

968

Aktenzeichen: 6 ABR 14/84

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 16. Oktober 1986
- 6 ABR 14/84 -

I. Arbeitsgericht
Bamberg

Beschluß vom 22. Februar 1983
- 1 BV 7/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Beschluß vom 11. Januar 1984
- 3 TaBV 2/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung Arbeitsrecht I
nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Gesetz: BetrVG § 37 Abs. 6

Leitsätze:

1. Es bedarf im Regelfall keiner näheren Darlegung der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs 6 BetrVG, die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts (Arbeitsrecht I) vermittelt, sofern das entsandte Betriebsratsmitglied über derartige persönliche Grundkenntnisse nicht verfügt (Aufgabe der Rechtsprechung des BAG-Beschluß vom 25. April 1978 - 6 ABR 22/75 - AP Nr 33 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA § 37 BetrVG 1972 Nr 59).

2. Kenntnisse dieses Umfangs werden im Regelfall durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworben. Sollte das im Einzelfall nicht zutreffen, so hat der Antragsteller die dafür sprechenden Umstände näher darzulegen.



6 ABR 14/84

3 TaBV 2/83 Nürnberg

Verkündet am
16. Oktober 1986

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung am 16. Oktober 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Schneider und Dörner sowie den ehrenamtlichen Richtern Dr. Kukies und Carl beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11. Januar 1984 - 3 TaBV 2/83 - aufgehoben.

Das Verfahren wird zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

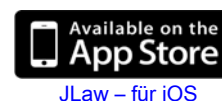
G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten um die Erstattung von Kosten für eine Schulungsveranstaltung zum Thema "Arbeitsrecht I".

Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Betrieb der textilverarbeitenden Industrie etwa 1300 Arbeitnehmer. Diese haben



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



einen 15-köpfigen Betriebsrat gewählt, den weiteren Beteiligten zu 1). Der weitere Beteiligte zu 2), Lorenz H , ist seit 1978 Mitglied dieses Betriebsrats. Er hat 1978 und 1980 an einer jeweils einwöchigen Schulungsveranstaltung (Grundkurs für Betriebsräte; Betriebsräteschulung) teilgenommen.

Der Betriebsrat hat einen 5-köpfigen Betriebsausschuß gebildet, der die Beschlüsse des Betriebsrats vorzubereiten hat. Ihm sind keine Aufgaben zur selbständigen Entscheidung übertragen. Der weitere Beteiligte H gehört dem Betriebsausschuß seit dem 24. Februar 1983 an.

Der Betriebsrat beschloß am 27. August 1982 die Teilnahme H an einer Schulungsveranstaltung "Arbeitsrecht I" der antragstellenden Gewerkschaft vom 17. Oktober bis 29. Oktober 1982, für die folgendes Programm vorgesehen war:

Sonntag	17.10.1982	Anreise
Montag	18.10.1982	Vorstellung der Teilnehmer, Einführung in das Recht
Dienstag	19.10.1982	Das Arbeitsverhältnis
Mittwoch	20.10.1982	Das Arbeitsverhältnis
Donnerstag	21.10.1982	Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
Freitag	22.10.1982	Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
Samstag vormittags	23.10.1982	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Sonntag	24.10.1982	frei
Montag	25.10.1982	Kündigungsrecht



-4-

Dienstag	26.10.1982	Arbeitsschutzrecht
vormittags		Tarifvertragsrecht
nachmittags		
Mittwoch	27.10.1982	Betriebsverfassungsrecht
Donnerstag	28.10.1982	Das arbeitsgerichtliche Ver- fahren, Abschlußbesprechung
Freitag	29.10.1982	Abreise.

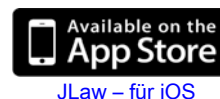
Der Betriebsratsvorsitzende S und das Betriebsratsmit-
glied D hatten zuvor an Schulungen mit dem Inhalt Arbeits-
recht I und Arbeitsrecht II teilgenommen.

Auf die Mitteilung des Betriebsrats über die beabsichtigte
Entsendung des weiteren Beteiligten zu 2) zu der Schulungsveran-
staltung bestritt die Antragsgegnerin mit Schreiben vom
11. Oktober 1982 die Erforderlichkeit der Schulung und lehnte
die Kostenübernahme ab, stellte H allerdings für die Zeit-
dauer der Schulungsveranstaltung bei Fortzahlung des Lohns von
der Arbeit frei. H entstanden für die Teilnahme an der
Schulung Kosten in Höhe von 816,-- DM zuzüglich 106,08 DM Mehr-
wertsteuer. Mit schriftlicher Abtretungserklärung vom 27. Ok-
tober 1982 trat er seinen vermeintlichen Anspruch gegen die An-
tragsgegnerin an die Antragstellerin ab, die ihn nunmehr geltend
macht.

Die Antragstellerin hat gemeint, es sei nicht ausreichend,
wenn nur zwei von 15 Betriebsratsmitgliedern an Lehrgängen zur
Erlangung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts
teilgenommen hätten. Für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit
sei vielmehr unerlässlich, daß jedes Betriebsratsmitglied über



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



gewisse Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts verfüge. Denn unstreitig seien alle Betriebsratsmitglieder an den Entscheidungen, insbesondere den Stellungnahmen nach den §§ 99 und 102 BetrVG beteiligt. Deshalb sei H Entsendung zur Schulung vom 17. bis 19. Dezember 1982 erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG.

Die Antragstellerin hat beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten,
an die Antragstellerin DM 922,08 nebst
4 % Zinsen hieraus seit 27. Oktober 1982
zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen und gemeint, für die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats genüge es, wenn die Kenntnis des arbeitsrechtlichen Grundwissens im Betriebsrat vorhanden sei. Das sei nach dem Besuch entsprechender Schulungsveranstaltungen durch die Betriebsratsmitglieder S und D gewährleistet. Die Vermittlung von Grundwissen in anderen Bereichen als dem Betriebsverfassungsgesetz an weitere Betriebsratsmitglieder sei nur dann erforderlich, wenn die Kenntnisvermittlung unmittelbar für den Aufgabenbereich des einzelnen Betriebsratsmitglieds von Bedeutung sei. Diese Voraussetzungen hätten im Zeitpunkt der Beschlußfassung nicht vorgelegen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag im wesentlichen entsprochen. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Antrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde möchte die Antragstellerin die Wiederher-



stellung der erstinstanzlichen Entscheidung erreichen, während die Antragsgegnerin Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, die Vermittlung von Grundwissen des allgemeinen Arbeitsrechts könne eine erforderliche Kenntnisvermittlung sein. Dies bedeute aber nicht, daß eine solche Veranstaltung für jedes Betriebsratsmitglied erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sei. Es müsse vielmehr in jedem Fall der Nachweis geführt werden, daß die konkrete Aufgabe des jeweiligen Betriebsratsmitglieds die Schulung auf diesem Gebiet unumgänglich mache. Dabei sei zu berücksichtigen, daß die dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsrecht übertragenen Mitbestimmungsaufgaben Inhalt und Umfang der Schulung bestimmten. Erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sei danach eine Schulung für die Betriebsratstätigkeit des jeweiligen Betriebsratsmitglieds nur dann, wenn sie jedenfalls überwiegend Themen behandle, die die Wahrnehmung dieser Aufgabe ggfls. nach der Funktionsverteilung im Betriebsrat entsprächen. Der gegenteiligen Auffassung, jedes Betriebsratsmitglied benötige Grundwissen im Arbeitsrecht, um seine Aufgaben im Rahmen der Mitbestimmung und seine übrigen Aufgaben insbesondere der Überwachung gemäß § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG und des Beschwerdewesens nach § 85 BetrVG erfüllen zu können, sei nicht zuzustimmen. Eine entsprechende Schulung aller Betriebsratsmitglieder sei sicherlich vorteilhaft und wünschenswert. Die Notwendigkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sei jedoch auch



-7-

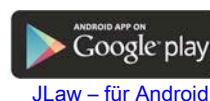
bei Berücksichtigung des dem Betriebsrat zustehenden Beurteilungsspielraums zu verneinen. Im Streitfall sei der Besuch der Schulungsveranstaltung nicht erforderlich gewesen. Bei der allgemeinen Schulung der Betriebsratsmitglieder im Betriebsverfassungsrecht, an der der weitere Beteiligte zu 2) in den Jahren 1978 und 1980 teilgenommen habe, müsse notwendigerweise auch Grundwissen des allgemeinen Arbeitsrechts vermittelt worden sein. Das genüge, damit ein einfaches Betriebsratsmitglied seine Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen könne. Vertiefte und umfangreiche Kenntnisse im Arbeitsrecht seien nur dann erforderlich, wenn das einzelne Betriebsratsmitglied mit besonderen Aufgaben betraut sei. Das sei bei dem weiteren Beteiligten zu 2) nicht der Fall gewesen. Im August 1982 habe er dem Betriebsausschuß nicht angehört. Es sei auch nicht abzusehen gewesen, daß er demnächst in dieses Gremium gewählt werden solle.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; erkennender Senat Urteil vom 5. April 1984 - 6 AZR 495/81 - AP Nr. 46 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 80 und Beschluß vom 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - DB 1986, 2189 = NZA 1986, 803 auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) hat der Betriebsrat die Aufgabe, über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zu beschließen, deren Schulung er zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Betriebsrat für erforderlich hält.

a) Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Ausfüllung dem Be-



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



etriebsrat ein gewisser Beurteilungsspielraum zusteht (BAG 25, 325, 328 = AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 25, 348, 354, 355). Der Betriebsrat hat die Frage nach der Erforderlichkeit nicht nur nach seinem subjektiven Ermessen zu beantworten, sondern sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten zu stellen, der die Interessen des Betriebs einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Auch den Tatsachengerichten steht ein derartiger Beurteilungsspielraum zu. Die Anwendung des Rechtsbegriffs ist in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur darauf überprüfbar, ob sie frei von Rechtsirrtum ist und ob die Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalls vollständig, ohne inneren Widerspruch und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorgenommen worden ist (BAG 14, 117, 120 = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; BAG 25, 348, 355; erkennender Senat Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 c der Gründe = EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 73 und Urteil vom 19. September 1985 - 6 AZR 476/83 - zu 3 der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt).

b) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Beurteilung den Beschluß des Senats vom 25. April 1978 (- 6 ABR 22/75 - AP Nr. 33 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA § 37 BetrVG Nr. 59 mit Anm. Kittner) zugrundegelegt. Der Senat hat in der damaligen Entscheidung zu einer Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Einführung in das Arbeitsrecht" mit vergleichbaren Einzelthemen zu denen des Streitfalls ausgeführt, es bedürfe einer schlüssigen Anspruchsbegründung, um eine Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG vornehmen zu können. Der Antragsteller müsse



darlegen, welche (gegenwärtigen oder noch entstehenden) betrieblichen Verhältnisse die konkrete Schulung erforderlich machten. Die rein theoretische Möglichkeit, daß eine Frage im Betrieb einmal auftauchen werde und der Betriebsrat hiervon noch nicht die erforderlichen Kenntnisse besitze, genüge nicht. Bei der Vermittlung von Grundkenntnissen des allgemeinen Arbeitsrechts müsse in jedem Fall der Nachweis geführt werden, die konkrete Aufgabe des jeweiligen Betriebsratsmitglieds mache die Schulung auf diesem Gebiet unumgänglich.

c) An dieser im Beschluß vom 25. April 1978 (aa0) vertretenen Auffassung, die teilweise Zustimmung (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 76; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 37 Rz 104, 94) teilweise Ablehnung (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 37 Rz 71 und 78; Wiese, GK-BetrVG, 2. Bearb., Stand Januar 1984, § 37 Rz 125; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 80; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 37 Rz 57 und insbesondere Kittner, Anm. zu EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 59) erfahren hat, hält der Senat nach erneuter Überprüfung nicht mehr fest.

aa) Das allgemeine Arbeitsrecht ist mit dem Betriebsverfassungsrecht als der gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrats eng verflochten. Das zeigt sich insbesondere im Bereich der personellen Mitbestimmung. Bei Einstellung, Versetzung und Kündigung ist eine ordnungsgemäße Ausübung der Beteiligungsrechte nicht vorstellbar, wenn das zur Mitentscheidung aufgeru-

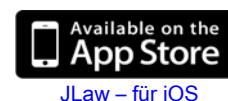
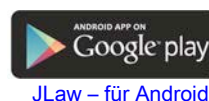


fene Betriebsratsmitglied keine Grundkenntnisse über den Abschluß und Inhalt von Arbeitsverträgen unter Beachtung der geltenden Tarifverträge, die wechselseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses und über die Beendigungsmöglichkeiten hat. Das einzelne Betriebsratsmitglied kann weiter seiner allgemeinen Überwachungs- pflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ebensowenig nachkommen, wie den Unterstützungsaufgaben nach § 82 Abs. 2 Satz 2, § 83 Abs. 1 Satz 2, § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wenn er nicht die dort angesprochenen Bereiche des Individualarbeitsrechts wie z.B. das Arbeitsschutzrecht in seinen Grundzügen kennt. Letztlich be- rühren auch Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten aus dem Katalog des § 87 BetrVG die arbeitsvertragliche Situation der Arbeitnehmer (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG). Deshalb sind Grundkenntnisse des allgemeinen Arbeitsrechts, wie sie der Themenkatalog der Schulung vom 17. bis 29. Oktober 1982 be- schreibt, für alle Betriebsratsmitglieder unerlässlich. Einer nä- heren Darlegung der Erforderlichkeit einer Schulung mit Themen, die der Vermittlung dieses Grundwissens dienen, bedarf es daher im Regelfall ebensowenig wie in den Fällen, in denen es um die Vermittlung von betriebsverfassungsrechtlichen Grundkenntnissen oder stets aktueller Aufgaben wie die der Arbeitssicherheit geht. Denn die Bewältigung arbeitsvertraglicher Probleme sind auch stets aktuell (so zutreffend Kittner, aaO, III 4).

bb) Aus diesem Grundsatz folgt allerdings nicht die Erforder- lichkeit einer Veranstaltung mit einem Themenkatalog wie im Streitfall für jedes Betriebsratsmitglied. Denn die Erforder-



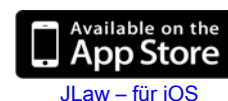
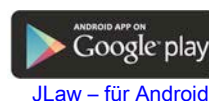
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



lichkeit eines Themas ist nicht identisch mit der Erforderlichkeit der Entsendung des ausgewählten Betriebsratsmitglieds. Der beschließende Betriebsrat und die den Beschluß überprüfenden Tatsachengerichte müssen beachten, daß die Vermittlung von Grundkenntnissen nur dann überhaupt möglich und damit erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist, wenn das betreffende Betriebsratsmitglied über diese nicht verfügt. Die Entsendung zu einer Veranstaltung "Grundkenntnisse des Arbeitsrechts" oder "Arbeitsrecht I" im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG scheidet dann aus, wenn der ausgewählte Betriebsrat Vorkenntnisse hat. Dabei muß es sich allerdings um persönliche Vorkenntnisse, nicht die des Gremiums "Betriebsrat" handeln. Ebensowenig wie bei den Grundfragen zum Betriebsverfassungsgesetz (Beschluß des erkennenden Senats vom 21. November 1978 - 6 ABR 10/77 - AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 62) und zur Arbeitssicherheit (Beschluß des erkennenden Senats vom 15. Mai 1986 - 6 ABR 74/83 - DB 1986, 2496, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) kann ein Betriebsratsmitglied auf das Selbststudium der wichtigsten Vorschriften und Probleme zum Individualarbeitsrecht und Tarifrecht oder auf die Weitervermittlung durch bereits früher geschulte Betriebsratsmitglieder verwiesen werden. Die für die Aneignung von Grundwissen des Betriebsverfassungsrechtes genannten Gründe gelten entsprechend für das damit eng verflochtene allgemeine Arbeitsrecht. Hat aber das vom Betriebsrat ausgewählte Betriebsratsmitglied persönliche Vorkenntnisse z.B. durch Besuch anderer Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG, Teilnahme an einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG oder solchen außerhalb der



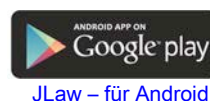
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Betriebsverfassung, durch Eigenstudium, eine frühere Tätigkeit in Gewerkschaft oder Betriebsrat u.a.m., so kann es vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten, der die Interessen des Betriebs einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat, an der Erforderlichkeit einer (weiteren) Information über die Grundbegriffe des Arbeitsrechts mangeln. Zu den persönlichen Vorkenntnissen gehört auch das durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat erworbene Erfahrungswissen. Es ist davon auszugehen, daß ein Betriebsratsmitglied, das im Laufe der Jahre z.B. immer wieder mit Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG befaßt worden ist, durch die ständige Beschäftigung mit den materiellen Kündigungsgründen soviel an Kenntnissen auf dem Teilgebiet Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erlangt hat, daß von einem für die zukünftige tägliche Arbeit ausreichenden Wissensstand ausgegangen werden kann. Das gilt gleichermaßen für die Bereiche Begründung des Arbeitsverhältnisses, Inhalt und Ausgestaltung sowie Rechte und Pflichten der Vertragspartner, den wesentlichen Themen der Schulungsveranstaltung des Streitfalls. Daher wird im Regelfall die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds, das bereits längere Zeit im Betriebsrat mitgearbeitet hat, zu einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG mit dem Thema "Arbeitsrecht I" nicht erforderlich sein. Im Einzelfall mag das anders sein. Denn insbesondere in Betrieben mit einem Betriebsobmann oder einem kleinen Betriebsrat mögen jahrelang so wenig Probleme angefallen sein, daß die Betriebsratsmitglieder keinerlei Erfahrungen haben sammeln können. Denkbar ist auch, daß ein Betriebsratsmitglied durch längere Krankheit oder Urlaub gehindert war, Erfahrungen zu sammeln. Dann kann auch der Besuch



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



einer die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts vermittelnden Schulung erforderlich sein, was aber einer konkreten Darlegung der Tatumstände bedarf. Soweit Kittner - in einem etwas anderen Zusammenhang - in der Forderung nach einer schlüssigen (Anspruchs-) Begründung eine Abkehr vom dem dem Betriebsrat eingeräumten Beurteilungsspielraum kritisiert, übersieht er, daß die Einräumung eines Beurteilungsspielraums nicht den Verzicht auf gerichtliche Überprüfung der den unbestimmten Rechtsbegriff ausfüllenden Entscheidungsträger bedeutet. Die Überprüfung wird nach Maßgabe der vorgenannten Grundsätze lediglich eingeschränkt. Aber auch bei einer eingeschränkten Überprüfung benötigt das Gericht Tatsachen, die im Beschlußverfahren derjenige geben muß, der bei der Entscheidung zugegen gewesen ist oder sein Zessionar.

3. Die vorstehenden Grundsätze auf den Streitfall angewandt führen zur Aufhebung der Beschwerdeentscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Anhörung und Entscheidung. Das Beschwerdegericht wird dabei zunächst davon auszugehen haben, daß der Betriebsrat die Schulung des weiteren Beteiligten H nicht für erforderlich halten durfte, weil H während der Dauer von 1 1/2 Amtsperioden und damit 4 1/2 Zeitjahren in seiner Betriebsratsarbeit zu allen Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung ausreichend Erfahrungswissen gesammelt hat, um die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats zu gewährleisten. Der Antragstellerin ist allerdings Gelegenheit zu geben, Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, daß der Schluß auf ausreichendes Erfahrungswissen bei H unrichtig ist. Sollte die Antragstellerin dem nach-



Carl