

Aktenzeichen: 7 ABR 68/92  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 10. November 1993  
- 7 ABR 68/92 -

I. Arbeitsgericht  
Düsseldorf

Beschluß vom 09. April 1992  
- 11 BV 144/91 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Beschluß vom 07. Oktober 1992  
- 2 TaBV 101/92 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsschulung - Zeitpunkt der Erforderlichkeit

Gesetz:

BetrVG 1972 § 37

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 68/92

-----  
2 TaBV 101/92 Düsseldorf

Verkündet am  
10. November 1993

Höhmnn,  
Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

1.

2.

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am  
10. November 1993 durch den Vorsitzenden Richter  
Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und Kremhelmer  
sowie die ehrenamtlichen Richter Straub und Dr. Schiele be-  
schlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den  
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom  
7. Oktober 1992 - 2 TaBV 101/92 - wird zurückge-  
wiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

G r ü n d e :

A.    Der Betriebsrat begehrt die Feststellung, daß die Teilnahme  
nicht nur von zwei, sondern aller Mitglieder seines Ausschusses  
"Neue Technik" an dem Seminar "EDV-Einsatz in der Druckvorstufe"  
erforderlich sei.

Die Arbeitgeberin ist eine Verlagsgesellschaft der Zeitungs-  
gruppe "R                      ". Antragsteller ist der bei ihr bestehen-  
de Betriebsrat. Er hat 15 Mitglieder. Sieben Betriebsratsmitglie-  
der gehören dem Betriebsratsausschuß "Neue Technik" an.

Der Betrieb der Arbeitgeberin ist in drei große Bereiche ge-  
gliedert, nämlich in "Druck-Vorstufe" (technische Arbeiten vor  
dem Druck), "Druck" und "Versand". In den Bereichen "Druck-Vor-  
stufe" und "Druck" wird seit über zehn Jahren mit elektronischer  
Datenverarbeitung gearbeitet. Hierbei handelt es sich um ein



Großrechnersystem der Firma Siemens unter der Bezeichnung "BS 1000". Es sollte ursprünglich durch ein umfassendes System mit der Bezeichnung "EPOS" abgelöst werden. Die Einführung des Systems "EPOS" ist mittlerweile nicht mehr beabsichtigt. Vielmehr wird zunächst das gegenwärtig eingesetzte Großrechnersystem beibehalten und inhaltlich umgestellt und stabilisiert auf ein Betriebssystem "BS 2000". Dabei handelt es sich ebenso wie bei dem vorher verwendeten Betriebssystem um ein großrechnergesteuertes Dialogsystem. Erst etwa 1995 soll dieses Großrechnersystem durch ein anderes System ersetzt werden.

Im Hinblick auf die Umstellung und Stabilisierung des bisherigen Großrechnersystems auf das Betriebssystem "BS 2000" als Übergangsphase zu einem anderen System, welches die Beteiligten als "Neues Zeitungssystem" bezeichnen, schlossen die Beteiligten am 31. Januar 1992 eine Betriebsvereinbarung. Deren Präambel lautet:

"Diese Betriebsvereinbarung soll die Übergangsphase von den augenblicklichen Redaktions- und Anzeigensystemen zu einem in seiner Struktur heute noch nicht bekannten "Neuen Zeitungssystem" regeln.

Dazu ist es erforderlich,

- die "Altsysteme" so zu stabilisieren, daß sie noch für eine begrenzte Zeit angewendet werden können und
- diese Übergangszeit konsequent zu nutzen, um nach Möglichkeiten eines Zeitungsproduktions- und -verwaltungssystems auf der Basis einer zeitgemäßen EDV-Technik zu suchen."

In Nr. 2 der Betriebsvereinbarung ist geregelt:



## "Pilotprojekt "Neue Zeitungstechnik"

Die neue Zeitungstechnik soll als ein nach dem "Client/Server-Konzept" organisiertes Netzwerk von Arbeitsplatzrechnern realisiert werden, die über eine benutzerfreundliche Anwendungssoftware verfügen.

Um entsprechende Erfahrungen zu sammeln, werden verschiedene Projekte durchgeführt, in denen einzelne Gesichtspunkte der neuen Technik erprobt werden.

In einer Offene-Postenliste (Anlage 2) werden die beabsichtigten Projekte aufgeführt. Es besteht Einvernehmen darüber, daß als erstes Projekt das Redaktionssystem für den Bereich G aufgeführt wird.

Pro Projekt enthält die Liste folgende Angaben:

- Bezeichnung des Projektes,
- stichwortartige Beschreibung seines Inhaltes und der mit dem Projekt angestrebten Ziele,
- Angaben über Ort, Zeitraum und den betroffenen Mitarbeiterkreis,
- zu jedem Projekt der Anlage 2 wird ein Termin für einen Erfahrungsaustausch vereinbart.

Spätestens im April 1992 wird dem Betriebsrat die Offene-Postenliste vorgestellt.

Die Liste kann einvernehmlich um neue Projekte erweitert werden. Wird darüber kein Einvernehmen erzielt, so werden die entsprechenden Projekte wie neue EDV-Systeme gemäß den Bestimmungen der EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung behandelt.

Auch der Betriebsrat hat das Recht, Projekte vorzuschlagen."

Nr. 5 "Schlußbestimmung" lautet:

"Nach Abstimmung in den entsprechenden Gremien teilt die Geschäftsführung dem Betriebsrat umgehend den geplanten Termin für die Einführung einer "Neuen Zeitungstechnik" mit. Die Betriebsparteien nehmen dann umgehend Verhandlungen über eine abschließende Regelung zur "Neuen Zeitungstechnik" auf.



Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie endet mit dem 31. März 1994, es sei denn, ihre Laufzeit wird im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder eine Betriebsvereinbarung "Neues Zeitungssystem" abgeschlossen."

Mit dem Projekt "Redaktionssystem für den Bereich G " ist inzwischen begonnen worden. Um Erfahrungen zu sammeln, wurden verschiedene weitere Projekte installiert. Hierzu sind Arbeitskreise gebildet worden, in denen auch der Betriebsrat über den Stand der Entwicklungen des jeweiligen Projektes informiert wird. Zusätzlich kann er sich bei dem jeweiligen verantwortlichen Projektleiter informieren. Die Planung wird sich allerdings frühestens 1995 insgesamt realisieren. Bis zum Schluß der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht (7. Oktober 1992) stand nicht fest, welches System zum Einsatz kommen wird.

Alle sieben Mitglieder des Betriebsratsausschusses "Neue Technik" haben auf das Themenfeld Datenverarbeitung und Betriebsverfassung bezogene Schulungen besucht, nämlich

- am 19. April 1989 ein Tagesseminar der TBS (Technologie-Beratungs-Stelle),
- 20. bis 22. Februar 1991 eine SAP-Schulung desselben Veranstalters.

Ferner haben alle Mitglieder des Betriebsratsausschusses "Neue Technik" während ihrer Arbeitszeit und alle anderen Betriebsratsmitglieder außerhalb ihrer Arbeitszeit im Jahre 1990 die Messe "DRUPA" (Druck und Papier) in Düsseldorf besucht.



Die dem Betriebsratsausschuß "Neue Technik" angehörenden Betriebsratsmitglieder G und S haben am 26. März 1990 die Messe "CeBit" in Hannover besucht. Das demselben Ausschuß angehörende Betriebsratsmitglied T hat vom 8. bis 12. Oktober 1990 an einer Schulung über EDV-Grundlagen und vom 28. Januar bis 1. Februar 1991 an einer Schulung unter der Bezeichnung "EDV-Aufbau" teilgenommen.

Für die Beantwortung EDV-spezifischer Fragen stehen dem Betriebsrat und dessen Ausschuß "Neue Technik" wie auch schon in der Vergangenheit hausinterne Fachleute, Spezialisten der für die Arbeitgeberin tätigen Firma I sowie der Sachverständige Dr. S aus H zur Verfügung.

In seiner Sitzung vom 24. Juli 1991 beschloß der Betriebsrat, alle sieben Mitglieder seines Ausschusses "Neue Technik" zu einem Seminar unter dem Titel "EDV-Einsatz in der Druckvorstufe" der t -GmbH in H zu entsenden. Veranstalter des Seminars ist der EDV-Sachverständige Dr. S . Nach dem Seminarprogramm soll die Schulung allgemein über den Wandel der EDV-Technik vom Großrechner zu verteilten Anwendungen und Netzwerken aus Arbeitsplatzrechnern sowie konkret über die Komponenten solcher Netzwerke, die anzuwendende Software und schließlich über die Auswirkungen solcher Technik auf das Arbeitssystem sowie über den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbedarf informieren und Überlegungen zum Abschluß geeigneter Betriebsvereinbarungen vermitteln. Das Seminar ist auf drei Tage angelegt und kostet (ohne Reisespesen) 1.200,-- DM zuzüglich Mehrwertsteuer für jeden Teil-



nehmer. Die Arbeitgeberin hält die Teilnahme der Mitglieder des Betriebsratsausschusses "Neue Technik" an diesem Seminar für derzeit nicht erforderlich. Unter Aufrechterhaltung ihrer jeweiligen Standpunkte einigten sich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat schließlich auf die Teilnahme von zwei Ausschußmitgliedern an dem Seminar.

Der Betriebsrat vertritt die Ansicht, die Schulung aller Mitglieder des Betriebsratsausschusses "Neue Technik" an diesem Seminar in H sei erforderlich. Der Betriebsrat müsse dem fortschreitenden Entwicklungsprozeß auf dem Datenverarbeitungsbereich folgen. Er müsse ständig die Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitsplätze in seine Überlegungen einbeziehen und Betriebsvereinbarungen anpassen und abschließen. Dazu sei er nur in der Lage, wenn seine Mitglieder entsprechend geschult und in die Lage versetzt würden, grundsätzlich die Mechanismen der EDV-Systeme, ihre Verzahnung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsplätze zu verstehen. Insbesondere aus der Betriebsvereinbarung vom 31. Januar 1992 folge, daß der Betriebsrat nicht erst bei der Einführung eines bestimmten EDV-Systems zu beteiligen sei, sondern bereits in der Planungsphase in die Gespräche einbezogen werden solle, um eigene Vorstellungen einbringen zu können. Das umstrittene Seminar versetze die Betriebsratsmitglieder erst in die Lage, zu vernünftigen Lösungen bei noch abzuschließenden Betriebsvereinbarungen beizutragen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder/Mitglieder des Ausschusses "Neue Technik"

Doris M

Rosel H

Gerd E

Manfred G

Rainer S

an den Schulungsveranstaltungen "EDV-Einsatz in der Druckvorstufe", durchgeführt an drei Schultagen von der Fa. t GmbH, H, für die Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat erwidert, die Schulung sei gegenwärtig nicht erforderlich. Unstreitig beziehe sich die Schulung nicht auf das derzeit im Betrieb noch genutzte bzw. zu stabilisierende Großrechnersystem. Sie wisse auch noch nicht, welche Art der Datenverarbeitung, insbesondere welches System sie später einführen wolle. Die umstrittene Schulungsveranstaltung beziehe sich darüber hinaus ganz allgemein auf den Datenverarbeitungseinsatz in der Druck-Vorstufe. Dafür bestehe kein Schulungsbedarf, weil alle Betriebsratsmitglieder die erforderlichen Kenntnisse bereits aufgrund der besuchten Schulungen und Veranstaltungen besäßen. Jedenfalls gebe es keinen aktuellen oder unmittelbar bevorstehenden Bedarf für die begehrte Schulung. Der Einsatz eines neuen "Zeitungssystems" sei frühestens 1995 möglich. Die Einbindung des Betriebsrats in Planungen eines solchen neuen Zeitungssystems sei erst geboten, wenn bekannt sei, um welches System es sich möglicherweise handeln könne. Dies stehe aber noch nicht fest.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Die dagegen vom Antragsteller (Betriebsrat) erhobene Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht wie zuvor auch schon das Arbeitsgericht die Feststellung getroffen, daß der derzeitige Besuch der vom Betriebsrat vorgesehenen Schulungsmaßnahme nicht im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Das z. Zt. im Betrieb der Arbeitgeberin eingesetzte Großrechnersystem kenne der Betriebsrat sowohl bezüglich seines Einsatzes wie auch bezüglich seiner Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Zwar sei geplant, das jetzige System durch ein anderes zu ersetzen. Dieser Plan werde sich allerdings erst 1995 verwirklichen lassen. Die vom Betriebsrat angestrebte Schulung aller Mitglieder seines Ausschusses "Neue Technik" stehe unstreitig nicht im Zusammenhang mit diesem bisher genutzten System. Sie solle vielmehr binnen drei Tagen allgemein über den Wandel der EDV-Technik von Großrechnern zu verteilten Anwendungen in Netzwerken aus Arbeitsplatzrechnern, über die Komponenten solcher Netzwerke, über die anzuwendende Software und schließlich über die Auswirkungen auf das Arbeitssystem und den betriebsverfassungrechtlichen Regelungsbedarf informieren und Überlegungen zum Abschluß geeigneter Betriebsvereinbarungen enthalten. Derartige



Informationen seien ohne Zweifel für ihre Betriebsratstätigkeit nützlich. Indessen sei die Schulung nicht erforderlich, weil sie keinen aktuellen Bezug auf die Betriebsratsarbeit habe. Denn eine Änderung des bestehenden EDV-Systems, die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats auslösen könne, stehe erst zu einem späteren, noch nicht festgesetzten Zeitpunkt an. Auch aus der Betriebsvereinbarung könne der Betriebsrat keine weiteren Rechte herleiten. Das dort normierte Recht, eigene Projekte vorzuschlagen, führe nicht zu einer anderen Beurteilung der Erforderlichkeit oder zu einer Ausweitung des Anspruchs aus § 37 Abs. 6 BetrVG, solange die Suchphase noch nicht abgeschlossen sei. Die Betriebsvereinbarung gebe dem Betriebsrat vielmehr die Möglichkeit, aus der Projektbegleitung, dem Projektfortschritt und den daraus zu gewinnenden Erkenntnissen einen höheren Informationsstand zu erhalten, als dies sonst möglich wäre. Insgesamt sei die Vermittlung der Kenntnisse durch das in Aussicht genommene Seminar derzeit allenfalls nützlich, nicht aber im Hinblick auf konkret anstehende Betriebsratsaufgaben erforderlich. Dem Betriebsrat sei es z. Zt. noch zuzumuten, auf die im Betrieb zur Verfügung stehenden Möglichkeiten oder auf die Kenntnisse der Ausschußmitglieder zurückzugreifen, die diese Schulung bereits besucht haben.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, das bei seiner Entscheidung von den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Rechtsgrundsätzen ausgegangen ist, halten der rechtlichen Prüfung stand.



1. Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich ist, kann in der Rechtsbeschwerdeinstanz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur eingeschränkt nachgeprüft werden. Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung dem Beschwerdegericht ein Beurteilungsspielraum zusteht. Die Anwendung des Rechtsbegriffs durch das Beschwerdegericht ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich nur darauf überprüfbar, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Abwägung der Umstände des Einzelfalles vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorgenommen worden ist (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972, zu II der Gründe, m.w.N.).

2. Derartige Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts sind weder von der Rechtsbeschwerde aufgezeigt worden noch sonst ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat seiner Beurteilung der Erforderlichkeit zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Danach ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können; Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur verwertbar und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 16. März 1988, aaO). Dabei hat der Betriebsrat bei sei-



ner Beschlußfassung die Frage der Erforderlichkeit nicht nach seinem subjektiven Ermessen zu beantworten; vielmehr muß er sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebes einerseits und die des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Entscheidend ist dabei der Zeitpunkt der Beschlußfassung des Betriebsrats; unerheblich ist, ob aus späterer Sicht rückblickend betrachtet die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung im streng objektiven Sinn erforderlich war. Die gerichtliche Kontrolle muß sich darauf beschränken, ob ein vernünftiger Dritter unter dem im Zeitpunkt der Beschlußfassung gegebenen Umständen ebenfalls eine derartige Entscheidung getroffen hätte (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteil vom 16. März 1988, aaO).

3. Zu Unrecht meint die Rechtsbeschwerde, der Begriff der Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG müsse extensiv ausgelegt werden. Damit impliziert die Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe dieses Erfordernis restriktiv verstanden. Dies ist indessen nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr die Grundsätze zugrunde gelegt, die das Bundesarbeitsgericht für den Begriff der Erforderlichkeit i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG entwickelt hat. Dieser Begriff wirkt insoweit extensiv, als dem Betriebsrat ein objektiver Beurteilungsspielraum zugebilligt wird und sich die gerichtliche Kontrolle darauf beschränkt, ob ein vernünftiger Dritter unter dem im Zeitpunkt der Beschlußfassung gegebenen Umständen ebenfalls eine derartige Entscheidung getroffen hätte, hier also die Teilnahme aller Mitglieder des Betriebsratsausschusses "Neue Technik" als erforderlich beurteilt



hätte. Dabei muß dieser vernünftige Dritte zu dem Ergebnis gekommen sein, daß unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat die zu erwerbenden Kenntnisse benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können. Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit derzeit oder absehbar demnächst (noch) nicht erforderlich sind, können das Tatbestandsmerkmal der Erforderlichkeit gerade nicht erfüllen. Insoweit reicht es nicht aus, wenn sie eventuell später für die Betriebsratsarbeit erforderlich werden können, derzeit aber nur verwertbar und nützlich sind.

4. Gemessen hieran erweist sich, daß entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit selbst nicht verkannt hat. Aber auch bei der Anwendung des Rechtsbegriffs ist ihm kein Rechtsfehler unterlaufen. Die Würdigung der Besonderheiten des Einzelfalles ist vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorgenommen worden. Die Rechtsbeschwerde selbst zeigt derartige Fehler auch nicht auf.

Insbesondere ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt ist, daß die zu erwerbenden Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch das in Aussicht genommene Seminar vermittelt werden sollten, derzeit für die Betriebsratsarbeit noch nicht erforderlich sind. Zwar ist nicht zu übersehen, daß der Betriebsrat bzw. dessen Ausschuß "Neue Technik" in die laufenden Erprobungen und versuchsweisen Einführungen neuer Technologien im Betrieb der Arbeitgeberin eingebunden ist.



Hierüber ist jedoch bereits eine betriebsverfassungsrechtliche Regelung getroffen worden, so daß der Betriebsrat insoweit für die Dauer der Phase, in der nach einem neuem System gesucht wird, sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sachgerecht ausgeübt hat. Nimmt allerdings die Arbeitgeberin ein bestimmtes System für eine neue Installation auf Dauer ins Auge, so kann dies möglicherweise der Zeitpunkt sein, der dazu führen kann, nochmals zu prüfen, ob unter dem Gesichtspunkt der Zeitnähe eine entsprechende fachliche Schulung des Betriebsrates bzw. der Mitglieder seines Ausschusses erforderlich ist.

Dr. Seidensticker

Kremhelmer

Schliemann

Straub

Dr. Schiele



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)