

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1

Leitsätze:

1. Entspricht die Dauer einer erforderlichen Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht mehr dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, so kann doch der Lohnfortzahlungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG in vollem Umfang gegeben sein.
2. Kann eine Schulungsveranstaltung wegen der Themengestaltung oder wegen ihres Zeitplanes nicht in einen erforderlichen und einen nicht erforderlichen Teil aufgeteilt werden, so kommt es für die Gesamtschulung darauf an, ob die erforderlichen Themen überwiegen. An der vom Senat dazu bisher vertretenen Geprägetheorie (u.a. Beschluß vom 10. Mai 1974 AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972) wird nicht mehr festgehalten.

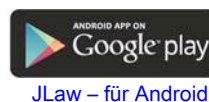
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 1 AZR 116/74
Urteil des BAG vom 28. Mai 1976

LAG Baden-Württemberg



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



1 AZR 116/74

2 Sa 66/73 Baden-Württemberg

Verkündet
am 28. Mai 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

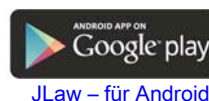
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Mussil für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. November 1973 - 2 Sa 66/73 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, als die Klage abgewiesen worden ist.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ulm vom 5. Juni 1973 - 1 Ca 265/73 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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



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



T a t b e s t a n d:

Die Klägerin ist seit 1968 als technische Zeichnerin bei der Beklagten beschäftigt. Seit Frühjahr 1972 gehört sie zu dem aus neun Mitgliedern - darunter sieben erstmals gewählten - bestehenden Betriebsrat an. Seit Herbst 1972 ist sie Betriebsratsvorsitzende.

In der Zeit zwischen dem 26. Februar und 9. März 1973 nahm die Klägerin aufgrund entsprechenden Betriebsratsbeschlusses an einem der Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz 1972 dienenden, von der IG Metall veranstalteten Schulungsseminar für Betriebsratsmitglieder in der Bildungsstätte L teil. Auf dem Seminar wurden folgende Themen behandelt und darüber Übungen abgehalten:

Das Betriebsverfassungsgesetz im System der Rechtsordnungen der Bundesrepublik.

Die Amtszeit und Geschäftsführung des Betriebsrates.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen und personellen Angelegenheiten, Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung.

Förderung der Berufsbildung.

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Jugendvertretung, Schwerbeschädigtenobmann, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat.

Mitbestimmungsregelungen in Tarifverträgen.

Die Betriebsvereinbarung.

Die Einigungsstelle.

Gesetze, die wegen des Inkrafttretens des neuen Betriebsverfassungsgesetzes geändert wurden.

Straf- und Bußgeldvorschriften.

Zuvor war die Klägerin zweimal je zwei Stunden über Fragen der Mitbestimmung nach §§ 87 und 102 BetrVG in U geschult worden. Mit ihrer Klage macht die Klägerin die ihr von der Beklagten verweigerte Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Zeit zwischen dem 26. Februar und 9. März 1973



geltend, die sich auf täglich 72,96 DM brutto beläuft. Sie beruft sich auf § 37 Abs. 6 BetrVG und trägt vor, ihres Erachtens habe die Schulungsveranstaltung sowohl in thematischer als auch in zeitlicher Hinsicht den gesetzlichen Voraussetzungen für die Fortzahlung der Arbeitsvergütung entsprochen, zumal die beiden wiedergewählten Betriebsratsmitglieder lediglich über einige Grundkenntnisse aus dem Recht des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 verfügt und ihr daher bei ihren Bemühungen um die Aneignung des notwendigen Wissens nicht hilfreich hätten zur Seite stehen können.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 729,60 DM zu bezahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie tritt der Klage mit Rechtsausführungen zur Frage der Abgrenzung zwischen den Bestimmungen der Absätze 6 und 7 des § 37 aaO und zum Begriff der Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 aaO entgegen. Sie macht insbesondere geltend, Inhalt einer Schulung könne nur sein, was zum Gegenstand der Betriebsratstätigkeit gehöre. Die auf der Schulung in L behandelten Fragen seien ausweislich des Themenkatalogs ausschließlich allgemeiner Natur. Die Bestimmung des § 37 Abs. 6 aaO fordere hingegen einen sachlich und zeitlich betriebsbezogenen Anlaß. Die Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse aus dem Betriebsverfassungsrecht müsse einer Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 aaO vorbehalten bleiben. Auf jeden Fall sei aber der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht beachtet, da eine Lehrgangsdauer von 12 Tagen den für die Erreichung des erforderlichen Kenntnisstandes benötigten Zeitaufwand weit übersteige.

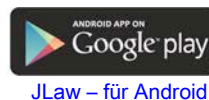
Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage hinsichtlich eines 364,80 DM übersteigenden Betrages abgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u. a. ausgeführt: Erforderlich im Sinne des



§ 37 Abs. 6 BetrVG könne vor allem die Vermittlung von Grundkenntnissen sein, wozu in erster Linie die für die Tätigkeit des Betriebsrats unerläßliche Kenntnis der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen gehörten, die er für seine tägliche Arbeit benötigte und jederzeit einsetzen können müsse. Sowohl von der persönlichen Zusammensetzung des Betriebsrats her gesehen als auch nach den Verhältnissen des Betriebs der Beklagten sei die Teilnahme der Klägerin an der hier in Rede stehenden Schulungsveranstaltung erforderlich gewesen. Von den neun Mitgliedern des Betriebsrats seien nach dem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen der Klägerin im Frühjahr 1972 sieben erstmals in den Betriebsrat gewählt worden, darunter die Klägerin. Die Mitglieder, die bereits früher dem Betriebsrat angehörten, hätten nach der ebenfalls nicht bestrittenen Behauptung der Klägerin lediglich über einige Kenntnisse des Rechts nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 verfügt. Die Klägerin habe vor ihrer Entsendung auf die Schulungsveranstaltung zweimal je zwei Stunden an Schulungen zum Fragenkreis der §§ 87, 102 BetrVG teilgenommen. Diese Schulungen hätten ihr auch nicht annähernd einen Kenntnisstand vermitteln können, der zur Wahrnehmung der Aufgaben des Vorsitzenden eines aus neun Mitgliedern bestehenden Betriebsrats notwendig sei. Auch die Tatsache, daß die Klägerin bis zum Beginn der Schulung das Amt eines Betriebsrats schon etwa ein Jahr, davon rund ein halbes Jahr als Vorsitzende, praktisch ausgeübt hat, mache eine weitere Schulung nicht entbehrlich. Nach der von der Beklagten nicht bestrittenen Darstellung der Klägerin über die Auswahl der auf der fraglichen Schulungsveranstaltung behandelten Themen sei davon auszugehen, daß dem Betriebsrat hier eine Möglichkeit gegeben worden ist, sich den gesetzlichen Anforderungen der Betriebsratsarbeit gemäßen Kenntnisstand zu beschaffen. Für den wesentlichen Teil der Themen sei der Begriff der Erforderlichkeit erfüllt. Soweit es sich dabei um die Vermittlung von Grundkenntnissen aus dem 4. Teil des Betriebsverfassungsgesetzes handele, sei dem Erfordernis der Aktualität der Verwertbarkeit in aller Regel genügt, weil für den Betriebsrat die Notwendigkeit ihres Einsatzes jederzeit aktuell werden könne. Das gleiche gelte -

jedenfalls für den Betriebsratsvorsitzenden - hinsichtlich der Einberufung und Durchführung von Betriebsrats-sitzungen, der Stellung des Betriebsratsvorsitzenden innerhalb des Betriebsrats und gegenüber dem Arbeitgeber, in bezug auf die Regelungen über die Bildung von Betriebsausschüssen, die Abhaltung von Sprechstunden durch den Betriebsrat und die Regelung über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sowie die Frage, in welchem Umfang der Arbeitgeber verpflichtet ist, die sachlichen Kosten zu übernehmen, die bei der Betriebsratstätigkeit entstehen. Der Begriff der Erforderlichkeit sei hingegen nicht erfüllt, soweit die Schulung sich auf die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat erstreckt hat, denn die Klägerin habe nicht vorgetragen, daß im Unternehmen der Beklagten ein Gesamtbetriebsrat besteht oder demnächst gebildet wird. Ebenso wenig sei ein konkreter betriebsbezogener Anlaß hinsichtlich des Erwerbs von Kenntnissen über die Vorschriften dargestellt, die sich mit den Folgen der Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber und denjenigen von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gegen die Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder befassen. Auch die Darstellung des Betriebsverfassungsgesetzes im System der Rechtsordnung der Bundesrepublik gehöre nicht zu den betriebsbezogenen Themen. Nicht erforderlich sei die hier zu beurteilende Schulungsveranstaltung auch in bezug auf ihre Dauer gewesen. Der Begriff der Erforderlichkeit gebiete es, das Interesse des Betriebsrats an der Erreichung des für die Ausübung des Betriebsratsamtes notwendigen Kenntnisstandes gegen dasjenige des Arbeitgebers an der Geringhaltung der dadurch entstehenden Aufwendungen abzuwägen. Der Betriebsrat müsse im Rahmen der Ausübung seines Ermessens auch das Interesse des Arbeitgebers berücksichtigen. Bei der Festlegung des zeitlichen Umfangs der Freistellung der Klägerin hätte der Betriebsrat daher beachten müssen, daß eine Schulungsdauer von zwei Wochen zur Vermittlung der bei der Klägerin noch nicht vorhandenen Kenntnisse nicht erforderlich gewesen sei.

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



Soweit die Erforderlichkeit der Schulungsdauer anzuerkennen sei, hätte eine gedrängte Darstellung des zu behandelnden Stoffes es der Klägerin ermöglicht, die notwendigen Kenntnisse innerhalb eines Zeitraums von fünf Tagen zu erwerben. Das Berufungsgericht schätze den Zeitaufwand für die Behandlung der organisatorischen Fragen auf einen Tag. Um der Klägerin den gesamten Komplex der Mitwirkung und Mitbestimmungsrechte gründlich und umfassend nahezubringen, hätten weitere vier Tage ausgereicht.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist begründet.

1. In formeller Hinsicht ergeben sich keine Bedenken. Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG statthaft und auch sonst zulässig. Die Vorinstanzen haben richtig im Urteilsverfahren entschieden, weil hier ein über § 37 Abs. 6 Satz 1 i.V.m. Abs. 2 BetrVG 1972 vermittelter, auf § 611 BGB gegründeter Zahlungsanspruch auf Arbeitsentgelt in Rede steht (ständige Rechtsprechung des Senats, so der zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte Beschluß vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - = AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972; Beschluß vom 18. Juni 1974 - 1 ABR 119/73 - = AP Nr. 16 zu § 37 BetrVG 1972).

2. Was die Abgrenzung der in den Absätzen 6 und 7 des § 37 BetrVG 1972 geregelten Fällen untereinander anbetrifft, so befindet sich das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats (vgl. den zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972, seither in zahlreichen weiteren Entscheidungen bestätigt).



3. Folgerichtig prüft das Landesarbeitsgericht sodann, ob das hier in Rede stehende Seminar als eine nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltung angesehen werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat dies für einen Teil der in Rede stehenden Veranstaltung bejaht und sich dabei ausreichend mit den verschiedenen Einwendungen der Beklagten auseinandergesetzt.

a) Der dabei vom Landesarbeitsgericht zunächst vorgenommenen Aufteilung der in Rede stehenden Schulungsveranstaltung in einen "erforderlichen" und einen "nicht erforderlichen" Teil kann der Senat jedoch aus Rechtsgründen nicht beitreten. Grundsätzlich ist nämlich die Erforderlichkeit für Schulungsveranstaltungen einheitlich zu bewerten. Eine nur teilweise erforderliche Schulung für die Tätigkeit eines Betriebsverfassungsorgans kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, daß ein zeitweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist (vgl. Beschluß des Senats vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - = AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Bei der - unter dieser Voraussetzung möglichen - Aufteilung ist sowohl die Thematik als auch die zeitliche Lage der einzelnen Themen zu berücksichtigen. Ist z. B. ein thematisch abgrenzbarer, nicht erforderlicher Teil der Veranstaltung zeitlich ungünstig in erforderliche Themen eingebettet, so kann dadurch die Abtrennbarkeit für die Prüfung der Erforderlichkeit entfallen.

Überträgt man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall, dann wird zunächst deutlich, daß alle Themen der Veranstaltung - also auch die vom Landesarbeitsgericht für nicht erforderlich gehaltenen - den geforderten betriebsverfassungsrechtlichen Bezug haben. Die vom Landesarbeitsgericht für nicht erforderlich angesehenen Themen sind auch nicht in jedem Falle klar voneinander abgrenzbar (so z. B. Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat). Auch von der zeitlichen

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



Lage her ist insoweit - wie gerade das soeben erwähnte Beispiel zeigt - mindestens eines der vom Landesarbeitsgericht beanstandeten Themen in andere, auch vom Landesarbeitsgericht als erforderlich anerkannte Themen eingebettet. Schließlich überwiegen auch nach der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Absonderung die von ihm als erforderlich angesehenen Themen jedenfalls der Zahl nach eindeutig. Ist das aber der Fall, dann muß die Schulungsveranstaltung insgesamt als erforderlich für die Betriebsratsarbeit angesehen werden. Ist nämlich - wie dargelegt - eine Aufteilung der Schulungsveranstaltung (praktisch) nicht möglich, so entscheidet über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung, ob die erforderlichen Themen (mit mehr als 50 %) überwiegen. An der vom Senat dazu bisher vertretenen Gepräge-theorie (u. a. im Beschluß vom 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - = AP Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972) wird nicht mehr festgehalten, da sie keine klare Abgrenzungsmöglichkeit schafft. Ist nach diesen Kriterien der überwiegende Teil der Schulung erforderlich, dann wird der Rest aus Praktikabilitätsgründen als erforderlich fingiert; es entsteht für die gesamte Zeit der Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG. So ist es auch hier. Es kann deshalb - weil für die Entscheidung insoweit unerheblich - unterstellt werden, daß die vom Landesarbeitsgericht ausgesonderten Themen - für sich betrachtet - für die Tätigkeit des Betriebsrats der Beklagten und die der Klägerin als dessen Vorsitzende nicht erforderlich waren.

b) Davon unberührt bleibt die Prüfung, ob die Teilnahme der Klägerin an der Schulungsveranstaltung verhältnismäßig im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes hinsichtlich der sonstigen betrieblichen Belastungen war. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit auch die Dauer der Schulungsveranstaltung sowohl in dem vorliegenden Urteilsverfahren als auch in dem vom Senat am gleichen Tage entschiedenen Beschlußverfahren 1 ABR 31/74, das die Kosten für die von der Klägerin besuchte Schulungsveranstaltung betrifft, unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit geprüft. Dieser Rechtsauffassung kann der Senat nicht beitreten. Der Begriff der Erforderlichkeit ist normbezogen zu interpretieren. Er betrifft allein die Bewertung



der vermittelten Kenntnisse im Rahmen der Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Das ergibt sich aus dem insoweit eindeutigen 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 (vgl. den zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß des Senats vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 -=[demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972; anders noch teilweise Beschluß vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - = AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972, ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Erforderlichkeitsbegriff betrifft damit nicht den Zeitfaktor, also nicht die Schulungsdauer. Was das Landesarbeitsgericht insoweit unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit geprüft hat, betrifft in Wahrheit die Verhältnismäßigkeit, d. h. die Begrenzung von Art und Ausmaß der Verfolgung des nach § 37 Abs. 6 BetrVG für zulässig erachteten Zwecks. Das Gesetz geht unbeschadet der Erforderlichkeit insoweit von einem begrenzten Ausbildungsaufwand aus (vgl. BAG AP Nr. 8 und Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, sowie AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972).

c) Es kann deshalb durchaus sein, daß ein Betriebsratsmitglied zwar den Freistellungsanspruch und den Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG erhält, wegen der Unverhältnismäßigkeit der betrieblichen Belastungen jedoch nur einen geringeren Kostenerstattungsanspruch gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat. So ist es auch hier. Es ist deshalb kein Widerspruch, wenn der Senat in dem am gleichen Tage entschiedenen Beschlußverfahren 1 ABR 31/74 der Klägerin (dort Antragstellerin) nur einen teilweisen Kostenerstattungsanspruch eingeräumt und damit dort die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis bestätigt hat.

Aus den dargelegten Gründen hatte aber die Klägerin gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf Freistellung zum Besuch der in Rede stehenden Schulungsveranstaltung und hat damit nach § 37 Abs. 2 BetrVG auch Anspruch auf Fortzahlung



ihres Arbeitsentgelts. Bei vorliegender Fallgestaltung kommt hinzu, daß die Beklagte ihren Rechtsstandpunkt damit verteidigt hat, die von der Klägerin besuchte Schulungsveranstaltung habe (lediglich) den Merkmalen einer Veranstaltung i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG entsprochen. Wäre dies zutreffend, so hätte aber – von der behördlichen Anerkennung der Veranstaltung einmal abgesehen – die Klägerin ebenfalls Anspruch auf bezahlte Freistellung gehabt und zwar sogar auf die Dauer von vier Wochen. Ob in einem solchen Falle andererseits der Arbeitgeber berechtigt ist, die erfolgte bezahlte Freistellung ganz oder teilweise auf den Bildungsurlaub gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG anzurechnen, braucht hier nicht entschieden zu werden.

Das Urteil des Arbeitsgerichts war deshalb wiederherzustellen.

gez.: Dr. Auffarth Wendel Bichler

Kehrmann Dr. Mussil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)