

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

Gesetz BetrVG 1972 § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 und 7, ZPO § 256

Leitsätze

K e i n e

Aktenzeichen 1 ABR 89/73

Beschluß des BAG vom 26. November 1974

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 89/73

4 Ta BV 5/73 Berlin

Verkündet am
26. November 1974

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

PP

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mundlichen Verhandlung vom 26. November 1974 durch den
Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und
Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Musa
beschlossen

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und des Betriebsrates gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. September 1973 - 4 Ta BV 5/73 - werden zurückgewiesen.

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

G r u n d e

I. Das metallindustrielle Unternehmen der Antragsgegnerin besteht aus den Betrieben in B , St und H mit insgesamt 612 Beschäftigten. Der Antragsteller ist Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Antragsgegnerin und als Vorsitzender einziges freigestelltes Mitglied des neunköpfigen Betriebsrates der B Niederlassung, dem er seit 1969 angehört. Er ist ferner Mitglied des Betriebsausschusses, des Wirtschaftsausschusses, der Lohn- und Akkordkommission sowie des Betriebsausschusses des Konzernbetriebsrates.

Der Antragsteller hat am 9./10. Februar 1972 und vom 2. bis 5. Mai 1972 zwei in B durchgeführte Kurzlehrgänge der IG Metall zur Einführung in das neue Betriebsverfassungsgesetz und am 15. Juni 1972 eine Tagesschulung zu einem Spezialthema aus dem BetrVG 1972 besucht. Am 20. September 1972 beschloß der Betriebsrat den Antragsteller zu dem von der IG Metall veranstalteten Fachseminar "BetrVG" zu entsenden, das vom 3. Dezember bis 16. Dezember 1972 im Bildungszentrum Dortmund-Heidehof stattfand und an dem der Antragsteller teilnahm. In dem Seminar wurden folgende Themen behandelt

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Stellung des Betriebsrates nach dem BetrVG

- Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb
- Grundsätze für die Zusammenarbeit
- Grundsätze für die Gleichbehandlung

Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates

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 Betriebsrats

Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung an Betriebsausschüsse

Arbeitsteilung im Betriebsrat

- Spezialisierung - rationelle Arbeitsgestaltung
- Delegation von Aufgaben

Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Besprechungen

- des Betriebsrates
- mit dem Arbeitgeber

Kosten und Sachaufwand der Betriebsratstätigkeit

Der Schwerbeschädigtenvertrauensmann

Die Jugendvertretung

Der Gesamtbetriebsrat

Zusammenarbeit des Betriebsrates mit dem Schwerbeschädigtenvertrauensmann, der Jugendvertretung, dem Wirtschaftsausschuß und dem Gesamtbetriebsrat

Die Betriebsvereinbarung

Die Einigungsstelle

Das Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht

Verfahren wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates

Individualrecht der einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb

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 -

- Informations-, Mitwirkungs- und Beschwerderecht
(Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern)
- Beschwerderecht einzelner Arbeitnehmer über den
Betriebsrat

Die Sprechstunden des Betriebsrates - Besuch der
Sprechstunden durch die Arbeitnehmer

- Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung
- rechtliche Voraussetzungen
- Vorbereitung und Durchführung

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen
Angelegenheiten

Die Aufgaben des Betriebsrates beim Arbeitsschutz
und der Unfallverhütung

Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeits-
umgebung

- Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht
des Betriebsrates

Rechte des Betriebsrates bei der Förderung der
Berufsbildung

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen
Angelegenheiten

Der Wirtschaftsausschuß

Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Die Antragsgegnerin hielt diese Schulung nicht für
erforderlich. Sie zahlte deshalb für die genannte Zeit
lediglich das Arbeitsentgelt an den Antragsteller ohne
Anerkennung einer Rechtspflicht weiter, lehnte aber die
Erstattung der Schulungskosten von vornherein ab. Diese
Schulungskosten setzen sich wie folgt zusammen

Unterkunft- und Verpflegungskosten	624,-- DM
Flug Berlin-Düsseldorf und zurück	174,-- DM
Bahn, Bus und andere off. Verkehrsmittel	27,30 DM
Zehrgeld für Hin- und Rückfahrt	<u>20,-- DM</u>

insgesamt 845,30 DM

Der Antragsteller meint, seine Teilnahme an dem erwähnten
Fachseminar sei geboten gewesen, da es sich um eine
Schulungs- bzw. Bildungsveranstaltung gehandelt habe, die
für die konkrete Arbeit des Betriebsrates erforderliche

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Kenntnisse vermittelt habe. Die Antragsgegnerin sei daher verpflichtet gewesen, ihn für die fragliche Schulungsveranstaltung uneingeschränkt freizustellen und demgemäß auch die (angemessenen) Kosten in Höhe von 845,30 DM zu erstatten.

Der Antragsteller hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet war, den Antragsteller für die Schulungsveranstaltung in der Bildungsstätte Heidehof für die Zeit vom 3. Dezember bis 16. Dezember 1972 freizustellen,
2. dem Antragsteller 845,30 DM zu erstatten.

Die Antragsgegnerin hat die Zurückweisung dieser Anträge beantragt.

Sie hat vorgetragen, das vom Antragsteller besuchte Fachseminar sei keine Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 gewesen. Die Schulung des Antragstellers habe sich allgemein auf das neue BetrVG erstreckt. In solchen Fällen handele es sich um eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972. Hilfsweise müßten die vom Antragsteller beanspruchten Seminarkosten als erheblich übersetzt gerügt werden. Der Betriebsrat sei verpflichtet, bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung eines seiner Mitglieder zu einer Schulungsveranstaltung auch die Kostenbelastung für den Arbeitgeber in Betracht zu ziehen und insoweit die gebotenen Schulungsveranstaltungen untereinander abzuwägen. So habe der Antragsteller im Jahre 1972 ausreichend Gelegenheit gehabt, in Berlin an einschlägigen Schulungen der IG Metall und anderer Gewerkschaften mit weit geringerem Kostenaufwand teilzunehmen, hiervon aber nicht ausreichend Gebrauch gemacht.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Antragstellers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Antragsgegnerin den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und die Anträge zurückgewiesen. Die Beschwerde-



- 6 -

entscheidung ist im wesentlichen wie folgt begründet
Für den Feststellungsantrag sei das Rechtsschutzbedürfnis deshalb zu bejahen, weil die Antragsgegnerin das dem Antragsteller für die Zeit vom 3. bis 16. Dezember 1972 zustehende Arbeitsentgelt lediglich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt habe. Damit habe die Antragsgegnerin den vom Antragsteller geltend gemachten Rechtsanspruch auf uneingeschränkte Weiterzahlung des Arbeitsentgelts in Frage gestellt. Die Teilnahme des Antragstellers an dem 2-wochigen überregionalen Fachseminar Betriebsverfassungsgesetz falle aber nicht unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972, da von einer aktuellen, konkreten Betriebsbezogenheit der Schulungs- bzw. Bildungsveranstaltung ausgegangen werden müsse. Gehe man von dem Willen des Gesetzgebers aus, nach § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 dem Arbeitgeber auch die Kosten für Betriebsratsschulungen grundsätzlich aufzuerlegen, so könne es aber keinesfalls dessen Wille sein, diese Kosten durch eine inhaltlich überzogene Auslegung des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 unangemessen zu steigern. Daraus folge, daß die Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 der Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts dienten, während die Veranstaltungen des Abs. 6 dem Betriebsratsmitglied nur die für seine Amtstätigkeit erforderlichen Kenntnisse im Hinblick auf spezielle Sachzusammenhänge oder aktuelle Fragen vermitteln sollen. Das vom Antragsteller besuchte 2-wochige Fachseminar "BetrVG" habe sich aber nicht darauf beschränkt. Zwar sei mit dem Bundesarbeitsgericht davon auszugehen, daß auch das Inkrafttreten neuer Gesetze, insbesondere des BetrVG selbst, ein konkreter betriebsbezogener Anlaß für eine Schulung von Betriebsräten sein könne. Diesem Zweck dienten jedoch in ausreichendem Maße ein- bis zweitägige Kurzschulungen, an denen der Antragsteller nach In-

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

- 7 -



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



- 7 -

krafttreten des neuen BetrVG auch teilgenommen habe. Zu diesem Zweck habe überdies ein umfassendes Angebot gewerkschaftlicher Veranstaltungen zur Verfügung gestanden. Der Annahme des Antragstellers, Schulungen von Betriebsräten im Betriebsverfassungsrecht blieben während der gesamten Dauer ihrer Wahlperiode betriebsbezogen, könne nicht zugestimmt werden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller die Wiederherstellung des Beschlusses des Arbeitsgerichts, während die Antragsgegnerin bittet, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist nicht begründet. Der Senat tritt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts - wenn auch nicht in der Begründung, so doch im Ergebnis - bei.

1. Mit dem Landesarbeitsgericht bejaht der Senat das Rechtsschutzbedürfnis auch für den Feststellungsantrag.

Die von einem Betriebsratsmitglied besuchte Schulungsveranstaltung kann zwar nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 beurteilt werden, dem Arbeitgeber sind aber im gegebenen Falle dennoch die durch die Schulungsteilnahme entstandenen Kosten nicht oder doch nicht voll aufzuerlegen, weil dies gegen den Grundsatz der Verhältnismaßigkeit verstoßen wurde. Daraus folgt jedoch noch nicht, schon gar nicht zwingend, daß der Schulungsteilnehmer auch der Lohnfortzahlung verlustig geht. Das wäre nur dann der Fall, wenn die besuchte Veranstaltung nicht nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 einzuordnen wäre. Wenn die Antragsgegnerin das Arbeitsentgelt an den Antragsteller für die Dauer der besuchten Schulungsveranstaltung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bezahlt hat, dann hat sie damit zum Ausdruck gebracht, daß sie den Besuch der Schulungsveranstaltung für die Arbeit des Betriebsrats nicht für erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 halt. Daraus erhellt, daß zu den beiden gestellten Anträgen unterschiedlich entschieden werden kann, die Frage des Rechtsschutzinteresses stellt sich also jeweils verschieden.

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

- 8 -



- 8 -

Der Antragsteller hat auch ein berechtigtes Interesse daran, klargestellt zu wissen, ob er aufgrund eines ihm zustehenden Anspruchs für die Schulungsveranstaltung frei zu stellen war oder nicht. Die Befreiung von der Arbeit unmittelbar kraft zwingender Anordnung der Rechtsordnung macht ihn dieserhalb nicht vom Arbeitgeber abhängig. Seine Personalität war und ist dagegen berührt, wenn die Freistellung, anders als dies etwa nach dem Gesetz der Fall wäre, nur aus freiem Willen des Arbeitgebers erfolgte.

Den Feststellungsanspruch hat der Antragsteller zutreffend im Beschlußverfahren verfolgt. Hier handelt es sich nämlich um die Durchsetzung des behaupteten kollektivrechtlichen Anspruchs des Betriebsrats, sein Mitglied und seinen Vorsitzenden in Befolgung des Betriebsratsbeschlusses für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung freizustellen. Wenn nur der Antragsteller und nicht der Betriebsrat als solcher den Anspruch im vorliegenden Verfahren erhebt, ist dies ohne Bedeutung. Der Antragsteller macht den sich auf seine Person beziehenden Anspruch als Angehöriger des Organs Betriebsrat geltend.

2. Sachlich-rechtlich hat das Landesarbeitsgericht zunächst richtig und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats erwogen, daß der Besuch von den in § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 genannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur "Tätigkeit des Betriebsrats" im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 gehören kann und folglich - wenn dies im Einzelfall bejaht wird - der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 an sich auch zur Kostentragung verpflichtet ist. Im Grundsatz hat dies das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - (AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972) für das neue Recht erstmals bejaht und unter Auseinandersetzung mit der zwischenzeitlich laut gewordenen Kritik im Beschluß vom 29. Januar 1974 - 1 ABR 41/73 - (demnachst AP Nr. 5 zu § 40 BetrVG 1972) ausdrücklich bestätigt.

- 9 -



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

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

- 9 -

Nicht mit der Rechtsprechung des Senats stimmen dagegen die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts im angefochtenen Beschluß zur Abgrenzung zwischen Absatz 6 und Absatz 7 des § 37 BetrVG 1972 überein. Wie schon verschiedene andere Landesarbeitsgerichte in der Vergangenheit, so meint auch hier das Landesarbeitsgericht Berlin, die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG 1972 seien unter dem Gesichtspunkt gegeneinander abzugrenzen, daß Veranstaltungen nach Abs. 7 der Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts, solche nach Abs. 6 aber der Vermittlung von Spezialkenntnissen dienen. Mit dieser Gegenmeinung hat sich der Senat im Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - (AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) wie folgt näher auseinandergesetzt: 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 Abs. 7 anerkannte Veranstaltung könne zugleich auch eine solche sein, die erforderliche Kenntnisse im Sinne des Abs. 6 vermittele. Erforderliche Kenntnisse nach Abs. 6 wurden umgekehrt immer auch Kenntnisse sein, die für die Betriebsratsstatigkeit geeignet im Sinne des Abs. 7 sind. Grundsätzlich bestanden aber die Ansprüche nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 unabhängig nebeneinander, wie sich bereits aus den Eingangsworten des Abs. 7 "Unbeschadet der Vorschrift des Abs. 6" ergebe. Nach Abs. 6 handele es sich wegen der Erforderlichkeit für die Arbeit des Betriebsrats um einen kollektiven Anspruch des Betriebsrats im Hinblick auf seine Tätigkeit. Die Entsendung einzelner Betriebsratsmitglieder auf eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung bedurfe deshalb auch eines Betriebsratsbeschlusses (der im vorliegenden Falle vorliegt). Dagegen handele es sich bei dem Anspruch nach Abs. 7 um einen zusätzlichen und individuellen Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds selbst und zwar ohne Rücksicht auf

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

- 10 -



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

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

- 10 -

seinen konkreten Wissensstand. Der mögliche Inhalt von Veranstaltungen sei deshalb im Verhältnis der beiden Regelungen nicht nach Grund- und Spezialkenntnissen abzugrenzen. Stattdessen sei darauf abzustellen, ob die Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit "erforderlich" (Abs. 6) oder aber lediglich "geeignet" (Abs. 7) seien. Es besteht kein Anlaß, von dieser in weiteren Entscheidungen des Jahres 1974 bestätigten Auffassung des Senats abzugehen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch im vorliegenden Falle letztlich deshalb scheitern lassen, weil es eine unrichtige Abgrenzung zwischen den Fällen des Abs. 6 und des Abs. 7 des § 37 BetrVG 1972 vorgenommen und die hier in Rede stehende Schulungsveranstaltung als eine solche nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 – jedenfalls nicht als eine solche nach Abs. 6 – beurteilt hat, obwohl alle dort behandelten Themen als für die Betriebsratsarbeit erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 angesehen werden können. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts läßt sich deshalb der angefochtene Beschluß nicht aufrechterhalten.

Der angefochtene Beschluß erweist sich jedoch aus anderen Rechtsgründen als richtig (§ 563 ZPO).

a) Nach den für den Senat gemäß § 561 ZPO bindenden tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz gehört der Antragsteller bereits seit 1969 dem Betriebsrat des B Betriebs an. Er ist außerdem Mitglied bzw. sogar Vorsitzender in zahlreichen anderen Gremien des Betriebsrats und auch anderer betriebsverfassungsrechtlicher Einrichtungen auf Unternehmens- bzw. Konzernebene. Nach der Lebenserfahrung ist deshalb davon auszugehen, daß der Antragsteller ein nicht nur interessierter, sondern auch ein kenntnisreicher und gewandter Arbeitnehmervertreter, jedenfalls auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene, ist. Das schließt

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

freilich nicht aus, daß auch für ihn eine Schulung zum neuen BetrVG vom Betriebsrat als erforderlich angesehen werden durfte, doch darf dabei der persönliche Wissensstand des zu Schulenden jedenfalls nicht völlig außer acht gelassen werden. Denn wie der Senat im Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - (AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972) entschieden hat, kommt es auch darauf an, ob die auf der jeweils in Rede stehenden Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben wahrnehmen können. Hier kommt hinzu - das ist wegen der Schriftsatzbezugnahme im angefochtenen Beschluß ebenfalls eine für den Senat nach § 561 ZPO bindende tatsächliche Feststellung -, daß der ob seiner zahlreichen Aufgaben in betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als versiert zu wertende Antragsteller zwecks Einführung in das neue BetrVG am 9./10. Februar 1972 und in der Zeit vom 2. bis 5. Mai 1972 bereits an Kurzlehrgängen der IG Metall in Berlin teilgenommen hatte. Daraus darf man zwar nicht den allgemein gültigen Schluß ableiten, daß zur Einführung in das neue BetrVG derartige Kurzschulungen immer ausreichend seien, vielmehr muß sich die Schulungsdauer im Einzelfalle nach dem Maß der "Erforderlichkeit" richten. Vorliegend verweist die Antragsgegnerin aber zu Recht darauf, daß der Betriebsrat unter Berücksichtigung eben der konkreten Verhältnisse im Betrieb und in seinen eigenen Reihen bei der Prüfung, ob und ggf. welche Schulung seines Vorsitzenden für die Arbeit des Betriebsrats (noch) erforderlich ist, auch andere Schulungsangebote hatte berücksichtigen müssen. Es stellt sich also vorliegend die Frage, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung am 20. September 1972 in Kenntnis des allgemeinen Wissensstandes seines Vorsitzenden und unter Beachtung der von diesem nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes schon besuchten Kurzlehrgänge die Teilnahme an einem 2-wochtigen Seminar für erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 halten durfte.

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

- 12 -



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

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

- 12 -

Wie der Senat im Beschluß vom 9. Oktober 1973 (AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972) schon erwogen hat, handelt es sich bei dem Begriff der Erforderlichkeit um einen unbestimmten, einen gewissen Beurteilungsspielraum des Betriebsrats einschließenden Rechtsbegriff, der aber stets gebietet, daß die vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats nicht nur verwertbar oder nützlich, sondern notwendig sind. So betrachtet hatte der Betriebsrat bei der Beschlußfassung die vorerwähnten Umstände mit in Betracht ziehen müssen. Er hatte dann - wie ein vernünftig urteilender Dritter bzw. Betriebsrat - möglicherweise erkennen müssen, daß eine mit nicht unerheblichem Kostenaufwand verbundene ortsferne 2-wochige Schulung seines Vorsitzenden möglicherweise nicht mehr "notwendig" zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeiten ist. Dabei hatte der Betriebsrat auch die örtlichen Schulungsangebote - nicht zuletzt der IG Metall selbst - nicht außer acht lassen dürfen, die der Themenstellung nach auch manchen Schulungsgegenstand erfaßt hatten, der im Seminar in Heidehof dargeboten worden ist.

b) Der Antragsteller hat nicht vorgetragen, daß und weshalb der Betriebsrat trotz der erwähnten festgestellten Tatsachen im vorliegenden Falle die 2-wochige Schulung des Antragstellers im Dezember 1972 für die Betriebsratsarbeit (noch) für erforderlich halten durfte. Der Betriebsrat hatte den fraglichen Umstand bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Antragstellers bei einer pflichtgemäßen Beurteilung auch erkennen müssen. Gerade der hier fehlende Vortrag hatte unter Berücksichtigung aller schon erwähnten Umstände zu einer schlussigen und ausreichenden Anspruchsbegründung gehört. Der Vortrag des Antragstellers enthält aber nicht einmal Anhaltspunkte, aus denen dies entnommen werden könnte (zur Darlegungspflicht im Beschlußverfahren

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

vgl. auch BAG AP Nr. 1 und Nr. 3 zu § 20 BetrVG 1972). Deshalb muß es bei der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts verbleiben.

4. Bei dieser Sach- und Rechtslage ist es nicht mehr entscheidungserheblich, ob Betriebsrat und Antragsteller auch das Gebot der Verhältnismaßigkeit ausreichend berücksichtigt haben.

gez. Dr. Müller

Wendel

Bichler

Hoffmann

Musa

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)