

Für das Nachschlagewerk !) Ja zu Ziff. II 2 der Gründe
Für die Fachpresse !)
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 2, § 40 Abs. 1;
GG Art. 103 Abs. 1; ArbGG § 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 83 Abs. 1, § 87 Abs. 2, § 90, § 95

Leitsatz: Im Rechtsbeschwerdeverfahren ist eine mündliche
Anhörung der Beteiligten nicht zwingend geboten.

Aktenzeichen: 1 ABR 109/74

Beschluß des BAG vom 24. August 1976

LAG Saarland



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 109/74

1 Sa BV 14/74 Saarland

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. August 1976 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Lohauß und Muhr beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 28. August 1974 - 1 Sa BV 14/74 - aufgehoben.

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist seit April 1972 Mitglied des bei der Antragsgegnerin bestehenden Betriebsrats. Dieser besteht aus 15 Mitgliedern. Auf Beschluß des Betriebsrats nahm der Antragsteller in der Zeit vom 22. Januar bis zum 3. Februar 1973 an einer Schulungsveranstaltung der IG-Metall im Bildungszentrum S teil. Auf dieser Schulungsveranstaltung wurden folgende Themen behandelt:

1. Das Betriebsverfassungsgesetz im System der Rechtsordnung der BRD
2. Die Amtszeit und die Geschäftsführung des Betriebsrats
3. Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
Gestaltung von Arbeitsplatz - Arbeitsablauf - Arbeitsumgebung
4. Förderung der Berufsbildung
5. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
6. Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Jugendvertretung, Schwerbeschädigtenobmann, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat
7. Regelung der Mitbestimmung durch Tarifverträge
8. Die Betriebsvereinbarung
9. Die Einigungsstelle
10. Gesetzesänderungen durch Inkrafttreten des BetrVG 1972
11. Straf- und Bußgeldvorschriften.

Neben dem Antragsteller besuchte auch das Betriebsratsmitglied Z diese Schulungsveranstaltung. Dieser sowie fünf weitere Mitglieder des Betriebsrats der Antragsgegnerin hatten seit dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 bereits an fünftägigen Lehrgängen über das neue Betriebsverfassungsgesetz teilgenommen.

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Der Antragsteller nimmt die Antragsgegnerin auf Erstattung der ihm durch die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung in S entstandenen Kosten in Höhe von 823,-- DM (Kosten für Unterkunft und Verpflegung 624,-- DM, Fahrtkosten 179,-- DM und Zehrgeld für 2 Reisetage 20,-- DM) in Anspruch. Er ist der Ansicht, in dieser Schulung seien für die Wahrnehmung der Betriebsrätstätigkeit erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelt worden. Die Einführung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes habe so viele neue und komplizierte Aufgaben für die Betriebsräte gebracht, daß sie ohne intensive Schulung nicht bewältigt werden könnten. Es sei daher notwendig, zumindestens einen Teil der Betriebsratsmitglieder mit der Problematik des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 vertraut zu machen. Der Antragsteller hat beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, ihm 823,-- DM netto zu vergüten.

Die Antragsgegnerin hat die Zurückweisung des Antrags beantragt. Sie ist der Auffassung, der Antragsteller sei nicht berechtigt, den von ihm erhobenen Anspruch selbst geltend zu machen, die Kosten seien von ihm bisher nicht getragen worden. Im übrigen handele es sich nicht um eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, sondern um eine nach Abs. 7 dieser Gesetzesvorschrift. Eine Bildungsveranstaltung, in der allgemeine Grundkenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz vermittelt würden, falle unter § 37 Abs. 7 BetrVG.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Die hiergegen von dem Antragsteller eingelegte Beschwerde blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen in der ersten Instanz gestellten Antrag weiter, während die Antragsgegnerin die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

II.1. Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Feststellung über konkrete Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung die richtige Verfahrensart (§ 8 Abs. 1, § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).



- 4 -

2. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde sieht das Rechtsbeschwerdeverfahren im Gegensatz zum Beschwerdeverfahren vor den Landesarbeitsgerichten eine mündliche Anhörung (Verhandlung) nicht zwingend vor. Anders als im Beschwerdeverfahren (§ 90 Abs. 2 ArbGG) verweist § 95 ArbGG nicht auf § 83 Abs. 1 ArbGG, der zwingend die Anhörung der am Beschlußverfahren Beteiligten "vor der Kammer" vorschreibt. Daraus folgt, daß in der Rechtsbeschwerdeinstanz eine mündliche Anhörung nicht stattzufinden braucht (so bereits Senatsbeschluß vom 7. Juli 1954 - 1 ABR 3/54 -, BAG 1, 29 [32] = AP Nr. 1 zu § 87 ArbGG 1926; Grunsky, ArbGG, § 95 Rdnr.9). Abweichend vom Beschwerdeverfahren (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1953) kann auch ohne entsprechenden Antrag der Beteiligten von der (mündlichen) Anhörung abgesehen werden. Soll im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren über eine Rechtsbeschwerde ohne mündliche Anhörung entschieden werden, ist lediglich sicherzustellen, daß der Anspruch jedes Beteiligten auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) gewahrt wird. Das Gericht ist verpflichtet, den Inhalt der Schriftsätze der Beteiligten zur Kenntnis zu nehmen und bei seiner Entscheidung mit in Erwägung zu ziehen (Leibholz/ Rinck, GG, 5. Aufl., Art. 103 Anm. 6, mit weiteren Nachweisen). Das rechtliche Gehör ist gewahrt, wenn allen Beteiligten Gelegenheit gegeben wird, sich zu den vorgetragenen, der Entscheidung zugrunde zu legenden Schriftsätzen zu äußern. Art. 103 Abs. 1 GG gibt jedoch weder einen Anspruch auf eine bestimmte Verfahrensart, noch begründet er ein Recht auf mündliche Verhandlung oder auf ein Rechtsgespräch in einer mündlichen Verhandlung (Leibholz/ Rinck, aaO, Art. 103 Anm. 8). Es bestehen keine Verfassungsrechtsgrundsätze dieses Inhalts. Die im Rechtsbeschwerdeverfahren von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze sind aber den jeweiligen Beteiligten zur Kenntnis zu geben (BVerfGE 24, 23 [26]; 36, 92 [97]; 40, 101 [104]). Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Aus den Rechtsbeschwerdeakten ergibt sich, daß die gewechselten Schriftsätze den Beteiligten zur Kenntnis gegeben worden sind und diese genügend Zeit zur Stellungnahme bis zum mitgeteilten Beratungstermin

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



gehabt haben. Der Senat hat bei seiner Entscheidung den Inhalt der gewechselten Schriftsätze berücksichtigt.

3. Die Beteiligtenfähigkeit und Antragsbefugnis des Antragstellers ist entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin gegeben. Sie folgt aus abgeleitetem Recht aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Die dem Antragsteller durch seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten sind ihm von der IG-Metall in Rechnung gestellt worden; er hat sich ihr gegenüber verpflichtet, sie zurückzuzahlen. In einem solchen Fall ist, wie der Senat bereits in dem Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 -(= AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972, mit weiteren Nachweisen) näher ausgeführt hat, das einzelne Betriebsratsmitglied beteiligt und antragsberechtigt, wenn es - wie hier - allein aufgrund des Betriebsratsbeschlusses wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied Aufwendungen erbracht hat (vgl. hierzu auch Wiese, Anm. zu AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 unter I, 1).

Ebenso ist die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats zu bejahen. Es geht um die Frage, ob die strittige Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt hat, die für die Arbeit der Betriebsratsmitglieder im Betriebsrat erforderlich waren.

4. Auch das Rechtsschutzinteresse für die mit dem Antrag begehrte Verpflichtung ist gegeben. Es folgt allein schon aus der unterschiedlichen Auffassung der Beteiligten, ob die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die dem Antragsteller durch seine Teilnahme an der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten zu ersetzen.

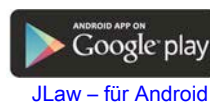
III. In der Sache selbst führt die Rechtsbeschwerde zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zutreffend und insoweit auch im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats davon aus, daß ein Betriebsratsmitglied nur dann Anspruch auf Ersatz der ihm anläßlich seiner Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstan-



denen Kosten hat, wenn die auf der Schulung vermittelten Kenntnisse für die konkrete Betriebsratsarbeit auch erforderlich sind. Erforderlich für die Betriebsratsarbeit sind, wie der angefochtene Beschluß zutreffend ausführt, die in einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse nur dann, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und des Betriebsrats benötigt werden, damit dieser die ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben sachgerecht und ordnungsgemäß durchführen kann. Zu den erforderlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 aaO gehört, was das Landesarbeitsgericht nicht verkennt, jedenfalls nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 eine Einführung in das neue Gesetz.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Erforderlichkeit der Schulung des Antragstellers verneint und damit begründet, die Themen der streitigen Schulungsveranstaltung hätten sich mit der Vermittlung arbeitsrechtlicher Kenntnisse im allgemeinen befaßt und keinen Bezug zu einem konkret betriebsbezogenen Anlaß gehabt. Es führt weiter aus, das Vorbringen des Antragstellers, die durch die Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 für die Betriebsräte entstandenen neuen und komplizierten Aufgaben könnten ohne intensive Schulung nicht bewältigt werden, und es sei deshalb notwendig, zumindestens einen Teil der Betriebsratsmitglieder mit der Problematik des neuen Gesetzes vertraut zu machen, lasse völlig außer acht, daß im Laufe des Jahres 1972 bereits fünf Mitglieder des beteiligten Betriebsrats an fünftägigen Lehrgängen über das neue Betriebsverfassungsrecht teilgenommen hätten. Es sei daher nicht auszuschließen, daß im Zeitpunkt der Entsendung des Antragstellers zu der Schulungsveranstaltung in S im Betriebsrat der Antragsgegnerin bereits ausreichende Grundkenntnisse und Erfahrungen über das Betriebsverfassungsgesetz 1972 vorhanden gewesen seien. Angesichts dieses Sachverhalts und der weiteren unstreitigen Tatsache, daß auf Beschluß des Betriebsrats auch das Betriebsratsmitglied Z zu der Schulungsveranstaltung entsandt worden sei, sei auch das Vorbringen des Antragstellers rechts-



unerheblich, er habe wegen seiner äußerst geringen Kenntnisse seine Arbeit im Betriebsrat nicht sachgerecht erledigen können und sei erst durch das auf dem Lehrgang in S

erworbene Wissen in die Lage versetzt worden, die an ihn herangetragenen Probleme zu lösen. Denn es komme auf die Kenntnisse des Betriebsrats, nicht die des einzelnen Betriebsratsmitglieds an.

Diese Ausführungen sind nicht geeignet, die Erforderlichkeit der Schulung zu verneinen. Die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht dem Begriff "erforderlich" gibt, entspricht nicht der Rechtsauffassung des Senats. Das Landesarbeitsgericht konnte allerdings bei seiner Entscheidung noch nicht die spätere Rechtsprechung des Senats berücksichtigen (vgl. insbesondere Senatsbeschluß vom 27. September 1974 - 1 ABR 71/73 - = [demnächst] AP Nr. 18 zu § 37 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie der Beschluß vom 8. Oktober 1974 - 1 ABR 72/73 - = AP Nr. 7 zu § 40 BetrVG 1972). Der Begriff "erforderlich" bezieht sich, wie der Senat in diesen Beschlüssen näher ausgeführt hat, allein auf die Bewertung der in der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit. Bei dieser Wertung steht dem Betriebsrat ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Dieser dem Betriebsrat eingeräumte Beurteilungsspielraum ist nicht gleichzusetzen mit dem dem Tatsachenrichter bei der Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes zustehenden Beurteilungsspielraum (so Schlüter in SAE 1975, 160). Er bedeutet in diesem Zusammenhang, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat darüber zu entscheiden hat, ob nach dem mitgeteilten Lehrplan die Schulung geeignet ist, die Kenntnisse zu vermitteln, die der Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihm obliegenden gesetzlichen Aufgaben benötigt. Das kann - ohne daß es einer näheren Begründung seitens des Betriebsrats bedarf - jedenfalls dann bejaht werden, wenn die Schulung dem Zwecke dient, den Betriebsrat in das neue Betriebsverfassungsgesetz einzuführen. Grundkenntnisse über das neue Gesetz benötigt jedes Betriebsrats-

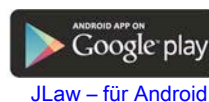


mitglied. Gegen die Erforderlichkeit einer solchen Schulung spricht nicht, daß in ihr auch Themen behandelt werden, die unmittelbar mit den vom Betriebsrat wahrzunehmenden Aufgaben nichts zu tun haben. Als erforderlich für die Betriebsratsarbeit kann eine Schulung auch dann angesehen werden, wenn nach dem Schulungsprogramm die für die Betriebsratsarbeit notwendigen Themen jedenfalls überwiegen. In einem solchen Fall ist die Schulungsveranstaltung insgesamt als erforderlich anzusehen (Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - = [demnächst] AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972).

Der Betriebsrat hat jedoch nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats die Erforderlichkeit der Schulung nicht nach seinem rein subjektiven Ermessen zu beurteilen, er muß sich vielmehr auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Arbeitgebers einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmer andererseits gegeneinander abwägt. Dabei ist in erster Linie darauf abzustellen, ob der Betriebsrat bei einer Gesamtbetrachtung aus dem ihm mitgeteilten Lehrplan entnehmen durfte, daß die Schulung überwiegend der Vermittlung der für die Arbeit des Betriebsrats notwendigen Kenntnisse dient und die Teilnahme des in Aussicht genommenen Mitglieds notwendig war.

Dem Tatsachenrichter obliegt es, zu prüfen, ob ein Dritter nach dem Schulungsplan die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten durfte.

3. Neben der Erforderlichkeit einer Schulung hat der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Der Betriebsrat hat daher, worauf schon hingewiesen, auch zu berücksichtigen, ob der mit der Schulung erstrebte Zweck noch in einem angenommenen Verhältnis zu den bisher aufgewandten oder noch aufzuwendenden Mitteln steht (Zweck-Mittelrelation, vgl. Urteil vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - aaO). Das Gebot der Verhältnismäßigkeit verpflichtet den Betriebsrat, den Arbeitgeber nur mit



den Kosten zu belasten, die er der Sache nach für verhältnismäßig und deshalb auch für den Arbeitgeber zumutbar halten darf. Er hat deshalb bei den von ihm für erforderlich angesehenen Schulungsveranstaltungen darauf bedacht zu sein, die Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken. Er ist daher gehalten, nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind. Bei dieser Prüfung können auch die Dauer der Veranstaltung im Hinblick auf die behandelten Themen, die Lage des Schulungsortes und die Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von Bedeutung sein.

4. Aus den vorstehenden Darlegungen folgt, daß der Senat den Rechtsausführungen des angefochtenen Beschlusses nicht in allen Punkten beipflichten kann. Das Landesarbeitsgericht hat den Sachverhalt nicht erschöpfend festgestellt und gewürdigt. Dies stellt einen materiell-rechtlichen Fehler dar, der zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz führt.

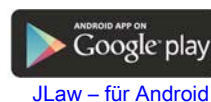
a) Der Senat hat nach dem jetzt vorliegenden Sachverhalt keine Bedenken anzunehmen, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung die Entsendung auch des Antragstellers zu der Schulungsveranstaltung für erforderlich ansehen konnte. Von der Thematik her gesehen kann die Veranstaltung als Einführungskurs in das neue Betriebsverfassungsgesetz ohne weiteres als erforderlich angesehen werden. Sie war nicht, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, darauf ausgerichtet, arbeitsrechtliche Kenntnisse im allgemeinen zu vermitteln. Die einzelnen Themen sind streng auf die Tätigkeit des Betriebsrats im betrieblichen Geschehen bezogen, so daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung davon ausgehen konnte, daß das in der Schulung vermittelte Wissen für seine Arbeit notwendig sei. Ob jedoch aufgrund der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat sowie aufgrund des Wissensstandes der Betriebsratsmitglieder eine, zudem noch vierzehntägige



Schulung des Antragstellers erforderlich war, wird dagegen das Landesarbeitsgericht noch zu prüfen haben.

b) Das Landesarbeitsgericht wird ferner nochmals zu prüfen haben, ob der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung über die Entsendung des Antragstellers zu der streitigen Schulungsveranstaltung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet hat. Der angefochtene Beschluß geht zunächst zutreffend davon aus, daß der Betriebsrat bei seiner Beschlußfassung auch hinsichtlich Ort und Dauer der Veranstaltung auf die Interessen des Betriebes und des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen hat. Die Nichtbeachtung dieses Grundsatzes durch den Betriebsrat kann aber nicht mit dem schlichten Hinweis begründet werden, die Antragsgegnerin habe zu Recht darauf hingewiesen, daß im Schulungsheim der Arbeitskammer des Saarlandes in K vom DGB fortlaufend einwöchige Schulungslehrgänge über das neue Betriebsverfassungsgesetz mit vergleichbarem Lehrstoff durchgeführt worden seien. Diese Ausführungen lassen eine Nachprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht nicht zu. Es fehlen nähere Darlegungen darüber, inwiefern die vom DGB in K durchgeführten Lehrgänge die für die Betriebsratsarbeit notwendigen Kenntnisse vermittelt hätten und wann der Antragsteller an einem derartigen Lehrgang hätte teilnehmen können.

Das Landesarbeitsgericht wird daher bei seiner erneuten Prüfung von der Rechtsprechung des Senats auszugehen haben, daß die Teilnahme von einem oder mehreren Mitgliedern des Betriebsrats an einer auswärtigen Schulungsveranstaltung jedenfalls dann gerechtfertigt sein kann, wenn es sich bei den Teilnehmern um neu gewählte Betriebsratsmitglieder ohne Erfahrungen auf dem Gebiete des Betriebsverfassungsrechts handelt, denen - wie dem Antragsteller im Betrieb - wichtige Aufgaben übertragen worden sind. Kürzere Schulungsveranstaltungen in der Nähe des Betriebsortes sind nur dann als gleichwertig mit längeren Schulungsveranstaltungen anzusehen, wenn sie ihrer Thematik nach den Teilnehmern das für



ihre Betriebsratsarbeit erforderliche Wissen vermitteln. Ein Vergleich solcher Schulungsveranstaltungen mit denen in den zentralen Schulungsstätten der IG-Metall durchgeführten Schulungen ist aber nur dann möglich, wenn die Lehrpläne solcher Schulungen gegenübergestellt werden, damit eine Abwägung der in der jeweiligen Schulung vermittelten Kenntnisse erfolgen kann. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall. Das Landesarbeitsgericht wird daher bei der erneuten Verhandlung die Beteiligten zu veranlassen haben, den Lehrplan der in der Arbeitskammer Saarland in K durchgeführten Schulungen vorzulegen. Das Landesarbeitsgericht wird die Thematik unter der die beiden Schulungsveranstaltungen standen, zu vergleichen und zu prüfen haben, ob die fünftägige Schulung in der Arbeitskammer Saarland in K geeignet und genügend war, die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse über das neue Betriebsverfassungsgesetz zu vermitteln. Kommt das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Verhandlung zu dem Ergebnis, daß eine in K durchgeführte Schulungsveranstaltung ausreichend gewesen wäre, die für die Betriebsrats-tätigkeit erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln, dann wird das Landesarbeitsgericht darüber zu befinden haben, ob dem Antragsteller jedenfalls die Kosten zu ersetzen sind, die entstanden wären, wenn er die Schulung in K besucht hätte.

c) Hinsichtlich der Höhe der Kosten verweist der Senat auf seine bisherige Rechtsprechung. Dem Landesarbeitsgericht kann nicht gefolgt werden, daß die Schulungskosten von täglich 48,-- DM nicht genügend substantiiert seien. Bei den Schulungskosten von 48,-- DM handelt es sich nicht um einen Betrag, den der Antragsteller beeinflussen konnte, sondern um die Kosten für Unterkunft und Verpflegung, die ihm vom Veranstalter der Schulung in Rechnung gestellt worden sind. Diese Kosten sind in Kauf zu nehmen, wenn sie durch den Einsatz entsprechender Lehrkräfte und die Verwendung pädagogischer Hilfsmittel in zentralen Bildungsstätten bedingt sind, um einen möglichst effektiven Erfolg zu erreichen. Der Betrag



Muhr Dr. Lohauß