
Datum: 16.05.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 11/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0516.10TABV11.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 4 BV 34/11
Schlagworte: Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung;
Freistellungsanspruch des Betriebs-rats; Wiederholungs-,
Vertiefungsschulung; Spezialschulung über Arbeitszeit und
Überstunden; aktueller betriebsbezogener Anlass;
Berücksichtigung bereits erworbener Kenntnisse und Erfahrungen;
Auswahl der Schulungsteilnehmer; Beurteilungsspielraum des
Betriebsrats; Feststellungsinteresse; Übergang vom
Feststellungsantrag zum Leistungsantrag in der
Beschwerdeinstanz; Vorrang der Leistungsklage
Normen: §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG § 256 ZPO

Tenor:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des
Arbeitsgerichts Paderborn vom 14.12.2011 – 4 BV 34/11 – wird
zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe	1
A	2
Die Beteiligten streiten über die Kosten für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.	3
	4

Die Arbeitgeberin entwickelt und vertreibt unter anderem elektronischen Geldautomaten. In ihrem Betrieb in P1, in dem ca. 1.400 Mitarbeiter beschäftigt sind, gelten die Flächentarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie NRW sowie ein unternehmensbezogener Ergänzungstarifvertrag. Im Betrieb der Arbeitgeberin ist ein aus 15 Personen bestehender Betriebsrat gewählt.

Bei der Betriebsratswahl im März 2010 wurde der Beteiligte zu 2. erstmals in den Betriebsrat gewählt. Seither war er Mitglied des vom Betriebsrat gebildeten Arbeitszeitausschusses, der aus fünf Personen besteht und in dem er, der Beteiligte zu 2., zunächst zum stellvertretenden Sprecher gewählt worden war. Nachdem der damalige Ausschussvorsitzende im Oktober 2011 in Altersteilzeit gegangen war, wurde der Beteiligte zu 2. zum Vorsitzenden dieses Ausschusses gewählt. 5

In der Zeit vom 08. bis 11.06.2010 nahm der Beteiligte zu 2. an einer Schulungsveranstaltung "Einführung Betriebsverfassungsgesetz I" teil (Bl. 39, 66 ff. d. A.). Im Juli 2010 besuchte er das Seminar "Einführung in das Arbeitsrecht I" (Bl. 62 ff. d. A.). In der Zeit vom 18. bis 22.10.2010 nahm der Beteiligte zu 2. an dem Seminar "Einführung Betriebsverfassungsgesetz II" (Bl. 41, 70 ff. d. A.) teil. Vom 31.01. bis 04.02.2011 besuchte er das Einführungsseminar "Einführung Arbeitsrecht II" (Bl. 44, 58 ff. d. A.). Hinsichtlich der einzelnen in den Seminaren behandelten Themen wird auf die zu den Akten gereichten Themenpläne Bezug genommen (Bl. 39 ff., 58 ff. d. A.). 6

Im Betrieb der Arbeitgeberin wird seit Jahren Mehrarbeit in erheblichem Umfang abgeleistet. Insbesondere in der Abteilung Hardwareentwicklung werden aufgrund von Qualitätsproblemen und Problemen bei der Bereitstellung von neuen Produkten zahlreiche Mitarbeiter regelmäßig über die tarifliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt. 7

Im Jahre 2010 verhandelten die Arbeitgeberin und der Betriebsrat wiederholt über die Einführung von Vertrauensarbeitszeit im gesamten Betrieb. Für einen begrenzten Mitarbeiterkreis wurden entsprechende Regelungen getroffen. Am 04.10.2010 gab die Arbeitgeberin hierzu folgende Erklärung ab (Bl. 20 d. A.): 8

"Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung Vertrauensarbeitszeit für außertarifliche Mitarbeiter hat die Betriebsleitung P1 der W1 N1 I1 GmbH erklärt, in Abhängigkeit von den Erfahrungen mit der Vertrauensarbeitszeit nach Ablauf einer adäquaten Erprobungsphase mit dem Betriebsrat in Verhandlungen über die Einbeziehung von Tarifmitarbeitern aus definierten Pilotbereichen verhandeln zu wollen. Unternehmerisches Ziel ist weiterhin die Verankerung von Vertrauensarbeitszeit über alle Mitarbeitergruppen hinweg. 9

Der Betriebsleitung ist dabei bewusst, dass den Besonderheiten der tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsbedingungen im Rahmen dieser Verhandlungen Rechnung getragen werden muss." 10

Am 20.05.2011 wurde der Betriebsrat von der Arbeitgeberin erneut aufgefordert, über die Einführung der Vertrauensarbeitszeit für einen Teil der tariflich beschäftigten Mitarbeiter zu verhandeln. 11

Am 09.06.2011 gab der Betriebsrat durch Aushang (Bl. 37 d. A.) bekannt, dass er in seiner Sitzung vom 08.06.2011 beschlossen habe, nicht über die Vertrauensarbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. 12

Auf seiner Sitzung vom 21.07.2011 fasste der Betriebsrat einstimmig den Beschluss (Bl. 12 d. A.), den Beteiligten zu 2. zu der Schulung "Überstunden-Mitbestimmung des Betriebsrats-2011", veranstaltet vom P.-Institut, M1, in der Zeit vom 29.11. bis zum 01.12.2011 in H1 zu entsenden. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung lag dem Betriebsrat der vom Veranstalter herausgegebene Themenplan (Bl. 13 d. A.), auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, vor. Die Seminargebühren sollten sich auf 795,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer belaufen.	
Nachdem der Betriebsrat die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 01.08.2011 über den am 21.07.2011 gefassten Beschluss unterrichtet hatte, teilte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 10.08.2011 (Bl. 16 d. A.) mit, dass die Erforderlichkeit der beabsichtigten Schulungsmaßnahme im Hinblick auf die vom Beteiligten zu 2. bereits besuchten Seminare zweifelhaft sei.	14
Mit Schreiben vom 02.09.2011 (Bl. 17 d. A.) wies der Betriebsrat gegenüber der Arbeitgeberin darauf hin, dass der Beteiligte zu 2. aufgrund seiner Funktion im Arbeitszeitausschuss in den Schulungsthemen besonders schulungsbedürftig sei, ähnliche Themen seien in den Grundlagenseminaren lediglich gestreift worden.	15
Die Arbeitgeberin wies daraufhin mit Schreiben vom 19.09.2011 (Bl. 18 d. A.) erneut darauf hin, dass ein Schulungsbedarf nicht bestehe, weil die Schulungsinhalte bereits in den Grundlagenschulungen vermittelt worden seien und es erhebliche Überschneidungen gebe.	16
Der Betriebsrat beschloss daraufhin auf seiner Sitzung vom 21.09.2011 seine jetzigen Verfahrensbevollmächtigten mit der Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens zu beauftragen.	17
Am 14.10.2011 wurde daraufhin beim Arbeitsgericht das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet.	18
Der Beteiligte zu 2. nahm in der Zeit vom 29.11.2011 bis zum 01.12.2011 an dem streitigen Seminar "Überstunden–Mitbestimmung des Betriebsrats" in H1 teil und erhielt hierüber eine Teilnahmebestätigung (Bl. 53, 75 d. A.). Eine Rechnung des Schulungsveranstalters über die Seminarkosten in Höhe von 795,00 € lag zum Zeitpunkt der erstinstanzlichen Entscheidung noch nicht vor. Erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens erteilte der Schulungsveranstalter dem Betriebsrat eine Rechnung über die Seminarkosten in Höhe von 795,00€ zuzüglich Mehrwertsteuer.	19
Die während der Schulungsveranstaltung angefallenen Hotel- und Verpflegungskosten in Höhe von 426,00 € (Bl. 54 d. A.) wurden vom Beteiligten zu 2. beglichen. Ferner entstanden dem Beteiligten zu 2. für die Schulungsteilnahme Fahrtkosten für eine Fahrt mit der Deutschen Bundesbahn in Höhe von 43,30 € (Bl. 55 d. A.), für eine Taxifahrt und für eine Stadtbahnfahrt in Höhe von 1,40 € (Bl. 56 d. A.).	20
Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 2. haben die Auffassung vertreten, die Teilnahme an der Schulungsmaßnahme vom 29.11. bis 01.12.2011 sei insgesamt erforderlich gewesen. Bei dem dreitägigen Seminar habe es sich um eine Spezialschulung zum Thema "Arbeitszeit" gehandelt. Da der Beteiligte zu 2. inzwischen Vorsitzender des Arbeitszeitausschusses sei, gehöre es auch zu seinen Aufgaben, sämtliche Fragen, die im Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten des Betriebsrats zu Arbeitszeitfragen anfielen, zu bearbeiten. Gerade dies sei Gegenstand der Schulungsmaßnahme gewesen.	21

Dass der Beteiligte zu 2. bereits an Grundlagenschulungen teilgenommen habe, stehe der Erforderlichkeit der Teilnahme an dem streitigen Seminar nicht entgegen. So zeigten nicht nur die Themenpläne, sondern auch die zu den Akten gereichten Seminarunterlagen, dass das Thema Arbeitszeit mit seinen vielfältigen Problemen in den Grundlagenschulungen lediglich gestreift, in dem streitigen Seminar dagegen ausführlich behandelt worden sei. In dem Skript über das Einführungsseminar "Arbeitsrecht I" hätten von insgesamt 141 Seiten lediglich fünf Seiten, nämlich die Ziffer 14. zur Teilzeitarbeit, überhaupt einen Bezug zur Arbeitszeit. Daneben könne allenfalls noch die Ziffer 10.4 in die entfernte Nähe des Themenplanes des streitbefangenen Seminars gerückt werden. Im Seminar "Betriebsverfassungsgesetz I" tauche die Frage der Arbeitszeit im Seminarplan überhaupt nicht auf.

Auch habe ein konkreter Anlass zum Besuch des Seminars vom 29.11. bis zum 01.12.2011 bestanden. Dies ergebe sich schon daraus, dass seit Jahren im Betrieb der Arbeitgeberin unstreitig Mehrarbeit in erheblichem Umfang abgeleistet werde. Zahlreiche Mitarbeiter würden bis an die Grenze des nach dem Arbeitszeitgesetz Zulässigen beschäftigt. Mehrarbeit sei ständig Thema im Betrieb. 23

Ein aktueller Anlass, den Beteiligten zu 2. zu dem streitigen Seminar zu entsenden, bestehe auch deshalb, weil die Arbeitgeberin aufgrund ihrer Erklärung vom 04.10.2010 ihre Absicht zur Einführung von Vertrauensarbeitszeit im gesamten Betrieb unmissverständlich zum Ausdruck gebracht habe. Solange die Arbeitgeberin keinen ausdrücklichen Verzicht auf künftige Gespräche über dieses Thema erkläre, bestehe auch insoweit ein aktueller betriebsbezogener Anlass. Bislang sei die Arbeitgeberin jedenfalls von ihrer Erklärung vom 04.10.2010 nicht abgerückt. 24

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 2. haben beantragt, 25

1. festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die sich aus der Seminarveranstaltung P. für das Seminar "Überstunden-Mitbestimmung des Betriebsrats-Arbeitszeit und Entlohnung" vom 29.11. bis 01.12.2011 ergebenden Seminarkosten in Höhe von 795,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer zu tragen, 26

2. der Arbeitgeberin aufzugeben, an den Beteiligten zu 2. einen von diesem für den Ausgleich der Hotelkostenrechnung des Novotel in H1 vom 01.12.2011 für die Unterbringungs- und Verpflegungskosten anlässlich des Seminars "Überstunden Mitbestimmung des Betriebsrats Arbeitszeit und Entlohnung" vom 29.11. bis 01.12.2011 verauslagten Betrag in Höhe von 426,00 € incl. Mehrwertsteuer zu zahlen, 27

3. der Arbeitgeberin aufzugeben, an den Beteiligten zu 2. als Ausgleich für von diesem anlässlich des Seminars "Überstunden Mitbestimmung des Betriebsrats Arbeitszeit und Entlohnung" vom 29.11. bis 01.12.2011 verauslagte Fahrtkosten einen Betrag in Höhe von 54,70 € incl. Mehrwertsteuer zu zahlen. 28

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 29

die Anträge abzuweisen. 30

Sie hat die Auffassung vertreten, der Schulungsbesuch des Beteiligten zu 2. sei nicht erforderlich gewesen. Schon nach dem vom Schulungsveranstalter herausgegebenen Themenplan stelle das streitige Seminar eine Grundlagenschulung dar. Das Seminar habe sich lediglich mit allgemeinen individualrechtlichen Fragestellungen, wie zum Beispiel den 31

arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen und der Vergütung von Überstunden, und andererseits den allgemeinen kollektivrechtlichen Beteiligungsrechten des Betriebsrats nebst Handlungsstrategien und Musterbetriebsvereinbarungen befasst. Daraus ergebe sich keinerlei Spezialthematik. Insbesondere werde das vom Betriebsrat angesprochene Thema der Vertrauensarbeitszeit gar nicht behandelt. Dieses Thema sei im Übrigen, nachdem es im Jahre 2010 als Verhandlungsthema an den Betriebsrat herangetragen worden sei, zwischenzeitlich seit fast einem halben Jahr aufgrund der Beschlussfassung des Betriebsrats vom 08.06.2011 nicht mehr Gegenstand von Gesprächen oder Verhandlungen.

Für eine weitere Grundlagenschulung bestehe bei dem Beteiligten zu 2. auch deswegen 32
keinerlei Erforderlichkeit, weil dieser bereits an mehreren Grundlagenschulungen teilgenommen habe. Bereits im Seminar "Betriebsverfassungsgesetz I" habe der Beteiligte zu 2. einen Überblick über die vom Betriebsrat zu beachtenden Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge sowie über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats von der Information bis zur echten Mitbestimmung erhalten. Im Rahmen der zweiten Seminarteilnahme "Betriebsverfassungsgesetz II" sei eine detaillierte Einführung in die Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten, wozu auch Arbeitszeit und Überstunden gehörten, erfolgt. Des Weiteren seien dort die Themen "Betriebsvereinbarung" und "Regelungsabrede" sowie die Durchsetzung der Beteiligungsrechte bis hin zum Einigungsstellenverfahren/Beschlussverfahren besprochen worden. Im Rahmen des Seminars "Arbeitsrecht II" seien dann unter dem individualrechtlichen Themenkomplex "Arbeitszeit und Arbeitsvergütung" auch der Arbeitsschutz durch das Arbeitszeitgesetz, die Formen flexibler (Lebens-)Arbeits-Zeitgestaltung, Überstunden und Reisezeit sowie die Vergütungsformen angesprochen worden. Eine weitere Verpflichtung der Arbeitgeberin, die im Rahmen des streitigen Seminarbesuchs angefallenen Kosten zu übernehmen, bestehe deshalb nicht.

Durch Beschluss vom 14.12.2011 hat das Arbeitsgericht den Anträgen stattgegeben und zur 33
Begründung ausgeführt, die Seminarteilnahme sei erforderlich gewesen, weil es sich nicht um eine Grundlagenschulung, sondern um ein Spezialseminar gehandelt habe, für deren Besuch aufgrund konkreter betrieblicher Gegebenheiten ein betrieblicher Anlass bestanden habe. Das Seminar habe sich mit der Vertiefung der Kenntnisse zum Thema Überstunden, Arbeitszeit und Entlohnung befasst. Insoweit seien auf dem streitigen Seminar keine reinen allgemeinen individual- oder betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen behandelt worden, wie sie Thema der Grundlagenseminare gewesen seien. Insbesondere seien Kenntnisse vermittelt worden, die über die bloße Vermittlung von Grundzügen der Mitbestimmung bei Überstunden, Arbeitszeit und Entlohnung hinausgingen, z. B. die Pflicht zur Ableistung von Überstunden/Mehrarbeit, Sonderregelungen für Jugendliche, werdende und stillende Mütter. Es seien des Weiteren besondere Themenkomplexe wie Zeitkonten, Pfändungsschutz sowie das konkrete Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG behandelt worden. Es habe auch ein konkreter, aktueller betrieblicher Anlass bestanden, den Beteiligten zu 2. zu dem streitigen Seminar zu entsenden. Der Entschluss der Arbeitgeberin, Vertrauensarbeitszeit generell im Betrieb einzuführen, bestehe noch. Dass zurzeit vom Betriebsrat darüber nicht verhandelt werde, stehe dem nicht entgegen, weil die Arbeitgeberin von ihrer Absicht, die Vertrauensarbeitszeit generell im Betrieb einzuführen, nicht Abstand genommen habe. Das streitige Seminar habe sich zudem auch mit Thematiken befasst, die mit einer Vertrauensarbeitszeit in Zusammenhang stünden. Schließlich gehöre der Beteiligte zu 2. als Vorsitzender des Arbeitszeitausschusses auch zu den Personen, die über eine intensive Schulung in Arbeitszeitfragen in Betracht kämen und über vertiefte Kenntnisse verfügen müssten. Die Grundlagenschulungen, an denen der Beteiligte zu 2. teilgenommen habe, reichten insoweit aufgrund seiner Stellung als

Vorsitzender des Arbeitszeitausschusses nicht aus.

Gegen den der Arbeitgeberin am 06.01.2012 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat die Arbeitgeberin am 03.02.2012 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 05.03.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 34

Die Arbeitgeberin ist weiter der Auffassung, dass die Teilnahme des Beteiligten zu 2. an der Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis zum 01.12.2003 nicht erforderlich gewesen sei. Der Beteiligte zu 2. habe bereits in vier Grundlagenschulungen zuvor eine Kenntnisvermittlung zu den Inhalten der Thematik "Überstunden und Mitbestimmung" erhalten. Bei einem Vergleich der Seminarinhalte des streitigen Seminars vom 29.11. bis 01.12.2011 mit den Inhalten der vorangegangenen vier Seminarteilnahmen des Beteiligten zu 2. sei eine weitestgehende Übereinstimmung der Inhalte festzustellen. Eine Durchsicht der vorgelegten Seminarunterlagen für das streitige Seminar ergebe darüber hinaus, dass viele Punkte nur einer sehr allgemeinen Behandlung zugeführt worden sein und diese auch nur Grundlagenthematiken zum Inhalt gehabt hätten. In den Grundlagenschulungen seien auch nicht nur Grundprinzipien und Grundstrukturen erläutert, sondern die einzelnen Regelungsbereiche des Arbeitsrechts hinsichtlich der Überstundenthematik ausführlich erklärt worden. Auch dies ergebe sich aus den vorgelegten Seminarunterlagen, insbesondere für die Grundlagenschulung "Arbeitsrecht II". Auch der gesetzliche Schutz von bestimmten Personengruppen sei in den Grundlagenschulungen erörtert und erläutert worden, auch hinsichtlich tarifrechtlicher Aspekte. Das Thema "Teilzeitarbeit" sei bereits im Seminar "Arbeitsrecht I" behandelt worden. Das Gleiche gelte für die Überwachungspflichten des Betriebsrats gemäß § 80 BetrVG wie auch für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten. 35

Selbst wenn davon ausgegangen würde, dass es sich bei dem streitigen Seminar um eine Spezialschulung handele, wäre die Schulung des Beteiligten zu 2. nicht erforderlich gewesen. Es habe nämlich kein aktueller betrieblicher Anlass für eine Seminarteilnahme des Beteiligten zu 2. gegeben. Allein der Umstand, dass im Betrieb der Arbeitgeberin Überstunden geleistet würden, führe nicht zur Erforderlichkeit der Seminarteilnahme. So habe es etwa, wie die Arbeitgeberin behauptet, im Bereich der Hardware-Entwicklung in den letzten beiden Geschäftsjahren im Schnitt nur etwa 90 abgerechnete Mehrarbeitsstunden gegeben, denen etwa 240 Mitarbeiter gegenüber stünden, die diese Mehrarbeitsstunden im Schnitt abgerechnet hätten. Auch hinsichtlich der Thematik Vertrauensarbeitszeit bestehe kein aktueller betrieblicher Bezug. Dieses Thema sei nur bis Anfang Juni 2011 Gegenstand der Verhandlungen mit dem Betriebsrat gewesen. Seither gebe es keine Gespräche und Verhandlungen mit dem Betriebsrat mehr. Der Betriebsrat habe selbst dokumentiert, dass er darüber nicht mehr verhandeln wolle. Auch insoweit sei nicht ersichtlich, woraus ein wie immer gearteter aktueller Bezug abgeleitet werden könne. 36

Im Übrigen enthalte das streitige Seminar auch nur allgemeine Themenstellungen. Das Thema Vertrauensarbeitszeit sei dort konkret nicht behandelt worden. 37

Auch darüber hinaus habe das Seminar keine erweiternden oder vertiefenden Kenntnisse über Arbeitszeitfragen vermittelt, sondern im Wesentlichen nur Kenntnisse, die der Beteiligte zu 2. aufgrund der Teilnahme an den Grundlagenschulungen bereits gehabt habe. Dies habe der Betriebsrat auch im Rahmen seiner Ermessensbeurteilung berücksichtigen müssen. 38

Die Arbeitgeberin beantragt, 39

den Beschluss des Arbeitsgerichts Paderborn vom 14.12.2011 – 4 BV 34/11 – abzuändern und die Anträge des Betriebsrats abzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

41

die Beschwerde zurückzuweisen.

42

Er verteidigt den angefochtenen Beschluss und ist wie das Arbeitsgericht der Auffassung, dass auf den Grundlagenseminaren, an denen der Beteiligte zu 2. teilgenommen habe, lediglich Grundkenntnisse vermittelt seien. Das Thema Arbeitszeit sei dort nur im geringen zeitlichen Umfang behandelt worden. Demgegenüber habe es sich bei der streitigen Schulungsmaßnahme um eine Spezialschulung gehandelt, die die Vertiefung von Fragen zum Gegenstand habe, über deren Grundlagen bei den Seminarteilnehmern schon entsprechende Kenntnisse vorhanden seien. Gerade das Thema Arbeitszeit gehöre zum Kernbereich des Arbeitsrechts, unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten sei es vielleicht sogar das wichtigste Betätigungsfeld des Betriebsrats. Gerade der Vorsitzende eines vom Betriebsrat gebildeten Arbeitszeitausschusses müsse in diesem Bereich besonders ausgebildet sein, wenn er in der Lage sein solle, seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrzunehmen. Selbst wenn es in Einzelfällen zu Überschneidungen gekommen sein sollte, sei die Schulung dennoch erforderlich gewesen, weil die nicht erforderliche Kenntnisvermittlung nicht mehr als 50 % des Umfangs der Schulung ausgemacht habe.

43

Darüber hinaus habe der Betriebsrat bei der Entsendung des Beteiligten zu 2. zu dem streitigen Seminar den ihm im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG zustehenden Ermessensspielraum nicht überschritten. Gerade weil der Beteiligte zu 2. inzwischen Vorsitzender des Arbeitszeitausschusses sei, sei es geboten gewesen, ihn über die auf den Grundlagenseminaren erworbenen Kenntnisse hinaus besonders in Arbeitszeitfragen zu schulen. Darüber hinaus habe bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass konkrete betriebliche Aufgaben anstünden, für die der Vorsitzende eines entsprechenden Ausschusses zusätzlicher Qualifizierung bedürfe. Gerade im Bereich Hardware-Entwicklung werde vielfach über die tarifliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, und zwar bis an die Grenzen des nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen. Soweit die Arbeitgeberin darauf hinweise, dass nur ein geringer Teil der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit abgerechnet worden sei, zeige dies, dass es hinsichtlich der Frage, wie geleistete Mehrarbeit auszugleichen sei, erheblichen Handlungsbedarf gebe. Allein im April 2012 habe es, wie sich nunmehr herausgestellt habe, insgesamt 690 Verstöße gegen die nach dem Arbeitszeitgesetz höchstzulässige Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag gegeben; die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden sei in 51 Fällen überschritten worden; die Mindestruhezeit von 11 Stunden sei in 40 Fällen nicht beachtet worden. Angesichts derartiger Verstöße gegen die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen sei es dringend notwendig, dass der Betriebsrat sich diesem Thema verstärkt widme.

44

Im Übrigen habe der Betriebsratsvorsitzende vor der Beschlussfassung über die Entsendung des Beteiligten zu 2. zu dem streitigen Seminar beim Seminarveranstalter angerufen, dort die Sachlage im Betrieb geschildert und um Mitteilung gebeten, welches Seminar in der konkreten Situation für den Beteiligten zu 2. sinnvoll sei, um ihn für seine Aufgaben als Sprecher des Arbeitszeitausschusses zu qualifizieren. In diesem Telefonat sei die konkrete Situation im Betrieb geschildert worden. Dem Betriebsratsvorsitzenden sei daraufhin vom Seminarveranstalter ausdrücklich mitgeteilt worden, dass das Seminar, das der Beteiligte zu 2. dann im Ergebnis besucht habe, dasjenige sei, auf dem die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden würden. Auch aufgrund dieser Mitteilung des Seminarveranstalters sei der Ermessensspielraum des Betriebsrats nicht überschritten

45

worden.

Im übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze
nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen. 46

B 47

Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet. 48

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht den zulässigen Anträgen
des Betriebsrats stattgegeben. 49

I. Die vom Betriebsrat gestellten Anträge sind zulässig. 50

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. Sie streiten nämlich um einen auf die §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG
gestützten Anspruch auf Freistellung bzw. Erstattung von Kosten, die durch die Schulung von
Betriebsratsmitgliedern entstanden sind (BAG 15.01.1992 – 7 ABR 23/90 – AP BetrVG 1972
§ 40 Nr. 41). 51

2. Das Arbeitsgericht hat neben dem antragstellenden Betriebsrat und dem Arbeitgeber auch 52
zu Recht das an der streitigen Schulungsveranstaltung teilnehmende Betriebsratsmitglied,
den Beteiligten zu 2., 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. Den Beteiligten zu 2. am vorliegenden Verfahren zu beteiligen war
schon deshalb erforderlich, weil er Hotel- und Fahrtkosten, die sich aus der
Schulungsteilnahme ergaben, verauslagt hat.

3. Der vom Betriebsrat erstinstanzlich gestellte Feststellungsantrag ist auch im 53
Beschwerdeverfahren zulässig, nachdem dem Betriebsrat inzwischen die Seminarkosten in
Höhe von 795,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer in Rechnung gestellt worden sind.

Zwar hätte der Betriebsrat, der in der ersten Instanz mit seinem Feststellungsantrag wegen 54
fehlender Rechnung des Seminarveranstalters obsiegt hat, in der Beschwerdeinstanz ohne
Weiteres zu einem Leistungsantrag übergehen können, hierin liegt keine Klageänderung,
einer Anschlussbeschwerde hätte es nicht bedurft (BGH 12.05.1992 – VI ZR 118/91 – NJW
1992, 2296; BAG 21.02.2006 – 3 AZR 77/05 – AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 4; BAG
18.11.2008 – 3 AZR 192/07 – NZA 2009, 435). Der Übergang zu einem Leistungsantrag war
aber nicht erforderlich, nachdem die Arbeitgeberin im Anhörungstermin vor der
Beschwerdekammer vom 16.05.2012 zu Protokoll erklärt hat, sie werde auch einem
Feststellungsantrag, falls ihm stattgegeben würde, Folge leisten. Hiernach steht der
grundsätzlich geltende Vorrang der Leistungsklage der Zulässigkeit eines
Feststellungsantrags nicht entgegen. Der Vorrang der Leistungsklage dient nur dem Zweck,
Rechtsstreitigkeiten prozesswirtschaftlich sinnvoll zu erledigen (BAG 15.03.2005 – 9 AZR
142/04 – AP GG Art. 33 Abs. 2 Nr. 62; BAG 15.02.2011 – 9 AZR 584/09 – AP TVG § 1
Vorruhestand Nr. 34). Danach ist eine Feststellungsklage auch dann zulässig, wenn mit ihr
eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und
prozesswirtschaftliche Überlegungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (BAG
16.12.2008 – 9 AZR 985/07 – AP TVG § 1 Vorruhestand Nr. 33; BAG 15.02.2011 – 9 AZR

So liegt der vorliegende Fall. Der der Vollstreckung nicht zugängliche Feststellungsantrag ist geeignet, den rechtlichen Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zu vermeiden. Zwischen den Parteien besteht lediglich Streit über das Ob der Verpflichtung der Arbeitgeberin, die Kosten für das Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 in Höhe von 795,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer sowie die entstandenen Fahrtkosten zu übernehmen. Aufgrund der Protokollerklärung der Arbeitgeberin im Anhörungstermin vom 16.05.2012 kann die zwischen den Beteiligten streitige Frage der Tragung der Seminarkosten ohne weiteren Streit zwischen den Beteiligten endgültig geklärt werden. 55

II. Der Feststellungsantrag ist auch begründet. 56

Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet, die Schulungskosten für die Teilnahme des Beteiligten zu 2. an dem streitigen Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 in Höhe von 795,00 € zuzüglich Mehrwertsteuer zu tragen. 57

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 gehört und daher Schulungskosten als Kosten der Betriebsratstätigkeit anzusehen sind (BAG 15.01.1992 – 7 ABR 23/90 – AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 41; BAG 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 – AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 48; Fitting/Engels/ Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 26. Aufl., § 40 Rn. 66; ErfK/Koch, 12. Aufl., § 40 BetrVG Rn. 9 m.w.N.). 58

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. Daneben kann auch der Betriebsrat den Freistellungsanspruch eines einzelnen Betriebsrats geltend machen (BAG 27.03.1979 – 6 ABR 15/77 – AP ArbGG 1953 § 80 Nr. 7; BAG 04.06.2003 – 7 ABR 42/02 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 136; Fitting, a.a.O., § 40 Rn. 92 f. m.w.N.). 59

Da der Betriebsrat inzwischen vom Schulungsveranstalter wegen der Kosten für die Seminarteilnahme des Beteiligten zu 2. in Anspruch genommen worden ist, steht dem Betriebsrat insoweit grundsätzlich ein Freistellungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin zu. 60

Ein derartiger Anspruch entfällt auch nicht deshalb, weil es an einem ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss hinsichtlich der Entsendung des Beteiligten zu 2. zu der streitigen Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis 01.12.2011 gefehlt hätte. Unstreitig ist zwischen den Beteiligten, dass der Betriebsrat am 21.07.2011 hierüber einen einstimmigen Beschluss ordnungsgemäß gefasst hat. 61

2. Die Arbeitgeberin ist auch verpflichtet, die Schulungskosten für den Beteiligten zu 2. für dessen Teilnahme an der Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis 01.12.2011 zu tragen. 62

Zu Recht ist das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss im Grundsatz davon ausgegangen, dass auf der Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis 01.12.2011 Kenntnisse vermittelt worden sind, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren. 63

a) Nach der ständigen 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 09.10.1973 – 1 ABR 6/73 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 4; BAG 06.11.1973 – 1 ABR 26/73 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 6; BAG 27.09.1974 – 1 ABR 71/73 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 18; BAG 06.07.1989 – 7 ABR 26/88 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG 15.02.1995 – 7 AZR 670/94 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106; BAG 19.07.1995 – 7 ABR 49/94 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 110; BAG 07.05.2008 – 7 ABR 90/07 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145; BAG 17.11.2010 – 7 ABR 113/09 – NZA 2011, 816; Fitting, a.a.O., § 37 Rn. 140; DKK/Wedde, BetrVG, 12. Aufl., § 37 Rn. 92 f.; GK-BetrVG/Weber, BetrVG, 9. Aufl. § 37 Rn. 156 f.; ErfK/Koch, a.a.O., § 37 BetrVG Rn. 14; Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl. § 37 Rn. 86 m.j.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 Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats 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 Betriebsrats sind ebenso wie Kenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht unabdingbar Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit (BAG 21.11.1978 – 6 ABR 10/77 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 35; BAG 16.10.1986 – 6 ABR 14/84 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; BAG, 07.06.1989 – 7 ABR 26/88 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113; Fitting, a.a.O., § 37 Rn. 143 f.; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rn. 95 f.; GK-BetrVG/Weber, a.a.O., § 37 Rn. 164 f.; ErfK/Koch, a.a.O., § 37 BetrVG Rn. 14 m.w.N.). Auch 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 15.05.1986 – 6 ABR 74/83 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; BAG 16.10.1986 – 6 ABR 14/84 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; Fitting, a.a.O., § 37 Rn. 144; GK-BetrVG/Weber, a.a.O., § 37 Rn. 166; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rn. 96; ErfK/Koch, a.a.O., § 37 BetrVG Rn. 14).

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, der dem Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum offen lässt. Das gilt insbesondere für den Inhalt der Veranstaltung als auch für deren Dauer (BAG 15.05.1986 – 6 ABR 74/83 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; BAG 16.10.1986 – 6 ABR 14/84 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 58; BAG 07.06.1989 – 7 ABR 26/88 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 67; BAG 15.01.1997 – 7 ABR 14/96 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 118; Fitting, a.a.O., § 37 Rn. 174; GK-BetrVG/Weber, a.a.O., § 37 Rn. 195; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rn. 127; ErfK/Koch, a.a.O., §

65

66

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze war davon auszugehen, dass die Teilnahme des Beteiligten zu 2. an dem streitigen Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 in H1 erforderlich gewesen ist. 67

aa) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin handelt es sich bei dem vom P.-Institut M1 veranstalteten Seminar "Überstunden-Mitbestimmung des Betriebsrats" nicht um ein Seminar, auf dem Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Betriebsverfassungsrecht vermittelt worden sind. Bei den auf dem streitigen Seminar behandelten Themen handelt es sich vielmehr um die Vermittlung von Spezialkenntnissen, für die es eines konkreten, betriebsbezogenen Anlasses bedurfte, um die Erforderlichkeit der Kenntnisvermittlung festzustellen. Die Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis 01.12.2011 stellt kein sogenanntes Einführungsseminar oder Grundlagenseminar dar. Das hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss zutreffend festgestellt. Der Beteiligte zu 2. hatte unstreitig an mehreren Grundlagenseminaren (Arbeitsrecht I, Arbeitsrecht II, Betriebsverfassungsgesetz I, Betriebsverfassungsgesetz II) teilgenommen. Ein Seminar, in welchem im Gegensatz zu den Grundlagenseminaren in bestimmten für die Betriebsratstätigkeit relevanten Tätigkeitsfelder Kenntnisse vermittelt werden, die über Grundzüge hinausgehen, insbesondere der Wissensvertiefung und Wissenserweiterung dienen, stellt vielmehr eine Spezialschulung dar (LAG Köln 12.04.1996 – 11 (13) TaBV 83/95 –). Das ist bei dem streitigen Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 der Fall. Auf diesem Seminar wurden nicht nur Grundkenntnisse im Bereich des Arbeitszeitrechts und der Vergütung von Überstunden vermittelt, sondern vertiefende und erweiternde Kenntnisse zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Vergütung von Überstunden. Dies ergibt bereits das Inhaltsverzeichnis sowie das vom Betriebsrat vorgelegte Skript über das Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011. Das Gleiche gilt auch, soweit auf dem Seminar Beteiligungsrechte des Betriebsrats behandelt wurden. Auf dem Seminar ist gerade der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG ausführlich erläutert worden, während auf den Grundlagenseminaren "Betriebsverfassungsgesetz I" und "Betriebsverfassungsgesetz II" die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten lediglich allgemein besprochen worden sind. 68

bb) In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist auch anerkannt, dass Schulungen von Betriebsratsmitgliedern zu Arbeitszeitfragen grundsätzlich erforderlich sein können. Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin geht auch die Beschwerdekammer davon aus, dass grundsätzlich auch eine vertiefende Schulung eines Betriebsratsmitglieds über Arbeitszeitfragen, wie sie auf dem Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 vermittelt worden sind, dem Grunde nach erforderlich sein kann, auch wenn der Beteiligte zu 2. aufgrund seiner vorherigen Teilnahme an Grundlagenschulungen im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsgesetz über entsprechende Grundkenntnisse verfügte. Auch Wiederholungs- und Vertiefungsschulungen über Arbeitszeitfragen und sich hieraus ergebende betriebsverfassungsrechtliche Problematiken können zur Auffrischung und Erweiterung der bisherigen Kenntnisse bei einem konkreten, aktuellen betriebsbezogenen Anlass erforderlich sein (BAG 08.02.1977 – 1 ABR 124/74 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 26; BVerwG 10.07.2006 – 6 PB 8.06 – AP BPersVG § 46 Nr. 27; LAG Hamm 10.03.2006 – 10 TaBV 154/05 –; Fitting, a.a.O., § 37 Rn. 145, 156; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rn. 105 f.; GK/Weber, a.a.O., § 37 Rn. 194, 175 m.w.N.). 69

cc) Entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin lag im vorliegenden Fall auch ein konkreter, aktueller betriebsbezogener Anlass vor, den Beteiligten zu 2. zu der 70

Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis 01.12.2011 zu entsenden. Insoweit war entscheidend auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung durch den Betriebsrat abzustellen (BAG 19.07.1995 – 7 ABR 49/94 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 110; LAG Düsseldorf 06.02.2009 – 9 TaBV 329/08 – NZA-RR 2009, 306).

Unter den Beteiligten ist unstreitig, dass im Betrieb der Arbeitgeberin seit geraumer Zeit – auch zum Zeitpunkt der Beschlussfassung durch den Betriebsrat - Überstunden geleistet werden. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vorbringen des Betriebsrats ist insbesondere im Bereich Hardware-Entwicklung vielfach über die tarifliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet worden, und zwar bis an die Grenzen des nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat vorgetragen, dass insbesondere im April 2012 – auch wenn dieser Zeitraum dem Zeitpunkt des Beschlusses des Betriebsrats vom 21.07.2011 nachfolgt – zahlreiche arbeitszeitgesetzliche Verstöße aufgetreten sind. Wenn der Betriebsrat in dieser Situation den Beschluss gefasst hat, den Beteiligten zu 2. zu dem streitigen Seminar, das sich ins-besondere mit Arbeitszeitfragen, der Vergütung von Überstunden und dem besonderen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG befasste, zu entsenden, kann dies nicht als ermessensfehlerhaft angesehen werden. 71

Hinzu kommt, dass die Arbeitgeberin seit geraumer Zeit die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit im gesamten Betrieb beabsichtigt hatte. Auch wenn der Betriebsrat im Juni 2011 den Beschluss gefasst hat, hierüber mit der Arbeitgeberin nicht weiter zu verhandeln, kann hieraus nicht entnommen werden, dass zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses am 21.07.2011 ein konkreter betriebsbezogener Anlass, den Beteiligten zu 2. zu dem streitigen Seminar zu entsenden, nicht mehr bestanden hat. Zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses am 21.07.2011 hatte die Arbeitgeberin nämlich nicht davon Abstand genommen, ihre Absicht, Vertrauensarbeitszeit im Betrieb einzuführen, nicht mehr weiter zu verfolgen. Dass sie von ihrer ursprünglichen Absicht, die sie im Betrieb ausdrücklich bekannt gemacht hat, abgerückt wäre, trägt die Arbeitgeberin auch im Beschwerdeverfahren nicht ausdrücklich vor. 72

Zu Recht hat das Arbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung auch ausgeführt, der Annahme der Erforderlichkeit stehe nicht entgegen, dass die streitige Schulung das Thema Vertrauensarbeitszeit nicht ausdrücklich behandelt habe. Aus dem Themenplan des Seminars vom 29.11. bis 01.12.2011 sowie aus dem vorgelegten Skript lässt sich nämlich entnehmen, dass sich das Seminar mit ähnlichen Thematiken, die im Zusammenhang mit der Vertrauensarbeitszeit stehen, befasst hat. Auf die entsprechenden Ausführungen in der angefochtenen Entscheidung kann insoweit Bezug genommen werden. 73

Darüber hinaus hat der Betriebsrat im Beschwerderechtszug unwidersprochen vorgetragen, dass der Betriebsratsvorsitzende mit dem Schulungsveranstalter vor dem Entsendungsbeschluss vom 21.07.2011 unter Schilderung der konkreten Situation im Betrieb darüber gesprochen hat, welches Seminar in der konkreten Situation des Beteiligten zu 2. sinnvoll gewesen sei. 74

dd) Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme konnte schließlich nicht außer Betracht bleiben, dass der Beteiligte zu 2. bereits zum Zeitpunkt des Entsendungsbeschlusses des Betriebsrats eine herausgehobene Position in dem vom Betriebsrat gebildeten Arbeitszeitausschuss einnahm. Zu diesem Zeitpunkt war er nämlich stellvertretender Vorsitzender dieses Ausschusses. Im Oktober 2011 – noch vor der tatsächlichen Seminarteilnahme – wurde der Beteiligte zu 2. zum Vorsitzenden des Arbeitszeitausschusses gewählt. Nicht nur der Vorsitzende eines vom Betriebsrat eingerichteten Ausschusses für Arbeitszeitfragen, sondern auch dessen Stellvertreter muss 75

über fundierte Kenntnisse in Arbeitszeitfragen verfügen. In Ausschüssen, die der Betriebsrat in zulässiger Weise gebildet hat, haben alle Ausschussmitglieder einen Schulungsanspruch darauf, dass ihnen die erforderlichen Kenntnisse für die Arbeit im Ausschuss vermittelt werden. Hat der Betriebsrat eine gewisse Aufgabenverteilung vorgenommen und/oder sind Aufgaben zur selbständigen Erledigung auf einen Ausschuss oder einer Arbeitsgruppe übertragen worden, ist es erforderlich, aber auch ausreichend, wenn diejenigen Betriebsratsmitglieder geschult werden, denen die Wahrnehmung dieser Aufgaben obliegt (BAG 29.01.1974 – 1 ABR 39/73 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 9; BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113; Fitting, a.a.O., § 37 Rn. 166; GK/Weber, a.a.O., § 37 Rn. 189; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rn. 116; ErfK/Koch, a.a.O., § 37 Rn. 15 m.w.N.). Grundsätzlich muss davon ausgegangen werden, dass verantwortliche Betriebsratsarbeit in gebildeten Ausschüssen nur dann möglich ist, wenn jedes Ausschussmitglied über Mindestkenntnisse für die mit seinem Amt verbundenen Aufgaben verfügt (LAG Düsseldorf 12.10.1981 – 20 TaBV 44/81 – LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 16).

Insoweit muss auch darauf hingewiesen werden, dass es Sache des Betriebsrats ist, wie er innerhalb eines Gremiums seine Aufgaben verteilt und welche Person 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 Rn. 166; DKK/Wedde, a.a.O., § 37 Rn. 103).

76

Die Entsendung des Beteiligten zu 2. zu der streitigen Schulungsveranstaltung durch den Betriebsrat kann danach auch unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze nicht beanstandet werden. Immerhin war der Beteiligte zu 2. zum Zeitpunkt des Entsendebeschlusses des Betriebsrats stellvertretender Vorsitzender des Arbeitsausschusses. Als solcher war er verpflichtet, sich vertieft mit Arbeitszeitfragen und den entsprechenden Beteiligungsbefugnissen des Betriebsrats zu befassen.

77

c) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin kann die Erforderlichkeit der Teilnahme des Beteiligten zu 2. an der streitigen Schulungsveranstaltung vom 29.11. bis 01.12.2011 auch nicht deshalb in Abrede gestellt werden, weil der Beteiligte zu 2. in der Vergangenheit an Grundlagenschulungen im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsrecht teilgenommen hat. Zwar darf ein Betriebsrat trotz des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums bei der Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungsveranstaltungen die bisherigen vom jeweiligen Betriebsratsmitglied erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen grundsätzlich nicht außer acht lassen (BAG 19.03.2008 – 7 ABR 2/07 – EzB BetrVG § 37 Nr. 17 = AuR 2008, 362; LAG Hamm 10.12.2008 – 10 TaBV 125/08 – AuA 2009, 303; ErfK/Koch, a.a.O., § 37 Rn. 15). Auch wenn der Beteiligte zu 2. an Grundlagenschulungen im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsrecht teilgenommen hat, auf denen unter anderem auch Fragen des Arbeitszeitrechts und der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten behandelt wurden, kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass diese Grundlagenschulungen eine Vertiefung und Erweiterung der Kenntnisse in arbeitszeitrechtlichen Fragen, wie sie das Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 vermittelte, nicht ersetzen. Gerade der Beteiligte zu 2. als stellvertretender Vorsitzender des Arbeitszeitausschusses bedurfte einer intensiven und vertiefenden Vermittlung besonderer Spezialkenntnisse im Bereich des Arbeitszeitrechts. Auch hierauf hat bereits das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen. Auch wenn sich die im streitigen Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 und die auf den Grundlagenschulungen vermittelten Kenntnisse teilweise überschneiden, worauf die Arbeitgeberin hingewiesen hat, kann nicht übersehen werden, dass im streitigen Seminar vom 29.11. bis 01.12.2011 erweiternde und vertiefende Kenntnisse im Bereich des individualrechtlichen und

78

kollektivrechtlichen Arbeitszeitrechts vermittelt worden sind. Gerade Ausschussmitglieder, die bestimmte Bereiche bearbeiten, müssen über ausreichende Kenntnisse auch von Spezialwissen in diesem Bereich verfügen.

d) Der Betriebsrat hat bei der beabsichtigten Entsendung des Beteiligten zu 2. zu der streitigen Schulungsveranstaltung auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass es sich bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, der dem Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum offen lässt. 79

Dieser Beurteilungsspielraum ist weder hinsichtlich des Zeitpunktes der Schulungsmaßnahme noch hinsichtlich des Seminarortes überschritten worden. 80

Auch hinsichtlich des Veranstalters der Schulungsveranstaltung und hinsichtlich der entstandenen Schulungskosten kann die Entscheidung des Betriebsrats nicht beanstandet werden. Auch insoweit besteht ein gewisser Beurteilungsspielraum des Betriebsrats, der vorliegend nicht überschritten ist. Die dem Betriebsrat vom Schulungsveranstalter in Rechnung gestellten Kosten bewegen sich auch nicht in einem unangemessenen Rahmen. 81

III. Auch den Kostenerstattungsanträgen zu 2. und 3. hat das Arbeitsgericht zu Recht stattgegeben. 82

Aufgrund der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme waren dem Beteiligten zu 2. die von diesem verauslagten Kosten für die Unterbringung und Verpflegung sowie die entsprechenden Fahrtkosten zu erstatten. Auch diese Kosten gehören zu den Kosten im Sinne der §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG. 83

Die Höhe der dem Beteiligten zu 2. entstandenen Kosten ist zwischen den Beteiligten unstreitig. 84

IV. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht bestand keine Veranlassung, §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG. 85