

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

27. NOV. 1973

Gesetz: ArbGG § 89, § 81 Abs. 2 Satz 1, § 84 Satz 2;
ZPO § 317 Abs. 2 Satz 2 und 3, § 256; BetrVG
1972 § 37 Abs. 6

Leitsätze:

1. Der Beteiligte eines Beschlußverfahrens ist so zu stellen, als ob er die Beschwerdefrist gewahrt hätte, wenn er zwar später als zwei Wochen nach Zustellung einer abgekürzten Beschlußausfertigung Beschwerde einlegt, aber doch binnen zwei Wochen nach dem formlosen Zugang der Gründe des anzufechtenden Beschlusses.
2. Eine über fünf Monate sich erstreckende Schulung von insgesamt sechs Tagen über das neue Betriebsverfassungsgesetz kann in der Zeit nach der Einführung des BetrVG 1972 für alle fünf Mitglieder eines Betriebsrats i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich sein.
3. Eine Antragsrücknahme ist nur im ersten Rechtszug möglich (Bestätigung von BAG 4, 268 [271 f.] = AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG und BAG 12, 107 [111 f.] = AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG).

Aktenzeichen: 1 ABR 5/73

Beschluß des BAG vom 27. November 1973

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ündet am:

November 1973

Henkelmann,
inspektorin
Urkundsbeamter
GeschäftsstelleB e s c h l u ß
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 1973 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Knepper und Riedel beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - 12 BV Ta 48/72 - vom 17. Januar 1973 wie folgt gefaßt wird:

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Aachen vom 24. Oktober 1972 - BV 33/72 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I. Der Betriebsrat als Antragsteller und die Arbeitgeberin als Antragsgegnerin streiten darüber, ob letztere nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 verpflichtet war, den aus fünf Personen bestehenden Betriebsrat für eine gewerkschaftliche Schulungsveranstaltung freizustellen.

Die IG Metall, Verwaltungsstelle Düren, führte im Winterhalbjahr 1972/73 eine Schulungsreihe für Betriebsratsmitglieder durch, die sich ausschließlich mit Themen aus dem BetrVG 1972 befaßte. Die in Düren stattfindende Schulung war in sechs ganztägige Veranstaltungen aufgeteilt, von denen zwei im Monat Oktober 1972 und dann je eine in jedem weiteren Monat bis einschließlich Februar 1973 stattfanden. Für jedes an einem Tag behandelte Thema wurde alternativ die Möglichkeit geboten, die Schulung mittwochs, donnerstags oder freitags zu besuchen.

Die Schulung hat folgende Themen behandelt:

- a) in der ersten Hälfte Oktober 1972:
Zusammenarbeit- Betriebsrat, Arbeitgeber, Gewerkschaft;
§§ 2, 19, 23, 31, 34, 46, 71, 74 und 75 BetrVG,
- b) in der zweiten Hälfte Oktober 1972:
Geschäftsführung des Betriebsrates- Betriebsversammlung,
Abteilungs- und Jugendversammlung; §§ 26 bis 45 und 71
BetrVG,
- c) im November 1972:
Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten; §§ 87 bis 98
BetrVG,
- d) im Dezember 1972:
Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Ange-
legenheiten; §§ 99 bis 113 BetrVG,
- e) im Januar 1973:
Einigungsstelle, Betriebsvereinbarungen, Beschluß-,
Beschwerde- und Strafverfahren; §§ 76 bis 86 und
119 bis 121 BetrVG,
- f) im Februar 1973:
Betriebsrat und Jugendvertretung §§ 66 bis 71 BetrVG.

Der beteiligte Betriebsratsvorsitzende J , der be-
reits seit 1965 dem Betriebsrat angehört, hat zusammen mit dem

Beteiligten R schon einmal am 29. Mai 1972 an einer eintägigen Veranstaltung über das neue BetrVG teilgenommen. Die Beteiligten R und K - beide seit 1972 erstmals im Betriebsrat - haben im Monat September 1972 eine halbtägige Schulungsveranstaltung besucht, die den § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 zum Gegenstand hatte.

Der Beteiligte S war von 1965 bis 1968 und erneut ununterbrochen seit 1970 Mitglied des Betriebsrates. Der Beteiligte C wurde 1972 erstmals in den Betriebsrat gewählt. Diese beiden Beteiligten S und C haben zuvor an keiner das neue BetrVG behandelnden Schulungsveranstaltung teilgenommen.

Der antragstellende Betriebsrat beschloß auf seinen Sitzungen am 25. September und 3. Oktober 1972, die Freistellung seiner Mitglieder für die geplante Schulungsreihe zu erwirken. Die Antragsgegnerin lehnte das ab. Die beteiligten Betriebsratsmitglieder haben inzwischen an den Schulungsveranstaltungen teilgenommen, an der Veranstaltung Anfang Oktober 1972 nur der Betriebsratsvorsitzende J .

Der Antragsteller hat im ersten Rechtszug beantragt festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet sei, die beteiligten Betriebsratsmitglieder für die datenmäßig genannten Schulungsveranstaltungen in der Zeit von Oktober 1972 bis Februar 1973 freizustellen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen, da eine sechstägige Schulungsveranstaltung über das neue BetrVG nicht mehr durch die Bestimmung des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 gedeckt sei.

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluß vom 24. Oktober 1972 dem Antrag stattgegeben. Daraufhin hat die Antragsgegnerin die Betriebsratsmitglieder für die weiteren Schulungsveranstaltungen freigestellt, jedoch den Lohn insoweit nicht gezahlt.

Das Arbeitsgericht hat laut Verfügung vom 25. Oktober eine abgekürzte Beschlufausfertigung ohne Gründe, aber mit Rechtsmittelbelehrung, am 26. Oktober 1972, den Beteiligten zugestellt. Am 6. November 1972 wurde die Beschlufausfertigung

mit Tatbestand und Entscheidungsgründen formlos den Beteiligten übersandt.

Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts hat die Antragsgegnerin durch Schriftsatz vom 2. November, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 6. November 1972, Beschwerde eingelegt. Die Begründung behielt sie einem weiteren Schriftsatz vor, weil sie noch nicht im Besitz von Tatbestand und Gründen des Beschlusses war. Die Begründung wurde dann mit Schriftsatz vom 16. November 1972, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 20. November 1972, nachgereicht. In der Begründung setzt sich die Antragsgegnerin vornehmlich mit der zeitlichen Dauer der Schulungsveranstaltung auseinander und vertritt die Ansicht, diese dürfe einen angemessenen Zeitraum nicht überschreiten, wenn sie unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 fallen solle.

Der Antragsteller vertritt die Auffassung, die Beschwerde sei wegen Fristversäumnis unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. Im Termin zur mündlichen Anhörung der Beteiligten am 17. Januar 1973 hat der Antragsteller den Antrag auf Freistellung für die Schulung bis einschließlich Januar 1973 zurückgenommen. Das Landesarbeitsgericht hat daraufhin das Verfahren unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses insoweit für erledigt erklärt, im übrigen aber die Beschwerde zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Antragsgegnerin weiterhin die Abweisung des Antrags, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat im Ergebnis keinen Erfolg. Es ist die arbeitsgerichtliche Entscheidung in vollem Umfang wieder herzustellen.

1. Es ist zweifelhaft, ob die Beschwerde fristgerecht eingelegt worden ist. Aus § 89 ArbGG ergibt sich nach dem Gesamtzusammenhang dieser Vorschrift eindeutig, daß die Beschwerde im Interesse der Konzentration und Beschleunigung des Beschlußverfahrens mit der Einlegung zugleich auch begründet werden muß (BAG AP Nr. 7 zu § 89 ArbGG). Die Beschwerdeschrift vom 2. November 1972 entspricht daher mangels Begründung nicht den gesetzlichen Erfordernissen. Erst die Beschwerdebegründung vom 16. November 1972, bei Gericht eingegangen am 20. November 1972, kann sowohl als nochmalige Beschwerde wie auch als Begründung



angesehen werden und genügt insoweit den Erfordernissen des § 89 ArbGG (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 94 ArbGG auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Zwar enthält dieser Schriftsatz keinen ausdrücklichen Antrag. Das Begehren der Antragsgegnerin ist aber aus der Beschwerdebegründung eindeutig zu entnehmen.

Die am 20. November 1972 bei Gericht eingegangene Beschwerde ist noch als rechtzeitig eingelegt anzusehen. Der Senat läßt dabei die Frage dahingestellt, ob im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Bestimmung des § 317 Abs. 2 S. 2, 3 ZPO über die Zustellung einer abgekürzten Urteilsausfertigung entsprechend anzuwenden ist (so Dietz-Nikisch, ArbGG, § 60 Anm. 28, § 87 Anm. 9; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., 2. Bd., § 315 II 2, § 317 VI 2) oder nicht (so Dersch-Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 60 Anm. 24; vgl. auch RAG 5, 12 = ARS 8, 39), wie das Landesarbeitsgericht meint. Selbst wenn hier die Beschwerdefrist an sich schon mit der Zustellung der abgekürzten Beschlusaufsertigung zu laufen begonnen hätte, so wäre doch ihre Einhaltung praktisch unmöglich gewesen. Im Gegensatz zum Urteilsverfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen und den ordentlichen Gerichten muß im Beschlußverfahren das Rechtsmittel der Beschwerde gemäß § 89 ArbGG mit seiner Einlegung zugleich auch begründet werden. Rechtsmitteleinlegung und Rechtsmittelbegründung bilden eine Einheit. Dann kann aber, wenn die Beteiligten - wie hier - bei der Verkündung des Beschlusses nicht anwesend waren und deshalb auch der wesentliche Inhalt der Gründe nicht mitgeteilt wurde (vgl. § 84 S. 2 ArbGG), eine Beschwerde nur eingelegt und begründet werden, wenn der Inhalt der anzufechtenden Entscheidung bekannt ist. Denn die Beschwerde muß sich ebenso wie die Berufungsbegründung im Urteilsverfahren im einzelnen mit der angefochtenen Entscheidung auseinander setzen und deutlich sagen, was gegen den Beschluß einzuwenden ist; allgemeine Redewendungen genügen nicht (BAG AP Nr. 7 zu § 89 ArbGG). Eine derartige Beschwerdebegründung kann aber schlechterdings nicht gegeben werden, wenn der Inhalt des Beschlusses noch nicht be-



kannt ist. Auch die Formstrenge des Prozeßrechts kann nicht dazu führen, von einem Beteiligten ein tatsächlich unmögliches prozessuales Verhalten zu verlangen. Die Beschwerde konnte erst nach Zugang der Gründe des anzufechtenden Beschlusses eingelegt und begründet werden. Im Interesse der Verfahrensbeschleunigung mußte dies aber auch bei formlosen Zugang fristgerecht geschehen. Von da ab gerechnet ist aber hier die Dauer der Beschwerdefrist von zwei Wochen nicht überschritten, wie der angefochtene Beschluß zu Recht ausführt. Nach alledem ist die Antragsgegnerin jedenfalls so zu stellen, als ob die Beschwerde rechtzeitig eingegangen wäre.

2. Zu Recht bemängelt die Rechtsbeschwerde, daß der Antragsteller im Termin zur mündlichen Anhörung am 17. Januar 1973 den Antrag auf Freistellung für die bis dahin schon abgewickelten Schulungen zurückgenommen hat. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist die Rücknahme des Antrags nur in der 1. Instanz (§ 81 Abs. 2 S. 1 ArbGG), aber nicht mehr in der Beschwerdeinstanz möglich (vgl. BAG 4, 268 [271 f.] = AP Nr. 2 zu § 81 ArbGG; BAG 12, 107 [111 f.] = AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG; Müller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 9 S. 43). Es kommt vielmehr auf die von Amts wegen vorzunehmende Prüfung an, ob das Rechtsschutzinteresse weggefallen ist (vgl. darüber sogleich Ziff. II 3). Demnach kann die teilweise Rücknahme des Antrags in der Beschwerdeinstanz nicht ohne weiteres dazu führen, daß das Landesarbeitsgericht das Verfahren für erledigt erklärt, wie es hier geschehen ist.

3. Inzwischen sind zwar sämtliche streitigen Schulungsveranstaltungen abgewickelt worden. Ein Rechtsschutzinteresse an der Klärung der Frage, ob die Schulungsveranstaltungen insgesamt gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich waren, ist aber schon deshalb noch zu bejahen, weil die Frage der Lohnfortzahlung zwischen den Beteiligten nach wie vor streitig ist. Dieser Anspruch ist von den beteiligten Betriebsratsmitgliedern in einem besonderen Urteilsverfahren zu klären (vgl. Beschluß vom 30. Januar 1973, AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Wenn aber, wie hier, die Antragsgegnerin erklärt hat, sie werde sich nach den Ausgang des Beschlußverfahrens richten, so ist es jedenfalls schon deswegen prozeßökonomisch sinnvoll, das Beschlußverfahren fortzusetzen, weil damit die Führung eines weiteren Rechtsstreits im



Urteilsverfahren mit größter Wahrscheinlichkeit vermieden werden kann.

III. In der Sache selbst tritt der Senat der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bei. Die streitigen Schulungsveranstaltungen können - und zwar hinsichtlich ihrer gesamten Zeitdauer und für alle Betriebsratsmitglieder - als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 angesehen werden. Deshalb ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts wieder herzustellen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (zur Veröffentlichung in der AP vorgesehen und in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher ausgeführt hat, kann der vom Landesarbeitsgericht Hamm (Beschluß vom 23. November 1972, DB 72, 2489) vertretenen Auffassung nicht gefolgt werden, Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 1972 seien unter dem Gesichtspunkt gegeneinander abzugrenzen, ob die Veranstaltung schwerpunktmäßig der Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts diene, die im Rahmen des Absatz 7 aaO zu vermitteln seien oder aber spezielle Sachzusammenhänge oder aktuelle Fragen erörtert würden, die im Rahmen einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 behandelt werden könnten. Dieser, neuerdings insbesondere auch von Klinkhammer (BB 73, 1399) vertretenen Auffassung kann der Senat nicht zustimmen. Beide Ansprüche bestehen grundsätzlich unabhängig voneinander, wie sich bereits aus den Eingangsworten des Abs. 7 aaO "Unbeschadet der Vorschrift des Abs. 6" aaO ergibt. Vor allem ist darauf abzustellen, ob die Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit "erforderlich" sind (Abs. 6) oder lediglich "geeignet" im Sinne des Abs. 7. Erforderliche Kenntnisse sind nur solche, die der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation des einzelnen Betriebes sofort oder doch auf Grund einer typischen Fallgestaltung demnächst benötigt, um seine Aufgaben sachgemäß wahrnehmen zu können. Das vermittelte Wissen muß sich unmittelbar auf die Betriebsratstätigkeit auswirken. Es kann sich dabei



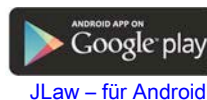
sowohl um sogenanntes Grundwissen handeln, insbesondere um die Kenntnis des neuen Betriebsverfassungsgesetzes als der Grundlage des Zusammenwirkens von Arbeitgeber und Betriebsrat schlechthin als auch um sogenannte Spezialkenntnisse, die insbesondere einzelne Betriebsratsmitglieder für ihre Betriebsrattätigkeit, z.B. in besonderen Fachausschüssen, des Betriebsrats, benötigen. Für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 reicht es dagegen aus, daß ein weiterer Zusammenhang mit der Betriebsrattätigkeit besteht. Auf derartigen Veranstaltungen können Kenntnisse vermittelt werden, die unabhängig von der konkreten betrieblichen Situation für die Tätigkeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds geeignet, d.h., förderlich und nützlich sind, selbst wenn im Augenblick derartige Kenntnisse nicht benötigt werden.

2. Demnach kann auch gerade die Vermittlung sogenannter Grundkenntnisse über das neue Betriebsverfassungsrecht durchaus erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 sein. Die Erforderlichkeit der Vermittlung derartiger Kenntnisse wird in der Zeit nach der Einführung des neuen Gesetzes im Regelfall bejaht werden können, ohne daß dies von seiten der Antragsteller näher dargelegt werden müßte. Das neue Gesetz enthält nicht eine Novellierung, sondern eine umfassende und zum Teil auch komplizierte Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts. Im Gegensatz zum Wahlverfahren, das sich gegenüber dem bisherigen Recht wenig geändert hat (vgl. Beschlüsse des Senats vom 13. März 1973 - 1 ABR 15/72 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt und vom 26. Juni 1973 - 1 AZR 170/73 - zur Veröffentlichung in AP vorgesehen), wird man auch von bereits langjährig amtierenden Betriebsratsmitgliedern nicht erwarten können, daß sich diese das erforderliche Wissen um das neue Recht allein aus einem Selbststudium oder durch gegenseitige Unterrichtung verschaffen werden.

3. Auch gegen die Dauer der Veranstaltungsreihe - 6 Tage im Laufe des Winters 1972/73 - bestehen keine Bedenken. Der Betriebsrat konnte vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus gesehen (vgl. Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 -

Ziff. III 3 der Gründe und BAG 4, 75 = AP Nr. 4 u. AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG) durchaus eine Veranstaltung, die sich über 6 Tage erstreckte, auch unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebes als erforderlich ansehen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich die Veranstaltungsreihe auf fünf Monate in angemessenen Abständen verteilte. Der Senat hat des weiteren schon anläßlich der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 eine Schulungsdauer von 5 Tagen über das damalige weniger umfangreiche Gesetz als erforderlich anerkannt (vgl. BAG 1, 158 = AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG). Der Gesetzgeber hat für Betriebsratsmitglieder, die erstmals ein derartiges Amt übernehmen und auch nicht Jugendvertreter waren, eine um eine Woche gegenüber alten Betriebsratsmitgliedern verlängerte Schulung für angebracht angesehen, damit sich diese in geeigneten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unterrichten können. Dann kann aber auch eine 6-tägige Schulung über das völlig neue und zum Teil auf andere Sachgebiete übergreifende Betriebsverfassungsrecht, das die Grundlage für die Betriebsratstätigkeit schlechthin darstellt, nicht als übersetzt angesehen werden.

4. Aus den Darlegungen unter Ziff. III 2 u. 3 ergibt sich zugleich, daß die Teilnahme an der Veranstaltungsreihe für alle fünf Betriebsratsmitglieder als erforderlich erachtet werden konnte. Die Situation in den Betrieben verlangte, daß alsbald nach Einführung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes allen Betriebsratsmitgliedern unmittelbar die notwendigen Grundkenntnisse vermittelt wurden, damit diese ihr Amt ordnungsgemäß ausüben konnten. Der zeitliche Ablauf der Veranstaltungsreihe schloß hier betriebliche Schwierigkeiten aus, die sich etwa aus einer gleichzeitigen mehrtägigen Abwesenheit aller Betriebsratsmitglieder hätte ergeben können. Die Antragsgegnerin bemängelt zwar, der Beschluß des Antragstellers über die Teilnahme an der Veranstaltungsreihe sei ihr zu kurzfristig mitgeteilt worden, so daß sie nicht mehr die Möglichkeit gehabt habe, die Einigungsstelle gemäß § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG 1972 anzurufen. Die Antragsgegnerin hat aber nichts



dafür vorgetragen, daß durch die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an den Veranstaltungen, insbesondere an dem ersten Schulungstag, besondere betriebliche Schwierigkeiten aufgetreten wären. Schon deshalb kann es auf diesen Gesichtspunkt nicht ankommen.

5. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß auch für Betriebsratsmitglieder, die schon an einer halbtägigen - in einem Fall an einer eintägigen - Veranstaltung teilgenommen hatten, die Teilnahme an der Schulungsreihe als erforderlich angesehen werden konnte, die einen geschlossenen Überblick über das neue Gesetz vermittelte.

6. Schließlich steht der Umstand, daß an der ersten Veranstaltung nur der Betriebsratsvorsitzende teilgenommen hat, der Anerkennung der Erforderlichkeit der Teilnahme an der Veranstaltungsreihe für die anderen vier Betriebsratsmitglieder nicht entgegen. Eine sinnvolle Vermittlung des Wissens um die Zusammenhänge des neuen Betriebsverfassungsrechts war bei den einzelnen Themenkreisen auch noch möglich, wenn der erste Themenkreis "Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Arbeitgeber und Gewerkschaft" schon abgehandelt war. Das der Veranstaltungsträger in seinem Einladungsschreiben darauf hinwies, die Betriebsratsmitglieder sollten an allen 6 Veranstaltungen teilnehmen, ist selbstverständlich, schließt aber eine sinnvolle Schulung bei Fehlen am ersten Tage nicht aus. Die vier Betriebsratsmitglieder haben zudem nicht wegen Interessenlosigkeit, sondern gerade wegen der Meinungsverschiedenheiten mit der Antragsgegnerin über die Erforderlichkeit der Schulung am ersten Tage nicht teilgenommen.

7. Demgemäß ist die arbeitsgerichtliche Entscheidung in vollem Umfang wieder herzustellen.

gez. Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Knepper

Riedel



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

