
Datum: 08.07.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Sa 2053/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2005:0708.10SA2053.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Gelsenkirchen, 1 Ca 605/04
Schlagworte: Arbeitsentgelt für Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung; Erforderlichkeit der Schulung; konkreter, betriebsbezogener Schulungsbedarf; Berücksichtigung von Vorkenntnissen; Grundsatz der Verhältnismäßigkeit; Dauer der Veranstaltung; Zahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder
Normen: §§ 37 Abs. 2, 6, 40 BetrVG§ 611 BGB
Leitsätze: führende Parallelsache

Die gleichzeitige Schulung mehrerer Betriebsratsmitglieder über Spezialkenntnisse kann erforderlich sein, wenn der Betriebsrat in zulässiger Weise Arbeitsgruppen oder Ausschüsse gebildet hat, die bestimmte Betriebsratsaufgaben wahrnehmen. Verantwortliche Betriebs-ratsarbeit kann in Ausschüssen oder Arbeitsgruppen nur dann geleistet werden, wenn alle Ausschussmitglieder über Mindestkenntnisse für die mit ihrem Amt verbundenen Aufgaben verfügen.

Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor: Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 08.06.2004 - 1 Ca 605/04 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

<u>Tatbestand:</u>	1
Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche des Klägers für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.	2
Der am 13.10.1950 geborene Kläger steht seit 1979 in den Diensten der Beklagten und war zuletzt als Leiter des Maschinenraums zu einem monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt ca. 4.500,00 € eingesetzt.	3
Im Jahre 2002 wurde der Kläger erstmals in den aus neun Personen bestehenden Betriebsrat gewählt und ist seither Vorsitzender des Betriebsrats.	4
Seit Mai 1002 hat der Kläger an mehreren Schulungsveranstaltungen teilgenommen, darunter in der Zeit vom 02. bis 07.03.2003 an einem Seminar "Mitwirkung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten" sowie in der Zeit vom 20. bis 25.07.2003 an dem Seminar "Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohn- und Einkommensgestaltung". Auf die Aufstellung über die Seminarteilnahme (Bl. 80 d.A.) wird Bezug genommen.	5
Im Betrieb der Beklagten existiert eine "Betriebsvereinbarung über die Einführung von Prämienlohn im Maschinenraum" vom 16.06.1997. Auf die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung (Bl. 50 ff.d.A.) nebst Ergänzungen wird Bezug genommen.	6
Seit Ende des Jahres 2003 fanden zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat Gespräche über die Neuregelung des Prämienlohnes statt. In der Diskussion war insbesondere, ob eine neue Obergrenze im Hinblick auf den Prämienlohn eingeführt werden sollte oder ob im Maschinenraum und im Bereich Kombi-Dämpfer insgesamt ein neues Entlohnungssystem eingeführt werden sollte. Derartige Gespräche zwischen der Personalleitung und dem Betriebsrat wurden am 06.11.2003, am 19.11.2003 sowie am 03.12.2003 geführt. Über die Neuregelung des Prämienlohnes wurden ein Diskussionspapier seitens des Betriebsrats (Bl. 75 ff.d.A.) sowie ein Schriftstück der Beklagten "Projekte Großkoch 2004" (Bl. 95 d.A.) erstellt und in die Verhandlungen eingebracht.	7
Weitere Gespräche zwischen den Beteiligten fanden am 15.01.2004, 09.02.2004, 12.02.2004, 19.02.2004 und 08.03.2004 statt.	8
Am 27.11.2003 fasste der Betriebsrat einstimmig den Beschluss, den Kläger und das Betriebsratsmitglied C1xxxxxxx, das ebenfalls an den Gesprächen mit dem Arbeitgeber über die Neuregelung des Prämienlohnes teilgenommen hatte, für die Zeit vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 zu dem von der IG Metall in Sprockhövel veranstalteten Seminar "Entlohnung, Qualifizierung und Gruppenarbeit" zu entsenden (Bl. 148 ff.d.A.). Auf den Inhalt des "Themenplan/Seminarbeschreibung" für das Seminar "Entlohnung, Qualifizierung und Gruppenarbeit" (Bl. 10 f.d.A.) wird Bezug genommen.	9
Mit Schreiben vom 27.11.2003 (Bl. 4 d.A.) wurde die Beklagte über den Entsendungsbeschluss des Betriebsrats vom 27.11.2003 unterrichtet. Daraufhin teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 16.12.2003 (Bl. 5 d.A.) mit, dass sie mit der Teilnahme des Klägers und des Herrn C1xxxxxxx an dem genannten Seminar nicht einverstanden sei, Seminare von zwei Wochen Dauer seien nur in Ausnahmefällen erforderlich. Auf ein Schreiben der vom Betriebsrat eingeschalteten Verfahrensbevollmächtigten vom 13.01.2004 (Bl. 7 f.d.A.) machte die Beklagte mit Schreiben vom 22.01.2004 (Bl. 81 d.A.) dem Betriebsrat einen Kompromissvorschlag, lediglich ein Betriebsratsmitglied zu dem streitigen Seminar zu entsenden. Der Betriebsrat hielt jedoch an	10

seinem Beschluss vom 27.11.2003 fest.

Der Kläger und das Betriebsratsmitglied C1xxxxxxx nahmen daraufhin in der Zeit vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 an dem Seminar in Sprockhövel teil. 11

Die Beklagte zog daraufhin von dem dem Kläger zustehenden Arbeitsentgelt für Januar 2004 einen Betrag in Höhe von 1.038,70 € brutto und für Februar 2004 einen weiteren Betrag in Höhe von 1.142,55 € brutto ab. Diese Beträge machte der Kläger anschließend mit der am 08.03.2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage geltend. 12

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Teilnahme an dem streitigen Seminar sei erforderlich gewesen, da die Schulung Kenntnisse vermittelt habe, die für seine Arbeit als Betriebsratsmitglied unumgänglich gewesen sei. Sowohl er, wie auch das Betriebsratsmitglied C1xxxxxxx hätten an der fraglichen Schulung dringend teilnehmen müssen. Bereits im September 2003 sei der Betriebsrat darüber informiert worden, dass ein verändertes Lohnsystem eingeführt werden solle. Dabei sei es nicht nur allein um die Einführung einer neuen Obergrenze für den Prämienlohn gegangen. Dies ergebe sich aus den gewechselten Schriftstücken der Beteiligten. Auch aus dem von der Geschäftsleitung überreichten Schriftstück sei ersichtlich, dass zumindest eine Umstellung auf Zeitlohn zuzüglich einer Erfolgsbeteiligung durch die Beklagte angedacht worden sei. Das vom Betriebsrat vorgelegte Diskussionspapier, das dem Betriebsrat von der IG Metall zur Verfügung gestellt worden sei, berühre auch die Themen Dispositionszeit, Rüstzeit, Transportzeit, Prüfzeit, Zeit für Wartungsarbeiten etc.. 13

Die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme ergebe sich auch daraus, dass die Entlohnungsfragen nicht von der entsprechenden Arbeitsorganisation getrennt werden könnten. Allein wegen des Vorschlags der Beklagten, eine Erfolgsbeteiligung einzuführen, hätte man sich auch mit der Arbeitsorganisation und deren Änderung befassen müssen. 14

Der Kläger habe auch nicht über ausreichende Kenntnisse auf diesem Gebiet verfügt. Zwar sei er als Leiter des Maschinenraums mit der Betriebsvereinbarung vom 16.06.1997 anlässlich deren Erstellung in Berührung gekommen, an der Erstellung der Betriebsvereinbarung vom 16.06.1997 sei er, der Kläger, aber nicht maßgeblich beteiligt gewesen. 15

Die Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, dass die Teilnahme nur eines Betriebsratsmitglieds an der streitigen Schulungsmaßnahme erforderlich gewesen sei. Immerhin bestehe der Betriebsrat aus neun Personen. Die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber hätten immerhin fast 50 % der Belegschaft der Beklagten betroffen. 16

Auch die Dauer der Schulungsveranstaltung könne nicht beanstandet werden. Angesichts der Komplexität des Themas könnten derartige Seminare nicht in Drei-Tages-Schulungen absolviert werden. 17

Der Kläger hat beantragt, 18

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.181,25 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 25.03.2004 zu zahlen. 19

Die Beklagte hat beantragt, 20

die Klage abzuweisen. 21

22

Sie hat die Auffassung vertreten, die Schulungsteilnahme des Klägers sei nicht erforderlich gewesen. Ein aktueller betriebsbezogener Schulungsbedarf habe nicht bestanden. Es sei seinerzeit nicht um die Einführung eines völlig neuen Entlohnungssystems in der Abteilung Maschinenraum und im Bereich Kombi-Dämpfer gegangen, es habe allein eine neue Obergrenze im Hinblick auf den Prämienlohn zur Debatte gestanden. Dabei habe aus der Sicht der Beklagten die Obergrenze des Prämienlohnes bei 145 % gezogen werden sollen, da die Mitarbeiter teilweise deutlich höher gelegen hätten und dies aus Sicht der Beklagten angesichts der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens nicht mehr tragbar gewesen sei.

Das Thema Prämienlohn sei für den Kläger überhaupt nicht neu gewesen. Als Leiter des Maschinenraums sei er maßgeblich bei der Verhandlung und dem Abschluss der Betriebsvereinbarung über die Vereinbarung von Prämienlohn im Maschinenraum vom 16.06.1997 der damaligen K1xxxxxxxxx P1xxxxxxxx GmbH beteiligt gewesen. Im Übrigen ergebe sich auch aus dem vom Betriebsrat vorgelegten Diskussionspapier, dass der Betriebsrat über ausreichende Kenntnisse hinsichtlich des Prämienlohnes verfügen würde. Über eine Änderung der Arbeitsorganisation sei seinerzeit nicht gesprochen worden. 23

Darüber hinaus seien die auf dem streitigen Seminar vom 25.01. bis 06.02.2004 vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit überhaupt nicht erforderlich gewesen. Ausweislich des Themenplans habe es nur einen Tag gegeben, an dem Prämienlohn thematisiert worden sei. Alle anderen Themen hätten nicht im Zusammenhang mit den anstehenden Verhandlungen bei der Beklagten gestanden. Den übrigen Themen fehle es an dem notwendigen aktuellen Bezug. Mindestens sei die Schulungsmaßnahme angesichts des Themenplans überwiegend nicht erforderlich gewesen. 24

Schließlich sei auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht beachtet. Die Schulung von zwei Betriebsratsmitgliedern sei nicht erforderlich gewesen. Bereits seit Mai 2002 existiere eine Entgeltkommission, der u.a. auch das Betriebsratsmitglied C1xxxxxxxx anhöre. Der Kläger sei im Übrigen aufgrund der bisherigen Schulungsmaßnahmen ausreichend geschult. 25

Darüber hinaus sei die streitige Schulungsveranstaltung auch hinsichtlich des zeitlichen Umfanges unverhältnismäßig. Eine Schulungsmaßnahme von zwei Wochen sei nicht erforderlich gewesen und führe zu einer unverhältnismäßig großen Belastung des Arbeitgebers. Der Betriebsrat habe den durch den Entsendungsbeschluss entstehenden Kostenfaktor nicht ausreichend berücksichtigt. Allein von Mai 2002 bis einschließlich Februar 2004 habe die Beklagte Schulungskosten für den Kläger in Höhe von insgesamt 17.710,81 € aufwenden müssen. Die Beklagte mache darüber hinaus seit mehreren Jahren Verluste. 26

Durch Urteil vom 08.06.2004 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, die streitige Schulungsmaßnahme sei für den Kläger unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation erforderlich gewesen, weil eine Neuregelung des Prämienlohnes angestanden habe. Auch der zeitliche Umfang der Teilnahme des Klägers an der streitigen Schulungsmaßnahme könne nicht beanstandet werden. 27

Gegen das der Beklagten am 21.10.2004 zugestellte Urteil, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat die Beklagte am 08.11.2004 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 21.01.2005 mit dem am 21.01.2005 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 28

Unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Sachvortrages ist die Beklagte nach wie vor der Auffassung, dass die Teilnahme an der streitigen Schulungsmaßnahme durch den Kläger 29

nicht erforderlich gewesen sei. Diskussionsthema zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sei seinerzeit lediglich die Umstellung des bisherigen Lohnes auf einen Zeitlohn in Höhe von 116 % gewesen sowie die Vereinbarung einer zielorientierten Prämie im Umfang von 8 %. Über eine weitergehende Umstellung des Lohnes sei seinerzeit nicht gesprochen worden, insbesondere nicht über andere Entlohnungsmethoden. Auch eine Umstellung der Arbeitsorganisation sei überhaupt nicht Thema zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gewesen. Insoweit fehle es an einem konkreten Bezug für die Notwendigkeit der Wissensvermittlung. Auch die weiteren Themen des streitigen Seminars "Tarifpolitische Perspektiven" und "Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung" seien viel zu allgemein gehalten und könnten nicht als erforderliche Wissensvermittlung angesehen werden.

Gerade in der Person des Klägers fehle es an einer ausreichenden Schulungsbedürftigkeit. Hiermit habe sich das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil nicht auseinandergesetzt. Der Kläger habe über einen ausreichenden Wissensstand verfügt, weil er als Leiter des Maschinenraums seinerzeit maßgeblich an der Einführung des Prämienlohns beteiligt gewesen sei. Darüber hinaus habe er bereits an Seminaren zur Lohn- und Gehaltsgestaltung teilgenommen. Ein weitergehender Schulungsbedarf habe nicht bestanden. 30

Schließlich sei auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht ausreichend beachtet worden. Unabhängig von der Frage der Teilnehmerzahl sei die Schulungsveranstaltung allein wegen ihres zeitlichen Umfangs bereits unverhältnismäßig gewesen. Der Betriebsrat habe den für den Arbeitgeber entstehenden Kostenfaktor nicht hinreichend berücksichtigt. Die Beklagte habe allein im letzten Jahr mit einem Minus in einem Umfang von rund 1,8 Millionen Euro abgeschlossen. 31

Die Beklagte beantragt, 32

das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 08.06.2004 - 1 Ca 605/04 - abzuändern 33
und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt, 34

die Berufung zurückzuweisen. 35

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil und ist der Auffassung, es habe seinerzeit ein konkreter betrieblicher Anlass bestanden, nicht nur ihn, den Kläger, sondern auch das Betriebsratsmitglied C1xxxxxxx zu der streitigen Schulungsveranstaltung zu entsenden. Die Beklagte habe nämlich seinerzeit beabsichtigt, den aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 16.06.1997 gezahlten Prämienlohn im Maschinenraum und im Bereich Kombi-Dämpfer umzustellen. Aus der Sicht des Betriebsrats seien damit auch arbeitsorganisatorische Änderungen verbunden gewesen. Von den geplanten Änderungen sei etwa 50 % der Belegschaft betroffen gewesen. Aufgrund der seinerzeit gezahlten Prämie sei im Betrieb teilweise im Endeffekt ohnehin schon so etwas wie "Gruppenarbeit" praktiziert worden. Hierüber habe der Betriebsrat keine ausreichenden Kenntnisse gehabt. 36

Er, der Kläger, habe seinerzeit bei der Erstellung der Betriebsvereinbarung vom 16.06.1997 auch keinen Einfluss auf das Entlohnungssystem oder die Gestaltung der Betriebsvereinbarung gehabt. Seinerzeit habe die maßgeblichen Verhandlungen mit dem Betriebsrat der Leiter der Arbeitsvorbereitung geführt. Er, der Kläger, sei damals gar nicht Mitglied des Betriebsrats gewesen, sondern lediglich Ersatzmitglied. 37

Richtig sei auch, dass er an einem Seminar zum Thema "Lohn- und Gehaltsgestaltung" teilgenommen habe. Diese Teilnahme habe ihn aber nicht befähigt, die aktuellen Verhandlungen zur Änderung des Entlohnungssystems verbunden mit arbeitsorganisatorischen Veränderungen fachgerecht zu führen. Auch im Übrigen habe es innerhalb des Betriebsrats keine entsprechenden Kenntnisse oder Vorkenntnisse zu diesem Themenbereich gegeben. Erst das Seminar vom 25.01.2004 bis 06.02.2004 habe ihm, dem Kläger, die erforderlichen Kenntnisse vermittelt.

Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten sei auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt worden. Die Kosten für das streitige Seminar seien nicht übermäßig hoch. Seminarkosten seien der Beklagten nach Kenntnis des Klägers im Übrigen bislang ebenso wenig wie Fahrtkosten in Rechnung gestellt worden. 39

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen. 40

Entscheidungsgründe: 41

Die zulässige Berufung der Beklagten ist nicht begründet. 42

Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage des Klägers auf Zahlung seines Arbeitsentgelts für die Seminarteilnahme vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 in der unstreitigen Höhe von 2.181,25 € brutto nebst Zinsen stattgegeben. 43

Der Zahlungsanspruch ergibt sich aus den §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 2 und 6 BetrVG i.V.m. § 611 BGB. Hiernach hat der Arbeitgeber u.a. die Vergütung für das Betriebsratsmitglied fortzuzahlen auch für den Zeitraum der Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG, bei der Kenntnisse vermittelt werden, die sich auf die Arbeit des Betriebsrats beziehen. 44

Voraussetzung für einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist es, dass in der Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. An einer derartigen Erforderlichkeit fehlt es nicht, wie das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt 45

hat. Der Betriebsrat hat mit dem Entsendungsbeschluss vom 27.11.2003 auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet. 46

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in Schulungsveranstaltungen dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigte, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Arbeiten sachgerecht wahrnehmen zu können. Hierzu bedarf es regelmäßig der Darlegung eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses, um annehmen zu können, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (BAG, Beschluss vom 09.10.1973 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 4; BAG, Beschluss vom 06.11.1973 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 6; BAG, Beschluss vom 27.09.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 18; BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG, Urteil vom 15.02.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106; Fitting/Engels/Schmidt/Trebing/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl., § 37 Rz. 140, 141 f.; DKK/Wedde, BetrVG, 9. Aufl., § 37 Rz. 92 ff.; Wiese/Weber, GK-BetrVG, 7. Aufl., § 37 Rz. 47

156 f.; ErfK/Eisemann, 5. Aufl., § 37 BetrVG Rz. 16 m.w.N.). Für die Frage, ob eine sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben die Schulung gerade des zu der Schulungsveranstaltung entsandten Betriebsratsmitglieds erforderlich macht, ist darauf abzustellen, ob nach den aktuellen Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen anstehen oder in absehbarer Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrates unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrates und unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat eine Schulung gerade dieses Betriebsratsmitglieds geboten erscheint.

Einer konkreten Darlegung der Erforderlichkeit des aktuellen Schulungsbedarfs bedarf es allerdings dann nicht, wenn es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht oder im allgemeinen Arbeitsrecht für ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied handelt. Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes als der gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrates sind unabdingbare Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit (BAG, Beschluss vom 21.11.1978 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 35; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG, Beschluss vom 20.12.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 143 f.; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 164 ff.; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 95 f.; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17

48

m.w.N.). Die Vermittlung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts ist stets, ohne einen aktualitätsbezogenen Anlass, als eine erforderliche Kenntnisvermittlung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen (BAG, Beschluss vom 15.05.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 144; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 166; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 96; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17).

49

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, der dem Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum offen lässt. Dies gilt insbesondere für den Inhalt der Veranstaltung als auch für deren Dauer (BAG, Beschluss vom 15.05.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; BAG, Beschluss vom 07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67 unter I. 1. a) der Gründe; BAG, Beschluss vom 15.01.1997 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 118 unter B. 2. der Gründe; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 174; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 195; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 127; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 16).

50

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist auch die Berufungskammer zu dem Ergebnis gelangt, dass die Teilnahme des Klägers an dem Seminar "Entlohnung, Qualifizierung und Gruppenarbeit" vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 erforderlich gewesen ist. Insbesondere bestand ein konkreter, aktueller, betriebsbezogener Anlass, den Kläger zu dieser Schulungsveranstaltung zu entsenden.

51

a) In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist anerkannt, dass Schulungsveranstaltungen mit dem Thema "Entlohnung, Qualifizierung und Gruppenarbeit" grundsätzlich für die Arbeit des Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln. Theoretisches Grundwissen auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft und Arbeitsbewertung kann jedenfalls für einzelne Betriebsratsmitglieder in Akkordausschüssen nicht nur nützlich, sondern auch als eine Ergänzung für eine schon durchgeführte praktische Tätigkeit notwendig sein. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, der einzelnen möglichen Entlohnungsmethoden und ihrer Ausgestaltung in Abhängigkeit von der im Betrieb vorhandenen Arbeit und Arbeitsweise haben unmittelbaren Bezug auf die zu beurteilende oder zu schaffende betriebliche Regelung. Entscheidungen

52

des Betriebsrats im Hinblick darauf können sachgemäß nur erfolgen und letztlich vor der Arbeitnehmerschaft des Betriebes verantwortet werden, wenn die damit befassten Betriebsratsmitglieder einschlägige Kenntnisse besitzen (BAG, Beschluss vom 29.01.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 9; LAG Hamm, Beschluss vom 29.06.1979 - EzA BetrVG 1972 § 37

Nr. 67; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.10.1981 - EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 72; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 149; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 108; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 169). Das Gleiche gilt für Seminare, die sich mit Fragen des Akkord- und/oder Prämienlohnes befassen (BAG, Beschluss vom 09.10.1973 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 4; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 31.10.1974 - DB 1975, 795; LAG Hamm, Beschluss vom 14.05.1976 - EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 44 = DB 1976, 1821; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 15.04.1980 - DB 1981, 119; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 149; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 108; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 169; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17 m.w.N.). 53

b) Aufgrund des unstreitigen Vorbringens der Parteien muss auch davon ausgegangen werden, dass für den Kläger ein konkreter, betriebsbezogener Schulungsbedarf vorhanden gewesen ist. 54

Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass Betriebsrat und Arbeitgeber mindestens seit Anfang November 2003 Gespräche über die Neuregelung des im Betrieb bislang gezahlten Prämienlohnes geführt haben. Nach dem Berufungsvorbringen der Beklagten war Inhalt der geführten Gespräche die Umstellung des bisherigen Lohnes auf einen Zeitlohn in Höhe von 116 % sowie eine zielorientierte Prämie im Umfang von 8 %. Dies ergibt sich auch aus dem von der Beklagten anlässlich der mit dem Betriebsrat geführten Gespräche vorgelegten Schriftstück "Projekte Großkoch 2004" (Bl. 95 d.A.). Im Termin vor der Berufungskammer hat sich darüber hinaus als unstreitig herausgestellt, dass seinerzeit völlig unklar gewesen ist, wie ein neues Lohnsystem im Maschinenraum gestaltet werden sollte. Der Betriebsrat hatte seinerseits im Rahmen der geführten Gespräche ein Diskussionspapier über die Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eingebracht (Bl. 75 ff.d.A.). Diese Umstände zeigen, dass im Betrieb der Beklagten Ende des Jahres 2003 Lohn- und Gehaltsfragen anstanden, mit denen der Betriebsrat befasst werden musste und befasst war. Hierzu bestand im Betriebsrat aktueller Schulungsbedarf. Die Beklagte kann in diesem Zusammenhang auch nicht bestreiten, dass ein Schulungsbedarf hinsichtlich Fragen der Arbeitsorganisation nicht bestanden hätte. Gerade wenn, wie sich in der Berufungsverhandlung als unstreitig herausgestellt hat, seinerzeit noch völlig unklar gewesen ist, wie ein neues Lohnsystem im Maschinenraum und im Bereich Kombi-Dämpfer hätte aussehen sollen, waren auch Fragen der Arbeitsorganisation in diesen Bereichen von Bedeutung. 55

Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass im Seminar vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 nach dem vom Kläger vorgelegten Themenplan auch Themenkomplexe 56

vorgesehen waren, bei denen ein aktueller Schulungsbedarf nicht vorhanden gewesen ist. Hierzu gehört etwa das Thema "Handlungsmöglichkeit der Interessenvertretung" oder "Tarifpolitische Perspektiven". Abgesehen von diesen Themen sind auf dem Seminar weitaus überwiegend Themen besprochen worden, die für die Betriebsratsarbeit anlässlich der Neuregelung eines Lohnsystems erforderlich waren. Dies gilt insbesondere für die Thematiken, die sich mit arbeitsorganisatorischen Fragen befassen. Die Schulungszeit der erforderlichen Themen überwiegte jedenfalls zu mehr als 50 % (BAG, Urteil vom 28.05.1976 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 24; BAG, Beschluss vom 04.06.2003 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 136; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 158; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 110; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 170 f.; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17 m.w.N.). 57

- c) Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass der Kläger aufgrund der Teilnahme an früheren Schulungsveranstaltungen oder aufgrund seiner Tätigkeit als Leiter des Maschinenraums über entsprechende Vorkenntnisse verfügt hat. 58
- Richtig ist zwar, dass der Kläger in der Zeit vom 20. bis 25.07.2003 an einer Schulungsveranstaltung über "Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohn- und Einkommensgestaltung" teilgenommen hat. Bei dieser Schulungsmaßnahme handelte es sich aber um eine Veranstaltung, die lediglich allgemeine Kenntnisse über Fragen der betrieblichen Lohn- und Einkommensgestaltung vermittelte und die überhaupt Voraussetzung für die Teilnahme an der vertiefenden Schulungsmaßnahme vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 war. Dies ergibt sich bereits aus dem vom Kläger mit der Klage vorgelegten "Themenplan/Seminarrbeschreibung" für das streitige Seminar (Bl. 10, 11 d.A.). Gerade angesichts des Umstandes, dass im Betrieb der Beklagten seinerzeit unklar gewesen ist, wie ein neues Lohnsystem im Maschinenraum überhaupt aussehen sollte, war die Teilnahme des Klägers an einem vertiefenden Seminar über Lohn- und Gehaltsgestaltung erforderlich. 59
- Auch aufgrund des Einsatzes des Klägers als Leiter des Maschinenraums kann die Erforderlichkeit der Teilnahme an der streitigen Schulungsmaßnahme nicht in Abrede gestellt werden. Auch wenn der Kläger in seiner Eigenschaft als Leiter des Maschinenraums bereits im Jahre 1997 anlässlich der Erstellung der Betriebsvereinbarung vom 16.06.1997 mit der entsprechenden Thematik befasst worden ist, steht dies der Erforderlichkeit der Teilnahme an der streitigen Schulungsveranstaltung nicht entgegen. Im Jahre 1997 war der Kläger noch nicht Mitglied des Betriebsrats. Bei der Erstellung der Betriebsvereinbarung vom 16.07.1997 hat er insoweit keinen maßgeblichen Einfluss auf das damals geschaffene Entlohnungssystem entnehmen können. Die Beklagte hat im Übrigen nicht substantiiert dargelegt, in welchem konkreten Umfang der Kläger an der Erstellung der Betriebsvereinbarung vom 16.07.1997 beteiligt gewesen ist. 60
3. Auch unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit kann die Teilnahme des Klägers an der Schulungsveranstaltung vom 25.01.2004 bis zum 06.02.2004 nicht in Frage gestellt werden. 61
- a) Dies gilt zunächst für die Dauer der Schulungsmaßnahme. 62
- Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass dem Betriebsrat bei der Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungsveranstaltung ein gewisser Beurteilungsspielraum sowohl hinsichtlich des Inhalts der Veranstaltung als auch hinsichtlich deren Dauer zusteht. Bereits insoweit ist die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer zweiwöchigen Veranstaltung nicht zu beanstanden. Auch das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung Seminare mit einer Dauer von bis zu zwei Wochen als erforderlich angesehen (BAG, Beschluss vom 27.09.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 18; BAG, Urteil vom 28.05.1976 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 24; BAG, Beschluss vom 16.10.1986 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 171; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 117 m.w.N.). Ein inhaltlich gleichwertiges Seminar von kürzerer Dauer, an dem der Kläger hätte teilnehmen können, ist auch von der Beklagten nicht benannt oder angeboten worden. 63
- b) Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist auch nicht deshalb verletzt worden, weil der Betriebsrat die Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern, des Klägers und des Betriebsratsmitglieds C1xxxxxxx, zu der streitigen Veranstaltung beschlossen hat. Insbesondere kann die Beklagte sich nicht darauf berufen, dass die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zur Vermittlung der notwendigen Kenntnisse ausreichend gewesen wäre. In Ausschüssen, die der Betriebsrat in zulässiger Weise gebildet hat, haben alle 64

Ausschussmitglieder einen Schulungsanspruch darauf, dass ihnen die erforderlichen Kenntnisse für die Arbeit im Ausschuss vermittelt werden. Hat der Betriebsrat eine gewisse Aufgabenverteilung vorgenommen und Aufgaben zur selbständigen Erledigung auf einen Ausschuss oder eine Arbeitsgruppe übertragen, ist es erforderlich, aber auch ausreichend, wenn diejenigen Betriebsratsmitglieder geschult werden, denen die Wahrnehmung dieser Aufgaben obliegt (BAG, Beschluss vom 29.01.1974 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 9; BAG, Beschluss vom 20.12.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 166; Wiese/Weber, a.a.O., § 37 Rz. 189; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 116; ErfK/Eisemann, a.a.O., m § 37 BetrVG Rz. 18 m.w.N.). Grundsätzlich muss auch davon ausgegangen werden, dass verantwortliche Betriebsratsarbeit in gebildeten Ausschüssen oder Arbeitsgruppen nur dann möglich ist, wenn jedes Ausschussmitglied über Mindestkenntnisse für die mit seinem Amt verbundenen Aufgaben verfügt (LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.10.1981 - EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 72; vgl. auch LAG Hessen, Beschluss vom 29.06.1995 - LAGE BetrVG 1972 § 40 Nr. 48 = BB 1996, 328). Der Einwand des Arbeitgebers, die Schulung eines Betriebsratsmitglieds sei ausreichend, ist danach unbeachtlich. Hinzu kommt, dass es Sache des Betriebsrats ist, wie er innerhalb seines Gremiums seine Aufgaben verteilt und welche Personen er mit welchen Aufgaben befasst. Bei der Übertragung von Aufgaben und Besetzung von Posten innerhalb des Betriebsrats und seiner Ausschüsse ist der Betriebsrat autonom; diese Autonomie ist auch nicht im Rahmen der Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme überprüfbar (Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 166; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 103). Die Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern zu der streitigen Schulungsveranstaltung ist schließlich auch deshalb erforderlich gewesen, weil von der geplanten Neuregelung des Prämienlohnsystems immerhin 50 % der Belegschaft im Betrieb der Beklagten betroffen waren.

c) Die Beklagte kann die Erforderlichkeit der Teilnahme des Klägers an der streitigen Schulungsmaßnahme auch nicht unter Kostengesichtspunkten beanstanden. Der Kläger macht im vorliegenden Fall lediglich die Fortzahlung seines Arbeitsentgelts nach § 37 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 611 BGB geltend. Die Höhe dieser Kosten sind ohnehin nicht vom Betriebsrat in irgendeiner Weise zu beeinflussen. Die Höhe der Seminarkosten, die der Beklagten nach dem Vorbringen des Klägers bislang ohnehin noch nicht in Rechnung gestellt worden sind, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. Der Hinweis der Beklagten darauf, dass allein der Kläger in der Zeit von Mai 2002 bis Februar 2004 Schulungskosten von insgesamt 17.710,81 € verursacht habe und dass sie im letzten Jahr mit einem Minus in einem Umfang von rund 1,8 Millionen Euro abgeschlossen habe, ist angesichts der festgestellten Erforderlichkeit der Teilnahme des Klägers an der streitigen Schulungsmaßnahme unbeachtlich.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen.

Der Streitwert hat sich in der Berufungsinstanz nicht geändert, § 63 GKG.

Für die Zulassung der Revision zum Bundesarbeitsgericht bestand nach § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Schierbaum	Brüninghaus	Rolke
------------	-------------	-------

