

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 7, § 40 Abs. 1

Leitsatz:

Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer von der zuständigen Arbeitsbehörde nach § 37 Abs. 7 BetrVG als geeignet anerkannten Schulungs- oder Bildungsveranstaltung teil und will es diese Teilnahme für seine Person nach § 37 Abs. 6 BetrVG als erforderlich beurteilt wissen – was im Einzelfall möglich ist (vgl. AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) –, so bedarf es regelmäßig eines besonders sorgfältigen Vortrages der Tatsachen, die sein Begehren begründen sollen.

Aktenzeichen: 1 ABR 12/74

Beschluß des BAG vom 26. August 1975

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 12/74

1 Ta BV 35/73 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 26. August 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Schwarz beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Niedersachsen vom 27. November 1973 - 1 Ta BV
35/73 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hannover vom 21. Mai 1973 - 7 BV 9/73 - insoweit aufgehoben als er dem Antrag stattgegeben hat und der Antrag insgesamt zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist Betriebsratsmitglied des Betriebsrats der Antragsgegnerin, einer Elektrizitätsgesellschaft. Aufgrund eines nicht näher bezeichneten Beschlusses des Betriebsrats, den Antragsteller nach § 37 Abs. 6 BetrVG dazu zu entsenden, nahm dieser in der Zeit vom 21. Februar bis 1. März 1973 an einem Seminar über Betriebsverfassungsrecht in der Schule der Gewerkschaft ÖTV in M /Baden teil. Diese Veranstaltung war vom baden-württembergischen Arbeits- und Sozialministerium als geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt worden. Nach dem Lehrgangsplan wurden dort folgende Themen vermittelt:

- 22.2. Arbeitsgruppen:
Kritische Analyse/Verhältnis der Betriebsräte zu den Gewerkschaften/Vertrauensvolle Zusammenarbeit/Probleme der Pflicht zur Verschwiegenheit
Die Rolle des Arbeitsrechts bei der Handhabung der Beteiligungsrechte
- 23.2. Betriebsverfassung als Teil des Arbeitsrechts
Arbeitsgruppen:
Die Vorbereitung der Betriebsratswahl
Kontrollfunktionen der Betriebsräte -
Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften
Kündigungsschutz
- 24.2. Möglichkeiten und Grenzen demokratischen Zusammenwirkens in einer pluralistischen Gruppe; dargestellt an der Wahl des Betriebsrates, seiner Geschäftsführung und der Durchführung von Betriebsversammlungen

- 3 -



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



- 26.2. Mitbestimmung und Mitwirkung im Betrieb als Ausdruck einer freiheitlichen Ordnung, dargestellt an den Beteiligungsrechten in personellen Angelegenheiten - allgemeine personelle Angelegenheiten - Berufsbildung - personelle Einzelmaßnahmen -
- 27.2. Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung - Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers
- 28.2. Das Recht der Betriebsvereinbarung - Vorbereitung, Abschluß, Durchführung - Das Recht der Sondergruppen im Betrieb, Betriebsjugendvertretung, Vertretung der Schwerbeschädigten, Vertretung ausländischer Arbeitnehmer, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat Arbeitsgruppen
- 1.3. Die wirtschaftliche Mitbestimmung, ihre Funktion, Aufgaben und Probleme.

Die Antragsgegnerin hat an den Antragsteller für die Dauer des besuchten Seminars das Arbeitsentgelt fortgezahlt, weigert sich aber nachfolgende Kosten zu ersetzen, die Gegenstand dieses Verfahrens sind bzw. waren:

1. Fahrtkosten	150,-- DM
2. Reisespesen	26,-- DM
3. Taschengeld	35,-- DM
4. Verpflegung und Unterkunft für 8 Tage à 16,-- DM	128,-- DM
	339,-- DM
	=====

Der Antragsteller hält die Antragsgegnerin für verpflichtet, diese Kosten nach § 40 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG zu erstatten. Er hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an ihn 339,-- DM netto zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie trägt vor, sie habe den Antragsteller nur unter Hinweis auf § 37 Abs. 7 BetrVG freigestellt. Da die fragliche Veranstaltung vom baden-württembergischen Arbeits- und Sozialministerium ausdrücklich als nach § 37 Abs. 7 BetrVG geeignet anerkannt worden sei, habe sie den Umständen nach auch nicht damit zu rechnen brauchen, daß ihr auch die Kosten für den Seminarbesuch des Antragstellers aufgebürdet würden.

- 4 -

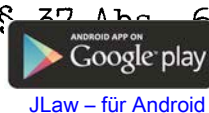
Es komme nicht darauf an, ob der Betriebsrat beschlossen habe, den Antragsteller gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zu dem fraglichen Seminar zu entsenden, sondern auf die objektiven Merkmale der Veranstaltung, die hier eindeutig auf § 37 Abs. 7 BetrVG zugeschnitten seien. Dafür, daß es sich in Wirklichkeit um eine Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG und nicht um eine erforderliche Schulung im Sinne des Abs. 6 gehandelt habe, spreche im übrigen der zeitliche Abstand zum Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes, der weit entfernte Tagungsort und die Dauer der Schulung. Außerdem sei die Thematik der Veranstaltung auf allgemeine Grundsätze des Betriebsverfassungsgesetzes zugeschnitten gewesen. Ein Programm mit gesellschaftspolitischer Zielsetzung - wie hier - habe keinen aktuellen Bezug zur Betriebsratstätigkeit und könne deshalb nur Inhalt einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG sein. Solle eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG beurteilt werden, so müsse ein enger Zusammenhang der dort vermittelten Themen mit der eigentlichen Betriebsratsarbeit gegeben sein, das dort vermittelte Wissen müsse für die Betriebsratsarbeit erforderlich sein. Wolle man anerkennen, daß neue Gesetze eine Schulung erforderlich machten, so müsse der Arbeitsplan einer sechstägigen Tagung auf diese gesetzliche Neuregelung zugeschnitten sein und dürfe nicht weitgehend allgemeine arbeits- und gesellschaftskritische Themen behandeln. Völlig unbegründet seien aber die Positionen 2 und 3 (Reisespesen, Taschengeld) des Antrags. Insoweit handele es sich um Kosten der persönlichen Lebensführung.

Das Arbeitsgericht hat die Antragsgegnerin verpflichtet, 323,-- DM an den Antragsteller zu bezahlen und den Antrag im übrigen wegen des Themas des ersten halben Tages zurückgewiesen. Während das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen hat, hat der Antragsteller seine Anschlußbeschwerde zurückgenommen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter. Sie rügt die Verletzung materiellen Rechts, insbesondere die unrichtige Anwendung der §§ 37 Abs. 6, 40 BetrVG.

- 5



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 5 -

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet.

1. Beide Vorinstanzen gehen zunächst richtig davon aus, daß auch eine nach § 37 Abs. 7 BetrVG als "geeignet" anerkannte Schulungsveranstaltung im Einzelfall "erforderlich" nach Abs. 6 aaO sein kann (vgl. Beschluß des Senats vom 6. November 1973, = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972). Entscheidend ist also die Frage, ob das auf der vom Antragsteller besuchten Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen für dessen Tätigkeit bzw. richtiger für die Tätigkeit des gesamten Betriebsrats erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG war. Die in den Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelten Kenntnisse müssen nämlich für die Betriebsratsarbeit erforderlich sein. Bei der Beurteilung kommt es auf den konkreten Betrieb und das einzelne Betriebsratsmitglied an (AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972). Das auf der Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen muß einen unmittelbaren Bezug zur Betriebsratstätigkeit haben, wobei sowohl Grundwissen als auch Spezialwissen in Frage kommen kann (Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = „demnächst“ AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Bereits zum alten Recht und verschiedentlich auch schon zum BetrVG 1972, so z.B. im Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - („demnächst“ AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), hat der Senat die Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz als einen konkret betriebsbezogenen Anlaß für den Besuch einer Schulungsveranstaltung angesehen. Er hat dabei auch erklärt, daß die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung nicht dadurch in Frage gestellt wird, daß das Lehrprogramm nebenbei auch Sachgebiete umfasse, deren Kenntnisse aufgrund der konkreten Situation des Betriebs für die dort anfallenden Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich sind. Werden auf einer Bildungsveranstaltung teils erforderliche, teils geeignete Kenntnisse vermittelt, so ist nach dem Beschluß des Senats vom 10. Mai 1974 (AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972) bei der Beurteilung der Frage, ob die Teilnahme des Betreffenden insgesamt unter § 37 Abs. 6 BetrVG fällt, darauf abzustellen, welche Themen der Schulung der Gepräge geben.

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

- 6 -



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

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

- 6 -

2. Unter Berücksichtigung aller dieser in früheren Beschlüssen des Senats herausgestellten Merkmale ergibt sich aus dem Lehrgangsplan aber nicht ohne weiteres, daß die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen (= notwendigen) Schulungsthemen der Gesamtveranstaltung das Gepräge gaben. Bei dieser, nur auf den Lehrgangsplan abgestellten Beurteilung muß auch das Thema mitberücksichtigt werden, das bereits infolge rechtskräftiger Teilabweisung aus dem Rechtsfindungsprozeß auszuklammern ist. Untersucht man die Themen, die den Teilnehmern laut Lehrgangsplan an den acht Vortragstagen vermittelt worden sind, so sind allenfalls folgende Themen als für die Betriebsratsarbeit erforderlich zu werten: "Kontrollfunktion der Betriebsräte", die am 26. Februar vermittelten Themen, ein Teil der am 27. Februar vermittelten Themen und die Probleme der wirtschaftlichen Mitbestimmung (1. März 1973). Mögen auch nicht alle anderen Themen - wie die Antragsgegnerin meint - nur allgemeine arbeits- und gesellschaftskritische Fragen ohne jeglichen Zusammenhang mit der eigentlichen Betriebsratsarbeit enthalten, so ist doch festzustellen, daß diesbezüglich nicht ohne weiteres aus dem Lehrgangsplan die Notwendigkeit (Erforderlichkeit) des dabei vermittelten Wissens für die Betriebsratsarbeit des hier in Rede stehenden Betriebsrats entnommen werden kann. Es hätte also insoweit einer schlüssigen näheren Darlegung des Antragstellers bedurft, daß und warum auch diese Themen der Vermittlung des für seine Betriebsratsarbeit erforderlichen Wissens gedient haben, denn auch die im Beschlußverfahren herrschende Officialmaxime entbindet den Antragsteller nicht davon, die konkreten Tatsachen vorzutragen, aus denen er sein mit dem Antrag verfolgtes Begehren herleitet (AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972 - III 3 a der Gründe - und AP Nr. 2 zu § 37 BetrVG 1972 - III 3 der Gründe -). Dies aber wäre hier vom Antragsteller ganz besonders zu beachten gewesen, denn schließlich spricht auch die Anerkennung der Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG eherdafür, daß sie einem anderen Zweck als der Einführung in das neue Gesetz zur Ermöglichung

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

- 7 -



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



- 7 -

der Betriebsratsarbeit gedient hat. Eine nähere Darlegung im vorbezeichneten Sinne ist aber nicht erfolgt.

3. Schon deshalb waren die vorinstanzlichen Beschlüsse aufzuheben bzw. teilweise abzuändern und der Antrag insgesamt zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Schwarz

Kehrmann



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)