

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

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

Leitsätze:

K e i n e

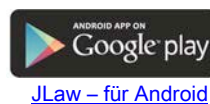
Aktenzeichen: 1 ABR 23/74

Beschluß des BAG vom 16. März 1976

LAG Düsseldorf (Köln)



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



1 ABR 23/74

8 BV Ta 19/73 Düsseldorf
(Köln)

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 16. März 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Riedel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsteller wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (8. Kammer Köln) vom 15. Januar 1974 - 8 BV Ta 19/73 - 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. Der Antragsteller zu 1) ist Mitglied des im Frühjahr 1972 im Werk B der Antragsgegnerin gewählten Betriebsrates, des Antragstellers zu 2). Er gehörte bereits vor der Neuwahl im Frühjahr 1972 eine Wahlperiode dem Betriebsrat an.

Aufgrund Beschlusses des Antragstellers zu 2) nahm der Antragsteller zu 1), der bis dahin noch keine Schulungskurse besucht hatte, in der Zeit vom 2. Oktober bis 13. Oktober 1972 an einem Seminar für Betriebsratsmitglieder (Betriebsräte II - SH 10) in der IG Metall Bildungsstätte S teil. Die Antragsgegnerin hat den Antragsteller zu 1) für diese Zeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, verweigert aber die Zahlung der durch die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten, die mit 694,30 DM (= Unterkunft und Verpflegung 14 x 48,-- DM + 22,30 DM Fahrtkosten) von den Antragstellern in diesem Verfahren geltend gemacht werden.

Die Antragsteller haben die Ansicht vertreten, die Antragsgegnerin sei hierzu nach § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, weil es sich um eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt habe. Es seien dort Kenntnisse vermittelt worden, die für die Betriebsratsarbeit des Antragstellers zu 1) erforderlich gewesen seien. Eine Einwirkungsmöglichkeit auf die Dauer des Kurses habe für die Antragsteller nicht bestanden.

Die Antragsteller haben (zuletzt) beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Antragsteller zu 1) 694,30 DM nebst 4 % Zinsen seit 16. Oktober 1972 zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Schulungsveranstaltung sei keine

- 3 -

Betriebsratstätigkeit im Sinne von § 40 Abs. 1 BetrVG. Ungeachtet dessen habe es sich bei der in Rede stehenden Veranstaltung auch nicht um eine solche im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt. Aber selbst wenn man dies annehmen wolle, sei die Zeitdauer dieser Veranstaltung überzogen gewesen; die Antragsteller hätten auch nicht vorgetragen, weshalb ein Kurs mit dieser Zeitdauer erforderlich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antragsteller zu 1) lediglich 262,30 DM (5 Tage Unterkunft und Verpflegung in Höhe des geltend gemachten Tagessatzes zuzüglich der geforderten Fahrtkosten) zuerkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsteller zurückgewiesen. Es hat u.a. die Auffassung vertreten, die durch die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG entsprechenden Kosten seien keine Kosten, die durch die "Tätigkeit des Betriebsrats" entstehen und die allein der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen habe. Aber selbst bei anderer Auffassung hätten die Antragsteller für die Erforderlichkeit der im Lehrgang vermittelten Kenntnisse nichts Ausreichendes vorgetragen, jedenfalls nicht insoweit, als dies eine Lehrgangsdauer von mehr als fünf Tagen gerechtfertigt hätte. Ein Teil der Thematik der Veranstaltung sei so allgemein gefaßt, daß das Merkmal der Erforderlichkeit nicht habe überprüft werden können. Andere Themen, wie Wahl und Geschäftsführung des Betriebsrats bezögen sich auf Regelungen, die durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 keine wesentlichen Änderungen erfahren hätten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragsteller ihren in der Beschwerdeinstanz gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung des Verfahrens an die Vorinstanz.

1. Die Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts, Kosten, die durch die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an gewerkschaftlichen Schulungskursen entstehen, seien keine

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

- 4 -



- 4 -

Kosten der "Tätigkeit des Betriebsrats" i.S. von § 40 Abs. 1 BetrVG, entspricht nicht der mittlerweile gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der abzugehen der Senat keinen Anlaß sieht. Mit den auch vom Landesarbeitsgericht erneut vorgetragenen Argumenten hat sich der Senat schon wiederholt, besonders eingehend in den Gründen des zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlusses vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - (= AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972) und erneut im Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - (= AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972) auseinandergesetzt. Er kann sich deshalb hier darauf beschränken, wegen der Einzelheiten auf diese Beschlüsse zu verweisen.

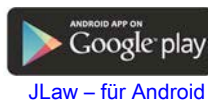
2. Aber auch nach der Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts kann die angefochtene Entscheidung keinen Bestand haben. Zu Recht verweist die Rechtsbeschwerde auf den Beschluß des Senats vom 8. Oktober 1974 (AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972). Dort hat der Senat (unter III 3 der Gründe) ausgeführt, daß die Erforderlichkeit der Vermittlung von Grundkenntnissen über das neue Betriebsverfassungsgesetz jedenfalls in der Zeit nach Einführung des neuen Gesetzes im Regelfall bejaht werden muß, ohne daß dies von den Betriebsratsmitgliedern näher dargelegt werden müßte, da das neue Gesetz eine umfassende und zum Teil auch komplizierte, auf andere Sachgebiete übergreifende Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts enthält. Die hier in Rede stehende Schulungsveranstaltung fand schon im Oktober 1972 statt, weshalb auch aus zeitlicher Sicht zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes keine andere Beurteilung Platz greift. Die vom Landesarbeitsgericht von den Antragstellern geforderte Darlegungspflicht zur Erforderlichkeit der Schulung ist deshalb zu streng. Auch wird nach der eben zitierten Entscheidung des Senats vom 8. Oktober 1974 die Erforderlichkeit der Schulung nicht schon dadurch in Frage gestellt, daß das Lehrprogramm auch Sachgebiete umfaßt, deren Kenntnisse aufgrund der "konkreten Situation" eines Betriebes für die dort anfallenden

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

- 5 -



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



- 5 -

Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich sind (vgl. unter III 3 der Gründe). Auch diesbezüglich steht die strengere Betrachtung des Landesarbeitsgerichts im angefochtenen Beschluß nicht in Einklang mit der Senatsrechtsprechung.

3. Dies führt aber - entgegen der Meinung der Antragsteller - nicht dazu, daß der Senat etwa abschließend im Sinne ihrer Anträge entscheiden könnte.

Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich im schon zitierten Beschluß vom 8. Oktober 1974 (unter III 5 der Gründe) auch ausgeführt, daß neben der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung eines seiner Mitglieder auch zu prüfen hat, ob die für die Schulung aufgewendeten Mittel zu dem mit ihr erstrebten Ziel - dem Betriebsratsmitglied die für die Betriebsratstätigkeit dieses Betriebes erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln - im Hinblick auf den Umfang des vermittelten Stoffes noch in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen. Eine solche Prüfung hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer länger dauernden Schulungsveranstaltung beschlossen wird, zu der ein vierzehntägiger Lehrgang gerechnet werden kann. Der Gesetzgeber geht nämlich bei den Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG von einem begrenzten Ausbildungsaufwand aus. Wie der Senat schon im Beschluß vom 8. Oktober 1974 näher begründet hat, kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dann nicht mehr gewahrt sein, wenn der Zeitaufwand im Hinblick auf die begrenzte Thematik der Schulung und die deshalb u.U. noch erforderlichen weiteren Schulungen zu einer unverhältnismäßig großen Belastung des Arbeitgebers führen würde. Deshalb kann der Betriebsrat, wenn der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen Zumutbaren überschreitet, die Erstattung der Kosten nur anteilig verlangen.

Letzterem entspricht zwar vom Ergebnis her die angefochtene Entscheidung, jedoch aus anderen Erwägungen heraus und unter - mindestens teilweiser - Verkennung des Erforderlichkeitsbegriffs, der allerdings zwischenzeitlich auch in der Rechtsprechung des Senats - siehe weiter unten -



- 6 -

eine fortentwickelte rechtliche Auslegung erfahren hat. Da nähere und geeignete Feststellungen für eine Beurteilung im Sinne der Rechtsprechung des Senats noch fehlen, die möglicherweise zu einem anderen Ergebnis führen, wird das Landesarbeitsgericht weitere Feststellungen zu treffen und sodann eine nochmalige rechtliche Würdigung unter Beachtung der mittlerweile umfangreichen Rechtsprechung des Senats anzustellen haben. Der Senat weist aber darauf hin, daß er seine im Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - (= AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972 und zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) vertretene und vom Landesarbeitsgericht zutreffend zitierte Auffassung, die Erforderlichkeit sei im Bereich des § 37 Abs. 6 BetrVG ein strengere Anforderungen stellender Unterfall der Verhältnismäßigkeit, seit dem Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - (= demnächst AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972) nicht mehr aufrechterhalten hat. Der Begriff der Erforderlichkeit ist - aus der heutigen Sicht des Senats - normbezogen zu interpretieren, d.h. er betrifft allein die Bewertung der anlässlich einer Schulung vermittelten Kenntnisse, er dient damit wesentlich der Themenbegrenzung und hat keinen unmittelbaren Bezug auf die Schulungsdauer. Der Begriff der Verhältnismäßigkeit ist demgegenüber Kriterium für die Begrenzung von Art und Umfang der Verfolgung des nach § 37 Abs. 6 BetrVG für zulässig erachteten Zwecks, betrifft also die Seite der betrieblichen Belastungen im Hinblick auf Zeitdauer der Schulung und der Höhe ihrer Kosten.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Riedel

Mause



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

