

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2, Abs. 6 und Abs. 7;
 ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2, § 8 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 440/74

Urteil des BAG vom 18. Januar 1977 IAG Schleswig-Holstein



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



1 AZR 440/74

2 Sa 326/73 Schleswig-Holstein

Verkündet am
18. Januar 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 1977 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hümme und Kehrman für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers und der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 31. Juli 1974 - 2 Sa 326/73 - aufgehoben.

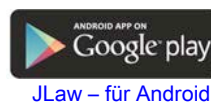
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionen, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger gehört seit 1969 dem Betriebsrat an und ist gleichzeitig Mitglied der Akkordkommission sowie des Sozialausschusses.

In der Zeit vom 7. bis 19. Mai 1973 nahm der Kläger an einem "Seminar für Betriebsratsmitglieder II" der IG Metall Bildungsstätte in H /D teil. Hierdurch ist ihm ein Lohnausfall von 940,17 DM brutto entstanden.

Der Kläger hat deshalb beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 940,17 DM brutto nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der vom Kläger auf § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 gestützte Anspruch sei nicht gegeben. Der von ihm besuchte Lehrgang habe keine für die Arbeit des Betriebsrates erforderlichen Kenntnisse vermittelt.

Das Arbeitsgericht in Elmshorn hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagte verurteilt, dem Kläger 470,09 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juni 1973 zu zahlen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen in den Vorinstanzen gestellten Antrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revisionen des Klägers und der Beklagten sind 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. mit Abs. 2 BetrVG vermittelter, auf § 611 BGB gegründeter Zahlungsanspruch auf Arbeitsentgelt geltend gemacht wird (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

- 3 -



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



- 3 -

vom 18. Juni 1974 - 1 ABR 119/73 - = AP Nr. 16 zu § 37 BetrVG 1972 und Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - = AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

2. Das Landesarbeitsgericht geht zunächst richtig davon aus, daß Anspruchsgrundlage des mit der Klage geltend gemachten Lohnfortzahlungsanspruchs der § 37 Abs. 6 i.V. mit Abs. 2 BetrVG ist. Danach ist ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts dann zu befreien, wenn es an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung teilnimmt, die Kenntnisse vermittelt, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Zutreffend und mit der Rechtsprechung des Senats ebenfalls im Einklang stehen auch die weiteren Erwägungen des Landesarbeitsgerichts, die Vermittlung von Grundkenntnissen über das neue Betriebsverfassungsgesetz sei durchaus als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen, denn das neue Gesetz enthalte keine Novellierung, sondern eine umfassende und zum Teil auch komplizierte Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Folgerichtig prüft das Landesarbeitsgericht sodann, ob die Schulungsveranstaltung "Seminar für Betriebsratsmitglieder II" als Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 angesehen werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat dies bejaht und die Erforderlichkeit der Schulung damit begründet, der Kläger habe im Zeitpunkt des Lehrgangsbeginns nur beschränkte Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiete des alten Betriebsverfassungsrechts gehabt. Deshalb sei es erforderlich gewesen, um den täglichen Aufgaben seiner Betriebsratstätigkeit voll gerecht werden zu können, daß er Gelegenheit erhielt, sich durch den umstrittenen Lehrgang Kenntnisse auf dem Gebiete des neuen Betriebsverfassungsrechts erwerben zu können, Kenntnisse, wie sie nach der Thematik des umstrittenen Lehrgangs vermittelt worden seien. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht dem Antragsteller nur ein eingeschränktes Schulungsbedürfnis zuerkannt. Es hat dies im wesentlichen damit begründet, im Regelfall sei - wie hier - bei einem Arbeitnehmer, der schon etwa 3 1/2 Jahre dem Betriebsrat und einigen Ausschüssen angehöre und



- 4 -

dementsprechend Kenntnisse und Erfahrungen besitze, ein einwöchiger, in seiner Thematik gestraffter und mehr auf die reine Gesetzesänderung bezogener Lehrgang ausreichend.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermögen das Urteil nicht zu tragen. Hier gilt das in dem vom Senat am heutigen Tage entschiedenen Beschlußverfahren - 1 ABR 93/74 - zwischen denselben Parteien Gesagte, in dem der Kläger die Kosten für die von ihm besuchte Schulungsveranstaltung geltend gemacht hat. Aus dem Sachvortrag des Klägers ist nicht eindeutig zu entnehmen, welche Gründe für den Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung maßgebend waren, den Kläger zu dieser umstrittenen Schulungsveranstaltung zu entsenden. Der in dem Tatbestand des angefochtenen Urteils wiedergegebene Sachverhalt und die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in den Entscheidungsgründen sind hinsichtlich der Erforderlichkeit der Teilnahme des Antragstellers an der Schulungsveranstaltung nicht frei von offenbar unaufgeklärten Widersprüchen im Sachvortrag des Klägers, was für die Frage der Erforderlichkeit der Schulung von Bedeutung sein könnte.

Der Kläger hat seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung zunächst damit begründet, er sei Betriebsratsmitglied, er gehöre der Akkordkommission des Betriebsrats an und sei Mitglied des Sozialausschusses. Aus dieser Begründung könnte entnommen werden, der Kläger sei in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied zu dieser Schulung entsandt worden, um die für die Betriebsrattätigkeit erforderlichen Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu erlangen. Das Arbeitsgericht hat nach Anhörung des Betriebsratsvorsitzenden den Antrag mit der Begründung abgewiesen, der Kläger habe für seine Tätigkeit in der Akkordkommission und im Sozialausschuß nur einen Teil des an elf Tagen erörterten Lehrstoffs verwerten können. Die übrigen Themen des Lehrgangs seien für die Tätigkeit des Antragstellers im Betriebsrat sicherlich sehr nützlich aber für die Betriebsratsarbeit des Antragstellers nicht unmittelbar erforderlich gewesen. Der Lehrgang habe vielmehr der Vertiefung und Ergänzung der Kenntnisse eines Betriebsratsmitglieds gedient. An einem derartigen Lehrgang könne der



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



Antragsteller nur im Rahmen seines Bildungsurlaubs nach § 37 Abs. 7 BetrVG teilnehmen.

Offenbar um dieser Begründung entgegenzutreten, hat der Kläger die von ihm gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegte Berufung damit begründet, Refa habe sein System völlig umgestellt. Für jeden Refa-Fachmann seien neue Schulungen notwendig gewesen. Auch im Betrieb der beteiligten Firma würden Akkordarbeiten unter Zugrundelegung von Refa durchgeführt. Immer wieder seien akute Fragen im Akkord- und Sozialwesen aufgetreten, die von dem Antragsteller genauso wenig wie von seinen Kollegen oder der örtlichen IG Metall hätten beantwortet werden können. Daraufhin hätte der Betriebsrat beschlossen, den Antragsteller zu dem "Betriebsrätelehrgang II" zu entsenden. In seinem Schriftsatz vom 18. Oktober 1973 verweist der Kläger auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Erforderlichkeit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG und führt u.a. aus, eine Schulung brauche sich nicht ausschließlich und im konkreten mit Akkordfragen befassen, um erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG zu sein. Auch das Erlernen entscheidenden Grundwissens sei erforderlich für die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit. Aus diesem Vortrag könnte wiederum entnommen werden, daß weniger die Tätigkeit des Klägers in der Akkordkommission und in dem Sozialausschuß für seine Entsendung zu der umstrittenen Schulungsveranstaltung maßgebend war, sondern seine Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats.

3. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit dem widersprüchlichen Sachvortrag des Klägers nicht auseinandergesetzt und geprüft, welcher Grund für den Betriebsrat maßgebend war, den Kläger zu der strittigen Schulungs- und Bildungsveranstaltung zu entsenden.

War für den Betriebsrat die Tätigkeit des Klägers im Akkord- und Sozialausschuß entscheidend, dann wäre die Schulung ihrer Thematik nach nicht geeignet gewesen, dem Kläger die für



- 6 -

diese Tätigkeit notwendigen Kenntnisse zu vermitteln. Nach dem Schulungsprogramm hat sich die Schulung nicht mit der Änderung des Refa-Systems befaßt, ebensowenig könnte nach dem Sachvortrag die Tätigkeit des Klägers in dem Sozialausschuß seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung rechtfertigen. Seine Tätigkeit in diesem Ausschuß beschränkt sich, wie sich aus dem Beschlußverfahren - 1 ABR 93/74 - ergibt, nur auf die Verwaltung der Werkwohnungen und der Sozialkasse. Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt aus den dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegenden sozialen Angelegenheiten. Diese sind ausweislich des Lehrprogramms insgesamt nur an zwei Tagen der Schulung behandelt worden.

Die Teilnahme des Klägers an der Schulungsveranstaltung könnte jedoch dann erforderlich gewesen sein, wenn er zu ihr in seiner Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrats entsandt worden wäre. In der Schulung ist ein umfassender Überblick über das neue Betriebsverfassungsgesetz gegeben worden. Sie war daher durchaus geeignet, dem Kläger die Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln, die notwendig waren, um die möglicherweise neben seiner übrigen Tätigkeit anfallenden Aufgaben als Betriebsratsmitglied ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.

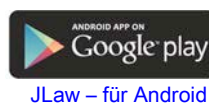
Dieser Fehler des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

4. Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Senats zunächst zu prüfen haben, ob für die Entsendung des Antragstellers zu der umstrittenen Schulung seine Tätigkeit in dem Akkord- und Sozialausschuß entscheidend war oder seine neben dieser Tätigkeit wahrzunehmenden Aufgaben als Betriebsratsmitglied. Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß die Teilnahme des Antragstellers an der Schulungsveranstaltung erforderlich war, dann wird es hinsichtlich des von dem Kläger geltend gemachten Anspruchs auf Lohnfortzahlung für die Dauer

- 7 -



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



- 7 -

der Schulungsveranstaltung folgendes zu beachten haben: Der Senat hat in seinem - allerdings dem Landesarbeitsgericht zum Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht bekannten - Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - ausgeführt, daß die Dauer der Schulungsveranstaltung nicht unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit, sondern nur daraufhin überprüft werden kann, ob sie verhältnismäßig im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Hinblick auf die sonstigen betrieblichen Belastungen war. Nach Auffassung des Senats ist der Begriff der Erforderlichkeit normbezogen zu interpretieren. Er betrifft allein die vermittelten Kenntnisse im Rahmen der Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG. Das folgt, wie der Senat in diesem Urteil näher dargelegt hat, aus dem Wortlaut des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG, der den Begriff der Erforderlichkeit in bezug auf die "Kenntnisse" verwendet. Er dient damit wesentlich der Themenbegrenzung und nicht dem Zeitfaktor, also nicht der Schulungsdauer. Es kann deshalb durchaus möglich sein, daß ein Betriebsratsmitglied zwar den Freistellungsanspruch und den Entgelt-Fortzahlungsanspruch gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG erhält, wegen der etwaigen Unverhältnismäßigkeit der betrieblichen Belastungen jedoch nur einen geringeren Kostenerstattungsanspruch gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat. Das Landesarbeitsgericht wird demnach, falls es bei der erneuten Verhandlung wiederum zu dem Ergebnis kommt, die Teilnahme des Antragstellers an der Schulungsveranstaltung sei erforderlich gewesen, es sei jedoch etwa nur eine zeitlich eingeschränkte Schulung zuzuerkennen, zu prüfen haben, ob er nicht wegen des ihm zustehenden Freistellungsanspruchs gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG gleichwohl einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die Gesamtdauer der Schulungsveranstaltung hat.

gez.: Dr. Auffarth

Richter Bichler befindet
sich auf Kur und ist ver-
hindert zu unterschreiben
Dr. Auffarth

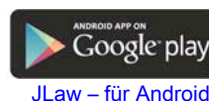
Wendel

Hümme

K. Kehrmann



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS