

Beglaubigte Abschrift

8 Ca 2530/19

Verkündet am: 04.03.2020



Verfahrensnr. 1 Wiedervorklag

DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Regensburg

18. MRZ. 2020

Erledigt = 100% Termins Bearbeitet

1 He

Arbeitsgericht Regensburg==

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

in dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Regensburg
Richard-Wagner-Straße 2, 93055 Regensburg

- Klägerin -

gegen

F

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Regensburg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 2020

für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin weitere 10,5 Stunden gutzuschreiben.**
- 2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**
- 3. Der Wert des Streitgegenstands wird auf 167,03 € festgesetzt.**
- 4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin und Betriebsratsvorsitzenden im Hinblick auf ihre Teilnahme an einer Veranstaltung am 30.07.2019 in Würzburg.

Die Beklagte zählt als Unternehmen zu einem schwedischen Konzern und betreibt in Regensburg eine Niederlassung. In diesem Einrichtungshaus war und ist die am 10.12.1978 geborene Klägerin seit 15.02.2020 zu 120 Stunden monatlicher Arbeitszeit in Teilzeit beschäftigt und nach der Entgeltgruppe 2 6 BJ. vergütet. Bei der Beklagten waren insgesamt 60,4 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig. Die Bruttomonatsvergütung im Arbeitsverhältnis der Parteien belief sich zuletzt auf 1.909,00 Euro.

Zum Jahreswechsel 2018/2019 kündigte die internationale Gruppe, zu der auch die Beklagte gehört, für die nächsten drei Jahre einen umfangreichen Veränderungsprozess an, der alle Länderorganisationen des Konzerns betrifft (sog. Business Transformation oder BT). In mehreren Gesellschaften der Firma I in Deutschland, die für IT-Systeme sowie Warentransport und Lagerung und zentrale Funktionsbereiche verantwortlich sind,

wurden in der Folge Interessenausgleiche und Sozialpläne abgeschlossen oder verhandelt.

Der Gesamtbetriebsrat I Deutschland veranstaltete am 25.06.2019 eine Betriebsräteversammlung in Radebeul, an der für den Betriebsrat Regensburg dessen Gesamtbetriebsratsdelegierter O teilnahm. Die Tagesordnung dieser Versammlung sah unter anderem folgenden Punkt (TOP) für Dienstag, den 25.06.2019, 14:00 Uhr bis 17:00 Uhr vor (Bl. 59/60 d. A.):

*„Der Veränderungsprozess von I
Business Transformation (BT)*

- *Jahresübersicht im Zeitraffer[..]*
- *Der aktuelle Status!*
- *Die rechtliche Position"[..]*
- *Ziele des GBR I BR Maßnahmen*
- *Schutzabkommen zur Sicherung der Arbeitsplätze!*
- *Was sagen die lokalen Betriebsräte?"*

Der Betriebsrat am Standort Regensburg erhielt darüber hinaus eine Einladung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (im Folgenden: ver.di) zu einer „Informationsveranstaltung" und einem „gemeinsamen Betriebsrätetreffen" am 30.07.2019 ab 10:30 Uhr ohne Teilnahmekosten in Würzburg mit auszugsweise folgendem Inhalt (Bl. 5 d.A.):

„Themen:

- *Eröffnung und Begrüßung*
- *Überblick über die aktuellen Entwicklungen bei i*
- *Überblick über die aktuelle Rechtsprechung und betriebliche Anwendungen zur Berufsbildung gem. § 96,97,98 BetrVG*
- *Rechtsprechung zu Zuschlagsansprüchen von Teilzeitbeschäftigten*
- *Übersicht Tarifforderungen &-abschlüsse im Einzelhandel bundesweit*
- *Fragen aus dem Teilnehmerkreis*

Freistellung gem. § 37, 2 BetrVG"

In der Woche vor dem 30.07.2019 schloss der Gesamtbetriebsrat der Einrichtungshäuser der Beklagten im Kontext der BT einen Interessenausgleich und Sozialplan, welchen die Beklagte kurz darauf unterzeichnete. Er betraf die Organisation der Personalverwaltung für die Einrichtungshäuser und schloss betriebsbedingte Beendigungskündigungen in diesen Einrichtungshäusern ausdrücklich aus.

Am 24.07.2019 behandelte der Betriebsrat unter Teilnahme der Klägerin und des Betriebsratsmitglieds O diese Einladung in einer etwa fünfzehnminütigen Aussprache und beschloss die Terminwahrnehmung durch sechs Betriebsratsmitglieder aus Regensburg, zu denen die Klägerin und O zählten. Ebenfalls noch am 24.07.2019 lehnte die Beklagte zugehörige Dienstreiseanträge dieser Betriebsratsmitglieder schriftlich unter anderem mit folgenden Ausführungen ab (Bl. 6 d.A.):

„Zu den Agenda Punkten:

Erst letzten Monat bei der Betriebsräteversammlung in Dresden sind den BR die aktuellen Entwicklungen bei I vorgestellt worden. Die Tarifabschlüsse sind bekannt, bzw. im Internet abrufbar, für die Rechtsprechungsübersicht ist kein Besuch einer Veranstaltung in Würzburg erforderlich.

Auch durch den zusätzlichen Agenda Punkt „Zukunftssicherungsabkommen“ ändert sich nichts an der Entscheidung. [.] Unserem Infostand nach muss der GBRIGBA jetzt erst einmal einen Vorschlag unterbreiten. Das ist unseres Wissens bis dato nicht geschehen. [.] Die Anwesenheit lokaler Betriebsräte ist hier daher nicht notwendig.“

Mit Schreiben vom 25.07.2019 erklärte die Klägerin unter anderem, dass sie die Dienst-reise antreten werde. Die Ablehnungsgründe hätten keinen rechtlichen Bestand (Bl. 7 d.A.).

Am 30.07.2019 reisten die Klägerin und das Betriebsratsmitglied O mit dem Zug nach Würzburg und nahmen an der Informationsveranstaltung teil. Die Veranstaltung dauerte 4,5 Stunden und die Hin- und Rückreise insgesamt 6 Stunden. Für die Hinfahrt

verauslagte die Klägerin 45,90 Euro und für die Rückfahrt 51,00 Euro für Fahrkarten. Die Beklagte brachte nach der Veranstaltung Arbeitszeit im Umfang von 10,5 Stunden für den 30.07.2019 vom Arbeitszeitkonto, das die Parteien führten, in Abzug.

Mit Schriftsatz vom 20.08.2019 erhob das Betriebsratsmitglied O Klage vor dem Arbeitsgericht Regensburg auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen (Az. 3 Ca 1883/19). Auf gerichtlichen Hinweis, dass es sich in den streitgegenständlichen Monaten ausschließlich um geleistete Betriebsrattätigkeit und damit um eine Ausgleichsforderung nach § 37 Abs. 3 BetrVG als einer eigenständigen Anspruchsgrundlage handle, nahm der Kläger diese Klage am 20.01.2020 zurück.

Mit Schreiben vom 17.09.2019 machte ein Vertreter der Klägerin bezogen auf die Veranstaltung eine Zeitgutschrift und Auslagererstattung geltend. Ein Beklagtenvertreter wies die Forderung mit Schreiben vom 07.10.2019 die Forderungen zurück (Bl. 11 d.A.).

Die Klägerin behauptet, auf der Betriebsräteversammlung im Juni 2019 sei über aktuelle Entwicklungen bei der Beklagten nicht hinreichend informiert worden, insbesondere nicht im Hinblick auf Details zum anstehenden Transformationsprozess.

Die Klägerin meint, ihr stünde ein Anspruch auf Zeitgutschrift im Hinblick auf die Minderung ihres Entgelts durch den erfolgten Stundenabzug in der Zeiterfassung zu. Die Teilnahme an der Veranstaltung am 30.07.2019 sei erforderlich gewesen. Die Kosten der Teilnahme seien verhältnismäßig. Die kostenfreie Veranstaltung habe nur einen Tag gedauert. Der Betriebsrat habe die Teilnahme letztendlich ohnehin auf 2 Mitglieder beschränkt. Eine Falschbezeichnung als „Informationsveranstaltung“ durch ver.di könne den Betriebsräten nicht zur Last gelegt werden. Die Beklagte verkenne, dass es dafür allein auf die Bewertung zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats ankomme. Dabei sei darauf hinzuweisen, dass dem Betriebsrat in diesem Fall ein Beurteilungsspielraum zustehe. Auf der Veranstaltung seien Sachkenntnisse für die Betriebsratsarbeit vermittelt worden. Sie habe dazu gedient, dass der Betriebsrat seine gegenwärtig und in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erledigen könne.

Zur Erforderlichkeit der Themen der streitigen Veranstaltung vertritt die Klägerin die Ansicht, dass die Auswirkungen der aktuellen Rechtsprechung und deren Rechtsfolgen auf das Arbeitsleben Inhalte darstellten, welche der Betriebsrat für seine Arbeit benötige. Die auf der Veranstaltung vorgestellte Rechtsprechung zu Zuschlagsansprüchen von Teilzeitbeschäftigten habe Auswirkungen auf die Beschäftigten der Beklagten. Gerade im Hinblick auf die Neuentwicklungen hätten durch die Teilnahme eine Vielzahl von Fragestellungen, insbesondere zur Vergütung in Form von Zuschlägen aufgrund der neuen Rechtsprechung, gegenüber dem Betriebsrat geklärt werden können. Im Hinblick auf die zahlreichen Teilzeitbeschäftigten von derzeit 60,4 % seien die einschlägigen Schulungsinhalte von besonderer Bedeutung für den Betriebsrat gewesen. Das Thema sei damit für die Klägerin im Hinblick auf die Veranstaltung von besonderer Relevanz gewesen. Der weitere Veranstaltungsteilnehmer des Betriebsrats O habe die Belegschaft über Themen wie die Anerkennung der Berufsausbildung ohne Berufsschule bei der IHK informiert. Auch hinsichtlich der Rechtsprechung zur Berufsbildung sehe sich der Betriebsrat in der aktuellen Praxis immer wieder mit zahlreichen Fragen konfrontiert. Sie bezögen sich beispielsweise auf die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln und angemessene Fortbildungsmaßnahmen für die Schwerbehindertenvertretung.

Der weiter angebotene Überblick über die neuen Tarifforderungen und Tarifabschlüsse im Einzelhandel bundesweit zähle zu den notwendigen Sachkenntnissen des Betriebsrats. Der Betriebsrat benötige zur Überwachung nach § 80 BetrVG im Hinblick auf die tarifrechtlich geregelten Arbeitsverhältnisse bei der Beklagten Kenntnisse des Tarifrechts. Bei einer Verletzung des Tarifrechts könne der betroffene Arbeitnehmer gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Um hier die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu gewährleisten, müsse der Betriebsrat selbst ausreichende Kenntnisse über das Tarifrecht haben. Ein konkreter, betriebsbezogener Anlass hinsichtlich der konkreten Bestimmungen des Einzelhandels sowie zur Beklagten selbst zeige der einschlägige TOP der Veranstaltung. Die von der Beklagten selbst angesprochenen und anstehenden Transformationsprozesse bedingten ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten des Betriebsrats im Tarifrecht. Angesichts der BT könne der Betriebsrat nicht darauf verwiesen werden, von der Beklagten selbst alle ausreichenden Informationen zu erhalten. Er müsse alle externen Informationsbeschaffungsmöglichkeiten ausnutzen, um seine Informations- und Beteiligungsrechte zu wahren. Die Informationsweitergabe durch die Beklagte sei aus Schweden fremdgesteuert.

- 7 -

Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 11.11.2019, eingegangen am 14.11.2019, Klage im Hinblick auf die streitige Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto und gerichtet auf Auslagenerstattung erhoben, welche der Beklagten am 22.11.2019 zugestellt worden ist. In der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 04.03.2020 haben die Parteien nach Hinweis des Gerichts Abtrennung und Abgabe des Streitgegenstands nach Antragsziffer 2. (Auslagenerstattung) in das Beschlussverfahren beantragt. Mit Beschluss vom 04.03.2020 hat die Kammer diesen Streitgegenstand zur gesonderten Verhandlung und Entscheidung abgetrennt und in das Beschlussverfahren (Az. 8 BV 6/20) abgegeben.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin weitere 10,5 Stunden gutzuschreiben.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte behauptet, dass zu den Themen Rechtsprechungsübersicht zur Berufsbildung und Rechtsprechung über Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigung auf der Veranstaltung keine fachlich besonders qualifizierte Person geschult habe.

Die Beklagte meint, die Klägerin habe mit der Veranstaltungsteilnahme am 30.07.2019 keine gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates im Betrieb wahrgenommen. Da ein zeitweiser Besuch der Veranstaltung nicht in Betracht gekommen sei, sei entscheidend, ob die für Betriebsräte erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwogen hätten, was eindeutig nicht der Fall sei. Es habe sich nicht um eine Schulung, sondern um eine gewerkschaftsinterne Veranstaltung, zu der ver.di gezielt die Betriebsräte der I in Süddeutschland eingeladen habe, gehandelt. Damit sei es ver.di um eigene gewerkschaftliche Ziele und die Ausrichtung der Tarifpolitik gegangen, um insbesondere die Sicht von ver.di in Bezug auf die BT darzustellen und für die Absicht zu werben, I zum Abschluss eines Haustarifvertrags (Zukunftssicherungsabkommen) zu bewegen. ver.di selbst habe zu einer „Informationsveranstaltung“ ihres Fachbereichs Handel und damit

nicht zu einer Schulungsveranstaltung eingeladen. Betriebsräte aber müssten sich gewerkschaftspolitisch neutral verhalten und auch die nicht oder anders organisierten Arbeitnehmer vertreten.

Zur Erforderlichkeit der Themen der streitigen Veranstaltung vertritt die Beklagte die Ansicht, dass die TOP zur Rechtsprechung jedenfalls absolut untergeordnete Bedeutung gehabt hätten, weshalb keine Schulung von 4,5 Zeitstunden mit ganztägiger Abwesenheit durchgeführt werden müssen. Die Rechtsprechung des BAG zu Zuschlägen bei Teilzeit sei ohnehin im Internet abrufbar. Eine besondere betriebliche Situation im Einrichtungshaus Regensburg sei insoweit nicht erkennbar. Der Besuch eines Seminars, bei dem die aktuelle Rechtsprechung referiert werde, sei regelmäßig im Rahmen einer Fachanwaltsfortbildung für Rechtsanwälte vorgesehen, welche die gesamte Bandbreite des Arbeitsrechts beherrschen müssten. Der Schulungsinhalt „Aktuelle Rechtsprechung“ gehe aber über das hinaus, was ein Betriebsratsmitglied zur Ausübung seiner Tätigkeit wissen müsse.

Die Betriebsräte müssten zudem nicht über bestehende Tarifverträge informiert werden, da diese Tarifverträge in den Betrieben bekannt und verfügbar sowie im Internet bei ver.di abrufbar seien. Informationen zu Tarifforderungen hätten keinen Bezug zur Betriebsrats Tätigkeit. Bei dem TOP der Veranstaltung sei es nicht um eine Schulung von Tarifrecht gegangen, sondern um die Darstellung der Erfolge der Gewerkschaften zur Mitgliedergewinnung. Die aktuellen Entwicklungen bei I seien bereits im Juni 2019 auf der Betriebsräteversammlung vorgestellt worden. Dort seien die Betriebsräte über die Entwicklungen bei I informiert worden.

Mit Beschluss vom 10.12.2019 gemäß § 139 Abs. 1 ZPO hat das Gericht auf Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme hingewiesen (Bl. 11. d.A.). Im Termin zur mündlichen Verhandlung am 04.03.2020 ist die Klägerin persönlich angehört worden (Bl. 53 d.A.).

Unter dem Az. 8 Ca 2531/19 (sowie Az. 8 BV 7/20) sind entsprechende Forderungen des Betriebsratsmitglieds Ludwig Ogata im Hinblick auf die Veranstaltungsteilnahme am 30.07.2019 verhandelt und entschieden worden.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO i.V.m. § 495 ZPO und § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle der Güteverhandlung vom 16.12.2019 (vgl. Bl. 29 bis 31 d.A.) und der mündlichen Verhandlung vom 04.03.2020 (Bl. 51 bis 54 d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet und hat daher Erfolg.

A.

I. Der Rechtsweg ist für die Rechtstreitigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a ArbGG eröffnet. Das angerufene Arbeitsgericht Regensburg ist sachlich (§ 8 Abs. 1 ArbGG) und örtlich zuständig. Der Wahlgerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsorts der Klägerin besteht bei der Niederlassung der Beklagten, dem Einrichtungshaus in Regensburg (§ 48 Abs. 1a ArbGG und § 21 ZPO i.V.m. § 35 ZPO und § 46 Abs. 2 ArbGG).

II. Die Leistungsklage auf Erteilung der Gutschrift ist hinreichend bestimmt im Sinn von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach dem unstreitigen Sachvortrag führt die Arbeitgeberin für die Arbeitnehmerin ein Zeitkonto, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können. Die von der Beklagten geforderte Leistungshandlung stand nie im Streit und ergibt sich hier im Übrigen in ergänzender Berücksichtigung des weiteren Sachvortrags (vgl. SAG, 19.03.2014, NZA 2014, 787, Rn. 10; SAG, 12.12.2012, BeckRS2013, 69566 Rn. 37).

III. Für den zur Entscheidung anfallenden Streitgegenstand, die Zeitgutschrift, ist das Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 5 ArbGG und nicht das Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG eröffnet.

1. Bei Streitigkeiten wegen der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG muss dessen Anspruch auf Vergütung im Urteilsverfahren und der Anspruch auf Aufwendungsersatz im Beschlussverfahren

geltend gemacht werden (so überzeugend *Thüsing* in *Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz, 16. Auflage 2018, Rn. 210 ff.). Der Streitgegenstand einer Klage, die eine Betriebsratsvorsitzende gemäß § 37 Abs. 2 i.V.m. Abs. 6 S. 1 HS. 1 BetrVG auf Befreiung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts richtet, ist im Schwerpunkt nicht betriebsverfassungsrechtlich, sondern individualrechtlich geprägt. Über die betriebsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen ist als Vorfrage mit zu entscheiden (vgl. *Enge/s/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier* in *Fitting*, Betriebsverfassungsrecht, 29. Auflage 2018 [im Folgenden: *Fitting*], § 37 Rn. 253). Das einzelne Betriebsratsmitglied hat Vergütungsansprüche im Urteilsverfahren geltend zu machen (ständige Rechtsprechung; vgl. nur BAG 18.06.1974, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 16).

2. Selbst wenn im Übrigen allein streitig ist, ob die Teilnahme an einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich war, hat das Betriebsratsmitglied keine Wahlmöglichkeit zwischen Urteils- und Beschlussverfahren. Auch in Ansehung des identischen Sachkomplexes war deshalb in der vorliegenden Konstellation, wonach zunächst beide Streitgegenstände in einem Urteilsverfahren anhängig gemacht worden sind, keine gemeinsame Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren zulässig.

8.

Die Klage ist begründet. Die Klägerin kann nach § 37 Abs. 2 i.V.m. Abs. 6 S. 1 BetrVG die begehrte Zeitgutschrift beanspruchen, da ihr in diesem Umfang die Befreiung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zusteht. Auch die im Kern zwischen den Parteien im Streit stehenden Anspruchsvoraussetzungen des Schulungscharakters (I.) und der Erforderlichkeit (II.) sind erfüllt.

1. Die Veranstaltung am 30.07.2019 weist Schulungscharakter im Sinn von § 37 Abs. 6 BetrVG auf.

1. Der hier einschlägige Anspruch auf Arbeitsbefreiung zu Schulungs- und Bildungszwecken setzt zunächst einen Schulungscharakter voraus. Er ergibt sich für Veranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Der auf einer solchen Tagung angebotene Wissenstransfer hat sich somit auf Gegenstände zu beziehen,

die zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört und so die Betriebsratsarbeit betreffen. Im Hinblick auf den weitreichenden Aufgabenkreis des Betriebsrats fallen hierunter nicht nur Kenntnisse über das Betriebsverfassungsrecht und das allgemeine Arbeitsrecht. Auch speziellere Sachfragen wie Akkordlöhne und leistungsbezogene Entgelte, Fragen der Betriebsorganisation, der Personalplanung oder der Arbeitswissenschaften sind einbezogen (so überzeugend *Fitting*, § 37 BetrVG Rn. 139).

2. In Anwendung dieses Rechtsrahmens stellt sich die Veranstaltung vom 30.07.2019 als Schulung dar. Die Bezeichnung in der Überschrift des Einladungsschreibens als „Informationsveranstaltung“ ist unschädlich. Aus der übermittelten Tagesordnung ergibt sich, dass die Informationsübermittlung Absicht und Hintergrund der Tagung war. Die Klägerin hat dies mit Recht angenommen. Im Übrigen zeigt der Zusatz „*Freistellung nach § 37, 2 BetrVG*“, der nur als Bezugnahme auf die aus Sicht der Veranstalter erfüllten gesetzlichen Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG verstanden werden kann, dass der Überschrift des Einladungsschreibens keine rechtskonstitutive Bedeutung im Hinblick auf den Schulungscharakter zukommen soll.

3. Eine Schulungsveranstaltung ist, entgegen der Auffassung der Beklagten, nicht deshalb zu verneinen, weil die Gewerkschaft ver.di zur fraglichen Tagung eingeladen hat. Wegen der gleichgerichteten Interessen von Gewerkschaften und des Betriebsrats, die Belange der Arbeitnehmer zu vertreten, und der gewerkschaftlichen Unterstützungsfunktion im Rahmen der Betriebsverfassung kommen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Gewerkschaften regelmäßig im Rahmen von § 37 Abs. 6 BetrVG in Betracht (vgl. *Fitting* § 37 Rn. 169).

II. Die Teilnahme an der Schulungs- und Bildungsveranstaltung am 30.07.2019 war darüber hinaus erforderlich im Sinn von § 37 Abs. 6 BetrVG.

1. Das gesetzliche Merkmal der Erforderlichkeit bedarf als unbestimmter Rechtsbegriff zunächst der näheren Bestimmung. Dies gilt gleichermaßen für die rechtlichen Rahmenbedingungen einer Entscheidung über die Erforderlichkeit.

a) Nach Auslegung setzt dieses gesetzliche Merkmal voraus, dass die Vermittlung von Kenntnissen durch die Veranstaltung unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig ist, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (stRspr; vgl. nur BAG, 09.10.1973, 1. Leitsatz, juris).

b) Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht sowohl dem Betriebsrat als auch dem erkennenden Gericht ein Beurteilungsspielraum zu, dem vom Entscheidungszeitpunkt vor der Veranstaltung her zu genügen ist (vgl. BAG, 06.11.1973, BeckRS 9998, 149586). Für diese rechtliche Perspektive *ex ante* ergeben sich hier im Hinblick auf die Beurteilung durch den Betriebsrat am 24.07.2019 und durch die Klägerin selbst am 25.07.2019 keine relevanten Unterschiede.

aa) In seiner Prüfung hat der Betriebsrat zunächst die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Zu den berücksichtigungsfähigen Umständen des Einzelfalls zählen unter anderen die konkreten Seminarinhalte, eine mögliche Aufgabenverteilung innerhalb des Betriebsrats, eine thematische Spezialisierung einzelner Betriebsratsmitglieder, die Zahl der entsandten Betriebsratsmitglieder und betriebliche Entwicklungen (vgl. BAG, 18.01.2012, BeckRS 2012, 70245).

bb) Der Betriebsrat und das einzelne teilnehmende Betriebsratsmitglied, das von einer selbstständigen Prüfung nicht entbunden ist, dürfen die Frage der Erforderlichkeit allerdings nicht nach ihrem subjektiven Ermessen beantworten, sondern müssen die o.g. Interessen des Betriebs einerseits und des Betriebsrats und der Belegschaft andererseits gegeneinander abwägen. Entscheidend ist, ob das betreffende Betriebsratsmitglied beigestandener Überlegung und bei ruhiger, vernünftiger Abwägung im vorgenannten Sinn die Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte, um seinen Aufgaben gerecht zu werden (vgl. *Fitting* § 37 Rn. 38). Der Beurteilungsspielraum erstreckt sich zudem nicht, worauf die Beklagte zutreffend hinweist, auf die Frage, ob die Arbeitsbefreiung überhaupt der Durchführung von Betriebsratsaufgaben dient (vgl. BAG, 21.06.2006, Rn. 13 und 14,

juris). So ist die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung als nicht erforderlich anzusehen, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann (vgl. BAG, NZA 1996, 895 [zu B 2 b]).

c) Eine weitere Besonderheit des hiesigen Falls für die Beurteilung der Erforderlichkeit folgt daraus, dass eine zeitanteilige Teilnahme an der Veranstaltung am 30.07.2019 in Würzburg auch aufgrund der Reisezeiten für die Klägerin nicht sinnvollerweise in Betracht zu ziehen war. Die Veranstaltung war insofern nicht zeitlich teilbar. Dies haben die Parteien übereinstimmend und aus Sicht der Kammer sachlich nachvollziehbar vorgetragen. Wenn eine Schulungsveranstaltung aber nur als Ganzes zur Buchung angeboten wird oder eine zeitanteilige Teilnahme praktisch nicht in Betracht kommt, kann auch die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nur einheitlich für die gesamte Schulung bewertet werden (vgl. *Thüsing* in *Richardi*, BetrVG, 16. Auflage 2018, § 37 BetrVG Rn. 112). Da keine Aufteilung zwischen notwendigen Themen und nicht notwendigen Themen vorgenommen werden kann, ist darauf abzustellen, ob die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (BAG, 28.09.2016, NZA 2017, 69).

d) Die Kammer verkennt für die Beurteilung der Erforderlichkeit nicht, dass es der Klägerin jedenfalls bezogen auf bestimmte Schulungsthemen oblag, den aktuellen oder absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlass darzulegen, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt.

aa) Der Schulungsanspruch ist kein individueller Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, sondern ein kollektiver Anspruch des Betriebsrats darauf, dass einem bestimmten Betriebsratsmitglied Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Gremiums erforderlich sind (vgl. BAG, 20.08.2014, NZA 2014, 1349, Rn. 15). Für die Erforderlichkeit einer Veranstaltungsteilnahme der Klägerin ist somit zu prüfen, weshalb die Klägerin als Betriebsratsmitglied die auf der Veranstaltung vermittelten Kenntnisse brauchte, damit das Gremium des Betriebsrats seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (vgl. BAG, 18.01.2012, NZA 2012, 813 Rn. 27). Die Klägerin nahm die Schulung nämlich nicht als erstmals gewählte Betriebsrätin sondern als Vorsitzende des Gremiums wahr.

bb) Der Umfang der Darlegungslast der Klagepartei lässt sich insbesondere durch eine Unterscheidung der Schulungsthemen im Hinblick auf Grundkenntnisse für die Betriebsratsarbeit und andere Kenntnisse näher bestimmen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll ein Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsthemen ist der aktuelle, betriebsbezogene Anlass für die Annahme vorzutragen, dass die in der Schulungsveranstaltung vorgesehenen 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. für die stRspr: SAG, 18.01.2012, NZA 2012, 813 Rn. 25).

2 In Anwendung dieses Rechtsrahmens auf den gegenständlichen Sachverhalt war die Teilnahme an der Veranstaltung vom 30.07.2019 für die Klägerin und aus Sicht des Betriebsrats erforderlich. Die zur Vermittlung avisierten Kenntnisse sind teilweise als erforderlich und teilweise als nicht erforderlich einzuordnen, wobei die Anzahl der erforderlichen Schulungsthemen im Ergebnis überwiegen. Damit ist die gesamte Veranstaltung als erforderlich anzusehen.

a) Die Themen „*Überblick über die aktuelle Rechtsprechung und betriebliche Anwendungen zur Berufsbildung gemäß §§ 96, 97, 98 BetrVG*“ sowie „*Rechtsprechung zu Zuschlagsansprüchen von Teilzeitbeschäftigten*“ erweisen sich nach Auffassung der Kammer für die Betriebsratsarbeit der Klägerin und Betriebsratsvorsitzenden als erforderlich.

aa) Der Besuch einer Schulungsveranstaltung zur Rechtsprechung kann im Rahmen der vorgenannten rechtlichen Voraussetzungen erforderlich sein, wenn der Betriebsrat auf die Kenntnisse angewiesen ist, um seine Aufgaben für die Belegschaft und den Betrieb sachgerecht wahrnehmen zu können.

Wenn auch die Kenntnis aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zum unverzichtbaren Grundwissen eines einzelnen Betriebsratsmitglieds gehört, so muss sich doch der Betriebsrat als Gremium über die Entwicklung auf dem laufenden halten, um seine Aufgaben verantwortlich wahrnehmen zu können. Er kann es daher im Einzelfall für

erforderlich halten, dass sich einzelne Betriebsratsmitglieder in entsprechenden Schulungsveranstaltungen über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts informieren (vgl. BAG, 18.01.2012, NZA 2012, 813, Leitsätze 1 und 2). Der Betriebsrat muss sich insoweit nicht generell auf das laufende Studium von Fachzeitschriften, die Lektüre juristischer Kommentaren, eine Recherche im Internet oder eine Unterrichtung durch bereits geschulte Betriebsratsmitglieder verweisen lassen (vgl. BAG, 19.03.2008, BeckRS 2009, 68516, Rn. 14). Die Information im Rahmen einer Schulungsveranstaltung und die Information durch arbeitsrechtliche Veröffentlichungen schließen sich nicht aus, sondern ergänzen sich (vgl. BAG, NZA 2012, 813, Rn. 30).

bb) In der Schulung war nicht nur die Information über aktuelle Entscheidungen des BAG vorgesehen. Die hier maßgeblichen Tagesordnungspunkte erstrecken sich ausdrücklich auch auf die Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitsachen in der ersten und zweiten Instanz. Der Betriebsrat durfte davon ausgehen, dass auf der Veranstaltung betriebsverfassungsrechtliche und für den konkreten Betriebsrat bedeutsame individualrechtliche Rechtsentwicklungen und Tendenzen anhand ausgewählter Entscheidungen erläutert werden, die für die praktische Betriebsratsarbeit nutzbar gemacht werden können. Anders als die Beklagte vorträgt, war jedenfalls im Entscheidungszeitpunkt kein Anhaltspunkt dafür gegeben, dass die Rechtsprechungsschulung nicht von einer fachlich qualifizierten Person durchgeführt würde. Als Schulungsziel stellte sich von diesem Standpunkt aus dar, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage betrieblichen Handelns zu machen. Betriebsratsmitgliedern, die regelmäßig nicht juristisch vorgebildet sind, können so zusammenhänge der Rechtsprechungslinien des BAG aufgezeigt und die Schulungsteilnehmer können dazu angeleitet werden, die Rechtsprechung in der betrieblichen Praxis zu berücksichtigen.

cc) Insbesondere Fragen der Berufsbildung entsprechen dem gesetzlichen Auftrag an den Betriebsrat nach §§ 96 ff. BetrVG und zählen zu den für die Betriebsratsarbeit notwendigen Themen. Die Klägerin hat den betrieblichen Anlass im Rahmen ihrer persönlichen Anhörung zudem unwidersprochen damit begründet, dass sie sich hier Kenntnisvermittlung im Hinblick auf neue Initiativen für die betriebliche Ebene in diesem Bereich erhofft habe.

Etwa zu den Themen Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln und angemessene Fortbildungsmaßnahmen sei der Betriebsrat mit zahlreichen Fragen aus der Belegschaft konfrontiert. Dies erscheint der Kammer nachvollziehbar und glaubhaft.

dd) Zum Thema Zuschlagsansprüche für Teilzeitbeschäftigte liegt ein konkreter betrieblicher Anlass ebenfalls nahe, den die Klagepartei hinreichend begründet hat. Fragen der Lohngestaltung unterliegen bereits nach der gesetzlichen Wertung des § 87 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des örtlichen Betriebsrats. Schon angesichts der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur SAG, 19.12.2018, NZA 2019, 790), drängt sich die betriebliche Relevanz dieser entgeltbezogenen Sachfrage für ein Unternehmen mit über 60,4 % Teilzeitbeschäftigten auf. Die Klägerin hat im Rahmen ihrer persönlichen Anhörung für die Kammer überzeugend und im Übrigen unwidersprochen ausgeführt, dass die Thematik im Betriebsrat zum Entscheidungszeitpunkt sehr präsent gewesen sei. Der durch das Betriebsratsmitglied O geführte Rechtsstreit zu diesen Fragen und dessen Verlauf ist für die Erforderlichkeit nicht ausschlaggebend, mag aber die allgemeine Bedeutung des Schulungsthemas für die örtliche Betriebsebene zusätzlich hervorheben.

b) Auch den Tagesordnungspunkt „*Überblick über die aktuellen Entwicklungen bei I*“ durfte die Klägerin im Entscheidungszeitpunkt für erforderlich halten.

aa) Wie die Beklagte selbst ausführlich und unbestritten dargelegt hat, befindet sie sich derzeit in einem längerfristigen Prozess der Umstrukturierung (BT). Dieser Prozess hatte mit dem Sozialplanabschluss des Gesamtbetriebsrats für die Personalverwaltung der Einrichtungshäuser wenige Wochen vor der Entscheidung über die Veranstaltungsteilnahme einen aktuellen Anknüpfungspunkt und erkennbare Relevanz auch für die betriebliche Ebene. Selbst wenn darin betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen wurden, kann der Betriebsrat in dieser Situation seinem Informationsauftrag gegenüber den Beschäftigten nur genügen, wenn er sich über aktuelle Entwicklungen laufend informiert.

bb) Dieser konkrete betriebliche Anlass entfällt nicht schon dadurch, wie die Beklagte meint, dass der Gesamtbetriebsrat im Juni 2019 bereits eine Veranstaltung für örtliche

Betriebsräte durchgeführt hat, auf der auch die BT Thema war. Nach Ansicht der Kammer musste sich der Betriebsrat angesichts der aktuellen Relevanz der Entwicklung für die Belegschaft nicht ausschließlich auf diese Informationsquelle verweisen lassen. Der im Rahmen persönlicher Anhörung dargebrachte Vortrag der Klägerin, wonach sich auch im Eindruck des Teilnehmerberichts zu dieser Veranstaltung weitere konkrete Fragen gestellt hätten, ist für die Kammer nachvollziehbar und glaubhaft. Der Betriebsrat durfte angesichts der aktuellen Entwicklung jedenfalls eine zweite Schulungsveranstaltung mit dem Ziel eines umfassenden und ausgewogenen Gesamtbildes aufsuchen und so weitere Erkenntnisquellen gewinnen.

c) Schon hier ergibt sich anhand der fünf relevanten Schulungsthemen ein Überwiegen der erforderlichen Inhalte in Form der dargestellten drei Themenkreise.

aa) Aus Sicht der Kammer tritt der tarifpolitische Tagesordnungspunkt „*Zukunftssicherungsabkommen*“, der mit der zutreffenden Ansicht der Beklagten als nicht erforderlich einzustufen ist, in der Gesamtabwägung als untergeordnet zurück.

bb) Der verbleibende Tagesordnungspunkt „*Übersicht Tarifforderungen & Tarifabschlüsse Einzelhandel bundesweit*“ erweist sich im Übrigen jedenfalls teilweise ebenfalls als erforderlich. Zumindest für einen Überblick über die bestehenden Tarifabschlüsse im Einzelhandel musste sich der Betriebsrat nicht auf allgemein zugängliche Erkenntnisquellen wie das Internet verweisen lassen. Tarifverträge, die für den Betrieb - der hier durch tarifliche Arbeitsverhältnisse geprägt ist - maßgeblich sind, können Schulungsbedarf bedingen (vgl. BAG, 09.10.1973, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 4). Die Klägerin hat sich zudem für die Kammer begründet auf die Überwachungsaufgaben des Betriebsrats nach § 80 BetrVG (vgl. auch § 99 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrVG) und die damit verbundene Notwendigkeit ausreichender tarifrechtlicher Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit berufen.

3. Andere gegen die Erforderlichkeit sprechende Tatsachen sind im Übrigen etwa hinsichtlich der Teilnehmerzahl und der Erfassung von Reisezeiten (vgl. *Fitting*, § 37 Rn. 42) weder konkret vorgetragen worden noch sonst ersichtlich. Die finanzielle Beanspruchung des Arbeitgebers erscheint im Übrigen auch im Hinblick auf die kostenfreie Teilnahme und die eintägige Veranstaltung in Bayern zumutbar.

- 18 -

III. Nach den vorstehenden Erwägungen ist die Erforderlichkeit im Sinn von § 37 Abs. 6 BetrVG gegeben, so dass der Klägerin der in Form und Höhe unstreitige Anspruch auf eine Zeitgutschrift zusteht.

C.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG bleibt unberührt.

D.

Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 1 Abs. 2 Nr. 4, 39 Abs. 1, 42 Abs. 2 S. 1, 48 Abs. 1 GKG und §§ 3 ff. ZPO. Maßgeblich sind die gestellten Anträge, über die eine Entscheidung ergangen ist. Hier ist das arbeitsleistungsbezogene monatliche Arbeitsentgelt von 1.909,00 Euro bei monatlicher Arbeitszeit von 120 Stunden für die Bewertung der gegenständlichen Stundengutschrift zugrunde zu legen. Als Stundenentgelt ergeben sich daraus 15,90 Euro. Für 10,5 Stunden sind damit angemessen 167,03 Euro anzusetzen. Insgesamt ergibt sich ein Streitwert in Höhe von **167,03 Euro**.

E

Die Berufung ist nicht gesondert zuzulassen, da ein Zulassungsgrund nach § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorliegt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

