

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 34/74

Beschluß des BAG vom 15. Juni 1976 IAG Baden-Württemberg



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



1 ABR 34/74

6 Ta BV 5/73 Baden-Württemberg

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 15. Juni 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Dr. Rust beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Februar 1974 - 6 Ta BV 5/73 - aufgehoben.

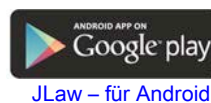
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin produziert Federn und Metallwaren. Sie beschäftigt rund 450 Arbeitnehmer, darunter 225 Lohnempfänger, 100 Angestellte und 25 Auszubildende. Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern; der Betriebsratsvorsitzende ist von der Arbeit freigestellt. Der Antragsteller wurde im März 1972 in den Betriebsrat neu gewählt. Er ist als Maschinenschlosser tätig und wurde zum ersten Sicherheitsbeauftragten des Betriebsrats bestellt. Zugleich ist er Mitglied der Akkordkommission, des Betriebsausschusses, der analytischen Kommission und der Kommission für Leistungszulagen. Er nahm im Juni 1972 an einer 5-tägigen Schulung für Betriebsratsmitglieder über das Betriebsverfassungsgesetz teil. Auf Beschluß des Betriebsrats nahm er in der Zeit vom 28. August bis 2. September 1972 an dem Lehrgang der IG Metall "Arbeitssicherheit I" in S teil. Die Antragsgegnerin stellte den Antragsteller für diese Zeit von der Arbeit frei, zahlte ihm den Lohn weiter und übernahm auch die Kosten des Kurses. Auf Beschluß des Betriebsrats nahm der Antragsteller in der Zeit vom 12. November bis 25. November 1972 an dem Lehrgang der IG Metall in S "Arbeitssicherheit II" teil. Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Seminar war die Teilnahme an dem Seminar "Arbeitssicherheit I". Der Lehrplan für das Seminar "Arbeitssicherheit II" sah folgendes vor:

Kurzberichte der Seminarteilnehmer über ihre Tätigkeit
Vorbereitung von Kurzreferaten,
praktische Übungen.

Ausbildung und Unterweisung zum sicheren Arbeiten
Kurzreferate der Seminarteilnehmer
Themen

Betriebsinspektion

Zusammenarbeit der Betriebsräte mit den Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften

Betriebsvereinbarungen über Körperschutzausrüstung

Betriebliche Sicherheitsorganisation

Arbeitsgemeinschaften bzw. Erarbeitung der Kurzreferate

Wie setzt man Sicherheitsmaßnahmen durch ?

Arbeitsmedizinische Aufgaben und Probleme im
Betrieb
Betriebsvereinbarungen zu Fragen der Arbeits-
sicherheit
Arbeitsgruppen
Erarbeitung von Entwürfen
Grundsätze und Probleme der Sicherheitstechnik
Betriebsbesichtigung
Informationsgespräch über Arbeitssicherheit.

Die Antragsgegnerin stellte den Antragsteller auch zu diesem Seminar von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes frei, weigerte sich aber, die Kosten für die Fahrt, Unterbringung und den Verzehr sowie Lehrgangsteilnahmekosten in einer Gesamthöhe von 739,50 DM zu erstatten.

Der Antragsteller ist der Auffassung, daß es sich bei der fraglichen Schulung um eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt habe. Infolgedessen sei die Antragsgegnerin verpflichtet, ihm die Kosten in der geltend gemachten Höhe gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG zu ersetzen. Gerade im Hinblick auf Bedeutung und Umfang der Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten sei eine eingehende Schulung auf dem schwierigen Gebiet der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung erforderlich.

Er hat den Antrag gestellt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihm die aus Anlaß der Teilnahme an dem Lehrgang vom 12. November bis 25. November 1972 entstandenen Kosten in Höhe von 739,50 DM zu erstatten.

Die Antragsgegnerin hat den Antrag gestellt, den Antrag zurückzuweisen und dazu vorgebracht: Eine Erstattung der dem Antragsteller aus Anlaß der Teilnahme an dem Seminar "Arbeitssicherheit II" in S entstandenen Kosten komme nicht in Betracht, weil ein betriebsbezogener Anlaß für die Schulung nicht gegeben sei. Kostenerstattung könne nur dann verlangt werden, wenn auf der Veranstaltung Kenntnisse vermittelt würden, die für die Arbeit im Betriebsrat erforderlich seien. Hieran fehlt es hier.



- 4 -

Bei der maßgeblichen Schulung handele es sich allenfalls um eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG. Die Themenauswahl zeige, daß es sich um eine abstrakte Unterrichtung handele, die jeglichen konkreten Bezug zu der gegenwärtig erforderlichen Tätigkeit des Antragstellers vermissen lasse. Sie wisse, daß die Anforderungen, die an Betriebsratsmitglieder zu stellen seien, ständig stiegen und daß diese entsprechend geschult und ausgebildet werden müßten. Daß jedoch alle diese Schulungen und Kurse nach § 37 Abs. 6 durchgeführt werden sollen, könne im Hinblick auf die Regelung in § 37 Abs. 7 BetrVG nicht richtig sein. Die Tatsache, daß der Gesetzgeber zwischen der Vermittlung des zur sach- und fachgerechten Betriebsratstätigkeit notwendigen Wissens einerseits und der Vermittlung des für die Betriebsratstätigkeit erforderlichen Wissens andererseits unterscheide und hierfür zwei Regelungen getroffen habe, mache deutlich, daß die Begriffe jeweils einen verschiedenen Inhalt haben müssen. Denknöwendig handele es sich deshalb nicht um die Vermittlung erforderlichen Wissens, wenn in einer Schulungsveranstaltung lediglich das für eine sach- und fachgerechte Ausübung einer Betriebsratstätigkeit notwendige Wissen vermittelt werde. Das Merkmal der Erforderlichkeit sei enger auszulegen als das der Erlangung von zur sach- und fachgerechten Ausübung der Betriebsratstätigkeit notwendigen Wissens. Schließlich sei zu beachten, daß der Antragsteller bereits an einer allgemeinen Schulung über das Betriebsverfassungsgesetz, die fünf Tage gedauert habe, teilnehmen konnte, und daß sie es ihm ermöglicht habe, ein einwöchiges Seminar über das Gebiet Arbeitssicherheit in S zu besuchen, ohne daß den Antragsteller irgendwelche Kosten getroffen hätten. Mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stehe nicht in Einklang, vom Arbeitgeber einen Tagessatz von 48,-- DM zu fordern.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und nach dem Antrag des Antragstellers erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat u.a. die Auffassung vertreten, es sei auf die Verhältnisse des einzelnen konkreten Betriebes und des konkreten Betriebsrates abzustellen.



Bei der Erforderlichkeit handelt es sich um einen strengere Anforderungen stellenden Unterfall des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Die Kenntnisse müßten für die sachgemäße Arbeit des Betriebsrates notwendig sein. Im Rahmen einer Prüfung aller Umstände des Einzelfalles spiele auch das Zeitmoment im Sinne der Aktualität der Verwertbarkeit der Kenntnisse eine Rolle. Zwar könne eine Schulung unter Umständen bereits erforderlich sein, wenn im Augenblick die behandelten Themen im Betrieb noch nicht unmittelbar aktuell seien, sie müßten aber voraussichtlich demnächst zur Behandlung anstehen. Die rein theoretische Möglichkeit, daß eine Frage im Betrieb einmal auftauchen werde und der Betriebsrat hierfür noch nicht die erforderlichen Kenntnisse besitze, genüge nicht. Der Auffassung des Arbeitsgerichts, es habe sich nicht um die Schulung des Betriebsrats über neue Gesetze gehandelt, folglich sei ein konkreter, betriebsbezogener Anlaß nicht gegeben, könne nicht gefolgt werden. Die Aufgaben, die nach dem Gesetz dem Sicherheitsbeauftragten des Betriebsrats zukommen, seien so umfangreich und wichtig, daß dieser den gesetzlichen Verpflichtungen nur dann Folge zu leisten in der Lage sei, wenn ihm das notwendige geistige Rüstzeug zur Verfügung stehe. Dazu müsse er eingehend über Sicherheitsfragen, Unfallschutzvorschriften und ähnliches geschult werden. Zumindest gelte dies für Mitglieder des Betriebsrats, die diese Funktion, wie der erstmals im März 1972 in den Betriebsrat gewählte Antragsteller, bisher noch nicht wahrgenommen hätten. Das neue Betriebsverfassungsgesetz sehe auch auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsschutzbestimmungen gewisse Änderungen gegenüber dem bisherigen Rechtszustand vor. Es genüge nicht, daß der Sicherheitsbeauftragte an einer allgemeinen Einführung über das Betriebsverfassungsgesetz teilnehme, sondern erscheine erforderlich, daß er sich nötigenfalls auch



Spezialwissen aneigne. Der Antragsteller könne somit mit seinem Kostenerstattungsanspruch nicht deshalb abgewiesen werden, weil er bereits einer allgemeinen Schulung über das Betriebsverfassungsgesetz und an einem Einführungslehrgang über Arbeitssicherheit teilgenommen und so gewisse Grundkenntnisse vermittelt bekommen habe. Es sei auch unschädlich, daß der Lehrgang sich über einen Zeitraum von 2 Wochen erstreckt habe. Aus § 37 Abs. 6 BetrVG sei weder vom Wortlaut noch vom Sinn und Zweck her von vornherein eine zeitliche Beschränkung abzuleiten. Nur § 37 Abs. 7 BetrVG sehe eine solche vor. Die Hinweise in der Literatur (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 RandNr. 69 mit weiteren Hinweisen) seien kein Grund, generell Schulungsveranstaltungen von zweiwöchiger Dauer für nicht erforderlich anzusehen. Die Kosten seien auch nicht unverhältnismäßig hoch. Der Tagessatz von 48,-- DM lasse sich gerade noch rechtfertigen. Reisekosten seien notwendig gewesen, weil solche Schulungen nur zentral durchgeführt werden könnten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde führt zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

Die Rechtsbeschwerde rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Rechtsbegriffe der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit verkannt.

1. Bei der Prüfung, ob die in Rede stehende Schulungsveranstaltung für die Betriebsratsarbeit des Antragstellers erforderliche Kenntnisse vermittelte, hat das Landesarbeitsgericht im allgemeinen zutreffende Erwägungen angestellt.



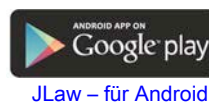
Die Vorschriften des § 37 Abs. 6 und des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 sind aus sich heraus auszulegen. Demnach ist die Abgrenzung allein nach dem Themenkreis vorzunehmen. Handelt es sich um die Vermittlung von Kenntnissen, ohne die dem Betriebsrat eine sachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nicht möglich ist, so liegt eine Veranstaltung nach Abs. 6 aaO vor. Wird dagegen ein Wissen vermittelt, das für die Betriebsratsarbeit zwar förderlich und nützlich ist, aber nicht dafür benötigt wird, daß das einzelne Betriebsratsmitglied seinen Aufgaben nachgehen kann, so kann es sich nur um eine Veranstaltung im Rahmen des Abs. 7 aaO handeln. Der Senat hält zwar auch nach dem neuen Recht grundsätzlich daran fest, daß die während einer Schulung vermittelten Kenntnisse im konkreten Betrieb derzeit oder demnächst für die Betriebsratsarbeit benötigt werden. Regelmäßig bedarf es daher auch einer entsprechenden Darlegung der Beteiligten im Beschlußverfahren. Eine solche ist im Regelfall aber dann nicht erforderlich, wenn es bei den Schulungen um die Vermittlung von Grundkenntnissen über das neue Betriebsverfassungsgesetz jedenfalls in der Zeit nach Einführung des neuen Gesetzes geht oder wenn - wie hier - die Arbeitssicherheit inmitten steht, die immer aktuell und eine der wesentlichen Aufgaben des Betriebsrats ist.

Wie der Senat bereits in seinen zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüssen vom 9. Oktober 1973 (AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972) und vom 6. November 1973 (AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) ausgeführt hat, handelt es sich bei dem Begriff "erforderlich" um einen unbestimmten Rechtsbegriff; dem Betriebsrat steht daher bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung ein gewisser Ermessensspielraum zu, der es aber stets gebietet, daß die in den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratstätigkeit nicht nur verwertbar oder nützlich, sondern notwendig sind. Der Betriebsrat hat die Frage, ob die Entsendung eines



Betriebsratsmitglieds oder mehrerer Betriebsratsmitglieder zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich ist, nicht nur nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beantworten, er muß sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt. Wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 27. September 1974 (aaO) näher dargelegt hat, hat der Betriebsrat im Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner - objektivierten - Sicht zu prüfen, ob er die Entsendung des Betriebsratsmitglieds oder des Jugendvertreters für erforderlich halten durfte. Dabei ist in erster Linie darauf abzustellen, ob der Betriebsrat bei einer Gesamtbetrachtung aus dem ihm mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung schwerpunktmäßig der Vermittlung der für die Arbeit des Betriebsrats und hier speziell seines Sicherheitsbeauftragten notwendigen Kenntnisse diene. Dieses konnte der Betriebsrat hier bejahen. Bei einer Gesamtbetrachtung des Lehrprogramms konnte der Betriebsrat aus seiner Sicht die Teilnahme des Antragstellers an dem Seminar für erforderlich halten. Das Seminar war, wie sich aus dem Lehrprogramm ergibt, schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet, dem Antragsteller die Kenntnisse zu vermitteln, die er als Sicherheitsbeauftragter des Betriebsrats benötigte.

2. Konnte somit der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen, daß die Entsendung des Antragstellers zu dem Seminar "Arbeitssicherheit II " für seine Arbeit als Sicherheitsbeauftragter erforderlich war, dann steht dem Antragsteller ein Anspruch auf Erstattung der durch den Besuch der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten dann zu, wenn gegen die Dauer des Seminars keine Bedenken bestehen. Hier hat die Antrags-



gegnerin u.a. auch vorgetragen, die Schulung sei über Gebühr in die Länge gezogen worden. Dies berührt die Frage, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung, den Antragsteller auch noch zum 13-tägigen Aufbauseminar "Arbeitssicherheit II" zu entsenden, die dadurch insgesamt entstehenden Belastungen - und damit den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz - ausreichend berücksichtigt hat. Unter diesem ggf. entscheidenden Gesichtspunkt hat aber das Landesarbeitsgericht den Fall nicht gewürdigt. Insoweit ist deshalb die Rechtsbeschwerde begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Zusammenhang mit der Prüfung der Seminardauer nur darauf abgestellt, ob sich nach Wortlaut oder Sinn und Zweck der Vorschrift des § 37 Abs. 6 BetrVG eine zeitliche Beschränkung ergibt, hat aber zur Belastung des Arbeitgebers im konkreten Einzelfall keine Erörterungen angestellt. Diese kann aber gerade angesichts der Betriebsgröße (450 Arbeitnehmer) unzumutbar für den Arbeitgeber werden. Dazu hat der Senat bereits im Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - ([demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972) nähere Ausführungen gemacht. Diesen zufolge hat der Betriebsrat auch zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind. Das Zeitmoment kann dabei auch insoweit eine Rolle spielen, als zu berücksichtigen ist, ob und inwieweit zukünftig noch weitere Schulungen erforderlich und vorgesehen sind. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kann dann nicht mehr gewahrt sein, wenn der Zeitaufwand im Hinblick auf die begrenzte Thematik der Schulung und die deshalb u.U. noch erforderlichen und vorgesehenen weiteren oder bereits durchgeführten Schulungen zu einer unverhältnismäßig großen Belastung des Arbeitgebers führen würde. Deshalb kann auch, wenn der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen Zumutbaren überschreitet, der Betriebsrat bzw. der Antragsteller die Erstattung der Kosten nur in diesem Rahmen und damit ggf. nur anteilig verlangen.



3. Diese Erwägungen führen hier zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache. Der Senat kann nur die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen seiner Entscheidung zugrundelegen. Danach ist nur bekannt, daß der Antragsteller schon vor Besuch des hier in Rede stehenden Seminars im Juni 1972 an einer fünftägigen Betriebsräteschulung und vom 28. August bis 2. September 1972 an dem Seminar "Arbeitssicherheit I" teilgenommen hatte. Es kann zunächst - mangels auch insoweit ausreichender tatsächlicher Feststellungen - dahinstehen, ob für das begrenzte Thema "Arbeitssicherheit" eine insgesamt fast dreiwöchige Schulung noch im Verhältnismäßigkeitsrahmen lag, jedenfalls wird dies dann zu verneinen sein, wenn für den Antragsteller oder auch andere Mitglieder des Betriebsrats noch weitere Schulungen i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG in Anspruch genommen wurden oder aber - angesichts der hier begrenzten Thematik - noch notwendig werden. Bei der Beurteilung der zumutbaren betrieblichen Belastungen, die sich für den Arbeitgeber durch Betriebsräteschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG ergeben, ist nämlich auf den Betriebsrat insgesamt und nicht etwa auf die einzelnen Betriebsratsmitglieder abzustellen, da es die Summierung aller derartigen Kosten ist, die Zumutbarkeitserwägungen erst aufkommen lassen. Gerade dazu sind aber hier keine Feststellungen getroffen, obwohl die Antragsgegnerin von Anfang an diesen Rechtsgedanken in das Verfahren zur Abwehr des gegnerischen Anspruchs eingeführt hat. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb unter Berücksichtigung des gesamten betrieblichen Schulungsaufwandes, nicht nur der vom Antragsteller besuchten Schulungsveranstaltungen zu prüfen haben, ob der Betriebsrat bei der Antragsgegnerin die vorerörterten Belange des Betriebs und des Arbeitgebers ausreichend berücksichtigt hat.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Dr. Rust

Mause



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

