

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

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

Leitsätze:

K e i n e

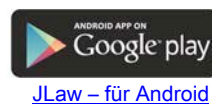
Aktenzeichen: 1 ABR 31/74

Beschluß des BAG vom 28. Mai 1976

LAG Baden-Württemberg



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



1 ABR 31/74

2 Ta BV 17/73 Baden-
Württemberg

Verkündet am
28. Mai 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Mussil beschlossen:

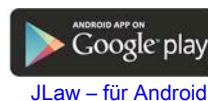
Die Rechtsbeschwerden der Antragstellerin und des beteiligten Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. Februar 1974 - 2 Ta BV 17/73 - werden zurückgewiesen.

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. Die Antragstellerin, seit 1968 bei der Antragsgegnerin beschäftigt, ist im Frühjahr 1972 in den Betriebsrat gewählt worden und ist seit Herbst 1972 dessen Vorsitzende. Der Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern, wovon im Frühjahr 1972 sieben erstmals gewählt worden sind.

Aufgrund Betriebsratsbeschlusses nahm die Antragstellerin an einem von der IG Metall in ihrer Bildungsstätte L in der Zeit vom 26. Februar bis 9. März 1973 veranstalteten "Seminar für Betriebsratsmitglieder II" teil. Zuvor hatte die Antragstellerin zweimal je zwei Stunden an Schulungen in U über Mitbestimmungsfragen teilgenommen. Die Antragsgegnerin weigerte sich, die anlässlich der Schulungsteilnahme entstandenen Kosten zu übernehmen. Anlässlich der Schulungsveranstaltung wurden nachfolgende Themen behandelt und darüber Übungen abgehalten:

Das Betriebsverfassungsgesetz im System der Rechtsordnungen der Bundesrepublik.

Die Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen und personellen Angelegenheiten. Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung.

Förderung der Berufsbildung.

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Jugendvertretung, Schwerbeschädigtenobmann, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat.

Mitbestimmungsregelungen in Tarifverträgen.

Die Betriebsvereinbarung.

Die Einigungsstelle.

Gesetze, die wegen des Inkrafttretens des neuen Betriebsverfassungsgesetzes geändert wurden.

Straf- und Bußgeldvorschriften.

Anlässlich der Teilnahme an dem Seminar sind der Antragstellerin folgende Kosten entstanden:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Fahrtkosten (Bundesbahnrückfahrkarte 1. Klasse U -L)	96,-- DM
Zehrgeld	10,-- DM
Aufwendungen während des Aufenthalts in der Schulungsstätte von täglich 48,-- DM	<u>624,-- DM</u>
insgesamt	<u>730,-- DM</u> =====

Mit vorliegendem Beschlußverfahren verlangt die Antragstellerin von der Antragsgegnerin Ersatz dieser Aufwendungen. Sie vertritt die Ansicht, es habe sich bei dem von ihr besuchten Seminar um eine erforderliche Schulungsveranstaltung i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt.

Die Antragstellerin hat beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, an die Antragstellerin 730,-- DM zu bezahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie meint, die Antragstellerin habe nicht dargelegt, aus welchen konkreten betriebsbezogenen Anlässen sich die Notwendigkeit der Teilnahme an der Schulung ergeben habe. Das Begehren verletze auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das gelte sowohl hinsichtlich der Dauer der Schulung als auch in bezug auf die Höhe der geltend gemachten Kosten. Die Kosten für die Fahrkarte 1. Klasse seien nicht erstattungsfähig. Nach der bei ihr geltenden Reisekostenordnung hätten Arbeitnehmer unterhalb der Ebene der Abteilungsleiter grundsätzlich nur Anspruch auf Erstattung der Kosten für die 2. Wagenklasse.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin entsprochen. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit die Antragsgegnerin zur Zahlung eines 307,-- DM übersteigenden Betrages verpflichtet worden ist, den Antrag im Umfange der Abänderung und im übrigen die

- 4 -



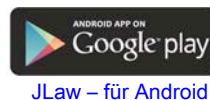
- 4 -

Beschwerde zurückgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u.a. ausgeführt: Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG sei auch die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an gewerkschaftlichen Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermittelten, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich seien. Bei dieser Beurteilung komme es auf die Verhältnisse des konkreten Betriebs und des konkreten Betriebsrats an. Erforderlich sei vor allem die Vermittlung von Grundkenntnissen, wozu in erster Linie die für die Tätigkeit des Betriebsrats unerläßliche Kenntnis der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen gehöre, die er für seine tägliche Arbeit benötige und jederzeit einsetzen können müsse. Daran gemessen sei der Entschluß des Betriebsrats, die Antragstellerin überhaupt eine Schulungsveranstaltung besuchen zu lassen, nicht zu beanstanden. Der Besuch einer Veranstaltung zum Fragenkreis der §§ 87, 102 BetrVG, den die Antragstellerin zweimal je zwei Stunden durchgeführt habe, stehe dem geltend gemachten weiteren Schulungsbedürfnis nicht entgegen. Insbesondere gelte dies für ein neu in den Betriebsrat gewähltes Mitglied. Für den wesentlichen Teil der anlässlich der Schulungsveranstaltung behandelten Themen sei auch der Begriff der Erforderlichkeit von der Betriebsseite her erfüllt. Bei der Betriebsgröße müsse die Antragstellerin jederzeit damit rechnen, insbesondere auch mit Fragen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte konfrontiert zu werden. Betriebsbezogen sei die Vermittlung von Grundkenntnissen auch in bezug auf diejenigen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, die sich mit der Organisation und der Geschäftsführung des Betriebsrats befassen. Nicht dargetan habe die Antragstellerin hingegen, inwiefern ein aktueller betriebsbezogener Anlaß auch hinsichtlich der Unterweisung über die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat bestanden habe. Ebensowenig sei die Betriebsbezogenheit

- 5 -



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



- 5 -

erkennbar hinsichtlich des Erwerbs der Kenntnis derjenigen Vorschriften, die sich mit den Folgen der Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber und den Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen die Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder befassen. Auch die Darstellung des Betriebsverfassungsgesetzes im System der Rechtsordnung der Bundesrepublik gehöre nicht zu den betriebsbezogenen Themen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG.

Nicht erforderlich sei die hier zu beurteilende Veranstaltung auch in bezug auf ihre Dauer. Der Betriebsrat müsse im Rahmen der Ausübung seines Ermessens auch das Interesse des Arbeitgebers berücksichtigen, insbesondere dürfe er dieses auch bei der Bestimmung der zeitlichen Dauer einer Schulungsveranstaltung nur im Rahmen dieses Grundsatzes ausüben. Der Betriebsrat hätte deshalb beachten müssen, daß eine Schulungsdauer von zwei Wochen zur Vermittlung der bei der Antragstellerin noch nicht vorhandenen Kenntnisse nicht erforderlich gewesen sei. Soweit die Erforderlichkeit der Schulungsthemen anzuerkennen sei, hätte eine gedrängte Darstellung des zu behandelnden Stoffes es der Antragstellerin ermöglicht, die notwendigen Kenntnisse innerhalb eines vom Gericht mit fünf Tagen geschätzten Zeitraums zu erwerben. Die Antragstellerin könne nicht auf eine ortsnähere Schulungsmöglichkeit verwiesen werden. Seminare der in Rede stehenden Art hätten gegenüber ortsnahen, von den einzelnen Ortsverwaltungen durchgeführten Schulungen auch den Vorzug, daß nach dem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen der Antragstellerin hierfür besonders ausgebildete Lehrkräfte und alle benötigten Hilfsmittel zur Verfügung stünden. Allerdings könne die Antragstellerin die Fahrtkosten nicht in der geltend gemachten Höhe beanspruchen; der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gebiete es, sich im Interesse der Kostenersparnis in der Regel mit der 2. Wagenklasse zu begnügen. Dies gelte jedenfalls dann, wenn die Reisen keinen ungewöhnlichen Zeitaufwand erfordern und auch nicht unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden müßten. Die Antragsgegnerin habe zudem unbestritten dargetan, daß die Antragstellerin auch

Hinweis: Auch Teilerkenntnisse sind als Datenbank nach § 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

dann, wenn sie für die Antragsgegnerin Dienstreisen ausführe, nicht die Kosten der 1. Wagenklasse abrechnen könne. Begründet seien deshalb lediglich Fahrtkosten in Höhe von 57,-- DM (Bundesbahnrückfahrkarte 2. Klasse U -L). Die in Rechnung gestellten Reisespesen von 10,-- DM für Hin- und Rückreise seien angemessen. Zu den von der Antragsgegnerin zu tragenden Aufwendungen gehörten auch die Kosten der Unterbringung des Antragstellers am Tagungsort sowie die Kursgebühren, soweit sie für den hier erforderlichen Zeitraum von fünf Tagen angefallen seien. Der geltend gemachte Tagessatz von 48,-- DM sei nicht als unangemessen hoch zu betrachten. Demgemäß stünden dem Antragsteller 57,-- DM Reisekosten, 10,-- DM "Zehrgeld" und 240,-- DM Unterbringungskosten am Tagungsort = 307,-- DM zu.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstreben die Antragstellerin und der beteiligte Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Antragsgegnerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

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

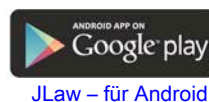
1. Das Landesarbeitsgericht hat die Antragsgegnerin verpflichtet, an die Antragstellerin die Schulungskosten für fünf Schulungstage sowie die Fahrtkosten 2. Klasse und ein Zehrgeld von 10,-- DM zu bezahlen. Die Antragsgegnerin hat gegen die vorinstanzliche Entscheidung kein Rechtsmittel eingelegt. Somit steht rechtskräftig fest, daß die Antragsgegnerin in diesem Umfang die der Antragstellerin aus Anlaß der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu tragen hat.

2. Die Antragstellerin und der Betriebsrat verfolgen mit ihrer Rechtsbeschwerde darüber hinaus das Ziel, der

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Antragstellerin auch für die weiteren acht Schulungstage die Unterkunfts- und Verpflegungskosten zu ersetzen sowie den Differenzbetrag der Benutzungskosten für die 1. Wagenklasse zur 2. Wagenklasse zu erstatten. 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 der Antragstellerin 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 der Antragstellerin an einer zweimal je zweistündigen durchgeführten örtlichen Schulung habe dieser Beurteilung durch den Betriebsrat ebensowenig entgegengestanden, wie die Tatsache, daß die Antragstellerin bei Beginn der Schulungsveranstaltung schon über ein Jahr praktische Erfahrung als Betriebsratsmitglied und seit etwa einem halben Jahr als Vorsitzende des Betriebsrats habe sammeln können.

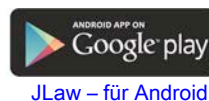
Wenn das Landesarbeitsgericht andererseits der Antragstellerin nur noch ein eingeschränktes Schulungsbedürfnis zuerkennt, so ist das im Ansatz ebenfalls nicht zu beanstanden. Der Senat hat schon mehrmals die Auffassung vertreten, daß der Gesetzgeber bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Betriebsratsarbeit 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

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

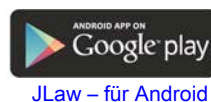
und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Diese Einschränkung gilt - schon wegen der in § 37 Abs. 6 BetrVG enthaltenen ausdrücklichen Verweisung auf Absatz 2 - auch für Schulungsveranstaltungen. Aus dem vom Landesarbeitsgericht tatsächlich festgestellten Programm der Schulungsveranstaltung ergibt sich, daß sich die dort behandelten Themen teilweise mit der Organisation und Geschäftsführung des Betriebsrats befaßt haben. 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 die Antragstellerin zu diesem Themenkreis noch einen 12- bzw. 13-tägigen Lehrgang besuchen mußte. Es hätte deshalb - jedenfalls bei dieser Fallgestaltung - schon eines näheren Sachvortrags der Antragstellerin oder des beteiligten Betriebsrats hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit der Teilnahme an dieser 12-tägigen Schulungsveranstaltung bedurft. Daran fehlt es hier.

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht der Antragstellerin nur Kostenersatz für die Benutzung der 2. Wagenklasse zugebilligt. Wie der Senat schon im Beschluß vom 29. April 1975 - 1 ABR 40/74 - (demnächst AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972) näher begründet hat, haben Betriebsratsmitglieder, die in dieser Eigenschaft eine Dienstreise unternehmen, nicht ohne weiteres Anspruch auf Benutzung der 1. Klasse der Bundesbahn. Es kommt vielmehr ausschließlich darauf an, was für die Arbeitnehmer des konkreten Betriebes (oder Unternehmens) im Falle von Reisen im betrieblichen Interesse zu gelten hat. Dazu hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, nach dem unstreitig gebliebenen Sachvortrag der Antragsgegnerin gestatte deren Reisekostenordnung nur solchen Arbeitnehmern die Benutzung der 1. Wagenklasse, die wenigstens Abteilungsleiter seien. Das aber treffe auf die Antragstellerin nicht zu. Aus dem Grundsatz des

- 9 -



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



- 9 -

Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot von Betriebsratsmitgliedern, der sich aus § 78 BetrVG ergibt, folgt aber, daß sich Betriebsratsmitglieder auch und gerade bei betriebsratsbedingten Reisen so behandeln lassen müssen, wie andere Arbeitnehmer, die sich im betrieblichen Interesse von ihrem eigentlichen Arbeitsort entfernen (vgl. für den Fall des Bestehens einer betrieblichen Reisekostenregelung Beschluß des Senats vom 17. September 1974 = AP Nr. 6 zu § 40 BetrVG 1972). Auch andere Gesichtspunkte für die Zulässigkeit der Benutzung der 1. Wagenklasse, wie Schnelligkeit, Ersparnis von Übernachtungskosten oder zeitliche Lage der Zugverbindung haben die Beteiligten nicht vorgetragen. Der Hinweis auf die Entfernung von U nach L allein genügt nicht.

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 Ermessens- bzw. 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 den dort vermittelten Wissensstoff, überzogen sei. Wie in dem eben erwähnten Beschluß vom 6. November 1973 unter III 3 der Gründe vom Senat ausgeführt wurde, kann das Rechtsbeschwerdegericht in materiell-rechtlicher Hinsicht nur prüfen, ob das Tatsachengericht die Rechtsbegriffe der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit 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, die Antragstellerin hätte, bezogen auf die Thematik der Schulungsveranstaltung, nicht einer 12-tägigen Schulung bedurft. Insbesondere ist nicht zu beanstanden und ent-

spricht der Rechtsprechung des Landesarbeits-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 10 -

arbeitsgericht erwägt, der Begriff der Erforderlichkeit sei nicht erfüllt, soweit die Schulung auf die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat abgehoben habe, da die Antragstellerin nicht vorgetragen habe, insoweit einer Spezialschulung zu bedürfen. Ebensowenig ist zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht eine ausreichende Darlegung der Antragstellerin für einen betriebsbezogenen Anlaß hinsichtlich des Erwerbs von Kenntnissen über diejenigen Vorschriften vermißt hat, die die Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber sowie Ordnungswidrigkeiten bzw. Straftaten betreffen. 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 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.

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

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Kehrman

Dr. Mussil



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

