

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

---

Gesetz:      BetrVG 1972 § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen:    1 ABR    57/74

Beschluß des BAG vom 9. Oktober 1975

LAG Rheinland-Pfalz



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



1 ABR 57/74

4 Ta BV 16/73 Rheinland-Pfalz

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 9. Oktober 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Osswald und Andersch beschlossen:

- 2 -



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



- 2 -

Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats sowie der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. März 1974 - 4 Ta BV 16/73 - werden zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

### G r ü n d e :

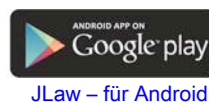
I. Der Antragsteller ist seit Mai 1972 der von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellte Betriebsratsvorsitzende des im Betrieb der Antragsgegnerin im April 1972 neugewählten und ausschließlich aus erstmals gewählten Mitgliedern bestehenden Betriebsrats.

Am 6. und 7. Juni 1972 nahm der Antragsteller an einem Lehrgang über allgemeine Fragen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes teil. Über seine Teilnahme an einem Lehrgang für Betriebsratsvorsitzende in L in der Zeit vom 22. Oktober bis 4. November 1972, der der Antragsgegnerin gegenüber vom Betriebsrat als Veranstaltung i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG bezeichnet worden war, kam es zum Streit zwischen den Beteiligten. Der Betriebsrat erwirkte beim Arbeitsgericht am 13. Oktober 1972 eine einstweilige Verfügung, die der Antragsgegnerin aufgab, dem Antragsteller die Teilnahme am Lehrgang zu gestatten. Der Antragsteller nahm daraufhin ab 22. Oktober 1972 an dem Lehrgang in L bis zum Lehrgangsende teil, obwohl das Arbeitsgericht durch Beschluß vom 27. Oktober 1972 die einstweilige Verfügung vom 13. Oktober 1972 auf den Widerspruch der Antragsgegnerin hin wegen fehlender Dringlichkeit wieder aufgehoben hatte.

- 3 -



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



- 3 -

Durch die Teilnahme am Lehrgang entstanden dem Antragsteller 624,-- DM Kosten für Unterkunft und Verpflegung (48,-- DM täglich für 13 Tage) sowie 37,60 DM Fahrtkosten, die er im vorliegenden Verfahren von der Antragsgegnerin fordert.

Das Lehrprogramm lautete wie folgt:

1. Stellung des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
2. Demokratische Legitimation.
3. Gleicher unter Gleichen.
4. Erster unter Gleichen.
5. Vertretung des Betriebsrates im Rahmen der gefaßten Beschlüsse.
6. Entgegennahme von Erklärungen, die an den Betriebsrat gerichtet sind.
7. Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel
8. Freistellung und Arbeitsbefreiung der Betriebsratsmitglieder.
9. Kosten und Sachaufwand für die Betriebsratsarbeit.
10. Geschäftsordnung und Geschäftsführung des Betriebsrats
11. Führung der laufenden Geschäfte durch den Betriebsvorsitzenden oder den Betriebsausschuss.
12. Übertragen von Aufgaben zur selbständigen Erledigung dieser Aufgaben an Betriebsratsausschüsse.
13. Zusammenarbeit mit der Jugendvertretung, dem Schwerbeschädigten-Vertrauensmann, dem Wirtschaftsausschuß, dem Gesamtbetriebsrat.
14. Vorbereitung von Sprechstunden des Betriebsrats, Betriebs-, Teil- oder Abteilungsversammlungen.
15. Delegation von Aufgaben.
16. Organisierung und Führung von Besprechungen.
17. Verfahrensregelungen als Arbeitshilfe.
18. Betriebsvereinbarungen.
19. Einigungsstelle.
20. Beschlußverfahren.
21. Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder durch den Arbeitgeber.

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  
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Der Antragsteller trägt vor, die Teilnahme am Lehrgang, der der Ausbildung der Betriebsratsvorsitzenden für ihre Arbeit im Betrieb gedient habe und somit betriebsbezogen ausgerichtet gewesen sei, sei für ihn schon deshalb erforderlich gewesen, weil er 1972 erstmals in den Betriebsrat gewählt worden sei. Erfahrungsgemäß seien die Seminarteilnehmer infolge unzureichender Vorbildung nicht an den Umgang mit Gesetzes- oder ähnlichen Texten gewohnt. Somit müßten Voraussetzungen geschaffen werden, die den Lernprozeß begünstigten. Schulungen in zentral eingerichteten Bildungsstätten dienten u.a. diesem Zweck. In einer solchen Bildungsstätte sei die Ausstattung modern mit den erforderlichen Geräten und Bibliotheken. Es seien qualifizierte und spezialisierte Lehrkräfte vorhanden, denen umfangreiche und moderne pädagogische Hilfsmittel zur Verfügung stünden. Dagegen sei es nicht möglich, die Seminare in unmittelbarer Nähe der Betriebe oder der einzelnen Verwaltungsstellen durchzuführen.

Die zweitägige Veranstaltung am 6./7. Juni 1972 habe nicht ausgereicht, um ihm die erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Diese habe lediglich einer ersten Unter-  
richtung der im M                      Raum neu gewählten Betriebsräte über das neue Betriebsverfassungsgesetz gedient. Hierbei habe sich als Schwerpunkt die Erörterung des 4. Teils des Betriebsverfassungsgesetzes herausgestellt. Da er sich am 27. Oktober 1972 bereits auf der Tagung befunden habe, habe er von der Aufhebung der die Teilnahme gestattenden einstweiligen Verfügung nichts wissen können.

Der Antragsteller hat zuletzt beantragt,

die beteiligte Firma (Antragsgegnerin) zu verpflichten, an den Antragsteller 661,60 DM nebst 4 % Zinsen seit 7. November 1972 zu zahlen.

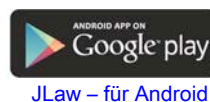
Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie trägt vor: Daß der Antragsteller den Beschluß des Arbeitsgerichts vom 27. Oktober 1972 mißachtet habe, hätte



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



- 5 -

die Antragsgegnerin nicht nur berechtigt, seinen Ausschluß aus dem Betriebsrat gemäß § 23 BetrVG zu beantragen, sondern ihr auch Anlaß gegeben, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Außerdem handele es sich bei den auf dem Lehrgang erörterten Themen um die Vermittlung allgemeinen Grundwissens und nicht um die Behandlung konkreter und betriebsbezogener Fragen, die für die Arbeit des Betriebsratsvorsitzenden (im Betrieb der Antragsgegnerin) unbedingt erforderlich seien. Die Vermittlung allgemeinen Wissens, wie auf diesem Lehrgang beabsichtigt, könne auch deshalb nicht unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen, weil es dann überhaupt keine Grenzen hinsichtlich des zeitlichen Umfangs für die Inanspruchnahme von Freistellungen zu diesem Zweck gebe. Deshalb kämen für Schulungen in generellen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen nur die Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG in Betracht. Einen Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG könne der Betriebsrat nur für Schulungszwecke geltend machen, die einer Erstinformation von kurzer Dauer über neue aktuelle, seine Amtsführung eng berührende Gesetze oder Tarifverträge dienten. Von dieser Rechtslage ausgehend sei festzustellen, daß der Lehrgang, an dem der Antragsteller teilgenommen habe, nicht geeignet sei, einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu begründen. Der Begriff des betriebsbezogenen Anlasses werde von nahezu allen Themen der Veranstaltung nicht ausgefüllt. Dem Lehrgang sei die Notwendigkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG auch deshalb abzusprechen, weil er die zulässige Dauer überschritten habe. Ein Freistellungsanspruch könne im übrigen auch deshalb nicht in Betracht kommen, weil der Antragsteller nicht als schulungsbedürftig angesehen werden könne. Insoweit sei erheblich, daß der Antragsteller bereits am 6. und 7. Juni 1972 an einer Veranstaltung, die das neue Betriebsverfassungsgesetz zum Gegenstand gehabt habe, teilgenommen habe. Außerdem müsse der Antragsteller sich zumindest im Wege der sog. Vorteilsausgleichung die Beträge anrechnen lassen, die von den geltend gemachten Verzehrkosten aus dem Gesichtspunkt der Haushaltsersparnis einen Abzug rechtfertigten.

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



- 6 -

- 6 -

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Antragstellers in Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses die Antragsgegnerin lediglich zur Zahlung von 349,60 DM nebst Zinsen an den Antragsteller verpflichtet. Die Beschwerdeentscheidung ist im wesentlichen wie folgt begründet: Auf dem Lehrgang seien im Prinzip Kenntnisse vermittelt worden, die für die Arbeit des Betriebsratsmitgliedes nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich gewesen seien. Daraus folge für die Antragsgegnerin aus § 40 Abs. 1 BetrVG im Grundsatz die Kostentragungspflicht. Es sei zu berücksichtigen, daß der Antragsteller im April 1972 zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt worden sei. Er habe vorher keine Erfahrungen auf dem Gebiet der Betriebsratstätigkeit sammeln können. Hinzu komme, daß ihm sofort das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übertragen worden sei. Der Antragsteller könne auch nicht auf die Kenntnisse und Erfahrungen anderer Betriebsratsmitglieder zurückgreifen, da der Betriebsrat sich nur aus erstmals gewählten Mitgliedern zusammensetze. Das Schulungserfordernis sei auch nicht durch den 2-Tage-Lehrgang vom 6./7. Juni 1972 weggefallen. Dieser Lehrgang sei zur Unterrichtung der Betriebsräte über das neue Betriebsverfassungsgesetz bestimmt gewesen und habe allenfalls die Kenntnis gewisser, Neuerungen unterworfenen Kernpunkte, nicht aber die erforderlichen Grundkenntnisse vermitteln können, die zur ordnungsmäßigen Erfüllung der Aufgaben eines Betriebsratsmitgliedes nötig seien. Gleichwohl behalte die hier zu beurteilende Veranstaltung ein Übermaß an Schulung, weil die Schulungsdauer stets in angemessener Relation zum konkreten Schulungsinhalt stehen müsse und das hier nicht beachtet sei. Der Themenplan der Schulungsveranstaltung zeige, daß dort ausschließlich die formelle Seite der Tätigkeit des Betriebsrats und des Betriebsratsvorsitzenden behandelt worden sei. Dagegen seien der materielle Inhalt der Beteiligungsrechte des Betriebsrats und die bei ihrer Ausübung zu beachtenden Gesichtspunkte überhaupt nicht



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 7 -

behandelt worden. Wollte man für den behandelten Teilbereich zwei Wochen als gerechtfertigt ansehen, so käme man für das gesamte Betriebsverfassungsgesetz auf eine Schulungsdauer von vier bis sechs Wochen, was aber gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstieße. Die Antragsgegnerin sei deshalb hier nur zur Erstattung der Kosten für eine einwöchige Schulung zuzüglich der geltend gemachten Fahrtkosten, die auch bei kürzerer Schulungsdauer entstanden wären, verpflichtet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen; alle Beteiligten haben von dem Rechtsmittel Gebrauch gemacht. Während der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat weiterhin den bereits bei Einleitung des Verfahrens gestellten Verpflichtungsantrag verfolgen, erstrebt die Antragsgegnerin mit ihrer Rechtsbeschwerde die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

II. Sowohl die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des Betriebsrats als auch die der Antragsgegnerin sind nicht begründet.

1. Zunächst spielt es keine Rolle – und die Antragsgegnerin greift diesen Streitpunkt in ihrer Rechtsbeschwerdebegründung auch nicht mehr auf –, daß der Antragsteller trotz Aufhebung der zunächst ergangenen einstweiligen Verfügung, die der Antragsgegnerin aufgegeben hatte, ihm die Teilnahme am Lehrgang zu gestatten, in L am M verblieben ist. Selbst wenn der Antragsteller dort Kenntnis von der Aufhebung der einstweiligen Verfügung erlangt hätte, was nach seinem Vorbringen nicht der Fall war, war er nicht verpflichtet, den bereits begonnenen Lehrgang wieder abubrechen. Dies hätte ihm im Gegenteil dem möglichen Vorwurf ausgesetzt, einen für sich allein nicht nützlichen Teil einer Schulungsveranstaltung besucht zu haben, mit der Folge, daß weiterhin ein Schulungsbedürfnis noch besteht (vgl. dazu auch das Urteil des Senats vom 21. Mai 1974 – 1 AZR 279/73 – = AP Nr. 13 zu § 37 BetrVG 1972).

- 8 -



- 8 -

2. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin ist aber auch sonst nicht begründet. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen, die für den Senat bindend sind, ist der Antragsteller seit Mai 1972 Vorsitzender eines im April 1972 neugewählten und ausschließlich aus erstmals gewählten Mitgliedern bestehenden Betriebsrats. Wenn das Landesarbeitsgericht bei dieser Sachlage erwogen hat, die in einer Bildungsstätte zentral durchgeführte Schulung habe der Betriebsrat für seinen Vorsitzenden für erforderlich halten dürfen, dann ist dies aus der Sicht des Rechtsbeschwerdegerichts nicht zu beanstanden, zumal das Landesarbeitsgericht dabei - entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde - alle wesentlichen Umstände, wie die hauptsächlich nur auf Organisation und Geschäftsführung des Betriebsrats ausgerichtete Thematik oder die bei Schulungsbeginn schon bestandene halbjährige Amtszeit des Antragstellers berücksichtigt hat. Somit geht die Rüge der Antragsgegnerin fehl, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Rechtsfindung § 286 ZPO verletzt. Es ist aber auch kein anderer Rechtsfehler ersichtlich. Der Senat hat schon im Beschluß vom 6. November 1973 (AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) und seither wiederholt bei Beantwortung der Frage, ob eine Schulung erforderlich ist, den Gerichten der Tatsacheninstanzen einen gewissen Beurteilungsspielraum eingeräumt. Der Senat kann daher in materiell-rechtlicher Hinsicht nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit selbst verkannt oder bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder - was schon erörtert ist - wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat. Das ist aber nicht der Fall. Es gibt sicherlich einen Erfahrungssatz des Inhalts, daß gerade was die organisatorischen Fragen anbelangt, das Schulungsbedürfnis eines Neulings im Betriebsrat und im Vorsitzendenamt größer als das einer Person mit längerer praktischer Erfahrung im gleichen Amt ist. Deshalb kann auch aus

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

- 9 -



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



- 9 -

anderen Entscheidungen des Senats und der Instanzgerichte, die den Besuch des hier in Rede stehenden Lehrgangs für andere Teilnehmer als nicht erforderlich i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG angenommen haben, für den vorliegenden Fall nichts abgeleitet werden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat aber auch zutreffend erwogen, daß die hier zu beurteilende Veranstaltung ein Übermaß an Schulungsdauer beinhaltet habe, folglich der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vom Betriebsrat und vom Antragsteller nicht beachtet worden sei. Damit erweisen sich auch die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des Betriebsrats als unbegründet. Richtig hat das Landesarbeitsgericht dabei - entgegen der Meinung der Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin - die Schulungsdauer nicht unter dem Begriff der Erforderlichkeit, sondern dem der Verhältnismäßigkeit (Übermaßverbot) geprüft (vgl. dazu Beschlüsse des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = demnächst AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 und vom 8. Oktober 1974 = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972). Ohne die eben zitierten später ergangenen Entscheidungen kennen zu können, ist das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluß in Übereinstimmung mit diesen davon ausgegangen, die für die Schulung aufgewendeten Mittel müßten mit dem erstrebten Zweck, nämlich dem Betriebsrat die für seine Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln, im Hinblick auf den Umfang des vermittelten Wissens noch in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen (vgl. Beschluß des Senats vom 27. September 1974 unter III 4 der Gründe). Im Beschluß vom 27. September 1974 hat der Senat ausgeführt, daß der Gesetzgeber bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu beurteilenden Veranstaltungen von einem begrenzten Ausbildungsaufwand ausgehe, wie eine vergleichende Betrachtung zu den Absätzen 2 und 7 dieser Vorschrift ergebe. Das Gebot der Verhältnismäßigkeit verpflichte deshalb den Betriebsrat, den Arbeitgeber nur mit den Kosten zu belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch gegenüber dem Arbeitgeber für zumutbar halten durfte. Er müsse deshalb auch bei von ihm als erforderlich angesehenen

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



Schulungsveranstaltungen darauf bedacht sein, die Kosten auf das notwendigste Maß zu beschränken. Dabei könne das Zeitmoment auch insoweit eine Rolle spielen, als bei der Entsendung eines Betriebsratsmitgliedes zu einer Schulung zu berücksichtigen ist, ob und inwieweit zur ordnungsgemäßen Durchführung der im Betrieb anfallenden Betriebsratsaufgaben zukünftig noch weitere Schulungen erforderlich und vorgesehen sind. Sei dies nicht auszuschließen, dann sei ggf. der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dann nicht mehr gewahrt, wenn der Zeitaufwand im Hinblick auf die begrenzte Thematik der Schulung und die deshalb unter Umständen noch erforderlichen und vorgesehenen weiteren Schulungen zu einer unverhältnismäßig großen Belastung des Arbeitgebers führen würden. Überschreite der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen Zumutbaren, so könne der Betriebsrat die Erstattung der Kosten nur in diesem Rahmen und nur anteilig verlangen.

Es ist deshalb sachgemäß und vom Rechtsbeschwerdegericht nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht mit den gleichen oder mindestens doch sehr ähnlichen rechtlichen Erwägungen den Anspruch des Antragstellers auf die Unterkunfts- und Verpflegungskosten auf die Hälfte des geltend gemachten Betrages (= 6,5 Tagessätze) sowie auf die Fahrtkosten beschränkt hat. Auf dieser Grundlage der rechtlichen Überprüfung erweist sich auch die Rüge der Rechtsbeschwerde von Antragsteller und Betriebsrat, das Landesarbeitsgericht habe § 139 ZPO verletzt, als unbegründet. Bei der Reduzierung des Kostenerstattungsanspruchs für eine besuchte Schulung aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt es nicht darauf an, ob eine andere Schulung angeboten worden war; unverhältnismäßig bleibt unverhältnismäßig.

gez.: Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Dr.Osswald

Andersch



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

