend gemacht werden müßten.

c) Auch die vom Landesarbeitsgericht aufgezeigte Gefahr divergierender Entscheidungen, wenn das einzelne Betriebsratsmitglied einerseits ihm anlässlich der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung entstandene Kosten nach § 40 BetrVG 1972 im Beschlußverfahren, andererseits den über § 37 Abs. 3 BetrVG 1972 vermittelten Lohnfortzahlungsanspruch im Urteilsverfahren geltend zu machen hat, ist dem Senat schon bisher nicht verborgen geblieben (vgl. Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 -, aaO). Wie der Senat in den Entscheidungsgründen des erwähnten Urteils näher ausgeführt hat, kann dieser Gefahr nicht zuletzt dadurch begegnet werden, daß das eine Verfahren bis zur Entscheidung des anderen ausgesetzt wird. Dabei wird im Regelfalle das Urteilsverfahren auszusetzen sein.

Schließlich läßt sich auch aus der Fassung, die § 85 ArbGG durch § 124 Nr. 8 BetrVG 1972 erfahren hat, nichts für den Standpunkt des Landesarbeitsgerichts herleiten, bleiben doch zahlreiche andere Möglichkeiten, in welchen einem Beteiligten eine Verpflichtung nur im Beschlußverfahren auferlegt werden kann. Gerade hierauf ist die Neufassung des § 85 ArbGG zugeschnitten. In bezug auf die hier



in Rede stehenden Ansprüche einzelner Betriebsratsmitglieder hätte es unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 gerade nicht der Änderung des § 85 ArbGG bedurft, weil schon bisher die Zwangsvollstreckung aus den im Urteilsverfahren ergangenen Entscheidungen möglich war.

4. Die Antragstellerin kann somit die von ihr erhobene Forderung auf Arbeitsvergütung nicht in dem von ihr gewählten Verfahren geltend machen. Das Beschlußverfahren ist unzulässig. Der Antrag braucht aber nicht als unzulässig abgewiesen zu werden, weil die Antragstellerin den Hilfsantrag auf Abgabe in das Urteilsverfahren gestellt hat. Einem solchen Verfahren muß nach der Rechtsprechung des Senats entsprochen werden, wenn die geltend gemachten Ansprüche in der anderen Verfahrensart anhängig zu machen sind, wie das hier der Fall ist (vgl. Beschluß des Senats vom 30. Januar 1973, aaO; Beschluß des Senats vom 11. Mai 1973 - 1 ABR 3/73 -, aaO; BAG 22, 156 / 161, 162 - AP Nr. 1 zu § 8 ArbGG 1953; AP Nr. 2 zu § 8 ArbGG 1953).

5. Das Verfahren mußte deshalb unter Aufhebung der von der Vorinstanzen erlassenen Beschlüsse an das Arbeitsgericht zur Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren abgegeben werden.

gez. Dr. Müller

Wendel

Bichler

Dr. Rust

Musa



JLaw - Gesetze und Urteile

Kostenlos (mobile App)

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS