

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

63
6. MAI 1975

~~10. JUNI 1975~~

Gesetz: BetrVG 1972 § 65, § 67 Abs. 1 u. Abs. 2, § 37 Abs. 6
in Vbd. mit Abs. 2; ArbGG § 92; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Beschließt der Betriebsrat entsprechend dem Antrag der Jugendvertretung, den Jugendvertreter zur Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen, dann wird die Rechtswirksamkeit des Beschlusses nicht dadurch in Frage gestellt, daß die oder der Jugendvertreter an diesem Freistellungsbeschuß nicht gemäß § 67 Abs. 2 BetrVG 1972 mitgewirkt haben. Rechtsunwirksam könnte ein solcher Beschluß allenfalls dann sein, wenn der Jugendvertreter durch seine Stimme die Beschlußfassung hätte beeinflussen können.
2. Wird in einem arbeitsgerichtlichen Beschluß rechtskräftig festgestellt, daß die Teilnahme eines Jugendvertreters an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung erforderlich und er für die Dauer der Schulung freizustellen war, dann hat ein solcher Beschluß für die Nachfolgeverfahren (Klage auf Lohnfortzahlung, Erstattung der Schulungskosten) präjudizielle Wirkung; für diese Verfahren steht dann bindend fest, daß die dort geltend gemachten Ansprüche dem Grunde nach gerechtfertigt sind.
3. Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, die Teilnahme des Jugendvertreters an der Schulung bis zu einer im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ergangenen rechtskräftigen Entscheidung oder bis zum Erlaß einer einstweiligen Verfügung zurückzustellen. Es genügt jedenfalls, wenn der Betriebsrat zur Klärung der Erforderlichkeit der Schulung ein Beschlußverfahren eingeleitet und vor Beginn der Schulung in der ersten Instanz eine obsiegende Entscheidung erwirkt hat.
4. Der in dem Senatsbeschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - (AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972) enthaltene Satz, daß die in einer für Jugendvertreter durchgeführten Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der Jugendvertretung "unbedingt erforderlich" sein müßten, stellt keine gegenüber Betriebsratsschulungen besondere, verschärfte Erforderlichkeitsvoraussetzung auf. Mit den Worten "unbedingt erforderlich" sollte lediglich verdeutlicht werden, daß eine Schulung für Jugendvertreter nur insoweit als erforderlich angesehen werden kann, als sie zur ordnungsgemäßen Durchführung des ihnen nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden, gegenüber dem Betriebsrat kleineren Aufgaben- und Wirkungskreises notwendig ist.

Aktenzeichen: 1 ABR 135/73

Beschluß des BAG vom 6. Mai 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

63

Beschluß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 6. Mai 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Dr. Menzel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des beteiligten Jugendvertreters wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Oktober 1973 – 8 Ta BV 49/73 – 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

– 2 –

- 2 -

G r ü n d e:

I. Die Antragsgegnerin betreibt eine Walzengießerei. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb 350 Arbeitnehmer. Der Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern. Zum alleinigen Jugendvertreter wurde der Beteiligte W gewählt. Auf Antrag des Jugendvertreters beschloß der Betriebsrat in seiner Sitzung vom 13. April 1973, den Jugendvertreter zur Teilnahme an dem in der Zeit vom 25. Juni bis zum 30. Juni 1973 stattfindenden Seminar für Jugendvertreter der IG-Metall in der Bildungsstätte S freizustellen. Die Seminarthemen lauteten wie folgt:

"Die Notwendigkeit betrieblicher Interessenvertretung auf der Grundlage bestehender Gesetze (BetrVG, BBiG, JArbSchG)" "Zur Geschichte des Betriebsverfassungsrechtes"

Rechte und Pflichten des Betriebsrates nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz - Schwerpunkte des neuen Gesetzes -

Die Jugendvertretung im neuen Betriebsverfassungsgesetz

1. Aufgabenstellung und Geschäftsführung der Jugendvertretung
2. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Jugendvertretung
3. Jugendvertretung - Jugendversammlung - Betriebsversammlung
4. Gesamtbetriebsrat und Gesamtjugendvertretung (falls von der Zusammensetzung der Teilnehmer her erforderlich)

"Betriebsverfassungsgesetz und Gewerkschaft".

Die Geschäftsleitung lehnte die Freistellung des Jugendvertreters ab. Der Betriebsrat hat daraufhin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er ist der Auffassung, daß die Seminarveranstaltung dem Jugendvertreter Kenntnisse vermittelt habe, die für dessen Tätigkeit erforderlich seien.

- 3 -



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



- 3 -

Der Antragsteller hat beantragt, der Antragsgegnerin aufzugeben, den beteiligten Jugendvertreter zwecks Teilnahme an der Schulungsveranstaltung in der Zeit vom 25. Juni bis zum 30. Juni 1973 von der Arbeit freizustellen. Der Beteiligte W hat den Antragsteller zur Durchführung des Verfahrens ermächtigt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die streitige Schulungsveranstaltung könne nur nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 besucht werden. Insoweit fehle es aber an der ministeriellen Anerkennung. Nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 könne das Seminar nicht anerkannt werden, weil es ersichtlich die Vermittlung von allgemeinen Grundkenntnissen bezwecke. Es sei auch zu beachten, daß die Amtszeit des Jugendvertreters nur zwei Jahre betrage. Dem Jugendvertreter stehe nach den §§ 65 Abs. 1, 37 Abs. 7 BetrVG 1972 ein "Bildungsurlaub" von vier Wochen zu. Es erscheine deshalb nicht anhängig, ihm daneben noch die Möglichkeit einzuräumen, nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 eine einwöchige oder sogar zweiwöchige Schulungsveranstaltung zu besuchen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und den Antrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsteller und der beteiligte Jugendvertreter den ursprünglich gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden.

1. Auch die Beteiligungsbefugnis und das Antragsrecht des antragstellenden Betriebsrats ist zu bejahen. Es folgt je-

- 4 -



- 4 -

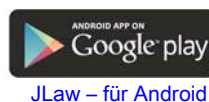
doch nicht erst, wie das Landesarbeitsgericht meint, aus gewillkürter Prozeßstandschaft, sondern schon aus eigenem Recht. Der Betriebsrat begehrt, wie sich aus seinem Antrag ergibt, eine Entscheidung darüber, daß der Jugendvertreter aufgrund des Betriebsratsbeschlusses von der Antragsgegnerin für die Dauer der Schulungsveranstaltung von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen war. Das Recht, über die Teilnahme eines Jugendvertreters an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu beschließen, steht ausschließlich dem Betriebsrat zu, mögen auch die Jugendvertreter gemäß § 67 Abs. 2 BetrVG bei diesem Beschluß mitstimmen können (Urteil vom 20. November 1973 - 1 AZR 331/73 - = AP Nr. 1 zu § 65 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - = AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972, danach ständige Rechtsprechung des Senats). Es handelt sich um einen kollektiven Anspruch des Betriebsrats (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Auflage, § 37 Anm. 57, 76 mit weiteren Nachweisen; BAG AP Nr. 5 und 6 zu § 37 BetrVG 1972).

2. Der beteiligte Jugendvertreter ist ebenfalls beteiligungsbefugt und antragsberechtigt. Gemäß dem kollektiven Betriebsratsbeschluß steht dem Jugendvertreter wie einem Betriebsratsmitglied ein abgeleiteter Individualanspruch auf Teilnahme an der Schulung und damit auf Freistellung von seiner beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu (vgl. die Beschlüsse des Senats vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 und - 1 ABR 26/73 - = AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972, Beschluß des Senats vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - = AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, alle Beschlüsse sind zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

- 5 -



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



3. Das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung ist in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht zu bejahen, obwohl die Schulung unter Teilnahme des Jugendvertreters inzwischen stattgefunden hat. Der Antrag kann nunmehr zwanglos dahin ausgelegt werden, daß die Antragsgegnerin zur Freistellung verpflichtet war. Der Antragsgegnerin kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Verpflichtung sei im vorliegenden Falle nicht mehr gegeben, weil ein gleicher oder ähnlicher Fall in Zukunft nicht zu erwarten sei. Die Antragsgegnerin verkennt, daß es Ziel des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens ist, Klarheit über die in den Betrieben aufkommenden Streitpunkte zu schaffen. Entgegen der von der Rechtsbeschwerdegegnerin vertretenen Auffassung ist erfahrungsgemäß auch für die Zukunft nicht auszuschließen, daß ähnliche Probleme auftreten. Diese Möglichkeit besteht jedenfalls so lange, als ein Jugendvertreter im Betrieb der Antragsgegnerin gewählt werden muß. Allein eine solche Möglichkeit begründet schon das Rechtsschutzinteresse an dem begehrten Verpflichtungsantrag.

Zudem hängt von der hier zu treffenden Entscheidung dem Grunde nach auch die Kostenübernahme und die Fortzahlung der Vergütung ab. Die Ausführungen der Antragsgegnerin, sie werde sich bei Nachfolgeverfahren über die Vergütungsfortzahlung und über ihre Kostentragungspflicht an einen für sie etwa negativen rechtskräftigen Beschluß nicht halten, dieser sei für sie nicht bindend, sind rechtsirrig und nicht geeignet, das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung zu verneinen. Die Antragsgegnerin verkennt die Bedeutung der Rechtskraft eines Beschlusses der vorliegenden Art. Die Rechtskraft der hier ergehenden Entscheidung entfaltet jedenfalls präjudizielle Wirkung auch für weitere Verfahren aufgrund des hier streitigen Seminars. Wird in dem Beschlußverfahren festgestellt, daß der beteiligte Jugendvertreter für die Dauer der Schulungsveranstaltung freizustellen war, dann hat eine solche Entscheidung



- 6 -

auch Bedeutung für eine spätere Vergütungsklage oder für ein Beschlußverfahren, das die Erstattung der Schulungskosten zum Gegenstand hat. Damit steht auch für die Nachfolgeverfahren zwischen denselben Beteiligten bzw. Parteien bindend fest, daß die in diesen Verfahren geltend gemachten Ansprüche jedenfalls dem Grunde nach berechtigt sind (vgl. Richardi, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972, sowie Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Auflage, § 37 Anm. 35; Dütz, AR-Blattei, Arbeitsgerichtsbarkeit, XII, Anm. zu Entscheidung 58 unter II). Dieser präjudiziellen Wirkung des Beschlusses des vorliegenden Verfahrens könnte sich die Antragsgegnerin nicht entziehen.

4. Der Senat vermag auch nicht der Auffassung der Antragsgegnerin zu folgen, daß der Betriebsrat wegen des Widerspruchs der Antragsgegnerin die Teilnahme des Jugendvertreters an der Schulung bis zu einer im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren ergangenen rechtskräftigen Entscheidung oder bis zum Erlaß einer einstweiligen Verfügung hätte zurückstellen müssen. Es bedarf vorliegend keines Eingehens auf die Frage, ob der Betriebsrat oder auch der Arbeitgeber stets zunächst etwa ein Beschlußverfahren einleiten muß, wenn sich der Arbeitgeber gegen die Erforderlichkeit der Schulung wendet, weil dort seiner Ansicht nach keine für die Tätigkeit des Betriebsrats oder der Jugendvertretung erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden. Es genügt nach Auffassung des Senats jedenfalls, wenn - wie hier - der Betriebsrat zur Klärung der Erforderlichkeit der Schulung ein Beschlußverfahren eingeleitet und vor Beginn der Schulung in der ersten Instanz eine obsiegende Entscheidung erwirkt hat. Erfahrungsgemäß dauert es u.U. längere Zeit, bis die Frage der Erforderlichkeit einer Schulung im Beschlußverfahren rechtskräftig geklärt ist. Hierauf zu warten ist dem Betriebsrat nicht zuzumuten, weil dann möglicherweise die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds oder des Jugendvertreters an der Schulung für ihn kein Interesse mehr hat oder weitere Schulungsmöglichkeiten derzeit nicht mehr gegeben sind.

- 7 -



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

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

5. Die formelle Rechtswirksamkeit des Beschlusses des Betriebsrats wird auch nicht, wie die Antragsgegnerin meint, dadurch in Frage gestellt, daß etwa der beteiligte Jugendvertreter an dem Freistellungsbeschluß des Betriebsrats nicht gemäß § 67 Abs. 2 BetrVG mitgewirkt hat. Aus den von dem Landesarbeitsgericht insgesamt in Bezug genommenen und daher von der Rechtsbeschwerdeinstanz zu verwertenden Schriftsätzen ergibt sich, daß der Beschluß auf Freistellung des Jugendvertreters auf dessen Antrag hin gefaßt wurde. Rechtsunwirksam könnte der Beschluß allenfalls dann sein, wenn der beteiligte Jugendvertreter durch seine Stimme das Ergebnis der Beschlußfassung hätte beeinflussen können (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Auflage, § 67 Anm. 20; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Auflage, § 67 Anm. 21; Kraft, GK-BetrVG, § 67 Anm. 20). Entspricht der Beschluß des Betriebsrats aber dem Antrag des einzigen Jugendvertreters, dann ist sein Einverständnis zu unterstellen, auch wenn er an dem Beschluß selbst nicht mitgewirkt haben sollte.

III. In der Sache selbst führt die Rechtsbeschwerde zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zunächst richtig davon aus, daß nach § 65 Abs. 1 BetrVG, der u.a. auf § 37 und § 40 BetrVG verweist, die Jugendvertreter ebenso wie die Betriebsratsmitglieder gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG in Verbindung mit Abs. 2 dieser Vorschrift für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen sind, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit in der Jugendvertretung erforderlich sind (Vgl. Senatsbeschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - = AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972). Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die dem Jugendvertreter aus Anlaß der Teilnahme an einer solchen Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu tragen. Der angefochtene Beschluß beurteilt die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Jugendvertreters nach der von ihm für Schulungen von Betriebs-



- 8 -

ratsmitgliedern ständig vertretenen Auffassung, daß Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG die für die Amtstätigkeit der Betriebsratsmitglieder erforderlichen Kenntnisse im Hinblick auf spezielle Sachzusammenhänge oder aktuelle Fragen vermitteln, während die Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG schwerpunktmäßig zur Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes dienen. Dieser Auffassung ist der Senat bereits in seinem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (aaO) sowie in seinem 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) und danach in ständiger Rechtsprechung entgegengetreten. Der Senat sieht vielmehr 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 Betriebsrats lediglich geeignete Kenntnisse vermitteln. 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 diesen Veranstaltungen werden im allgemeinen 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.

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

- 9 -



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



2. Zu den für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen Kenntnissen können, wie der Senat gleichfalls in ständiger Rechtsprechung, zuletzt in seinem Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - ([demnächst] AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972) 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.

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen dieser Art können aber nach Auffassung des Senats nur dann als erforderlich für die Betriebsratstätigkeit angesehen werden, wenn sie von ihrer Thematik her schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet sind, die Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln, ohne die dem Betriebsrat eine fach- und sachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nicht möglich ist. Dabei ist von einer Gesamtbetrachtung des angebotenen Lehrprogramms auszugehen. Diese von dem Senat für die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen aufgestellten Grundsätze gelten auch für die Jugendvertreter (vgl. auch Senatsbeschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - aaO).

Demnach ist entgegen der in dem angefochtenen Beschluß vertretenen Ansicht für den Begriff der Erforderlichkeit unerheblich, ob es sich bei den in den Schulungsveranstaltungen vermittelten Kenntnissen um allgemeine Grundkenntnisse oder um Spezialkenntnisse handelt. Maßgebend ist allein, ob nach den Umständen des Einzelfalls in den Schulungsveranstaltungen bestimmte allgemeine Grundkenntnisse oder besondere Spezialkenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats oder wie hier der Jugendvertretung notwendig sind.



- 10 -

3. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit einer Schulung der Jugendvertreter im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG ist jedoch, wie der Senat mehrfach ausgesprochen hat, von einem kleineren notwendigen Wissensumfang auszugehen als bei Betriebsratsmitgliedern. Nach Auffassung des Senats bedürfen die Jugendvertreter keiner so eingehenden Schulung und Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz wie Betriebsratsmitglieder. Der Gesetzgeber hat, wie der Senat in dem erwähnten Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - (aaO) näher dargelegt und ausgeführt hat, mit der Neuregelung der Vorschriften über die Jugendvertretung die rechtliche Stellung der Jugendvertreter zwar verbessert und erweitert, ihr aber ebensowenig wie das Betriebsverfassungsgesetz 1952 die Rechtsstellung eines selbständigen Organs eingeräumt. Sie ist weder Mitbestimmungsorgan, noch hat sie gegenüber dem Arbeitgeber eigene durchsetzbare Mitbestimmungsrechte erhalten. Die Vertretung der Interessen aller, einschließlich der jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber ist nach wie vor ausschließlich dem Betriebsrat vorbehalten, mag auch ein Teilnahmerecht der Jugendvertretung an Betriebsratssitzungen gemäß § 67 Abs. 1 BetrVG bestehen oder mögen die Jugendvertreter sogar nach Abs. 2 dieser Vorschrift bei der Beschlußfassung des Betriebsrats auch mitstimmen können, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 70 Anm. 13; Fitting-Aufarth-Kaiser, aaO, § 70 Anm. 3; Kraft, aaO, § 70 Anm. 3).

4. Bei der Beurteilung der Frage, ob der Besuch einer Schulungsveranstaltung für die Arbeit der Jugendvertreter erforderlich ist, ist somit einmal darauf abzustellen, ob die Schulung von ihrer Thematik her gesehen darauf ausgerichtet ist, die für die sachgerechte Durchführung der Jugendarbeit notwendigen Kenntnisse zu vermitteln, zum anderen, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Jugendvertreters den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet hat (Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - [demnächst])

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



AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die Erforderlichkeit der Schulung wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß das Lehrprogramm auch Sachgebiete umfaßt, deren Kenntnisse aufgrund der "konkreten Situation" eines Betriebes für die dort anfallenden Betriebsratsaufgaben oder die Aufgaben der Jugendvertretung nicht erforderlich sind. Bei dem Begriff erforderlich handelt es sich, wie der Senat in den vorerwähnten Entscheidungen ausgesprochen hat, um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dem Betriebsrat steht daher bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Jugendvertreters ein gewisser Beurteilungsspielraum zu, der aber stets gebietet, daß die in den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vermittelten Kenntnisse für die Tätigkeit der Jugendvertretung nicht nur verwertbar oder nützlich, sondern notwendig sind. Der Betriebsrat hat die Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds oder wie hier eines Jugendvertreters zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, nicht nur nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beantworten, er muß sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt (vgl. schon Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - und Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - aaO). Wie der Senat in dem erwähnten Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - (aaO) ausgeführt hat, hat der Betriebsrat im Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner - objektivierten - Sicht zu prüfen, ob er die Entsendung des Betriebsratsmitglieds oder des Jugendvertreters für erforderlich halten durfte. Dabei kommt es nach Auffassung des Senats in erster Linie darauf an, ob der Betriebsrat bei einer Gesamtbetrachtung des ihm mitgeteilten Lehrplans entnehmen durfte, daß die Schulung schwerpunktmäßig der Vermittlung der für die Tätigkeit des beteiligten Jugendvertreters notwendigen Kenntnisse diene.



- 12 -

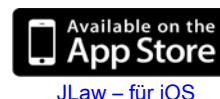
5. Der Senat hat in den vorerwähnten Entscheidungen auch zu der Frage Stellung genommen, welche der in einer Schulungsveranstaltung behandelten Themen für die Tätigkeit der Jugendvertreter als erforderlich angesehen werden können. Hierzu gehören jedenfalls die Kenntnisse der dem Jugendvertreter im neuen Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Aufgaben und der ihm gegenüber dem Betriebsrat eingeräumten Rechte. Der Senat hat es jedoch verneint, daß für die Arbeit der Jugendvertreter auch eingehende, nur in einer Schulung zu erwerbende Kenntnisse über die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Berufsausbildungsgesetzes erforderlich sind. Planziele können nach Ansicht des Senats nur dann für die Amtsausübung als erforderlich angesehen werden, wenn dargetan ist, daß sie einen unmittelbaren Bezug zu den von den Jugendvertretern nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmenden Aufgaben haben.

Gegen diese Begründung hat Teichmüller eingewandt (DB 75, S. 446 ff.), der Senat habe entgegen dem Gesetz für die Schulung von Jugendvertretern eine zusätzliche Erforderlichkeitsvoraussetzung gesetzt, da er verlange, daß die in einer Schulungsveranstaltung für Jugendvertreter vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der Jugendvertretung nicht nur erforderlich, sondern "unbedingt erforderlich" sein müßten. Diese Ausführungen beruhen auf einem Mißverständnis. Aus dem Gesamtzusammenhang der Gründe ergibt sich, daß mit dem Wort "unbedingt" keine besondere unterschiedliche Erforderlichkeitsvoraussetzung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Jugendvertreter gegenüber denen der Betriebsräte aufgestellt werden sollte. Dies hat der Senat bereits in dem nicht zur Veröffentlichung bestimmten Senatsurteil vom 1. Oktober 1974 - 1 AZR 451/73 - klargestellt. Mit dem Wort "unbedingt" sollte lediglich verdeutlicht werden, daß eine Schulung von Jugendvertretern nur insoweit als erforderlich angesehen werden kann, als sie zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihnen im Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen, gegenüber dem Be-

- 13 -



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



etriebsrat kleineren Aufgaben- und Wirkungskreise notwendig sind. Auch die übrigen Ausführungen Teichmüllers geben dem Senat keine Veranlassung, seine Auffassung zu ändern.

Er verbleibt deshalb aus den in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - (aaO) wiedergegebenen Gründen dabei, daß die Vermittlung von Kenntnissen über das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Berufsbildungsgesetz nicht erforderlich sind. Gegen die Behandlung dieser Sachgebiete in einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist jedoch dann nichts einzuwenden, wenn sie am Rande zur Vervollständigung des Lehrprogramms behandelt werden.

6. Der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts geht, wie aus den vorstehenden Darlegungen folgt, somit fehl; das nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz, damit das Landesarbeitsgericht unter Zugrundelegung der vorstehenden Ausführungen und der bisherigen Rechtsprechung des Senats die noch notwendigen weiteren tatsächlichen Feststellungen treffen und sie würdigen kann.

Es wird insbesondere zu prüfen und zu beurteilen haben, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des beteiligten Jugendvertreters zu der Schulung aus dem mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet war, die zur sachgerechten Durchführung der Arbeit als Jugendvertreter erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln.

Bejaht das Landesarbeitsgericht diese Frage, dann wird es entsprechend den im Senatsbeschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - (aaO) aufgestellten Grundsätzen zu untersuchen haben, ob der Antragsteller bei seiner Beschlußfassung auch das Gebot der Verhältnismäßigkeit beachtet hat. Dieses Gebot verpflichtet den Betriebsrat darauf bedacht zu sein, die durch die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds oder wie hier eines Jugendvertreters zu einer Schulung anfallenden Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Das Lan-



- 14 -

des Arbeitsgericht wird daher zu prüfen haben, ob die für eine Schulung mit diesem Themenkreis anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind.

Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß in der Schulungsveranstaltung teils für die Arbeit der Jugendvertreter erforderliche, teils nur geeignete Kenntnisse vermittelt worden sind, dann wird es auch zu prüfen haben, ob ein teilweiser Besuch der Schulung in Betracht kam und anzuerkennen ist. Wie der Senat in seinem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - (aaO) entschieden hat, kommt es in einem solchen Fall darauf an, ob die Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, daß ein zeitweiser Besuch der Schulung möglich und sinnvoll war.

gez. Dr. Auffarth

Hillebrecht

Wendel

Hirschmann

Dr. Menzel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)