

Für das Nachschlagewerk!	Ja	} nur II 3
Für die Fachpresse!	Ja	
Für die Amtliche Sammlung!	Nein	

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2, Abs. 6, Abs. 7

Leitsatz: Eine 14-tägige Schulungsveranstaltung über das neue Betriebsverfassungsgesetz für den Vorsitzenden eines Betriebsrats kann im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein.

Aktenzeichen: 1 ABR 124/74

Beschluß des BAG vom 8. Februar 1977 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 124/74

4 Ta BV 83/79 Düsseldorf

Verkündet am
8. Februar 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1977 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Hümme für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des Beteiligten wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Juli 1974 - 4 Ta BV 83/73 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betreibt eine Maschinenfabrik und Eisengießerei. Der Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin bestehende Betriebsrat. Der Beteiligte K gehört seit zehn Jahren dem Betriebsrat an und ist der Vorsitzende des Antragstellers. Er nahm am 27. Januar, am 21. September und am 3. November 1972 an Tagesveranstaltungen teil, deren Kosten in der Gesamthöhe von 39,55 DM die Antragsgegnerin übernahm. In der Zeit vom 1. bis 14. Oktober 1972 nahm der Beteiligte K an einer Schulungsveranstaltung der Industriegewerkschaft Metall in deren Bildungszentrum S teil. Es wurden folgende Themen behandelt:

"Das Betriebsverfassungsgesetz im System der Rechtsordnung der Bundesrepublik,
Die Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrats,
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen und personellen Angelegenheiten. Gestaltung von Arbeitsplatz-Arbeitsablauf-Arbeitsumgebung,
Förderung der Berufsbildung,
Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten,
Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Jugendvertretung, Schwerbeschädigtenobmann, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat,
Mitbestimmungsregelungen in Tarifverträgen,
Die Betriebsvereinbarung,
Die Einigungsstelle,
Gesetze, die wegen des Inkrafttretens des neuen Betriebsverfassungsgesetzes geändert wurden,
Straf- und Bußgeldvorschriften."

Für die Teilnahme an dieser Schulungsveranstaltung sind dem Beteiligten an Kosten entstanden: 752,80 DM an Lohnausfall und an Schulungskosten 641,60 DM (für Unterkunft, Verpflegung 13 x 48,-- DM sowie anteiliges Fahrgeld von 17,60 DM).

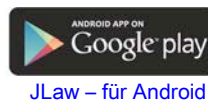
Der Antragsteller hat in dem vorliegenden Verfahren den aus Anlaß der Teilnahme an der Schulung entstandenen Lohnausfall und die Schulungskosten geltend gemacht. Er ist der Ansicht,

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

- 3 -



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



bei dem Seminar habe es sich um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt. Die Antragsgegnerin sei daher verpflichtet, dem Beteiligten den Lohnausfall und die Kosten für die Schulung zu erstatten. Er hat in der ersten Instanz entsprechende Anträge gestellt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat vorgetragen, ein 2-Wochen-Seminar könne nur als Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG angesehen werden, wenn die erforderliche Anerkennung durch die oberste Landesbehörde vorläge.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht auf den Hilfsantrag des Antragstellers den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben, soweit der Antragsteller für den Beteiligten Otto K einen Lohnbetrag von 752,80 DM brutto geltend gemacht hat. Insoweit ist das Beschlußverfahren an das Arbeitsgericht zur Durchführung eines Urteilsverfahrens zurückverwiesen worden.

Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsteller und der Beteiligte den Verpflichtungsantrag weiter, soweit er die Erstattung der Schulungskosten betrifft. Die Antragsgegnerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Die Rechtsbeschwerde führt zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

Verfahrensgegenstand ist allein noch die Frage, ob die Antragsgegnerin verpflichtet ist, an den Beteiligten K die ihm aus Anlaß seiner Teilnahme an der Schulungsveranstaltung der IG Metall entstandenen Schulungskosten zu ersetzen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist in dem angefochtenen Beschluß erneut von der in seinem Urteil vom 28. September 1973 - 4 Sa 773/73 - (= DB 1973, 2530 ff.) vertretenen Auffassung



- 4 -

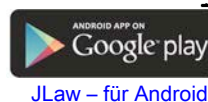
ausgegangen, ein Betriebsratsmitglied müsse die für sein Amt notwendigen allgemeinen Kenntnisse selbst mitbringen bzw. sich selbst - gleich auf welche Weise - erarbeiten, oder hierzu den ihm in § 37 Abs. 7 BetrVG zustehenden Bildungsurlaub als weitere gesetzliche Fortbildungsmöglichkeit nehmen. Bei den immer größeren Anforderungen, die an die Ausübung eines Betriebsratsamtes in einer Industriegesellschaft gestellt würden, reichten die beiden Bildungsmöglichkeiten, vor allem für ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied, meist nicht aus. Auch einem intelligenten Betriebsratsmitglied werde es meist nicht möglich sein, sich die einschlägigen Grundkenntnisse für sein Betriebsratsamt selbst zu erarbeiten oder während des vorgesehenen gesetzlichen Bildungsurlaubs in einer Weise zu erlangen, daß er den Verpflichtungen seines Betriebsratsamtes in jeder Weise gerecht werden könne. Diese Lücke zu schließen, beabsichtige § 37 Abs. 6 BetrVG. Bei diesen Schulungen handele es sich aber regelmäßig um zeitlich kurze Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die eine ganz spezielle Wissensvermittlung zum Gegenstand hätten.

Der Senat ist dieser Ansicht des Landesarbeitsgerichts schon in dem Urteil vom 2. September 1975 - 1 AZR 15/74 - entgegengetreten. Wie der Senat dort unter Hinweis auf seine Rechtsprechung ausgeführt hat, sind die Vorschriften des § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG aus sich heraus auszulegen (Beschuß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 sowie der Beschuß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, diese Beschlüsse sind zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie der Beschuß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972, danach ständige Rechtsprechung des Senats). Der Senat sieht den Unterschied des § 37 Abs. 6 zu Abs. 7 BetrVG darin, daß es sich bei den in Abs. 6 angesprochenen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen um solche handelt, die Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratstätigkeit erforderlich sind, während die in Abs. 7 genannten Veranstaltungen für die Arbeit des

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Betriebsrats lediglich geeignet sind. Erforderlich für die Arbeit des Betriebsrats sind nach Ansicht des Senats solche Kenntnisse, die der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation des einzelnen Betriebes und des Wissensstandes des Betriebsrats alsbald oder doch aufgrund einer typischen Fallgestaltung demnächst benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG brauchen dagegen nur mittelbar etwas mit der Betriebsratstätigkeit zu tun zu haben. Auf diese Veranstaltungen werden Kenntnisse vermittelt, die nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit einer konkreten betrieblichen Situation im oben wiedergegebenen Sinne stehen; sie brauchen für die Arbeit des Betriebsrats lediglich geeignet zu sein, also förderliche und nützliche Kenntnisse zu vermitteln.

Zu den für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen Kenntnissen könne, wie der Senat gleichfalls in ständiger Rechtsprechung (aaO) herausgestellt hat, auch die Vermittlung von "Grundkenntnissen" über das neue Betriebsverfassungsgesetz gehören. Nach Auffassung des Senats wird die Erforderlichkeit der Vermittlung derartiger Kenntnisse jedenfalls in der Zeit nach Einführung des neuen Gesetzes im Regelfall bejaht werden müssen, ohne daß dies von den Betriebsratsmitgliedern näher dargelegt werden müßte, da das neue Betriebsverfassungsgesetz eine umfassende und zum Teil auch komplizierte, auf andere Sachgebiete übergreifende Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts enthält. Dem einzelnen Betriebsratsmitglied kann deshalb nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, zugemutet werden, sich diese Kenntnisse durch Eigenstudium zu erarbeiten.

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen dieser Art können nach Auffassung des Senats aber nur dann als erforderlich für die Betriebsratstätigkeit angesehen werden, wenn sie von ihrer Thematik her überwiegend darauf ausgerichtet sind, die Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln,



ohne die dem Betriebsrat eine fach- und sachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgabe nicht möglich ist. Dabei ist von einer Gesamtbetrachtung des angebotenen Lehrprogramms auszugehen. Die Erforderlichkeit der Schulung wird nach Ansicht des Senats nicht dadurch in Frage gestellt, daß das Lehrprogramm nebenbei auch Sachgebiete umfaßt, deren Kenntnisse aufgrund der "konkreten Situation" eines Betriebes für die dort anfallenden Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich sind.

Wie der Senat in den oben wiedergegebenen Entscheidungen näher dargelegt hat, hat der Betriebsrat im Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner "objektivierten" Sicht zu prüfen, ob er die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds oder mehrerer Betriebsratsmitglieder für seine Arbeit auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für erforderlich halten durfte. Dabei kommt es nach Auffassung des Senats in erster Linie darauf an, ob die Schulung ihrem Inhalt nach, d.h. von ihrer Themenstellung her, geeignet war, die für eine sachgerechte Durchführung der im konkreten Betrieb anfallenden Betriebsratsaufgaben erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Ausschlaggebend ist demnach, ob der Betriebsrat aus dem mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung schwerpunktmäßig der Vermittlung der für die Betriebsratstätigkeit notwendigen Kenntnisse diene.

2. Der Senat hat nach dem vorliegenden Sachverhalt keine Bedenken anzunehmen, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen konnte, daß die Entsendung des Beteiligten K zu der 14-tägigen Schulungsveranstaltung erforderlich war; eine Fehlerhaftigkeit seines Beschlusses kann ihm insoweit nicht vorgeworfen werden. In der Schulung ist ein umfassender Überblick über das neue Betriebsverfassungsrecht gegeben worden. Die Aktualität der Schulung für die Betriebsratstätigkeit war jedenfalls seinerzeit gegeben. Der Betriebsrat hatte ein berechtigtes Interesse daran, möglichst bald nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes genaue Kenntnisse über die Anwendung der neuen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu erhalten. Das war insbesondere auch für seinen Vorsitzenden erforderlich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Neben der Prüfung der Erforderlichkeit einer Schulung hat der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Das Gebot der Verhältnismäßigkeit verpflichtet den Betriebsrat, den Arbeitgeber nur mit den Kosten zu belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch für den Arbeitgeber zumutbar halten darf. Er hat deshalb bei der von ihm für erforderlich angesehenen Schulungsveranstaltung darauf bedacht zu sein, die Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Er ist daher gehalten, nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind, sowie ob der mit der Schulung erstrebte Zweck noch in einem vertretbaren Verhältnis zu den bisher für Schulungen aufgewandten oder noch aufzuwendenden Mitteln steht. Bei dieser Prüfung können die Dauer der Veranstaltung im Hinblick auf die behandelten Themen, die örtliche Lage der Schulungsveranstaltung und die Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von Bedeutung sein (Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - aaO, Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 -, aaO).

Gegen die Dauer der Schulung bestehen unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit an sich keine Bedenken. Der Betriebsrat konnte im Zeitpunkt seiner Beschlußfassung aus seiner - objektivierten - Sicht die Teilnahme seines Vorsitzenden an einer Schulungsveranstaltung von zwei Wochen über das neue Betriebsverfassungsgesetz durchaus als vertretbar ansehen. Das Gesetz enthält, wie ausgeführt, eine umfassende und z.T. komplizierte Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts. Der Gesetzgeber geht nach Auffassung des Senats zwar von einem begrenzten Ausbildungsaufwand für die Betriebsratstätigkeit aus, wie eine vergleichende Betrachtung von § 37 Abs. 2 und 7 BetrVG zeigt (vgl. Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 -, aaO). Nach § 37 Abs. 7 BetrVG steht Betriebsratsmitgliedern in einer Amtsperiode ein Bildungsurlaub von drei Wochen und für Betriebsratsmitglieder, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitgliedes übernehmen und auch nicht zuvor Jugendvertreter waren, von vier Wochen zur Vermittlung geeigneter und nützlicher Kenntnisse zu. Zieht man hierzu einen

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



- 8 -

Vergleich, dann kann eine 14-tägige Schulungsveranstaltung für einen Betriebsratsvorsitzenden in der Zeit nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes zur umfassenden Schulung über dieses Gesetz als notwendige Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrats überhaupt an sich nicht als übersetzt angesehen werden.

Hinsichtlich der Höhe der Kosten verweist der Senat auf seine bisherige Rechtsprechung, nach der höhere Kosten für eine Schulungsveranstaltung jedenfalls insoweit in Kauf zu nehmen sind, als diese durch den Einsatz entsprechender Lehrkräfte und die Verwendung pädagogischer Hilfsmittel an wenigen, zentral gelegenen Schulungsorten bedingt sind, um einen möglichst großen effektiven Erfolg zu erreichen. Der für solche Schulungen erhobene Betrag von 48,-- DM pro Tag für Unterkunft und Verpflegung kann nach Auffassung des Senats nicht als überhöht angesehen werden und bleibt im Rahmen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit (Beschuß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 39/73 - = AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 und Beschuß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 -, aaO).

4. Das Landesarbeitsgericht brauchte von seiner Rechtsauffassung ausgehend keine tatsächlichen Feststellungen darüber zu treffen, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet hat. Nach dem Vortrag der Antragsgegnerin ist aber nicht auszuschließen, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung diesen Grundsatz z.T. außer acht gelassen hat. Der Beteiligte K hat, wie feststeht, vor dem umstrittenen Lehrgang bereits an zwei eintägigen Schulungsveranstaltungen über das Betriebsverfassungsgesetz und danach an einer weiteren Schulung teilgenommen. Die Antragsgegnerin hat vorgetragen, daß der Beteiligte K darüber hinaus noch zwei weitere eintägige Schulungen und andere Betriebsratsmitglieder bereits bis Oktober 1972 Schulungsveranstaltungen über das Betriebsverfassungsgesetz besucht haben. Es ist also nach der oben wiedergegebenen Rechtsprechung des Senats durchaus möglich, daß der Betriebsrat

- 9 -



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



bei der Entsendung des Beteiligten K den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht genügend beachtet hat. Da das Rechtsbeschwerdegericht die erforderlichen Feststellungen selbst nicht treffen kann, war der angefochtene Beschluß aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuverweisen (§ 96 Abs. 1 ArbGG, § 565 ZPO).

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Dr. Dieterich

Mause

Hümme

