

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

Gesetz: BetrVG §§ 37, 38, 40; ZPO § 322

Leitsatz:

Die Freistellung von der beruflichen Tätigkeit gemäß § 38 BetrVG berechtigt den Betriebsrat nicht, das freigestellte Betriebsratsmitglied zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu entsenden, die für die Arbeit des Betriebsrats nicht erforderliche Kenntnisse i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln.

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

Aktenzeichen: 6 AZR 561/75

Urteil des BAG vom 21. Juli 1978

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 561/75

5 Sa 35/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
21. Juli 1978

gez. Stöcker
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Juli 1975 - 5 Sa 35/75 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Vorsitzender des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats; er ist nach § 38 BetrVG freigestellt.

Auf Beschluß des Betriebsrats nahm der Kläger in der Zeit vom 20. November bis 2. Dezember 1972 an einer Schulungsveranstaltung der IG Metall in Lohr teil. Die Veranstaltung war nicht nach § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt.

Es ist streitig, ob auf der ersten Woche der Tagung (20. bis 24. November) Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sind. Der Schulungsplan für diese Woche hatte folgenden Inhalt:

"Einführung in das Seminar

Vorstellung der Lehrgangsteilnehmer

Strukturierung des Seminars

Grundsätze der Personalführung;
Moderne Führungsmittel und -formen

- a) Wann ist Arbeitsteilung nützlich?
- b) Wie kann sie organisiert werden?
- c) Die Delegation von Aufgaben
- d) Die Verfahrensregelung als Arbeitshilfe
- e) Zur Organisation und Führung von Besprechungen
- f) Die Kritik als Herrschaftsmittel oder Erkenntnishilfe"

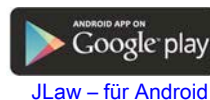
In einem rechtskräftig abgeschlossenen Beschlußverfahren hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Az.: 5 Ta BV 7/73) mit Beschluß vom 24. Juli 1974 einen Anspruch des Klägers auf Kostenerstattung für die genannte Zeit verneint.

Im vorliegenden Verfahren macht der Kläger den Lohnanspruch für die Zeit vom 20. bis 24. November 1972 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 312,64 DM netto geltend. Er hat einen entsprechenden Klageantrag gestellt.

- 3 -



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



- 3 -

Er vertritt weiterhin die Ansicht, daß die Schulungsveranstaltung auch in ihrer ersten Woche eine solche im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen sei. Er hält den Klageanspruch aber auch dann für begründet, wenn man die Schulungsmaßnahme in der streitigen Zeit nicht als eine solche gemäß §§ 37 Abs. 6 bzw. Abs. 7 BetrVG bewerten könne. Bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern genüge für den Fortbestand des Lohnanspruchs, daß die Schulung allgemein mit der Betriebsrattätigkeit zusammenhänge. Die freigestellten Mitglieder seien generell und ohne Prüfung im Einzelfall im Interesse der Betriebsratsaufgaben von der Dienstleistung befreit. Damit verbiete sich eine Prüfung des Arbeitgebers dahin, mit welcher Art von Betriebsrattätigkeit das freigestellte Mitglied seine Betriebsratsaufgaben während der Freistellungszeit wahrnehme. Für den Weiterbestand des Lohnanspruchs genüge die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben ohne Rücksicht auf deren Art. Der Betriebsrat habe bei der Entsendung des Klägers nach Lohr im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Verantwortung gehandelt und sich an den ihm offenstehenden Beurteilungsspielraum gehalten. Dies müsse die Beklagte hinnehmen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht hat verneint, daß die Schulungsveranstaltung in Lohr in der ersten Tagungswoche Kenntnisse vermittelt habe, die für die Tätigkeit des Betriebsrats i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich gewesen seien. Hierzu hat es freilich eigene Feststellungen

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

- 4 -



- 4 -

nicht getroffen, hat vielmehr auf die Gründe des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Juli 1974 (5 Ta BV 7/73) verwiesen. Der Begründung dieses Beschlusses ist es "uneingeschränkt beigetreten".

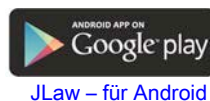
a) Der Senat versteht diese Ausführungen dahin, daß das Landesarbeitsgericht sich nicht durch die Rechtskraft des Beschlusses vom 24. Juli 1974 gehindert gesehen hat, die Erforderlichkeit der Themen der ersten Schulungswoche an sich selbständig zu überprüfen, aber die Begründung des genannten Beschlusses sich zu eigen gemacht hat. Prozessuale Rügen gegen diese pauschale Übernahme der Begründung sind nicht erhoben (§ 551 Ziff. 7 ZPO). Weitere rechtliche Bedenken bestehen nicht. Der genannte Beschluß hatte allein über den Anspruch auf Erstattung der Kosten entschieden, die dem Kläger aus Anlaß der Teilnahme an dem Schulungsseminar in Lohr entstanden waren (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Dieser Anspruch ist nicht identisch mit dem auf § 611 BGB beruhenden Lohnanspruch des Klägers, über den im vorliegenden Urteilsverfahren zu befinden ist. Gemäß § 322 Abs. 1 ZPO kommt dem Beschluß vom 24. Juli 1974 daher keine innere Rechtskraft im Hinblick auf den Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens zu (vgl. auch den Fall BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972), obwohl davon auszugehen ist, daß auch Entscheidungen im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren materielle Rechtskraftwirkung äußern (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 76 BetrVG; BAG AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972; Grunsky, ArbGG, 2. Aufl., § 80 Anm. 18 und 58).

b) Sachlich ist mit dem Landesarbeitsgericht bzw. mit den von ihm übernommenen Gründen des Beschlusses vom 24. Juli 1974 davon auszugehen, daß die Thematik des Schulungsseminars in Lohr in der Zeit vom 20. bis 24. November 1972 nicht den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geforderten konkreten

- 5 -



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



- 5 -

betriebsverfassungsrechtlichen Bezug hatte (BAG AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972); dagegen hat sich auch die Revision nicht mit ins einzelne gehenden Gegenargumenten gewandt. Eine Anerkennung der Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG ist nicht erfolgt.

Die Schulungstage vom 20. bis 24. November 1972 waren entgegen der Ansicht der Revision auch nicht derart in den Gesamtkursus eingebettet, daß sich ihre gesonderte rechtliche Bewertung verbietet. Allerdings ist dann, wenn eine Schulungsveranstaltung sich aus einem "erforderlichen" und einem "nicht erforderlichen" Teil zusammensetzt, ihre Erforderlichkeit i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG grundsätzlich einheitlich zu bewerten; über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung entscheidet dann, ob die i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972). Dies gilt aber nach der eben angeführten Entscheidung dann nicht, wenn sich die unterschiedlichen Themen der Gesamtveranstaltung zeitlich so klar von einander abgrenzen lassen, daß ein zeitweiliger Besuch der Veranstaltung praktisch möglich ist und zu sinnvollen Ergebnissen führt. Diese letzteren Voraussetzungen sind für das Schulungsseminar in Lohr offensichtlich erfüllt. Die erste Schulungswoche war von der zweiten sowohl zeitlich als auch hinsichtlich der Thematik klar abgrenzbar.

2. Die Prüfung der Erforderlichkeit des Schulungsseminars in Lohr in dem streitigen Teil scheitert nicht daran, daß der Kläger als Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellt war. Die Freistellung von der Arbeitspflicht berechtigt den Betriebsrat nicht, das freigestellte Betriebsratsmitglied zu einer nicht unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallenden Schulung zu entsenden. Dies hat bereits der Erste Senat im nicht veröffentlichten Urteil vom 2. September 1975 - 1 AZR 15/74 - ausgesprochen; der erkennende Senat schließt sich dem aus folgenden Gründen an:

- 6 -



- 6 -

a) Soweit es sich um die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen handelt, ist es rechtlich unabweisbar geboten, freigestellte und nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder nach denselben rechtlichen Maßstäben zu behandeln. Die völlige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit gemäß § 38 BetrVG dient demselben Zweck wie die zeitweilige Arbeitsbefreiung gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG. Beide Freistellungen sollen ausschließlich die sachgerechte Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben sicherstellen. Wenn eine Schulungsveranstaltung nicht erforderlich i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG und auch nicht als geeignet nach § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt ist, steht fest, daß die Teilnahme daran nicht zum Kreis der dem Betriebsrat obliegenden gesetzlichen Aufgaben gehört; dann kann notwendigerweise die Teilnahme hieran weder die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG noch die zur Lohnzahlung nach § 37 Abs. 2 und 6 BetrVG auslösen.

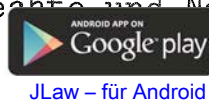
b) Unerheblich ist es, ob und in welchem Umfang das freigestellte Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber die sachgemäße Verwendung der Freistellungszeit nachzuweisen hat und inwieweit es hierbei der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegt. Der Revision kann zugestanden werden, daß das Kontrollrecht des Arbeitgebers und die Nachweispflicht des Betriebsratsmitglieds stark eingeschränkt sind. Daraus folgt jedoch nicht die Unrichtigkeit des Grundsatzes, daß – sowohl bei freigestellten wie bei nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern – der Anspruch auf Lohnfortzahlung nur für ausgeübte Betriebsratstätigkeit besteht. Auch ohne Kontrolle und Nachweispflicht sind Fälle denkbar, in denen der Arbeitgeber Gewißheit darüber erhält, daß das freigestellte Mitglied in der Freistellungszeit keine Betriebsratsaufgaben wahrgenommen hat. Wollte man dem Standpunkt der Revision folgen, so wäre auch in diesen Fällen der Lohnanspruch des freigestellten Mitgliedes stets zu bejahen; das kann nicht rechtens sein.

Insbesondere im Fall der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen kommt es auf Kontrollrechte und Nachweispflicht an.

- 7



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

pflichten am wenigsten an. Schulungsmaßnahmen sind objektive Vorgänge, die dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen sind; es ist anzunehmen, daß die entsprechende Vorschrift des § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG auch für freigestellte Betriebsratsmitglieder gilt. Es wird damit auch bei freigestellten Mitgliedern im allgemeinen schon einige Zeit vorher zu beurteilen sein, ob die Schulungsmaßnahme notwendig war oder nicht. Es besteht daher keine Einengung der allgemeinen Bewegungsfreiheit des freigestellten Betriebsratsmitgliedes, wenn es in der Beurteilung der Notwendigkeit der Schulungsmaßnahme denselben Regeln unterworfen wird wie das nicht freigestellte Mitglied.

c) Die Revision räumt ein, daß freigestellte Mitglieder keinen Anspruch auf Kostenerstattung für Schulungskosten haben, wenn sie an einem nicht erforderlichen Schulungsseminar teilnehmen. Ein anderer Standpunkt ließe sich auch angesichts der Vorschrift des § 40 Abs. 1 BetrVG nicht rechtfertigen, wonach der Arbeitgeber nur die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu übernehmen hat. Nur für die Pflicht zur Lohnfortzahlung will die Revision eine andere Rechtslage annehmen. Dabei geht sie von der These aus, daß die Pflicht zur Kostenerstattung und die zur Lohnfortzahlung unabhängig nebeneinander beständen.

Diese Ansicht trifft zwar für Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG zu; hier hat das teilnehmende Betriebsratsmitglied den Anspruch auf Lohnfortzahlung, nicht aber notwendig zugleich den auf Erstattung der Kosten gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG (BAG 25, 357 = AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972). Der Grund für die Differenzierung liegt darin, daß die Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht zwingend Ausübung von Betriebsratstätigkeit ist, weil auch Kenntnisse vermittelt werden können, die für die Tätigkeit lediglich geeignet, aber nicht erforderlich sind.

Die Teilnahme an einer erforderlichen Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG gilt jedoch, wie die Verweisung auf § 37 Abs. 2 BetrVG ergibt, stets und ausnahmslos als Betriebsratstätigkeit. Insoweit kann es daher dem Grunde nach nur eine einheitliche Beurteilung beider Zahlungspflichten geben (Wegen des Sonderfalls, daß eine an sich



- 8 -

erforderliche Schulungsveranstaltung wegen ihrer Dauer nicht mehr verhältnismäßig ist vgl. den Fall BAG AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972). Entweder ist eine Schulungsmaßnahme erforderlich i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG - und steht damit der Betriebsratsstätigkeit gleich - oder sie ist es nicht.

d) Irgendein sonstiger sachlicher Grund für eine Differenzierung in der Frage der Lohnzahlung zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern ist jedenfalls bei Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend den Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichrangigkeit des Betriebsratsamtes hervorgehoben. Die völlige Freistellung von der Arbeit erscheint im Rechtssinne nicht als irgendwie geartete Privilegierung. Das freigestellte Mitglied übt keine Betriebsratsaufgaben höherer oder wertvollerer Art aus. Nur rein quantitativ unterscheidet sich die Betriebsratsstätigkeit des freigestellten von der des nicht freigestellten Mitgliedes.

Es wäre daher ein sachwidriges Ergebnis, wenn in der Frage der Lohnfortzahlung bei Schulungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG freigestellte und nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder unterschiedlich behandelt würden. Hierzu könnte es aber dann kommen, wenn der Betriebsrat ein freigestelltes und ein nicht freigestelltes Mitglied zu derselben Schulungsveranstaltung entsenden würde. Stellt sich heraus, daß die Schulungsmaßnahme nicht erforderliche Kenntnisse vermittelte, so würde, wollte man der Revision folgen, das freigestellte Mitglied den Lohn fortgezahlt erhalten, das nicht freigestellte jedoch nicht. Dafür gibt es keine sachliche Rechtfertigung.

e) Dem Standpunkt des Senats steht schließlich nicht entgegen, daß der Betriebsrat bei der Beschlußfassung über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG einen gewissen Beurteilungsspielraum hat (BAG 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37

- 9 -



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



- 9 -

BetrVG 1972, ständige Rechtsprechung). Dieser Beurteilungsspielraum ist bei freigestellten und bei nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern gleich. Auch die Folgen, die sich aus einer Überschreitung des Beurteilungsspielraums durch den Betriebsrat ergeben, können daher – wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat – bei beiden Arten von Mitgliedern nicht verschieden sein.

3. Im Streitfall ist das Landesarbeitsgericht ohne durchgreifenden Rechtsirrtum davon ausgegangen, daß der Betriebsrat auch bei Beachtung des ihm offenstehenden Beurteilungsspielraums die Entsendung des Klägers zu dem ersten Teil des Schulungsseminars nicht aussprechen durfte. Damit entfällt der Lohnanspruch des Klägers.

Die Revision des Klägers war somit zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth

Siara

Dr. Leinemann
ist durch urlaubsbedingte Ortsabwesenheit verhindert zu unterschreiben.

Dr. Auffarth

Schwarz

Döring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)