

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 113/09  
7 TaBV 4/07  
Landesarbeitsgericht  
Nürnberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. November 2010

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 17. November 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, den Richter am

Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 28. Juli 2009 - 7 TaBV 4/07 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin dem früheren Vorsitzenden des Betriebsrats Schulungs-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten zu erstatten hat. 1

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist eine gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk M. Antragsteller und Beteiligter zu 1. ist der im Herbst 2005 erstmals gewählte, damals noch dreiköpfige Betriebsrat. Das Arbeitsverhältnis des zu 3. beteiligten früheren Betriebsratsvorsitzenden Me war bis 31. August 2006 befristet. Die Arbeitsverhältnisse der beiden weiteren Betriebsratsmitglieder waren bis - höchstens - 15. September 2006 und 31. Dezember 2007 befristet. Die Arbeitgeberin beschäftigt ihre Arbeitnehmer bis auf eine Verwaltungsfachangestellte nur befristet, weil sie sich aus Drittmitteln finanziert. Sie entscheidet regelmäßig vor dem Auslaufen der befristeten Arbeitsverträge zum Schuljahresende über die Fortsetzung der Verträge, über Versetzungen und ggf. auch über den Ausspruch von Kündigungen. 2

Der Beteiligte zu 3. nahm im April 2006 an einem Seminar mit dem Titel „Einführung in die Betriebsratstätigkeit“ teil. Themen des Seminars waren die Rechtsstellung des Betriebsrats und der einzelnen Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber, die interne Organisation der Betriebsratstätigkeit, Grundbegriffe der Betriebsverfassung, Beteiligungsrechte und Durchsetzungs- 3

möglichkeiten des Betriebsrats, Gewerkschaften im Betrieb, Gewerkschaften und Betriebsrat sowie Informationsansprüche der Belegschaft.

Der Betriebsrat beschloss am 22. Mai 2006, seinen damaligen Vorsitzenden in der Zeit vom 10. bis 14. Juli 2006 zu dem Seminar des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten mit dem Thema „Von der Einstellung bis zur Kündigung“ im Marriott Hotel in Regensburg zu entsenden. Gegenstände des Seminars waren Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, Kündigungsarten, Kündigungsschutz, die Beteiligung des Betriebsrats an Kündigungen und das Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht. Der Betriebsrat teilte der Arbeitgeberin die Entsendung unter dem 13. Juni 2006 mit. Die Arbeitgeberin wies einen Antrag des Beteiligten zu 3. auf Reisekostenvorschuss vom 27. Juni 2006 zurück. Der Beteiligte zu 3. nahm dennoch an dem Seminar teil. Er beglich die Seminarkosten von 1.032,40 Euro und die Hotelkosten von 540,00 Euro. Ihm entstanden Reisekosten von 95,40 Euro. Die Arbeitgeberin lehnte es ab, die Kosten zu übernehmen.

4

Der Betriebsrat hat mit seinem am 24. August 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag die Auffassung vertreten, er habe die Teilnahme seines früheren Vorsitzenden an dem Seminar insbesondere wegen eines anstehenden Personalabbaus für erforderlich halten dürfen. Die Arbeitgeberin habe seine Beteiligungsrechte aus § 99 BetrVG mehrfach missachtet. Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende habe seine erworbenen Kenntnisse bis 31. August 2006 noch selbst nutzen können, weil die befristeten Arbeitsverträge von 19 der damals insgesamt 24 Arbeitnehmer zum 31. August oder 15. September 2006 geendet hätten. Der Betriebsrat habe sich um eine andere Schulung bemüht. Die Kosten eines vergleichbaren Seminars in Hamburg seien ähnlich hoch gewesen. Es wären aber erheblich höhere Hotel- und Reisekosten angefallen. Eine kostengünstigere Unterbringungsmöglichkeit habe am Tagungsort in Regensburg nicht bestanden.

5

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

6

die Antragsgegnerin zu verpflichten, dem ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden die Kosten des Seminars „Von der Einstellung bis zur Kündigung“ im Zeitraum vom

10. Juli bis 14. Juli 2006 in Regensburg in Höhe der angefallenen Seminarkosten von 1.032,40 Euro, Rechnungsnr. 149406, der anfallenden Hotelkosten in Höhe von 540,00 Euro, Rechnungsnr. 135890, und der Fahrtkosten in Höhe von 95,40 Euro abzüglich einer Haushaltsersparnis in Höhe von 32,32 Euro in Analogie zur Sachbezugsverordnung aus dem Jahr 2006 zu erstatten.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Ansicht geäußert, der Betriebsrat sei nicht antragsbefugt. Jedenfalls sei die Seminarteilnahme mit Blick auf das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses des Beteiligten zu 3. nicht erforderlich gewesen. Die Unterbringungskosten seien unangemessen hoch. 7

Das Arbeitsgericht hat den ursprünglich auf Freistellung gerichteten Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Erstattungsantrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin das Ziel der Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Beteiligten haben in der Rechtsbeschwerdeinstanz übereinstimmend vorgetragen, seit 1. August 2007 bestehe im Betrieb der Arbeitgeberin kein Betriebsrat. Zu Neuwahlen sei es auch im Jahr 2010 nicht gekommen. 8

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht stattgegeben. 9

I. Am Verfahren sind neben der Arbeitgeberin der frühere Betriebsratsvorsitzende Me und der antragstellende Betriebsrat beteiligt. 10

1. Der frühere Betriebsratsvorsitzende Me, der die Kosten der Schulungsteilnahme getragen hat, ist am Verfahren beteiligt. 11

a) Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung 12

unmittelbar betroffen ist (vgl. etwa BAG 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08 - Rn. 11 mwN, AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 53 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 5).

b) Danach ist der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Me am Verfahren 13  
beteiligt. Mitglieder des Betriebsrats sind wegen ihres vom Betriebsrat ab-  
geleiteten Rechts beteiligt, solange sie Inhaber von Freistellungs- oder Kosten-  
erstattungsansprüchen sind (vgl. BAG 15. Januar 1992 - 7 ABR 23/90 - zu  
B I 2 a der Gründe, BAGE 69, 214; zu der hier nicht in Anspruch genommenen  
Antragsbefugnis des einzelnen Betriebsratsmitglieds 23. Juni 2010 - 7 ABR  
103/08 - Rn. 10 mwN, EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 20).

2. Der antragstellende Betriebsrat ist beteiligt, obwohl seine Amtszeit 14  
beendet ist.

a) Ihm steht kein Restmandat nach § 21b BetrVG zu, weil der Betrieb, für 15  
den er gebildet war, nicht untergegangen ist, sondern fortbesteht. Das Amts-  
ende eines Betriebsrats führt jedoch nicht dazu, dass seine Erstattungsan-  
sprüche aus § 40 Abs. 1 BetrVG ersatzlos erlöschen. Der Betriebsrat ist hin-  
sichtlich dieser Ansprüche in entsprechender Anwendung von § 22 BetrVG,  
§ 49 Abs. 2 BGB als fortbestehend zu behandeln. Er kann die Ansprüche weiter  
gegenüber dem Arbeitgeber verfolgen (vgl. BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR  
90/07 - Rn. 11, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 96 = EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 16;  
grundlegend und ausführlich zum sog. Abwicklungsmandat 24. Oktober 2001  
- 7 ABR 20/00 - zu B II 2 und 3 der Gründe, BAGE 99, 208).

b) Das gilt in Fällen, in denen das einzelne Betriebsratsmitglied - wie hier - 16  
selbst Freistellungs- oder Erstattungsansprüche geltend machen kann, jeden-  
falls dann, wenn der Betriebsrat das Verfahren vor dem Ende seiner Amtszeit  
eingeleitet hat. Das Gremium ist nicht gehalten, seinen Antrag zurückzunehmen  
oder ihn für erledigt zu erklären.

II. Der Antrag ist zulässig. 17

1. Seiner Zulässigkeit steht nicht entgegen, dass der Betriebsrat im 18  
Beschwerdeverfahren von einem Freistellungs- auf einen Erstattungsantrag

übergegangen ist. Dabei handelt es sich nach § 92 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 264 Nr. 3 ZPO nicht um eine Antragsänderung iSv. § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG.

2. Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats gehören zu den Kosten des Betriebsrats auch die Schulungskosten seiner Mitglieder. Soweit einzelne Betriebsratsmitglieder für den Besuch betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsveranstaltungen Zahlungsverpflichtungen eingegangen sind, ist der Betriebsrat als Gremium berechtigt, den Arbeitgeber auf Kostenerstattung an das einzelne Mitglied in Anspruch zu nehmen (*vgl. nur BAG 30. März 1994 - 7 ABR 45/93 - zu B I 1 und 2 der Gründe, BAGE 76, 214; mittelbar auch 23. Juni 2010 - 7 ABR 103/08 - Rn. 10 mwN, EzA BetrVG 2001 § 40 Nr. 20*).

III. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht für begründet erachtet. Die Arbeitgeberin ist nach § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet, dem früheren Betriebsratsvorsitzenden die Schulungs-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten zu erstatten, die ihm für die Teilnahme an dem Seminar „Von der Einstellung bis zur Kündigung“ in der Zeit vom 10. bis 14. Juli 2006 entstanden. Der Betriebsrat durfte die Teilnahme des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden an der Seminarveranstaltung für erforderlich halten. Auch die Höhe der Schulungskosten ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

1. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören neben den eigentlichen Seminargebühren auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds (*st. Rspr., vgl. BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 12 mwN, EzB BetrVG § 37 Nr. 17; 28. März 2007 - 7 ABR 33/06 - Rn. 10, AE 2008, 49*).

- a) Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 12, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7; 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 13 mwN, EzB BetrVG § 37 Nr. 17). 22
- aa) Dazu muss ein aktueller oder absehbarer betrieblicher oder betriebsratsbezogener Anlass dargelegt werden, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt. Lediglich bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden (vgl. BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 13 mwN, EzB BetrVG § 37 Nr. 17; 4. Juni 2003 - 7 ABR 42/02 - zu B I der Gründe, BAGE 106, 233). 23
- bb) Der Senat unterscheidet zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsveranstaltungen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 14, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7; 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 13, EzB BetrVG § 37 Nr. 17). 24
- b) Der Senat hat zwei Ausnahmen anerkannt, für die auch bei Grundschulungen ein betriebsbezogener Schulungsbedarf dargelegt werden muss (vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 15 f. mwN, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7). 25

- aa) Die Vermittlung von Grundwissen ist für die ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit nicht mehr erforderlich, wenn das zu schulende Betriebsratsmitglied aufgrund seiner bis zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses erworbenen Vorkenntnisse bereits über das nötige Grundwissen für die Ausübung seiner Betriebsratsaufgaben verfügt. Zu den persönlichen Vorkenntnissen gehören auch die auf vorangegangenen Schulungen vermittelten Kenntnisse und das durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworbene Erfahrungswissen (*vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 15 mwN, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7*). 26
- bb) Eine Grundschulung ist auch dann nicht erforderlich, wenn die Schulung erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das erstmals gewählte Mitglied die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse bis zum Ende der Amtszeit nicht mehr einsetzen kann (*vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7*). 27
- (1) Der Betriebsrat muss die Erforderlichkeit der Vermittlung von Grundkenntnissen nicht allein deswegen besonders darlegen, weil die Schulungsveranstaltung erst kurz vor dem Ende der Amtszeit erfolgen soll (*vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7 unter teilweiser Aufgabe von BAG 7. Juni 1989 - 7 ABR 26/88 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 62, 74 [fortgeführt von BAG 9. September 1992 - 7 AZR 492/91 - zu 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 86 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 113]*). Das durch Grundschulungen vermittelte Wissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht sowie im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung soll das Betriebsratsmitglied in die Lage versetzen, die sich aus dem Gesetz ergebenden Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Der Betriebsrat kann seine gesetzlichen Aufgaben nur erfüllen, wenn bei all seinen Mitgliedern zumindest ein Mindestmaß an Wissen über die Rechte und Pflichten einer Arbeitnehmervertretung vorhanden ist (*vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 16, aaO*). 28

- (2) Deshalb überwiegt regelmäßig das Interesse des Betriebsrats an der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens gegenüber den Interessen des Arbeitgebers. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats ist erst überschritten, wenn für ihn absehbar ist, dass das zu schulende Betriebsratsmitglied in seiner verbleibenden Amtszeit das vermittelte Wissen nicht mehr braucht (*vgl. näher BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7*). 29
- cc) Das aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses des zu schulenden Betriebsratsmitglieds ist hinsichtlich der Darlegungsanforderungen für den Schulungsbedarf wie das bevorstehende Ende der Amtszeit des Betriebsrats zu behandeln. Die Interessenlage ist vergleichbar, obwohl das Gremium beim Ausscheiden eines Mitglieds noch fortbesteht. In beiden Fällen tritt das Problem auf, dass dem zu schulenden Betriebsratsmitglied nur noch begrenzte Zeit zur Verfügung steht, um die erworbenen Kenntnisse für das Betriebsratsgremium zu nutzen. 30
- c) Der Betriebsrat hat zu entscheiden, ob ein Betriebsratsmitglied zu einer Schulungsveranstaltung entsandt werden soll. Dabei hat er unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Umstände zu prüfen, ob die Teilnahme für die zu erwerbenden Kenntnisse erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist oder nicht. Der Betriebsrat hat im Rahmen seines Beurteilungsspielraums auch zu prüfen, ob die zu erwartenden Kosten der konkreten Schulung mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren sind. Außerdem hat er darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht. Der Betriebsrat ist bei vergleichbaren Seminarinhalten allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen (*vgl. BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 15 mwN, EzB BetrVG § 37 Nr. 17*). 31
- d) Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung sowohl dem Betriebsrat als auch dem Landesarbeitsgericht ein Beurteilungsspielraum zusteht. Die Würdi- 32

gung des Beschwerdegerichts, ob der Betriebsrat die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten durfte, kann im Rechtsbeschwerdeverfahren nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Besonderheiten des Einzelfalls vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze abgewogen wurden (*st. Rspr.*, vgl. BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 17 mwN, EzB BetrVG § 37 Nr. 17).

2. Dem danach anzuwendenden Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis stand. Das Beschwerdegericht hat dem Betriebsrat allerdings zu Unrecht abverlangt darzulegen, dass er damit gerechnet habe, der Beteiligte zu 3. werde das in der Schulung erworbene Wissen bis zum Ende seines befristeten Arbeitsverhältnisses noch einsetzen können. Der Betriebsrat durfte sich darauf beschränken vorzutragen, er habe nicht absehen können, dass sein ehemaliger Vorsitzender die Kenntnisse für die Arbeit im Betriebsratsgremium nicht mehr benötigen werde. Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht jedoch alle wesentlichen Umstände berücksichtigt. Die Vermittlung des Grundwissens war unter Berücksichtigung der gesenkten Darlegungsanforderungen erst recht erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen im Ergebnis als richtig dar (§ 561 ZPO).

33

a) Bei dem in der Zeit vom 10. bis 14. Juli 2006 durchgeführten Seminar „Von der Einstellung bis zur Kündigung“ handelt es sich um eine Schulung, die dem erstmals in den Betriebsrat gewählten Beteiligten zu 3., der eine nur kurze Amtszeit seit Herbst 2005 aufwies, Grundwissen vermitteln sollte. Das hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt. Der Betriebsrat musste die Schulungsbedürftigkeit deshalb nicht näher darlegen. Vermittelt wurden betriebsverfassungsrechtliche und allgemeine arbeitsrechtliche Grundkenntnisse. Die betriebsverfassungsrechtlichen Themen setzten sich aus Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung - also den personellen Einzel-

34

maßnahmen der §§ 99 ff. BetrVG - sowie der Beteiligung des Betriebsrats an Kündigungen - dh. vor allem den Fragen der §§ 102 und 103 BetrVG - zusammen. Die Themen der Kündigungsarten, des Kündigungsschutzes und des Kündigungsschutzverfahrens vor dem Arbeitsgericht sind dem allgemeinen Arbeitsrecht zuzuordnen. Alle Mitglieder des Betriebsrats brauchen ein entsprechendes Mindestmaß an Wissen in diesen beiden Bereichen, um die gesetzlichen Betriebsratsaufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können.

b) Der Betriebsrat musste für die Vermittlung der Grundkenntnisse nicht ausnahmsweise einen aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Schulungsbedarf darlegen. 35

aa) Der frühere Betriebsratsvorsitzende verfügte bis zum Zeitpunkt des Entsendungsbeschlusses vom 22. Mai 2006 noch nicht über das nötige Grundwissen für die Ausübung seiner Betriebsratsaufgaben. Dem steht nicht entgegen, dass er im April 2006 an dem Seminar „Einführung in die Betriebsrats-tätigkeit“ teilgenommen hatte. Die Themen dieser Schulungsveranstaltung überschritten sich nur sehr allgemein in zwei Punkten mit Gegenständen des nun umstrittenen Seminars: den Grundbegriffen der Betriebsverfassung sowie den Beteiligungsrechten und Durchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrats. Die Fragen der personellen Einzelmaßnahmen und der Beteiligung des Betriebsrats an Kündigungen wurden nach den unangegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht im Einzelnen behandelt. Im Hinblick auf die Schulungsinhalte „Rechtsstellung des Betriebsrats und der einzelnen Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber“, „interne Organisation der Betriebsrats-tätigkeit“, „Gewerkschaften im Betrieb“, „Gewerkschaften und Betriebsrat“ sowie „Informationsansprüche der Belegschaft“ bestanden keine Themenüberschneidungen. 36

bb) Der Betriebsrat musste die Erforderlichkeit der vermittelten Grundkenntnisse nicht besonders darlegen. 37

(1) Er konnte trotz der mit dem 31. August 2006 endenden Befristung des Arbeitsverhältnisses des Beteiligten zu 3. nicht annehmen, dass der ehemalige 38

Betriebsratsvorsitzende die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse nicht mehr würde einsetzen können. Der Betriebsrat konnte Art und Umfang der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, die voraussichtlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses des Beteiligten zu 3. anfallen würden, nicht beurteilen.

(2) Vielmehr spricht vor allem der Umstand der Drittmittelfinanzierung der Arbeitgeberin dafür, dass noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beteiligten zu 3. nach §§ 99 ff. BetrVG mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahmen anfallen würden. Aus Sicht des Betriebsrats im Zeitpunkt des Entsendungsbeschlusses war es naheliegend, dass die Arbeitgeberin vor dem Schuljahresende 2005/2006 - wie auch in den Vorjahren - über die sog. Verlängerung einer erheblichen Zahl von Arbeitsverträgen, über Versetzungen und ggf. auch Kündigungen entscheiden musste. 39

3. Das Landesarbeitsgericht hat in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, die im Rahmen der Kostenhöhe allein gerügten Unterbringungskosten von 540,00 Euro abzüglich der Haushaltsersparnis seien erforderlich. 40

a) Die Notwendigkeit der Übernachtung im Tagungshotel kann allerdings nicht nur mit den Besonderheiten von Schulungsveranstaltungen begründet werden. Ohne Darlegung besonderer Umstände ist es nicht als erforderlich iSv. § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG anzusehen, dass das Betriebsratsmitglied in dem Hotel übernachtet, in dem die Schulung stattfindet. Der nach Beendigung des eigentlichen Seminarprogramms beabsichtigte Gedanken- und Erfahrungsaustausch über die Betriebsratsarbeit macht eine Übernachtung des Betriebsratsmitglieds im Tagungshotel nicht erforderlich. Das Betriebsratsmitglied ist nicht daran gehindert, an den Begegnungen im Tagungshotel teilzunehmen, wenn es in einem anderen, entweder zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbaren Hotel am Tagungsort übernachtet (vgl. BAG 28. März 2007 - 7 ABR 33/06 - Rn. 18, AE 2008, 49). 41

b) Die Arbeitgeberin hat die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass 42

für den Beteiligten zu 3. während des Seminars vom 10. bis 14. Juli 2006 keine anderweitige kostengünstigere Unterbringungsmöglichkeit in Regensburg bestand, jedoch nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffen. Die Feststellung ist daher für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO).

Linsenmaier

Kiel

Gallner

Bea

Gerschermann