

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

8. OKT. 1974

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

Leitsätze:

Der Senat sieht keinen Anlaß, von seiner gefestigten
Rechtsprechung abzugehen, daß die Kosten von Schulungs-
und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972
vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Wenn der Gesetzgeber in Kenntnis der abweichenden Auf-
fassungen des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 2 zu § 40
BetrVG 1972) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 34,
141) über die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bzw.
des Dienstherrn für die Teilnahme von Betriebs- und Per-
sonalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveran-
staltungen keinen Anlaß gesehen hat, in § 44 Abs. 1 BPersVG
1974 neben den von dem Dienstherrn zu tragenden Kosten der
Personalratstätigkeit ausdrücklich die Schulungskosten zu
erwähnen, so kann hieraus nicht hergeleitet werden, der
Gesetzgeber habe damit zu erkennen gegeben, daß er die von
dem Bundesarbeitsgericht hierzu vertretene Rechtsauffassung
nicht teile.

Aktenzeichen: 1 ABR 72/73

Beschluß des BAG vom 8. Oktober 1974

LAG Hamm



Verkündet am
8. Oktober 1974

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
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 8. Oktober 1974 durch den
Richter Wendel als Vorsitzenden, die Richter Bichler und
Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Mause und
Riedel beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und
des beteiligten Betriebsrats wird der Beschluß
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. August 1973
- 8 Ta BV 43/73 - aufgehoben.

- 2 -



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 !

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin beschäftigt rund 170 Arbeitnehmer. Der Antragsteller ist seit 1959 bei der Antragsgegnerin als Maschinenschlosser tätig. Er gehörte von 1965 bis 1968 dem Betriebsrat an. Im März 1972 wurde er erneut gewählt und Vorsitzender des 7-köpfigen Betriebsrats. Er nahm am Anfang des Jahres 1973 an einer zweitägigen Schulungsveranstaltung teil, die dem neuen Betriebsverfassungsrecht gewidmet war. Am 27. Dezember 1972 beschloß der Betriebsrat, den Antragsteller in der Zeit vom 22. Januar bis 3. Februar 1973 zu einer Schulungsveranstaltung für Betriebsratsmitglieder der IG-Metall zu entsenden. Die Antragsgegnerin wurde hiervon unterrichtet. Sie teilte dem Betriebsrat mit, daß sie mit der Freistellung einverstanden sei, eine Kostenübernahme jedoch ablehne. Das vom Antragsteller besuchte Seminar fand in der Bildungsstätte der IG-Metall in H / statt und nahm folgenden Verlauf:

- Sonntag 21. 1. 1973 Begrüßung durch die Leitung der Bildungsstätte und Vorstellung der Teilnehmer
- Montag 22. 1. 1973 Stellung des Betriebsrates nach dem BetrVG
- Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb
 - Grundsätze für die Zusammenarbeit
 - Grundsätze für die Gleichbehandlung
 - Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates
- Dienstag 23. 1. 1973 Stellung des Betriebsratsvorsitzenden nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes
- Vertretung des Betriebsrates im Rahmen der gefaßten Beschlüsse
 - Entgegennahme von Erklärungen, die an den Betriebsrat gerichtet sind

- Führung der laufenden Geschäfte durch den Betriebsratsvorsitzenden oder den Betriebsausschuß
Der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsausschuß und die Fachausschüsse des Betriebsrates - Stellung und Aufgaben
- Mittwoch 24. 1. 1973 Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung an Betriebsausschüsse, Arbeitsteilung im Betriebsrat - Spezialisierung - rationelle Arbeitsgestaltung
- Delegation und Aufgaben
- Vorbereitung, Organisation und Besprechungen
- des Betriebsrates
- mit dem Arbeitgeber
Kosten und Sachaufwand der Betriebsratstätigkeit
- Donnerstag 25. 1. 1973 Der Schwerbeschädigtenvertrauensmann
Die Jugendvertretung
Der Gesamtbetriebsrat
Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat
- Freitag 26. 1. 1973 Die Betriebsvereinbarung
Die Einigungsstelle
Das Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht
- Sonntag 27. 1. 1973 Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder
- Montag 29. 1. 1973 Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates, Individualrecht der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb
- Informations-, Mitwirkungs- und Beschwerderecht (Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern)
- Beschwerderecht einzelner Arbeitnehmer über den Betriebsrat
- Dienstag 30. 1. 1973 Die Sprechstunden des Betriebsrates - Besuch der Sprechstunden durch die Arbeitnehmer
- Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung
- rechtliche Voraussetzungen
Vorbereitung und Durchführung



- Mittwoch 31. 1. 1973 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten
Die Aufgaben des Betriebsrates beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung
- Donnerstag 1. 2. 1973 Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung
- Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
- Freitag 2. 2. 1973 Rechte des Betriebsrates bei der Förderung der Berufsausbildung,
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Angelegenheiten
Der Wirtschaftsausschuß
Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Der Antragsteller macht gegenüber der Antragsgegnerin die ihm aus Anlaß der Teilnahme an dem Seminar entstandenen Kosten geltend und zwar: Fahrtkosten von 16,40 DM und für 13 Tage für Unterkunft und Verpflegung pro Tag 48,-- DM = 624,-- DM insgesamt 640,40 DM. Er ist der Ansicht, daß es sich bei der strittigen Schulung um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 handele, sie habe Kenntnisse vermittelt, die zur sachgerechten Wahrnehmung der ihm obliegenden Arbeit im Betriebsrat erforderlich gewesen seien. Er hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Antragsteller 640,40 DM zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie ist der Rechtsauffassung des Antragstellers entgegengetreten. Sie ist der Ansicht, daß die strittige Schulung eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 sei. Hilfsweise hat sie die Höhe der geltend gemachten Kosten bestritten.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Beschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen 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 (§ 8 Abs. 1 und § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).
2. Die Beteiligungsfähigkeit und Antragsbefugnis des Antragstellers folgt aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Gemäß diesem Betriebsratsbeschluß steht dem Antragsteller nach der nunmehr gefestigten Rechtsprechung des Senats ein abgeleiteter Individualanspruch zur Teilnahme an der Schulung zu (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 Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Mitglieder des Betriebsrats für ihre Tätigkeit 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, welcher Art die strittige Schulungs- und Bildungsveranstaltung 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.
1. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats hat ein Betriebsratsmitglied gemäß § 40 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 dann Anspruch auf Erstattung der ihm anlässlich der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung entstandenen Fahrt- und Verzehrkosten, wenn die auf der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Nach Auffassung des Senats umfaßt der Begriff der Tätigkeit des Betriebsrats im Sinne von § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung (vgl. Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



Zu einer anderen Beurteilung geben die Ausführungen von Ohlgardt in "Der Betrieb" 1974, 1722 keinen Anlaß. Ohlgardt vertritt die Ansicht, es müsse davon ausgegangen werden, daß dem Gesetzgeber bei der abschließenden Formulierung des Personalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) die voneinander abweichenden Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. Oktober 1969 - BVerwG VII P 12.68 - (BVerwGE 34, 141) und des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - (AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) über die Frage, inwieweit der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber die Kosten von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu tragen habe, bekannt gewesen seien. Man dürfte daher von dem Gesetzgeber - wenn er die rechtspolitische Auffassung des Bundesarbeitsgerichts geteilt hätte - erwarten, daß er dies in § 44 Abs. 1 BPersVG 1974 eindeutig gesagt hätte. Nach Ansicht Ohlgardts hätte der Gesetzgeber in diesem Falle diese Vorschrift dahin fassen müssen, daß der Dienstherr die Kosten des Personalrats und der Schulungsveranstaltungen nach § 46 Abs. 6 BPersVG 1974 zu tragen habe. Da eine solche Ergänzung nicht erfolgt sei, so folgert Ohlgardt, müsse vermutet werden, daß sich der Gesetzgeber der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht angeschlossen habe. Dieser Schluß Ohlgardts ist nicht zwingend. Wenn der Gesetzgeber in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 keinen Anlaß gesehen hat, den § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG im Sinne von Ohlgardt zu fassen, dann spricht das viel eher dafür, daß er im Hinblick auf die mit dem § 40 Abs. 1 Satz 1 und § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 inhaltsgleichen Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes eine besondere Erwähnung der Schulungskosten nicht für notwendig erachtet.

Auch die weiteren Ausführungen Ohlgardts sind nicht geeignet, die Aufgabe der von dem Senat vertretenen Rechtsauffassung zu veranlassen. Ohlgardt will aus der von § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 abweichenden Formulierung des § 46 Abs. 6 BPersVG 1974 entnehmen, daß die Teilnahme eines Personalrats an einer Schulungsveranstaltung selbst keine "Tätigkeit des Personalrats" sei, der Dienstherr brauche daher die Kosten

einer solchen Schulung nicht zu erstatten. Dieser Auffassung vermag der Senat ebenfalls nicht zu folgen. Die Formulierungen dieser beiden gesetzlichen Bestimmungen sind inhaltsgleich, sie unterscheiden sich lediglich insoweit voneinander, als nach § 46 Abs. 6 BPersVG 1974 ein Anspruch des Personalratsmitglieds auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung besteht, soweit diese Kenntnisse vermittelt, die für die "Tätigkeit" des Personalrats erforderlich sind, während § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 für derartige Veranstaltungen einen solchen Anspruch gewährt, soweit diese Kenntnisse vermittelt, die für die "Arbeit" des Betriebsrats erforderlich sind. Es ist nicht ersichtlich, daß der Gesetzgeber den Worten "Tätigkeit" und "Arbeit" eine verschiedene Bedeutung beilegen wollte. Die Worte sagen im Sprachgebrauch das gleiche aus, sie sind sinnverwandte Wörter.

Ebensowenig kann, wie Ohlgardt meint, aus der in § 44 Abs. 1 Satz 2 BPersVG 1974 enthaltenen Reisekostenregelung für Mitglieder des Personalrats entnommen werden, damit sei der Wille des Gesetzgebers zum Ausdruck gekommen, daß andere Kosten, wie es zum Beispiel Kosten für Schulungsveranstaltungen sein können, vom Dienstherrn nicht zu tragen seien. Zweck dieser Regelung ist lediglich, eine unterschiedliche Reisekostenregelung für Personalratsmitglieder zu vermeiden, sie sollen, gleich welche Dienststellung sie innehaben, bei Dienstreisen gleich behandelt werden (vgl. Entwurf zum Personalvertretungsgesetz, Bundestagsdrucksache 7/176 - S. 30).

Der Senat sieht daher keinen Anlaß, von seiner gefestigten Rechtsprechung, daß die Kosten von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vom Arbeitgeber zu tragen sind, abzugehen.

2. 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 - 8 BV Ta 37/72 -, 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 aktueller 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 bereits in seinem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und in seinem Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 39/73 - ([demnächst] AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972) sowie zuletzt in seinem Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) nicht gefolgt. Der Senat sieht vielmehr den Unterschied des § 37 Abs. 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 sind, während 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 - (aaO) und in seinen späteren Entscheidungen 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 im Zusammenhang mit einer konkreten betrieblichen Situation im oben wiedergegebenen Sinne; sie brauchen für die Arbeit des Betriebsrats lediglich geeignet sein, also förderliche und nützliche Kenntnisse zu vermitteln.



3. Zu den für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen Kenntnissen kann, wie der Senat gleichfalls in ständiger Rechtsprechung, zuletzt in dem erwähnten Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 -, herausgestellt hat, 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 Bildungsveranstaltungen dieser Art können aber nach Auffassung des Senats nur dann als erforderlich für die Betriebsratstätigkeit 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 nach Auffassung des Senats 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.

4. Bei dem Begriff "erforderlich" handelt es sich, wie der Senat in den schon erwähnten Beschlüssen vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 -, vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - und zuletzt in seinem Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - (aaO) ausgesprochen hat, 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, wie der Senat gleichfalls in den oben angeführten Entscheidungen entschieden hat, bei der Frage, ob die Ent-



sendung 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. Die Gerichte der Tatsacheninstanzen können den Beschluß des Betriebsrats nur daraufhin überprüfen, ob auch ein vernünftiger Dritter eine derartige Schulung für erforderlich halten durfte.

5. Neben der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung hat der Betriebsrat, wie der Senat insbesondere in dem erwähnten Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - ausgesprochen und näher dargelegt hat, auch zu prüfen, ob die für die Schulung aufgewendeten Mittel zu dem mit ihr erstrebten Ziel - dem Betriebsratsmitglied die für die Betriebsratstätigkeit dieses Betriebes erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln - im Hinblick auf den Umfang des vermittelten Stoffes noch in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen. Eine solche Prüfung hat jedenfalls dann zu erfolgen, wenn die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer länger dauernden Schulungsveranstaltung beschlossen wird, zu der, nach der hier vorliegenden Thematik, ein 14-tägiger Lehrgang gerechnet werden kann.

Nach Auffassung des Senats geht der Gesetzgeber bei den nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 für die Betriebsratstätigkeit erforderlichen Veranstaltungen von einem begrenzten Ausbildungsaufwand aus, wie eine vergleichende Betrachtung der Absätze 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 sieht der Senat in § 37 Abs. 2 BetrVG 1972. Nach dieser gesetzlichen Bestimmung sind die Betriebsratsmitglieder 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. Der Senat hat hierzu in dem Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - dazu unter anderem ausgeführt: 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 sei, verpflichtet den Betriebsrat, den Arbeitgeber nur mit den Kosten zu belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch dem Arbeitgeber zumutbar halten darf. Er muß nach Ansicht des Senats somit auch bei den von ihm als erforderlich angesehenen Schulungsveranstaltungen darauf bedacht sein, die Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Der Betriebsrat ist daher gehalten, nach pflichtgemäßem 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 zu berücksichtigen ist, ob und inwieweit zur ordnungsgemäßen Durchführung der in dem Betrieb des Arbeitgebers anfallenden Betriebsratsaufgaben zukünftig noch weitere Schulungen erforderlich und vorgesehen sind. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kann dann nicht mehr gewahrt sein, 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 würde. Deshalb kann der Betriebsrat, wenn der Zeit- und (oder) Kostenaufwand den Rahmen des nach den Verhältnissen Zumutbaren überschreitet, die Erstattung der Kosten nur in diesem Rahmen und nur anteilig verlangen.

6. Die abzulehnende rechtliche Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung und zur Zurückverweisung der Sache, damit das Landesarbeitsgericht bei der richtigen Auslegung des Begriffs der für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse noch die notwendigen tatsächlichen Feststellungen treffen und sie würdigen sowie prüfen kann, ob die von dem Antragsteller geltend gemachten Kosten noch



mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu vereinbaren sind.

a) Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht zweckmäßigerweise zunächst zu prüfen haben, ob der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung aus seiner - objektivierten - Sicht die Entsendung des Antragstellers zu der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten durfte. Es 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 sowie Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - aaO). Für die Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme wird somit entscheidend sein, ob der Betriebsrat aus dem eben mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung schwerpunktmäßig der Vermittlung der für die Betriebsratstätigkeit des Antragstellers notwendigen Kenntnisse diene. Wie ausgeführt, ist 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 Betriebsratstätigkeit des Antragstellers erforderlich waren oder daß dies jedenfalls vom Betriebsrat angenommen werden konnte, dann ist die Erforderlichkeit der Teilnahme des Antragstellers an der Schulungsveranstaltung 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 5 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 hierbei unter Zugrundelegung der oben gemachten Rechtsausführungen zu prüfen haben, ob die Schulung im Hinblick auf weitere Schulungsveranstaltungen nicht in einem kürzeren Zeitraum hätte durchgeführt werden müssen.



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 Pauschbeträgen (Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 39/73 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972).

gez. Wendel Dr. Dieterich Bichler

Mause Riedel

