

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 1 ABR 27/75

Beschluß des BAG vom 18. Oktober 1977 LAG Rheinland-Pfalz



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



In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 18. Oktober 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Wehr beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. Januar 1975 - 1 Ta BV 25/73 - 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 !



G r ü n d e :

I. Der Antragsteller, von Beruf Schleifer, ist seit April 1970 ununterbrochen (nicht freigestelltes) Mitglied des Betriebsrates im Betrieb der Antragsgegnerin gewesen. Innerhalb des Betriebsrates ist er Mitglied des Akkord-, Kantinen- und Betriebsausschusses. Der Antragsteller hat in der Zeit vom 1. Oktober bis 14. Oktober 1972 an einem Fachseminar "Betriebsverfassungsgesetz" der IG Metall in der Bildungsstätte Heidehof teilgenommen. Es wurden dort folgende Themen behandelt:

- | | | |
|-----------|------------------------|--|
| " Sonntag | 1.10.1972
19.15 Uhr | Begrüßung durch die Bildungs-
stätte und Vorstellung der Teil-
nehmer |
| Montag | 2.10.1972 | Stellung des Betriebsrates nach
dem BetrVG

- Interessenvertretung der Arbeit-
nehmer im Betrieb

- Grundsätze für die Zusammenarbeit

- Grundsätze für die Gleichbehandlung

Amtszeit und Geschäftsführung des
Betriebsrates |
| Dienstag | 3.10.1972 | Stellung des Betriebsratsvorsitzen-
den nach den Bestimmungen des Be-
triebsverfassungsgesetzes

- 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 Betriebsrats-
vorsitzenden, der Betriebsausschuß
und die Fachausschüsse des Betriebs-
rates

- Stellung und Aufgaben |



- 3 -

Mittwoch 4. 10. 1972

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 Be-
triebsratstätigkeit

Donnerstag 5. 10. 1972

Der Schwerbeschädigtenver-
trauensmann

Die Jugendvertretung

Der Gesamtbetriebsrat

Zusammenarbeit des Betriebsrates
mit dem Schwerbeschädigtenver-
trauensmann, der Jugendvertre-
tung, dem Wirtschaftsausschuß
und dem Gesamtbetriebsrat

Freitag 6. 10. 1972

Die Betriebsvereinbarung

Die Einigungsstelle

Das Beschlußverfahren vor dem
Arbeitsgericht

Sonnabend 7. 10. 1972

Verfahren wegen Verletzung ge-
setzlicher Pflichten, Ordnungs-
widrigkeiten und Straftaten
gegen Betriebsverfassungsorga-
ne und ihre Mitglieder

Montag 9. 10. 1972

Allgemeine Aufgaben des Betriebs-
rates

Individualrecht der einzelnen
Arbeitnehmer im Betrieb

- Informations-, Mitwirkungs- und
Zuziehungsgliedern)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

- Beschwerderecht einzelner Arbeitnehmer über den Betriebsrat

Dienstag 10. 10. 1972

Die Sprechstunden des Betriebsrates - Besuch der Sprechstunden durch die Arbeitnehmer

- Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung
- rechtliche Voraussetzungen
- Vorbereitung und Durchführung

Mittwoch 11. 10. 1972

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten

Die Aufgaben des Betriebsrates beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung

Donnerstag 12. 10. 1972

Gestaltung von Arbeitsplatz

- Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung
- Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Rechte des Betriebsrates bei der Förderung der Berufsbildung

Freitag 13. 10. 1972

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Angelegenheiten

Der Wirtschaftsausschuß

Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Sonnabend 14. 10. 1972

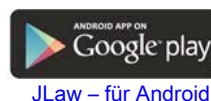
A b r e i s e "

Die Teilnahme des Antragstellers an der Schulung beruhte auf einem Beschluß des Betriebsrates vom 28. August 1972. Dem Beschluß lag der Themenplan des vom Antragsteller tatsächlich besuchten Seminars nicht zugrunde, sondern ein anderer. Welcher Themenplan dem Betriebsrat bei der Beschlußfassung vorlag, läßt sich nicht mehr klären.

- 5 -



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



Am 29. August 1972 teilte der Betriebsrat der Personalabteilung der Antragsgegnerin schriftlich mit, er habe den Beschluß gefaßt, den Antragsteller nach dem " BVG § 37 Abs. 7" zu dem erwähnten Seminar zu entsenden.

Mit Schreiben vom 28. September 1972 korrigierte der Betriebsrat seine Mitteilung vom 29. August 1972 dahingehend, daß der Antragsteller nicht nach § 37 Abs. 7 BetrVG, sondern nach § 37 Abs. 6 entsandt werde.

Daraufhin lehnte die Antragsgegnerin die Freistellung des Antragstellers mit Schreiben vom 29. September 1972 ab. Für Verpflegung und Unterkunft berechnete die Bildungsstätte Heidehof 624,-- DM. Diese Kosten verlangt der Antragsteller zusätzlich Reisekosten von 91,20 DM und Zehrgeld von 20,-- DM von der Antragsgegnerin ersetzt.

Bereits am 16. und 24. August 1972 hatte der Antragsteller an zwei ganztägigen Einführungslehrgängen über das Betriebsverfassungsgesetz bei der IG Metall teilgenommen. Diese beiden Einzelschulungen hatten mit ihm zusammen mehrere andere Betriebsratsmitglieder ebenfalls besucht. Außerdem hatte der Betriebsratsvorsitzende Sch schon an mehreren mehrwöchigen Betriebsratsschulungen teilgenommen. Im Betrieb der Antragsgegnerin arbeiteten ca. 500 Beschäftigte. Der Antragsteller hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verurteilen, an ihn 807,20 DM zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat gebeten, den Antrag zurückzuweisen. Sie ist der Auffassung, der geltend gemachte Erstattungsanspruch sei aus Rechtsgründen nicht gegeben, insbesondere könne eine 14-tägige Schulungsveranstaltung nicht mehr unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen, da in einem solchen Lehrgang nicht nur für die Arbeit des Betriebsrates erforderliche Kenntnisse vermittelt würden.

Das Arbeitsgericht Trier hat den Antrag zurückgewiesen.

Gegen diesen Beschluß haben der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat Beschwerde eingelegt. Sie ermäßigen nunmehr den verlangten Betrag unter Hinweis auf die tat-

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



- 6 -

sächlich entstandenen Seminarkosten auf 735,20 DM und führen aus, der Antragsteller habe sich im Rahmen interner Arbeitsaufteilung besonders mit Fragen des Betriebsverfassungsgesetzes beschäftigt. Während seiner Tätigkeit seien ständig Fragen aufgetreten, die weder seine Kollegen noch die örtliche Verwaltungsstelle der IG Metall hätten abschließend beantworten können.

Die Antragsgegnerin hat den Antrag gestellt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie trägt vor, die Beschwerdeschrift entspreche nicht den Erfordernissen des § 89 Abs. 2 ArbGG. Außerdem sei materiell-rechtliche Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Beschlußfassung des Betriebsrates dessen Kenntnis von der Thematik der vorgesehenen Veranstaltung. Hier sei daher vom Betriebsrat überhaupt kein wirksamer Beschluß gefaßt worden. Im übrigen überschreite der Lehrgang die zulässige Dauer einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG bei weitem. Die Teilnahme sei für den Antragsteller auch nicht erforderlich gewesen, da er weder Betriebsratsvorsitzender noch dessen Stellvertreter sei und selbst zweimal auf Tageskursen gewesen sei. Außerdem habe für den Antragsteller die Möglichkeit bestanden, sich über das Betriebsverfassungsgesetz unterrichten zu lassen, ohne daß dadurch Kosten entstanden wären. Entsprechende Wochenseminare habe das Bildungswerk der Rheinland-Pfälzischen Wirtschaft im Jahre 1972 kostenlos durchgeführt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat ihren Beschwerdeantrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden. Auch gegen

die Statthaftigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken, wie der angefochtene Beschluß zu Recht ausführt. Zwar ist zu verlangen, daß die Beschwerdeschrift deutlich sagt, was sie gegen den angefochtenen (erstinstanzlichen) Beschluß einzuwenden hat und diese Einwendungen müssen auch aus der Beschwerdeschrift selbst deutlich hervorgehen (BAG AP Nr. 7 zu § 89 ArbGG 1953). Diesen Anforderungen wird aber die Beschwerdeschrift noch gerecht, mag sie auch auf die Begründung des angefochtenen arbeitsgerichtlichen Beschlusses selbst nicht näher eingehen.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß die Entsendung des Antragstellers zu dem streitigen Fachseminar aufgrund einer ordnungsgemäßen Beschlußfassung des Betriebsrats erfolgte. Welcher Themenkatalog über das unstreitig behandelte Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung vorlag, ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht mehr zu klären. Unter diesen Umständen obliegt die Prüfung der Erforderlichkeit allein dem Gericht. Unschädlich ist es, daß der Betriebsrat der Antragsgegnerin mitgeteilt hatte, es handele sich um ein Seminar nach § 37 Abs. 7 BetrVG. Diese Mitteilung ist noch rechtzeitig vor Beginn des Seminars richtig gestellt worden. Damit war den formellen Voraussetzungen für die Entsendung des Antragstellers genügt.

3. In der Sache selbst meint das Landesarbeitsgericht, der Antragsteller habe die Erforderlichkeit der Teilnahme an dem Seminar nicht genügend dargetan. Der Antragsteller sei bereits in der vorhergehenden Amtszeit des Betriebsrats dessen Mitglied gewesen; außerdem habe er und auch andere Betriebsratsmitglieder bereits an zwei ganztägigen Lehrgängen über das Betriebsverfassungsrecht teilgenommen, sowie der Betriebsratsvorsitzende schon mehrmals an mehrwöchigen Schulungen. Bei dieser Sachlage hätte es einer näheren Darlegung hinsichtlich der Erforderlichkeit einer weiteren Schulung bedurft.



- 8 -

4. Mit der vorstehenden Begründung kann die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht aufrechterhalten werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. Beschluß vom 27. November 1973 - 1 ABR 5/73 -, AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG 1953 und seitdem ständige Rechtsprechung) bedarf es seitens des Betriebsrats bzw. der Betriebsratsmitglieder keiner näheren Darlegung der Erforderlichkeit einer Schulung über das neue Betriebsverfassungsgesetz in der Zeit nach dessen Inkrafttreten. Der Senat hat ausgeführt, die Vermittlung von sogenannten Grundkenntnissen über das neue Gesetz könne durchaus erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 sein. Die Erforderlichkeit könne im Regelfall auch bejaht werden, ohne daß dies von Seiten des Betriebsrats bzw. der Betriebsratsmitglieder näher dargelegt werden müsse. Das neue Gesetz enthalte nicht nur eine Novellierung, sondern eine umfassende und zum Teil auch komplizierte Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts. Aus diesen Gründen könne auch eine Schulung aller Betriebsratsmitglieder als erforderlich angesehen werden. Auch von bereits langjährig amtierenden Betriebsratsmitgliedern könne nicht erwartet werden, daß diese sich das erforderliche Wissen um das neue Recht allein aus Selbststudium oder durch gegenseitige Unterrichtung verschafften. An diesen Grundsätzen hält der Senat fest.

5. Eine eigene abschließende Entscheidung im Sinne des Antrags der Rechtsbeschwerde ist aber dem Senat nicht möglich. Der vom Antragsteller besuchte Lehrgang bedarf einer erneuten konkreten Würdigung seitens des Landesarbeitsgerichts; gegebenenfalls müssen auch noch tatsächliche Feststellungen getroffen werden, die dem Senat verschlossen sind. Insbesondere folgende Gesichtspunkte dürften bei der weiteren Erörterung eine Rolle spielen: Der Antragsteller ist zwar Mitglied des Betriebsausschusses und zweier anderer Ausschüsse, aber nach den bisherigen Feststellungen weder Betriebsratsvorsitzender noch dessen Stellvertreter. Der Lehrgang über das neue Betriebsverfassungsrecht von fast zwei Wochen Dauer behandelte aber nicht das neue Betriebsverfassungsrecht insgesamt, sondern nach den festgestellten

- 9 -



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



Themen schwerpunktmäßig Fragen der Geschäftsführung der Betriebsverfassungsorgane und die Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats. Die eigentlichen Beteiligungsrechte wurden laut Themenplan nur in der Zeit vom Mittwoch bis Freitag der zweiten Woche erörtert. Angesichts dieser Sachlage hätte der Betriebsrat bei vernünftiger Überlegung auch prüfen müssen, ob gerade der Besuch dieses Lehrgangs für den Antragsteller für die Betriebsratsarbeit erforderlich war oder ob er gegebenenfalls die Möglichkeit hatte, den Antragsteller zu einem anderen Lehrgang mit einer gleichmäßigeren Schwerpunktbildung bezüglich der Schulung über das neue Gesetz zu schicken. Selbst wenn diese Frage aber für den damaligen Zeitpunkt zu verneinen wäre, so daß die Entsendung des Antragstellers an sich im Rahmen des Ermessensspielraums des Betriebsrats nicht zu beanstanden war, so ist doch weiterhin im Hinblick auf die Kostenbelastung der Antragsgegnerin zu prüfen, ob der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit noch gewahrt war (vgl. Beschluß des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - , AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 und seitdem ständige Rechtsprechung). Sollte sich ergeben, daß die ungleichmäßige Gewichtung der Themen der streitigen Schulungsveranstaltung noch weitere Schulungen des Antragstellers erforderlich machte, damit dieser seinen Betriebsratsaufgaben nachkommen konnte, so könnte unter Berücksichtigung der Teilnahme an weiteren Schulungsveranstaltungen insgesamt eine unverhältnismäßige Belastung der Antragsgegnerin eingetreten oder doch zu erwarten sein mit der Folge, daß die Erstattung der Kosten des Antragstellers gegebenenfalls nur im Rahmen der Verhältnismäßigkeit anteilig verlangt werden kann. Andererseits hat der Senat eine 14-tägige Schulungsveranstaltung über das neue Betriebsverfassungsgesetz für den Vorsitzenden eines Betriebsrats unter Umständen als erforderlich angesehen (Beschluß vom 8. Februar 1977 - 1 ABR 124/74 - = [demnächst] AP Nr. 26 zu § 37 BetrVG 1972). Auch wären die Seminarkosten in Höhe von 48,-- DM täglich in einer zentral gelegenen Schulungsstätte grundsätzlich nicht zu beanstanden,

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



- 10 -

es sei denn, es hätten in örtlicher Nähe in der fraglichen Zeit entsprechende gleichwertige und billigere Schulungsmöglichkeiten zur Verfügung gestanden. Für eine derartige, nicht wahrgenommene Möglichkeit genügt aber nicht der unsubstantiierte Vortrag der Antragsgegnerin, die rheinland-pfälzische Wirtschaft führe auch Seminare durch. Wegen der Zahlung eines "Zehrgeldes" wird auf die Rechtsprechung des Senats (AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972 ; vergleiche aber auch AP Nr. 12 aaO) verwiesen.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Dr. Wehr

Andersch

