

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 7;
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4,
§ 72 Abs. 3; ZPO § 554 a

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 125/ 74

Urteil des BAG vom 3. November 1976

LAG Hamm



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



1 AZR 125/74

6 Sa 666/73 Hamm

Urteilstenor zugestellt:
3. November 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 2. November 1976 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Schwarz für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers und der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. Februar 1974 - 6 Sa 666/73 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

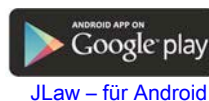
Der Kläger ist als technischer Angestellter bei der Beklagten, die 130 Arbeitnehmer beschäftigt, tätig. Er ist seit dem 1. Dezember 1965 Betriebsratsvorsitzender. Der Betriebsrat beschloß, den Kläger an dem in der Zeit vom 9. bis 20. Oktober 1972 von der IG Metall in L für Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Betriebsausschußmitglieder veranstalteten Lehrgang teilnehmen zu lassen und bei der Beklagten seine Freistellung zu erwirken. Die Beklagte lehnt jedoch eine Freistellung des Klägers mit der Begründung ab, bei dem Lehrgang handele es sich nicht um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG. Daraufhin beantragte der Betriebsrat der Beklagten bei dem zuständigen Arbeitsgericht, der Beklagten im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, dem Kläger die Teilnahme an dem Lehrgang zu gestatten. Das Arbeitsgericht hat antragsgemäß erkannt. Aufgrund dieses Beschlusses besuchte der Kläger den Lehrgang. Die Beklagte weigerte sich jedoch, ihm für die Zeit seiner Teilnahme an der Schulungsveranstaltung das Gehalt fortzuzahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung sei für den Kläger nicht erforderlich gewesen. Ein Betriebsausschuß könne nicht gebildet werden und ein Wirtschaftsausschuß sei bisher nicht bestellt worden. Der Kläger sei sieben Jahre lang Betriebsratsvorsitzender, so daß er schon erhebliche Kenntnisse auf dem Gebiete des Betriebsverfassungsrechts besitze. Ein Teil der Lehrgangsthemen sei überdies mit solchen Seminaren identisch, die vom Hessischen Sozialminister als geeignet i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt seien. Schließlich sei der Zeitaufwand für die behandelten Themen unange-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

messen groß. Der Kläger hätte sich auch in Tageskursen informieren können.

Das Arbeitsgericht hat unter Klagabweisung im übrigen die Beklagte zur Zahlung von 580,22 DM netto verurteilt. Es hat eine Schulungsdauer von sieben Tagen für ausreichend angesehen.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Der Kläger hat in der Berufungsinstanz folgende Anträge gestellt:

1. Das angefochtene Urteil insoweit abzuändern, als die Klage abgewiesen worden ist,
2. hilfsweise die Sache zur Entscheidung im Beschlußverfahren an das Arbeitsgericht abzugeben,
3. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte hat beantragt, unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die Klage abzuweisen und die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an das Arbeitsgericht zur Entscheidung im Beschlußverfahren abgegeben. Es hat die Revision zugelassen.

Beide Parteien haben gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Revision eingelegt. Der Kläger hat beantragt, unter Zurückweisung der Revision der Beklagten das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit abzuändern, als die Klage abgewiesen worden ist und die Beklagte zur Zahlung von weiteren 165,78 DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, unter Zurückweisung der Revision des Klägers

1. das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit abzuändern, als es die Sache an das Arbeitsgericht abgegeben hat,
2. die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

- 4 -

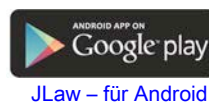


Entscheidungsgründe:

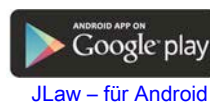
I. Beide Parteien haben gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Revision eingelegt. Das Revisionsgericht hat gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG in Verbindung mit § 554 a ZPO von Amts wegen zu prüfen, ob die von den Parteien eingelegten Rechtsmittel an sich statthaft und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet sind. Ein Rechtsmittel gegen eine Entscheidung ist nur dann zulässig, wenn der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist. Eine Beschwer ist dann zu bejahen, wenn dem Rechtsmittelführer in der angefochtenen Entscheidung etwas versagt worden ist (BAG AP Nr. 3 zu § 511 ZPO; BGHZ 26, 295 [296]; Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., Allg. Einl. V vor § 511 ZPO, § 546 III, 2; Wieczorek, ZPO, § 511 Anm. B II c 6). Für die Frage der Beschwer ist also maßgebend, worüber nach den Anträgen rechtskräftig entschieden werden sollte und wie die Anträge tatsächlich beschieden worden sind. Es kommt auf den Umfang der prozessualen Rechtskraftwirkung an, den das Urteil haben würde, wenn es nicht angefochten werden könnte. Der Kläger, der nur mit seinem Hilfsantrag durchgedrungen ist, ist wegen der teilweisen Abweisung des auf Zahlung des Lohnausfalls gerichteten Hauptantrags beschwert, weil dieser im Verhältnis zu dem Hilfsantrag weitergeht (vgl. BGHZ 26, 295 [296]).

Entgegen der von der Revision des Klägers vertretenen Ansicht ist auch die Beklagte durch die angefochtene Entscheidung beschwert. Der Hauptantrag ist auf Abweisung der Klage gerichtet. Mit diesem Antrag ist die Beklagte nicht durchgedrungen. Sie hat nur die Zurückverweisung an das Arbeitsgericht zur Entscheidung im Beschlußverfahren erreicht. Sie ist somit durch die angefochtene Entscheidung ebenfalls beschwert (vgl. hierzu auch BGHZ 28, 349 und 31, 358 [361]).

II. In der Sache selbst sind die von beiden Parteien eingelegten Revisionen begründet.



1. Im jetzigen Verfahrensstand geht es allein um die Frage, in welcher Verfahrensart der Kläger seinen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohns für die Arbeitszeit geltend zu machen hat, die er wegen seiner Teilnahme an einer nach seinem Vortrag unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 fallenden Schulungs- und Bildungsveranstaltung . versäumte.
2. Das Landesarbeitsgericht hat in Kenntnis der Beschlüsse des Senats vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - (AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) und vom 11. Mai 1973 - 1 ABR 3/73 - (AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972) sowie des Urteils vom 26. Juni 1973 - 1 AZR 170/73 - (AP Nr. 4 zu § 20 BetrVG 1972) und des Urteils vom 18. September 1973 - 1 AZR 102/73 - (AP Nr. 3 zu § 37 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) erneut die von ihm bisher in seinen Entscheidungen vertretene Auffassung bestätigt, daß der Anspruch der Betriebsratsmitglieder auf Lohnfortzahlung bei berechtigter Arbeitsversäumnis - auch aufgrund der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 - im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend zu machen sei. Der Senat ist dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur in dem von dem Landesarbeitsgericht zitierten, sondern auch in seinen späteren Entscheidungen nicht gefolgt (Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - = AP Nr. 5 zu § 20 BetrVG 1972; Beschluß vom 18. Juni 1974 - 1 ABR 119/73 - = AP Nr. 16 zu § 37 BetrVG 1972 und Urteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 574/73 - = AP Nr. 17 zu § 37 BetrVG 1972). Der Senat hält an seiner bisherigen Rechtsprechung fest, nach der die Neufassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG nichts dafür hergibt, daß bei Streitigkeiten der vorliegenden Art das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren die anzuwendende Verfahrensart ist (vgl. Dütz, ArbR-Blattei, Arbeitsgerichtsbarkeit, XII, Anm. zur Entscheidung 58 unter I 1). Wie der Senat schon im Beschluß vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - (aaO) ausgeführt hat, will § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 wie § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 mit unterschiedlichem Wort-



- 6 -

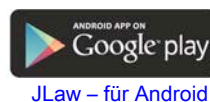
laut aber gleichem Sinn nur sicherstellen, daß das Betriebsratsmitglied, sofern es wegen seiner Tätigkeit in dieser Eigenschaft Arbeitszeit versäumt, das ihm nach dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 611 Abs. 1 BGB zustehende Entgelt behalten soll, auch wenn das Verbot der Entgeltminderung aus § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 folgt. Nach Auffassung des Senats bleiben deshalb derartige Ansprüche bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG und gehören daher nicht zu den Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG.

3. Der von dem angefochtenen Urteil erneut erhobene Einwand, es bestehe die Gefahr divergierender Entscheidungen, wenn die aus Anlaß der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 entstandenen Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 im Beschlußverfahren, dagegen der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 im Urteilsverfahren geltend zu machen seien, ist der Senat bereits in seinem Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - (aaO) und der vorerwähnten Entscheidung vom 17. September 1974 - 1 AZR 574/73 - (aaO) ebenfalls entgegengetreten. Diese Gefahr besteht deswegen nicht, weil das eine Verfahren bis zur Entscheidung des anderen ausgesetzt werden kann. Mit Recht weisen Richardi (Anm. zu AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972) und Dütz (ArbR-Blattei, Arbeitsgerichtsbarkeit, XII, Anm. zur Entsch. 58 unter II) darauf hin, daß die in Rede stehende Schwierigkeit vermieden werden kann, wenn zunächst im Beschlußverfahren geklärt wird, ob der Besuch einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 (bzw. nach § 20 Abs. 3) BetrVG 1972 erforderlich gewesen ist. Die Rechtskraft der in diesem Verfahren ergangenen Entscheidungen entfaltet präjudizielle Wirkung dahingehend, daß bei einer späteren Entgeltklage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend feststeht, ob die Teilnahme an der Schulungs- und Bildungsveranstaltung eine Arbeitsversäumnis ohne Minderung des Arbeitsentgelts rechtfertigt.

- 7 -



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



4. Der Senat vermag dem Landesarbeitsgericht weiter nicht darin zu folgen, der Arbeitnehmer, der ein Betriebsratsamt übernehme, solle dadurch wirtschaftlich nicht belastet werden; aus diesem Grunde erscheine es angemessen, dem Betriebsratsmitglied wegen seiner aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen umstrittenen individualrechtlichen Ansprüche das wegen des Untersuchungsgrundsatzes mit einem geringeren Prozeßführungsrisiko behaftete und zudem kostenfreie Beschlußverfahren zu eröffnen. Die zutreffende Verfahrensart kann sich nicht dadurch ändern, daß es sich um den Lohnanspruch eines Betriebsratsmitglieds handelt.

5. Die von dem Landesarbeitsgericht gegen die Rechtsprechung des Senats vorgebrachten Gegenargumente sind nicht so gewichtig, daß sie den Senat zu überzeugen vermöchten, zumal die von ihm vertretene Rechtsauffassung auch überwiegend vom Schrifttum geteilt wird und Zustimmung gefunden hat (vgl. Nachweise im Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - aaO, sowie Richardi, Anm. zu AP Nr.2 zu § 20 BetrVG 1972; Dütz, ArbR-Blattei, aaO). Es besteht deshalb für den Senat kein Anlaß, von seiner bisherigen Rechtsprechung abzugehen, daß der Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung des Lohnes bei berechtigter Arbeitsversäumnis im Urteilsverfahren geltend zu machen ist.

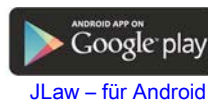
6. Die dargelegten Gründe führen zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz. Das Landesarbeitsgericht muß im Urteilsverfahren eine sachlich-rechtliche Würdigung vornehmen, die es bisher bewußt und aus seiner Sicht folgerichtig unterlassen hat.

gez.: Dr. Auffarth Bichler Wendel

Hirschmann Schwarz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)