

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

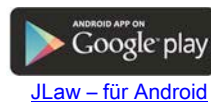
Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 97/74
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 97/74

4 Ta BV 29/73 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:

- 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 der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. Juni 1974 - 4 Ta BV 29/73 - aufgehoben.

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. Der Antragsteller ist Vorsitzender des bei der Antragsgegnerin gebildeten Betriebsrats. Die Antragsgegnerin beschäftigt etwa 1500 Arbeitnehmer, hiervon etwa 1000 Arbeiter. Der Betriebsrat der Antragsgegnerin besteht aus 15 Mitgliedern. Der Antragsteller ist seit 1958 Mitglied des Betriebsrats und seit 1968 dessen Vorsitzender. Er hat aufgrund eines Betriebsratsbeschlusses in der Zeit vom 12. November 1972 bis 24. November 1972 an einem von der IG-Metall durchgeführten Lehrgang für freigestellte Betriebsratsmitglieder in der Bildungsstätte H in D teilgenommen. Er ist für die Teilnahme an dieser Veranstaltung vom Arbeitgeber freigestellt worden. Auf diesem Lehrgang wurden folgende Themen behandelt:

Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz 1972.
Die Rechtsnatur des Betriebsrates.
Die Rechtsstellung des Betriebsrates.
Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder.
Die Geheimhaltungspflicht.
Die Haftung des Betriebsrates und seiner Mitglieder.
Der Kündigungsschutz der Mitglieder der Betriebsverfassungsorgane.
Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter.
Der Betriebsausschuß.
Weitere Ausschüsse nach § 28 BetrVG.

- 3 -



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



- 3 -

Die Geschäftsführung des Betriebsrates.

Der Rechtsanspruch des Betriebsrates auf Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit.

Die betriebsrätliche Tätigkeit der freigestellten Betriebsratsmitglieder.

Besondere Probleme der freigestellten Betriebsratsmitglieder.

Die betriebsverfassungsrechtliche Zusammenarbeit.

Die Zusammenarbeit mit sonstigen in Betracht kommenden Stellen.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

Die Einigungsstelle.

Die Betriebsvereinbarung.

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsversammlungen.

Die Personalplanung im Rahmen der Unternehmensplanung.

Die Personalplanung.

Allgemeine personelle Angelegenheiten.

Verfahren bei personellen Einzelmaßnahmen.

Nichtbetriebliche Verfahren zur Durchsetzung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und Pflichten.

Die IG-Metall berechnete für die Teilnahme an diesem Lehrgang für den Antragsteller täglich 48,-- DM sowie 132,20 DM an Fahrtkosten, die der Antragsteller von der Antragsgegnerin erstattet verlangt. In der Zeit vom September bis Dezember 1972 sind von der Verwaltungsstelle K der IG-Metall im Rahmen eines Betriebsräteseminars Veranstaltungen in sieben Fachbereichen durchgeführt worden, und zwar:

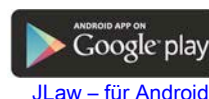
Die Geschäftsführung des Betriebsrates	12 Stunden
Mitbestimmung der Arbeitnehmer	12 Stunden
Personalplanung - Betriebliche Veränderungen -	12 Stunden
Berufsbildung	12 Stunden
Arbeitsschutz	12 Stunden
Lohngestaltung	12 Stunden

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 -

Vertretung der Jugendlichen 12 Stunden.

Außerdem ist von der IG-Metall - Verwaltungsstelle
K - ein Betriebsräteseminar über vier Fachbereiche
in der Zeit vom Januar bis Mai 1973 durchgeführt worden.
In diesem wurden folgende Themen behandelt:

Allgemeine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	15 Stunden
Lohngestaltung	15 Stunden
Arbeitsschutz	15 Stunden
Berufsbildung - Vertretung der Jugendlichen	15 Stunden .

Der Antragsteller begehrt die Erstattung von 756,20 DM von der Antragsgegnerin. Er hat hierzu vorgetragen, die Antragsgegnerin sei verpflichtet, die Kosten für eine solche Schulung zu tragen, da sie für die Kosten der Betriebsrattätigkeit aufzukommen habe. Er hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem Antragsteller die aus Anlaß der Betriebsrattschulung vom 12. November bis 24. November 1972 entstandenen Kosten in Höhe von 756,20 DM zu erstatten.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie ist der Auffassung, sie sei zu der Erstattung dieser Kosten nicht verpflichtet, weil der Arbeitgeber nicht für den Betriebsratsmitgliedern entstandene Schulungskosten aufzukommen habe. Außerdem habe ein Anlaß für die Teilnahme an der Schulung für ihren Betrieb nicht bestanden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Die hiergegen von dem Antragsteller eingelegte Beschwerde hatte keinen Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen in den Vorinstanzen gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

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).

- 5



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



- 5 -

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 Verfassungsrechtsgrundsätze 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

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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 des Antragstellers ist entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Senats zu bejahen (vgl. Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - = AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972). Sie folgt aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Die dem Antragsteller durch seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten sind ihm von der IG-Metall in Rechnung gestellt worden; er hat 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 - 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).

4. Auch das Rechtsschutzinteresse für die mit dem Antrag begehrte Verpflichtung ist gegeben. Es folgt allein schon aus der unterschiedlichen Auffassung der Beteiligten, ob die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die dem Antragsteller durch seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu ersetzen.

III. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanzen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats davon ausgegangen, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Antragstellers zu der strittigen Schulungsveranstaltung neben der Erforderlichkeit der Schulung für die sachgemäße Durchführung der dem Betriebsrat obliegenden gesetzlichen Aufgaben auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu be-



achten hat, der gebietet, daß die aufgewendeten Kosten gegenüber dem erreichten Erfolg abgewogen werden. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß die Frage der Kostenerstattungspflicht - gemeint ist die Erforderlichkeit der Schulung - vor der Frage zu prüfen ist, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Antragstellers zu der strittigen Schulungsveranstaltung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet hat.

2. Dem angefochtenen Beschluß ist darin beizupflichten, daß die in der strittigen Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsrattätigkeit des Antragstellers erforderlich waren. Danach ist die Erforderlichkeit der Vermittlung von Kenntnissen über das neue Betriebsverfassungsgesetz jedenfalls nach Einführung des Gesetzes zu bejahen, ohne daß dies von den Betriebsratsmitgliedern näher dargelegt werden müßte (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. u. a. Beschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = [demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie Senatsbeschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972). Solche Schulungsveranstaltungen können aber nur dann als erforderlich angesehen werden, wenn sie von ihrer Themenstellung her gesehen überwiegend darauf ausgerichtet sind, die Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln, ohne die dem Betriebsrat eine sach- und fachgerechte Ausübung seiner gesetzlichen Tätigkeit nicht möglich ist (vgl. Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/76 - = [demnächst] AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972). Gegen die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung spricht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, nicht, daß sie nicht unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes durchgeführt und der Antragsteller nicht zu einem früheren Zeitpunkt eine andere Schulung besucht hat. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht hierzu darauf hin, daß der Antragsteller sich vor seiner Wiederwahl auf die Schulungs- und Bildungsveranstaltung nicht hat einstellen können und die

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



- 8 -

Gewerkschaft angesichts der Fülle der neu geregelten Fragen eine gewisse Zeit der Vorbereitung zuzubilligen sei.

3. Aus dem von dem Landesarbeitsgericht in bezug genommenen und daher in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu verwertenden Akteninhalt ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung von einem anderen Lehr- und Arbeitsplan als das Arbeitsgericht ausgegangen ist. Der Beschluß des Arbeitsgerichts beruht auf dem von dem Antragsteller mit der Antragsschrift überreichten Lehr- und Arbeitsprogramm, während der angefochtene Beschluß von dem mit der Beschwerdeschrift des Antragstellers überreichten Schulungsprogramm ausgeht. Die in diesen Schulungsprogrammen aufgeführten Themen unterscheiden sich nach Form und Inhalt. Aus dem von dem Antragsteller vorgetragenen Sachverhalt läßt sich also nicht erkennen, welches Lehrprogramm der Schulung in H zugrunde lag. Dieser Mangel führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz. Das Landesarbeitsgericht wird zu klären haben, von welchem Lehr- und Arbeitsprogramm die Schulung in H ausgegangen ist. Falls das mit der Antragsschrift überreichte Programm maßgebend sein sollte, wird das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob nach diesem Lehrprogramm ebenfalls überwiegend Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die sachgerechte Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich waren. Ist dies der Fall, wird das Landesarbeitsgericht nochmals prüfen müssen, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Antragstellers zu der Schulungsveranstaltung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt hat.

4. Das Landesarbeitsgericht geht insoweit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats davon aus, daß der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit den Betriebsrat verpflichtet, Arbeitgeber nur mit den Kosten zu belasten, die

- 9 -



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



er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch dem Arbeitgeber zumutbar halten darf. Der Betriebsrat hat daher bei der von ihm als erforderlich angesehenen Schulungsveranstaltung darauf bedacht zu sein, die Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Er ist deshalb gehalten, nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob der mit der Schulung erstrebte Zweck noch im Verhältnis zu den bisher für die Schulungen aufgewandten oder noch aufzuwendenden Mitteln (Zweck-Mittelrelation) steht. Bei diesen Überlegungen hat der Betriebsrat, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hinweist, mit einzubeziehen die Schulungsdauer, den Schulungsort und die Anzahl der zu einer Schulung zu entsendenden Betriebsratsmitglieder.

Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht beachtet habe. Die hierzu gegebene Begründung trägt jedoch die Entscheidung nicht. Das Landesarbeitsgericht meint, der Antragsteller habe sich über Jahre ausschließlich mit Fragen des Betriebsverfassungsrechts befaßt und hierdurch Erfahrungen sammeln können; mit dem neu gefaßten Betriebsverfassungsgesetz 1972 sei nicht ein völliger Neubeginn in diesem Rechtsbereich eingeleitet worden, vielmehr seien Fragen einer - z. T. wesentlich erweiterten - Regelung zugeführt worden, die unter dem alten Recht bereits aufgetreten oder wenigstens schon im Gespräch gewesen seien. Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht zu folgen. Nach Auffassung des Senats enthält das neue Betriebsverfassungsgesetz keine Novellierung des alten Gesetzes, sondern eine umfassende, z. T. auch komplizierte, auf andere Sachgebiete übergreifende Neuregelung des Betriebsverfassungsrechts. Deshalb machen Kenntnisse und Erfahrungen eines Betriebsratsmitglieds über das alte Gesetz eine Schulung über das neue Betriebsverfassungsgesetz auch dann nicht überflüssig, wenn ein Betriebsratsmitglied - wie hier der Antragsteller - sich vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Entstehung des Gesetzes und den dabei aufgetauchten Fragen



- 10 -

und Problemen befaßt haben sollte.

Dem Landesarbeitsgericht ist zwar darin beizutreten, daß der Betriebsrat bei seinem Beschluß über die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung zu prüfen hat, ob nicht der Besuch gleichwertiger Schulungen in der Nähe des Betriebs- und Wohnortes, der für den Arbeitgeber mit geringeren Kosten verbunden ist, möglich ist. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die IG-Metall im Raume K mehrfach Schulungen gleicher Art angeboten. Wenn der Betriebsrat diese Schulungen für seine Mitglieder nicht in Anspruch nimmt, sondern Schulungen in einer zentralen, weit entfernten Bildungsstätte bevorzugt, dann ist nicht, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, der Anspruch auf Erstattung der Schulungskosten wegen Nichtbeachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit insgesamt abzuweisen. In einem solchen Fall hat das Betriebsratsmitglied jedenfalls Anspruch auf Ersatz der Kosten, die ihm entstanden wären, wenn er an einer in der Nähe seines Betriebs- oder Wohnortes veranstalteten gleichwertigen Schulung teilgenommen hätte. Das Landesarbeitsgericht wird die hierfür erforderlichen Feststellungen zu treffen und dem Beteiligten Gelegenheit zu geben haben, die für die Feststellung erforderlichen Tatsachen vorzutragen.

5. Der angefochtene Beschluß brauchte von seinem Rechtsstandpunkt aus keine tatsächlichen Feststellungen darüber zu treffen, ob und welche der im Raume K durchgeführten Schulungsveranstaltungen mit dem von dem Antragsteller in H besuchten Seminar gleichwertig waren und den Arbeitgeber mit den geringsten Kosten belastet hätten. Die erforderlichen Feststellungen kann das Rechtsbeschwerdegericht nicht treffen, so daß die Zurückverweisung der Sache erforderlich ist (§ 96 Abs. 1 ArbGG, § 565 ZPO). Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung zu prüfen haben, welche der in dem Raum K angebotenen - mit dem Seminar in H etwa gleich-

- 11 -



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



- 11 -

wertigen - Schulungsveranstaltungen die geringsten Kosten verursacht hätten und entsprechend den unter Ziff. 3 gemachten Ausführungen dem Antragsteller jedenfalls die Kosten zusprechen, die er bei dem Besuch der noch festzustellenden gleichwertigen Schulungsveranstaltung hätte aufbringen müssen.

gez.: Dr. Auffarth Hillebrecht Wendel

Muhr

Dr. Lohauß

