

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

 Gesetz: §§ 37 Abs. 2; 49; 54 Abs. 1 b; 88 Abs. 1, Abs. 2; 90 BetrVG;
 1, 3 Hess.FreistG.

Leitsätze:

- 1.) Das Hessische Gesetz über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Betriebsratslehrgänge vom 10. 11. 1950 ist durch § 90 BetrVG ausser Kraft gesetzt worden, soweit nicht Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes in Frage stehen.
- 2.) Zur Durchführung der Aufgaben eines Betriebsrats ist auch das Wissen um die Aufgaben und um die vom Gesetz geforderte Art und Weise ihrer Durchführung im Betriebe erforderlich.
- 3.) Ist ein bestimmter konkreter betriebsbezogener Anlass gegeben, so kann die Unterrichtung der Betriebsratsmitglieder in Konferenzen und Schulungen, die sich unmittelbar und ausschliesslich mit den Aufgaben des Betriebsrats und ihrer Durchführung im Betrieb nach dem BetrVG befassen, zur ordnungsmässigen Durchführung der Betriebsratsaufgaben gehören.
- 4.) Ein solcher konkreter Anlass ist namentlich das Inkrafttreten neuer Gesetze, die mit dem Aufgabenbereich der Betriebsräte in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Hierhin gehört insbesondere das Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes selbst. Eine Unterrichtung über die Aufgaben der Betriebsräte nach diesem Gesetz ist jedenfalls für eine gewisse Zeit nach Erlass dieses Gesetzes als erforderlich anzusehen. Jedoch kann einige Zeit nach dem Erlass neuer Gesetze davon ausgegangen werden, daß ihr Inhalt den für die Betriebsrätetätigkeit infrage kommenden Arbeitnehmern bekannt sein muss.
- 5.) Die Betriebsratsmitglieder haben hinsichtlich Zeit und Ort sowie der Zahl der Teilnehmer der Betriebsrätekonferenzen die Interessen des Betriebes gehörig zu berücksichtigen.
- 6.) Wenn eine Gewerkschaft Betriebsrätekonferenzen, die zur ordnungsmässigen Durchführung von Betriebsratsaufgaben erforderlich sind, veranstaltet, übt sie damit gegenüber den Betriebsräten eine Hilfsfunktion aus.
- 7.) Schulungen der Gewerkschaften über wirtschafts- und rechtspolitische, gewerkschaftspolitische oder allgemein arbeitsrechtliche Fragen fallen nicht unter § 37 Abs. 2 BetrVG.

Aktenzeichen: 1 AZR 19/53

Urteil des BAG vom 10. November 1954

LAG Frankfurt a.M.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 A4R 19/53

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 10. Nov. 1954
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 10. November 1954 unter Mitwirkung des Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey sowie der Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Löwisch für Recht erkannt:

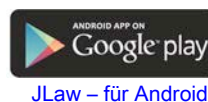
Auf die Revision des Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Frankfurt a.M. vom 7. Oktober 1953 - II LA 158/53 - und des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 16. März 1953 - A 535/52 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 52.-DM zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte zu 5/6, der Kläger zu 1/6.

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

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger ist Mitglied des Betriebsrats. Er nahm in der Zeit vom 15. Dezember bis 20. Dezember 1952 an einem Betriebsrätelehrgang des Kreisausschusses Dillenburg des DGB teil. Auf diesem Lehrgang wurden folgende Themen behandelt:

- " 1. Tag: Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrates, die Amtszeit, die Geschäftsführung, die Betriebsversammlung und der Gesamtbetriebsrat;
- 2. Tag: Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in sozialer Angelegenheit;
- 3. und
- 4. Tag: Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten und Kündigungsschutz;
- 5. Tag: Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten der Wirtschaftsausschüsse und der Mitglieder im Aufsichtsrat;
- 6. Tag: Jugendschutz, Mutterschutz und Arbeitszeitordnung."

Die Beklagte stellte den Kläger auf seine Bitten zur Teilnahme an diesem Lehrgang von der Arbeit frei. Sie lehnte aber die Fortzahlung des Lohnes in Höhe von 62,40 DM für die Zeit der Freistellung ab.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 16. März 1953 wurde der Kläger mit seiner Lohnklage auf Zahlung von 62,40 DM abgewiesen. Auf seine Berufung hob das Landesarbeitsgericht Frankfurt durch Urteil vom 7. Oktober 1953 das arbeitsgerichtliche Urteil auf und verurteilte die Beklagte nach dem Klageantrag. Die Revision wurde zugelassen.

Im Berufungsurteil wird ausgeführt, die Klage sei unter dem Gesichtspunkt des § 37 Abs. 2 BetrVG zu 5/6 und unter dem des Hessischen Gesetzes über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Betriebsrätelehrgänge vom 10. November 1950 (= Hess.FreistG) GVBl. S. 252 auch für das letzte Sechstel gerechtfertigt. Das Hess.FreistG sei nicht durch § 90 BetrVG ausser Kraft gesetzt worden. Es widerspreche auch nicht dem Betriebsverfassungsgesetz, so daß der Grundsatz Bundesrecht bricht Landesrecht (Art. 31 GG) nicht Platz greife.

- 3 -



Das Urteil wurde der Beklagten am 27. Oktober 1953 zugestellt. Sie legte hiergegen am 25. November 1953 Revision ein, die am 24. Dezember 1953 begründet wurde.

Mit der Revision begehrt die Beklagte

Aufhebung des angefochtenen Urteils und Klageabweisung. Hilfsweise beantragt sie,
das vorliegende Verfahren auszusetzen und eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gemäß Art. 100 Abs. 1 GG i.V. mit §§ 13 Ziff. 11, 80, 81, 82 BVerfGG herbeizuführen.

Die Revision rügt unrichtige Anwendung der §§ 90, 37 BetrVG sowie des Art. 31 GG und des Hess.FreistG's. Sie ist der Ansicht, daß das Hess.FreistG, auch wenn es nicht durch § 90 BetrVG ausdrücklich ausser Kraft gesetzt sei, keine Anwendung finden könne. Es stehe im Widerspruch zum BetrVG, das gemäß Art. 31 GG Vorrang habe.

Der Kläger bittet,

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision rügt mit Recht unrichtige Anwendung des § 90 BetrVG und des Hess.FreistG. Nach § 90 BetrVG sind mit Inkrafttreten des BetrVG die landesrechtlichen Vorschriften über das Betriebsräterecht und das Betriebsrätewahlrecht ausser Kraft getreten, soweit nicht Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes in Frage stehen (§ 88 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG). Das Hess.FreistG enthält aber landesrechtliche Vorschriften über das Betriebsräterecht im Sinne des § 90 BetrVG. Es ist daher durch diese Vorschrift mit dem Inkrafttreten des BetrVG (14. November 1952: § 92) ausser Kraft gesetzt worden.

Zwar kann, wie das angefochtene Urteil ausführt, unter der Bezeichnung "Betriebsräterecht" ein mehrfaches verstanden werden: Es kann damit jegliche Regel gemeint sein, die sich irgendwie auf den Betriebsrat oder seine Mitglieder bezieht, gleichgültig, ob sich die Regel auch auf die Stellung und Funktion des Betriebsrates im Betrieb bezieht; es kann damit aber auch gemeint sein die Zusammenfassung aller der Vorschriften, die sich auf die innerbetriebliche Verfassung,



mithin auf die Institution des Betriebsrates, seine Rechte und Pflichten beziehen. Das Berufungsgericht meint, es könne nur diese letztere "engere" Auffassung über "Betriebsräterecht" im Rahmen des § 90 BetrVG in Betracht kommen. Es stützt seine Auffassung vor allem auch darauf, daß § 90 BetrVG neben dem Betriebsräterecht das Betriebsrätewahlrecht anführt.

In Wahrheit kommt es auf die Untersuchungen und Unterscheidungen, die das angefochtene Urteil hier macht, nicht an. Unter Beachtung des in § 133 BGB enthaltenen, auch für die Gesetzesauslegung verbindlichen Rechtssatzes ist nämlich lediglich festzustellen, was das BetrVG in § 90 unter "Betriebsräterecht" versteht. Sinnvollerweise ist aber in dieser Vorschrift die Gesamtheit der Rechtsvorschriften gemeint, die die Verfassung eines Betriebes betreffen. Denn die Betriebsverfassung will das BetrVG bundeseinheitlich regeln und deshalb die bis dahin bestehenden sehr verschiedenen Länderregelungen beseitigen und die Rechtseinheit auf diesem wichtigen Gebiete des Arbeitsrechts in der Bundesrepublik herstellen. Zu den Vorschriften, die die Verfassung eines Betriebes regeln, gehören aber alle diejenigen, die die Rechtsstellung der Arbeitnehmerschaft und ihrer Organe, also des Betriebsrats, im Betriebe, sowie auch ihre Rechte und Pflichten als Mitglieder dieser Organe gegenüber dem betrieblichen Partner, dem Arbeitgeber, betreffen. Daraus folgt, daß alle landesrechtlichen Vorschriften, die diese nunmehr durch das BetrVG erfassten Gegenstände betreffen, durch § 90 BetrVG ausser Kraft getreten sind. Das Berufungsgericht irrt, wenn es meint, die Regelung des Hess. FreistG betreffe nicht die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Betriebsräte in den Betrieben. Denn das Hess. FreistG gewährt den Mitgliedern der Betriebsräte unter bestimmten Voraussetzungen gegenüber dem Arbeitgeber als dem Partner im Betriebe Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung zur Teilnahme an einem von einer Gewerkschaft veranstalteten Betriebsrätelehrgang (§§ 1, 3 Hess. FreistG). Das Gesetz gibt mithin Betriebsratsmitgliedern gerade in dieser ihrer Eigenschaft besondere Rechte im Betrieb, die insoweit das Arbeitsverhältnis des einzelnen Betriebsratsmitgliedes gestalten. Es ist deshalb belanglos, ob die Teilnahme an den Lehrgängen der Gewerkschaften als solche zur innerbetrieblichen Aufgabe des Betriebsrats gehört. Entscheidend ist



hingegen, daß die Teilnahme an einem solchen Betriebsrätelehrgang kraft Gesetzes sich auf die innerbetriebliche Ebene wesentlich auswirkt. Nur dann würde das Hess.FreistG nicht unter das vom § 90 BetrVG gemeinte "Betriebsräterecht" fallen, wenn Betriebsrätelehrgänge der Gewerkschaften nur ausserhalb der Arbeitszeit und auf Kosten des Staates oder anderer Stellen, jedenfalls aber nicht des Arbeitgebers des einzelnen Betriebes, vorgesehen wären.

Im übrigen ist aber auch die Auffassung des Berufungsgerichts unrichtig, die Teilnahme an den im Hess.FreistG genannten Lehrgängen diene der allgemeinen Fortbildung der Betriebsräte, es handele sich um Teilnahme an Kursen der allgemeinen Erwachsenenbildung. Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, daß § 1 des Hess.FreistG's ausdrücklich von der Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Betriebsratslehrgängen spricht. Damit kann nur die Teilnahme an Lehrgängen gemeint sein, die die Schulung und Unterrichtung der Teilnehmer über Sachgebiete ins Auge fassen, die mit der Betriebsratstätigkeit jedenfalls in irgend einem, wenn auch nicht notwendig besonders engen, innerem Zusammenhang stehen. Teilnahme an Betriebsratslehrgängen kann nicht so verstanden werden, als ob es sich um Teilnahme an Lehrgängen handele, deren Teilnehmer eben Betriebsratsmitglieder seien, während die Lehrgangsthemen selbst völlig unabhängig von der Zusammensetzung der Teilnehmer und ohne Bezug zur Betriebsratstätigkeit gewählt würden. Dann wenn das Gesetz selbst von Betriebsratsmitgliedern, die an Betriebsratslehrgängen teilnehmen, spricht, dann kann nicht angenommen werden, daß dies tautologisch aufzufassen ist. Der Personenkreis, der an den Lehrgängen teilnimmt, ist vielmehr mit dem Wort "Betriebsratsmitglied" bezeichnet und ergibt sich nicht erst aus dem Wort "Betriebsratslehrgang". Hiernach sind Personenkreis (Betriebsratsmitglieder) und Lehrgangszweck (Betriebsratslehrgang) eindeutig und klar umrissen.

Ist aber das Hess.FreistG durch § 90 BetrVG mit Wirkung vom 14. November 1952 ausdrücklich ausser Kraft gesetzt worden, dann bedarf es keiner weiteren Untersuchung mehr darüber, ob das Hess.FreistG nach Art. 31 GG dem BetrVG weichen muss. Es braucht daher auch nicht geprüft zu werden, ob die Sache gemäß Art. 100 Abs. 1 S. 2 GG, 13 Ziff. 11, 80 BverfGG dem



Bundesverfassungsgericht vorgelegt werden müsste.

Der Klageanspruch ist jedoch zum überwiegenden Teil nach § 37 Abs. 2 BetrVG begründet. Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber gegenüber einem Betriebsratsmitglied nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigt, wenn Arbeitszeit versäumt wird, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmässigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist. Hierhin gehört nicht nur die eigentliche konkrete Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben im Betrieb selbst. Zur Durchführung der Aufgaben eines Betriebsrats gehört auch das Wissen um die Aufgaben und um die vom Gesetz geforderte Art und Weise ihrer Durchführung im Betrieb. Das Wissen um die Aufgaben selbst und um ihre praktische Durchführung im Betrieb ist so eng mit der Durchführung der Betriebsratsaufgaben verbunden, daß eine Trennung dieser Momente durchaus lebensfremd wäre. Es ist daher der Wirklichkeit und den Bedürfnissen des Betriebslebens angemessen, zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben auch die Teilnahme an solchen Betriebsratslehrgängen oder Betriebsratskonferenzen gehören zu lassen, die sich unmittelbar und ausschliesslich mit den Aufgaben des Betriebsrats und ihrer Verwirklichung im Betrieb nach dem BetrVG befassen (vgl. hierzu auch Galperin, BetrVG 2. Aufl. § 37 Anm. 26). Die Kenntnis des "Was" und "Wie" der Aufgaben des Betriebsrats nach dem BetrVG sind derart allernächste Vorbedingungen der Aufgabenerfüllung eines Betriebsrats im Betrieb, daß die Erfüllung dieser Bedingungen zur Aufgabenerfüllung selbst gerechnet werden muss.

Jedoch gilt es, die Grenzen des § 37 Abs. 2 BetrVG richtig zu ziehen, um Mißbräuche zu verhindern und Störungen der produktiven Tätigkeit in Betrieben auch im Interesse der Gesamtheit zu vermeiden. Es ist daher immer ein konkreter betriebsbezogener Anlass für eine Betriebsrätekonferenz zu fordern. Ein solcher konkreter Anlass ist das Inkrafttreten eines neuen Gesetzes, insbesondere des BetrVG selbst, das für die Betriebe von einschneidender Bedeutung und dessen Kenntnis für die Betriebsratsmitglieder notwendig ist. Mit Rücksicht auf die allgemeinen Aufgaben, die im § 54 Abs. 1 b BetrVG dem Betriebsrat zugewiesen sind, wird auch das Inkrafttreten anderer neuer Gesetze, Verordnungen oder Tarifverträge zu Gunsten der Arbeitnehmer ein konkreter Anlaß sein können, einen Betriebsrätelehrgang oder eine Betriebs-



rätekonzferenz abzuhalten, um Betriebsratsmitgliedern die zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Voraussetzung ist allerdings, daß die neuen Bestimmungen auch mit dem Aufgabenbereich der Betriebsräte der jeweiligen Betriebe tatsächlich in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Auch sonst können bestimmte Vorkommnisse in einem Betrieb eine Unterrichtung der Betriebsräte über die Rechtslage erforderlich machen. Es ist auch denkbar, daß aus solchem Anlaß die Betriebsratsmitglieder mehrerer Betriebe dann auf einer Betriebsrätekonzferenz zu unterrichten sind, wenn es sich um ein Vorkommnis oder um einen Fall typischer Art handelt, dessen Eintreten auch in anderen Betrieben im höchsten Maß wahrscheinlich ist.

Keineswegs sind aber die Betriebsratsmitglieder ohne jede Einschränkung berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers nach eigenem Gutdünken an Betriebsrätelehrgängen teilzunehmen. Eine solche Auffassung würde verkennen, daß der Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben das Wohl des gesamten Betriebes zu berücksichtigen hat (§ 49 BetrVG). Die vielfach gegensätzlichen Interessen des Arbeitgebers und der durch den Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmerschaft eines Betriebes sind unter dem übergeordneten Gesichtspunkt der Feststellung, was beiden und dem Betrieb als Ganzem frommt, zum Ausgleich zu bringen. Dieser Gesichtspunkt gebietet, auch solche Betriebsrätekonzferenzen, an denen teilzunehmen für die Betriebsratsmitglieder zur ordnungsmässigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich erscheint, so zu legen, daß möglichst keine oder doch nur wenig Arbeitszeit versäumt wird. Dabei ist es auch nicht erforderlich, daß in jedem Fall jedes Betriebsratsmitglied eines Betriebes durch Teilnahme an einer Betriebsrätekonzferenz die erforderliche Unterweisung erhält. Insbesondere werden in Betrieben, in denen Betriebsratsmitglieder zur Erfüllung ihrer Betriebsratsaufgaben von der Arbeit freigestellt worden sind (§ 37 Abs. 3 BetrVG), diese in erster Linie für solche Lehrgänge oder Konferenzen auszuwählen sein. Dabei ist auch selbstverständlich, daß Lehrgänge z.B. zur Einführung in das BetrVG nicht für alle Zukunft, sondern nur für eine gewisse Übergangszeit, die je nach Umfang und Art des Betriebes von verschiedener Dauer sein kann, notwendig sind. Im allgemeinen wird einige Zeit nach dem Erlass neuer für den jeweiligen Betrieb und die Betriebsräte wichtiger



Bestimmungen davon ausgegangen werden können, daß ihr Inhalt nunmehr den für die Betriebsratstätigkeit infrage kommenden Arbeitnehmern bekannt sein muß (vgl. auch LAG Hamm, Urt. v. 26. März 1953 AP 54 Nr. 7).

Es kann auch berechtigterweise nichts dagegen eingewandt werden, daß diese Betriebsrätekonferenzen durch Gewerkschaften veranstaltet werden. Gemäß § 49 BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt, sich durch einen Gewerkschaftsfunktionär im Betriebe während einer Betriebsratssitzung Kenntnisse vermitteln zu lassen, die für die Aufgabenerfüllung im Betriebe erforderlich sind. Ist dies aber statthaft, so ist nicht einzusehen, warum nicht bei bestimmten, mehrere Betriebe in gleicher Weise berührenden Fragen, Mitglieder der Betriebsräte der verschiedenen Betriebe zusammenkommen können, um die für die betriebliche Aufgabenerfüllung unmittelbar erforderliche Kenntnisvermittlung mit möglichst wenig Zeitversäumnis unter möglichst wenig Umständen zu erhalten. Eine Betriebsrätekonferenz, die aus konkretem Anlass einen solchen Zweck verfolgt, wird damit nicht zu einer gewerkschaftlichen Schulung an sich. Vielmehr übt hier die Gewerkschaft gegenüber den Betriebsräten eine Hilfsfunktion aus. Sie unterstützt die Betriebsratsarbeit, indem sie dafür sorgt, daß die Betriebsratsmitglieder mit der Sachkenntnis versehen werden, die zur ordnungsmässigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Wenn der Betriebsrat das Recht hat, seine Aufgaben im Betrieb im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu verrichten, dann beweist das, daß den Gewerkschaften ähnlich wie den Arbeitgebervereinigungen, auch auf der Betriebsrats-ebene eine wichtige Rolle zukommt. Es handelt sich nicht um eine Aufgabe gewerkschaftspolitischer Art im allgemeinen, sondern um eine solche, die im Rahmen des BetrVG dem Wohle des einzelnen Betriebes und seiner Arbeitnehmer dienen soll. Es bedarf daher auch keiner weiteren Erörterung, daß Schulungen der Gewerkschaften über wirtschafts- und rechtspolitische, gewerkschaftspolitische oder auch allgemein arbeitsrechtliche Fragen nicht unter § 37 Abs. 2 BetrVG fallen (Vgl. Galperin, BetrVG, § 37 Anm. 25,26).

Gegen die Anwendbarkeit des § 37 Abs. 2 BetrVG auf die Teilnahme von Betriebsräten an von Gewerkschaften veranstalteten Betriebsrätelehrgängen oder Betriebsrätekonferenzen kann nicht eingewendet werden, daß in der 223. und 224. Sitzung des Bundes-



rätelehrgangs in unmittelbarem Zusammenhang mit dem am 14. November 1952 gerade in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetzes standen. Der Betriebsrätelehrgang verfolgte die Absicht, die Betriebsratsmitglieder der Betriebe mit den durchgreifenden Neuerungen auf betriebsverfassungsrechtlichem Gebiet bekannt zu machen. Denn ohne Kenntnis der neuen und gegenüber der bisherigen Rechtslage einschneidenden Änderungen, die das BetrVG brachte, war eine auch nur einigermaßen gedeihliche Arbeit der damals amtierenden Betriebsräte nicht denkbar. Die Teilnahme an dem Betriebsrätelehrgang war also für den Kläger, soweit es sich um die ersten fünf Tage handelt, zur ordnungsmässigen Durchführung seiner Betriebsratsaufgaben erforderlich. Sein Arbeitsentgelt durfte deswegen nicht gemindert werden. Damit steht fest, daß der Klageanspruch auf Fortzahlung des Lohnes, soweit die fünf ersten Tage des Lehrganges in Frage kommen, begründet ist.

Hingegen ist der Anspruch des Klägers auf Fortzahlung des Lohnes auch für den 6. Tag des Lehrganges nicht begründet. Weder aus dem Tatbestand noch aus den Feststellungen in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ist zu entnehmen, es sei, wie erforderlich, ein konkreter Anlaß im Betrieb der Beklagten dafür vorhanden gewesen, daß der Kläger sich über Jugendschutz, Mutterschutz und Arbeitszeitordnung unterrichten liess.

Nach allem war der Klageanspruch zu 5/6 berechtigt, zu 1/6 jedoch nicht. Das angefochtene Urteil sowie das Urteil des Arbeitsgerichts waren daher aufzuheben. Das Revisionsgericht hatte in der Sache selbst zu entscheiden, weil bei richtiger Anwendung des Gesetzes auf das festgestellte Sachverhältnis die Sache zur Entscheidung reif war (§§ 564, 563 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

O. Krell

Dr. Löwisch

