

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40

Leitsätze:

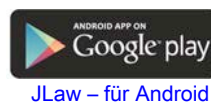
K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 29/75

Beschluß des BAG vom 18. Oktober 1977 LAG Frankfurt am Main



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



1 ABR 29/75

5 Ta BV 13/74 Frankfurt am Main

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:

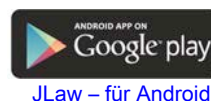
Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. November 1974 - 5 Ta BV 13/74 - aufgehoben, soweit die Antragsgegnerin verpflichtet worden ist. Die Sache wird insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



I. Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Betrieb in
L etwa 1350 Arbeitnehmer. Der beteiligte Betriebs-
rat besteht aus 15 Mitgliedern, wovon drei gemäß § 38 BetrVG frei-
gestellt sind; der Vorsitzende Herr L , sein Stellvertreter,
der Beteiligte Sch , und Frau B .

Der Beteiligte gehört seit 1972 dem Betriebsrat an. Noch
vor seiner Wahl nahm er an einem Tageslehrgang über das Be-
triebsverfassungsgesetz 1972 teil. Vom 1. bis 7. April 1973
besuchte er im Rahmen seines Bildungsurlaubes einen Kursus
"Betriebsräte und Vertrauensleute I". Vom 20. bis 26. Juni
1973 nahm er an einer Schulung "Betriebsräte I" und vom
13. bis 24. August 1973 im Rahmen seines Bildungsurlaubes an einer
Schulung " Die Funktionsträger II " teil.

Als stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrates
nimmt der Beteiligte in nicht vorher bestimmtem Wechsel mit
den anderen Mitgliedern des Betriebsausschusses an den Sitzungen
der Ausschüsse des Betriebsrates teil; dabei handelt es sich
um die Ausschüsse der Personal-, Küchen-, Akkord- und Lohn-,
Sicherheits- und Berufsbildungskommission sowie der Kommission
für Verbesserungsvorschläge. Der Betriebsrat hat das Aufgabenge-
biet zwischen dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter
so verteilt, daß sich der Vorsitzende insbesondere um die Ange-
legenheiten der Angestellten und der Stellvertreter die der
gewerblichen Arbeiter kümmert. Gesprächspartner auf seiten des
Arbeitgebers ist jeweils der Personalleiter.

Auf Beschluß des Betriebsrates nahm der Beteiligte vom
22. Oktober bis 3. November 1973 an einem Seminar teil, das
die IG Metall in ihrer zentralen Schulungsstätte in Sprock-
hövel für freigestellte Betriebsratsmitglieder mit folgenden
Themen veranstaltete:

Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz 72

Systematik der gesetzlichen Regelung

Die Rechtsnatur des Betriebsrates

(Betriebsverfassungsrecht ist privates Recht-
Repräsentatives Organ der Arbeitnehmer des Betriebes -
Betriebsverfassungsrechtliches Kollegialorgan -
Rechtsträger der Befugnisse aus der gesetzlichen
Betriebsverfassung)

Die Rechtsstellung des Betriebsrates

(Vertretungsbefugnisse - Formelle Rechte -
Materielle Rechte - Störungs- und Behinderungsverbot -
Dauer der Rechtsstellung)

Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

(Willensbildung obliegt dem Betriebsrat - Möglichkeiten einer
Beauftragung - Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot -
Dauer der Rechtsstellung)

Die Geheimhaltungspflicht

(Vertrauliche Angaben - Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse -
Wettbewerbsangelegenheiten - Umfang, Dauer und Verletzung der
Geheimhaltungspflicht)

Die Haftung des Betriebsrates und seiner Mitglieder

(Allgemeine Haftungsfragen - Schadenersatz aus unerlaubter
Handlung - Haftung gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs
und dem Arbeitgeber ?)

Der Kündigungsschutz der Mitglieder der Betriebsverfassungs- organe

(Sinn und Zweck geschützter Personenkreis - Grundsätzliche
Unzulässigkeit der Kündigung - Kündigung aus wichtigem Grund -
Kündigung bei Betriebsstillegung und Stillegung einer Be-
triebsabteilung - Nach der Kündigung: Wichtige Hinweise)

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter

(Stellung und Aufgaben - Vertretungsbefugnisse - Hausrechts-
fragen)

Der Betriebsausschuß

(Zusammensetzung - Rechtsstellung - Aufgaben - Übertragung
von Betriebsratsaufgaben zur selbständigen Erledigung)

Weiter Ausschüsse nach § 28 BetrVG

(Zusammensetzung - Rechtsstellung - Sinn und Zweck :
Arbeitsteilung)

Die Geschäftsführung des Betriebsrates

(Sitzungen - Beschlußfassung - Sprechstunde - Kosten und
Sachaufwand der Betriebsrats Tätigkeit - Aufstellung einer
Geschäftsordnung)

Der Rechtsanspruch des Betriebsrates auf Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit

(Gelegentliche Freistellung nach § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7
BetrVG - Freistellung von einer bestimmten Arbeit: Arbeits-
platzumstellung - Regelmäßige Freistellung nach § 38 Abs. 1
und 2 BetrVG : Typisierung)



Die betriebsrätliche Tätigkeit der freigestellten Betriebsratsmitglieder

(Überprüfungen durchführen - Feststellungen treffen - Vorschläge und Entwürfe ausarbeiten - Verhandlungen führen - Einholen von Auskünften und Unterlagen beschaffen - Sprechstunden abhalten - Erledigung des Schriftverkehrs usw.)

Besondere Probleme der freigestellten Betriebsratsmitglieder

(Fortbestehen des Arbeitsvertrages - Koppelung an vergleichbare Arbeitnehmer - Berufsfort- und Weiterbildung - Entgelt und Aufwandsentschädigung)

Die betriebsverfassungsrechtliche Zusammenarbeit

(Betriebsrat und Arbeitgeber - Betriebsrat und Jugendvertreter bzw. Jugendvertretung - Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat - Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß - Betriebsrat und Vertrauensmann der Schwerbeschädigten - Betriebsrat und Arbeitssicherheitsbeauftragter bzw. Arbeitssicherheitsausschuß - Betriebsrat und im Betriebsrat vertretene Gewerkschaften)

Die Zusammenarbeit mit sonstigen in Betracht kommenden Stellen

(Berufsgenossenschaft - Gewerbeaufsichtsamt - Technischer Überwachungsverein - Hauptfürsorgestelle - Arbeitsamt u.a.)

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates

(Mitbestimmung - Mitwirkung: Beratung, Anhörung, Unterrichtung - Vertrauensvolle Zusammenarbeit als objektives Beteiligungsrecht: § 2 Abs. 1 BetrVG)

Die Einigungsstelle

(Zusammensetzung - Zuständigkeiten - Verfahrensarten - Verfahren - Wirkung der Beschlüsse - Kosten der Einigungsstelle - Ablösung durch eine tarifliche Schlichtungsstelle)

Die Betriebsvereinbarung

(Begriff - Abschluß - Form - Bekanntgabe - Geltungsbereich - Gegenstände - Freiwillige und erzwingbare Betriebsvereinbarung - Rechtswirkungen - Beendigung - Nachwirkung)

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

(Überordnung des Tarifvertrages - Öffnungsklausel)

Die Betriebsversammlungen

(Betriebsversammlung - Teilversammlung - Abteilungsversammlung - Leitung - Teilnehmerkreis - Ort - Zeit - Entgeltsfragen - Kosten - Behandlungsthemen)

Die Personalplanung im Rahmen der Unternehmensplanung

Die Personalplanung

(Personalbedarfsplanung - Personalbeschaffungsplanung -
Ausbildungsplanung - Personaleinsatzplanung - Personal-
kostenplanung)

Allgemeine personelle Angelegenheiten

(Betriebliche Stellenausschreibung - Personalfragebogen -
Beurteilungsgrundsätze - Auswahlgrundsätze)

Verfahren bei personellen Einzelmaßnahmen

(Einstellungen - Eingruppierungen - Umgruppierung -
Versetzung - Kündigung)

Nichtbetriebliche Verfahren zur Durchsetzung betriebsver- fassungsrechtlicher Rechte und Pflichten

(Beschlußverfahren vor den Arbeitsgerichten: §§ 80 ff. ArbGG
- Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten der
Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder : § 23 BetrVG
- Verfahren wegen Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane
und ihre Mitglieder: § 119 BetrVG - Verfahren wegen Ordnungs-
widrigkeiten : § 121 BetrVG).

Der Betriebsrat hat für den Antragsteller folgende Kosten
und Auslagen geltend gemacht:

Seminarkosten	624,-- DM
Fahrtkosten	109,-- DM
Zehrgeld	<u>20,-- DM</u>
	753,-- DM.

Da die Antragsgegnerin die Freistellung und Bezahlung ablehnte,
haben die Beteiligten im Beschlußverfahren beantragt, eine ent-
sprechende Verpflichtung der Antragsgegnerin auszusprechen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen, das Landes-
arbeitsgericht ihm (nur) in Höhe von 712,-- DM entsprochen, da
nur die Bahnkosten 2. Klasse zu ersetzen seien.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde beantragt die An-
tragsgegnerin die Zurückweisung des Antrags in vollem Umfang,
während der Antragsteller und der Beteiligte beantragen, die
Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

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



1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht von der Rechtsprechung des Senats aus, daß der Betriebsrat bei der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, einen gewissen Beurteilungsspielraum hat. Die weiteren Ausführungen unterliegen aber rechtlichen Bedenken. Einmal ist nicht ersichtlich, inwiefern die Schulung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds grundsätzlich "breiter und intensiver" als bei anderen Betriebsratsmitgliedern angelegt werden kann. Eine derartige Rechtsauffassung ist jedenfalls in dieser Allgemeinheit nicht begründet. Es kommt nach Ansicht des Senats nicht auf die Tatsache der Freistellung oder Nichtfreistellung von der beruflichen Tätigkeit an, sondern auf die vom Betriebsrat insgesamt wahrzunehmenden Aufgaben. Die Schulung des einzelnen Betriebsratsmitglieds muß für die Tätigkeit des Betriebsrats als solche erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Dabei kann natürlich bei der Beschlußfassung über die Entsendung eines einzelnen Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung von Bedeutung sein, welche Aufgaben dem Mitglied im Rahmen des kollektiven Organs des Betriebsrats zukommen. Nur insoweit kann die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds und die dadurch vielleicht bedingte Wahrnehmung eines größeren Aufgabenkreises eine Rolle spielen.

Zum anderen fehlt in dem angefochtenen Beschluß eine nähere Erörterung der Frage, ob denn die festgestellte stärkere Beanspruchung des Beteiligten im Verhältnis zu anderen Betriebsratsmitgliedern und die dadurch bedingte Notwendigkeit einer eingehenderen Kenntnis des neuen Betriebsverfassungsgesetzes gerade durch die streitige Teilnahme an dem Seminar für freigestellte Betriebsratsmitglieder vermittelt werden konnte. Der Beteiligte hat nach dem Besuch des Lehrgangs Betriebsräte I nicht etwa den darauf aufbauenden Lehrgang Betriebsräte II der IG Metall mit seiner gründlicheren Schulung über das ganze



- 7 -

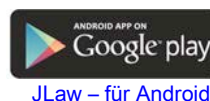
Gebiet des Betriebsverfassungsrechts besucht, sondern stattdessen einen 14-tägigen Lehrgang über begrenzte Teilbereiche des neuen Gesetzes. Wie die festgestellten Themen ergeben, wurden jedenfalls zahlenmäßig überwiegend Fragen behandelt, die mit der Organisation, der Geschäftsführung und der Zusammenarbeit der verschiedenen Betriebsverfassungsorgane zu tun haben. Gerade auf diesen Gebieten hat aber das neue Gesetz gegenüber dem alten keine erheblichen Änderungen gebracht. Materielle Betriebsverfassungsfragen wurden demgegenüber nur in einzelnen Bereichen, insbesondere hinsichtlich allgemeiner personeller Angelegenheiten und personeller Einzelmaßnahmen behandelt. Angesichts dieses Sachverhalts ergibt sich die vom Landesarbeitsgericht nicht geprüfte Frage, ob eine Schulungsdauer von insgesamt drei Wochen über das neue Gesetz dann noch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht, wenn nicht einmal das ganze Betriebsverfassungsrecht einer vertieften Erörterung zugeführt wurde, und ob der Betriebsrat dies bei vernünftiger Betrachtung bei seiner Beschlußfassung erkennen konnte. Angesichts der Begrenztheit des auf dem Betriebsrätelehrgang für freigestellte Betriebsratsmitglieder behandelten Themenkreises ergibt sich auch die weitere Frage, ob nicht noch weitere Schulungen erforderlich waren und noch vorgesehen oder bereits durchgeführt worden sind, die dann insgesamt zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitgebers führen könnten (vgl. Beschluß des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 und seitdem ständige Rechtsprechung). Gegebenenfalls könnte der Beteiligte nur eine anteilige Erstattung der Kosten gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangen.

2. Die nach den vorstehenden Ausführungen erforderliche nähere Prüfung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht vorgenommen. Möglicherweise sind dazu auch noch weitere tatsächliche Feststellungen erforderlich, die der Senat nicht selbst

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

treffen kann. Deshalb muß der angefochtene Beschluß insgesamt aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez.: Dr. Auffarth Bichler Wendel
 Dr. Wehr Andersch

