

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

147

27. SEP. 1974

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6 u. 7, § 40 Abs. 1;
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1

Leitsätze:

1. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz dienen, können nur dann als erforderlich für die Betriebsrats-tätigkeit angesehen werden, wenn sie von ihrer Thematik her gesehen schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet sind, Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln, ohne die dem Betriebsrat eine fach- und sach-gerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nicht möglich ist.

Die Erforderlichkeit einer Schulung wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß das Lehrprogramm nebenbei auch Sachgebiete umfaßt, deren Kenntnisse aufgrund der konkreten Situation des Betriebes für die dort anfallen-den Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich sind.

2. Der Betriebsrat hat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung eines Betriebsratsmitgliedes neben der Frage der Erforderlichkeit der Schulung auch zu prüfen, ob die für die Schulung aufzuwendenden Mittel zu dem mit ihr erstrebten Zweck in Hinblick auf den Umfang des ver-mittelten Wissens noch in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen. Das gilt jedenfalls für Schulungs-veranstaltungen von längerer Dauer.

Der Gesetzgeber geht bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungen von einem begrenzten Ausbildungsaufwand aus. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit legt dem Betriebsrat die Pflicht auf, nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind. Dabei hat er auch zu berücksichtigen, ob und inwieweit zur ordnungsgemäßen Durchführung der in einem Betrieb anfallenden Betriebsratsaufgaben noch weitere Schulungen erforderlich und vorgesehen sind. Ist dies nicht ausge-schlossen, dann ist ggf. der Grundsatz der Verhältnis-mäßigkeit dann nicht gewahrt, wenn der Zeitaufwand in Hinblick auf die begrenzte Thematik der Schulung und auf die mit einiger Wahrscheinlichkeit erforderlichen und vorgesehenen weiteren Schulungen zu einer unverhältnis-mäßig hohen Belastung des Arbeitgebers führen würde.



- 2 -

Überschreitet der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen zumutbaren, so kann der Betriebsrat die Erstattung der Kosten nur in diesem Rahmen anteilig verlangen.

Aktenzeichen: 1 ABR 71/73

Beschluß des BAG vom 27. September 1974 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
27. September 1974

gez. Heinrich,

Arbeitsinspektor
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 27. September 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Dr. Neumann, sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Schwarz beschlossen:

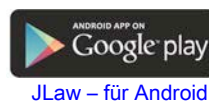
Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. August 1973 - 8 Ta BV 28/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betreibt eine Pumpen- und Motorenfabrik. Sie beschäftigt 593 Arbeitnehmer. Der Antragsteller ist seit dem 13. März 1962 im Betrieb tätig. Er gehört seit dem 10. April 1972 dem neunköpfigen Betriebsrat an und wurde am 14. April 1972 zum Vorsitzenden gewählt. Er ist seitdem von der Arbeit freigestellt. Sämtliche Betriebsratsmitglieder hatten Gelegenheit, an einer im örtlichen Bereich durchgeführten eintägigen Schulung zur Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz 1972 teilzunehmen. Der Antragsteller nahm überdies in der Zeit vom 25. Februar bis zum 10. März 1973 aufgrund eines Betriebsratsbeschlusses, der der Antragsgegnerin am 24. Januar 1973 mitgeteilt wurde, an einem Seminar für freigestellte Betriebsratsmitglieder teil. Das Seminar, das in der Schulungsstätte der IG-Metall in H stattfand, nahm folgenden Verlauf:

1. Woche

Montag

26.2.1973Begrüßung und Vorstellung der TeilnehmerEinführung in das Betriebsverfassungsgesetz 72

(Entwicklung der Betriebsverfassung - Gegenüberstellung alten und neuen Rechts)

Die Rechtsnatur des Betriebsrats

(Betriebsverfassungsrecht ist privates Recht - Repräsentatives Organ der Arbeitnehmer des Betriebes - Betriebsverfassungsrechtliches Kollegialorgan - Rechtsträger der Befugnisse aus der gesetzlichen Betriebsverfassung)

Dienstag

27.2.1973Die Rechtsstellung des Betriebsrats

(Vertretungsbefugnisse - Formelle Rechte - Materielle Rechte - Störungs- und Behinderungsverbot - Dauer der Rechtsstellung)

Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

(Willensbildung obliegt dem Betriebsrat - Möglichkeiten einer Beauftragung - Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot - Dauer der Rechtsstellung)



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

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

Mittwoch
28.2.1973

Die Geheimhaltungspflicht

(Vertrauliche Angaben - Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse - Wettbewerbsangelegenheiten - Umfang, Dauer und Verletzung der Geheimhaltungspflicht)

Die Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder

(Allgemeine Haftungsfragen - Schadenersatz aus unerlaubter Handlung - Haftung gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs und den Arbeitgeber)

Der Kündigungsschutz der Mitglieder der Betriebsverfassungsorgane

(Sinn und Zweck - Geschützter Personenkreis - Grundsätzliche Unzulässigkeit der Kündigung - Kündigung aus wichtigem Grunde - Kündigung bei Betriebsstillegung einer Betriebsabteilung - Nach der Kündigung: Wichtige Hinweise)

Donnerstag
1.3.1973

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter

(Stellung und Aufgaben - Vertretungsbefugnisse - Hausrechtsfragen)

(Zusammensetzung - Rechtsstellung - Aufgaben - Übertragung von Betriebsratsaufgaben zur selbständigen Erledigung)

Weitere Ausschüsse nach § 28 BetrVG

(Zusammensetzung - Rechtsstellung - Sinn und Zweck: Arbeitsteilung)

Die Geschäftsführung des Betriebsrats

(Sitzungen - Beschlussfassung - Sprechstunde - Kosten- und Sachaufwand der Betriebsrattätigkeit - Aufstellung einer Geschäftsordnung)

Freitag
2.3.1973

Der Rechtsanspruch des Betriebsrats auf Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit

(Gegenseitige Freistellung nach § 37 Abs. 2, § 37 Abs. 6 und § 37 Abs. 7 BetrVG - Freistellung von einer bestimmten Arbeit: Arbeitsplatzumstellung - Regelmäßige Freistellung nach



§ 38 Abs. 1 und 2 BetrVG: Typisierung)

Die betriebsrätliche Tätigkeit der freigestellten Betriebsratsmitglieder

(Überprüfungen durchführen - Feststellungen treffen - Vorschläge und Entwürfe ausarbeiten - Verhandlungen führen - Einholen von Auskünften und Unterlagen beschaffen - Sprechstunden abhalten - Erledigung des Schriftverkehrs usw.)

Besondere Probleme der freigestellten Betriebsratsmitglieder

(Fortbestehen des Arbeitsvertrages - Koppelung an vergleichbare Arbeitnehmer - Berufsfort- und Weiterbildung - Entgelt und Aufwandsentschädigung)

Sonnabend
3.3.1973

Fallbeispiele, Gruppenarbeit - Diskussionen - Vertiefung des Schulungsplanstoffes der 1. Woche

2. Woche

Montag
5.3.1973

Die betriebsverfassungsrechtliche Zusammenarbeit

(Betriebsrat und Arbeitgeber - Betriebsrat und Jugendvertreter bzw. Jugendvertretung - Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat - Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß - Betriebsrat und Vertrauensmann der Schwerbeschädigten - Betriebsrat und Arbeitssicherheitsbeauftragter bzw. Arbeitssicherheitsausschuß - Betriebsrat und im Betriebsrat vertretene Gewerkschaften)

Die Zusammenarbeit mit sonstigen in Betracht kommenden Stellen

(Berufsgenossenschaft - Gewerbeaufsichtsamt - Technischer Überwachungsverein - Hauptfürsorgestelle - Arbeitsamt u.a.)

Dienstag
6.3.1973

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

(Mitbestimmung - Mitwirkung: Beratung, Anhörung, Unterrichtung, Vertrauensvolle Zusammenarbeit als objektives Beteiligungsrecht: § 2 Abs. 1 BetrVG)

Die Einigungsstelle

(Zusammensetzung - Zuständigkeiten - Verfahrensorten - Verfahren - Wirkung der Beschlüsse - Kosten der Einigungsstelle - Ablösung durch eine tarifliche Schlichtungsstelle)

Mittwoch
7.3.1973

Die Betriebsvereinbarung

(Begriff - Abschluß - Form - Bekanntgabe - Geltungsbereich - Gegenstände - Freiwillige und erzwingbare Betriebsvereinbarung - Rechtswirkungen - Beendigung - Nachwirkung)

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

(Überordnung des Tarifvertrages - Öffnungsklausel)

Die Betriebsversammlungen

(Betriebsversammlung - Teilversammlung - Abteilungsversammlung - Leitung - Teilnehmerkreis - Ort - Zeit - Entgeltfragen - Kosten - Behandlungsthemen)

Donnerstag
8.3.1973

Die Personalplanung im Rahmen der Unternehmensplanung

Die Personalplanung

(Personalbedarfsplanung - Personalbeschaffungsplanung - Ausbildungsplanung - Personaleinsatzplanung - Personalkostenplanung)

Allgemeine personelle Angelegenheiten

(Betriebliche Stellenausschreibung - Personalfragebogen - Beurteilungsgrundsätze - Auswahlgrundsätze)

Verfahren bei personellen Einzelmaßnahmen

(Einstellungen - Eingruppierung - Umgruppierung - Versetzung - Kündigung)

Freitag
9.3.1973

Nichtbetriebliche Verfahren zur Durchsetzung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und Pflichten

(Beschlußverfahren vor den Arbeitsgerichten: §§ 80 ff. ArbGG - Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten der Betriebsverfassungs-



organe und ihrer Mitglieder: § 23 BetrVG -
Verfahren wegen Straftaten gegen Betriebs-
verfassungsorgane und ihre Mitglieder:

§ 119 BetrVG - Verfahren wegen Ordnungs-
widrigkeiten: § 121 BetrVG)

Abschlußgespräch

Sonnabend
10.3.1973

Abreise

Dem Antragsteller sind von der Bildungsstätte insgesamt 624,-- DM (13 Tage á 48,-- DM) in Rechnung gestellt worden. Die Antragsgegnerin weigerte, sich diesen Betrag zu zahlen. Der Antragsteller hat den genannten Betrag im vorliegenden Verfahren geltend gemacht. Er hat vorgetragen, daß es sich bei der strittigen Schulung um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 gehandelt habe. Die Schulung habe Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich gewesen seien. Er hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an ihn 624,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 13. März 1973 zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie trägt vor, bei der strittigen Schulungsveranstaltung habe es sich um eine solche nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 gehandelt. Die Veranstaltung sei weder von der Themenwahl noch vom zeitlichen Umfang her als zulässige Veranstaltung im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 anzusehen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen in den Vorinstanzen gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. In formeller Hinsicht bestehen keine Bedenken gegen den Verpflichtungsantrag.

1. Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Feststellung über konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung die richtige Verfahrensart (§ 8 Abs. 1,



§ 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).

2. Die Beteiligungsfähigkeit und Antragsbefugnis des Antragstellers folgt aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Gemäß diesem kollektiven Betriebsratsbeschuß steht dem Antragsteller ein abgeleiteter Individualanspruch auf Teilnahme an der Schulung zu, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vorliegen (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). Ebenso ist die Beteiligungsfähigkeit und Antragsbefugnis des Betriebsrats gegeben. Es geht um die Frage, ob die strittige Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Arbeit der Betriebsratsmitglieder im Betriebsrat erforderlich sind.

3. Auch das Rechtsschutzinteresse für die mit dem Antrag begehrte Verpflichtung ist zu bejahen. Es folgt allein schon aus der unterschiedlichen Auffassung der Beteiligten, zu welcher Art (§ 37 Abs. 6 oder 7 BetrVG 1972) von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die strittige Schulung zu rechnen ist.

III. In der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz. Die Auslegung des Begriffs der Erforderlichkeit in Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 durch das Landesarbeitsgericht steht nicht im Einklang mit der inzwischen ständigen - allerdings dem Landesarbeitsgericht im Zeitpunkt seiner Entscheidung noch nicht bekannten - Rechtsprechung des Senats.

1. Das Landesarbeitsgericht ist in dem angefochtenen Beschluß erneut von der von ihm wiederholt vertretenen Auffassung ausgegangen (vgl. Beschluß vom 23. November 1972 - DB 72, 2489 -, Beschluß vom 21. Dezember 1972 - 8 BV Ta 39/72 -, Beschluß vom 1. März 1973 - 8 BV Ta 41/72 -, DB 73, 1357 = BB 1973, 610), daß eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 dem Betriebsrat die für seine Amtstätigkeit erforderlichen Kenntnisse im Hinblick auf spezielle Sachzusammenhänge oder aktuelle Fragen vermittelt, während die Veranstaltung nach § 37 Abs. 7



BetrVG 1972 schwerpunktmäßig zur Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes, dient. Dieser Auffassung ist der Senat in seinem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (aa0) und in seinem Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 39/73 - ([demnächst] AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972) nicht gefolgt. Der Senat sieht vielmehr den Unterschied des § 37 Absatz 6 zu Abs. 7 BetrVG 1972 darin, daß es sich bei den in Absatz 6 angesprochenen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen um solche handelt, die Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratstätigkeit erforderlich, hingegen die in Absatz 7 genannten Veranstaltungen für die Arbeit des Betriebsrats lediglich geeignet sind. Erforderlich für die Arbeit des Betriebsrats sind nach Ansicht des Senats solche Kenntnisse, die der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation des einzelnen Betriebes und des Wissensstandes des Betriebsrats alsbald oder doch aufgrund einer typischen Fallgestaltung demnächst benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Dabei kann es sich, worauf der Senat schon in seinem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (aa0) und später in ständiger Rechtsprechung hingewiesen hat, sowohl um Grundkenntnisse als auch um Spezialkenntnisse handeln. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 brauchen dagegen, wie der Senat in dem vorerwähnten Beschluß näher ausgeführt hat, nur mittelbar etwas mit der Betriebsratstätigkeit zu tun zu haben. Auf diesen Veranstaltungen werden Kenntnisse vermittelt, die zwar einen Bezug zur Betriebsratstätigkeit haben müssen, aber nicht in Zusammenhang mit einer konkreten betrieblichen Situation im oben wiedergegebenen Sinne; sie brauchen für die Arbeit des Betriebsrats lediglich geeignete, also förderliche und nützliche Kenntnisse zu vermitteln.

2. Zu den für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen Kenntnissen kann, wie der Senat in nunmehr ständiger Rechtsprechung entschieden hat (vgl. u.a. Beschluß vom 9. Oktober 1973, Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - aa0, Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - [demnächst]



AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972, Beschluß vom 27. November 1973 - 1 ABR 5/73 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 89 ArbGG, Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, alle Beschlüsse sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt), auch die Vermittlung von "Grundkenntnissen" über das neue Betriebsverfassungsgesetz gehören. Nach Auffassung des Senats wird die Erforderlichkeit der Vermittlung derartiger Kenntnisse, jedenfalls in der Zeit nach Einführung des neuen Gesetzes, im Regelfall bejaht werden müssen, ohne daß dies von den Betriebsratsmitgliedern näher dargelegt werden müßte, da das neue Gesetz eine umfassende und zum Teil auch komplizierte, auf andere Sachgebiete übergreifende Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts enthält.

Schulungs- und Bildungsvoranstaltungen dieser Art können aber nur dann als erforderlich für die Betriebsrattätigkeit angesehen werden, wenn sie von ihrer Thematik her schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet sind, die Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln, ohne die dem Betriebsrat eine fach- und sachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben nicht möglich ist. Dabei ist von einer Gesamtbetrachtung des angebotenen Lehrprogramms auszugehen. Die Erforderlichkeit der Schulung wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß das Lehrprogramm auch Sachgebiete umfaßt, deren Kenntnisse aufgrund der "konkreten Situation" eines Betriebes für die dort anfallenden Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich sind. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn nach der Themenstellung der Schulung auch Kenntnisse über die Errichtung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten sowie über die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vermittelt werden sollen, die zu wissen aber für den entsendenden Betriebsrat nicht erforderlich ist, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen in dem Betrieb seines Arbeitgebers nicht vorlagen. Dieser Umstand kann sich jedoch, wie unter Ziffer 4 noch darzulegen ist, auf die Höhe der von dem Arbeitgeber zu tragenden Schulungskosten auswirken.



3. Wie der Senat gleichfalls in den schon erwähnten Beschlüssen vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - und vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (aaO) ausgesprochen hat, handelt es sich bei dem Begriff "erforderlich" um einen unbestimmten, einen gewissen Beurteilungsspielraum des Betriebsrats einschließenden Rechtsbegriff, der aber stets gebietet, daß die in der Schulungs- und Bildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratstätigkeit nicht nur verwertbar oder nützlich, sondern notwendig sind. Der Betriebsrat hat nach Auffassung des Senats die Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds oder mehrerer Betriebsratsmitglieder zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich ist, nicht nur nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beantworten, er muß sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt (BAG 4, 75 [79] = AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG; BAG 14, 117 [122] = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; BAG 19, 314 [318] = AP Nr. 7 zu § 39 BetrVG; AP Nr. 7 und 11 zu § 37 BetrVG). Die Gerichte der Tatsacheninstanzen können den Beschluß des Betriebsrats nur daraufhin überprüfen, ob auch ein vernünftiger Dritter eine derartige Entscheidung hätte treffen können.

4. Bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung eines Betriebsratsmitgliedes zu einer Schulungsveranstaltung hat der Betriebsrat neben der Erforderlichkeit der Schulung auch zu prüfen, ob die für die Schulung aufzuwendenden Mittel zu dem mit ihr erstrebten Zweck - dem Betriebsrat die für die Betriebsratstätigkeit dieses Betriebes erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln - in Hinblick auf den Umfang des vermittelten Wissens noch in einem vertretbarem Verhältnis zueinander stehen. Das gilt jedenfalls für länger dauernde Schulungsveranstaltungen, zu denen, nach der hier vorliegenden Thematik, ein 14-tägiger Lehrgang gerechnet werden kann.



Der Gesetzgeber geht bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 für die Betriebsrätstätigkeit erforderlichen Veranstaltungen von einem begrenzten Ausbildungsaufwand aus, wie eine vergleichende Betrachtung zu den Absätzen 2 und 7 dieser Vorschrift ergibt. Die in § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 geregelten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind auf drei, für Betriebsratsmitglieder die erstmals das Amt des Betriebsrats bekleiden, auf vier Wochen begrenzt. Eine weitere Begrenzung des Kostenaufwandes folgt aus § 37 Abs. 2 BetrVG 1972. Die Betriebsratsmitglieder sind nach dieser gesetzlichen Bestimmung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts nur zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Betriebsrat hat daher bei seiner Beschlußfassung darauf zu achten, daß die durch eine längere Schulung bedingten höheren Kosten mit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu vereinbaren sind (vgl. Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 APB 34/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG 1972). Das Gebot der Verhältnismäßigkeit (Verbot des Übermaßes), das das gesamte Arbeitsrecht beherrscht und ohne das eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Sinne des § 2 Abs. 1 BetrVG 1972 nicht denkbar ist, verpflichtet 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 muß somit auch bei den von ihm als erforderlich angesehenen Schulungsveranstaltungen darauf bedacht sein, die Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit legt deshalb dem Betriebsrat die Pflicht auf, nach pflichtgemäßen Ermessen zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind. Bei dieser Prüfung kann die Dauer der Schulung von Bedeutung sein. Das Zeitmoment kann hier auch insoweit eine Rolle spielen, als bei der Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung der Betriebsrat mit zu berücksichtigen hat, ob und inwieweit zur ordnungsgemäßen Durchführung der



in dem Betrieb seines Arbeitgebers anfallenden Betriebsratsaufgaben zukünftig noch weitere Schulungen erforderlich und vorgesehen sind. Ist dies nicht auszuschließen, dann ist gegebenenfalls der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dann nicht mehr gewahrt, wenn der Zeitaufwand im Hinblick auf die begrenzte Thematik der Schulung und die deshalb u.U. noch erforderlichen und vorgesehenen weiteren Schulungen zu einer unverhältnismäßig großen Belastung des Arbeitgebers führen würden. Überschreitet der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen Zumutbaren, so kann der Betriebsrat die Erstattung der Kosten nur in diesem Rahmen und nur anteilig verlangen.

5. Der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts geht somit fehl; das nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz, damit das Landesarbeitsgericht unter Zugrundlegung der vorstehenden Ausführungen die noch notwendigen weiteren tatsächlichen Feststellungen treffen und sie würdigen kann.

a) Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht zweckmäßigerweise zunächst festzustellen und zu prüfen haben, ob der Betriebsrat im Zeitpunkt des von ihm gefaßten Beschlusses aus seiner - objektivierten - Sicht die Entsendung des Antragstellers zu der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten durfte. Dabei kommt es in erster Linie darauf an, ob die Schulung ihrem Inhalt, d.h. von ihrer Themenstellung nach geeignet war, die für eine sachgerechte Durchführung der in Betrieb anfallenden Betriebsratsaufgaben erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Das Landesarbeitsgericht wird hierbei allerdings berücksichtigen müssen, daß Schulungsveranstaltungen der vorliegenden Art nur als einheitliches Ganzes angeboten werden (vgl. Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972). Ausschlaggebend für die Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme ist somit, ob der Antragsteller aus dem ihm mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung mindestens schwer-



punktmäßig der Vermittlung der für die Betriebsrätstätigkeit des Antragstellers notwendigen Kenntnisse diene. Ist dies der Fall, dann ist, wie schon ausgeführt wurde, für die Wertung der Schulung ohne Bedeutung, daß sie auch Sachgebiete umfaßt, die für die Arbeit des Antragstellers zwar nützlich oder geeignet aber nicht erforderlich waren. Sollte das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Verhandlung zu dem Ergebnis kommen, daß aus der objektivierten Sicht des Betriebsrats der Schwerpunkt der Schulung auf der Vermittlung von Kenntnissen lag, die für die Betriebsrätstätigkeit des Antragstellers erforderlich war oder doch dies von ihm angenommen werden konnte, dann ist die Erforderlichkeit des Besuchs der Schulung dem Grunde nach zu bejahen.

b) Das Landesarbeitsgericht wird, falls es bei der erneuten Verhandlung die Erforderlichkeit der Schulung bejahen sollte, unter Beachtung der unter III 4 aufgestellten Grundsätze weiter zu erwägen haben, ob die durch die Dauer der 14-tägigen Schulung bedingten höheren Kosten noch mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu vereinbaren sind. Es wird hier auch zu prüfen haben, ob die Schulung im Hinblick auf weitere Schulungsveranstaltungen nicht in einem kürzeren Zeitraum hätte durchgeführt werden müssen. Dabei wird es unter Abwägung der Interessen des Antragstellers und der Belegschaft einerseits und der Antraggegnerin andererseits zu klären haben, ob und inwieweit nach der Größe und der Leistungsfähigkeit des Betriebes der Antraggegnerin dieser die Erstattung der Schulungskosten ganz oder teilweise zumutbar ist.

Hinsichtlich der Höhe der Kosten verweist der Senat auf seine bisherige Rechtsprechung, nach der höhere Kosten für eine Schulungsveranstaltung jedenfalls insoweit in Kauf zu nehmen sind, als diese durch den Einsatz entsprechender Lehrkräfte und die Verwendung pädagogischer Hilfsmittel an wenigen, zentral gelegenen Schulungsorten bedingt sind, um einen möglichst großen effektiven Erfolg zu erreichen. Der für solche Schulungen erhobene Betrag von 48,-- DM pro Tag für Unterkunft und Verpflegung kann nach Auffassung des



Senats nicht als überhöht angesehen werden und bleibt
im Rahmen der nach den Lohnsteuerrichtlinien 1972
steuerlich anerkannten und nicht zum Arbeitslohn zu
rechnenden Pauschbeträge (Beschluß vom 29. Januar 1974
- 1 ABR 39/73 - aaO).

gez. Dr. Auffarth Dr. Neumann Wendel

Kurt Hirschmann Schwarz

