

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 74/75

Beschluß des BAG vom 25. Oktober 1977

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 74/75

2 Ta BV 1/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. Oktober 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

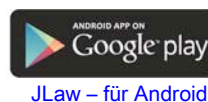
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1977 durch den Richter Wendel als Vorsitzenden, die Richter Bichler und Siara sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Frey und Hümme beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des beteiligten Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. Juni 1975 - 2 Ta BV 1/75 - teilweise und zwar insoweit aufgehoben, als er der Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Ulm vom 16. Oktober 1974 - 2 BV 12/74 - stattgegeben hat.

- 2 -



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



- 2 -

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

2. Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Ulm vom 16. Oktober 1974 - 2 BV 12/74 - wird insgesamt zurückgewiesen.

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

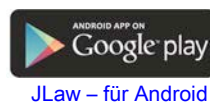
G r ü n d e :

I. Der Antragsteller, ein türkischer Staatsangehöriger, ist seit 1963 bei der Antragsgegnerin als Mechaniker beschäftigt. Die Antragsgegnerin beschäftigt rund 5000 Arbeitnehmer, darunter 325 Gastarbeiter, davon 133 Türken. Der Betriebsrat besteht aus 27 Mitgliedern, von denen sechs von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind. Der Antragsteller gehört dem Betriebsrat seit Mai 1973 an. Er ist der einzige Ausländer in diesem Gremium und Vertrauensmann der türkischen Arbeitnehmer bei der Antragsgegnerin. Er hat Kenntnisse der deutschen Sprache. In der Zeit vom 19. Mai bis 1. Juni 1974 nahm der Antragsteller - wie vom Betriebsrat am 10. Mai 1974 beschlossen - an dem von der IG Metall in ihrer Bildungsstätte Dortmund-Heidehof veranstalteten Grundseminar für türkische Betriebsratsmitglieder teil, der einzigen Schulungsveranstaltung, die 1974 in der Bundesrepublik in türkischer Sprache durchgeführt wurde. Der Antragsteller hatte bis dahin noch keine Schulungsveranstaltung besucht. Er reiste am 18. Mai 1974 von Ulm zum Tagungsort und am 2. Juni 1974 wieder nach Ulm zurück. Er benutzte dabei die 1. Klasse der Bundesbahn. Nach der bei ihr bestehenden Reisekostenregelung vergütete die Antragsgegnerin damals bei Dienstreisen ein Tagegeld von 28,-- DM, ein Übernachtungsgeld

- 3 -



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



- 3 -

von 26,-- DM und bei Entfernungen von über 400 km den Bundesbahnfahrpreis für die 1. Klasse.

Die Antragsgegnerin hat es - zunächst - abgelehnt, dem Antragsteller die (mit dem Antrag geltend gemachten) Lehrgangskosten von 624,-- DM (13 Tage x 48,-- DM), die Fahrtkosten von 208,38 DM und ein Zehrgeld von 30,-- DM für An- und Abreisetag zu zahlen.

Das Seminarprogramm für die in Rede stehende Schulungsveranstaltung lautete wie folgt:

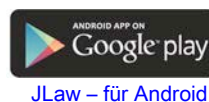
Sonntag 19.5.1974		Anreise und Begrüßung
Montag 20.5.1974	vorm.	Einführung in das Seminar
		Erfahrungsberichte aus den Betrieben und persönliche Vorstellung der Kollegen
	nachm.	Der Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft (Die Stellung der ab- hängig Beschäftigten im Betrieb)
Dienstag 21.5.1974		Gleichbehandlung der ausl. Arbeitnehmer im Betrieb (§ 75)
Mittwoch 22.5.1974		Die Betriebsversammlung
		Grundsätze für die Zusammenarbeit - Einigungsstelle - Betriebsverein- barungen - Allgemeine Aufgaben
Donnerstag 23.5.1974	vorm.	Fortsetzung des Themas in Arbeits- gruppen
	nachm.	Berichte der Arbeitsgruppen in Plenum und Diskussion
Freitag 24.5.1974	vorm.	Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers
	nachm.	Soziale und personelle Angelegenheiten
Samstag 25.5.1974		Personelle Maßnahmen und Einzelmaß- nahmen
Sonntag 26.5.1974		frei
Montag 27.5.1974	vorm.	Berichte der Arbeitsgruppen in Plenum und Diskussion
	nachm.	Wichtige Arbeitsgesetze
Dienstag 28.5.1974	vorm.	Die Vertretung der Arbeitnehmer- interessen im Betrieb durch Vertrauens- körper und Betriebsrat
	nachm.	Fortsetzung des Themas in Arbeits- gruppen

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
[\(mobile App\)](#)

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

- 4 -

Mittwoch 29.5.1974		Presse und Massenmedieneinwirkungs- möglichkeiten der ausl. Arbeit- nehmer
Donnerstag 30.5.1974		Ausländische Arbeitnehmer in der Deutschen Gesellschaft
Freitag 31.5.1974	vorm. nachm.	Mitbestimmung Die Zeitungen der IG-Metall
Samstag 1.6.1974		Abschlußbesprechung

Der Antragsteller vertritt die Auffassung, es sei erforderlich gewesen, das Seminar zu besuchen, um die ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Aufgaben wahrnehmen und seine Funktion als Verbindungsmann zwischen den türkischen Arbeitnehmern und dem Betriebsrat erfüllen zu können. Er habe zwar verhältnismäßig gute Kenntnisse der deutschen Umgangssprache, doch gehöre zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben auch die Beherrschung von Fachausdrücken und der Gesetzessprache. Zu berücksichtigen sei ferner, daß sich seine Landsleute mit allen Anliegen grundsätzlich nur an ihn wendeten. Ohne umfassende Kenntnisse sei er jedoch nicht in der Lage zu beurteilen, welche der Anliegen im Betriebsrat zu behandeln oder an die Firmenleitung heranzutragen seien. Folglich seien alle durch das Seminar vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit erforderlich. Eine nur teilweise Teilnahme an dem Seminar hätte die Teilnahmemöglichkeit überhaupt in Frage gestellt.

Der Antragsteller hat beantragt,

die Beteiligte Ziffer 2 zu verpflichten, dem Beteiligten Ziffer 1 Lehrgangskosten in Höhe von 624,-- DM, Fahrtkosten in Höhe von 208,38 DM und Zehrgeld für die An- und Abreise in Höhe von 30,-- DM also insgesamt 862,38 DM zu bezahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie meint, die Teilnahme des Antragstellers an dem Seminar sei nach den Verhältnissen im Betrieb nicht erforderlich gewesen. Es sei insbesondere nicht erforderlich, daß alle

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Betriebsräte geschult würden. Jedenfalls hätte der auf dem Seminar behandelte Stoff bei gedrängter Darstellung in kürzerer Zeit vermittelt werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Antragsgegnerin - unter Zugrundelegung ihrer betrieblichen Reisekostenregelung - verpflichtet, an den Antragsteller 722,38 DM zu zahlen und den Antrag im übrigen zurückgewiesen. Es hat die Auffassung vertreten, die erforderlichen Kenntnisse hätten in kürzerer Zeit vermittelt werden können. Dazu hätte es gereicht, wenn der Antragsteller am 20. Mai 1974 an- und am 29. Mai 1974 wieder zurückgereist wäre.

Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts haben sowohl der Antragsteller als auch die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt und ihre Anträge weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen und auf die Beschwerde der Antragsgegnerin diese lediglich zur Zahlung von 555,38 DM verpflichtet. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt: Die in Rede stehende Schulungsveranstaltung habe in der Zeit vom 21. Mai bis 28. Mai 1974 Kenntnisse vermittelt, welche erforderlich seien, um die anfallenden Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Die Einführungsveranstaltungen am 19. und 20. Mai 1974 und die Schulung über die ab 29. Mai 1974 behandelten Themen seien dagegen für die sachgemäße Erledigung von Betriebsratsaufgaben nicht erforderlich gewesen. Der erforderliche Teil der Schulungsveranstaltung hätte jedoch in einer fünftägigen Schulungsdauer vermittelt werden können. Deshalb habe der Antragsteller unter Zugrundelegung der betrieblichen Reisekostenregelung nur Anspruch auf 7 Tagegelder, 6 Übernachtungsgelder sowie die Fahrtkosten von 208,38 DM.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen der Antragsteller und der beteiligte Betriebsrat den ursprünglich gestellten Antrag weiter. Die Antragsgegnerin, die ihrerseits keine Rechtsbeschwerde eingelegt hat, beantragt, die Rechtsbeschwerde der Gegner zurückzuweisen.

- 6 -



- 6 -

II. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers und des Betriebsrats ist zum Teil begründet; der Beschluß des Arbeitsgerichts ist - jedenfalls im Ergebnis - wiederherzustellen.

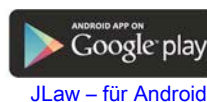
1. Verfahrensrechtlich zutreffend wurde der Betriebsrat von Anfang an am Verfahren beteiligt. Es geht hier nämlich ursprünglich um einen Anspruch des Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG. Das einzelne Betriebsratsmitglied, dem die Kosten vom Veranstaltungsträger in Rechnung gestellt worden sind und das im Verfahren den Ersatz dieser Kosten vom Arbeitgeber verlangt, hat nur einen abgeleiteten Anspruch. Daraus folgt zwingend, daß der Betriebsrat auch dann notwendiger Beteiligter ist, wenn das einzelne Betriebsratsmitglied den Kostenerstattungsanspruch geltend macht (vgl. Beschluß des Senats vom 13. Juli 1977 - 1 ABR 19/75 -). Ist das aber richtig, dann kann der zu beteiligende Betriebsrat jederzeit (d.h. auch in den Rechtsmittelinstanzen) Anträge stellen. Im vorliegenden Falle war es daher möglich, daß der beteiligte Betriebsrat erst in der Rechtsbeschwerdeinstanz selbst einen Antrag gestellt hat.

2.a) In der Sache hat das Landesarbeitsgericht zutreffend die Erforderlichkeit der in Rede stehenden Schulungsveranstaltung an Hand der Thematik des dort vermittelten Wissens geprüft. Wenn allerdings das Landesarbeitsgericht meint, eine Schulung über arbeitsrechtliches und betriebsverfassungsrechtliches Grundwissen könne an fünf Tagen vermittelt werden und es fehle deshalb für die darüber hinaus erfolgte Schulungsteilnahme des Antragstellers an der Erforderlichkeit, so vermengt es die vom Senat schon wiederholt herausgestellten Begriffe der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit. Der Begriff der Erforderlichkeit in § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist nämlich scharf vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu trennen, beide Begriffe betreffen unterschiedliche Bereiche des Kostenerstattungsanspruchs. Der Begriff der Erforderlichkeit ist normbezogen zu interpretieren. Er betrifft

- 7 -



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



- 7 -

allein die Bewertung der vermittelten Kenntnisse im Rahmen der Schulung. Dies ergibt sich aus dem insoweit klaren Wortlaut des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG, der den Begriff der Erforderlichkeit nur in bezug auf die "Kenntnisse" verwendet. Er dient damit wesentlich der Themenbegrenzung (BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Begriff der Erforderlichkeit ist deshalb im Bereich des § 37 Abs. 6 BetrVG - wie vom Landesarbeitsgericht möglicherweise angenommen - kein strengere Anforderungen stellender Unterfall der Verhältnismäßigkeit (so aber noch BAG AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972). Nach der seit AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972 ständigen Rechtsprechung des Senats betrifft der Begriff der Erforderlichkeit damit nicht - wie vom Landesarbeitsgericht unzutreffend angenommen - die Schulungsdauer. Was das Landesarbeitsgericht erwogen hat, berührt vielmehr den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Der Begriff der Verhältnismäßigkeit ist Kriterium für die Begrenzung von Art und Ausmaß der Verfolgung des nach § 37 Abs. 6 BetrVG für zulässig zu erachtenden Zwecks, betrifft also die Seite der betrieblichen Belastungen einschließlich des Lohn- und Zeitfaktors, er betrifft die Kosten. Was das Landesarbeitsgericht zur Straffung der hier in Rede stehenden Schulungsveranstaltung anführt, betrifft deshalb die Frage der Verhältnismäßigkeit des geltend gemachten Kostenanspruchs. Demgegenüber ist vom rechtlichen Ansatzpunkt her wiederum zutreffend, was das Landesarbeitsgericht in bezug auf die Veranstaltungen vom 19./20. Mai 1974 und hinsichtlich der ab 29. Mai 1974 behandelten Themen ausführt. Hier wird nämlich auf die Thematik als solche abgestellt und nicht auf die Frage, ob die an sich als erforderlich angesehene Thematik hätte in kürzerer Zeit vermittelt werden können. Der erwähnte Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts zwingt aber aus nachstehenden Gründen nicht zur Zurückverweisung der Sache.

b) Die Überprüfung des angefochtenen Beschlusses im einzelnen ergibt nämlich, daß das Landesarbeitsgericht zutreffend erwogen hat, die anlässlich einer Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse müßten für die Betriebs-

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



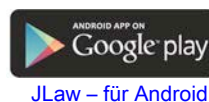
- 8 -

ratsarbeit nicht nur nützlich oder verwertbar, sondern für eine sachgemäße Arbeit des Betriebsrats notwendig sein (vgl. BAG AP Nr. 4 und Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Richtig bejaht es diese Voraussetzung für einen Teil der hier in Rede stehenden Schulungsveranstaltung, nämlich für die in der Zeit vom 21. Mai bis 28. Mai 1974 behandelten Themen. Den dort gemachten Ausführungen ist uneingeschränkt beizutreten, zumal der Antragsteller erst im Mai 1973 in den Betriebsrat nachgerückt ist. Bei dieser Besonderheit ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht für den nachträglich in den Betriebsrat eingerückten Antragsteller, der erstmals ein Betriebsratsamt wahrnimmt, einen konkreten Anlaß für den Besuch einer Schulungsveranstaltung angenommen hat. Das Schulungsbedürfnis wird hier noch dadurch gesteigert, daß der Antragsteller einziger Ausländer im Betriebsrat der Antragsgegnerin ist und auch als Vertrauensmann der dort beschäftigten 133 türkischen Arbeitnehmer fungiert. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin kann es dabei keine Rolle spielen, wenn die türkischen Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten nur eine verschwindend geringe Minderheit darstellen. Gerade deshalb, weil die türkischen Gastarbeiter aus einem anderen Kulturkreis kommen, treten erfahrungsgemäß im vermehrten Umfange Probleme und Fragen an den Betriebsrat heran; dies führt das Landesarbeitsgericht völlig zutreffend an. Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Senat deshalb der Auffassung, daß sich der Betriebsrat im Rahmen des ihm zukommenden Beurteilungsspielraums (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) gehalten hat, wenn er den Antragsteller zu einer Schulungsveranstaltung für türkische Betriebsratsmitglieder - die in türkischer Sprache durchgeführt wurde - entsandte. Andererseits hat das Landesarbeitsgericht zutreffend einen Teil der auf der Veranstaltung dargebotenen Themen als für die Betriebsratsarbeit nicht erforderlich angesehen. Dies gilt für die vor dem 21. Mai 1974 und nach dem 28. Mai 1974 dargebotenen Themen. Zweifel könnten allenfalls

- 9



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



- 9 -

hinsichtlich des Themas "Mitbestimmung" am Freitag, 31. Mai 1974, bestehen. Nach dem Aufbau der Schulungsveranstaltung und dem Zusammenhang der einzelnen Themen, kann es sich dabei auch um den Komplex der überbetrieblichen Mitbestimmung gehandelt haben. Es wäre deshalb Sache des Antragstellers oder des beteiligten Betriebsrats gewesen, vorzutragen, welche Kenntnisse unter dem Thema "Mitbestimmung" vermittelt worden sind. Es gehört nämlich mit zur schlüssigen Anspruchsbegründung, daß der Antragsteller wenigstens dann nähere Darlegungen zu den auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnissen macht, wenn aus dem (schlagwortartigen) Thema selbst irgendwie geartete Rückschlüsse nicht bzw. noch nicht zu ziehen sind. Verbleibende Zweifel gehen deshalb notwendig zu Lasten des Anspruchstellers.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Senat weiter der Auffassung, daß die Themen "Erfahrungsberichte aus den Betrieben und persönliche Vorstellung der Kollegen", "Der Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft", "Presse und Massenmedieneinwirkungsmöglichkeiten der ausl. Arbeitnehmer", "Ausländische Arbeitnehmer in der Deutschen Gesellschaft" und "Die Zeitungen der IG Metall" keine erforderlichen Kenntnisse im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelt haben. Zwar ist die Erforderlichkeit für Schulungsveranstaltungen grundsätzlich einheitlich zu bewerten. Eine nur teilweise erforderliche Schulung kommt aber dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, daß ein zeitweiser Besuch der Schulungs- und Bildungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist (BAG AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Bei der Aufteilung sind sowohl die Thematik als auch die zeitliche Lage der einzelnen Themen zu berücksichtigen. Ist deshalb z.B. ein thematisch abgrenzbarer, nicht erforderlicher Teil zeitlich ungünstig in erforderliche Themen eingebettet, so kann dadurch dessen Abtrennung entfallen. Das setzt aber eine innerliche Einheit der Thematik voraus. Bei Themen, die keinen betriebsverfassungsrechtlichen Bezug haben, besteht von der Thematik her immer eine Teilbarkeit (vgl.

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



- 10 -

BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972). Besteht deshalb - wie hier - die Möglichkeit zur Abgrenzung der Themen nach diesen Gesichtspunkten, so fallen die nicht erforderlichen Themen bei der Bewertung heraus. Die klare Abgrenzbarkeit bestand im vorliegenden Falle nicht nur hinsichtlich der Themen, sondern auch bezüglich der zeitlichen Lage dieser Themen. Die als nicht erforderlich herausfallenden Themen wurden nämlich zu Beginn und am Ende der Schulungsveranstaltung vermittelt. Dies hätte auch der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung erkennen können und erkennen müssen. Er hat zwar dabei einen gewissen Ermessensspielraum, muß sich aber auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen und die Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer gegeneinander abwägen (BAG AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972 und AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Zutreffend haben sich deshalb die Vorinstanzen auf den Standpunkt gestellt, daß es bei dieser Sachlage genügt hätte, wenn der Antragsteller am 20. Mai 1974 nach Dortmund angereist und am 29. Mai 1974 nach Ulm zurückgekehrt wäre. Dem kann der Rechtsbeschwerdeführer nicht entgegenhalten, ein teilweiser Besuch der Schulungsveranstaltung sei nicht möglich gewesen. Es kommt nämlich nicht darauf an, ob im nachhinein sich ein teilweiser Besuch einer Schulungsveranstaltung als möglich oder nicht möglich erweist, entscheidend ist vielmehr die Sachlage, die der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung vorfindet. Es ist aber weder vom Betriebsrat noch vom Antragsteller vorgetragen worden, daß in der Einladung auf den nur zusammenhängend möglichen Besuch der Schulungsveranstaltung hingewiesen worden wäre. Ist das aber nicht der Fall, so hätte es am Betriebsrat gelegen, zunächst den Versuch einer teilweisen Entsendung des Antragstellers zu machen; es kann hier offenbleiben, wie er sich zu verhalten gehabt hätte, wenn die Anmeldung des Antragstellers vom Veranstalter mit der Begründung zurückgewiesen worden wäre, es käme

- 11 -



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



nur ein Besuch der Gesamtveranstaltung in Betracht. Jedenfalls folgt aus dieser Betrachtung, daß dem Landesarbeitsgericht ein Verfahrensverstoß gegen § 139 ZPO nicht zur Last gelegt werden kann. Selbst wenn aber - wie hier nicht - die Abtrennung einiger Tage von der Gesamtveranstaltung unmöglich wäre, bliebe immer noch die Überprüfung, ob die Teilnahme an einer derartigen Schulung verhältnismäßig im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes hinsichtlich der sonstigen betrieblichen Belastungen gewesen wäre. In diesem Falle bestünde dann zwar der hier nicht in Rede stehende Freistellungsanspruch sowie Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG, wegen Unverhältnismäßigkeit der betrieblichen Belastungen jedoch kein oder nur ein geringerer Kostenerstattungsanspruch nach § 40 Abs. 1 BetrVG (vgl. BAG Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 -, demnächst AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

c) Über die Angemessenheit des geltend gemachten Tagesatzes braucht hier nicht entschieden zu werden, da die Antragsgegnerin nach einer betrieblichen Reisekostenregelung abrechnet. Besteht in einem Betrieb eine für alle Arbeitnehmer verbindliche betriebliche Reisekostenregelung, so ist diese grundsätzlich auch dann zu beachten, wenn dort geregelte Kosten Betriebsratsmitgliedern bei einer Betriebsratstätigkeit entstehen (BAG AP Nr. 6 und Nr. 10 zu § 40 BetrVG 1972). Das führt im konkreten Fall dazu, daß der Antragsteller, bezogen auf den einzelnen Tag der Schulungsteilnahme, einen höheren Anspruch gegenüber der Antragsgegnerin erhält als er ihn nach der Abrechnung des Veranstalters ihr gegenüber geltend machen könnte. Dies hat bereits das Landesarbeitsgericht richtig erwogen.

Wenn auch nach dem Beschluß des Senats vom 29. April 1975 - 1 ABR 40/74 - (= AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972) Betriebsratsmitglieder, die in dieser Eigenschaft eine Dienstreise unternehmen, nicht ohne weiteres Anspruch auf Benutzung der 1. Klasse der Bundesbahn haben, so ist dies hier ebenfalls durch die betriebliche Reisekostenregelung



- 12 -

klargestellt. Der Antragsteller hat, da über 400 km gereist, Anspruch auf Benutzung der 1. Wagenklasse. Da der Antragsteller schließlich auch für die An- und Abreisetage nach der betrieblichen Reisekostenregelung Anspruch auf die dort geregelten Tagegelder hat, entfällt (daneben) der geltend gemachte Anspruch auf "Zehrgeld".

gez.: Wendel

Siara

Bichler

Dr. Frey

Hümme

