

Urteil zur Teilnahme an PC-Seminaren (Kritische Akademie) nach § 37.6 BetrVG
LAG Baden-Württemberg Kammer Freiburg (von uns bearbeitete Fassung)

I.

Der Betriebsrat, Antragsteller und Beschwerdegegner, verlangt vom Arbeitgeber, Antragsgegnerin, Beschwerdeführerin, die Freistellung von Schulungskosten für zwei Betriebsratsmitglieder über je DM 1.652,00, die anlässlich einer auswärtigen Seminar-schulung zur Aus- und Weiterbildung mit dem Thema "PC-Einsatz für Betriebsratsarbeit I" vom 12.06. bis 16.06.2000 erwachsen sind.

Der Arbeitgeber betreibt mehrere Autohäuser in acht räumlich auseinander liegenden Betriebsstätten mit insgesamt 436 Arbeitnehmern. Für diese ist ein Betriebsrat gebildet, dessen Vorsitzender ist ausgebildeter Kraftfahrzeugmechaniker, und als solcher bei der Antragsgegnerin tätig. Er ist seit 1998 freigestellter Betriebsratsvorsitzender, war zuvor Vorsitzender, indes nicht freigestellt. Neben diesem wurde aufgrund Beschlusses vom 05.05.2000 die Schriftführerin des Betriebsrates, die bei der Antragsgegnerin als Tankwartin beschäftigt ist, aufgrund des Beschlusses des Betriebsrates vom 19.04.2000 zu einem Seminar des Vereins zur Weiterbildung der Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. mit dem Thema "PC-Einsatz für Betriebsratsarbeit I" vom 12.06. bis 16.06.2000 entsandt. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine EDV-Anlage PC 486 mit Schwarz-Weiß-Drucker und der üblichen Standardsoftware zur Verfügung gestellt, u. a. das Word-Programm MS-Word. Der Vorsitzende des Betriebsrats und die Schriftführerin verfügten vor der Durchführung des Seminars im Juni 2000 nur über sehr geringe Kenntnisse des Umgangs mit dem PC in Hard- und Software. Die Schriftführerin bedient als Tankwartin eine EDV-gestützte Kassenanlage und macht dort per PC die Tagesabrechnungen der Tankstelle. Sie hat im Rahmen ihrer betriebsrätlichen Aufgaben mit dem PC zu arbeiten und unter anderem dabei mit dem Programm MS-Word und Excel umzugehen, desgleichen der Betriebsratsvorsitzende. Beide haben an entsprechenden Schulungen bislang nicht teilgenommen.

In seiner Sitzung vom 19.04.2000 hat der Betriebsrat den einstimmigen Beschluss gefasst, die Mitglieder auf das Seminar "PC-Einsatz für Betriebsratsarbeit I" vom 12.06. bis 16.06.2000 zu entsenden. Den Antrag hat die Geschäftsleitung mit einem kurzen auf den eingereichten Antrag vom 05.05.2000 versehenen Vermerk mit "nein" geantwortet. Wann dieser Vermerk angebracht wurde ist nicht genau feststellbar. Der Betriebsrat reichte die ihm erteilten Rechnungen des Schulungsträgers über je DM 1.652,00 (= € 844,66) noch im Mai zur Begleichung ein. Diese Rechnungen wurden von der Geschäftsleitung am 29.05. unter Ablehnung der Zahlung mit einem Anschreiben des Geschäftsführers zurückgegeben und darauf hingewiesen, dass die Geschäftsleitung auf dem Standpunkt stehe, dass alle Mitarbeiter, also auch Betriebsratsmitglieder, PC-Schulungen über heimische Kurse bei der Volkshochschule oder über hauseigene Schulungen absolvieren könnten.

Der Seminarinhalt des Seminars "PC-Einsatz für die Betriebsratsarbeit I" mit dem Untertitel "Grundlagen - Anwendungsbeispiele - praktische Übungen" hat im allgemeinen Beschrieb folgenden Inhalt:

"... Dieses Seminar vermittelt unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlich relevanten Grundlagen elementare PC-Grundkenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats. Die dafür erforderliche Hard- und Software wird vorgestellt und einer kritischen Würdigung unterzogen. Es werden Kenntnisse der Textbe- und verarbeitung sowie der Tabellenkalkulation unter Windows 95 (98) vermittelt. Die Einführung in die Arbeit mit dem PC im Betriebsratsbüro wird nicht mit allgemeinen, sondern an praktischen für

die Betriebsratsarbeit nützlichen Beispielen abgehandelt und konkret am PC geübt. Praktische, auf den jeweiligen Betriebsrat zugeschnittene Lösungen runden das Seminar ab ..."

Nach dem Vortrag In der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht war unstrittig, dass die Beklagte über einen EDV-Schulungsbeauftragten verfügt, der gelernter Kfz-Meister und Sachverständiger ist und als Kundendienstleiter tätig war. Der Antragsteller hat hierzu ohne Widerspruch vorgetragen, dass dieser auf Anfrage erklärt hatte, er mache keine EDV-Betriebsratsschulung.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich geltend gemacht, dass die Kosten der Schulung von der Antragsgegnerin zu tragen seien, da den Betriebsratsmitgliedern erforderliche Kenntnisse vermittelt worden seien. Der Vorsitzende wie auch die Stellvertreterin hätten den im Betriebsrat spezifischen Schriftverkehr mit der Geschäftsleitung mit dem zur Verfügung gestellten EDV-System zu führen. Die Schriftführerin sei ständig mit der PC-Anwendung befasst und müsse diese beherrschen. Entsprechende Vorkenntnisse lägen nicht vor und seien auch aus der aktuellen Arbeit nicht erworben worden. Hauseigene Schulungsmaßnahmen habe es dieser Art nicht gegeben. Auf Kurse bei der Volkshochschule etc. könnte die Antragsgegnerin nicht verweisen. Die Veranstaltung sei gezielt auf den betriebsrätlichen Gebrauch ausgerichtet gewesen und stelle eine höherwertige Schulungsmaßnahme dar.

Weder der Niederlassungsleiter noch der von der Beklagten genannte EDV-Schulungsbeauftragte wären geeignet noch aufgrund beruflicher Auslastung in der Lage die Schulung durchzuführen.

Der Antragsteller hat den Antrag gestellt:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, das Betriebsratsmitglied A von seiner Verpflichtung in Höhe von insgesamt DM 1.652,00 netto sowie das weitere Betriebsratsmitglied B von seiner Verpflichtung in Höhe von insgesamt DM 1.652,00 netto gegenüber dem Verein zur Weiterbildung der Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie e. V. freizustellen.

Die Antragsgegnerin beantragt Zurückweisung des Antrags.

Die Antragsgegnerin hat eingewandt, dass Zweifel an der ordnungsgemäßen Beschlussfassung bestünden. Der Entsendebeschluss verstoße gegen das Gebot der Verhältnismäßigkeit und sei daher unwirksam. Die Vermittlung von Grundkenntnissen hätte auch durch hauseigene Schulung erfolgen können. Eine kostengünstigere Möglichkeit hätte durch heimische Kurse der Volkshochschule bestanden.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des Zeugen A. dem Antrag stattgegeben und dies damit begründet, dass ein entsprechender Anspruch aus §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG bestünde. Der Beschluss sei am 19.04.2000 ordnungsgemäß gefasst worden, den Vorsitzenden und die Schriftführerin zur Schulung zu entsenden. Dies habe sich durch die Vernehmung des Zeugen B. bestätigt.

Die Schulung sei auch erforderlich gewesen. Eine Verpflichtung nach einer Kommisslösung zu suchen habe für den Betriebsrat nicht bestanden. Der Betriebsrat habe die auf der Schulung zu vermittelnden Kenntnisse aufgrund der konkreten beruflichen Situation benötigt, um die derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Dazu gehört auch die Schulung über Grundlagen der

Textverarbeitung Word und des Tabellenkalkulationsprogramms Excel. Es handle sich hierbei um Standardprogramme für den Büroalltag. Die Schulungsveranstaltung sei weder von der Länge her unverhältnismäßig noch der sonstige Kostenaufwand unzumutbar für die Antragsgegnerin. Qualitativ gleichwertige Schulungen bei der Volkshochschule oder betriebsintern hätte es nicht gegeben.

Wegen der Einzelheiten des Beschlusses des Arbeitsgerichtes vom 22.05.2001 wird auf Aktenblatt 1/95 bis 104 Bezug genommen.

Gegen den Beschluss des Arbeitsgerichtes vom 22.05.2001, zugestellt am 30.05.2001, hat die Antragsgegnerin Beschwerde am 29.06.2001 eingelegt und diese am 04.07.2001 begründet. Die Beschwerde hat sie damit begründet, dass der Betriebsrat verpflichtet gewesen sei, mit dem Arbeitgeber einen Kompromiss zu finden. Dies habe er unterlassen. Der Betriebsrat hätte auch die Einigungsstelle anrufen müssen. Hierzu hätte es auch hinreichende Zeit gegeben. Eine solche Verpflichtung ergäbe sich spätestens aus dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit. Es ginge nicht an, dass der Betriebsrat durch seine Teilnahme vollendete Tatsachen schaffe.

Die Schulung sei nicht erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen. Die Kenntnisvermittlung von EDV-Kenntnissen sei kein anerkannter Schulungszweck, dies ergäbe sich auch nicht aus dem Beschluss des BAG vom 19.07.1995. Der Schulungsbedarf sei nicht offenkundig. Eine konkrete Darlegung wäre nötig gewesen. Grundkenntnisse in Word lassen sich im Betrieb der Antragsgegnerin schnell erwerben. Hierzu sei nur eine kurze Einarbeitung notwendig. Die Betriebsräte seien in der Lage aufgrund ihrer Arbeit unter Verwendung der dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen die Aufgabe mit der EDV zu erfüllen.

Die Schulungsmaßnahme sei unverhältnismäßig und unzumutbar gewesen, sie hätte nicht mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes der Antragsgegnerin in angemessenem Verhältnis gestanden. Die Schulung hätte möglichst ortsnah erfolgen müssen, so gäbe es entsprechende Schulungskurse bei der VHS und auch an der Universität, dort sogar gratis. Mit der Effektivität des Lehrziels können gewerkschaftliche Veranstaltungen nicht als erforderlich begründet werden. Auch ein Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsräten am Rande einer solchen Schulungsveranstaltung sei nicht als erforderlich anzuerkennen.

Im Schriftsatz vom 06.07.2001 hat die Antragstellerin ferner nach Ablauf der Beschwerdefrist erneut darauf abgehoben, dass es im Betrieb den freigestellten EDV-Spezialisten gegeben habe, der für Schulungen zuständig gewesen wäre.

Der Antragsgegner hat beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Lörrach, Kammern Radolfzell, 4 BV 6/00 vom 22.05.2001 wird abgeändert.
2. Der Antrag des Antragstellers/Beteiligten Ziffer 1 wird zurückgewiesen.

Der Antragsteller beantragt:

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Beschwerdegegner verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichtes vom 22.05.2001 und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Der Betriebsrat sei nicht verpflichtet gewesen zunächst nach einer Kompromisslösung zu suchen, nachdem der Arbeitgeber die Zahlung von Schulungskosten abgelehnt habe. Dieses habe im Übrigen auch der Prozessbevollmächtigte des Betriebsrates vorbereitend in Telefonaten mit dem Vertreter der Antragsgegnerin erfolglos versucht. Die Zuständigkeit einer Einigungsstelle sei nicht erkennbar und nicht gegeben. Eine solche gäbe es überhaupt nur, wenn die streitgegenständliche Schulungsmaßnahme die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt hätte, was die Antragsgegnerin gerade nicht behauptet habe. Im Übrigen sei in solchem Falle nach § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG ausschließlich der Arbeitgeber befugt die Einigungsstelle anzurufen. Eine solche Möglichkeit sieht indes das BetrVG für den Betriebsrat nicht vor. Das Betriebsratsmitglied sei nach ständiger Rechtsprechung des BAG vielmehr im Rahmen der für den Betriebsrat erforderlichen Schulung von seiner Arbeitspflicht befreit, ohne dass es einer zusätzlichen Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf. Die Antragsgegnerin interpretiere die Entscheidung des BAG vom 19.07.1995 falsch. Diese Entscheidung stütze im Gegenteil die Auffassung des Antragstellers. Die in Anspruch genommene Schulung sei sowohl für den Betriebsratsvorsitzenden wie für die Schriftführerin erforderlich und im Übrigen auch verhältnismäßig und zumutbar gewesen. Im erstinstanzlichen Verfahren sei bereits unstreitig gewesen, dass beide Betriebsratsmitglieder nicht über ausreichende PC-Kenntnisse verfügten. Eine vergleichbare Schulung am Betriebsort hätte nicht besucht werden können. Entsprechende Kurse würden weder von der Volkshochschule noch der Universität angeboten.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Beschwerderechtszug wird auf die Beschwerdebegründung vom 03.04.2001, den Schriftsatz der Beschwerdeführerin vom 06.07.2001, die Beschwerdeerwiderung und die weiteren Schriftsätze vom 15.08.2001 und 13.11.2001 Bezug genommen. Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren ferner das Programm der Computerschule des "Media Marktes", vorgelegt von der Beschwerdeführerin, und die Arbeitsbeispiele, vorgelegt vom Vorsitzenden des Antragstellers in der letzten mündlichen Verhandlung, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

II.

Die Beschwerde des antragsgegnerischen Arbeitgebers ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und zulässig. Sie ist gemäß §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 518, 519 ZPO jeweils in der bis zum 31.12.2001 geltenden Fassung form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Die Beschwerde ist indes nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat richtig dahingehend entschieden, dass dem Betriebsrat und damit seinen Mitgliedern ein Anspruch auf Übernahme der geltend gemachten, im Übrigen rechnerisch unstreitigen Kosten aus § 40 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG zusteht.

1. Der Arbeitgeber hat gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG, grundsätzlich die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Zu diesen Kosten gehören auch Beträge, die einem oder mehreren Mitgliedern des Betriebsrates anlässlich der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstehen oder entstanden ist, sofern das dort vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit der geschulten oder zu schulenden Mitglieder des Betriebsrats erforderlich ist (ständige Rechtsprechung vergleiche statt vieler BAG Beschluss vom 07.06.1989 - 7 ABR 26/88 - BAGE 62, 74 zu I 1. der Gründe und Beschluss vom 08.03.2000 - 7 ABR 11/98 - NZA 2000, S. 838 f. unter II 1. der Gründe.).

Diese Voraussetzungen sind vorliegend sämtlich, wie bereits das Arbeitsgericht festgestellt hat, gegeben. Es kann daher auf die Begründung des Arbeitsgerichtes in seinem Beschluss Bezug genommen werden, die sich das Berufungsgericht ausdrücklich zu Eigen macht.

Die Ausführungen der Beschwerde sind nicht geeignet, von dieser Entscheidung abzuweichen.

2. Der Betriebsrat hat den notwendigen Beschluss am 19.04.2001 gefasst, den Vorsitzenden und die Schriftführerin zu der streitgegenständlichen Schulung zu entsenden. Dies ist Voraussetzung für das Entstehen eines entsprechenden Kostentragungsanspruches aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Soweit ersichtlich wird dies im Gegensatz zum ersten Rechtszug im Beschwerderechtszug vom antragsgegnerischen Arbeitgeber auch nicht mehr bestritten.
3. Entgegen der Auffassung der Beschwerde ist der Entsendungsbeschluss des Betriebsrates nicht etwa deshalb unwirksam oder das Erwasen der Kostentragungspflicht entfallen, weil der Betriebsrat auf die Ablehnung des Arbeitgebers die Einigungsstelle nicht angerufen hätte. Hierbei übersieht die Beschwerdeführerin, dass nach der Gesetzessystematik des § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 BetrVG der Betriebsrat das Alleinbeurteilungsrecht unter Wahrung billigen Ermessens im Hinblick auf die Erforderlichkeit der Teilnahme und der Auswahl der zu entsendenden Mitglieder zu einer Schulungsveranstaltung hat. Der Betriebsrat hat bei dieser in sein Ermessen gestellten Beurteilung zu prüfen, ob die Teilnahme im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG an der entsprechenden Schulungsveranstaltung erforderlich ist oder nicht. Die Beurteilung der Erforderlichkeit ist dabei unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles anhand der konkreten Verhältnis-

se des Betriebes und der sich stellenden Betriebsratsaufgaben zu bestimmen. Die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung der Betriebsratstätigkeit, einem funktionstüchtigen Betriebsrat einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers hat der Betriebsrat dabei abzuwägen. Zu den Abwägungsumständen gehört sowohl das Thema der Schulung, deren zeitliche Lage und die voraussichtlichen Kosten der Schulung. Dies folgt aus § 37 Abs. 6 Sätze 2 bis 4 BetrVG (vergleiche BAG Beschluss vom 08.03.2000 - 7 ABR 11/98 - unter II. 2.).

Eine Rechtspflicht des Betriebsrates, die Einigungsstelle anzurufen, weil etwa der Arbeitgeber einem entsprechenden Entsendungsbeschluss ein schlichtes "nein" entgegenstellt ist nicht gegeben.

Eine Verpflichtung des Betriebsrates vor der Teilnahme an einer nach seiner Beurteilung für erforderlich gehaltenen Schulungs- oder Bildungsveranstaltung ein Beschlussverfahren, über die Berechtigung an einer solchen teilzunehmen, durchzuführen, ist nach der Gesetzeslage nicht vorgesehen. Es gibt, wie der Betriebsrat zu Recht vorgetragen hat, nach der Gesetzessystematik keine Erforderlichkeit, die Zustimmung des Arbeitgebers zur Befreiung für die Durchführung von Betriebsratsarbeit einzuholen. Vielmehr ist das jeweils von Betriebsratsarbeit in Anspruch genommene Betriebsratsmitglied im Rahmen des § 37 Abs. 2 BetrVG kraft gesetzlicher Automatik von seiner Arbeitspflicht befreit, soweit dies zur Erledigung erforderlicher Betriebsratsarbeit notwendig ist. Außer einer ordnungsgemäßen Abmeldung beim Arbeitgeber bedarf es keiner konstitutiven zusätzlichen Freistellungserklärung des Arbeitgebers (vergleiche LAG Hamm, DB 1974, S. 2486; LAG Baden-Württemberg Beschluss vom 17.12.1987 - 11 Sa 94187 und 11 TaBV 3/97 unveröffentlicht).

Die Beschwerdeführerin meint auch zu Unrecht, dass der Betriebsrat für den Fall, dass der Arbeitgeber die Entsendung zu einer entsprechenden Schulung ablehnt, zunächst ein Beschlussverfahren durchzuführen habe. Eine solche Verpflichtung ergibt sich weder aus dem Gesetz, noch aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG. Vielmehr ist gemäß § 37 Abs. 4 Satz 4 BetrVG die Zuständigkeit der Einigungsstelle nur für den Arbeitgeber eröffnet, wenn dieser meint, dass betriebliche Notwendigkeiten nicht oder nicht ausreichend beim Beschluss über die Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen berücksichtigt worden seien (§ 37 Abs. 6 BetrVG).

Eine Notwendigkeit vor der Teilnahme an einer entsprechend vom Betriebsrat für erforderlich gehaltenen Schulungsveranstaltung die Einigungsstelle anzurufen, ergibt sich auch nicht aus § 2 Abs. 1 BetrVG, dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dies ergibt sich wiederum gerade aus der Gesetzessystematik der §§ 37 Abs. 2, Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG, wo eine Zuständigkeit der Einigungsstelle gerade nicht vorgesehen ist.

Im Übrigen hat der Betriebsrat nach dem tatsächlichen Vortrag des Beschwerdegegners durchaus die Anforderungen aus dem Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit im Zusammenhang mit dem Beschluss vom 19.04.2000 gewahrt. Der Beschwerdegegner hat nämlich vorgetragen, ohne dass dies vom Beschwerdeführer bestritten worden sei, dass er, handelnd durch seinen Prozessbevollmächtigten, vor der Teilnahme an der Schulung mit dem gegnerischen Prozessbevollmächtigten am 31.05.2000 telefoniert und dabei die Auskunft er-

halten habe, dass seitens des Arbeitgebervertreters der Freistellungsbeschluss des Betriebsrates akzeptiert würde und über die Frage der Kostentragungspflicht in Ruhe eine Klärung nach der Teilnahme verfolgen könne (Vortrag der Beschwerdeerwiderung vom 31.07.2001 und handschriftliche Notiz des Vertreters des Betriebsrates).

4. Die Beschwerde kann auch nicht damit durchdringen, dass sie nunmehr in Abrede stellt, dass die Vermittlung von EDV-Kenntnissen kein anerkannter Schulungszweck sei und der Schulungsbedarf nicht von vornherein offenkundig gewesen wäre, da etwa der Betriebsratsvorsitzende und die Schriftführerin über ausreichende berufliche Erfahrungen zum Umgang mit der EDV verfügt hätten.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten für die Betriebsratsarbeit dann erforderlich, wenn der Betriebsrat unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation der Schulung bedarf, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Für die Frage, ob eine sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben die Schulung bestimmter zu der Schulungsveranstaltung entsandter oder zu entsendenden Betriebsratsmitglieder erforderlich macht, ist darauf abzustellen, ob nach den aktuellen Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen anstehen oder in absehbarer Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen oder die für die Durchführung und Abwicklung seiner Arbeit im Rahmen der gesetzlichen Beteiligungsaufgaben notwendig sind und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrates und der konkreten Betriebsratsmitglieder die zur Entsendung vorgesehen sind und unter Berücksichtigung der Aufgaben von Teilen im Betriebsrat eine Schulung dieser geboten erscheint (BAG Beschluss vom 07.06.1989 a.a.O., BAG Urf. v. 15.02.1995 - 7 AZR 670/94 - unter I a) der Gründe.).

Bei der Beschlussfassung hat der Betriebsrat die Frage der Erforderlichkeiten nicht nach subjektiven Ermessen zu beurteilen, sondern muss sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits und die der Arbeitnehmerschaft des Betriebsrats andererseits gegeneinander abwägt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist nach dem Ergebnis der letzten mündlichen Verhandlung im Beschwerderechtszug für die Kammer außer Zweifel, dass der Betriebsrat die genannten Gebote im Hinblick auf die Entsendung des Vorsitzenden und der Schriftführerin sowie unter Beachtung des Inhaltes der Schulung gewahrt hat.

- a. Der Schulungsbedarf ist letztendlich auch vom Geschäftsführer der Beschwerdeführerin in der letzten mündlichen Verhandlung nicht mehr bestritten worden. Er liegt auch auf der Hand und ist offenkundig. Der Betriebsrat hat seit 1998 eine EDV-Anlage mit PC und Drucker sowie der Software MS-Word und Excel. Der Beschwerdeführer und der Arbeitgeber arbeitet selbst mit EDV gestützten Kommunikationssystemen. In Anbetracht der Größe des Arbeitgebers mit 436 Arbeitnehmern, die sich auf acht Betriebsstätten aufteilen, liegt ferner naturgemäß auf der Hand, dass der Betriebsrat in erheblichem Umfang mit der Arbeitnehmerschaft schriftlich kommunizieren muss, bzw. auch erhebliches Schriftgut zur Information, zur Einladung von Abteilungsversammlungen etc. herstellen, versenden bzw. aushängen muss. Zur Erle-

digung solchen Schriftgutes gehört nach dem heutigen Stand der Technik sozusagen als Basisausstattung nach Auffassung des Gerichtes die Softwaresysteme MS-Word und Excel, ohne die eine ordnungsgemäße einigermaßen gefällige Erstellung, Bearbeitung und Archivierung von Schriftgut im Büroalltag nicht mehr denkbar erscheint.

Die Beschwerdeführerin irrt, wenn sie meint, dass ihre Auffassung durch den Beschluss des BAG vom 19.07.1995 (7 ABR 49/94, AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972) gestützt würde. Das Gegenteil ist der Fall. In der dortigen Fallgestaltung hat das BAG ausdrücklich die Notwendigkeit einer Schulung im EDV-Software bejaht, wenn denn der Betriebsrat auch mit einer solchen Software arbeitet. Im gegebenen Falle der Entscheidung des BAG vom 19.07.1995 war dies indes deshalb nicht der Fall, weil der Betriebsrat überhaupt kein entsprechendes EDV-System verfügt hat und auch in naher Zukunft nicht verfügen wollte.

Hier liegen die Dinge jedoch umgekehrt. Der Betriebsrat hat vom Arbeitgeber ein entsprechendes EDV-System zur Verfügung gestellt bekommen und arbeitet bereits aktuell mit diesem System.

- b. Die Entsendung des Vorsitzenden sowie der Schriftführerin kann ebenso wenig durchgreifend beanstandet werden. Beide sind nach der Gesetzeslage mit der Geschäftsführung des Betriebsrates im Wesentlichen betraut, haben mithin bereits aufgrund ihrer Stellung im Betriebsrat die Aufgabe, die Kommunikation mit Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie innerhalb des Organs des Betriebsrates selbst schriftlich wie mündlich zu gewährleisten und auch für die entsprechende Ablage bzw. Archivierung in elektronischer Form des Schriftgutes zu sorgen.

Beide verfügen nach dem Stand der letzten mündlichen Verhandlung nunmehr aufgrund der Schulung indes nicht zuvor über die notwendigen Kenntnisse der Software in dem Textbe- und Verarbeitungsprogramm MS-Word und dem Tabellenprogramm Excel. Dass dies zuvor nicht der Fall gewesen ist liegt auf der Hand. Der Betriebsratsvorsitzende ist gelernter Kraftfahrzeugmechaniker, mithin kein Mitarbeiter, dem aufgrund einer Bürotätigkeit entsprechende Schreibsoftware vertraut wäre. Gleiches gilt für die Schriftführerin, die als Tankwartin bei der Beklagten tätig ist und im Rahmen dieser Tätigkeit keine eigenen Kenntnisse in Schreibprogrammen hat erwerben können. Dies hat die Beschwerdeführerin auch in der letzten mündlichen Verhandlung nicht in Abrede gestellt. Sie hat vielmehr gemeint, dass diese eine Kassenabrechnung im PC erstellt. Damit handelt es sich indessen nicht um ein Textverarbeitungsprogramm und schon gar nicht um ein Tabellenprogramm, sondern allenfalls um ein nach Kostenstellen vorgehendes Kassenadditionsprogramm,

- c. Die konkret vom Betriebsrat ins Auge gefasste und inzwischen durchgeführte Schulungsmaßnahme ist nach deren Inhalt und Ausmaß auch nicht unverhältnismäßig und für den Arbeitgeber unzumutbar.

Der Beschwerdeführer hat zu Recht darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat zu prüfen hat, ob die Schulungskosten mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind und ob der Schulungszweck in einem an-

gemessenen Verhältnis zur Leistungsfähigkeit des Betriebes steht (so BAG Beschluss vom 28.06.1995 - 7 AZR 55/94 - a.a.O.).

Das Seminar vom 12.06. bis 16.06.2000 vermittelt nach seinem gesamten Programm unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlich relevanten Grundlagen elementare PC-Grundkenntnisse für die Arbeit des Betriebsrates. Diese Grundaussage des Seminars wird durch den gesamten vom Betriebsrat vorgelegten Seminarinhalt und auch durch die von ihm in der letzten mündlichen Verhandlung vorgelegten Schulungsproben bestätigt. Die Beschwerdeführerin übersieht auch, dass der Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Schulung hat. Die Gerichte können nur kontrollieren, ob der verlangte Sachaufwand, d. h. hier die Schulung, der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung berechtigten Interessen des Arbeitgebers und der Belegschaft angemessen Rechnung getragen hat (vergleiche BAG Beschluss vom 12.05.1999 - 7 ABR 36/97 - AP Nr. 65 zu § 40 BetrVG; ständige Rechtsprechung mit weiteren Nachweisen).

Die streitige Schulungsmaßnahme ist nicht unverhältnismäßig lang. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, verbleiben unter Berücksichtigung eines An- und Abreisetages praktisch lediglich vier Tage für den relativ umfangreichen Schulungsinhalt.

Die Maßnahme ist auch für den Arbeitgeber hinsichtlich der entstandenen Kosten zumutbar. Bei der Beklagten handelt es sich um ein durchaus größeres mittelständisches Unternehmen mit einem siebenköpfigen Betriebsrat. Mit Schulungskosten von etwas knapp über DM 3,000,00 für beide Mitglieder des Betriebsrates wahrt der Betriebsrat den Rahmen des dem Arbeitgeber zumutbaren materiellen Aufwandes.

- d. Der Beschwerdeführer kann auch nicht darauf verweisen, dass entsprechende Schulungen ortsnah oder im Betrieb hätten durchgeführt werden können.

Entsprechende Darlegungen zur Durchführung im Betrieb fehlen, jedenfalls kann der Beschluss des Betriebsrates zu der auswärtigen Schulung zu entsenden nicht als missbräuchlich oder unverhältnismäßig beanstandet werden. Konkrete Darlegungen, wer im Betrieb eine EDV-Schulung in der genannten Software hätte absolvieren können, hat die Beschwerdeführerin nicht vorgetragen. Hierzu genügt es nicht, auf den Kraftfahrzeugmeister und Kundendienstberater zu verweisen, der nach dem Vortrag der Beschwerdeführerin als EDV-Sachverständiger abgestellt ist. Ganz offenkundig handelt es sich hierbei nicht um einen EDV-Sachkundigen, der in der Lage wäre unter Darstellung des gesetzlich gebotenen einschlägigen Schreibgutes aus der Betriebsratsarbeit an entsprechenden konkreten Beispielen eine Schulung vorzunehmen. Es kann nach Auffassung der Kammer nämlich nicht beanstandet werden, dass der Betriebsrat in seinem Beschluss sich nicht für "irgendeine" Schulung ausgesprochen hat, sondern Wert auf eine Schulung anhand des konkret in der Betriebsrat notwendigen bzw. anfallenden Schreibgutes und der entsprechenden Tabellenkalkulationen legte. Es ist nicht zu beanstanden, wenn er nicht im Rahmen irgendwelcher vom Handel

oder der Universität angebotenen "Allerwelts-Schulungen" den Schulungsbedarf decken wollte.

5. Der Einwand des Beschwerdeführers kann auch nicht durchgreifen, dass der Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsräten am Rande einer entsprechenden Schulung der Schulung insgesamt die Erforderlichkeit nimmt. Es ist durchaus zutreffend, dass die Entsendung zu einer bestimmten Schulung nicht allein damit begründet werden kann, dass man den Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsräten sucht (LAG Hamburg Beschluss vom 29.06.1996 - 1 TaBV 2196 - NZA-RR 1997, Seite 344 f.). Bei genauerer Durchsicht des Programms erweist sich indes, dass dies keineswegs der Kernbestandteil oder auch nur Randthemen sind, die im Rahmen der streitbefangenen Schulung eine Rolle gespielt haben. Wenn dies indessen eine beiläufige und auch zwangsläufige "Zugabe" zu der streitgegenständlichen Schulung gewesen ist, so vermag dies nicht der Schulung das Merkmal der Erforderlichkeit zu nehmen.
6. Dem Freistellungsanspruch hatte die Beschwerdeführerin im Übrigen rechnerisch keinerlei Einwendungen entgegengesetzt. Auch sind die Beteiligten übereinstimmend davon ausgegangen, dass nach wie vor ein Freistellungsanspruch besteht, da die entsprechenden Rechnungen nicht bezahlt sind.

Die Beschwerde vermochte daher keinen Erfolg zu haben und war zurückzuweisen.

III.

Eine Kostenentscheidung hat im Hinblick auf das kraft Gesetzes kostenfreie Beschlussverfahren nicht zu ergehen.

Ein Anlass zur Zulassung der Rechtsbeschwerde bestand nicht. Vielmehr beruht die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalles.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung findet die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht nicht statt. Auf den Rechtsbehelf der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 92 a BetrVG wird hingewiesen.