

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

Gesetz. BetrVG 1972 § 37 Abs. 5, § 40

Leitsätze.

K e i n e

Aktenzeichen 1 ABR 42/73

Beschluß des BAG vom 13. August 1974

LAG Dusseldorf
(Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 42/73

2 BV Ta 17/72 Dusseldorf (Köln)

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. August 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Gnade beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Dusseldorf vom 2. Mai 1973 - 2 BV Ta 17/72 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r u n d e :

I. Die antragstellende Gewerkschaft führte vom 21. Februar bis 25. Februar 1972 für ihre Mitglieder eine Schulungswoche mit dem Thema "Neues Betriebsverfassungsgesetz" durch, an der auch das Betriebsratsmitglied G B des bei der Antragsgegnerin bestehenden Betriebsrats teilnahm. Die Antragsgegnerin stellte ihn hierfür von der Arbeitsleistung frei und zahlte den Lohnausfall, lehnte jedoch eine weitere Kostenerstattung ab. Am 25. Februar 1972 unterzeichnete das Betriebsratsmitglied B eine Abtretungserklärung, die u.a. wie folgt lautete

"Die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik hat für mich Kosten in Höhe von 161,--DM vorauslag. Hiermit trete ich meine Forderung gegen die Firma T werke in gleicher Höhe an die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik ab."

Die Antragstellerin behauptet, durch die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 seien dem Betriebsratsmitglied B Kosten in Höhe von 161,--DM entstanden, und zwar 16,-- DM Fahrtkosten, 120,--DM für Übernachtung und Verpflegung, sowie 25,--DM Zehrgeld. Die Antragstellerin ist der Ansicht, diese Kosten seien als Kosten der Tätigkeit des Betriebsrats gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 von der Antragsgegnerin zu tragen. Zur Tätigkeit des Betriebsrates im Sinne des § 40 Abs. 1 gehöre auch die Teilnahme an einer Schulung, soweit diese Kenntnisse vermittele, die für die Arbeit des Betriebsrats notwendig seien. Die Tätigkeit des Betriebsrats umfasse nicht nur die eigentliche Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben im Betrieb selbst, sondern auch den Erwerb des Wissens um diese Aufgaben und um die vom Gesetz geforderte Art und Weise ihrer Durchführung im Betrieb, was man auch aus der Vorschrift des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 entnehmen könne. Die Antragstellerin hat beantragt, die Antragsgegnerin zur Erstattung von 161,--DM zu verpflichten.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie leugnet eine gesetzliche Verpflichtung zur Kostenerstattung und vertritt die Ansicht, die Anwendung des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 sei ausgeschlossen, weil die



mit der Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zusammenhängenden Fragen im Rahmen des § 37 BetrVG 1972, der insoweit als Sondervorschrift anzusehen sei, eine abschließende Regelung gefunden hatten. Eine weitergehende Kostentragung durch den Arbeitgeber hatte aus diesem Grunde und auch wegen der erheblichen finanziellen Bedeutung dieser Frage einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedurft. Selbst wenn man aber § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 anwende, fehle es an den tatbestandsmäßigen Voraussetzungen dieser Vorschrift, weil die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht als Tätigkeit des Betriebsrats anzusehen sei. Der Begriff "Tätigkeit" erfordere, daß der Betriebsrat selbst tätig werde, was nicht gegeben sei, wenn er lediglich rezeptiv an Vortragsveranstaltungen teilnehme. "Tätigkeit des Betriebsrats" sei nur die Ausübung der dem Betriebsrat durch Gesetz zugewiesenen Aufgaben. Nur die dadurch entstehenden Kosten habe der Arbeitgeber zu tragen. Mit der Kostentragung werde der Arbeitgeber zu einem Finanzierungsbeitrag für gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen gezwungen. Darin liege ein Verstoß gegen den Grundsatz, daß die Gewerkschaften ihre Tätigkeiten ~~aus den Beiträgen ihrer Mitglieder finanzieren müßten~~.

Beim Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatte die Antragstellerin keinen Erfolg.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr ursprüngliches Begehren weiter, das auch der beteiligte Betriebsrat unterstützt, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht vertritt eine grundsätzlich andere Auffassung als der Senat in seinem Beschluß vom 31. Oktober 1972 (-1 ABR 7/72-AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Es lehnt eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 grundsätzlich ab. In einem Parallellfall hat sich der Senat bereits mit der



Auffassung des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt und seine bisherige Meinung bestätigt (Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Da in dem angefochtenen Beschluß keine konkreten tatsächlichen Feststellungen über den Inhalt der Veranstaltung und die Angemessenheit der Kosten getroffen worden sind, muß die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

1. Zuzustimmen ist dem Ausgangspunkt der Erörterungen des angefochtenen Beschlusses, daß die antragstellende Gewerkschaft zur Geltendmachung der abgetretenen Forderung des Betriebsratsmitglieds B im Beschlußverfahren berechtigt ist. Der Verpflichtungsanspruch auf Übernahme der Schulungskosten ist als solcher betriebsverfassungsrechtlicher Art und ändert nicht dadurch seinen Charakter, daß er nach Abtretung an die veranstaltende Gewerkschaft nunmehr von dieser geltend gemacht wird. Der Abtretung steht auch nicht die Bestimmung des § 400 BGB entgegen, da der an die Gewerkschaft abgetretene Anspruch von dieser vorauslagt worden ist (vgl. Beschlüsse vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 1/73 - AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972, Ziff. III 1) und vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - Ziff. II 2).

2. Der Senat halt nach nochmaliger Prüfung der Rechtslage an seiner im Beschluß vom 31. Oktober 1972 vertretenen Auffassung gemäß den Gründen des Beschlusses vom 29. Januar 1974 fest.

a) Eine Divergenz zur Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt nicht vor. Die von Ohlgardt (BB 74, 652) ohne Kenntnis der schriftlichen Gründe des Beschlusses vom 29. Januar 1974 erneut vertretene gegenteilige Meinung hat die Grundlage der Argumentation jedenfalls durch das Inkrafttreten des neuen Bundespersonalvertretungsgesetzes am 1. April 1974 verloren. Dieses Gesetz enthält jetzt in § 46 Abs. 6 eine dem § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 entsprechende



Vorschrift, die das Bundespersonalvertretungsgesetz von 1955, zu der die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. Oktober 1969 (BVerwGE 34, 141) ergangen ist, noch nicht kannte.

b) Das Landesarbeitsgericht meint, wenn eine erforderliche Schulung schon selbst Betriebsratstätigkeit darstellen wurde, so hatte es einer besonderen Bestimmung in § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 nicht bedurft. Diese Argumentation hat Gewicht, übersieht jedoch einen wesentlichen Umstand.

Der Gesetzgeber wollte gerade die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kodifizieren. Wie der Senat bereits am 31. Oktober 1972 ausgeführt hat, regeln § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2, 3 und § 40 BetrVG 1972 ganz verschiedene Gegenstände. § 37 Abs. 6 ist nicht *lex specialis* zu § 40 (so jetzt auch. Dietz-Richard, BetrVG, 5. Aufl., § 40 Anm. 20; Klinkhammer, BB 73, 1399 [1401]; a.M. Erdmann-Jurging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 37; Kraft, DB 73, 2519 [2523]). § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 und 3 BetrVG 1972 behandelt arbeitsvertragliche Fragen, nämlich die Lohnfortzahlung trotz Nichtleistung von Arbeit, der § 37 insgesamt die Sicherstellung der Betriebsratsmitglieder hinsichtlich des Arbeitsentgelts, ihrer Arbeitsbefreiung und der beruflichen Entwicklung im Hinblick auf ihre unmittelbare Betriebsratstätigkeit und im Hinblick auf den Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. § 40 regelt demgegenüber die Frage der Kostentragung für Betriebsratstätigkeit. Ist aber im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 eine erforderliche Schulung von Betriebsratsmitgliedern der unmittelbaren Tätigkeit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 kraft Gesetzes gleichzusetzen - beide **"Betätigungen"** stehen wegen der Inbezugnahme der letzteren Vorschrift durch die erstere auf der "gleichen Stufe" (Dietz-Richard, aaO, § 40 Anm. 21) -, so ergibt sich zwanglos, daß auch die entsprechenden Kosten zu den Kosten der Betriebsratstätigkeit gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 gehören (so auch. Wiese, BlStR 73, 337 [342]). Die Tätigkeit des Betriebsrats im unmittelbaren Sinne und die für seine



Arbeit erforderliche Schulung sind derart eng miteinander verzahnt, daß sie sachlich nicht voneinander getrennt werden können. Das eine ist die notwendige Grundlage für das andere (siehe die Entscheidung vom 31. Oktober 1972 mit weiterem Nachweis dort).

Der Begriff der "Tätigkeit" des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 ist ferner bei unbefangener Wortauslegung umfassend. Eine Einschränkung ist, wie der Senat zu § 39 BetrVG 1952 schon entschieden hat (BAG 19, 314 [318/319] = AP Nr. 7 und AP Nr. 8 zu § 39 BetrVG), nur dahin vorzunehmen, daß unter Berücksichtigung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 49 Abs. 1 BetrVG 1952, jetzt § 2 Abs. 1 BetrVG 1972) der Arbeitgeber lediglich mit solchen Kosten belastet werden kann, die der Betriebsrat für erforderlich halten durfte. Nur unter Anlegung des dort positivrechtlich vorgeschriebenen Maßstabes der Erforderlichkeit besteht auch nach § 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG 1972 ein Anspruch auf Lohnfortzahlung. In diesen Grenzen ist aber als "Tätigkeit des Betriebsrats" jede Wahrnehmung von Aufgaben seitens des Betriebsrats als solchen oder auch einzelner vom Betriebsrat kraft Betriebsratsbeschlusses beauftragter Betriebsratsmitglieder anzusehen, die in Durchführung der dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 obliegenden Befugnisse erfolgt. Dazu rechnet nach dem eben Gesagten gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermittelt jedenfalls dann, wenn dies der Betriebsrat beschlossen hat. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist in diesem Falle nicht nur berechtigt, sondern grundsätzlich auch verpflichtet, wegen seines Betriebsratsamtes an der Schulung teilzunehmen. Dann wurde aber unter Umständen eine nach § 78 Satz 2 BetrVG 1972 unzulässige Benachteiligung des einzelnen Betriebsratsmitgliedes wegen seiner Tätigkeit vorliegen, wenn es im Ergebnis mit Kosten belastet werden konnte, die andere Arbeitnehmer nicht zu tragen haben (ähnlich Schwegler, ArbUR 73, 189 und Wiese, aaO). Die Eigenschaft des Betriebsratsamtes als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG 1972) bedeutet des weiteren nicht, daß die Betriebsratsmitglieder deshalb besondere finanzielle Opfer



zu bringen hatten, die anderen Arbeitnehmern nicht zugemutet werden. Mit dem Begriff des Ehrenamtes ist die Möglichkeit der Kostenerstattung sehr wohl vereinbar.

Es ist zwar richtig, daß während des Geltungszeitraums des BetrVG 1952 die Frage der Kostenerstattung für Schulungen von Betriebsratsmitgliedern nicht akut geworden ist und daß, wie schon gesagt, der Gesetzgeber mit der Bestimmung des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 der bisherigen Rechtsprechung des Senats (vgl. insbesondere BAG 1, 158 = AP Nr. 1 und AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG) Rechnung tragen wollte. Damit ist aber nichts für die Beantwortung der Frage gewonnen, was unter "Tätigkeit" des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 zu verstehen ist (a.M. insbesondere Hiersemann, BB 73, 287). Das Problem ist seinerzeit einfach nicht praktisch geworden. Das schließt jedoch nicht die Prüfung aus, ob die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 eine Tätigkeit des Betriebsrats ist (so auch Klinkhammer, BB 73, 1399 [1401]).

c) Dem angefochtenen Beschluß kann auch nicht darin beigetreten werden, die Kostenübernahme seitens des Arbeitgebers für erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von Gewerkschaften durchgeführt wurden, verstoße gegen Prinzipien des Koalitionsrechts, des näheren gegen das Prinzip der "Gegnerfreiheit", das die finanzielle Unterstützung durch den anderen Koalitionspartner verbietet (vgl. statt aller: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 2 Bd., 1. Halbbd., S. 90 [95]). Der Senat hat sich schon in seinem Beschluß vom 31. Oktober 1972 mit der Frage befaßt, ob die (teilweise) Übernahme von Kosten für von Gewerkschaften durchgeführte Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gegen Grundgedanken des Koalitionsrechts verstoßen wurde und diese Frage verneint, soweit es sich um eine reine Unkostendeckung hinsichtlich der einzelnen teilnehmenden Betriebsratsmitglieder handelt, die Gewerkschaft also aus derartigen Veranstaltungen keinen Gewinn erzielt. Dem angefochtenen Beschluß und

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



der Kritik an dem Beschluß des Senats vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - ist zwar zuzugeben, daß auch eine Entlastung von Kosten einen finanziellen Vorteil für die Gewerkschaft darstellen kann. Das wäre aber nur bedenklich, wenn die Koalitionen und hier die Gewerkschaft gerade in ihrer typischen Eigenschaft als Wahrer kollektiver Arbeitnehmerinteressen, insbesondere als Tarifvertragsparteien handeln würden. Eine finanzielle Unterstützung von Schulungen von Gewerkschaftsmitgliedern mit diesem Themenkomplex durch den sozialen Gegenspieler wäre in der Tat zum mindesten äußerst bedenklich.

Darum geht es bei den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 aber gerade nicht. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 31. Oktober 1972 auf die Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände für das sachgemäße Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hingewiesen. Dabei handelt es sich nicht um "wohltonende Worte" (so Ohlgardt, BB 73, 1215 [1216]), sondern um einen fundamentalen Grundsatz des alten (§ 49 Abs. 1 BetrVG 1952) wie auch des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (§ 2 Abs. 1 BetrVG 1972). Die Verpflichtung des Arbeitgebers, für erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 im Rahmen des Prinzips der Verhältnismäßigkeit die Kosten zu übernehmen, gilt für alle Veranstaltungsträger. Wenn die Gewerkschaften insoweit eine weithin noch vorhandene Lücke ausfüllen, so handeln sie nicht kraft ihrer allgemeinen Koalitionsaufgaben, insbesondere nicht als Tarifpartner, sondern aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Unterstützungsfunktion, wie sie vor allem in § 2 Abs. 1 BetrVG 1972, aber auch in zahlreichen anderen Vorschriften dieses Gesetzes angesprochen ist. Demgegenüber stehen die allgemeinen Koalitionsaufgaben der Verbände, auf die in § 2 Abs. 3 und § 74 Abs. 3 BetrVG 1972 lediglich hingewiesen wird (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 40 Anm. 24; ebenso Klinkhammer, BB 73, 1399 [1402]). Die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeberverbände stellen heute nicht mehr nur eine Interessenvertretung dar, sondern haben bei ihrer Stellung



im Arbeitsleben eine, auch von der Gesamtheit der einschlagigen rechtlichen Regelungen anerkannte und begründete Funktion und führen daher auch auf verschiedenen Gebieten eine staatsentlastende Tätigkeit durch (insoweit gleicher Meinung Eich, DB 7491); unter dieser Sicht können die Verbände in das Betriebsverfassungsrecht eingebaut werden und sie sind derart eingebaut worden. Somit können sie zum mindesten ebenso wie jeder andere "neutrale" Veranstaltungsträger auch Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 oder nach Abs. 7 BetrVG 1972 durchführen. Bei anderen Veranstaltungsträgern ist aber noch niemand auf den Gedanken gekommen, die Übernahme von Schulungskosten durch den Arbeitgeber begegne verfassungsrechtlichen Bedenken. Dann kann aber für die Koalitionen, wenn diese auf der Ebene des Betriebsverfassungsrechts tätig werden, nichts anderes gelten. Eine aus Artikel 9 Abs. 3 GG abzuleitende Gleichgewichtslage, die "Parität" der Koalitionen, wird nicht verletzt, wenn die Verbände auf einer anderen Ebene, eben der des Betriebsverfassungsrechts, als Ordnungsfaktoren letztlich für den vom Gesetz geforderten friedlichen Ausgleich von Interessengegensätzen (§ 74 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1, § 2 Abs. 1 BetrVG 1972) tätig werden (a.M. Eich, aaO). Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Verbände läßt sie gemeinsam oder auch je für sich in besonderem Maße zur Durchführung von Veranstaltungen der hier in Rede stehenden Art geeignet erscheinen. Eine Kostentragung durch den Arbeitgeber in diesem Rahmen bezieht sich auf seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung.

d) Allerdings ergibt sich aus den vorstehenden Ausführungen zwangsläufig, daß die auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 behandelten Themen auf das für Betriebsratsmitglieder für ihr Amt als Betriebsratsmitglieder erforderliche Wissen und Können ausgerichtet sein müssen (vgl. BAG Beschlüsse vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - und - 1 ABR 26/73 -, [demnächst] AP Nr. 5 und 6 zu § 37 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Derartige Veranstaltungen sind



von Schulungen für Gewerkschaftsmitglieder und - funktionäre mit gewerkschaftspolitischer Zielrichtung streng zu unterscheiden. Interessenpolitische Gesichtspunkte dürfen, wenn überhaupt, allenfalls nur in geringfügiger Weise am Rande berührt werden. Es ist nicht einzusehen, inwiefern die Gewerkschaften durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 geradezu dazu "gezwungen" wurden, im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vorrangig eine Schulung zu betreiben, die einseitig nach Gewerkschaftsinteressen ausgerichtet ist und nicht nach objektiven Gesichtspunkten (so aber Ohlgardt, BB 73, 1216). Wäre ersteres der Fall, so würden überdies die Gewerkschaften den ihnen angehörenden Betriebsratsmitgliedern und sich selbst als Verbänden mit auch maßgeblich öffentlichem Charakter letzten Endes einen schlechten Dienst erweisen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich von seinem Rechtsstandpunkt aus nicht mit den Themen der Veranstaltung als solcher und auch nicht mit der Höhe der geltend gemachten Kosten befaßt. Es ist auch bisher nicht festgestellt, ob dem Besuch der Veranstaltung ein Betriebsratsbeschuß zugrunde lag. Die erforderlichen tatsächlichen Feststellungen und deren Würdigung wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Werden im Rahmen einer Gesamtveranstaltung teils "erforderliche" Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 aaO, teils nur "geeignete" Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 7 aaO vermittelt, so kommt es darauf an, welche Themen der Veranstaltung das Gepräge gegeben haben. Eine teilweise Kostenübernahme bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen hinsichtlich von Themen, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermittelten, wird nur in Betracht kommen, wenn diese Veranstaltungsteile deutlich abgegrenzt sind und die Schulung insoweit noch als sinnvoll angesehen werden kann (vgl. Beschluß des Senats vom 10. Mai 1974, - 1 ABR 60/73 - zur Veröffentlichung in AP vorgesehen).



Hinsichtlich der Verhältnismäßigkeit der Kosten wird zu prüfen sein, ob der internatsmäßige Charakter der Veranstaltung mit den dadurch bedingten zusätzlichen Übernachtungskosten zu vertreten ist. Die Gewährung eines sogenannten zusätzlichen "Zehrgeldes" in Höhe von 5,-- DM pro Tag neben der Erstattung von Verpflegungskosten dürfte kaum in Betracht kommen, da es sich insoweit um Kosten der persönlichen Lebensführung handelt.

gez. Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Hoffmann

Gnade

