

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

Gesetz: ArbGG 1952 § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 80 Abs. 1, § 83
Abs. 1; BetrVG 1972 § 65 Abs. 1, § 70, § 37 Abs. 6
und Abs. 7, § 40, § 80 Abs. 1 Nr. 5

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 5/74

Beschluß des BAG vom 25. Februar 1975 LAG Baden-Württemberg



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



1 ABR 5/74
3 Ta BV 1/73 Baden-Württemberg

B e s c h l u ß
In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 25. Februar 1975 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Musa beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des Beteiligten W R gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. November 1973 - 3 Ta BV 1/73 - 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](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Beteiligte zu 2), W R , ist seit Mai 1972 Jugendvertreter bei der Antragsgegnerin, der Firma B & L . Er nahm im Oktober 1972 an einer zweitägigen Schulung teil, die der Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz diente. Auf Beschluß des Betriebsrats, des Antragstellers, besuchte er in der Zeit vom 15. bis 19. Januar 1973 ein von der IG-Metall in Stuttgart-Feuerbach veranstaltetes Seminar für Jugendvertreter. Der Themen- und Zeitplan dieser Veranstaltung war folgender:

Sonntag, 14.1.1973

Anreise der Teilnehmer
mit der Bundesbahn bis Hauptbahnhof Stuttgart, mit der Straßenbahn Linie 6 in Richtung Gerlingen/Weilimdorf bis Station "Pfostenwäldle".

Montag, 15.1.1973

Vormittag

Das BetrVG im System unserer Rechtsordnung - Ursprung und Entwicklung.

Nachmittag

Die Stellung der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber im Betrieb nach dem BetrVG.

Dienstag, 16.1.1973

Vormittag

Zielsetzung und Aufgaben der Betriebsjugendvertretung nach dem neuen BetrVG.

Nachmittag

Geschäftsführung der Jugendvertretung, dargestellt an ausgewählten Fallbeispielen.

Mittwoch, 17.1.1973

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Jugendvertretung, Möglichkeit und Grenzen, Förderung und Berufsbildung, Jugendarbeitsschutz.

Donnerstag, 18.1.1973

Vormittag

Jugendversammlung und Betriebsversammlung-Funktionen, Zielsetzung, Durchführung.

Nachmittag

Planspiel Jugendversammlung. Am konkreten Fallbeispiel werden formale und inhaltliche Probleme der Jugendversammlung dargestellt.

Freitag, 19.1.1973

Vormittag

Die Individualrechte der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb, Information, Mitwirkung und Beschwerderecht.

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

Nachmittag

Kurze Zusammenfassung des gesamten
Lehrgangsinhalts, Entwicklung von
Perspektiven, Abschlußgespräch, Ab-
schlußkritik.Samstag, 20.1.1973Abreise der Teilnehmer.

Die Antragsgegnerin lehnte es ab, die Kosten der Teilnahme an diesem Seminar zu übernehmen. Sie belaufen sich auf insgesamt 164,20 DM. Sie gliedern sich auf in ein tägliches Verpflegungsgeld von 17,-- DM, tägliche Übernachtungskosten von 9,-- DM, ein Tagegeld von je 6,-- DM und Fahrtkosten in Höhe von 4,20 DM.

Diesen Betrag machen der Antragsteller und der Beteiligte zu 2) in dem vorliegenden Verfahren geltend. Sie sind der Ansicht, die Januarschulung 1973 habe nicht mehr der Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz gedient, sondern der Vermittlung der für einen Jugendvertreter notwendigen Kenntnisse. Fünf Tage seien für einen derartigen Stoffplan erforderlich gewesen, weil gerade jugendliche Arbeitnehmer im allgemeinen über einen niedrigeren Kenntnisstand verfügten als ihre erwachsenen Kollegen. Die Antragsgegnerin könne sich auch nicht auf eine im Jahre 1972 zwischen dem Verband der Metallindustrie und der Bezirksleitung der IG-Metall getroffenen Absprache berufen, wonach zur Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz eine Schulungsdauer von drei Tagen für Betriebsratsmitglieder und von fünf Tagen für Vorsitzende und Stellvertreter bei Übernahme eines täglichen Unkostenbeitrags von 5,-- DM vorgesehen gewesen sei. Die Absprache könne schon wegen des anderen Schulungsgegenstandes nicht herangezogen werden.

Der Antragsteller und der Beteiligte zu 2) haben beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Jugendvertreter W R 164,20 DM zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Sie ist dem Begehren auf Erstattung der Kosten mit dem Hinweis entgegengetreten, daß eine Schulungsdauer von insgesamt 7 Tagen zur Unterrichtung eines Jugendvertreters über das Betriebsverfassungsgesetz als unangemessen lang und in

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



diesem Umfange nicht erforderlich anzusehen sei, zumal das Aufgabengebiet des Jugendvertreters nur einen kleineren Raum umfasse, als das des Betriebsratsmitglieds. Im übrigen sei eine Schulung über das Betriebsverfassungsgesetz ein Jahr nach dessen Inkrafttreten nicht mehr als erforderlich anzusehen. Eine Schulung dieser Art könne nur zur aktuellen Erstinformation dienen. Spätere Unterweisungen könnten nur noch über § 37 Abs. 7 BetrVG 1972, nicht aber über § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vermittelt und erworben werden. Jugendvertreter dürften außerdem nicht anders gestellt werden als Betriebsratsmitglieder. Nach der Vereinbarung zwischen dem Verband der Metallindustrie und der Bezirksleitung der IG-Metall sei eine Unkostenerstattung auf täglich 15,-- DM festgelegt worden. Angesichts der geringen Entfernung und der günstigen Verkehrsverbindungen habe man dem Beteiligten zu 2) tägliches Pendeln zumuten müssen. Von den Verpflegungskosten seien diejenigen Aufwendungen abzusetzen, die der Jugendvertreter ohnehin gehabt habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Antragstellers und des Beteiligten zu 2) teilweise stattgegeben. Es hat die Antragsgegnerin verpflichtet, an den Beteiligten zu 2) 125,20 DM zu zahlen. Es hat die Auffassung vertreten, die Vereinbarung zwischen dem Verband der Metallindustrie und der Bezirksleitung der IG-Metall könne nicht herangezogen werden, weil sie sich nach ihrem ausdrücklichen Wortlaut nur auf Schulungen beziehe, die der Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz dienten. Zu den zu ersetzenden notwendigen Kosten gehörten neben dem täglichen Verpflegungsgeld, das angesichts der heutigen Preise nicht überhöht erscheine, auch die Übernachtungskosten. Es sei dem Jugendvertreter nicht zumutbar, täglich mehr als 30 km zu pendeln. Andererseits sei es nicht notwendig, bereits am Sonntag anzureisen, so daß nur 4 Übernachtungen notwendig erschienen. Ebensowenig sei dargetan, weshalb ein freies Tagegeld von 6,-- DM erforderlich sei.

Gegen diesen Beschluß haben alle Beteiligten Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerde des Antragstellers und des Beteiligten zu 2)



auf die Beschwerde der Antragsgegnerin den Antrag als unbegründet abgewiesen. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsteller und der Beteiligte zu 2) ihren in der I. Instanz gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. 1. Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Feststellung über konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung die richtige Verfahrensart (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 und § 80 Abs. 1 ArbGG).

2. Die Beteiligungsfähigkeit und Antragsbefugnis des Betriebsrats ist gegeben. Der Betriebsrat hat die Teilnahme des Beteiligten zu 2) an dem Seminar beschlossen, die Position des Betriebsrats ist also berührt. Der Beteiligte zu 2) ist aufgrund des Betriebsratsbeschlusses Beteiligter und Antragsberechtigter. Der Betriebsrat ist auch im Hinblick auf die Jugendvertretung das zentrale Organ zur Vertretung aller Arbeitnehmerinteressen (BAG AP Nr. 1 zu § 65 BetrVG 1972 und Abschn. III, 2 a hier). Gemäß dem Betriebsratsbeschuß steht für den Beteiligten zu 2) ein abgeleiteter Anspruch auf Teilnahme an der Schulung in Rede (vgl. Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Das Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung ist gegeben, obwohl die strittige Veranstaltung inzwischen stattgefunden hat. Der konkrete Streit zwischen den Beteiligten über den geltend gemachten Anspruch dauert an. Entsprechende Streitfälle können auch in Zukunft im Betrieb der Antragsgegnerin noch auftreten.

III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde unbegründet. Der Senat tritt im Ergebnis der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bei, daß die Antragsgegnerin nicht verpflichtet ist, die Auslagen zu erstatten, die dem Beteiligten zu 2) aus Anlaß seiner Teilnahme an dem von der IG-Metall für Jugendvertreter durchgeführten Seminar entstanden sind.



Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist allerdings in der Begründung nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht hat den von dem Antragsteller und dem Beteiligten zu 2) geltend gemachten Erstattungsanspruch deswegen verneint, weil eine Schulung nur insoweit als erforderlich angesehen werden könne, als sie noch in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ergebnis, hier der Jugendvertreterwahl, stehe. Ein solcher zeitlicher Zusammenhang sei vorliegend zu verneinen, weil die Schulung erst 7 1/2 Monate nach der Jugendvertreterwahl stattgefunden habe. Diese Erwägungen vermögen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht zu tragen.

1. Dem angefochtenen Beschluß ist zwar zuzugeben, daß die zeitliche Lage einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 in einer gewissen Relation zu der Amtszeit des an ihr teilnehmenden Betriebsratsmitglieds oder, wie hier, des Jugendvertreters stehen muß. Die nach dem Abschluß der Schulung verbleibende restliche Amtszeit muß jedenfalls im Verhältnis zur Gesamtamtszeit noch so umfangreich sein, daß unter diesem Gesichtspunkt die in der Schulung erworbenen Kenntnisse bei der Durchführung der dem Betriebsrat oder dem Jugendvertreter nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben noch nutzbringend für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer angewendet und verwertet werden können.

Entgegen der in dem angefochtenen Beschluß vertretenen Ansicht liegen diese Voraussetzungen hier noch vor. Die in der zweiten Hälfte des Jahres 1973 durchgeführte Schulung steht auch unter Berücksichtigung der nur zweijährigen Amtszeit des Jugendvertreters noch in einem beachtlichen zeitlichen Zusammenhang mit der Jugendvertreterwahl. Aus den von dem Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen folgt nämlich, daß die Amtszeit des Beteiligten zu 2) erst 15 Monate nach dem Besuch der Schulungsveranstaltung endete. Die dem Beteiligten zu 2) verbliebene Amtszeit war somit noch lang genug, um seine Teilnahme an der Schulung rechtfertigen zu können.

2. Konnte insoweit der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht gefolgt werden, so war jedoch die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen aufrechtzuerhalten. Der von

dem Antragsteller begehrte Erstattungsanspruch ist nicht begründet, weil die Teilnahme des Beteiligten zu 2) an dem strittigen Seminar für die Wahrnehmung seiner ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben nicht erforderlich war.

a) Der Senat hat sich bereits in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - ([demnächst] AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972) und in den Beschlüssen - 1 ABR 62/73 - und - 1 ABR 63/73 - von demselben Tage sowie in dem Urteil vom 1. Oktober 1974 - 1 AZR 451/73 - eingehend mit der Frage befaßt, unter welchen Voraussetzungen eine Schulungsveranstaltung für Jugendvertreter als erforderlich angesehen werden kann. Der Senat hat ausgeführt, daß die Jugendvertreter keiner so eingehenden Schulung und Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz bedürfen wie die Betriebsratsmitglieder. Nach Auffassung des Senats hat der Gesetzgeber mit der Neuregelung der Vorschriften über die Jugendvertretung die rechtliche Stellung der Jugendvertreter zwar verbessert und erweitert, ihr aber ebensowenig wie das Betriebsverfassungsgesetz 1952 die Rechtsstellung eines selbständigen Organs eingeräumt. Sie ist weder Mitbestimmungsorgan noch hat sie gegenüber dem Arbeitgeber eigene durchsetzbare Mitbestimmungsrechte erhalten. Die Vertretung der Interessen aller Arbeitnehmer einschließlich der Jugendlichen gegenüber dem Arbeitgeber ist nach wie vor ausschließlich dem Betriebsrat vorbehalten. Nur diesem und nicht der Jugendvertretung steht in allen Angelegenheiten, die die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, ferner die Vertretung nach außen zu (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 70 Anm. 13; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 70 Anm. 3; Kraft, GK-BetrVG, § 70 Anm. 3). Der Senat hat in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - weiter die Ansicht vertreten, daß der Betriebsrat verpflichtet ist, die Jugendvertretung bei Durchführung ihrer Aufgaben mit Rat und Tat zu unterstützen. Diese Pflicht hat der Senat aus § 70 Abs. 2 BetrVG 1972 entnommen, der besagt, daß die Jugendvertreter vom Betriebsrat zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, sowie daß ihnen vom Betriebsrat auf ihr Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen



- 8 -

zur Verfügung zu stellen sind. Das Wort "unterrichten" hat nach dem Senat die angegebene Tragweite; die Unterrichtung muß nun einmal rechtzeitig und umfassend sein. Die Auffassung, daß der Betriebsrat gehalten ist, die Jugendvertretung bei Durchführung ihrer Aufgaben mit Rat und Tat zu unterstützen, sieht der Senat auch in der Regelung des § 80 Abs. 1 Nr. 5 2. Halbsatz BetrVG 1972 bestätigt, nach der der Betriebsrat von der Jugendvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern kann. Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 20. November 1973 - 1 AZR 331/73 - (AP Nr. 1 zu § 65 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgeführt, daß die der Jugendvertretung übertragenen Aufgaben sich vorwiegend darauf beschränken, dem Betriebsrat in allen Fragen, die die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, zu beraten und die Einhaltung der zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen zu überwachen. Der Jugendvertretung ist, um diese ihr im Gesetz zugewiesenen Aufgaben durchführen zu können, insoweit ein weitgehendes Anhörungs- und Mitspracherecht eingeräumt worden. Der allgemein begrenzte Aufgaben- und Wirkungskreis der Jugendvertreter sowie ihre Abhängigkeit vom Betriebsrat machen, wie der angefochtene Beschluß auch nicht verkennet, Schulungsveranstaltungen für Jugendvertreter allerdings nicht entbehrlich. Das Recht der Teilnahme an solchen Veranstaltungen folgt aus § 65 Abs. 1 BetrVG 1972, der § 37 sowie § 40 BetrVG 1972 in Bezug nimmt. Der Arbeitgeber hat daher grundsätzlich die dem Jugendvertreter aus Anlaß der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu tragen. Andererseits sind die Gewerkschaften verpflichtet, die von ihnen für Jugendvertreter durchgeführten Schulungsveranstaltungen entsprechend dem der Jugendvertretung im Verhältnis zu dem Betriebsrat eingeräumten kleineren Aufgaben- und Wirkungskreis auszurichten und sich auf die Vermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten zu beschränken, die für die sachgemäße Durchführung der der Jugendvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 obliegenden Aufgaben erforderlich sind. Die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Jugendvertreters an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG bestimmt



sich ferner auch allgemein danach, inwieweit die dort vermittelten Kenntnisse für die Tätigkeit der Jugendvertreter im Hinblick auf ihre kürzere Amtszeit notwendig sind. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit des Besuchs einer Schulungsveranstaltung durch Jugendvertreter ist insgesamt also zu beachten, daß nach Sinn und Zweck der einschlägigen Vorschriften über die Jugendvertretung unter vergleichsweiser Beachtung der für den Betriebsrat geltenden Regelungen die für ein Betriebsratsmitglied erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht ohne weiteres auch für die Arbeit des Jugendvertreters erforderlich sind.

b) Der Senat hat in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - (so auch die erwähnten Beschlüsse - 1 ABR 62/73 - und - 1 ABR 63/73 - vom selben Tage und das Urteil vom 1. Oktober 1974 - 1 AZR 451/73 -) auch zu der Frage Stellung genommen, welche der in einer Schulungsveranstaltung behandelten Themen für die Tätigkeit der Jugendvertreter als erforderlich angesehen werden können. Hierzu gehören jedenfalls die Kenntnisse über die der Jugendvertretung in dem neuen Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Aufgaben und der ihr gegenüber dem Betriebsrat eingeräumten Rechte. Der Senat hat es jedoch - was auch für den vorliegenden Fall von Bedeutung ist - verneint, daß die Vermittlung von Kenntnissen über die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für die Arbeit der Jugendvertretung im Betrieb erforderlich sind. Er hat seine Ansicht damit begründet, daß die notwendigen Kenntnisse des Jugendarbeitsschutzgesetzes gegebenenfalls unter Einschaltung des Betriebsrats, dem es vor allem obliegt, die Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen zu überwachen, und durch Eigenstudium erworben werden können; deshalb sind nach Auffassung des Senats eingehendere und speziellere Kenntnisse der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für die Tätigkeit der Jugendvertreter nicht erforderlich. Entsprechendes gilt nach Ansicht des Senats für Kenntnisse über die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes. Der Senat hat hierzu in dem genannten Beschluß ausgeführt, daß das Berufsbildungsgesetz insbesondere die vertraglichen Beziehungen des Ausbildenden zu den Auszubildenden regelt sowie die Voraussetzungen, die vorliegen müssen, damit



ein Betrieb Arbeitnehmer ausbilden kann. Wenn nach § 70 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 der Jugendvertretung in Fragen der Berufsbildung gegenüber dem Betriebsrat ein Antragsrecht zustehe, dann beziehe sich dieses Antragsrecht auf das in den §§ 96 bis 98 BetrVG 1972 dem Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber in Fragen der Berufsbildung eingeräumte Beteiligungsrecht, das aber gerade bei der Berufsausbildung nur im Rahmen der schon bestehenden eingehenden gesetzlichen Regelung ausgeübt werden kann. Der Senat ist weiter der Ansicht, daß Planspiele für die Arbeit der Jugendvertreter nützlich und zur Veranschaulichung der vermittelten theoretischen Kenntnisse geeignet sein können, aber nicht für die Tätigkeit der Jugendvertreter erforderlich zu sein brauchen. Im vorliegenden Falle fehlt, wie in Sachen - 1 ABR 60/73 -, eine nähere Darlegung zur Notwendigkeit des Planspiels. Von der gesamten hier erwähnten Rechtsprechung abzugehen besteht kein Anlaß.

Wird eine Schulungsveranstaltung wie hier als einheitliches Ganzes angeboten, dann ist, wie der Senat in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - ebenfalls schon dargelegt hat, bei der Beurteilung der Frage, ob ihr Besuch erforderlich war, darauf abzustellen, welche der dort vermittelten Kenntnisse der Schulung das Gepräge gegeben haben. Eine nachträgliche Aufteilung einer als einheitliches Ganzes angebotenen Schulungsveranstaltung kommt im allgemeinen nicht in Betracht. Sie wäre nur dann erwägenswert, wenn die in ihr behandelten Themen voneinander klar abgrenzbar und zeitlich so behandelt würden, daß ein zeitweiser Besuch möglich und sinnvoll wäre.

c) Die in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 und den übrigen einschlägigen Entscheidungen enthaltenen Darlegungen gelten maßgeblich auch für den vorliegenden Fall. Entscheidend ist also, welche der in dem Lehrprogramm des Seminars aufgeführten Themen der Schulung das Gepräge gegeben haben. Der dem Seminar zugrunde liegende Themenkatalog kann für die Tätigkeit der Jugendvertretung nur zum Teil als erforderlich angesehen werden. Als erforderlich für die Arbeit der Jugendvertretung können ohne nähere Darlegung und Begründung das am Dienstag behandelte Thema: "Die Zielsetzung und Aufgaben



der Jugendvertretung nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz und die "Geschäftsführung der Jugendvertretung, dargestellt an Fallbeispielen", für die Tätigkeit der Jugendvertretung als erforderlich angesehen werden. Das gleiche gilt für die am Mittwoch und Donnerstag behandelten Themen, soweit diese sich mit der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Jugendvertretung und mit der Jugendversammlung befaßt haben. Dagegen waren die übrigen in dem Seminar vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der Jugendvertretung zwar nützlich und geeignet, aber nicht erforderlich. Das gilt insbesondere für die am Montag behandelten Themen: "Das Betriebsverfassungsgesetz im System unserer Rechtsordnung - Ursprung und Entwicklung" sowie die "Stellung der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber im Betrieb nach dem Betriebsverfassungsgesetz". Die am Mittwoch vermittelten Kenntnisse über die Förderung und Berufsausbildung und über das Jugendarbeitsschutzgesetz sind aus den oben unter III 2 b, dargelegten Gründen für die Arbeit der Jugendvertreter zwar nützlich, aber nicht notwendig. Ebensowenig waren für die Arbeit der Jugendvertreter die am Freitag vermittelten Kenntnisse über die Individualrechte der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb, Information, Mitwirkungs- und Beschwerderecht sowie die kurze Zusammenfassung des gesamten Lehrgangsinhalts, Entwicklung von Perspektiven, Abschlußgespräch und Abschlußkritik notwendig.

Eine Gesamtbeurteilung des Seminars ergibt somit, daß in der Schulung überwiegend Kenntnisse vermittelt wurden, die für die Jugendvertreterarbeit zwar nützlich und geeignet, aber keineswegs erforderlich waren. Dies hätte auch der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Beteiligten zu 2) zu der Schulung erkennen können und müssen.

d) Der Senat hat im vorliegenden Fall - wie in dem Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - und in den übrigen erwähnten Entscheidungen - ebenfalls geprüft, ob dem Beteiligten zu 2) ein Teilnahmerecht an dem strittigen Seminar insoweit zugebilligt werden kann, als in ihm Kenntnisse vermittelt wurden, die für seine Tätigkeit als Jugendvertreter gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich waren. Aber auch dies mußte verneint werden.



Für einen zeitweisen Besuch bieten sich die am Dienstag sowie zum Teil die am Mittwoch und am Donnerstag behandelten Themen an. Der zeitweise Besuch des Seminars an diesen Tagen wäre aber mit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Verbot des Übermaßes) nicht zu vereinbaren. Dieser Grundsatz verpflichtet den Betriebsrat, den Arbeitgeber nur mit den Kosten zu belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch für den Arbeitgeber zumutbar halten darf (Beschuß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - aaO, sowie Beschuß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - [demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Bei Beachtung dieses Grundsatzes ergibt sich für den vorliegenden Fall: Der Beteiligte zu 2) hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Oktober 1972 an einer zweitägigen Schulung über das Betriebsverfassungsgesetz teilgenommen und darüber hinaus nach den übereinstimmenden Erklärungen der Beteiligten des Beschußverfahrens in den von dem Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen und deshalb in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu verwertenden Schriftsätzen noch eine eintägige Schulung im Juli 1972 besucht. Diese insgesamt dreitägige Schulung bildete, wie sich aus den von dem Antragsteller überreichten, von dem angefochtenen Beschuß ebenfalls in Bezug genommenen, Einladungsschreiben ergibt, eine Einheit und sollte nach den eigenen Vorstellungen der veranstaltenden Gewerkschaft für alle Jugendvertreter eine ausreichende Information geben. Hierfür spricht insbesondere die Thematik unter der die zweitägige Oktoberveranstaltung stand. Sie befaßte sich, wie aus der Einladung zu ersehen ist, mit folgenden Themen:

Die Rechtsstellung der Jugendvertretung im Verhältnis zum Betriebsrat.

Aufgaben und Pflichten.

Die Beteiligungsrechte der Betriebsjugend - Vertretung.

Die Mitwirkung der Jugendvertretung in Fragen der Berufsausbildung.



Vergleicht man dieses Schulungsprogramm mit den Themen, die am Dienstag bis Donnerstag des hier in Rede stehenden Seminars behandelt wurden, soweit an diesen Tagen überhaupt für die Jugendvertreterarbeit erforderliche Kenntnisse vermittelt wurden, dann zeigt sich, daß die Themenstellung beider Schulungsveranstaltungen sich insoweit weitgehend deckt. Bei dieser Sachlage war vorliegend auch ein zeitweiser Besuch des Seminars durch den Beteiligten zu 2) nicht gerechtfertigt.

3. Demnach ist der Anspruch des Antragstellers auf Ersatz der dem Beteiligten zu 2) aus Anlaß der Teilnahme an dem Seminar entstandenen Kosten nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht den Antrag abgewiesen.

gez. Dr. Müller

Bichler

Wendel

Dr. Blasig

Musa

