

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

77

10. MAI 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2, Abs. 6 und Abs. 7,
§ 40 Abs. 1, § 65 Abs. 1, § 67 Abs. 1 Satz 1
und 2, Abs. 3 Satz 2, § 70, § 80 Abs. 1 Nr. 5

Leitsätze:

1. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Teilnahme eines Jugendvertreters an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung insgesamt unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 fällt, die teils für die Arbeit der Jugendvertretung erforderliche, teils geeignete Kenntnisse vermittelt, ist ausschlaggebend, welche Themen der Schulung das Gepräge geben.
2. Eine teilweise Bejahung einer Schulung als erforderlich für die Tätigkeit eines Jugendvertreters kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, daß ein zeitweiser Besuch der Schulungs- und Bildungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist.

Aktenzeichen: 1 ABR 60/73

Beschluß des BAG vom 10. Mai 1974

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 60/73

1 Ta BV 4/73 Baden-Württemberg

Verkündet am
10. Mai 1974

gez. Möckel,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß
In Sachen



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Dr. Osswald beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und der Beteiligten zu 3) gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Juli 1973 - 1 Ta BV 4/73 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betreibt eine Maschinenfabrik. Die unter Ziffer 3) aufgeführten Beteiligten D , H und M wurden 1972 als Jugendvertreter gewählt. Der Antragsteller (Betriebsrat) beschloß am 8. Oktober 1972, alle drei Jugendvertreter für die Zeit vom 15. Oktober 1972 bis 21. Oktober 1972 zu einem Seminar für Betriebsräte (Jugendvertreter) der IG-Metall in der IG-Metall-Schule Sprockhövel zu entsenden; er verlangte von der Antragsgegnerin die Freistellung für diese Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972. Die Antragsgegnerin gab ihr Einverständnis zu der Teilnahme der Jugendvertreter an der Schulungsveranstaltung, Sie machte jedoch geltend, daß diese Schulungsveranstaltung nur im Rahmen des Bildungsurlaubs nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 anerkannt und keine Kosten übernommen werden könnten. Die Beteiligten hatten am 24. Juli 1972 bereits eine eintägige Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz in Reutlingen mitgemacht. In der Schulungsveranstaltung in Sprockhövel wurden folgende Themen behandelt:

"Die Notwendigkeit betrieblicher Interessenvertretung auf der Grundlage bestehender Gesetze" (BetrVG, BBiG, JArbSchGes)



"Zur Geschichte des Betriebsverfassungsrechts"

"Rechte und Pflichten des Betriebsrats nach
dem neuen Betriebsverfassungsgesetz"

- Schwerpunkte des neuen Gesetzes -

"Jugendvertretung im neuen Betriebsverfassungs-
gesetz"

1. Aufgabenstellung und Geschäftsführung der
Jugendvertretung
2. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Jugend-
vertretung
3. Jugendvertretung - Jugendversammlung - Be-
triebsratsversammlung
4. Gesamtbetriebsrat und Gesamtjugendvertretung
(falls von der Zusammensetzung der Teilnehmer
her erforderlich)

"Betriebsverfassungsgesetz und Gewerkschaft"

Die Jugendvertreter wurden an zwei Tagen theoretisch in das Betriebsverfassungsgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz eingeführt. Die restliche Zeit wurde für Planspiele zu den behandelten Themen verwendet. Für die Teilnahme an dem Seminar wurden für sechs Tage täglich 48,-- DM für Verpflegung und Übernachtung aufgewendet, in denen 6,-- DM für zusätzliche Getränke außerhalb der Hauptmahlzeiten enthalten sind. Diese Beträge und 78,-- DM Fahrkosten 1. Klasse sowie 30,-- DM für Zehrgeld auf der Hin- und Rückreise verlangen der Antragsteller und die Beteiligten zu Ziffer 3) von der Antragsgegnerin. Sie sind der Auffassung, daß die Antragsgegnerin verpflichtet sei, die durch den Besuch der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten gemäß § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 2 und 6 und § 65 Abs. 1 BetrVG 1972 zu übernehmen. Sie haben im Laufe des Verfahrens den Antrag gestellt, die Antragsgegnerin zur Zahlung von je 388,-- DM zu verpflichten.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung der Anträge gebeten. Sie ist der Auffassung, Bildungsveranstaltungen in diesem Umfang könnten nur im Rahmen einer Bildungs- und Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 durchgeführt werden.



Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Beteiligten zu Ziffer 3) für vier Tage je 42,-- DM, 52,-- DM für eine Gruppenfahrkarte 2. Klasse und als Zehrgeld für die Hin- und Rückreise zweimal 11,-- DM zu erstatten. Es hat die Auffassung vertreten, daß lediglich eine viertägige Schulungsveranstaltung für die erstmals gewählten Beteiligten zu Ziffer 3) in Frage komme. Hierfür habe die Antragsgegnerin die Kosten zu übernehmen.

Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts haben der Antragsteller, die Beteiligten zu 3) sowie die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers und der Beteiligten zu 3) zurückgewiesen und auf die Beschwerde der Antragsgegnerin den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Antrag insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragsteller und die Beteiligten zu 3) ihren in der Beschwerdeinstanz gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Dem angefochtenen Beschluß ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung beizutreten.

1. Ausgangspunkt ist hier die Frage, ob die Teilnahme der Jugendvertreter an der einwöchigen Schulungsveranstaltung für ihre Tätigkeit in der Jugendvertretung erforderlich war.

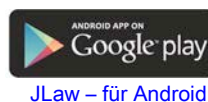
2. Nach § 65 Abs. 1 BetrVG 1972 gelten für die Jugendvertretung u.a. die §§ 37 und 40 BetrVG 1972 entsprechend. Die Jugendvertreter sind daher nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 ebenso wie die Mitglieder des Betriebsrats für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit in der Jugendvertretung erforderlich sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats hat der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 die Kosten einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung dann zu tragen, wenn diese

Kenntnisse vermittelt, die für die Tätigkeit des Betriebsrats erforderlich sind (§ 37 Abs. 6 BetrVG 1972). Da § 65 Abs. 1 BetrVG 1972 eine entsprechende Anwendung der dort angeführten gesetzlichen Vorschriften vorschreibt, ist diese Rechtsprechung des Senats bei Teilnahme von Jugendvertretern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ebenfalls "entsprechend" anzuwenden.

Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 20. November 1973 - 1 AZR 331/73 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 65 BetrVG 1972, teilweise zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgeführt, daß die Worte "entsprechende Anwendung" bedeuten, unter Beachtung und im Rahmen der der Jugendvertretung in den §§ 60 ff. BetrVG 1972 eingeräumten Rechte und zugewiesenen Aufgaben.

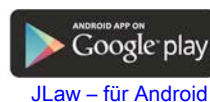
Die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung für Jugendvertreter bestimmt sich somit danach, inwieweit die dort vermittelten Kenntnisse für die Tätigkeit der Jugendvertreter auch im Hinblick auf ihre nur zweijährige Amtszeit unbedingt notwendig sind.

Wie der Senat in dem vorerwähnten Urteil vom 20. November 1973 - 1 AZR 331/73 - näher ausgeführt hat, ist die Jugendvertretung nicht der eigenständige Repräsentant der jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. hierzu auch Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., Vorbem. 6 zu § 60 und Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 70 Anm. 3). Der Gesetzgeber hat in dem neuen Betriebsverfassungsgesetz die Vorschriften über die Jugendvertretung zwar verbessert und erweitert, ihr aber ebenso wenig wie im Betriebsverfassungsgesetz 1952 die Rechtstellung eines selbständigen Organs des Betriebsverfassungsrechts 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 ihm und nicht der Jugendvertretung steht in allen Angelegenheiten, die



die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, die Vertretung nach außen zu (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 70 Anm. 13). Dies folgt insbesondere aus den Vorschriften des § 67 Abs. 3 Satz 2, § 70 und § 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972. Wenn es im § 67 Abs. 3 Satz 2 BetrVG heißt, der Betriebsrat solle Angelegenheiten, die die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, der Jugendvertretung zur Beratung zu-leiten, dann kommt schon in dieser Regelung unmißverständ-lich zum Ausdruck, daß die Entscheidungsbefugnis in Jugend-fragen letzten Endes beim Betriebsrat liegt, mag auch ein Teilnahmerecht der Jugendvertretung an Betriebsrats-sitzungen gemäß § 67 Abs. 1 Satz 1 oder 2 BetrVG 1972 be- stehen oder mögen diese sogar nach Abs. 2 mitstimmen können. Ergänzend zu dieser Vorschrift verpflichtet § 70 Abs. 2 BetrVG 1972 den Betriebsrat, die Jugendvertreter zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfas- send zu unterrichten sowie auf ihr Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das Wort "unterrichten" besagt auch, daß der Betriebsrat verpflichtet ist, die Jugend- vertretung bei Durchführung ihrer Aufgaben mit Rat und Tat zu unterstützen. Wenn nach § 80 Abs. 1 Nr. 5 2. Halb- satz BetrVG 1972 der Betriebsrat von der Jugendvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern kann, dann weisen auch diese Vorschriften aus, daß nicht der Jugendver- tretung sondern dem Betriebsrat die letzte Entscheidung in Jugendfragen zusteht.

Die der Jugendvertretung übertragenen Aufgaben be- schränken sich, wie der Senat in dem vorgenannten Urteil näher ausgeführt und begründet hat, demnach vorwiegend darauf, den Betriebsrat in allen Fragen, die die jugend- lichen Arbeitnehmer betreffen, zu beraten und die Ein- haltung der zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen zu überwachen. Um diese Aufgabe durchführen zu können, ist der Jugendvertretung vom Gesetzgeber ein weitgehendes Anhörungs- und Mitspracherecht eingeräumt; sie kann jedoch die von ihr in Jugendfragen für erforder- lich gehaltenen Maßnahmen nicht von sich aus durchführen, sondern ist hierbei auf die Mitwirkung des Betriebsrats angewiesen.



3. Der Aufgaben- und Wirkungskreis der Jugendvertretung ist demnach gegenüber dem des Betriebsrats sehr viel begrenzter. Zur sachgerechten Wahrnehmung der ihr in Jugendangelegenheiten übertragenen Aufgaben sind daher auch nicht die gleichen umfangreichen und eingehenden Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer ergangenen gesetzlichen Bestimmungen und kollektiven Normen erforderlich, wie sie der Betriebsrat zur sachgemäßen Durchführung der ihm obliegenden Aufgaben haben muß. Dieser begrenzte Aufgaben- und Wirkungskreis der Jugendvertretung sowie ihre Abhängigkeit vom Betriebsrat macht aber wie der angefochtene Beschluß schon mit zutreffender Begründung ausgeführt hat, Schulungsveranstaltungen für Jugendvertreter nicht entbehrlich. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 kann im allgemeinen dann für erforderlich angesehen werden, wenn die Jugendvertreter erstmals in die Jugendvertretung gewählt worden sind.

Die für Jugendvertreter durchgeführten Schulungen haben sich jedoch nach dem der Jugendvertretung im Verhältnis zu dem des Betriebsrats eingeräumten kleineren Aufgaben- und Wirkungskreis auszurichten und sich auf die Vermittlung der Kenntnisse zu beschränken, die für die sachgemäße Durchführung der ihnen nach dem BetrVG 1972 obliegenden Aufgaben unbedingt erforderlich sind.

4. Aus den vorstehenden Erörterungen ergibt sich für den vorliegenden Fall: Aus den für die Rechtsbeschwerdeinstanz bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sowie aus den Aussagen der beteiligten Jugendvertreter ergibt sich, daß die Schulung nicht nach dem angezeigten Lehrplan durchgeführt wurde. An zwei Tagen der Schulungsveranstaltung wurden die Teilnehmer in das Betriebsverfassungsgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz eingeführt. Wieviel Zeit an diesen beiden Tagen jeweils für die einzelnen Themen aufgewendet wurde, steht nicht fest. Die restlichen vier Tage wurden für "Planspiele" zu den behandelten Themen verwendet. Dabei wurde die praktische Leitung und Durchführung einer Jugendversammlung gezeigt.



Von den in der Schulungsveranstaltung behandelten Themen ist die Einführung der Jugendvertreter in das Betriebsverfassungsgesetz für ihre Tätigkeit in der Jugendvertretung ohne weiteres als erforderlich anzusehen. Die Mitglieder der Jugendvertretung müssen, um die ihnen nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben sachgerecht durchführen zu können, Kenntnisse der ihnen in dem neuen Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Aufgaben und der ihnen gegenüber dem Betriebsrat eingeräumten Rechte haben.

Dagegen ist die Vermittlung von Kenntnissen über die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes für die Arbeit der Jugendvertretung im Betrieb nicht in diesem Ausmaß erforderlich.

Die notwendigen Kenntnisse des Jugendarbeitsschutzgesetzes können gegebenenfalls unter Einschaltung des Betriebsrats - dem es vor allem obliegt, die Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen zu überwachen - u.U. durch Eigenstudium erworben werden. Seit über 13 Jahren hat das Jugendarbeitsschutzgesetz keine wesentlichen Änderungen erfahren; seine Vorschriften sind so gefaßt, daß auch ein Laie seinen Inhalt verstehen und sich mit ihnen vertraut machen kann. Für die Arbeit der Jugendvertretung ist es ausreichend, wenn sie den wesentlichen Inhalt der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes kennt. Jedenfalls sind eingehende und speziellere Kenntnisse der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes die in einer Schulungsveranstaltung vermittelt werden könnten, für ihre Tätigkeit nicht unbedingt erforderlich.

Ebensowenig benötigen die Mitglieder der Jugendvertretung eingehende Kenntnisse über die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes. Das Berufsbildungsgesetz regelt insbesondere die vertraglichen Beziehungen des Auszubildenden zu den Auszubildenden 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 zusteht, dann bezieht 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 Regelungen ausgeübt werden kann.

Soweit an den letzten vier Schultagen Planspiele zu dem an den ersten beiden Tagen behandelten Thema durchgeführt wurden, ergibt sich weder aus dem Vortrag des Antragstellers noch den Aussagen der beteiligten Jugendvertreter etwas dafür, inwieweit diese Planspiele einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen, der Jugendvertretung eingeräumten Aufgaben haben. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (BAG 17, 165 [169] = AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG; Beschluß vom 18. Dezember 1973 - 1 ABR 35/73 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) entbindet die im Beschlußverfahren herrschende Offizialmaxime die Beteiligten nicht davon, die Tatsachen vorzutragen, aus denen sich die Begründetheit ihres Antrages ergibt. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall.

Die Planspiele mögen zwar für die Arbeit der Jugendvertreter nützlich und zur Veranschaulichung der vermittelten theoretischen Kenntnisse geeignet gewesen sein. Es ist aber nicht ersichtlich, daß sie unbedingt erforderlich waren, um die Tätigkeit als Jugendvertreter ausüben zu können.

Eine Gesamtbeurteilung der streitigen Schulung ergibt, daß in ihr überwiegend Kenntnisse vermittelt wurden, die für die Tätigkeit der Jugendvertretung zwar nützlich und geeignet, aber nicht unbedingt erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 waren.

5. Wird eine Schulungsveranstaltung wie hier als einheitliches Ganzes angeboten, dann ist 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 "Teilung" der Veranstaltung kommt nicht in Betracht. Nach dem Vorhergesagten diente der Lehrgang schwerpunktmäßig der Vermittlung von Kenntnissen, die für die Tätigkeit der Jugendvertreter nicht erforderlich, sondern nur nützlich waren; die Einführung in die eigentlichen der Jugend-



vertretung nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben nahm dem- gegenüber nur einen verhältnismäßig kleinen Raum ein. Der- artige Veranstaltungen können nicht als Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 anerkannt werden. Dem Landesarbeitsgericht ist darin bei- zupflichten, daß Schulungsveranstaltungen der vorliegenden Art dem Bildungsurlaub nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 vorbe- halten bleiben müssen. Schon im Hinblick auf die nur zwei- jährige Amtszeit der Jugendvertreter müssen sich Schulungs- veranstaltungen nach Dauer und Umfang auf das Maß beschränken, das wirklich notwendig ist, um den Jugendvertretern die für ihre Tätigkeit in der Jugendvertretung unbedingt erforder- lichen Kenntnisse zu vermitteln. Die Schulungsträger sind jedenfalls gehalten, die Schulungen für Jugendvertreter so anzulegen, daß sie in dem in § 37 Abs. 6 aufgezeigten Rahmen bleiben.

6. Der Senat hat noch erwogen, ob mit dem Arbeitsgericht den beteiligten Jugendvertretern ein Teilnahmerecht an der strittigen Schulungsveranstaltung insoweit zugebilligt wer- den kann, als diese Kenntnisse vermittelt hat, die für ihre Tätigkeit in der Jugendvertretung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich waren. Diese Frage hat der Senat aber ver- neint. Die Aufteilung einer Schulungs- und Bildungsveran- staltung kommt nur in Betracht, wenn die Themen klar von einander abgegrenzt und zeitlich so behandelt werden, daß ein teilweiser Besuch möglich und sinnvoll ist. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich jedoch, daß nach der Art, wie die Schulungsveranstaltung durchgeführt worden ist, eine klare Abgrenzung und Konzentration der Themen tatsäch- lich nicht durchgeführt wurde. Eine nachträgliche "Auf- teilung" der Veranstaltung kommt dann nicht in Betracht.

7. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zu Recht abgewiesen.

gez. Dr. Auffarth Bichler Wendel

Ehrenamtlicher Richter
Hirschmann ist wegen Ur-
laub an der Unterschrift
verhindert Dr. Auffarth

Dr. Osswald



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)