

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

10. JUNI 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2;
ZPO § 256

Leitsätze:

Das Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats an der von ihm begehrten Feststellung, daß ein von ihm namhaft gemachtes Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an einer bestimmten Schulungsveranstaltung von seiner beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen ist, entfällt nicht schon deshalb, weil die Schulungsveranstaltung inzwischen stattgefunden hat. In einem derartigen Fall ist das Rechtsschutzinteresse immer dann zu bejahen, wenn die gleiche Rechtsfrage, die zu dem Verfahren geführt hat, in Zukunft zwischen den Beteiligten wieder streitig werden könnte.

Sinn und Zweck des Beschlußverfahrens ist nicht allein, Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beteiligten zu beseitigen, es soll auch zur Befriedung im Betrieb beitragen und verhindern, daß in Zukunft ein gleicher oder ähnlicher Streit zwischen den Beteiligten entsteht, der zur Störung des Betriebsfriedens und zur erneuten Anrufung der Arbeitsgerichte führt (BAG 3, 288 [294] = AP Nr. 1 zu § 82 BetrVG; AP Nr. 2 zu § 80 ArbGG 1953).

Aktenzeichen: 1 ABR 136/73

Beschluß des BAG vom 10. Juni 1974 LAG Hamburg



1 ABR 136/73
1 Ta BV 2/73 Hamburg

B e s c h l u ß
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 10. Juni 1974 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Muhr beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. Juli 1973 - 1 Ta BV 2/73 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

1. Der Antragsteller ist der Betriebsrat der Antragsgegnerin, der Firma B & V AG, die ca. 7000 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Antragsteller beschloß in seiner Sitzung vom 18. Januar 1973, das Betriebsratsmitglied K -H St an der Bildungsveranstaltung der IG-Metall "Aufbauseminar Lohngestaltung (Gehalt) und Mitbestimmung im Betrieb SG 21" vom 25. März bis 31. März 1973 in der Verbandsschule Sprockhövel teilnehmen zu lassen. Das Betriebsratsmitglied gehört einem Betriebsausschuß an, der sich mit Fragen der Lohngestaltung beschäftigt.

Der Antragsteller hat vorgetragen, im Bereich der Sozial- und Personalbetreuung im Betrieb der Antragsgegnerin seien vielfältige Probleme aufgetaucht, die nur durch qualifizierte Tätigkeit des Betriebsrates hätten aufgefangen und ordnungsgemäß reguliert werden können. Die hierfür erforderlichen Sachkenntnisse seien von den leitenden Angestellten und Sachbearbeitern in aller Regel nur in mehrmonatigen, mitunter jahrelangen Studienzeiten erworben worden. Es sei daher schon ein Problem, den nicht vorgebildeten Betriebsratsmitgliedern innerhalb einer Woche auch nur in groben Zügen diese erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Unverständlicherweise habe die Antragsgegnerin die Freistellung dieses Betriebsratsmitgliedes zur Teilnahme an der Schulungsveranstaltung abgelehnt.

Der Antragsteller hat beantragt zu erkennen, das Mitglied des Betriebsrates der B & V AG, Herr K -H St , ist berechtigt, an der Bildungsveranstaltung der IG-Metall mit dem Lehrinhalt "Aufbauseminar Lohngestaltung (Gehalt) und Mitbestimmung im Betrieb SG 21" vom 25. März bis 31. März 1973 in Sprockhövel teilzunehmen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Schulungsveranstaltung falle nicht unter die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972; aus diesem Grunde habe sie dem Begehren des Betriebsrates nicht entsprechen können.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrates als unbegründet abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Beschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig verworfen; es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen in der ersten Instanz gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig abgewiesen, weil im Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts jedenfalls das Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung fortgefallen sei. Es hat ausgeführt, die strittige Schulungsveranstaltung habe inzwischen stattgefunden, daher sei es für die Prüfung des Rechtsschutzbedürfnisses unerheblich, ob das Betriebsratsmitglied an ihr teilgenommen oder nicht teilgenommen habe. Der Antragsteller habe nichts dafür vorgetragen, daß mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden könne, die gleiche Schulungsveranstaltung würde unter denselben Bedingungen, wie sie vorgelegen haben, durchgeführt werden.

Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts geht fehl. Zweck des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens ist nicht nur allein die zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat über betriebsverfassungsrechtliche Fragen bestehenden Meinungsverschiedenheiten beizulegen, es dient insbesondere auch dazu, zur Befriedung im Betrieb überhaupt beizutragen (vgl. Wichmann, ArbUR 1974, 10 ~~ff.~~ (127)). Der Senat hat daher jedenfalls in Streitfällen der vorliegenden Art immer die Auffassung vertreten, daß das Rechtsschutzinteresse nicht schon deshalb entfällt, weil der konkrete Vorgang, der zu dem Beschlußverfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt und bei der Entscheidung durch das Gericht bereits abgeschlossen ist. Es genügt eine nicht nur geringe Wahrscheinlichkeit, daß sich ein gleichartiger Vorgang in der Zukunft wiederholen wird. Es kommt somit nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, darauf an, daß die gleiche Veranstaltung unter ähnlichen Bedingungen, wie sie hier vorgelegen haben, durchgeführt werden wird. Gerade im



Hinblick auf die häufig im Betrieb zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auftretenden unterschiedlichen Auffassungen, ob die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung erforderlich ist, muß erfahrungsgemäß damit gerechnet werden, daß zukünftig in gleichgelagerten Fällen, die selbst nach dem Gegenstand der fraglichen Schulung ohne weiteres wieder auftreten können, erneut Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern aus Anlaß der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung auftreten.

Für die Bejahung des Rechtsschutzinteresses ist es ohne Bedeutung, zu welchem Zeitraum eine zukünftige Veranstaltung stattfindet und ob der Beteiligte zu 2) an ihr teilnehmen wird. Dem Befriedungszweck des Beschlußverfahrens wird schon genüge getan mit der Klärung, ob die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zur Teilnahme an einer entsprechenden Schulung wie hier erforderlich ist oder nicht. Dieser Streitpunkt belastet die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber dann nicht mehr.

Der dem Landesarbeitsgericht unterlaufene Fehler führt zur Aufhebung des Beschlusses. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr zu prüfen haben, ob die Entsendung des Betriebsratsmitgliedes erforderlich und die Antragsgegnerin daher verpflichtet war, ihn gemäß § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 für die Dauer der Schulungsveranstaltung freizustellen. Da der angefochtene Beschluß aus den vorstehenden Gründen aufgehoben werden muß, braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob die übrigen von der Rechtsbeschwerde erhobenen Rügen begründet sind.

gez. Dr. Müller

Wendel

Bichler

Muhr

Schwarz



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS