

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

6

Gesetz: BetrVG § 37 Abs. 2

Leitsätze:

- 1) Unter § 37 Abs. 2 BetrVG kann auch die Arbeitszeitversäumnis fallen, die durch die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen bedingt ist. Das Thema einer solchen Veranstaltung muß jedoch eine konkrete betriebsbezogene Angelegenheit sein, wobei hinsichtlich Ort und Zeit der Veranstaltung sowie hinsichtlich der Zahl der Teilnehmer an ihr auf die betrieblichen Belange und diejenigen des Arbeitgebers Rücksicht genommen werden muß (Bestätigung von BAG 1, 158 AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG).
- 2) Nicht nur die Einführung eines die Amtsführung des Betriebsrats eng berührenden Gesetzes kann eine konkrete betriebsbezogene Angelegenheit im Sinne des Leitsatzes 1) sein. Gleiches kann unter Umständen auch von einschlägigen Tarifverträgen gelten. Selbst damit ist jedoch die Aufzählung der möglicherweise unter § 37 Abs. 2 BetrVG zu bringenden Fälle nicht erschöpfend. Vielmehr kann die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG unter Umständen auch durch Ereignisse ausgelöst werden, die in der Gesetzgebung und bei Tarifvertragsabschlüssen noch nicht behandelt worden sind.
- 3) Dagegen genügt es in aller Regel zur Auslösung der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 37 Abs. 2 BetrVG noch nicht, daß die Gewerkschaft eine Unterrichtung der Betriebsratsmitglieder über die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz für notwendig hält, es sei denn, daß sich in ihr ein wichtiger und nicht vorhersehbarer plötzlicher Wandel vollzogen hätte.
- 4) Handelt es sich nur bei einem Teil der Mitglieder eines neu gewählten Betriebsrats um solche, die bisher noch keinem Betriebsrat angehört haben, so besteht in aller Regel kein konkreter betriebsbezogener Anlaß zur Abhaltung einer gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltung, sondern diese Betriebsratsmitglieder können sich von ihren Kollegen, die schon früher einem Betriebsrat angehört haben, in ihren Aufgabenkreis einweisen lassen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5) Setzt sich der neu gewählte Betriebsrat ganz aus solchen Mitgliedern zusammen, die bisher noch keinem Betriebsrat angehört haben, so könnte das unter Umständen ein konkreter betriebsbezogener Anlaß zur Abhaltung einer gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltung sein. Dabei ist jedoch zu beachten, daß die Zahl der Teilnehmer an einer solchen Veranstaltung so gering wie möglich gehalten werden muß und daß eine Einführung dieser neu gewählten Betriebsratsmitglieder in ihren Aufgabenkreis nur sinnvoll erscheint, wenn sie alsbald nach dem Amtsantritt vorgenommen wird.

Aktenzeichen: 1 AZR 289/64

Urteil des BAG vom 22. Januar 1965

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 289/64

8 Sa 39/64 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet
am 22. Januar 1965

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 6

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 1965 durch die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann, den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Neumann für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Juni 1964, 8 Sa 39/64, wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d :

Die Kläger waren im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Sie gehörten dem Betriebsrat an, und zwar die Klägerin D erstmals seit Frühjahr 1963, während die Kläger S und R dem Betriebsrat schon früher angehört hatten.

Die Kläger nahmen am Montag, dem 20. Januar 1964, um 14 Uhr an einer von der Industriegewerkschaft Metall, Verwaltungsstelle Schwenningen, veranstalteten Betriebsrätekonzferenz teil. In dieser Konferenz wurde über die Themen "Die Rechte und Pflichten der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz unter Berücksichtigung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts" und "Die Aufgaben und die Mitwirkungspflichten bei der Erfüllung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die gewöhnlichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern und des Branchentarifvertrags für die Angestellten" referiert. Der dritte Tagesordnungspunkt "Verschiedenes" wurde wegen Zeitmangels nicht behandelt.

Durch die Teilnahme an der Konferenz erlitten die Kläger einen Ausfall von 3 1/2 Stundenlöhnen. Sie sind der Auffassung, die Beklagte sei zur Weiterzahlung des Lohnes verpflichtet. Da sich die Beklagte weigerte, den Lohn für die 3 1/2 Stunden zu bezahlen, haben sie Klage erhoben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat der Klage zur Hälfte stattgegeben. Dagegen hat die Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstreben die Kläger die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

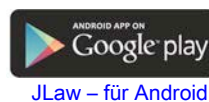


E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : _ _

1. Der Senat hat sich mit der Frage, wann eine Arbeitszeitversäumnis im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG mit der Folge der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gerechtfertigt ist, bereits im Urteil BAG 1, 158 = AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG befaßt. Er hat dort ausgeführt, daß hierunter auch eine Arbeitszeitversäumnis fallen kann, die durch die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen bedingt ist. Das gilt nach jener Entscheidung aber nur dann, wenn das Thema der Veranstaltung konkret betriebsbezogen ist; dabei ist hinsichtlich Ort und Zeit der Veranstaltung sowie hinsichtlich der Zahl der Teilnehmer auf die betrieblichen Belange und diejenigen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

Gegen diese Ansicht des Senats haben sich ausgesprochen Wagner, SAE 55, 49; Oßwald, SAE 55, 53; Dietz, Arbeitsrechtsblatt/Betriebsverfassung X Entscheidungen 4/5 und BetrVG, 3. Aufl., § 37 Anm. 10; sowie Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Anm. 17. Allerdings ist das Ergebnis, zu dem diese Kritiker der Entscheidung des Senats kommen, nicht einheitlich: Während Oßwald, Wagner und Dietz die Auffassung des Senats für zu betriebsratsfreundlich halten, sind Fitting-Kraegeloh-Auffarth der Ansicht, sie enge die Rechte des Betriebsrats zu sehr ein.

Gegenüber diesen in der Literatur vertretenen unterschiedlichen Auffassungen ist bei der in der Entscheidung BAG 1,158 vertretenen Ansicht zu verbleiben. In einem Fall wie dem vorliegenden, in dem es um die Abgrenzung der Befugnisse des Betriebsrats von den aus § 37 Abs. 2 BetrVG folgenden Pflichten des Arbeitgebers geht, besteht eine Interessenkollision. Die gegenseitigen Interessen gerecht gegeneinander abzuwägen und eine Lösung zu finden, die, ohne gegen die berechtigten Anliegen des Arbeitgebers und des Betriebes zu verstoßen, auch den Belangen der Belegschaft und ihres Vertreters, des Betriebsrats, aus-



reichend Rechnung trägt, ist Sache des Gerichts. Dieser Aufgabe wird die im Urteil BAG 1, 158 vertretene Ansicht gerecht. Ihr sind denn auch Galperin in der Anmerkung AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG; Leser, ARBl. Betriebsverfassung VIII A zu Q II 2; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 37 Anm. 26; und Bertermann, BlfStR, SozVersuArbR 55, 140, beigetreten.

2. Es ist den Klägern zuzugeben, daß nach der in dem Urteil BAG 1, 158 vertretenen Ansicht des Senats nicht nur das Inkrafttreten eines Gesetzes mit der Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes zur Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Veranstaltung, die dieses Thema behandelt, berechtigt. Das Inkrafttreten eines neuen einschlägigen Gesetzes ist dort vielmehr nur als Beispiel angeführt worden. Daraus ist zu schließen, daß beispielsweise auch das Inkrafttreten eines neuen einschlägigen Tarifvertrages, d.h. eines solchen, der die Amtsführung des Betriebsrats besonders eng berührt, nach den Umständen des Einzelfalls Anlaß zur Abhaltung einer gewerkschaftlichen Veranstaltung sein kann; in Fällen dieser Art kann die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ebenfalls zu bejahen sein. Auch sonst lassen sich Ereignisse denken, die, ohne daß eine gesetzliche oder tarifliche Neuregelung Platz greift, die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an einer gewerkschaftlichen Veranstaltung erforderlich machen und damit die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 37 Abs. 2 BetrVG auslösen. Es können das z.B. plötzlich auftauchende Streitpunkte sein, die einer baldigen Klärung bedürfen.

Dabei werden in aller Regel solche Ereignisse auscheiden, die sich auf einen einzigen Betrieb beschränken. Denn dann bedarf es in der Regel nicht einer überbetrieblichen Veranstaltung der Gewerkschaft, sondern die Regelung kann innerhalb des Betriebes selbst, und zwar unter Hinzuziehung gewerkschaftlicher Stellen, getroffen werden. Zu denken ist hier vielmehr an Ereignisse, die sich in ihrer Auswirkung auf eine ganze Branche, einen größeren



örtlichen Bereich oder doch auf mehrere Betriebe erstrecken, so daß die Abhaltung einer überbetrieblichen gewerkschaftlichen Veranstaltung auch unter Berücksichtigung der Belange der Arbeitgeber und der Betriebe angezeigt und gerechtfertigt erscheint. Auch dann kann es sich u.U. um konkrete betriebsbezogene Anlässe im Sinne des Urteils BAG 1, 158 handeln.

Das besagt aber nicht ohne weiteres, daß schon die naturgemäß stetig fortschreitende Entwicklung der Rechtsprechung zu einem die Aufgaben des Betriebsrats eng berührenden Gesetz wie dem Betriebsverfassungsgesetz stets Anlaß dazu geben kann, eine gewerkschaftliche Veranstaltung abzuhalten, die zu einer im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG erforderlichen Arbeitszeitversäumnis berechtigte. Wäre es so, so könnten laufend gewerkschaftliche Veranstaltungen durchgeführt werden, deren Teilnehmer nach § 37 Abs. 2 BetrVG berechtigt wären, eine Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu fordern. Das widerspräche der bisherigen Rechtsprechung des Senats. Danach kann zwar auch die Vermittlung des Wissens, das notwendig ist zur ordnungsmäßigen Durchführung der Betriebsratsaufgaben, Gegenstand einer gewerkschaftlichen Veranstaltung sein, die ihrerseits die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auslöst. Ist aber geraume Zeit seit dem Inkrafttreten eines einschlägigen Gesetzes abgelaufen, so muß angenommen werden, daß die Arbeitnehmer, die für einen Sitz im Betriebsrat kandidieren, sich mit dem Inhalt des Gesetzes vertraut gemacht haben. Einer neuen gewerkschaftlichen Schulung bedarf es dann in aller Regel nicht mehr.

Dagegen könnten die Voraussetzungen des § 37 Abs. 2 BetrVG u.U. dann vorliegen, wenn in der einschlägigen Rechtsprechung ein völliger Wandel eintritt oder wenn die Rechtsprechung zu völlig neuen Erkenntnissen kommt, die bisher nicht vorauszusehen waren und die von erheblicher Bedeutung für die Tätigkeit der Betriebsräte sind.



- 6 -

3. Dagegen kann nicht angenommen werden, schon dann, wenn ein neu gewählter Betriebsrat sich zum Teil aus Mitgliedern zusammensetzt, die bisher einem Betriebsrat nicht angehört haben, sei ein ausreichender Anlaß dafür gegeben, eine gewerkschaftliche Veranstaltung abzuhalten, deren Teilnehmer nach § 37 Abs. 2 BetrVG privilegiert sind. Hierfür treten zwar Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO Anm. 17; und Müller, RdA 58, 431, ein. Dem steht jedoch entgegen, daß auch diejenigen, die für die Wahl zum Betriebsrat kandidieren, ohne bisher schon dem Betriebsrat angehört zu haben, bereits vor der Wahl ausreichend Gelegenheit und Veranlassung hatten, sich eingehend mit den gesetzlichen Vorschriften über die Amtsführung des Betriebsrats zu befassen. Zudem ist zu berücksichtigen, daß diejenigen neuen Betriebsratsmitglieder, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, keine Möglichkeit haben, an einer gewerkschaftlichen Schulung über die Betriebsaufgaben teilzunehmen. Darüber hinaus haben all diese "neuen" Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit, sich von ihren erfahrenen Betriebsratskollegen, d.h. von denjenigen Mitgliedern des neu gewählten Betriebsrats, die schon früher einem Betriebsrat angehört hatten, einweisen zu lassen.

Setzt sich der neu gewählte Betriebsrat aber nur aus solchen Mitgliedern zusammen, die bisher keinem Betriebsrat angehört haben und auch sonst nicht ausreichend geschult sind, so könnte das allerdings u.U. - je nach Lage des Einzelfalls - einen ausreichenden Anlaß zur Abhaltung einer Gewerkschaftsveranstaltung mit der Folge der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bilden. Dabei ist jedoch zweierlei zu beachten:

a) Wie der Senat in BAG 1, 163 bereits betont hat, muß auch hinsichtlich der Zahl der Teilnehmer an einer solchen Veranstaltung auf die Belange des Arbeitgebers

- 7 -



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



und des Betriebes Rücksicht genommen werden (so auch Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 310). Im Fall der Entscheidung BAG 1, 158 war offenbar nur ein einziges Betriebsratsmitglied zu der gewerkschaftlichen Veranstaltung entsandt worden, obwohl es sich dort um eine so einschneidende Tatsache wie die Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes handelte. Dort hat also offenbar der Betriebsrat es für möglich und ausreichend gehalten, daß das Mitglied, das an der gewerkschaftlichen Schulung teilgenommen hatte, seinen Kollegen seinerseits das Wissen, das es bei dem Schulungslehrgang erhalten hatte, zu vermitteln imstande wäre. Wenn es sich nicht einmal um ein so einschneidendes Ereignis handelt wie die Neueinführung des Betriebsverfassungsgesetzes, so wird in aller Regel erst recht die Teilnahme nur eines einzigen Betriebsratsmitgliedes an einem gewerkschaftlichen Lehrgang genügen.

Liegt kein so aktueller Anlaß vor wie die Einführung eines neuen Gesetzes mit der Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern handelt es sich vielmehr nur um eine Unterrichtung über die Rechtsprechung zu einem Gesetz, so muß darüber hinaus berücksichtigt werden, daß derjenige, der bereits früher einem Betriebsrat angehört hat, dadurch allein schon ausreichende Gelegenheit gehabt hat, sich über den Teil der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung auf dem Laufenden zu halten, der für die Amtsführung des Betriebsrats von Bedeutung ist. Dieses "alte" Betriebsratsmitglied wird also in der Lage sein, seinen neu in den Betriebsrat gewählten Kollegen sein Wissen zu vermitteln.

Zwar besteht keine Gewähr dafür, daß er in jedem Fall dazu in der Lage ist. Gleichwohl spricht dafür eine gewisse Vermutung. Es ist also Sache desjenigen, der sich darauf beruft, das "alte" Mitglied des Betriebsrats sei außerstande, sein Wissen und seine Erfahrungen seinen Betriebsratskollegen zu vermitteln, jene Vermutung



zu entkräften und einen verständigen Grund dafür darzutun, warum kein anderes Mitglied zu der Gewerkschaftsveranstaltung entsandt worden ist. Im Zweifelsfall bedarf es somit eines entsprechenden Prozeßvortrags.

b) Eine Einführung der "neuen" Betriebsratsmitglieder, d.h. derjenigen Arbeitnehmer, die bisher noch keinem Betriebsrat angehört haben, in ihre Aufgaben, hat in der Regel nur dann eine Berechtigung, wenn sie alsbald nach der Konstituierung des Betriebsrats erfolgt. Die Amtszeit betrug bisher nur zwei Jahre. Es ist also wenig sinnvoll, mit der Einführung 3/4 Jahr zu warten und dann, wenn fast die Hälfte der Amtszeit verstrichen ist, eine einführende Schulung zu veranstalten. Allein ein so später Zeitpunkt der gewerkschaftlichen Veranstaltung, die der Einführung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder in ihren Aufgabenkreis dienen soll, spricht an sich schon dagegen, daß es sich um eine erforderliche Arbeitszeitversäumnis im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG gehandelt hat.

Zwar kann auch diese Vermutung entkräftet werden. Aber auch dazu bedarf es eines entsprechenden Prozeßvortrages. Denn in der Regel wählen die Betriebe nahezu gleichzeitig ihre Betriebsräte neu, nämlich jedes zweite Frühjahr. Es ist also in aller Regel möglich, kurz nach diesem Zeitpunkt eine überbetriebliche Schulung der "neuen" Betriebsratsmitglieder abzuhalten.

4) Werden diese Rechtsgrundsätze auf den Streitfall angewendet, so ergibt sich, daß die Klage unbegründet, die Revision also zurückzuweisen ist.

a) Eine Schulung für das Betriebsverfassungsgesetz selbst konnte nicht mehr die Folgendes § 37 Abs. 2 BetrVG auslösen. Denn das Gesetz war z.Zt. der Schulung rund 12 Jahre alt. Aber auch die das Betriebsratswesen

betreffende Rechtsprechung war, jedenfalls in den letzten Jahren und in der Zeit vor der Abhaltung der hier durchgeführten gewerkschaftlichen Veranstaltung, nach den eigenen Behauptungen der Kläger nicht so umwälzend, daß sie einen ausreichenden Anlaß zu dieser Veranstaltung gerade in diesem Zeitpunkt hätte abgeben können.

Diese fand erst statt, als fast die Hälfte der Amtszeit des Betriebsrats im Betrieb der Beklagten verstrichen war. Es ist nicht behauptet worden, daß ein wichtiger Grund vorgelegen hätte, aus dem die Veranstaltung nicht eher hätte durchgeführt werden können.

Warum alle Kläger an der Veranstaltung hätten teilnehmen müssen, ist ebenfalls nicht dargetan. Unstreitig waren die Kläger S und R schon während der vorhergehenden Amtsperiode Mitglieder des Betriebsrats gewesen. Daß sie nicht in der Lage gewesen wären, ihre Kollegin in ihren Pflichtenkreis einzuführen, ist nicht behauptet worden. All das spricht dagegen, die Arbeitszeitversäumnis vom 20. Januar 1964 hinsichtlich des ersten Tagesordnungspunktes als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG anzusehen.

b) Zum zweiten Tagungsordnungspunkt der Betriebsraterversammlung vom 20. Januar 1964 stellt das Landesarbeitsgericht als unbestritten fest, der Manteltarifvertrag sei schon in zwei Versammlungen behandelt worden. Diese waren zwar 1962 abgehalten worden. Damals waren die Kläger S und R jedoch bereits Mitglieder des Betriebsrats. Es ist nichts dafür vorgetragen, daß sie nicht in der Lage gewesen wären, ihre Betriebsratskollegin über die einschlägigen Vorschriften des Manteltarifvertrages zu unterrichten.

Der Branchentarifvertrag hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts materiell unverändert seit 1959 gegolten. Aus den vorstehenden Gründen lag also auch hier kein konkreter betriebsbezogener Anlaß im Sinne des Urteils BAG 1, 158 vor, der zur Teilnahme an der Versammlung vom



20. Januar 1964 mit der Folge hätte berechtigen können, daß der Arbeitgeber den Lohnausfall ersetzen müßte. Zudem muß davon ausgegangen werden, daß auch hier die Kläger S und R in der Lage gewesen sind, die Klägerin D über den Inhalt dieses Tarifvertrages zu unterrichten.

c) Unter diesen Umständen bedarf es keiner Prüfung mehr, ob, wie die Beklagte behauptet, die Kläger ihren Lohnausfall bereits von ihrer Gewerkschaft ersetzt erhalten haben und ob dadurch ein etwaiger Anspruch gegen die Beklagte berührt worden ist.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Stumpf
 Dr. Gerland Neumann

