

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 65 Abs. 1, §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1;
ZPO § 563

Leitsätze:

K e i n e

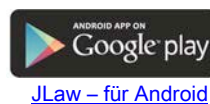
Aktenzeichen: 1 ABR 65/74

Beschluß des BAG vom 24. August 1976

LAG Niedersachsen



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



1 ABR 65/74

6 Ta BV 46/73 Niedersachsen

In Sachen

pp.

- 2 -



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



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 24. August 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Muhr beschlossen :

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Januar 1974 - 6 Ta BV 46/73 - insoweit aufgehoben, als der Antrag abgewiesen worden ist.

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 15. Juni 1973 - 4 BV 10/73 - abgeändert und die Entscheidung insgesamt wie folgt neu gefaßt: Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, an die Antragstellerin 401,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 21. Mai 1973 zu zahlen.

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

G r ü n d e :

I. Der Betriebsrat bei der Antragsgegnerin beschloß am 20. Dezember 1972, das Mitglied der Jugendvertretung Rolf K vom 21. bis 27. Januar 1973 zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung der antragstellenden Gewerkschaft für Jugendvertreter zu entsenden. Der Veranstaltung lag folgendes Programm zugrunde:

Sonntag

21.1.73

Anreise und Begrüßung

Montag

22.1.73

v

Das BetrVG im System unserer Rechtsordnung, Ursprung und Entwicklung

n

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

Dienstag

23.1.73

Zielsetzung und Aufgaben der Betriebsjugendvertretung nach dem neuen BetrVG



Mittwoch 24.1.73		Geschäftsführung der Jugendvertretung, dargestellt an ausgewählten Fallbeispielen
Donnerstag 25.1.73	v	Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Jugendvertretung, Möglichkeit und Grenzen, Förderung der Berufsbildung, Jugendarbeitsschutz
	n	Jugendversammlung und Betriebsversammlung, Funktionen, Zielsetzung, Durchführung
Freitag 26.1.73	v	Planspiel - Jugendversammlung Am konkreten Fallbeispiel werden formale und inhaltliche Probleme der Jugendversammlung dargestellt
	n	Die Individualrechte der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb, Information, Mitwirkung, Beschwerderecht
Samstag 27.1.73	v	Kurze Zusammenfassung des gesamten Seminarinhalts, Entwicklung von Perspektiven; Abschlußgespräch, Abschlußkritik

Im Jahre 1972 wurden bei der Antragsgegnerin 56 jugendliche Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden beschäftigt. Die Jugendvertreterin Kl hatte vom 12. bis 18. November 1972 an einem Seminar in S teilgenommen. Der Beteiligte K ist im September 1972 in die Jugendvertretung nachgerückt und legte im Juni 1973 sein Amt als Jugendvertreter nieder.

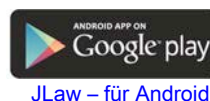
Die Antragsgegnerin hat es abgelehnt, die Kosten des Lehrgangs zu tragen, die sich zusammensetzen aus:

6 Tage Unterkunft und Verpflegung à 48,-- DM	= 288,-- DM
Zehrgeld für An- und Rückreise	= 20,-- DM
Fahrtkosten der Bundesbahn	= 93,-- DM
	401,-- DM

Der Beteiligte K hat diesen Auslagenanspruch an die Antragstellerin abgetreten.

Die Antragstellerin ist der Auffassung, die Schulung des Jugendvertreters K sei für die Arbeit der Jugendvertretung erforderlich gewesen. Da Jugendvertreter noch nicht allzulange im Berufsleben stünden, könnten bei ihnen noch keine Kenntnisse über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Zusammenhänge vorausgesetzt werden. Ein falsches Verständnis ihres Aufgabenbereiches könne leicht zu innerbetrieblichen Konflikten führen. Infolgedessen sei es erforderlich, sie über ihre Rechte und Pflichten sorgfältig zu unterrichten. Die Antragstellerin veranstalte solche Schulungen nur zentral in S . Ebenso wie bei der Schulung von Betriebsräten sei gegen eine Lehrgangsdauer von fünf Arbeitstagen nichts einzuwenden. Die Antragstellerin hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an die Antragstellerin 401,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 21.5. 1973 zu zahlen. Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen und dazu u.a. vorgetragen: Da das Betriebsverfassungsgesetz 1972 seit mehr als einem Jahr in Kraft gewesen sei, sei eine Schulung nicht mehr als erforderlich anzusehen. Eine Schulung über allgemeines Wissen sei nach diesem Zeitpunkt nur noch über eine von der obersten Arbeitsbehörde anerkannte Veranstaltung zulässig. Die Schulung des Beteiligten K sei auch deshalb nicht erforderlich gewesen, weil im Jahre 1972 schon das Mitglied der Jugendvertretung, Kl an einer Schulungsveranstaltung teilgenommen habe. Der Anspruch sei auch der Höhe nach un gerechtfertigt. Für eine Schulung könnten höchstens zwei Tage als erforderlich angesetzt werden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Antragstellerin den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Antragsgegnerin zur Zahlung von 281,-- DM an die Antragstellerin verpflichtet; im übrigen hat es die Beschwerde zurückgewiesen. Die Beschwerdeentscheidung ist u.a. wie folgt begründet: Ausgangspunkt für den geltend



gemachten Anspruch sei § 65 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit §§ 37 und 40 BetrVG. Auf Grund dieser Verweisung habe der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit der Jugendvertretung entstandenen Kosten zu tragen (§ 40 BetrVG). Das zur Amtsführung erforderliche Wissen über den Inhalt und die Anwendung der für die Tätigkeit der Jugendvertretung geltenden Bestimmungen könne durch die zu diesem Zweck veranstalteten Schulungen erworben werden, die eine Tätigkeit i.S. des § 40 Abs. 1 BetrVG seien. Bei dem Jugendvertreter K, der im September 1972 als Jugendvertreter nachgerückt sei, hätten keine allgemeinen Kenntnisse über die Rechte und Pflichten eines Jugendvertreters erwartet werden können. Er habe daher einer besonderen Schulung bedurft. Bei einer fünfköpfigen Jugendvertretung müsse die Schulung auch nicht auf ein Mitglied beschränkt bleiben. Der Arbeitgeber habe nach §§ 65 Abs. 1, 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG die Kosten für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zu tragen, soweit diese Kenntnisse vermittele, die für die Arbeit der Jugendvertretung erforderlich seien. In Angelegenheiten, die jugendliche Arbeitnehmer betreffen, habe die Jugendvertretung gegenüber dem Betriebsrat ein abgestuftes Einwirkungsrecht. Dagegen könne die Jugendvertretung nicht unter Übergehung des Betriebsrats direkt mit dem Arbeitgeber Verbindung aufnehmen. Die Vertretung der jugendlichen Arbeitnehmer nach außen obliege dem Betriebsrat. Um diese gegenüber dem Betriebsrat eingeschränkten Rechte und Pflichten der Jugendvertretung einschließlich der durch die Geschäftsführung bedingten Aufgaben kennenzulernen, sei eine Tagung von drei Tagen ausreichend, aber auch erforderlich. Die Stellung der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen im Betrieb - das Thema vom Nachmittag des Montages - gehe den Jugendvertreter bei der Erfüllung seiner Aufgaben nichts an. Bei einer Anreise am Dienstagabend hätte daher eine volle Schulung bis Freitagabend abgewickelt sein und die Rückfahrt am Samstagvormittag angetreten werden können.

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



Diese Zusammenfassung führe zur Erstattung der Kosten für 3 1/2 Tage = 168,-- DM. Ferner sei die Antragsgegnerin verpflichtet, die Fahrtkosten der 1. Wagenklasse von B nach S in Höhe von 93,-- DM zu erstatten. Auch ein Zehrgeld von je 10,-- DM sei nicht überhöht.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr volles Antragsbegehren weiter, während die Antragsgegnerin - die im Umfang ihres Unterliegens kein Rechtsmittel eingelegt hat - beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde führt zur Zuerkennung des Anspruchs in vollem Umfang.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Antragsgegnerin verpflichtet, die Unterkunfts- und Verpflegungskosten in Höhe des geltend gemachten Tagessatzes von 48,-- DM für 3 1/2 Tage, sowie die Fahrtkosten und das "Zehrgeld" für An- und Abreise an die Antragstellerin - die aus übergegangenem Recht (Abtretung) klagt - zu bezahlen. In diesem Umfang ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, da von der insoweit unterlegenen Antragsgegnerin nicht angefochten, bereits rechtskräftig.

2. Aber auch der weitergehende Anspruch ist begründet.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats hat der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG die Kosten einer Schulungsveranstaltung 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 (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 Jugendvertretung, auch im Hinblick auf ihre nur zweijährige Amtszeit, notwendig sind. Die Jugendvertretung ist kein **eigenständiger** Repräsentant der jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. hierzu auch Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., Vorbem. 6 zu § 60 und Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 70 Anm. 3). Der Gesetzgeber hat in dem neuen Betriebsverfassungsgesetz die Vorschriften über die Jugendvertretung zwar verbessert und erweitert, ihr aber ebensowenig wie im Betriebsverfassungsgesetz 1952 die Rechtstellung eines selbständigen Organs der Betriebsverfassung 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 steht in allen Angelegenheiten, die die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, die Vertretung nach außen zu (BAG aaO und Beschluß vom 10. Mai 1974, AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Die der Jugendvertretung übertragenen Aufgaben beschränken sich, wie der Senat in den vorzitierten Entscheidungen näher ausgeführt und begründet hat, demnach vorwiegend darauf, den Betriebsrat in allen Fragen, die die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, zu beraten und die Einhaltung der zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen zu überwachen. Um diese Aufgaben durchführen zu können, ist der Jugendvertretung vom Gesetzgeber ein



weitgehendes Anhörungs- und Mitspracherecht eingeräumt; sie kann jedoch die von ihr in Jugendfragen für erforderlich gehaltenen Maßnahmen nicht von sich aus durchführen, sondern ist hierbei auf die Mitwirkung des Betriebsrats angewiesen. Der Aufgaben- und Wirkungskreis der Jugendvertretung ist gegenüber dem des Betriebsrats 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 begrenztere 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, zumal von ihnen kaum einschlägige Vorkenntnisse erwartet werden können. Die für Jugendvertreter durchgeführten Schulungen müssen sich zwar einerseits nach dem der Jugendvertretung im Verhältnis zu dem des Betriebsrats eingeräumten kleineren Aufgaben- und Wirkungskreis ausrichten und sich auf die Vermittlung der Kenntnisse beschränken, die für die sachgemäße Durchführung der ihnen nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 obliegenden Aufgaben erforderlich sind. Andererseits können aus pädagogischen Gründen gerade bei jungen Arbeitnehmern die erforderlichen Kenntnisse nicht nur durch eine reine Vortragstätigkeit ohne praktische Beispiele vermittelt werden.

b) Wenn das Landesarbeitsgericht die am Montag Nachmittag behandelten Themen nicht als erforderlich für Jugendvertreter i.S. von § 37 Abs. 6 BetrVG angesehen hat, so ist dies aus Rechtsgründen an sich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hält sich im Rahmen seines Beurteilungsspielraums. Das ändert aber nichts daran, daß



die Schulungsveranstaltung nach der eigenen Ansicht des Landesarbeitsgerichts ganz überwiegend Themen umfaßte, die ohne weiteres als erforderlich anzuerkennen sind. Dann ist aber die Gesamtschulung erforderlich (vgl. Urteil des Senats vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - = [demnächst] AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

Es ist auch rechtsirrtümlich, wenn das Landesarbeitsgericht unter dem Gesichtspunkt der Straffung der Veranstaltung zeitlich einen Teil derselben für nicht erforderlich hält. Der Begriff der Erforderlichkeit ist vielmehr streng normbezogen zu interpretieren. Er betrifft allein die Bewertung der vermittelten Kenntnisse (vgl. Beschluß des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - =[demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Begriff der Erforderlichkeit bezieht sich daher nicht auf die Schulungsdauer. Das Landesarbeitsgericht meint richtig betrachtet die Zweck-Mittelrelation. Die Dauer einer Schulung ist unter dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu prüfen. Dabei kann sich, wie der Senat im letztgenannten Beschluß näher ausgeführt hat, ergeben, daß der Zeitaufwand und die damit verbundenen Kosten einer Seminarveranstaltung - insbesondere bei einer begrenzten Thematik der Schulung - zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitgebers führen. Dafür sind aber hier keine Anhaltspunkte ersichtlich. Behandelt eine Schulungsveranstaltung erkennbar abschließend in sechs Tagen die Aufgaben der Jugendvertretung, so ist die Dauer des Seminars im allgemeinen nicht als unverhältnismäßig anzusehen. Zumindest konnte der Betriebsrat vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten ausgehend annehmen, die Verhältnismäßigkeit sei gewahrt. Abstriche an den geltend gemachten Schulungskosten sind daher unbegründet, so daß dem Antrag in vollem Umfang stattzugeben ist.

3. Trotz Antrags hat das Landesarbeitsgericht die geforderten Zinsen in der Entscheidungsformel nicht zugesprochen. Da sich dieser Antrag bereits aus § 291 BGB



rechtfertigt, war der Zinsausspruch in der Rechtsbeschwerde-
instanz nachzuholen.

gez.: Dr. Auffarth

Hillebrecht

Wendel

Muhr

Dr. Lohauß



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)