

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 47/74

Beschluß des BAG vom 16. März 1976 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 47/74
2 Ta BV 19/73 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 19/73 - 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 38 Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt, ist seit 1965 Mitglied des aus 31 Personen bestehenden Betriebsrats und in dieser Eigenschaft seit 1970 von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Er gehört außerdem dem Betriebsausschuß und dem Personalausschuß des Betriebsrats an.

In der Zeit vom 5. Februar bis 16. Februar 1973 nahm der Antragsteller, der bis dahin noch an keiner Einführungsschulung zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 teilgenommen hatte, aufgrund Betriebsratsbeschlusses vom 25. Januar 1973 an dem von der IG Metall in ihrer Bildungsstätte H in D veranstalteten "Fachseminar Betriebsverfassungsgesetz" teil. Dieser Veranstaltung lag folgender Themen- und Arbeitsplan zugrunde:

- Montag 5.2.1973 Stellung des Betriebsrates nach dem BetrVG
- Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb
 - Grundsätze für die Zusammenarbeit
 - Grundsätze für die Gleichbehandlung
- Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates
- Dienstag 6.2.1973 Stellung des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes
- Vertretung des Betriebsrates im Rahmen der gefaßten Beschlüsse
 - Entgegennahme von Erklärungen, die an den Betriebsrat gerichtet sind
 - Führung der laufenden Geschäfte durch den Betriebsratsvorsitzenden oder den Betriebsausschuß
- Der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsausschuß und die Fachausschüsse des Betriebsrates
- Stellung und Aufgaben
- Mittwoch 7.2.1973 Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung an Betriebsausschüsse
- Arbeitsteilung im Betriebsrat
- Spezialisierung - rationelle Arbeitsgestaltung

- 3 -



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



- Delegation von Aufgaben
Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Besprechungen
 - des Betriebsrates
 - mit dem ArbeitgeberKosten und Sachaufwand der Betriebsratstätigkeit
- Donnerstag 8.2.1973 Der Schwerbeschädigtenvertrauensmann
Die Jugendvertretung
Der Gesamtbetriebsrat
Zusammenarbeit des Betriebsrates mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat
- Freitag 9.2.1973 Die Betriebsvereinbarung
Die Einigungsstelle
Das Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht
- Sonnabend 10.2.1973 Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder
- Montag 12.2.1973 Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates
Individualrecht der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb
 - Informations-, Mitwirkungs- und Beschwerderecht (Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern)
 - Beschwerderecht einzelner Arbeitnehmer über den Betriebsrat
- Dienstag 13.2.1973 Die Sprechstunden des Betriebsrates - Besuch der Sprechstunden durch die Arbeitnehmer
 - Betriebs-, Teil- und Abteilungssammlung
 - rechtliche Voraussetzungen
 - Vorbereitung und Durchführung
- Mittwoch 14.2.1973 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten
Die Aufgaben des Betriebsrates beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung
- Donnerstag 15.2.1973 Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung
 - Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht des BetriebsratesRechte des Betriebsrates bei der Förderung der Berufsbildung



- 4 -

Freitag 16.2. 1973 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Angelegenheiten

Der Wirtschaftsausschuß

Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Aus Anlaß des Besuchs dieses Fachseminars sind dem Antragsteller folgende Unkosten entstanden:

Fahrtkosten (Bundesbahnrückfahrkarte 1. Klasse U -D)	191,-- DM
Zu- und Abgang in D	4,60 DM
Zehrgeld für Hin- und Rückfahrt je 15,--DM	30,-- DM
Aufwendungen während des Aufenthalts in der Schulungsstätte von täglich 48,--DM	<u>576,-- DM</u>
insgesamt	801,60 DM =====

Die Antragsgegnerin zahlte für die Dauer der Seminarteilnahme den Lohn an den Antragsteller weiter, weigerte sich aber, die hier in Rede stehenden Kosten zu übernehmen. Deshalb hat der Antragsteller mit Unterstützung des beteiligten Betriebsrats das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er hat vorgetragen, der Besuch der in Rede stehenden Schulungsveranstaltung habe ihm die für seine Tätigkeit im Betriebsrat erforderlichen Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelt. Vor dem Besuch der Schulungsveranstaltung habe er lediglich gewisse Grundkenntnisse anhand der ihm von der IG Metall zur Verfügung gestellten Schriften und durch Beschaffung eines Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz gehabt. Zur damaligen Zeit und für das spezielle Sachprogramm sei für ihn nur die Bildungsstätte H in Betracht gekommen. Im näheren räumlichen Bereich der Antragsgegnerin hätten vergleichbare Schulungen nicht stattgefunden. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei deshalb gewahrt; im übrigen müsse der Betriebsrat bei der Auswahl der Schulungsstätte frei sein.

Der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat haben beantragt,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

die Antragsgegnerin zur Zahlung von 801,60 DM an den Antragsteller zu verpflichten.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat insbesondere geltend gemacht, der Schulung hätten keine konkreten betriebsbezogenen Anlässe zugrunde gelegen. Auch habe das Seminar dem Antragsteller keine Kenntnisse vermitteln können, die er nicht ohnehin schon besessen hätte. Der Antragsteller habe auch nicht dargelegt, inwiefern er sich nicht durch andere Betriebsratsmitglieder in ausreichendem Maße über Inhalt und Bedeutung der Vorschriften, die Gegenstand der fraglichen Schulung gewesen seien, habe unterrichten können. Die erhobene Forderung 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. Auch die Fahrtkosten seien nicht erstattungsfähig, weil derartige Veranstaltungen im ortsnahen Raum mit gleichem Erfolg abgehalten werden könnten. Auf jeden Fall sei aber lediglich eine Rückfahrkarte 2. Klasse erstattungsfähig. Der als Spesen deklarierte Betrag von 30,-- DM sei unsubstantiiert.

Das Arbeitsgericht hat nach dem vom Antragsteller und dem beteiligten Betriebsrat gestellten Antrag erkannt. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit die Antragsgegnerin zur Zahlung eines höheren Betrages als 297,60 DM verpflichtet worden ist und hinsichtlich der Mehrforderung den Antrag zurückgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u.a. ausgeführt: Tätigkeit des Betriebsrats i.S. von § 40 Abs. 1 BetrVG sei auch die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an gewerkschaftlichen Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, wenn dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Bei der Beurteilung, welche Kenntnisse erforderlich sind, sei auf die Verhältnisse des konkreten Betriebs und des konkreten Betriebsrats abzustellen. Für einen Teil der in H abgehandelten

- 6 -



- 6 -

Themen sei der Begriff der Erforderlichkeit auch von der Betriebsseite her erfüllt. Das gelte im vorliegenden Falle umsomehr, als der Antragsteller durch seine Zugehörigkeit zum Betriebsausschuß und zum Personalausschuß jederzeit mit allen Fragen aus den Bereichen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte konfrontiert werden könne. Nicht dargetan habe der Antragsteller hingegen, inwiefern ein aktueller betriebsbezogener Anlaß auch hinsichtlich der Unterweisungen über die Stellung des Schwerbeschädigtenvertrauensmanns, der Jugendvertretung, des Gesamtbetriebsrats und der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat bestanden habe. Ebenso wenig 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 i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG. Wegen seiner langjährigen Zugehörigkeit zum Betriebsrat müsse weiter davon ausgegangen werden, daß der Antragsteller hinsichtlich der Regelungen, die sich mit der Organisation und der Geschäftsführung des Betriebsrats befassen, schon ein solides Wissen und entsprechende Erfahrungen besessen habe. Unter diesen Umständen hätte das Bedürfnis nach einer weiteren Schulung einer besonderen Begründung bedurft. Nicht erforderlich sei auch die Dauer der Schulungsveranstaltung gewesen. Der Betriebsrat müsse nämlich auch das Interesse des Arbeitgebers berücksichtigen. Soweit die Erforderlichkeit der Schulungsthemen anzuerkennen sei, hätte eine gedrängtere Darstellung des zu behandelnden Stoffes dem Antragsteller ermöglicht, die noch fehlenden Kenntnisse innerhalb eines Zeitraumes von drei Tagen zu erwerben. Dabei sei die langjährige Erfahrung des Antragstellers im Umgang

- 7 -



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



- 7 -

mit den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 zu berücksichtigen, aber auch der rund einjährige Umgang mit den jetzt geltenden Vorschriften habe notwendig dazu geführt, daß er zumindest mit einem Teil dieser Regelungen vertraut gemacht worden sei. Es habe sich deshalb nur darum handeln können, daß der Antragsteller durch eine systematische Schulung die noch bestehenden Kenntnislücken auffüllte. Den dafür erforderlichen Zeitaufwand schätze das Gericht auf drei Tage. Was die geltend gemachten Fahrkosten anlange, habe sich der Antragsteller mit der 2. Wagenklasse begnügen müssen. Der Antragsteller habe nicht dargetan, daß er zur Erledigung dienstlicher Angelegenheiten die 1. Wagenklasse benutzen dürfe. Er könne deshalb lediglich Fahrtkosten in Höhe von 119,-- DM in Rechnung stellen. Die von ihm in Rechnung gestellten Reisespesen von je 15,-- DM für Hin- und Rückreise hielten sich in angemessenen Grenzen. Da auch der Tagessatz von 48,-- DM je Schulungstag nicht als unangemessen hoch anzusehen sei, habe der Kläger diesen für drei Schulungstage zu beanspruchen. Hinzukämen 4,60 DM für Zu- und Abgang in D .

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstreben der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Antragsgegnerin - die ihrerseits kein Rechtsmittel eingelegt hat - beantragt, die Rechtsbeschwerden zurückzuweisen.

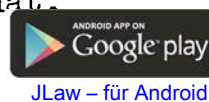
II. Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des Betriebsrats sind nicht begründet; die angefochtene Entscheidung erweist sich jedenfalls im Ergebnis als richtig (§ 563 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Antragsgegnerin verpflichtet, an den Antragsteller die Schulungskosten für drei Schulungstage sowie die Fahrtkosten 2. Klasse Bundesbahn, 4,60 DM für Zu- und Abgang in D und ein Zehrgeld von 30,-- DM zu bezahlen. Die Antragsgegnerin hat 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.

- 8 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 8 -

2. Der Antragsteller und der Betriebsrat verfolgen mit ihrer Rechtsbeschwerde darüber hinaus das Ziel, dem Antragsteller auch für die weiteren neun Schulungstage die Unterkunft- und Verpflegungskosten zu ersetzen sowie den Differenzbetrag zu den Fahrkosten 2. Klasse Bundesbahn für die Benutzung der 1. 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 langjährige Zugehörigkeit des Antragstellers zum Betriebsrat habe dieser Beurteilung durch den Betriebsrat ebensowenig entgegenstanden wie die Tatsache, daß die vom Antragsteller besuchte Veranstaltung erst nach über einem Jahr seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 stattgefunden habe. Wenn das Landesarbeitsgericht weiter dem Antragsteller angesichts seiner seit 1965 im Betriebsrat praktisch gewonnenen Erfahrungen 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

- 9 -



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



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 Abs. 2 - auch für Schulungsveranstaltungen. Aus dem tatsächlich festgestellten Programm der Schulungsveranstaltung, daß 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 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 der Antragsteller, der seit 1965 dem Betriebsrat angehört und seit 1970 freigestellt ist, noch einen 12-tägigen Lehrgang mit diesem begrenzten Themenkreis besuchen mußte. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erwogen hat, hätte es deshalb - jedenfalls bei dieser Fallgestaltung - schon eines näheren Sachvortrages des Antragstellers und (oder) des beteiligten Betriebsrats hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit seiner Teilnahme an dieser zwölf-tägigen Schulungsveranstaltung bedurft. Daran fehlt es hier.

Zu Recht und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats hat das Landesarbeitsgericht dem Antragsteller Fahrtkosten nur in Höhe der Kosten für die Benutzung der 2. Wagenklasse zuerkannt. Wie nämlich der Senat zuletzt in seinem Beschluß vom 29. April 1975 - 1 ABR 40/74 - (/_demnächst_7 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, vielmehr kommt es ausschließlich darauf an, was für die Arbeitnehmer des konkreten Betriebes (oder Unternehmens) im Falle von Reisen im betrieblichen Interesse zu gelten hat. Zutreffend hat deshalb das Landesarbeitsgericht hier ausgeführt, daß der Antragsteller diesbezüglich nichts vorgetragen hat. Aus dem Grundsatz des Begünstigungs- und Benachteiligungsverbots 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. Aber auch andere Gesichtspunkte für die Zulässigkeit der Benutzung der 1. Wagenklasse, wie Schnelligkeit, Ersparnis von Übernachtung oder zeitliche Lage der Zugverbindung haben der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat 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 dem 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 beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht erwägt, der Antragsteller habe lediglich noch einer Vervollständigung der Grundkenntnisse für diejenigen Teilbereiche des Betriebsverfassungsrechts bedurft, die durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 neu geregelt worden seien. An dieser Wertung des Landesarbeitsgerichts ist ebensowenig etwas auszusetzen wie an der weiteren Erwägung, das Vorbringen des Antragstellers bringe keine Anhaltspunkte dafür, daß auch eine Notwendigkeit bestanden habe, ihn auch noch wei-



ter über die Stellung des Betriebsrats und seine internen organisatorischen Angelegenheiten und über die Bildung von und die Zusammenarbeit mit anderen Vertretungsgremien zu schulen. Ebenso wenig ist zu beanstanden und mit der Rechtsprechung des Senats durchaus in Einklang zu bringen, wenn das Landesarbeitsgericht weiter erwägt, daß die Betriebsbezogenheit nicht ohne weiteres erkennbar sei 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. Rechtsfehlerfrei ist schließlich die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, angesichts der langjährigen Zugehörigkeit des Antragstellers zum Betriebsrat könne davon ausgegangen werden, daß er auf den mit der Organisation und der Geschäftsführung des Betriebsrats zusammenhängenden Fragen über ein solides Wissen und entsprechende Erfahrungen verfüge und unter diesen Umständen das Bedürfnis nach einer weiteren Schulung einer besonderen Begründung bedurft hätte. 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 letztlich 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 Antrags-begehren 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

Riedel

Mause



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

