
Datum: 11.03.2005
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 123/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2005:0311.10TABV123.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hamm, 2 BV 24/04
Schlagworte: Freistellung von Betriebsratskosten - Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung - Erforderlichkeit für Spezialseminare - Schulung über Tarifrecht -
Normen: §§ 37 Abs. 6, 40 BetrVG
Rechtskraft: Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen

Tenor:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamm vom 27.08.2004 - 2 BV 24/04 - wird zurückgewiesen.

<u>G r ü n d e</u>	1
A	2
Die Beteiligten streiten über die Kosten für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.	3
Der Arbeitgeber betreibt bundesweit Drogeriemärkte. Die einzelnen Filialen sind organisatorisch bestimmten Bezirken zugeordnet. Dem Bezirk in H1xx gehören 36 Verkaufsstellen an, in denen etwa 170 Mitarbeiter beschäftigt sind.	4
Im Betrieb in H1xx ist ein siebenköpfiger Betriebsrat, der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens, gewählt.	5
	6

In seiner Sitzung vom 21.01.2004 beschloss der Betriebsrat, die Beteiligte zu 3. zu dem von der Gewerkschaft ver.di veranstalteten Seminar "Tarifvertrag und betriebsrätliches Handeln" in der Zeit vom 09.02. bis 10.02.2004 zu entsenden. Ob der Beschluss des Betriebsrates vom 21.01.2004 ordnungsgemäß zustande gekommen ist (Bl. 88, 95, 96 d.A.), ist zwischen den Beteiligten streitig.

Hinsichtlich des Seminarprogramms wird auf den Seminarplan (Bl. 4 d.A.) Bezug genommen. 7

Auf die Mitteilung des Betriebsrates von der beabsichtigten Entsendung der Beteiligten zu 3. zu dem Seminar teilte der Arbeitgeber mit Schreiben vom 04.02.2004 (Bl. 3 d.A.) mit, dass er die Seminarteilnahme nicht für erforderlich halte. 8

Die Beteiligte zu 3. hatte als Betriebsratsmitglied seit dem Jahre 1998 bereits an mehreren Seminaren teilgenommen u.a. an den Grundlagenseminaren Betriebsverfassungsrecht I, II und III sowie an den Grundlagenseminaren Arbeitsrecht I, II. 9

Trotz der Ablehnung des Arbeitgebers nahm die Beteiligte zu 3. an dem am 09./10.02.2004 in H1xx stattfindenden Seminar teil. 10

Die ver.di b+b übersandte am 23.01.2004 der Beteiligten zu 3. eine Rechnung über Seminargebühren in Höhe von 340,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer (Bl. 4 d.A.). Der Arbeitgeber lehnte eine Begleichung dieser Rechnung ab und sandte sie mit Schreiben vom 05.03.2004 (Bl. 5 d.A.) an die Beteiligte zu 3. zurück. 11

Mit dem am 26.04.2004 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren machte der Betriebsrat daraufhin die Freistellung von den Seminarkosten in Höhe von 363,80 € geltend. 12

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Schulung sei für die Verrichtung der Arbeiten des Betriebsrates erforderlich gewesen. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Arbeitgebers seien tariflich geregelt; der Betriebsrat benötige zur Überwachung nach § 80 BetrVG auch Kenntnisse im Tarifrecht, die anlässlich der bisherigen Schulungen nur allgemein und am Rande vermittelt worden seien. 13

Im Übrigen habe die Beteiligte zu 3. nach Abschluss des Seminars auf einer Betriebsversammlung einen Vortrag zum Seminarthema gehalten. 14

Der Betriebsrat und die Beteiligte zu 3. haben beantragt, 15

den Arbeitgeber zu verpflichten, den Betriebsrat von den Kosten des Seminars "Der Betrieb geht vor! - Tarifvertrag und betriebsrätliches Handeln", durchgeführt von der Gesellschaft ver.di b+b Bildung und Beratung gGmbH am 09. und 10.02.2004 in H1xx in Höhe von 363,80 € freizustellen, die dadurch entstanden sind, dass das Betriebsratsmitglied S3xxxxx K3xxxx an diesem Seminar teilgenommen hat. 16

Der Arbeitgeber hat beantragt, 17

den Antrag zurückzuweisen. 18

Er hat die Auffassung vertreten, der Besuch des Seminars vom 09./10.02.2004 sei nicht erforderlich gewesen. Es handele sich um eine Spezialschulung, ein betriebsbezogener Anlass für eine derartige Schulungsteilnahme sei nicht erkennbar. Teile des Seminarprogramms seien für die Betriebsratsarbeit generell ungeeignet. 19

Durch Beschluss vom 27.08.2004 hat das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrates abge-
wiesen und zur Begründung ausgeführt, die Seminarteilnahme der Beteiligten zu 3. sei nicht
erforderlich gewesen, weil ein konkreter betriebsbezogener Anlass für die Schulungsteilnah-
me nicht dargelegt worden sei. Die Thematik des Seminars vom 09./10.02.2004 sei auch
Gegenstand der Grundlagenschulungen gewesen, an denen die Beteiligte zu 3.
teilgenommen hätte.

Gegen den dem Betriebsrat am 02.09.2004 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe 21
ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 04.10.2004 Beschwerde zum
Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 02.11.2004 beim Landesarbeitsgericht
eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat ist nach wie vor der Auffassung, dass die Schulung der Beteiligten zu 3. 22
erforderlich gewesen sei. Der überwiegende Anteil des Seminarinhalts beziehe sich auf
Betriebsratsarbeit. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht auch einen konkreten betrieblichen
Anlass verneint. Im Betrieb des Arbeitgebers würden nämlich Tarifverträge angewandt. Das
sei ausreichend, um einen betrieblichen Anlass zu bejahen. Der Betriebsrat müsse wissen,
wie Tarifverträge wirkten. Dabei handele es sich um komplizierte Zusammenhänge, die in
den Grundlagenseminaren nicht ausreichend vermittelt worden seien.

Die auf dem Seminar gewonnenen Erkenntnisse seien schließlich auch auf eine 23
anschließenden Betriebsversammlung zum Thema gemacht worden. Auch insoweit sei ein
konkreter betriebsbezogener Anlass gegeben.

Ein derartiger konkreter betriebsbezogener Anlass ergebe sich auch daraus, dass - wie der 24
Betriebsrat nunmehr behauptet - anlässlich einer Betriebsrätekonferenz im Oktober 2003
Überlegungen angestellt worden seien, dass möglicherweise ein Haustarifvertrag angestrebt
werde, der das Tarifniveau des Flächentarifvertrages unterschreiten solle. Um
Unsicherheiten, die durch eine solche Ankündigung entstünden, zu begegnen, sei auf einer
anschließenden Betriebsversammlung berichtet worden.

Der Betriebsrat behauptet ferner, der Beschluss, die Beteiligte zu 3. auf das streitige Seminar 25
zu entsenden, sei am 21.01.2004 einstimmig gefasst worden. Auf die Einladung zur
Betriebsratssitzung vom 21.01.2004 (Bl. 95 d.A.) und die Anwesenheitsliste vom 21.01.2004
(Bl. 96 d.A.) wird Bezug genommen.

Der Betriebsrat beantragt, 26

den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 27.08.2004 - 2 BV 24/04 - abzuändern und 27

den Arbeitgeber zu verpflichten, den Betriebsrat von den Kosten des Seminars "Der Betrieb 28
geht vor!? - Tarifvertrag und betriebsrätliches Handeln", durchgeführt von der Gesellschaft
ver.di b+b Bildung und Beratung gGmbH am 09. und 10.02.2004 in H1xx in Höhe von 363,80
€ freizustellen, die dadurch entstanden sind, dass das Betriebsratsmitglied S3xxxxx K3xxxx
an diesem Seminar teilgenommen hat.

Der Arbeitgeber beantragt, 29

die Beschwerde zurückzuweisen. 30

Er ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe die Seminarteilnahme der Beteiligten zu 3. zu 31
Recht als nicht erforderlich angesehen. Auf dem Seminar seien keine Grundkenntnisse
vermittelt worden, es habe sich vielmehr um ein Spezialseminar gehandelt. Einen aktuellen,

konkreten betrieblichen Anlass für die Seminarteilnahme habe der Betriebsrat nicht vorgetragen. Der Arbeitgeber sei tarifgebunden. Für die Arbeitnehmer würden die Tarifverträge des Einzelhandels Nordrhein-Westfalen zur Anwendung gelangen. Das Seminar habe aber nicht die konkrete betriebliche Situation behandelt, insbesondere sich nicht mit dem Inhalt der Einzelhandelsstarifverträge NRW befasst, sondern sich nur allgemein ohne konkreten betrieblichen Bezug mit Tarifvertragsrecht befasst. Aus dem Seminarplan sei auch nicht ersichtlich, welchen Anteil die einzelnen Themenpunkte am Umfang des Gesamtseminars gehabt hätten.	
Ein Freistellungsanspruch bestehe auch schon deshalb nicht, weil der Betriebsrat wegen der Schulungskosten selbst gar nicht in Anspruch genommen worden sei. Schließlich müsse die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates vom 21.01.2004 nach wie vor bestritten werden.	32
Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen.	33
B	34
Die zulässige Beschwerde des Betriebsrates ist nicht begründet.	35
I	36
Der vom Betriebsrat gestellte Freistellungsantrag ist zulässig.	37
1. Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zutreffend im Beschlussverfahren nach den §§ 2 a, 80 Abs. 1, 81 ArbGG. Zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit streitig. Die Beteiligten streiten nämlich um einen auf die §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG gestützten Anspruch auf Freistellung von Kosten, die durch die Schulung von Betriebsratsmitgliedern entstanden sind (BAG, Beschluss vom 15.01.1992 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41).	38
2. Das Arbeitsgericht hat neben dem antragstellenden Betriebsrat und dem Arbeitgeber auch zu Recht das an der streitigen Schulungsveranstaltung teilnehmende Betriebsratsmitglied, die Beteiligte zu 3., am vorliegenden Verfahren beteiligt. Aus § 83 Abs. 3 ArbGG ergibt sich, dass sich die Beteiligungsbefugnis nach materiellem Betriebsverfassungsrecht bestimmt. Beteiligter in allen Beschlussverfahren ist daher, wer von der zu erwartenden Entscheidung in einem betriebsverfassungsrechtlichen Recht oder Rechtsverhältnis unmittelbar betroffen wird. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder, die an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen, sind grundsätzlich aus abgeleitetem Recht beteiligungsbefugt, selbst wenn der Betriebsrat von seinem Recht Gebrauch macht, den Arbeitgeber auf Kostenerstattung an das einzelne Betriebsratsmitglied in Anspruch zu nehmen (BAG, Beschluss vom 15.01.1992 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41; BAG, Beschluss vom 30.03.1994 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 42; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, ArbGG, 5. Aufl., § 83 Rz. 61 m.w.N.). Die Beteiligte zu 3. am vorliegenden Verfahren zu beteiligen, war umso mehr erforderlich, als die Rechnung des Veranstalters vom 23.01.2004 direkt an die Beteiligte zu 3. gerichtet gewesen ist.	39
II	40
Der Antrag auf Freistellung von den Kosten für die streitige Schulungsveranstaltung ist nicht begründet.	41

- Der Arbeitgeber ist nicht zur Tragung der Schulungskosten in Höhe von 363,80 € für die Teilnahme der Beteiligten zu 3. an der streitigen Schulungsmaßnahme vom 09./10.02.2004 nach § 40 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. 42
- Die Beschwerdekammer hat offen gelassen, ob der Entsendung der Beteiligten zu 3. zu dem streitigen Seminar vom 09./10.02.2004 ein ordnungsgemäß gefasster Betriebsratsbeschluss vom 21.01.2004 zugrunde gelegen hat. Die Beschwerde des Betriebsrates ist nämlich bereits aus anderen Gründen unbegründet. 43
1. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zur Tätigkeit des Betriebsrates im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG gehört und daher Schulungskosten als Kosten der Betriebsratstätigkeit anzusehen sind (BAG, Beschluss vom 31.10.1972 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 2; BAG, Beschluss vom 15.01.1992 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41; BAG, Beschluss vom 28.06.1995 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 22. Aufl., § 40 Rz. 66; ErfK/Eisemann, 5. Aufl., § 40 BetrVG Rz. 9 m.w.N.). 44
- Da der Betriebsrat grundsätzlich selbst nicht vermögensfähig ist, geht bei Streitigkeiten über die Kosten des Betriebsrates sein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten oder für den Fall, dass eine Verbindlichkeit begründet worden ist, auf Freistellung von dieser Verbindlichkeit. Soweit der Betriebsrat wegen der Schulungskosten in Anspruch genommen wird, hat er einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Wird dagegen das Betriebsratsmitglied selbst in Anspruch genommen, kann auch dem einzelnen Betriebsratsmitglied ein Freistellungsanspruch zustehen. 45
- Der Antrag des Betriebsrates, ihn von den Kosten des Seminars vom 09./10.02.2004 in Höhe von 363,80 € freizustellen, ist bereits deswegen unbegründet, weil der Betriebsrat wegen dieser Schulungskosten bislang überhaupt nicht in Anspruch genommen worden ist. Der Schulungsveranstalter hat die Schulungskosten nämlich mit Schreiben vom 23.01.2004 direkt dem Schulungsteilnehmer, der Beteiligten zu 3., in Rechnung gestellt. Die Beteiligte zu 3. hat diese Rechnung an den Arbeitgeber weitergeleitet, der eine Begleichung der Rechnung aber unter dem 05.03.2004 abgelehnt hat. Ob und zu welchem Zeitpunkt der Schulungsveranstalter daraufhin auch den antragstellenden Betriebsrat selbst wegen dieser Rechnung in Anspruch genommen haben könnte, lässt sich weder der Antragsschrift noch dem übrigen Vorbringen des Betriebsrates trotz der Erörterungen im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer vom 11.03.2005 entnehmen (vgl.: BAG, Beschluss vom 04.06.2003 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 136 unter B. II. der Gründe). 46
2. Der geltend gemachte Freistellungsanspruch ist aber auch deshalb unbegründet, weil aus dem Vorbringen des Betriebsrates nicht hervorgeht, dass in der streitigen Schulungsveranstaltung vom 09./10.02.2004 Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrates erforderlich sind. An einer derartigen Erforderlichkeit fehlt es, wie das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt hat. Auch mit dem Beschwerdevorbringen ist es dem Betriebsrat nicht gelungen, die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme konkret darzulegen. 47
- a) 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, betriebsbezo-
- 48

genen 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 27.09.1974 - 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/Trebinger/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. 156 f.; ErfK/Eisemann, 4. 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 machte, 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 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

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist das Arbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, dass die Teilnahme der Beteiligten zu 3. am Seminar vom 09./10.02.2004 nicht erforderlich gewesen ist.

51

aa) Entgegen der Rechtsauffassung des Betriebsrates ist auch die Beschwerdekammer der Auffassung, dass die konkrete Darlegung der Erforderlichkeit eines aktuellen Schulungsbedarfs nicht bereits deshalb entbehrlich gewesen ist, weil auf dem Seminar vom

52

09./10.02.2004 Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht oder im allgemeinen Arbeitsrecht vermittelt worden sind.

Bei den auf dem streitigen Seminar behandelten Themen handelt es sich vielmehr um Spezialkenntnisse, für die es eines konkreten, betriebsbezogenen Anlasses bedarf, um die Erforderlichkeit der Kenntnisvermittlung festzustellen. Die Schulungsveranstaltung vom 09./10.02.2004 stellt kein sogenanntes Einführungsseminar oder Grundlagenseminar dar. Dies ergibt sich bereits aus dem vom Betriebsrat vorgelegten Themenplan. Zwar gehören Grundkenntnisse über die Wirkung von Tarifverträgen zu den Grundkenntnissen von Betriebsratsmitgliedern. Nach dem vorgelegten Themenplan sind auf dem streitigen Seminar jedoch nicht nur Themen behandelt worden, die sich mit Grundkenntnissen des Tarifrechts befassen. Die Beteiligte zu 3. hatte bereits an Grundlagenseminaren zum Betriebsverfassungsgesetz teilgenommen. Auch wenn sich Überschneidungen zwischen dem Betriebsverfassungsrecht und dem Tarifvertragsrecht ergeben, ergibt sich aus dem Vorbringen des Betriebsrates nicht, welche Kenntnisse auch im Tarifvertragsrecht auf den betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenseminaren nicht vermittelt worden sind und welche Kenntnisse die Beteiligte zu 3. noch benötigt.

53

bb) Entgegen der Rechtsauffassung des Betriebsrates hat auch die Beschwerdekammer einen konkreten, aktuellen, betriebsbezogenen Anlass, die Beteiligte zu 3. zu dem streitigen Seminar vom 09./10.02.2004 zu entsenden, nicht feststellen können. Zwar kann grundsätzlich eine Schulungsveranstaltung, die tarifrechtliche Fragen behandelt, für die Arbeit des Betriebsrates erforderliche Kenntnisse vermitteln. Unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse des Betriebes und des Betriebsrates kann es erforderlich sein, dass der Betriebsrat Spezialkenntnisse zu bestimmten tarifvertraglichen Bestimmungen benötigt, die für den Betrieb maßgebend sind (BAG, Beschluss vom 09.10.1973 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 4; LAG Hamm, Beschluss vom 11.03.1981 - DB 1981, 1678; LAG Niedersachsen, Beschluss vom 21.03.1986 - 12 TaBV 13/85 -; ArbG Bielefeld, Beschluss vom 23.05.1973 - AuR 1973, 382; ArbG Aachen, Beschluss vom 05.02.1975 - ARSt 1975, 163; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 149; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 108; Wiese/Weber, GK-BetrVG, a.a.O. § 37 Rz. 169 m.w.N.).

54

Auf dem Seminar vom 09./10.02.2004 sind aber keine speziellen Kenntnisse über tarifrechtliche Bestimmungen des Einzelhandels NRW vermittelt worden. Auch der Hinweis des Betriebsrates darauf, dass in dem Seminarplan (Bl. 6 d.A.) unter "Fachbereich 12 im ver.di Bezirk Bielefeld/Gütersloh" der Begriff "Einzelhandel" vermerkt ist, deutet nicht darauf hin, dass während des Seminars vom 09./10.02.2004 spezielle Bestimmungen des Tarifwerks im Einzelhandel NRW erläutert und besprochen worden wären. Nach der Übersicht zum Seminarplan hat sich das Seminar vielmehr allgemein mit Tarifvertragsrecht ("Wirkungsfeld und Aufgabenbereiche der Tarifkommission", "Tariföffnungsklausel und Tarifvorbehalt", "Ordnungs- und Günstigkeitsprinzip", "Verhältnis von Branchen-/Flächentarifvertrag zu Regelungsinhalten von Betriebsvereinbarungen/Haustarifverträgen") befasst. Ein Großteil der auf dem Seminar vom 09./10.02.2004 behandelten Themen hat allein tarifrechtlichen Bezug, keinen Bezug zu konkreten Bestimmungen des Einzelhandeltarifvertrag NRW. Woraus sich ein konkreter betriebsbezogener Anlass für die Erforderlichkeit der Wissensvermittlung mit allgemein tarifrechtlicher Thematik ergeben soll, wird auch aus dem Beschwerdevorbringen des Betriebsrates nicht ersichtlich.

55

Soweit der Betriebsrat mit der Beschwerde vorgetragen hat, auf einer Betriebsrätekonferenz im Oktober 2003 seien Überlegungen mitgeteilt worden, dass möglicherweise ein Haustarifvertrag angestrebt werde, kann auch dies einen konkreten betriebsbezogenen Anlass nicht begründen. Dieses Vorbringen ist nämlich unsubstantiiert. Von wem derartige Überlegungen

56

mitgeteilt worden sind, ergibt sich aus dem Vorbringen des Betriebsrats nicht. Darüber hinaus ist auch nicht dargelegt worden, ob derartige Überlegungen seitens des Arbeitgebers, sofern sie denn mitgeteilt worden wären, in ein konkreteres Stadium eingetreten sind, die es notwendig erscheinen lassen, dass sich der Betriebsrat mit der Erstellung eines Haustarifvertrages befassen muss.

Auch der Hinweis des Betriebsrates, dass auf einer Betriebsversammlung über die Thematik, mit der sich das streitige Seminar befasst habe, berichtet worden sei, kann einen aktuellen, betriebsbezogenen Anlass für die Seminarteilnahme nicht begründen. Ansonsten hätte es der Betriebsrat in der Hand, durch anschließende Berichterstattung nachträglich die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme zu begründen. 57

III 58

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bestand keine Veranlassung, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG. 59

Schierbaum Keller Knetzger 60

/N. 61