

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 46/74
Beschluß des BAG vom 16. März 1976

LAG Baden-Württemberg



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



1 ABR 46/74

2 Ta BV 20/73 Baden-Württemberg

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 16. März 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und Riedel beschlossen:

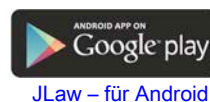
Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 5. Februar 1974 - 2 Ta BV 20/73 - werden zurückgewiesen.

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. Der Antragsteller, seit 1960 bei der Antragsgegnerin beschäftigt, ist im März 1972 als erstes Ersatzmitglied für den Betriebsrat gewählt worden und gehört diesem seit 1. Januar 1973 durch Nachrücken als ordentliches, nicht freigestelltes Mitglied an. Der Betriebsrat besteht aus 31 Mitgliedern, wovon im März 1972 16 erstmals gewählt worden sind. Es sind ein Betriebsausschuß und sieben Unterausschüsse gebildet worden. Der Antragsteller gehört keinem dieser Ausschüsse an.

Aufgrund Betriebsratsbeschuß vom 25. Januar 1973 nahm der Antragsteller an einem von der IG Metall in ihrer Bildungsstätte L in der Zeit vom 26. Februar bis 9. März 1973 veranstalteten "Fachseminar Betriebsverfassungsgesetz" teil. Zuvor hatte der Antragsteller an einem Kurs "Arbeitsrecht-Einführung" teilgenommen, der an 10 Abenden je zwei Stunden durchgeführt wurde und wobei auch Fragen des Betriebsverfassungsgesetzes behandelt worden sind. Die Antragsgegnerin zahlte für die Dauer der Schulungsveranstaltung den Lohn an den Antragsteller weiter, weigerte sich jedoch, die anlässlich der Schulungsteilnahme entstandenen Kosten zu übernehmen. Der Seminarplan für das Fachseminar lautet wie folgt:

- | | |
|----------|---|
| Montag | <p>Das BetrVG im System der Rechtsordnung der Bundesrepublik</p> <p>Rechte und Stellung des Betriebsrates nach dem BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationsrechte, Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte - Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb - Grundsätze der Zusammenarbeit und Gleichbehandlungsgrundsätze |
| Dienstag | <p>Die Funktion des Betriebsrates</p> <p>Die Geschäftsführung des Betriebsrates</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stellung des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters |

- 3 -

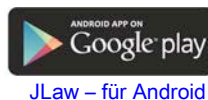
- Der Betriebsausschuß und weitere Ausschüsse des Betriebsrates
 - Die Betriebsratssitzungen
 - Befreiung der Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit
 - Freistellung der Betriebsratsmitglieder
 - Sachliche Kosten der Betriebsratstätigkeit
- Mittwoch Die Individualrechte der Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung der möglichen Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern
- Informations-, Mitwirkungs- und Beschwerderecht
 - Beschwerdebehandlung durch den Betriebsrat
- Sprechstunden des Betriebsrates und Besuch der Sprechstunden durch die Arbeitnehmer
- Donnerstag Schwerpunktaufgaben des Betriebsrates
- Allgemeine Aufgaben
- Einsichtsrecht in Unterlagen zur Erfüllung der Aufgaben nach dem BetrVG
 - Hinzuziehung von Sachverständigen
- Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten
- Freitag Fortsetzung soziale Angelegenheiten
- Die Durchsetzung des Mitbestimmungsrechtes in sozialen Angelegenheiten
- Die Einigungsstelle
- Die Betriebsvereinbarung
- Sonnabend Die Aufgaben des Betriebsrates beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung
- nach dem BetrVG
 - unter Beachtung anderer Arbeitnehmerschutzgesetze (z.B. Mutterschutz-, Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Montag Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
- Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
- Die Personalplanung
- Innerbetriebliche Stellenausschreibung
- Erstellung von Auswahlrichtlinien
- Dienstag Rechte des Betriebsrates bei der Förderung der Berufsbildung
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Angelegenheiten

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mittwoch	Der Wirtschaftsausschuß Mitbestimmung des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten
Donnerstag	Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung - rechtliche Voraussetzung - Vorbereitung und Durchführung Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder
Freitag	Der Schwerbeschädigtenvertrauensmann Die Jugendvertretung Der Gesamtbetriebsrat Zusammenarbeit des Betriebsrates mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat

Anläßlich der Teilnahme an dem Fachseminar sind dem Antragsteller folgende Kosten entstanden:

Fahrtkosten (Bundesbahnrückfahrkarte 1. Klasse U -L)	109,-- DM
Zehrgeld für Hin- und Rückfahrt je 10,-- DM	20,-- DM
Aufwendungen während des Aufenthalts in der Schulungsstätte von täglich 48,-- DM	<u>624,-- DM</u>
insgesamt	<u>753,-- DM</u> =====

Mit vorliegendem Beschlußverfahren verlangen der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat von der Antragsgegnerin Ersatz dieser Aufwendungen. Der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat vertreten die Ansicht, gerade die Verschaffung von Grundkenntnissen erfülle den Begriff der Erforderlichkeit i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG. Angesichts der ständig steigenden Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder sei der Erwerb von qualifizierten Kenntnissen untrennbarer Bestandteil einer sachgerechten Ausfüllung des Betriebsratsamtes geworden. Gerade deshalb habe der Arbeitgeber den Betriebsratsmitgliedern auch den Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

- 5



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



- 5 -

Der Antragsteller hat mit Unterstützung des beteiligten Betriebsrats beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Antragsteller 753,-- DM zu bezahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie meint, daß die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nicht Betriebsrattstätigkeit sei und darüber hinaus auch der koalitionsrechtliche Grundsatz der Gegnerfreiheit verletzt werde, wenn der Arbeitgeber verpflichtet würde, die Kosten einer von der Gewerkschaft veranstalteten Schulung zu ersetzen. Auch habe der Antragsteller nicht dargelegt, aus welchen konkreten betriebsbezogenen Anlässen sich die Notwendigkeit der Teilnahme an der Schulung ergeben habe. Die Schulung sei aber auch personenbezogen nicht erforderlich gewesen, weil andere Betriebsratsmitglieder den Antragsteller in ausreichendem Maße hätten unterrichten können. Das gelte umsomehr, als der Antragsteller einen wesentlichen Teil der Kenntnisse bereits während der vorangegangenen Schulungsveranstaltungen erworben 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, die Notwendigkeit der Benutzung dieser Wagenklasse sei nicht dargetan. Ebenso wenig liege hinsichtlich der als Spesen deklarierten 20,-- DM ein substantiierter Vortrag vor.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats entsprochen. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit die Antragsgegnerin zur Zahlung eines 317,- DM übersteigenden Betrages verpflichtet worden ist, den Antrag im Umfang der Abänderung und im übrigen die Beschwerde zurückgewiesen.

- 6 -



- 6 -

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u.a. ausgeführt: Die Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG sei auch die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an gewerkschaftlichen Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, 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, den Antragsteller, nachdem er am 1. Januar 1972 als ordentliches Mitglied in den Betriebsrat nachgerückt war, überhaupt eine Schulungsveranstaltung besuchen zu lassen, nicht zu beanstanden. Der Besuch einer Veranstaltung zur Einführung in das Arbeitsrecht, den der Antragsteller an 10 Abenden 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. Das werde nicht durch den Umstand beeinflusst, daß der Antragsteller weder dem Betriebsausschuß noch einem der weiteren gebildeten Ausschüsse angehöre und auch nicht in den Gesamtbetriebsrat des Unternehmens entsandt worden sei. Wenn auch der Betriebsausschuß die laufenden Geschäfte führe, so müsse der Antragsteller doch jederzeit damit rechnen, insbesondere auch bei der Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte Entscheidungen mittragen zu müssen. Betriebsbezogen sei die Vermittlung von Grundkenntnissen auch in bezug auf diejenigen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, die sich mit der Organisation und der

- 7 -



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

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

- 7 -

Geschäftsführung des Betriebsrats befassen. Nicht dargetan habe der Antragsteller hingegen, inwiefern ein aktueller betriebsbezogener Anlaß auch hinsichtlich der Unterweisung über die Stellung des Schwerbeschädigtenvertrauensmannes, der Jugendvertretung, des Gesamtbetriebsrats und der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat bestanden hat. Ebensowenig sei die Betriebsbezogenheit 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 beim Antragsteller noch nicht vorhandenen Kenntnisse nicht erforderlich gewesen sei. Soweit die Erforderlichkeit der Schulungsthemen anzuerkennen sei, hätte eine gedrängte Darstellung des zu behandelnden Stoffes es dem Antragsteller ermöglicht, die notwendigen Kenntnisse innerhalb eines vom Gericht mit fünf Tagen geschätzten Zeitraums zu erwerben. Der Antragsteller 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 des Antragstellers hierfür besonders ausgebildete Lehrkräfte und alle benötigten Hilfsmittel zur Verfügung stünden.

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



- 8 -

- 8 -

Allerdings könne der Antragsteller 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. Der Antragsteller habe auch nicht dargetan, daß er dann, wenn er für die Antragsgegnerin Dienstreisen ausführe, 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 Reisekosten von je 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 plus 20,-- DM "Zehrgeld" plus 240,-- DM Unterbringungskosten am Tagungsort = 317,-- DM zu.

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

II. Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers 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 den Antragsteller die Schulungskosten für fünf Schulungstage sowie die Fahrtkosten 2. Klasse und ein Zehrgeld von 20,-- DM zu bezahlen. Die Antragsgegnerin hat

- 9 -



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



- 9 -

gegen die vorinstanzliche Entscheidung kein Rechtsmittel eingelegt. Somit steht rechtskräftig fest, daß die Antragsgegnerin in diesem Umfang die Kosten der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung zu tragen hat.

2. Der Antragsteller und der Betriebsrat verfolgen mit ihrer Rechtsbeschwerde darüberhinaus das Ziel, dem Antragsteller 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 des Antragstellers 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 des Antragstellers an einer an 10 Abenden durchgeführten örtlichen Schulung habe dieser Beurteilung durch den Betriebsrat ebensowenig entgegenstanden, wie die Tatsache, daß die Schulungsveranstaltung erst über ein Jahr nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 durchgeführt worden sei.

Wenn das Landesarbeitsgericht andererseits dem Antragsteller 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).

- 10 -



- 10 -

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 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 tatsächlich festgestellten Programm der Schulungsveranstaltung, das der Antragsteller u.a. zur Begründung seines Anspruchs vorgelegt hat, ergibt sich, daß sich die dort behandelten Themen überwiegend mit der Organisation und Geschäftsführung des Betriebsrats befassen. 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 der Antragsteller noch einen 12- bzw. 13-tägigen Lehrgang mit diesem begrenzten Themenkreis besuchen mußte. Es hätte deshalb - jedenfalls bei dieser Fallgestaltung - schon eines näheren Sachvortrags des Antragstellers 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 dem Antragsteller 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)

- 11 -



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



im Falle von Reisen im betrieblichen Interesse zu gelten hat. Dazu enthält - wie vom Landesarbeitsgericht richtig erkannt - der Sachvortrag des Antragstellers bzw. des beteiligten Betriebsrats keine näheren Angaben. Aus dem Grundsatz des 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.

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 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

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



- 12 -

beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht erwägt, der Antragsteller hätte bezogen auf die Thematik der Schulungsveranstaltung nicht einer 12-tägigen Schulung bedurft. Insbesondere ist an der Wertung des Landesarbeitsgerichts nichts auszusetzen, das Vorbringen des Antragstellers bringe keine Anhaltspunkte dafür, daß auch eine Notwendigkeit bestanden habe, ihn im Umfange der Schulungsthemen über die Stellung des Betriebsrats und seine internen organisatorischen Angelegenheiten und über die Bildung von und die Zusammenarbeit mit anderen Vertretungsgremien zu schulen. Insoweit ist nämlich gegenüber dem bisherigen Recht nur in verhältnismäßig geringem Umfange eine Neuregelung oder Erweiterung eingetreten. Ebensowenig ist zu beanstanden und mit der Rechtsprechung des Senats in Einklang zu bringen, wenn das Landesarbeitsgericht weiter erwägt, der Begriff der Erforderlichkeit sei nicht erfüllt, soweit die Schulung auf die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat, dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung und dem Wirtschaftsausschuß abgehoben habe, da der Antragsteller nicht vorgetragen habe, insoweit einer Spezialschulung zu bedürfen. 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 - jedenfalls als richtig.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler



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

