

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 24/74

Beschluß des BAG vom 9. Oktober 1975

LAG Baden-Württemberg



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



1 ABR 24/74

2 Ta BV 13/73 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 9. Oktober 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Osswald und Andersch beschlossen:

Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. November 1973 - 2 Ta BV 13/73 - werden zurückgewiesen.

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, seit 1951 bei der Antragsgegnerin als Arbeiter beschäftigt, ist seit 1967 Mitglied des Betriebsrats und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Er nahm am 29., 30. und 31. Mai 1972 an einer von der IG Metall Ortsverwaltung U durchgeführten jeweils ganztägigen Betriebsräteschulung über "Grundlagen der Betriebsratstätigkeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz" teil. In der Zeit zwischen dem 1. und 14. Oktober 1972 nahm der Antragsteller aufgrund entsprechenden Beschlusses des beteiligten Betriebsrats an Stelle des hierfür ursprünglich vorgesehenen, aber durch Krankheit verhinderten Betriebsratsvorsitzenden an einer von der IG Metall in ihrer Bildungsstätte H , D - veranstalteten Betriebsräteschulung teil, die nach folgendem Themen- und Arbeitsplan durchgeführt werden sollte:

- 2.10.72 Stellung des Betriebsrates nach dem BetrVG
-Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb
-Grundsätze für die Zusammenarbeit
-Grundsätze für die Gleichbehandlung
Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates
- 3.10.72 Stellung des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes
-Vertretung des Betriebsrates im Rahmen der gefaßten Beschlüsse
-Entgegennahme von Erklärungen, die an den Betriebsrat gerichtet sind
-Führung der laufenden Geschäfte durch den Betriebsratsvorsitzenden oder den Betriebsausschuß
Der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsausschuß und die Fachausschüsse des Betriebsrates
-Stellung Aufgaben
- 4.10.72 Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung an Betriebsausschüsse
Arbeitsteilung im Betriebsrat
-Spezialisierung - rationelle Arbeitsgestaltung
-Delegation von Aufgaben
Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Besprechungen - des Betriebsrates - mit dem Arbeitgeber
Kosten und Sachaufwand der Betriebsratstätigkeit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

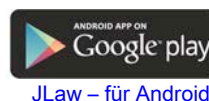
- 5.10.72 Der Schwerbeschädigtenvertrauensmann
Die Jugendvertretung
Der Gesamtbetriebsrat
Zusammenarbeit des Betriebsrates mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat
- 6.10.72 Die Betriebsvereinbarung
Die Einigungsstelle
Das Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht.
- 7.10.72 Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder
- 9.10.72 Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates
Individualrecht der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb
- Informations-, Mitwirkungs- und Beschwerderecht (Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern)
- Beschwerderecht einzelner Arbeitnehmer über den Betriebsrat
- 10.10.72 Die Sprechstunden des Betriebsrates - Besuch der Sprechstunden durch die Arbeitnehmer
- Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung
- rechtliche Voraussetzungen
- Vorbereitung und Durchführung
- 11.10.72 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten
Die Aufgaben des Betriebsrates beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung
- 12.10.72 Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung
- Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
Rechte des Betriebsrates bei der Förderung der Berufsbildung
- 13.10.72 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Angelegenheiten
Der Wirtschaftsausschuß
Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Durch die Entsendung zur Bildungsstätte H sind dem Antragsteller folgende Unkosten entstanden:

Fahrtkosten (Bundesbahnrückfahrkarte 1. Klasse U -D)	158,40 DM
Zehrgeld für Hin- u. Rückreisetag je DM 10,--	20,-- DM
Aufwendungen für Unterkunft, Verpflegung und Kursgebühren von täglich DM 48,--	576,-- DM
insgesamt	754,40 DM
	=====



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 -

- 4 -

Die Antragsgegnerin lehnte es ab, diese Kosten zu übernehmen. Dies wiederum veranlaßte den Antragsteller, das vorliegende Beschlußverfahren einzuleiten.

Er vertritt die Auffassung, der Besuch der Schulungsveranstaltung sei für seine Betriebsratsarbeit erforderlich i.S. von § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen. Deshalb habe die Antragsgegnerin die ihm entstandenen Aufwendungen nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu ersetzen. Zur näheren Begründung dieser Auffassung trägt der Antragsteller u.a. vor: Da erfahrungsgemäß die Seminarteilnehmer infolge unzureichender Vorbildung nicht an den Umgang mit Gesetzestexten gewöhnt seien, stelle ein intensives Studium besondere Anforderungen. Von einer zeitlich gestrafften Schulung sei abgesehen worden, weil der Erfolg erfahrungsgemäß zu gering wäre. Die Durchführung der Schulungen an zentral eingerichteten Bildungsstätten habe den Vorzug, daß den Teilnehmern die moderne Ausstattung mit Geräten und Literatur zur Verfügung stehe. Die Lehrkräfte seien qualifiziert und spezialisiert. Es ständen ihnen umfangreiche und moderne pädagogische Hilfsmittel zur Verfügung. In unmittelbarer Nähe der Betriebe oder der einzelnen Verwaltungsstellen könnten solche Schulungen nicht durchgeführt werden, deshalb seien die geltend gemachten Fahrtkosten ebenfalls notwendige Aufwendungen.

Der Antragsteller hat beantragt,

die Antragsgegnerin zur Zahlung von
754,40 DM zu verpflichten.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie wendet ein: Eine Schulung der hier vorliegenden Art habe der Antragsteller für seine Tätigkeit als Betriebsratsmitglied nicht benötigt. Über die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 sei er bereits hinreichend unterrichtet gewesen. Es fehle darüber hinaus auch an einem konkreten betriebsbezogenen Anlaß. Im übrigen

- 5 -



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



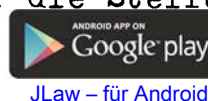
- 5 -

habe der Betriebsratsvorsitzende die Antragsgegnerin wissen lassen, daß die IG Metall die Schulungskosten trage.

Das Arbeitsgericht hat die Antragsgegnerin verpflichtet, an den Antragsteller 715,-- DM zu zahlen und den Antrag im übrigen für unbegründet erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Antragsgegnerin in teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses und unter Zurückweisung ihrer Beschwerde im übrigen die Antragsgegnerin lediglich zur Zahlung von 283,-- DM an den Antragsteller verpflichtet. Seine Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen wie folgt begründet: Der Entschluß des Betriebsrats, den Antragsteller als seinen stellvertretenden Vorsitzenden überhaupt eine Schulungsveranstaltung besuchen zu lassen, sei nicht zu beanstanden. Auch wenn der Antragsteller durch seine langjährige Tätigkeit im Betriebsrat schon hinreichende Kenntnisse erwerben und umfangreiche praktische Erfahrung habe sammeln können, habe doch anläßlich des Inkrafttretens des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 noch eine Schulungsbedürftigkeit bestanden, die auch nicht durch die Teilnahme des Antragstellers an der dreitägigen örtlichen Schulung vom 29. bis 31. Mai 1972 entfallen sei. Ebenso wenig sei insoweit von Bedeutung, daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972 schon etwa vier Monate gegolten habe, als der Antragsteller nach H einberufen worden sei. Allerdings sei die Erforderlichkeit nicht für alle Schulungsthemen und nicht für den gesamten Zeitraum der Schulung gegeben. Diese habe nur für solche Teilbereiche bestanden, die durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 neu geregelt worden seien. Im wesentlichen habe es sich dabei um die Gestaltung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten und im Zusammenhang damit um die Aufgaben des Betriebsrats bei der Durchsetzung der Individualrechte der Arbeitnehmerschaft gehandelt. Demgegenüber fänden sich aus dem Vorbringen des Antragstellers und der Mitbeteiligten keine Anhaltspunkte dafür, daß eine Notwendigkeit bestanden habe, den Antragsteller auch noch weiter über die Stellung des Betriebsrats



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

- 6 -

und seine internen organisatorischen Angelegenheiten sowie über die Bildung von anderen Vertretungsgremien und die Zusammenarbeit mit ihnen zu schulen. Das gelte umso mehr, als insoweit gegenüber dem bisherigen Recht nur in verhältnismäßig geringfügigem Umfang grundsätzliche Neuregelungen und Erweiterungen vorgenommen worden seien. Soweit sich die Schulung auf die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat, dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung und dem Wirtschaftsausschuß erstreckt habe, fehle es an einem konkreten betrieblichen Anlaß. Der Antragsteller habe nicht vorgetragen, daß im Unternehmen der Antragsgegnerin ein Gesamtbetriebsrat bestehe oder demnächst gebildet werde; er habe auch nicht dargelegt, inwiefern Fragen der Zusammenarbeit mit den anderen genannten Vertretungsorganen für das betriebliche Geschehen in zeitlichem Zusammenhang mit der Schulung eine Rolle gespielt haben. Ebenso wenig sei ein konkreter betriebsbezogener Anlaß hinsichtlich des Erwerbs von Kenntnissen über diejenigen Vorschriften dargetan, die sich mit den Folgen der Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber und den Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen die Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder befassen. Soweit eine Schulung des Antragstellers danach erforderlich gewesen sei, hätte das bei der Abwägung der beiderseitigen Belange zu berücksichtigende Interesse des Arbeitgebers, die Kosten möglichst gering zu halten, eine gedrängte Darstellung des zu behandelnden Stoffes geboten. Den hierzu notwendigen Zeitaufwand hat das Landesarbeitsgericht auf drei Tage geschätzt und weiter ausgeführt, daß unter anteiliger Beschränkung auf diesen Zeitraum hinsichtlich der Höhe der aufgewandten Kosten im übrigen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vom Antragsteller beachtet worden sei.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstreben der Antragsteller und der

- 7 -



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



- 7 -

Betriebsrat die Wiederherstellung des Beschlusses des Arbeitsgerichts, während die Antragsgegnerin - sie hat trotz Bekämpfung der Beschwerdeentscheidung kein Rechtsmittel eingelegt - beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des Betriebsrats sind nicht begründet; die angefochtene Entscheidung erweist sich jedenfalls im Ergebnis als richtig (§ 563 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Antragsgegnerin verpflichtet, an den Antragsteller die Schulungskosten für drei Schulungstage sowie die Fahrtkosten (2. Klasse) und ein Zehrgeld von 20,-- DM zu bezahlen. Die Antragsgegnerin hat gegen die vorinstanzliche Entscheidung kein Rechtsmittel eingelegt. Somit steht rechtskräftig fest, daß der Antragsteller in diesem Umfang an einer Schulungsveranstaltung teilgenommen hat, die nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich war.

2. Der Antragsteller und der Betriebsrat verfolgen mit ihrer Rechtsbeschwerde darüber hinaus das Ziel, ihnen auch für die weiteren neun Schulungstage die Unterkunfts- und Verpflegungskosten zu ersetzen (mit der ursprünglichen Mehrforderung für die Fahrtkosten 1. Klasse ist er rechtskräftig abgewiesen). Jedenfalls insoweit ist das Verlangen aber nicht begründet: Das Landesarbeitsgericht geht in seiner Beschwerdeentscheidung zutreffend davon aus, der Betriebsrat habe von der Thematik des Lehrgangsplanes her die angebotene Schulungsveranstaltung für die Schulung seines stellvertretenden Vorsitzenden für erforderlich halten dürfen. Diese Auffassung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats, insbesondere mit dem Beschluß vom 8. Oktober 1974 (AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972, vgl. dort unter III 4 der Gründe). Zutreffend und mit der Rechtsprechung des Senats im Einklang sind auch die weiteren Erwägungen des Landesarbeitsgerichts, die Teilnahme des Antragstellers an einer dreitägigen örtlichen Schulung im Mai 1972 habe dieser Beurteilung durch den Betriebsrat ebensowenig entgegengestanden wie die Tatsache,



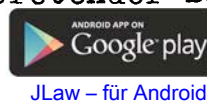
- 8 -

daß bis zu der Beschlußfassung des Betriebsrats seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 bereits vier Monate verstrichen waren.

Wenn das Landesarbeitsgericht weiter dem Antragsteller angesichts seiner seit 1967 im Betriebsrat praktisch gewonnenen Erfahrung und der bisherigen Schulungen nur (noch) ein eingeschränktes Schulungsbedürfnis zuerkennt, so ist das im Ansatz ebenfalls nicht zu beanstanden. Der Senat hat schon mehrmals die Auffassung vertreten, daß der Gesetzgeber bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungen von einem begrenzten Ausbildungsaufwand ausgeht (vgl. AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972 und Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - „demnächst“ AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Diesen Grundsatz des begrenzten Ausbildungsaufwandes hat der Senat dabei aus einer vergleichenden Betrachtung mit den Absätzen 2 und 7 des § 37 BetrVG gewonnen. So ist nach § 37 Abs. 2 BetrVG der Freistellungsanspruch von Betriebsratsmitgliedern nur dann gegeben, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Diese Einschränkung gilt - schon wegen der in § 37 Abs. 6 BetrVG enthaltenen ausdrücklichen Verweisung auf Absatz 2 - auch für Schulungsveranstaltungen. Zu Unrecht rügt deshalb die Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe § 286 ZPO verletzt, weil es die notwendigen Feststellungen nicht getroffen habe. Aus dem tatsächlich festgestellten Programm der Schulungsveranstaltung, das der Antragsteller u.a. zur Begründung seines Anspruchs vorgelegt hat, ergibt sich, daß sich die dort behandelten Themen überwiegend mit der Organisation und Geschäftsführung des Betriebsrats befassen. Die im neuen Betriebsverfassungsgesetz hierüber enthaltenen Vorschriften haben sich aber gegenüber der früheren Regelung nur unwesentlich geändert. Es ist daher nicht ohne weiteres ersichtlich, daß der Antragsteller, der seit 1967 stellvertretender Betriebsrats-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 9 -

vorsitzender ist, noch einen zwölf-tägigen Lehrgang mit diesem begrenzten Themenkreis besuchen mußte. Es hätte deshalb - jedenfalls bei dieser Fallgestaltung - schon eines näheren Sachvortrags des Antragstellers hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit seiner Teilnahme an dieser Schulungsveranstaltung bedurft. Daran fehlt es hier.

Letztlich hat die Beschwerdeentscheidung aber auch aus folgenden Gründen Bestand: Bereits im Beschluß vom 6. November 1973 (AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) hat der Senat dargelegt, daß sowohl dem Betriebsrat als auch den Gerichten der Tatsacheninstanzen bei der Frage, ob eine Schulung erforderlich ist, ein gewisser Beurteilungsspielraum zukommt. Dies gilt auch für die Beurteilung der notwendigen Schulungsdauer, wenn das Tatsachengericht zu der Überzeugung kommt, daß die Schulung gemessen an ihrer Thematik, also an dem dort vermittelten Wissensstoff, überzogen sei. Wie in dem eben erwähnten Beschluß vom 6. November 1973 unter III 3 vom Senat ausgeführt wurde, kann das Rechtsbeschwerdegericht in materiell-rechtlicher Hinsicht nur prüfen, ob das Tatsachengericht den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit selbst verkannt oder bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer acht gelassen hat. Hierfür ergeben sich vorliegend keine Anhaltspunkte. Unter Beachtung der eben erwähnten Einschränkungen ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht erwägt, der Antragsteller habe lediglich noch einer Vervollständigung der Grundkenntnisse für diejenigen Teilbereiche des Betriebsverfassungsrechts bedurft, die durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 neu geregelt worden seien. Dabei habe es sich im wesentlichen um die Gestaltung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten und im Zusammenhang damit um die Aufgaben des Betriebsrats bei der Durchsetzung der Individualrechte der Arbeitnehmerschaft gehandelt. An dieser Wertung des Landesarbeitsgerichts ist



ebensowenig etwas auszusetzen wie an der weiteren Erwägung, das Vorbringen des Antragstellers bringe keine Anhaltspunkte dafür, daß auch eine Notwendigkeit bestanden habe, ihn auch noch weiter über die Stellung des Betriebsrats und seine internen organisatorischen Angelegenheiten und über die Bildung von und Zusammenarbeit mit anderen Vertretungsgremien zu schulen. Insoweit seien gegenüber dem bisherigen Recht nur in verhältnismäßig geringem Umfang eine Neuregelung oder Erweiterungen eingetreten. Ebenso wenig ist nicht zu beanstanden und mit der Rechtsprechung des Senats durchaus in Einklang zu bringen, wenn das Landesarbeitsgericht weiter erwägt, der Begriff der Erforderlichkeit sei nicht erfüllt, soweit die Schulung auf die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat, dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung und dem Wirtschaftsausschuß abgehoben habe, da der Antragsteller nicht vorgetragen habe, daß im Unternehmen der Antragsgegnerin ein Gesamtbetriebsrat bestehe oder demnächst gebildet werde; ebenso wenig habe er nicht dargelegt, inwiefern Fragen der Zusammenarbeit mit den anderen genannten Vertretungsorganen für das betriebliche Geschehen eine Rolle gespielt haben sollen. Alle diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht nur denkgesetzlich möglich, sie entsprechen durchaus allgemeinen Erfahrungssätzen. Die Außerachtlassung wesentlicher Umstände ist dabei nicht erkennbar.

3. Es kann deshalb letztlich als für das Ergebnis unerheblich dahinstehen, ob der vom Landesarbeitsgericht verwendete Begriff der "Schätzung" hier richtig angewendet ist, zumal das Landesarbeitsgericht die Schätzung tragend nur für den Teil seiner Entscheidung durchgreifen läßt, der dem Antragsbegehren zum Erfolg verhilft; insoweit ist aber die Entscheidung - weil rechtskräftig - einer Überprüfung durch den Senat entzogen.



- 11 -

Hinsichtlich des abgewiesenen Teils erweist sich die
Beschwerdeentscheidung - wie dargelegt - jedenfalls als
richtig.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Dr. Osswald

Andersch



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)