

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6 u. 7, § 78, § 51 Abs. 1,
§§ 106 ff.; ArbGG § 80 Abs. 2, § 83; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Eine fünftägige Schulung von Betriebsratsmitgliedern über das neue Betriebsverfassungsgesetz kann erforderlich i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 sein.
2. Zum Verhältnis des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 zu § 37 Abs. 6 dieses Gesetzes.
3. Auch bei Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 muß ein Zusammenhang zur Betriebsratstätigkeit bestehen.
4. Bei der Frage, ob eine Schulung erforderlich ist, steht sowohl dem Betriebsrat als auch den Gerichten der Tatsacheninstanzen ein gewisser Beurteilungsspielraum zu.
5. Eine Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 kommt auf Mitglieder eines Wirtschaftsausschusses nur in ihrer etwaigen Eigenschaft als Betriebsratsmitglied auf Grund eines Beschlusses des einzelnen Betriebsrats in Betracht. Im Regelfall ist davon auszugehen, daß Mitglieder des Wirtschaftsausschusses die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse besitzen.

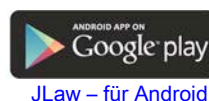
Aktenzeichen: 1 ABR 8/73

Beschluß des BAG vom 6. November 1973

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 8/73

8 BV Ta 39/72 Hamm

Verkündet am
6. November 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 1973 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Dr. Lohauß beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im übrigen der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Dezember 1972 - 8 BV Ta 39/72 - insoweit aufgehoben, als der Antrag auf Verpflichtung zur Freistellung des Beteiligten H zurückgewiesen worden ist. Insoweit wird die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Münster vom 20. Oktober 1972 - BV 1/72 - zurückgewiesen.

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

G r ü n d e:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 verpflichtet war, die beteiligten Betriebsratsmitglieder D und H für die Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltung von der Arbeit freizustellen.

Die Antragsgegnerin stellt Spiralbohrer und feingeschliffene Präzisions- und Flachstähle her. Sie betreibt Werke in R (rd. 160 Arbeitnehmer), E (rd. 100 Arbeitnehmer) und B (rd. 50 Arbeitnehmer). In diesen Werken bestehen Betriebsräte. Überdies ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet worden, der aus 6 Mitgliedern besteht. Die Beteiligten D und H gehören dem Betriebsrat des Werkes E (Antragsteller) an. Der Beteiligte D ist Betriebsratsvorsitzender und zugleich Mitglied des Gesamtbetriebsrats. Da die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats zugleich den Wirtschaftsausschuß bilden, ist der Beteiligte D außerdem Mitglied des Wirtschaftsausschusses.

Der antragstellende Betriebsrat hat in der Sitzung vom 3. Oktober 1972 den Beschluß gefaßt, daß

1. das Betriebsratsmitglied H an dem in der Zeit vom 20. 11. bis 24. 11. 1972 in Telgte stattfindenden "Lehrgang Betriebsräte

" der IG-Metall und
[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 3 -

2. der Betriebsratsvorsitzende D
an dem in der Zeit vom 23. bis 28. 10. 1972
in B stattfindenden "Wochenlehrgang
für Wirtschaftsausschußmitglieder" der IG-
Metall

teilnehmen sollen.

Der Einladung zum "Lehrgänge Betriebsräte I" lag folgender Themenplan zugrunde:

"Das Betriebsverfassungsgesetz

Ursprung und Entwicklung

Die Stellung der Gewerkschaften und die der
Vereinigungen der Arbeitgeber im Betrieb und
im BetrVG

Der Betriebsrat -Interessenvertretung der
Arbeitnehmer im Betrieb

Allgemeine Aufgaben

Grundsätze für die Zusammenarbeit

Grundsätze für die Gleichbehandlung

Individualrecht der einzelnen Arbeitnehmer
im Betrieb

Informations-, Mitwirkungs- und Beschwerde-
recht

Die Sprechstunden des Betriebsrates, die Be-
triebs- und Abteilungsversammlungen und ande-
re Informations- und Kommunikationsmöglich-
keiten zwischen Belegschaft und Betriebsrat

Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates
bei personellen Einzelmaßnahmen

Kurzinformation über das Wesen der Betriebs-
vereinbarung und die Möglichkeit des Anrufes
von Einigungsstellen."

Die Einladung zum Wochenlehrgang für Wirtschaftsaus-
schußmitglieder hatte folgenden Themenplan:

"Montag, 23. 10.	Der betriebliche Leistungs- prozeß (Vorlage C I 1) Allgemeine Fragen im Wirt- schaftsausschuß und Aufsichts- rat (Vorlage C I 4)
Dienstag, 24. 10.	Einführung in die Bilanz (Vorlage C II 1)
Mittwoch vorm., 25. 10.	Gewinn- u. Verlustrechnung (Vorlage C II 7)



- 4 -

Mittwoch nachm., 25. 10.	Fortsetzung des Themas
Donnerstag, 26. 10.	Grundformen der Bilanzver- änderung (C II 5) Fragen zur Bilanz (C I 3)
Freitag, 27. 10.	Geschäftsvorfälle mit Übungen
Samstag, 28. 10.	Geschäftsvorfälle mit Übungen"

Der Antragsteller unterrichtete die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 3. Oktober 1972 von dem gefaßten Beschluß. Die Antragsgegnerin lehnte die entsprechende Arbeitsfreistellung ab, und zwar hauptsächlich aus rechtlichen Gründen.

Der Betriebsrat hat daraufhin unter dem 12. Oktober 1972 das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren eingeleitet, um die Berechtigung der Betriebsratsmitglieder D und H zur Teilnahme an den genannten Schulungskursen gerichtlich klären zu lassen. Er hat die Auffassung vertreten, daß es sich bei diesen Kursen um Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 handele. Der Antragsteller hat beantragt festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist,

1. das Mitglied des Antragstellers Karl-Heinz D für die Zeit vom 23. bis 28.10.1972,
2. das Mitglied des Antragstellers Gerhard H für die Zeit vom 20. bis 24. 11. 1972 für die Teilnahme an den von der IG-Metall, Bezirksleitung Münster, durchgeführten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien.

Die Beteiligten D und H haben sich dem Antrag angeschlossen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, für die Schulungsveranstaltungen könne keine Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 beansprucht werden.

Das Arbeitsgericht hat nach Antrag erkannt, das Landes-arbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen, in erster Linie mit der Begründung, die erforderlichen Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts seien nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972



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



zu vermitteln, während spezielle Schulungen aus konkretem Anlaß unter § 37 Abs. 6 fielen. Da in dem vorliegenden Verfahren nur Grundkenntnisse vermittelt würden, komme eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 37 Abs. 6 nicht in Betracht.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Begehren 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.

2. Auch die Beteiligungsfähigkeit und Antragsbefugnis des Betriebsrats ist zu bejahen. Es geht um die Frage, ob die Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Mitglieder des Betriebsrats für ihre Tätigkeit erforderlich sind. Auch die beiden Betriebsratsmitglieder sind aus abgeleitetem Recht auf Grund des Betriebsratsbeschlusses Beteiligte und Antragsberechtigte. Gemäß dem kollektiven Betriebsratsbeschluß steht ein abgeleiteter Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds auf Teilnahme an der Schulung in Rede (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 67; Schwegler, BlfSt 72, 305 [307]; nur für Anspruch des Betriebsrats selbst: Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 26 unter 3.; Dütz-Säcker, DB 72, Beilage 17 S. 7; Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 37 Anm. 61; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 37 Anm. 27).

3. Auch das Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung ist in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht zu bejahen, obwohl die streitigen Veranstaltungen inzwischen unter Teilnahme der beiden Betriebsratsmitglieder stattgefunden haben und offenbar auch ein Urteilsverfahren wegen des Arbeitsentgelts und der Auslagenerstattung schwebt. Ähnliche Streitfälle können auch in Zukunft im Betrieb der Antragsgegnerin noch auftreten. Dann entspricht es aber dem Grundsatz der Prozeßökonomie jetzt schon jedenfalls dem Grunde nach die streitigen Fragen in

diesen Verfahren zu entscheiden. Zwar ist im Zivilprozeß statt einer Feststellungsklage eine Leistungsklage zu erheben, wenn dies möglich ist. Abgesehen davon, daß diese Grundsätze nicht ohne weiteres auf das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren übertragen werden können, kommt hier noch hinzu, daß das Beschlußverfahren vor dem Urteilsverfahren anhängig war und die Firma erklärt hat, sie würde sich zumindest dem Grunde nach auch in dem schwebenden Urteilsverfahren nach dem Ausgang des Beschlußverfahrens richten. Durch die Entscheidung dieses Beschlußverfahrens wird deshalb eine spätere Entscheidung des Urteilsverfahrens entweder überhaupt entbehrlich sein oder sich jedenfalls vereinfachen.

III. In der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde hinsichtlich des Beteiligten H Erfolg und führt insoweit zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während sie für den Beteiligten D zurückzuweisen ist.

1. Das Betriebsratsmitglied H hat an einem 5-tägigen Lehrgang teilgenommen, der allein die Unterrichtung über das neue Betriebsverfassungsgesetz zum Gegenstand hatte. Das Landesarbeitsgericht vertritt wiederholt (vgl. schon Beschluß vom 23. November 1972, DB 72, 2489) die Auffassung, die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 u. 7 BetrVG 1972 seien unter dem Gesichtspunkt gegeneinander abzugrenzen, daß Veranstaltungen nach Abs. 7 schwerpunktmäßig der Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts dienten, solche nach Abs. 6 aber der Vermittlung spezieller Sachzusammenhänge oder aktueller Fragen. Da es sich hier um solche Grundkenntnisse handele, sei der Antrag abzuweisen.

Dieser, neuerdings insbesondere auch von Klinkhammer (BB 73, 1399) vertretenen Auffassung vermag sich der Senat nicht anzuschließen.

Es ist zwar richtig, daß das neue Gesetz allen Betriebsratsmitgliedern in § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 einen 3-wöchigen "Bildungsurlaub" zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungs-

- 7 -

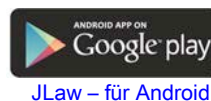
veranstaltungen einräumt, der sich grundsätzlich für erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder auf 4 Wochen erhöht, um die Qualifikation der Betriebsratsmitglieder im Hinblick auf die sach- und fachgerechte Ausübung ihres Amtes zu fördern (vgl. Schriftlicher Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu BT-Drucks. VI/2729 S. 14). "Darüber hinaus" sollten die Betriebsratsmitglieder Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung haben für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Dieser Gesichtspunkt allein vermag aber angesichts des Wortlauts der gesetzlichen Regelung in § 37 Abs. 6 u.7 BetrVG 1972 die vom Landesarbeitsgericht getroffene Abgrenzung nicht zu tragen. Beide Tatbestände mögen sich zwar gegenseitig dahin beeinflussen, daß ein Betriebsratsmitglied, das an einer Veranstaltung nach Abs. 7 teilgenommen hat, einer Kenntnisvermittlung nach Abs. 6 über den gleichen Gegenstand nicht mehr bedarf. Eine nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 anerkannte Veranstaltung kann zugleich auch eine solche sein, die erforderliche Kenntnisse im Sinne des Abs. 6 aaO vermittelt. Erforderliche Kenntnisse nach Abs. 6 aaO werden umgekehrt immer auch Kenntnisse sein, die für die Betriebsrats Tätigkeit geeignet im Sinne des Abs. 7 sind. Grundsätzlich bestehen aber die Ansprüche nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG 1972 unabhängig nebeneinander, wie sich bereits aus den Eingangsworten des Abs. 7 "unbeschadet der Vorschrift des Abs. 6" ergibt. Nach Abs. 6 aaO handelt es sich wegen der Erforderlichkeit für die Arbeit des Betriebsrats um einen kollektiven Anspruch des Betriebsrats im Hinblick auf seine Tätigkeit als solche. Die Entsendung einzelner Betriebsratsmitglieder auf eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung bedarf deshalb auch eines Betriebsratsbeschlusses. Dagegen handelt es sich bei dem Anspruch nach Abs. 7 um einen zusätzlichen und individuellen Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds selbst ohne Rücksicht auf seinen konkreten Wissenstand. Vor allem ist der mögliche Inhalt von Veranstaltungen nicht nach so-

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

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



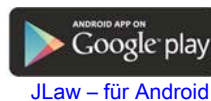
[JLaw – für iOS](#)

genannten Grundkenntnissen und Spezialkenntnissen abzugrenzen, wofür der Gesetzeswortlaut nichts hergibt. Statt dessen ist darauf abzustellen, ob die Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit "erforderlich" sind (Abs. 6) oder lediglich "geeignet" im Sinne des Abs. 7. Erforderliche Kenntnisse sind nur solche Kenntnisse, die der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten Situation des einzelnen Betriebes sofort oder doch auf Grund einer typischen Fallgestaltung demnächst benötigt, um seine Aufgaben sachgemäß wahrnehmen zu können. Das vermittelte Wissen muß sich unmittelbar auf die Betriebsratstätigkeit auswirken. Es kann sich dabei sowohl um sogenanntes Grundwissen handeln, insbesondere in der Zeit nach Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes um das Wissen um dieses Gesetz als der Grundlage des Zusammenwirkens von Arbeitgeber und Betriebsrat schlechthin, als auch um sogenannte Spezialkenntnisse, die insbesondere einzelne Betriebsratsmitglieder für ihre Betriebsratstätigkeit, z.B. in besonderen Fachausschüssen des Betriebsrats, benötigen.

Demgegenüber reicht es für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Rahmen des Abs. 7 aaO aus, daß ein weiterer Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit besteht. Auf derartigen Veranstaltungen können Kenntnisse vermittelt werden, die unabhängig von der konkreten betrieblichen Situation für die Tätigkeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds geeignet, d.h., förderlich und nützlich sind, selbst wenn im Augenblick derartige Kenntnisse nicht benötigt werden. Allerdings muß auch bei Veranstaltungen nach Abs. 7 aaO ein Bezug zur Betriebsratstätigkeit bestehen. Denn das Gesetz räumt den Freistellungsanspruch gerade wegen der Betriebsratstätigkeit ein. Das ergibt sich schon aus der Aufnahme der Vorschrift in das Betriebsverfassungsgesetz und wird erhärtet nach ihrem Satz 2, wonach sich der Anspruch auf bezahlte Freistellung erhöht für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugendvertreter waren. Ginge der Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit verloren, so würde es sich um eine allgemeine Bildungsmaßnahme handeln, auf die nur die



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



Betriebsratsmitglieder Anspruch hätten. Dann wären diese aber nach § 78 S. 2 BetrVG 1972 wegen ihrer Betriebsrats-tätigkeit begünstigt, ohne daß ein gerechtfertigter Anlaß, eben die Förderung ihrer Betriebsrats-tätigkeit, bestünde (ähnlich für die Abgrenzung der Themen von § 37 Abs. 6 u. 7: Däubler, Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmit-gliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 1973, S. 43 ff.; Dütz-Säcker, aaO, S. 9; Dietz-Richardi, aaO, § 37 Anm. 63 - 65, 82; Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 56 ff., 63 ff.; Gnade-Kehrmann-Schneider, aaO, § 37 Anm. 23; z.T. anders abgrenzend Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 37 Anm. 26, 36).

2. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds auf Grund eines Betriebsratsbeschlusses zu einer Veranstaltung erforderlich ist, weil für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vermittelt werden, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten, einen gewissen Beurteilungsspielraum lassenden Rechtsbegriffs. Das gilt einmal für den Betriebsrat selbst (so schon Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 -, demnächst AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, und zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952: BAG 4, 75 / 79 = AP Nr. 4 und ferner AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG). Der Betriebsrat hat zwar nicht nur nach seinem subjektiven Ermessen die Frage zu beantworten, sondern muß sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt. Es ist aber auch nicht notwendig, daß, rückblickend gesehen, die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung wirklich im streng objektiven Sinne erforderlich war.

3. Aber auch den Gerichten der Tatsacheninstanzen steht ein derartiger Beurteilungsspielraum zu (vgl. zu § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 schon BAG 14, 117 / 120 f. = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG und zum BetrVG 1972 Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 29/73 - AP Nr. 3 zu § 38 BetrVG 1972). Das Rechtsbeschwerdegericht kann daher in materiell-rechtlicher



- 10 -

Hinsicht nur prüfen, ob das Tatsachengericht den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit selbst verkannt oder bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat.

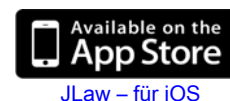
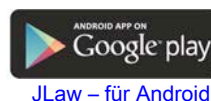
Ist allerdings der Rechtsbegriff der Erforderlichkeit verkannt, so bedarf es keiner Zurückverweisung der Sache, wenn ersichtlich alle wesentlichen Umstände festgestellt sind und eine weitere Sachaufklärung nicht zu erwarten ist. Dann ist im Interesse der beschleunigten Erledigung des Verfahrens das Rechtsbeschwerdegericht befugt, selbst abschließend zu entscheiden. Diese für das Urteilsverfahren entwickelten Rechtsgrundsätze (u.a. BAG 10, 122 [127] = AP Nr. 1 zu § 164 HGB; BAG AP Nr. 1 zu § 157 BGB; BAG AP Nr. 7 zu § 13 KSchG; BAG AP Nr. 10 zu § 565 ZPO) gelten auch für das Beschlußverfahren. So liegt der Fall hier.

4. Ein Einführungslehrgang von 5 Tagen in das neue Betriebsverfassungsrecht, das gegenüber dem BetrVG 1952 eine erheblich umfangreichere und z.T. auch kompliziertere Regelung enthält, konnte der Betriebsrat vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten durchaus auch bei Abwägung mit den betrieblichen Interessen als erforderlich ansehen. Das gilt sowohl für die im vollen Umfang sachbezogenen Themen als auch für die Zeitdauer der Veranstaltung. Der Senat hat schon anlässlich der Einführung des BetrVG 1952 eine Schulungsdauer von 5 Tagen über das neue Gesetz als erforderlich anerkannt (vgl. BAG 1, 158 = AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG). Es ist nicht ersichtlich, daß der Beteiligte H , der erst im Oktober 1972 in den Betriebsrat nachgerückt ist, schon auf einem anderen Wege die erforderlichen Kenntnisse über das neue Gesetz erhalten hat. Er hatte daher Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG 1972.

5. Hingegen kann die Rechtsbeschwerde hinsichtlich des Beteiligten D , der zugleich Betriebsratsvorsitzender und Mitglied des Wirtschaftsausschusses ist, keinen Erfolg haben. Der angefochtene Beschluß erweist sich insoweit aus anderen als den angegebenen Gründen als richtig.



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Es kann dahinstehen, ob die Einführung in allgemeine betriebswirtschaftliche Grundfragen nur in einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 vermittelt werden kann, wie das Landesarbeitsgericht meint. Jedenfalls fehlt es an einem näheren Sachvortrag des Antragstellers, daß diese Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderlich war.

6. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob auch die Schulung von Wirtschaftsausschußmitgliedern einen Lohnfortzahlungsanspruch und eine Kostentragungspflicht gemäß § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 und § 40 BetrVG 1972 auslösen kann. Diese Frage wird, soweit sie angesprochen wird, bejaht (Däubler, aaO, S. 74 f.; Dietz-Richardi, aaO, § 107 Anm. 19). Sie ist für in den Wirtschaftsausschuß entsandte Mitglieder der einzelnen Betriebsräte und zwar in ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglieder positiv zu beantworten.

Die Beschlußfassung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 kann immer nur der einzelne Betriebsrat vornehmen, nicht der Gesamtbetriebsrat und erst recht nicht der Wirtschaftsausschuß, weil § 51 Abs. 1 BetrVG 1972 nur auf § 37 Abs. 1 bis 3, nicht auf Abs. 6 aaO, verweist und die in sich geschlossenen Bestimmungen über den Wirtschaftsausschuß keine einschlägigen Verweisungsvorschriften enthalten. Daraus ergibt sich zugleich, daß die Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 auf Wirtschaftsausschußmitglieder diese nicht in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des Wirtschaftsausschusses fördern kann, sondern nur in ihrer etwa bestehenden Ursprungsfunktion als Betriebsratsmitglieder. Gerade in einem derartigen Doppelamt sind einerseits Betriebsratsmitglieder besonders geeignet, die vom Gesetz geforderte enge Verbindung von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß herzustellen, insbesondere bei den Unterrichtungspflichten nach § 106 Abs. 1 S. 2, § 108 Abs. 4 BetrVG 1972 und für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten gemäß § 109 BetrVG 1972. Zumindest einzelne Betriebsratsmitglieder bedürfen, um die ihnen kraft Gesetzes zu gebenden Informationen zu verstehen, auch ge-

wisser betriebswirtschaftlicher Kenntnisse. Andererseits geht das Gesetz in § 107 Abs. 1 S. 3 BetrVG 1972 als dem Regelfall davon aus, daß die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen fachlichen und persönlichen Kenntnisse bereits besitzen.

7. Angesichts dieser Rechtslage und der Tatsache, daß der Beteiligte D bereits seit 1968 Betriebsratsmitglied war, hätte es einer näheren Darlegung dahingehend bedurft, daß die Teilnahme an dem Wochenlehrgang für Wirtschaftsausschußmitglieder wirklich erforderlich war, einmal im Hinblick auf die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied (nicht als Mitglied des Wirtschaftsausschusses), zum anderen auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich bei dem vermittelten Wissen nicht um Kenntnisse über ein neues Gesetz handelte, sondern um eine allgemeine betriebswirtschaftliche Thematik, die nach dem neuen Betriebsverfassungsrecht keine Änderung erfahren hat. Insoweit läßt aber der Vortrag des Antragstellers jeden näheren Anhaltspunkt vermissen.

Obwohl im Beschlußverfahren die Offizialmaxime gilt, ist der Antragsteller nicht von der Verpflichtung entbunden, die Tatsachen vorzutragen, aus denen er das mit dem Antrag verfolgte Begehren herleiten will. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, ohne ausreichenden Sachvortrag der Beteiligten von sich aus Überlegungen darüber anzustellen, aus welchem nicht vorgetragenen Sachverhalt der Anspruch begründet sein könnte (vgl. die Entscheidungen des Senats vom 13. März 1973 - 1 ABR 15/72 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt und vom 26. Juni 1973 - 1 AZR 170/73 - demnächst AP Nr. 4 zu § 20 BetrVG 1972). Demgemäß muß die Rechtsbeschwerde hinsichtlich des Beteiligten D zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Kurt Hirschmann

Dr. Lohauß



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

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