

---

**Datum:** 31.05.2006  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 10. Kammer  
**Entscheidungsart:** Beschluss  
**Aktenzeichen:** 10 TaBV 202/05  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2006:0531.10TABV202.05.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bocholt, 3 BV 11/05  
**Schlagworte:** Schulungskosten des Betriebsrats; Erforderlichkeit der Schulung über Logistiksysteme und -prozesse; Erforderlichkeit der Schulung von zwei Betriebsratsmitgliedern; aktueller betriebsbezogener Schulungsbedarf; Grundsatz der Verhältnismäßigkeit  
**Normen:** §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG  
**Rechtskraft:** Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen

---

**Tenor:**

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bocholt vom 27.10.2005

- 3 BV 11/05 - abgeändert.

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, den Betriebsrat und die Beteiligten zu 3. und 4. von den Kosten der Betriebsratsschulung „Logistik und Wertschöpfungskette: Wie muss die Logistik gestaltet sein, um gute Arbeitsbedingungen zu sichern?“ in H8xxxxxxx in der Zeit vom 08.03.2005 bis 11.03.2005 in Höhe von 2.130,56 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem gesetzlichen Basiszinssatz ab dem 31.03.2005 freizustellen und diesen Betrag nebst sich ergebender Zinsen an das DGB Bildungswerk mit der Angabe der Rechnungsnummer AG 219104/305073113 und AG 219105/305073113 auf das Konto bei der S5x AG, Bankleitzahl 45x 13x 14, Konto-Nummer 11 01x 02x 61x, zu zahlen.

---

<b><u>Gründe:</u></b>	1
A	2
Die Beteiligten streiten über die Kosten für die Teilnahme von zwei Betriebsratsmitgliedern an einer Schulungsveranstaltung.	3
Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Holzindustrie und fertigt an drei Standorten, unter anderem im Werk O1xxxxxxx, hochwertige Wohn-, Schlaf- und Jugendzimmermöbel. Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der im Betrieb O1xxxxxxx gewählte Betriebsrat, der aus neun Personen besteht.	4
Die gewerblichen Mitarbeiter im Betrieb der Arbeitgeberin sind ein Prämienlohnsystem eingebunden, das im Wesentlichen aus drei Komponenten besteht:	5
1. Teilprämie Mängel, 2. Teilprämie Qualität Q1 und 3. Teilprämie Termintreue Q2.	6
Die Arbeitgeberin steht seit Jahren in Gesprächen mit dem Betriebsrats des vorliegenden Verfahrens sowie den weiteren Betriebsräten und dem gewählten Gesamtbetriebsrat über die Optimierung ihrer Standorte, Lohnsenkungen, Kostenreduzierungen, Absenkung von Reklamationen, termingerechte Erledigung von Aufträgen etc.. Diese Gespräche standen insgesamt unter der Prämisse, eine Standortsicherung zu gewährleisten und eine positive Entwicklung der Wirtschaftlichkeit für die jeweiligen Werke zu erreichen.	7
Zum Zwecke der Standortsicherung und der Sicherung der Arbeitsplätze schlossen die Arbeitgeberin und der antragstellende Betriebsrat für das Werk O1xxxxxxx am 01.08.2003 eine Rahmenvereinbarung (Bl. 67 ff. d. A.), die unter anderem eine Verrechnung der vereinbarten Beträge, insbesondere eine Verringerung der Prämien Q1 und Q2 vorsah. Auf die weiteren Bestimmungen der Rahmenvereinbarung vom 01.08.2003 wird Bezug genommen.	8
Im Rahmen der Produktions- und Personaleinsatzplanung war die Einhaltung der sogenannten Termintreue, die nicht immer gewährleistet war, neben der Entwicklung von Abwesenheits- und Krankheitsquoten ständiger Diskussionspunkt zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat. Insbesondere bei der Einführung neuer Wohnprogramme traten Anlaufprobleme auf, die zu Störungen im Fertigungsablauf führten. Derartige Anlaufprobleme hatten häufig die Einführung von Mehrarbeit sowie die Regelung von neuen Arbeitszeitkonten auf Grund von Betriebsvereinbarungen zur Folge. Auf die Betriebsvereinbarungen vom 16.01.2004, 15.07.2004 und 23.12.2004 (Bl. 99 ff. d. A.) wird Bezug genommen.	9
In Einzelfällen konnte auf Grund von Versorgungsproblemen die jeweils angeordnete Mehrarbeit wiederum nicht komplett aufrecht erhalten werden (vgl. Aushang vom 21.01.2005 - Bl. 107 d. A.). Trotz durchgeführter Mehrarbeit und Absinkung des Krankenstandes war ein Anstieg der sogenannten "Überfälligen" – Bestellungen, die nur zum Teil fertiggestellt waren und fehlenden Materials noch nicht ausgeliefert werden konnten – zu verzeichnen.	10
Am 03.02.2005 fasste der Betriebsrat einstimmig den Beschluss, die Betriebsratsmitglieder T1xxxxx und Banken, die Beteiligten zu 3. und 4. für die Zeit vom 08.02.2005 bis zum 11.03.2005 zu dem vom D2x B6xxxxxxxxxxx e. V. in H8xxxxxxxxx veranstalteten Seminar "Logistik und Wertschöpfungskette: Wie muss die Logistik gestaltet sein, um gute Arbeitsbedingungen zu sichern?" zu entsenden (Bl. 9, 10 d. A.). Auf die Themen, die während des Seminars behandelt wurden, und die Seminarbeschreibung wird im einzelnen Bezug	11

genommen (Bl. 12 f. 71 d. A.).

Die Beteiligten zu 3. und 4. gehören seit 1994 bzw. seit 1998 dem Betriebsrat an und sind für den Betriebsrat u. a. im Prämienausschuss sowie im Ausschuss für Gefahrstoff und Arbeitssicherheit tätig (Bl. 45 d. A.). Sie haben in der Vergangenheit an mehreren Schulungsveranstaltungen teilgenommen (vgl. Aufstellung Bl. 46 ff. d. A.). 12

Mit Schreiben vom 03.02.2005 (Bl. 11 d. A.) unterrichtete der Betriebsrat die Arbeitgeberin bei gleichzeitiger Übersendung der Themenübersicht für das Seminar über den Entsendungsbeschluss vom gleichen Tage. 13

Mit Schreiben vom 16.02.2005 teilte die Arbeitgeberin mit, dass sie die beabsichtigte Schulung nicht für erforderlich halte, und lehnte jegliche Kostenerstattung ab. 14

Mit Schreiben vom 18.02.2005 (Bl. 15 d. A.) schlug der Betriebsrat der Arbeitgeberin den Kompromiss vor, lediglich den Beteiligten zu 3. zu entsenden. Die Arbeitgeberin reagierte hierauf nicht mehr. Der Betriebsrat hielt daraufhin an seinem ursprünglich gefassten Entsendungsbeschluss fest und teilte dies der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 03.03.2005 (Bl. 16 d. A.) mit. 15

Der Beteiligte zu 3. und der Beteiligte zu 4. nahmen daraufhin in der Zeit vom 08. bis 11.03.2005 an dem streitigen Seminar in Hattingen teil (Bl. 17, 18 d. A.). Unter dem 15.03.2005 richtete der Seminarveranstalter, das DGB Bildungswerk e. V. an die Arbeitgeberin eine Rechnung über die Seminarkosten für die Teilnahme des Beteiligten zu 3. bzw. des Beteiligten zu 4. in Höhe von jeweils 1.065,28 € (Bl. 19, 20 d. A.). Die Arbeitgeberin lehnte mit Schreiben vom 14.04.2005 (Bl. 21, 22 d. A.) gegenüber dem Seminarveranstalter eine Übernahme der Seminarkosten ab. 16

Nach Herbeiführung eines Betriebsratsbeschlusses vom 28.04.2005 (Bl. 27 f. d. A.) leitete der Betriebsrat daraufhin am 18.05.2005 das vorliegende Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein. 17

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Schulungsteilnahme der Beteiligten zu 3. und 4. sei erforderlich gewesen. Bei Beschlussfassung sei der Betriebsrat mit der Arbeitgeberin in Folge häufiger Störungen im Fertigungsablauf in ständiger Diskussion gewesen. Häufig würden durch die genannten Störungen Überstunden, Sonderschichten, Mehrarbeit erforderlich, die zu zusätzlichem Stress bei den Mitarbeitern führten. Insoweit habe es Handlungsbedarf für den Betriebsrat nach § 92 a BetrVG gegeben, der insbesondere Formen der Arbeitsorganisation und die Änderung von Arbeitsverfahren und -abläufen umfasst habe. Auf dem Seminar sei Wissen vermittelt worden, das den Betriebsrat in die Lage versetzt habe, logistische Systeme und Prozesse zu verstehen. Es seien Methoden erlernt worden, Gestaltungsvorschläge und Regelungen zu entwickeln, die effizienteren Abläufen und der Verbesserung von Arbeitsbedingungen dienen. Der Betriebsrat könne seinen Aufgaben nach § 80 BetrVG und nach § 92 a BetrVG nicht nachkommen, wenn er keine Kenntnisse von logistischen Abläufen und deren Wirkung auf optimale interne und externe Prozessabläufe habe. 18

Die Auswahl der Seminarteilnehmer sei auf den Beteiligten zu 3. und den Beteiligten zu 4. gefallen, da diese sich bereits bislang verstärkt mit der Problemanalyse im Rahmen der Arbeitsabläufe im Betrieb befasst hätten. Darüber hinaus seien sie in verschiedenen hiermit befassten Ausschüssen tätig. 19

Die vom Seminarveranstalter vorgelegten Rechnungen seien inhaltlich ausreichend aufgeschlüsselt, die Kosten seien auch der Höhe nach angemessen. Einer weitergehenden Kostenaufschlüsselungspflicht bedürfe es nicht.

Der Betriebsrat hat beantragt,

21

der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2. aufzugeben, den Antragsteller und Beteiligten zu 1. und die Beteiligten zu 3. und 4. von den Kosten der Betriebsratsschulung "Logistik und Wertschöpfungskette: Wie muss die Logistik gestaltet sein, um gute Arbeitsbedingungen zu sichern?" in H8xxxxxxx in der Zeit vom 08.03.2005 bis 11.03.2005 in Höhe von 2.130,56 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem gesetzlichen Basiszinssatz ab dem 31.03.2005 freizustellen und diesen Betrag nebst sich ergebender Zinsen an das DGB Bildungswerk mit der Angabe der Rechnungsnummern AG 219104/305073113 und AG 219105/305073113 auf das Konto bei der S5x AG, Bankleitzahl: 45x 13x 14, Konto-Nummer: 11 01x 02x 61x, zu zahlen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

23

den Antrag abzuweisen.

24

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Teilnahme des Beteiligten zu 3. und des Beteiligten zu 4. an dem streitigen Seminar vom 08. bis 11.03.2005 nicht erforderlich gewesen sei. Die Beteiligten zu 3. und 4. hätten bereits an zahlreichen Schulungsmaßnahmen teilgenommen. Soweit in der Vergangenheit Probleme in der Termintreue und Mehrarbeit aufgetaucht seien, seien diese im Wesentlichen durch die Krankheitsquote zu erklären. Maschinenausfälle seien keine Logistikprobleme oder Qualitätsprobleme. Das weitere Vorbringen des Betriebsrats sei im Übrigen zu unsubstantiiert, um die Erforderlichkeit der Seminarteilnahme feststellen zu können. Konkrete Aussagen zu den angeblichen Schulungsinhalten seien nicht gemacht worden. Aus welchem Grund das Seminar unbedingt von zwei Teilnehmern habe besucht werden müssen, sei nicht ersichtlich. Im Übrigen habe nicht der Betriebsrat darüber zu entscheiden, welche Logistik das Unternehmen einsetze und welche nicht. Der Betriebsrat habe die Unterschiede zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung nicht verinnerlicht.

25

Durch Beschluss vom 27.10.2005 hat das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrates abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme sei nicht erkennbar.

26

Gegen den dem Betriebsrat am 21.11.2005 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts vom 27.10.2005, auf dessen Gründe Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 07.12.2005 Beschwerde eingelegt und diese mit dem am 19.01.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

27

Im Laufe des Beschwerdeverfahrens hat der Schulungsveranstalter auf den Hinweis der Beschwerdekammer vom 26.01.2006 am 13.02.2006 neue Rechnungen über die Seminarkosten an den antragstellenden Betriebsrat gerichtet (Bl. 123, 124 d. A.). Die Rechnungen entsprechen inhaltlich den ursprünglich an die Arbeitgeberin gerichteten Rechnungen vom 10.03.2005.

28

Durch eine Mitarbeiterinformation vom 24.03.2006 teilte die Arbeitgeberin in ihrem Betrieb mit, dass sie im Rahmen einer Qualitätsoffensive inzwischen eine Analyse des kompletten Logistikprozesses bei der Unternehmensberatung "S7xxxx, B7xxxx und Partner" in Auftrag

29

gegeben habe. Ziel dieser Analyse sei es, den gesamten Logistikprozess, angefangen mit der Endkontrolle und Verpackung, über die komplette Transportlogistik und den Lagerumschlag im Handel, bis hin zur Auslieferung an den Endkunden zu untersuchen. Aus den Untersuchungsergebnissen sollen Verbesserungen für den Gesamtprozess abgeleitet werden.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe in dem abweisenden Beschluss vom 27.10.2005 den gesamten Inhalt des Schriftsatzes vom 07.10.2005 überhaupt nicht berücksichtigt. Der Betriebsrat habe bei Beschlussfassung insbesondere vor der Frage gestanden, ob er der immer wieder beantragten Mehrarbeit zustimmen solle, ob die Mehrarbeit auf unvermeidbare sonstige Umstände zurückzuführen sei oder den Mehrarbeitsanträgen die Zustimmung verweigert werden könne, weil Maßnahmen in der Logistik möglich erschienen und zumutbar seien und Mehrarbeit dadurch vermieden werden könne. Der Betriebsrat habe durch die Schulungsteilnahme befähigt werden sollen, gerade diese zentrale Fragestellung sachgerecht zu bearbeiten und entsprechende Stellungnahmen zu den immer wiederkehrenden Anträgen der Arbeitgeberin auf Zustimmung zur Mehrarbeit geben zu können. Diese Zielrichtung sei auch aus dem erstinstanzlichen Vorbringen erkennbar. Das Arbeitsgericht habe sich hiermit jedoch überhaupt nicht befasst. 30

Dass im Betrieb eine entsprechende Problematik bestanden habe, werde auch daraus ersichtlich, dass die Arbeitgeberin inzwischen eine Analyse des kompletten Logistikprozesses bei einer Unternehmensberatung in Auftrag gegeben habe. Der Betriebsrat habe zu dieser Problematik seinerzeit bereits Unmutsbekundungen aus der Belegschaft sowie Hinweise erhalten, dass die Mehrarbeit nicht eben unbedingt allein mit der Einführung neuer Modelle und Ähnlichem begründet werden könne, sondern dass Mehrarbeit vermieden werden könne, wenn es nicht immer wieder zu Materialengpässen käme. Über die Anträge auf Mehrarbeit könne nur sachgerecht entschieden werden, wenn der Betriebsrat auch Kenntnisse über andere zumutbare und mögliche Lösungen in der Logistik besitze. Insoweit sei der Beschluss des Betriebsrates vom 03.02.2005 über die Entsendung der Beteiligten zu 3. und 4. zu dem streitigen Seminar nicht zu beanstanden. Über die entsprechenden Kenntnisse habe der Betriebsrat seinerzeit nicht verfügt. Zu beanstanden sei auch nicht, dass zwei Betriebsratsmitglieder zu dem streitigen Seminar entsandt worden seien. Die Beteiligten zu 3. und 4. seien gerade in der Endmontage beschäftigt, wo die größten Logistikprobleme aufgetreten seien. 31

Das streitige Seminar habe auch die dem Betriebsrat fehlenden Kenntnisse über die Logistikproblematik vermittelt. Das Seminar sei so durchgeführt worden, wie es in der Ausschreibung angegeben worden sei. Der Betriebsrat sei nunmehr in die Lage versetzt, logistische Systeme und Prozesse zu verstehen. Es seien Methoden erlernt worden, Gestaltungsvorschläge und Regelungen zu entwickeln, die effizienteren Abläufen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen dienen. Die Seminarteilnahme vom 08. bis 11.03.2005 sei im Übrigen keineswegs wirkungslos geblieben. Der Betriebsrat habe inzwischen auf Grund der im Seminar erworbenen Fachkompetenz einen Fragenkatalog an die Arbeitgeberin gerichtet. Der Belegschaft sei inzwischen ein Projekt "SAP-Lagerverwaltungssystem" vorgestellt worden, das zur Optimierung der Abläufe und dadurch eben der Verringerung der Mehrarbeit diene. Schließlich sei am 22.06.2005 eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitkonten abgeschlossen worden, nach deren § 1 die Präambel nunmehr anders als bisher formuliert sei. 32

Der Betriebsrat beantragt, 33

34

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bocholt vom 27.10.2005 – 3 BV 11/05 – abzuändern und der Arbeitgeberin aufzugeben, den Betriebsrat und die Beteiligten zu 3. und 4. von den Kosten der Betriebsratsschulung "Logistik und Wertschöpfungskette: Wie muss die Logistik gestaltet sein, um gute Arbeitsbedingungen zu sichern?" in H8xxxxxxx in der Zeit vom 08.03.2005 bis 11.03.2005 in Höhe von 2.130,56 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem gesetzlichen Basiszinssatz ab dem 31.03.2005 freizustellen, und diesen Betrag nebst sich ergebender Zinsen an das DGB Bildungswerk mit der Angabe der Rechnungsnummer AG 219104/305073113 und AG 219105/305073113 auf das Konto bei der S5x AG, Bankleitzahl 45x 13x 14, Konto-Nummer 11 01x 03x 61x, zu zahlen.

Die Arbeitgeberin beantragt, 35

die Beschwerde zurückzuweisen. 36

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss und ist nach wie vor der Auffassung, dass die 37  
Erforderlichkeit der Seminarteilnahme vom Betriebsrat nicht nachvollziehbar dargestellt sei.  
Ein konkreter Bezug zu den Themenstellungen des streitigen Seminars seien nicht  
ersichtlich. Der Betriebsrat behaupte nach wie vor unsubstantiiert, dass durch den  
Seminarbesuch notwendige Kenntnisse vermittelt worden seien. Welche konkreten  
Schulungsinhalte an welchem Tag behandelt worden sind, sei nicht konkret vorgetragen  
worden. Das gesamte Vorbringen des Betriebsrates müsse als unsubstantiiert  
unberücksichtigt bleiben. Welche Themenstellung konkrete Berührungspunkte mit konkreten  
Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates haben könnten, sei nicht ersichtlich. Erforderlich  
sei es auch nicht gewesen, gleich zwei Betriebsratsmitglieder zu der streitigen  
Schulungsmaßnahme zu entsenden.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze 38  
nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.

B 39

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrates ist begründet. 40

I. 41

Der vom Betriebsrat gestellte Antrag ist zulässig. 42

1. Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zutreffend im Beschlussverfahren nach den §§ 2 a, 43  
80 Abs. 1 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). 44

2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrates und die Beteiligung der Arbeitgeberin ergeben sich 45  
aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG.

Neben dem antragstellenden Betriebsrat und der Arbeitgeberin waren auch die an der 46  
streitigen Schulungsveranstaltung teilnehmenden Betriebsratsmitglieder, die Beteiligten zu 3.  
und 4. am vorliegenden Verfahren zu beteiligen. 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, selbst den Arbeitgeber auf Kostenerstattung 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-Glöge, ArbGG, 5. Auflage, § 83 Rz. 61 m. w. N.).

- II.** 47
- Der Antrag des Betriebsrates auf Freistellung von Kosten für die streitige Schulungsveranstaltung sowie auf Zahlung an den Schulungsveranstalter ist auch begründet. 48
- Der Arbeitgeber ist nämlich zur Tragung der Schulungskosten für die Teilnahme der Beteiligten zu 3. und 4. an der streitigen Schulungsmaßnahme vom 08. bis 11.03.2005 nach § 40 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet. 49
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 Betriebsrats im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG gehört und daher Schulungskosten als Kosten der Betriebsratsstätigkeit 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, 23. Aufl., § 40 Rz. 66; ErfK/Eisemann, 6. Aufl., § 40 BetrVG Rz. 9 m.w.N.). 50
- Da der Betriebsrat grundsätzlich selbst nicht vermögensfähig ist, geht bei Streitigkeiten über die Kosten des Betriebsrats 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 selbst in Anspruch genommen wird, hat er einen entsprechenden Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Wird dagegen das Betriebsratsmitglied selbst in Anspruch genommen, kann auch dem einzelnen Betriebsratsmitglied ein Freistellungsanspruch zustehen. Daneben kann - wie im vorliegenden Fall - auch der Betriebsrat den Freistellungsanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds geltend machen. 51
2. Die Arbeitgeberin ist zur Tragung der Schulungskosten für die Beteiligten zu 3. und 4. für deren Teilnahme an der streitigen Schulungsmaßnahme verpflichtet, da auf der Schulungsveranstaltung vom 08. bis 11.03.2005 Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. 52
- 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 benötigt, 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 53

07.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67 ; BAG, Urteil vom 15.02.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 140, 141 f.; DKK/Wedde, BetrVG, 10. Aufl., § 37 Rz. 92 ff.; Richardi/Thüsing, BetrVG, 10. Aufl., § 47 Rz. 86 ; GK-BetrVG/Weber, 8. Aufl., § 37 Rz. 156 f.; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 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.; 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; Richardi/Thüsing, a.a.O.; § 37 Rz. 89 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; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 166; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 96; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 17).

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; Weber, a.a.O., § 37 Rz. 195; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 127; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 37 BetrVG Rz. 16).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze war davon auszugehen, dass die Teilnahme der Beteiligten zu 3. und 4. an dem streitigen Seminar erforderlich gewesen ist.

aa) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin können sowohl Schulungen über wissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit wie auch Schulungen zum Bereich Beschäftigungssicherung und Innovation für die Arbeit des Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln. Schulungsmaßnahmen können insbesondere dann erforderlich sein, wenn entsprechende Änderungen und Planungen im Betrieb anstehen, etwa wenn der Arbeitgeber eine Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung plant (BAG, Beschluss vom 14.06.1977 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 30; Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 149; DKK/Wedde, a.a.O. § 37 Rz. 108; Däubler, Handbuch Schulung und Fortbildung, 5. Aufl. 2004, Rz. 205, 206, 230). Die

Arbeitgeberin übersieht, dass sowohl die Beschäftigungsförderung und -sicherung nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 wie auch die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung nach § 90 Abs. 1 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört. Gemäß § 92 a Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber auch Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können sich insbesondere auch auf neue Formen der Arbeitsorganisation, auf Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe beziehen. Nach § 90 a Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber entsprechende Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Insoweit ist den Betriebsratsmitgliedern auch die Möglichkeit zu eröffnen, sich im Rahmen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG jedenfalls die nötigen Grundkenntnisse zu verschaffen. Dies gilt mindestens dann, wenn Änderungen und Planungen im Betrieb konkret anstehen (DKK/Däubler, a.a.O., § 92 a Rz. 7 und 10; Richardi/Thüsing, a. a. O., § 37 Rz. 92 a; Fitting, a.a.O. § 92 a Rz. 6 m. w. N.).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen durfte der Betriebsrat die streitige Schulungsveranstaltung für die Betriebsratsmitglieder T1xxxxx und Banken als erforderlich ansehen. Betriebsrat und Arbeitgeberin stehen seit längerer Zeit in ständigen Gesprächen über die Optimierung der Standorte der Betriebe der Arbeitgeberin, über Kostenreduzierungen, Einhaltung der Termintreue etc.. In diesem Zusammenhang sind in der Vergangenheit häufiger insbesondere bei der Einführung neuer Wohnprogramme Probleme im Fertigungsablauf aufgetreten, die zur Anordnung von Mehrarbeit sowie auf Grund von Versorgungsproblemen zur Streichung der angeordneten Mehrarbeit geführt haben. In diesem Zusammenhang haben sich insbesondere auch für den Betriebsrat Fragen der Arbeitsabläufe im Betrieb gestellt. Störungen im Fertigungsablauf führten im Jahre 2004/05 immer wieder zu Betriebsvereinbarungen über Mehrarbeit und Sonderschichten; in Einzelfällen konnte auf Grund von Versorgungsproblemen die angeordnete Mehrarbeit nicht komplett aufrecht erhalten werden. Dies ist durch die vorgelegten Betriebsvereinbarung und Schreiben der Arbeitgeberin unstrittig. Die von der Arbeitgeberin inzwischen in Auftrag gegebene Analyse des kompletten Logistikprozesses verdeutlicht dies. Damit ist auch entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin ein konkreter aktueller Zusammenhang zwischen der nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Mehrarbeit und den Arbeitsabläufen im Betrieb substantiiert dargetan. Ein konkreter betriebsbezogener Anlass, der Voraussetzung für die Erforderlichkeit einer speziellen Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG ist, besteht auch dann, wenn der Betriebsrat eine entsprechende Initiative ergreifen will. Die Möglichkeit hierzu hat er nicht nur im Bereich seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG, vielmehr kann er sich in diesem Zusammenhang auch seines Vorschlagsrechts nach § 92 a BetrVG oder seiner Anregungsbefugnis nach § 80 Abs. 1 BetrVG bedienen (Fitting, a.a.O., § 37 Rz. 147; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rz. 101; Wiese/Weber, GK - BetrVG, a.a.O. § 37 Rz. 161, ErfK/Eisemann, a.a.O. § 37 BetrVG Rz. 17; Däubler a.a.O., Rz. 179 m. w. N.).

58

cc) Soweit der Arbeitgeber im Beschwerdeverfahren bestritten hat, dass anlässlich des Seminarbesuchs den Beteiligten zu 3. und 4. Wissen vermittelt worden ist, welches sie in die Lage versetzt, logistische Systeme und Prozesse zu verstehen sowie Gestaltungsvorschläge und Regelungen zu entwickeln, die effizienten Abläufen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen dienen, ist dieses Bestreiten unbeachtlich. Der Betriebsrat hat sowohl erstinstanzlich wie im Beschwerdeverfahren substantiiert vorgetragen, dass das streitige Seminar vom 08. bis 11.03.2005 den Beteiligten zu 3. und 4. erforderliche Kenntnisse vermittelt hat. Der Themenkatalog ist ausführlich beschrieben worden. Die Seminarteilnahme hat den Betriebsrat in die Lage versetzt, das auf dem Seminar vermittelte Wissen in einer Zusammenkunft im Rahmen einer Power-Point-Präsentation offiziell vorzustellen und auf Grund der dort erworbenen Fachkompetenz einen ausführlichen Fragenkatalog an die

59

Arbeitgeberin zu richten. Selbst wenn die Seminarteilnahme nicht in allen Punkten so erfolgreich gewesen wäre, wie der Betriebsrat dies selbst darstellt, würde dies an der Erforderlichkeit der Seminarteilnahme nichts ändern.

Dass der Betriebsrat oder eines seiner Mitglieder auf Grund der Teilnahme an früheren Schulungsveranstaltungen oder sonstiger Erfahrungen nicht über entsprechende Vorkenntnisse im Bereich Logistik verfügt hat, ist zwischen den Beteiligten unstrittig. 60

3. Auch unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit kann die Teilnahme der Beteiligten zu 3 und 4 an der Schulungsveranstaltung vom 08. bis 11.03.2005 nicht in Frage gestellt werden. 61

a) Dies gilt zunächst für die Dauer der Schulungsmaßnahme. 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 viertägigen Veranstaltung nicht zu beanstanden. Ein inhaltlich gleichwertiges Seminar von kürzerer Dauer, an dem Betriebsratsmitglieder hätten teilnehmen können, ist auch von der Arbeitgeberin nicht benannt oder angeboten worden. 62

b) Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist auch nicht deshalb verletzt worden, weil der Betriebsrat die Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern, des Beteiligten zu 3. und des Beteiligten zu 4., zu der streitigen Veranstaltung beschlossen hat. Die Arbeitgeberin kann sich insbesondere nicht darauf berufen, dass die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zur Vermittlung der notwendigen Kenntnisse ausreichend gewesen wäre. Abgesehen davon, dass der Betriebsrat der Arbeitgeberin vorprozessual als Kompromisslösung die Entsendung lediglich eines Betriebsratsmitglieds angeboten hat, die Arbeitgeberin hierauf jedoch nicht eingegangen ist, haben in Ausschüssen, die der Betriebsrat in zulässiger Weise gebildet hat, sämtliche 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., § 37 BetrVG Rz. 18 m. w. N.). Grundsätzlich muss 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). Hinzukommt, 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 Besetzungen 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 danach auch insoweit erforderlich gewesen, als die Beteiligten zu 3. und 4. innerhalb des Betriebsrates und seiner Ausschüsse mit Logistikfragen ständig 63

befasst sind.

4. Die Arbeitgeberin kann die Erforderlichkeit der Teilnahme der Beteiligten zu 3. und 4. an der streitigen Schulungsmaßnahme auch nicht unter Kostengesichtspunkten beanstanden. Die Höhe der Seminarkosten waren vom Betriebsrat in keiner Weise zu beeinflussen. Bereits erstinstanzlich hat der Betriebsrat darüber hinaus darauf hingewiesen, dass die Schulungsveranstaltung vom DGB-Bildungswerk e. V. durchgeführt worden ist. Dieser Schulungsveranstalter ist aus koalitionsrechtlichen Gründen zu einer weiteren Konkretisierung der berechneten Schulungskosten nicht verpflichtet. Beschränkt sich ein in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins geführter gewerkschaftlicher Schulungsveranstalter auf die Durchführung betriebsverfassungsrechtlicher Schulungen, kommt eine Aufschlüsselung pauschaler Schulungsgebühren erst bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für eine Gegnerfinanzierung in Betracht (BAG, Beschluss vom 17.06.1998 – AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 62; Fitting, a.a.O. § 40 Rz. 87; ErfK/Eisemann, a.a.O.; BetrVG Rz. 13). Konkrete Anhaltspunkte für eine versteckte Gegnerfinanzierung sind von der Arbeitgeberin aber nicht vorgetragen worden.

III. 65

Für eine Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bestand nach den §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung. 66

Schierbaum	Schöneberg	Dau	67
------------	------------	-----	----