

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 2, § 40 Abs. 1;
GG Art. 103 Abs. 1; ArbGG § 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 83 Abs. 1, § 90, § 95

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 94/74

Beschluß des BAG vom 24. August 1976 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 94/74

2 Ta BV 13/73 Schleswig-Holstein

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. August 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Muhr beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsteller gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 24. Juli 1974 - 2 Ta BV 13/73 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 24. Juli 1974 - 2 Ta BV 13/73 - aufgehoben.

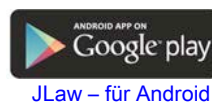
Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Neumünster vom 20. Februar 1973 - 1 BV 3/73 - aufgehoben. Der Antrag wird insgesamt abgewiesen.

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

- 2 -



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



G r ü n d e :

I. Der Antragsteller zu 1) ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Betriebsrat. Er besteht aus 9 Personen. Die Antragsteller zu 2) und 3), St und K , wurden im Mai 1972 erstmals in den Betriebsrat gewählt, der Antragsteller zu 2) St als Vorsitzender, der Antragsteller zu 3) als Betriebsausschußmitglied. Sie nahmen auf Beschluß des Antragstellers zu 1) in der Zeit vom 19. November bis 2. Dezember 1972 an einem Seminar für Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Betriebsausschußmitglieder in der Bildungsstätte der IG-Metall in L teil. In dem Seminar wurden folgende Themen behandelt:

1. Komplex:

Wann ist Arbeitsteilung nützlich ?
Wie kann sie organisiert werden ?
Die Delegation von Aufgaben
Die Verfahrensregelung als Arbeitshilfe
Zur Organisation und Führung von Besprechungen
Die Kritik als Erkenntnishilfe
Die Bedeutung des Erfolgserlebnisses

2. Komplex:

Stellung und Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden,
des Stellvertreters, des Betriebsausschusses und
der Fachausschüsse des Betriebsrates.
Geschäftsordnung - Betriebsvereinbarung.

Einigungs- und Schlichtungsstelle,
Beschlußverfahren.

Die Arbeit des Betriebsrates auf der Grundlage
von Tarifverträgen.

Arbeitskampfrecht

Die Antragsteller verlangen von der Antragsgegnerin die Freistellung von den ihnen aus der Teilnahme an dem Seminar entstandenen Verpflichtungen. Es handelt sich um einen Be-



- 3 -

trag von insgesamt 1.620,-- DM für Unterkunft, Verpflegung und verauslagten Reisekosten.

Die Antragsteller sind der Ansicht, bei dem Seminar handele es sich um eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, deshalb sei die Antragsgegnerin nach § 40 Abs. 1 i. V. mit § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet, die Antragsteller von der ihnen aus der Teilnahme der Antragsteller zu 2) und 3) entstandenen Zahlungsverpflichtung freizustellen. Sie haben beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an die Bildungsstätte L der IG-Metall 1.620,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Januar 1973 zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie ist der Ansicht, ein Anspruch auf Kostenerstattung bestehe nicht. Das Seminar habe Grundwissen vermittelt, wie es der allgemeine Bildungsurlaub nach § 37 Abs. 7 BetrVG vorsehe. Eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG läge nur dann vor, wenn für die Schulung ein bestimmter konkreter, bezogener Anlaß gegeben sei.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung des Antrags im übrigen die Antragsgegnerin verpflichtet, an die Bildungsstätte L der IG-Metall 502,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Januar 1973 zu zahlen. Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts haben die Antragsteller und die Antragsgegnerin Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Beschwerde der Antragsteller im übrigen die Antragsgegnerin verpflichtet, an die Bildungsstätte L der IG-Metall 732,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Januar 1973 zu zahlen und die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Die Antragsteller und die Antragsgegnerin haben gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rechtsbeschwerde eingelegt. Die Antragsteller haben beantragt, an die Bildungsstätte L der IG-Metall - hilfsweise an die Antragsteller - über den zuerkannten Betrag von 732,-- DM weitere 888,-- DM, insgesamt 1.620,-- DM, nebst den in den Vor-



instanzen beantragten Zinsen zu zahlen. Die Antragsgegnerin verfolgt mit der von ihr eingelegten Rechtsbeschwerde ihren Abweisungsantrag weiter.

II.1. Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Feststellung über konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung die richtige Verfahrensart (§ 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).

2. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde sieht das Rechtsbeschwerdeverfahren im Gegensatz zum Beschwerdeverfahren vor den Landesarbeitsgerichten eine mündliche Anhörung (Verhandlung) nicht zwingend vor. Anders als im Beschwerdeverfahren (§ 90 Abs. 2 ArbGG) verweist § 95 ArbGG nicht auf § 83 Abs. 1 ArbGG, der zwingend die Anhörung der am Beschlußverfahren Beteiligten "vor der Kammer" vorschreibt. Daraus folgt, daß in der Rechtsbeschwerdeinstanz eine mündliche Anhörung nicht stattzufinden braucht (so bereits Senatsbeschluß vom 7. Juli 1954 - 1 ABR 3/54 -, BAG 1, 29 [32] = AP Nr. 1 zu § 87 ArbGG 1926; Grunsky, ArbGG, § 95 Rdnr. 9). Abweichend vom Beschwerdeverfahren (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1953) kann auch ohne entsprechenden Antrag der Beteiligten von der (mündlichen) Anhörung abgesehen werden. Soll im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren über eine Rechtsbeschwerde ohne mündliche Anhörung entschieden werden, ist lediglich sicherzustellen, daß der Anspruch jedes Beteiligten auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) gewahrt wird. Das Gericht ist verpflichtet, den Inhalt der Schriftsätze der Beteiligten zur Kenntnis zu nehmen und bei seiner Entscheidung mit in Erwägung zu ziehen (Leibholz/ Rinck, GG, 5. Aufl., Art. 103 Anm. 6, mit weiteren Nachweisen). Das rechtliche Gehör ist gewahrt, wenn allen Beteiligten Gelegenheit gegeben wird, sich zu den vorgetragenen, der Entscheidung zugrunde zu legenden Schriftsätzen zu äußern. Art. 103 Abs. 1 GG gibt jedoch weder einen Anspruch auf eine bestimmte Verfahrensart, noch begründet er ein Recht auf mündliche Verhandlung oder auf ein Rechtsgespräch in einer mündlichen Verhandlung (Leibholz/Rinck, aaO, Art. 103 Anm. 8). Es bestehen keine Ver-



fassungsrechtsgrundsätze dieses Inhalts. Die im Rechtsbeschwerdeverfahren von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze sind aber den jeweiligen Beteiligten zur Kenntnis zu geben (BVerfGE 24, 23 [26]; 36, 92 [97]; 40, 101 [104]). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Aus den Rechtsbeschwerdeakten ergibt sich, daß die gewechselten Schriftsätze den Beteiligten zur Kenntnis gegeben worden sind und diese genügend Zeit zur Stellungnahme bis zum mitgeteilten Beratungstermin gehabt haben. Der Senat hat bei seiner Entscheidung den Inhalt der gewechselten Schriftsätze berücksichtigt.

3. Die Beteiligtenfähigkeit und Antragsbefugnis der Antragsteller zu 2) und 3) sind entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin gegeben. Sie folgt aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Die den Antragstellern durch ihre Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten sind ihnen von der IG-Metall in Rechnung gestellt worden; sie haben sich ihr gegenüber verpflichtet, sie zurückzuzahlen. In einem solchen Fall ist, wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - (= AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972, mit weiteren Nachweisen) näher ausgeführt hat, das einzelne Betriebsratsmitglied beteiligt und antragsberechtigt, wenn es - wie hier - allein aufgrund des Betriebsratsbeschlusses wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied Aufwendungen erbracht hat (vgl. hierzu auch Wiese, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 unter I, 1).

Ebenso ist die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats zu bejahen. Es geht um die Frage, ob die strittige Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Arbeit der Betriebsratsmitglieder im Betriebsrat erforderlich waren.

4. Dagegen ist die IG-Metall entgegen der Auffassung der Tatsachengerichte nicht Beteiligte des Beschlußverfahrens und daher auch nicht antragsberechtigt. Das folgt aus § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG (Beschluß vom 28. Januar 1975 - 1 ABR 92/73 - = [demnächst] AP Nr. 20 zu § 37 BetrVG 1972 =



EZA Nr. 37 zu § 37 BetrVG 1972). Die Beteiligtenbefugnis und Antragsbefugnis bestimmt sich nach materiellem Betriebsverfassungsrecht. Die Frage, ob der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen hat, berührt die beteiligte Industriegewerkschaft nicht unmittelbar. Es handelt sich bei dieser Frage um einen eigenständigen, auf § 40 Abs. 1 BetrVG beruhenden Anspruch des Betriebsrats und/ oder aufgrund des Betriebsratsbeschlusses abgeleiteten Anspruchs der Antragsteller zu 2) und 3). Es fehlt der IG-Metall an jeder materiellen Rechtsposition gegenüber der Antragsgegnerin, aus der ein Anspruch auf Erstattung der Kosten hergeleitet werden könnte. Der Anspruch folgt nicht allein schon daraus, daß die IG-Metall Trägerin der Schulungs- und Bildungsveranstaltung i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen ist. Eine Abtretung des Erstattungsanspruchs an die IG-Metall ist nicht erfolgt (vgl. hierzu Beschluß vom 27. November 1973 - 1 ABR 11/73 - = AP Nr. 4 zu § 40 BetrVG 1972).

III. In der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde der Antragsteller keinen Erfolg. Dagegen ist die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin begründet. Die Schulungsveranstaltung hat, wie auch für einen vernünftigen Dritten erkennbar war, überwiegend keine erforderlichen, sondern nur geeignete Kenntnisse (§ 37 Abs. 6 BetrVG) vermittelt.

1. Das Landesarbeitsgericht geht im Ansatz - insoweit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats - zutreffend davon aus, daß zur Tätigkeit des Betriebsrats i.S. des § 40 Abs. 1 BetrVG auch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gehört. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß entscheidend für die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist, ob die bei dieser Veranstaltung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratstätigkeit erforderlich sind. Dies ist, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, dann der Fall, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im



Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen dieser Art können, wie das Landesarbeitsgericht nicht verkennt, nur dann als erforderlich für die Betriebsratstätigkeit angesehen werden, wenn sie von ihrer Thematik her gesehen überwiegend 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. Zu den für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnissen können auch "Grundkenntnisse" über das neue Betriebsverfassungsgesetz gehören. Die Erforderlichkeit der Vermittlung derartiger Kenntnisse wird, 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, z. T. auch komplizierte, auf andere Sachgebiete übergreifende Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts enthält (Beschuß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Beschuß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972; Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - = [demnächst] AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

2. Nach den vorstehenden Ausführungen ist der angefochtene Beschuß zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß die in dem ersten Komplex behandelten Themen keine Kenntnisse vermittelt haben, die für die Betriebsratsarbeit der Antragsteller zu 2) und 3) erforderlich waren. Sie haben sich im wesentlichen mit dem organisatorischen Aufbau und der Durchführung der Betriebsratsarbeit befaßt. Insoweit handelt es sich um Themen im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts gilt dies aber auch für die in dem zweiten Komplex behandelten Themen, die nicht losgelöst von dem nach den Themen des



ersten Komplexes vermittelten Wissen betrachtet und gewertet werden können. Die Schulung in L ist als einheitliches Seminar angeboten worden. Sie kann daher bei der Beurteilung der Frage, ob in ihr überwiegend für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermittelt worden sind, nur als Einheit gesehen und als Einheit gewertet werden. Es ist daher eine Gesamtbetrachtung der Schulungsveranstaltung vorzunehmen. Geht man hiervon aus, dann könnten allenfalls die in dem ersten Teil des zweiten Komplexes aufgeführten Themen als für die Betriebsratsarbeit erforderlich i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG angesehen werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß sich die Stellung des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters gegenüber der früheren gesetzlichen Regelung nur unwesentlich geändert hat. Das gilt auch für die Vorschriften über die Geschäftsordnung des Betriebsrats. Nicht erforderlich für die Betriebsratsarbeit sind auch Kenntnisse über die Schlichtungsstelle, das Beschlußverfahren und Kenntnisse über das Arbeitskampfrecht. Die Vermittlung derartiger Kenntnisse kann zwar für die Arbeit des Betriebsrats nützlich (§ 37 Abs. 7 BetrVG), aber nicht erforderlich i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG sein.

3. Eine Gesamtbetrachtung der in der Schulung in L behandelten Themen ergibt also, daß zum weitaus überwiegenden Teil Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Betriebsratsarbeit nützlich und geeignet, aber nicht notwendig waren. Deshalb war der Antrag der Antragsteller zu 2) und 3) insgesamt abzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth Hillebrecht Wendel

Muhr

Dr. Lohauß



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

