

# **B E S C H L U S S**

## **In dem Beschlussverfahren**

...

hat die 9. Kammer des Sächsischen Landesarbeitsgerichts durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Frau ... und Herrn ... auf die mündliche Anhörung der Beteiligten am 22.11.2002 beschlossen:

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Zwickau vom 21.08. 2002 – 8 BV 14/02 –

a b g e ä n d e r t :

Es wird festgestellt, dass die Teilnahme der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, Frau ..., an einer Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist.

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

## Gründe:

### I.

Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" für die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1. ist der Betriebsrat im Werk der Beteiligten zu 2. in .... Er vertritt derzeit 254 Arbeitnehmer. Die Beteiligte zu 3. ist die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Sie ist seit 1993 im Betriebsrat tätig und verfügt über eine Ausbildung als Schriftsetzerin. Bei der Beteiligten zu 2. wird sie am Band in der Montage beschäftigt. Sie hat für ihre Betriebsratstätigkeit bislang schon arbeitsrechtliche Schulungen, aber noch keine Rhetorik-Schulung besucht.

Ab Februar 2001 stellte sich die Betriebsratstätigkeit der Beteiligten zu 3. wie folgt dar:

Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden	19.02. bis 23.02.2001
Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden	07.05. bis 11.05.2001
GBR-Sitzung	19.09. bis 21.09.2001
Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden	10.09. bis 14.09.2001
Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden	24.09. bis 28.09.2001
Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden	01.10. bis 05.10.2001
Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden	29.10. bis 02.11.2001

GBR-Sozialausschuss	12.11. bis 13.11.2001
Vertretung des Betriebsrats- vorsitzenden	27.11. bis 28.11.2001
GBR-Sitzung	12.12. bis 14.12.2001
GBR-3i-Ausschuss	17.01. bis 18.01.2002
GBR-3i-Ausschuss	12.06. bis 14.06.2002
GBR-3i-Ausschuss	21.10. bis 22.10.2002
Vertretung des Betriebsrats- vorsitzenden	12.02. bis 15.02.2002 03.04. bis 05.04.2002 02.05. bis 03.05.2002 03.06. bis 07.06.2002 31.07. bis 07.08.2002 02.09. bis 07.09.2002 16.09. bis 27.09.2002
GBR-Sitzung	19.02. bis 21.02.2002 24.04. bis 26.04.2002 24.07. bis 25.07.2002
Arbeitsschutz-Ausschuss	13.05. bis 14.05.2002 12.08.2002
GBR-Sozialausschuss	23.05. bis 24.05.2002 23.09. bis 24.09.2002
GBR-Ausschuss ProDi	20.08.2002
Vorstandsgespräch	21.05.2002

Die Beteiligte zu 3. leitete ferner drei Betriebsversammlungen, davon die letzte im September 2002. Sie ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates der Fa. ... und stellvertretende Vorsitzende im geschäftsführenden Ausschuss sowie dem Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit; ferner gehört sie dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit und Sozialfragen an.

In der Betriebsratssitzung vom 09.04.2002 fasste der Antragsteller den Beschluss, die Beteiligte zu 3. in der Zeit vom 06.10. bis 01.10.2002 zu einer

Schulung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" nach ... zu entsenden. Der Schulungsinhalt wird im Programm des Veranstalters wie folgt angegeben:

"Sonntag	Anreise
Montag	V Vorstellung und Begrüßung, Absprachen über Zielsetzung und Arbeitsweisen im Seminar N Reden und Verhandeln als Betriebsrat, Anlässe, Situationen und Erfahrungen aus der Sicht einer Betriebsrätin
Dienstag	V Stichwortkonzepte als Hilfsmittel für die Vorbereitung und Durchführung von Beiträgen bei Gesprächen und Verhandlungen N Praktische Übungen und Auswertung im Kreis der Teilnehmenden; typische Schwierigkeiten und Hinweise zu Verhaltensalternativen für Betriebsrätinnen in ähnlichen Situationen
Mittwoch	V Das eigene Auftreten als Betriebsrätin, Experimente mit dem eigenen Stil; eigene Fähigkeiten erkennen statt 'Seinen Mann stehen' ; Eigenwahrnehmung und Fremdbild durch Beschäftigte und den Arbeitgeber in praktischen Übungen N Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf sachlicher, szenischer und emotionaler Ebene
Donnerstag	V Konflikt-Kompromiss-Konsens: Der Auftrag der Betriebsverfassung und die Dynamik von Verhandlungssituationen an praktischen Übungen mit den Teilnehmenden N Auswertung der Übungen, persönliche Blockaden und Stärken, Strategien, um in der Situation handlungsfähig zu bleiben
Freitag	V Abschlussgespräch, Abreise
..."	

In einem Schreiben vom 06.05.2002 teilte die Beteiligte zu 2. dem Antragsteller mit, dass sie mit einer Teilnahme der Beteiligten zu 3. an der Veranstaltung nicht einverstanden sei.

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Schulungsveranstaltung sei für die Beteiligte zu 3. erforderlich, da sie – wie der Betriebsratsvorsitzende selbst – Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen habe.

Die Aufgaben der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden ergäben sich einerseits aus dem Gesetz, andererseits benötige die Beteiligte zu 3. die in der Schulung vermittelten Kenntnisse für ihre Tätigkeit im geschäftsführenden Ausschuss sowie im Ausschuss für Entgeltfragen, hier als Stellvertreterin des Betriebsratsvorsitzenden und Schriftführerin; weiterhin aber auch als Hauptverantwortliche im Ausschuss für Öffentlichkeitsfragen und für Sozialfragen. Als Mitglied des Ausschusses für Arbeitssicherheit und Gesundheit sei die Beteiligte zu 3. mit der Bearbeitung von Gefährdungsanalysen beauftragt; insofern seien Besprechungen mit der Werksleitung und dem Sicherheitsingenieur notwendig.

Der Beteiligte zu 1. hat erstinstanzlich beantragt,

der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Beteiligte zu 3. für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" vom 06.10. bis 11.10.2002 ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen.

Die Beteiligte zu 2. hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2. hat die Ansicht vertreten, die in dem Seminar "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" zu vermittelnden Kenntnisse seien für die Betriebsratstätigkeit nicht notwendig, sondern allenfalls nützlich. Insoweit bestehe ein nur verhältnismäßig allgemeiner Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit. Der Betriebsrat habe nicht dargelegt, dass gerade für die Beteiligte zu 3. die Schulung erforderlich sei bzw. warum sie ihre Aufgaben ohne die entsprechenden Kenntnisse nicht sachgerecht ausüben könne.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 21.08.2002 den Antrag zurückgewiesen. In den Gründen (Bl. 55 bis 60 d. A.) wird ausgeführt, der zulässige Antrag sei unbegründet, da die streitgegenständliche Schulungsveranstaltung für die

Beteiligte zu 3. nicht erforderlich i. S. von § 37 Abs. 6 BetrVG sei. Es sei insoweit nicht ersichtlich, warum es für eine sachgerechte Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben notwendig sei, gerade die Beteiligte zu 3. zu der Schulungsveranstaltung zu entsenden. Der Hinweis auf die Aufgaben nach dem BetrVG sei allein ebenso wenig ausreichend wie eine Funktion als Schriftführerin oder die Tätigkeit in Ausschüssen.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist dem Antragsteller am 03.09.2002 zugestellt worden. Mit einem am 29.09.2002 beim Sächsischen Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt und gleichzeitig begründet.

Der Beteiligte zu 1. vertieft zweitinstanzlich seine Ausführungen. Aufgrund der betrieblichen Verhältnisse sowie der Funktionen der Beteiligten zu 3. sei die Teilnahme an der Schulung erforderlich. Die Notwendigkeit ergebe sich aus dem Umstand, dass sie bei Abwesenheit des Vorsitzenden Betriebsratsitzungen zu strukturieren und Diskussionen zu leiten habe. Im Rahmen ihrer Tätigkeit müsse sie Stichwortkonzepte entwerfen und Ausschuss-Sitzungen strukturieren. Die Beteiligte zu 3. habe rhetorische Defizite und sei unsicher. Deshalb sei sie in der Vergangenheit zu Gesprächen mit der Geschäftsführung nur selten hinzugezogen worden. Die vorhandenen Defizite sollten mit der Schulung beseitigt werden.

Der Beteiligte zu 1. beantragt im Beschwerdeverfahren noch,

festzustellen, dass die Teilnahme der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden an einer Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" eine erforderliche Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG ist.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die beteiligte Arbeitgeberin verteidigt die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen. Ausweislich der Beschwerdebegründung sei die Beteiligte zu 3. durchaus in der Lage, ihre Aufgaben als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende wahrzunehmen. Die Erforderlichkeit der Schulung könne allenfalls bei einer längeren Vertretung des Betriebsratsvorsitzenden bejaht werden. Der Vertretungsumfang in der Vergangenheit genüge hierfür jedenfalls nicht.

Die Beteiligte zu 3. hat sich dem Antrag des Beteiligten zu 1. angeschlossen.

Bezüglich des weiteren erst- und zweitinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten und deren Rechtsansichten wird auf die wechselseitigen Schriftsätze und ihre Anlagen verwiesen.

## II.

### 1.

Die Beschwerde ist nach § 87 Abs. 1 ArbGG zulässig. Sie ist insbesondere auch rechtzeitig eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG.

### 2.

Der in der Beschwerdeinstanz erfolgte Übergang auf den zuletzt noch streitgegenständlichen Feststellungsantrag ist statthaft, da der ursprüngliche Antrag infolge Zeitablaufs gegenstandslos geworden war, §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG; 533 Ziffer 1 ZPO. Hätte der Betriebsrat den erstinstanzlich gestellten Antrag weiterverfolgt, so wäre er allein deshalb zurückzuweisen gewesen, weil hier etwas rechtlich Unmögliches gefordert würde. Deshalb ist die vorgenommene Antragsänderung sachdienlich.

Sowohl allgemeines Rechtsschutzbedürfnis als auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse sind für den zuletzt noch anhängigen Antrag zu bejahen. Der Antrag wird nicht dadurch unzulässig, weil die ursprünglich vorgesehene Schulungsveranstaltung zwischenzeitlich stattgefunden hat. Gleichartige Veranstaltungen finden nach den mündlichen Auskünften der Beteiligten zu 1. und 3. auch noch im nächsten Jahr statt. Insofern kann die zwischen den Beteiligten streitige Rechtsfrage auch für die Zukunft geklärt werden (vgl. hierzu BAG vom 10.06.1974 – 1 ABR 136/73 – AP Nr. 15 zu § 37 BetrVG 1972; BAG vom 16.03.1976 – 1 ABR 43/74 – AP Nr. 22 zu § 37 BetrVG 1972; LAG Frankfurt vom 30.01.1979 – 4/5 TaBV 20/78 – zitiert nach JURIS; Fitting u. a., BetrVG, 21. Auflage 2002, Rdnr. 259 zu § 37). Eines Leistungsantrages bedurfte es nicht, weil die Beteiligten bereits mit dem vorliegenden Verfahren auf ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten hingewiesen werden.

Der Feststellungsantrag bezieht sich schließlich lediglich auf eine Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG. In diesem Sinne ist das schriftliche Vorbringen des Betriebsrates zu verstehen. Der Antrag wurde im Laufe der Anhörung am 22.11.2002 auch klargestellt. Ganz offensichtlich geht es den Beteiligten nicht um die Freistellung zu einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG.

3.

Die Beschwerde führte auch zu einer Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Nach Auffassung der Beschwerdekammer ist eine Schulungsveranstaltung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" für die Beteiligte zu 3. erforderlich i. S. von § 37 Abs. 6 i. V. m. § 37 Abs. 2 BetrVG.

Die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten ist 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 sachge-

recht wahrnehmen können. Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur verwertbar und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht. Bei seiner Beschlussfassung hat der Betriebsrat 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 Betriebsrates und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat (BAG vom 15.02.1995 – 7 AZR 670/94 – NZA 1995, 1036; BAG vom 14.09.1994 – 7 ABR 27/94 – EzA Nr. 120 zu § 37 BetrVG 1972; BAG vom 20.10.1993 – 7 ABR 14/93 – EzA Nr. 116 zu § 37 BetrVG 1972; BAG vom 16.03.1988 – 7 AZR 557/87 – AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972).

Die von § 37 Abs. 6 BetrVG vorausgesetzte Erforderlichkeit bezieht sich darauf, dass die Schulung gerade eines bestimmten Betriebsratsmitgliedes in den auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnissen notwendig sein muss, damit der Betriebsrat als Gremium seine gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann (BAG vom 24.05.1995 – 7 ABR 54/94 – AP Nr. 109 zu § 37 BetrVG 1972).

Ausgehend von diesen Rechtsprechungsgrundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, durfte der Betriebsrat hier die streitgegenständliche Schulung für die Beteiligte zu 3. als erforderlich ansehen. Insoweit ist auf die Schulungsbedürftigkeit der Beteiligten zu 3. einerseits und die Notwendigkeit der Schulung für die Aufgabenerfüllung des Beteiligten zu 1. andererseits abzustellen.

Die Beteiligte zu 3. verfügt über eine Berufsausbildung als Schriftsetzerin. Hierbei werden üblicherweise rhetorische Fähigkeiten ebenso wenig vermittelt wie sie bei einer Tätigkeit für die Beteiligte zu 2. als Montagemitarbeiterin am Fließband benötigt werden. Rhetorische Vorkenntnisse können daher bei der Beteiligten zu 3. nicht vorausgesetzt werden; sie ist zwar 1993 als Betriebsratsmitglied tätig, hat aber bislang lediglich Schulungen mit arbeitsrechtlichen Inhalten besucht. Insofern ist der Kammer auch kein Erfahrungssatz bekannt, dass sich

bei längerer Betriebsratstätigkeit die sprachliche Gewandtheit und Ausdrucksfähigkeit automatisch steigern würden. Derartiges wurde von der beteiligten Arbeitgeberin auch nicht behauptet. Rhetorische Fähigkeiten sind vielmehr – individuell verschieden – in geringerem oder größerem Umfang vorhanden. Diesbezüglich bestehen auch Unterschiede zu betriebsverfassungsrechtlichen Grundkenntnissen, die bei längerer Betriebsratstätigkeit ausnahmsweise auch ohne Schulungen durch praktische Tätigkeit erworben werden können.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält eine Reihe von Aufgaben, für die rhetorische Fähigkeiten notwendig sind. Unabhängig von der jeweiligen Funktion eines Betriebsratsmitgliedes besteht die Pflicht zur Teilnahme und aktiven Mitwirkung an Betriebsratssitzungen, § 30 BetrVG. Alle Betriebsratsmitglieder haben auch an den monatlichen Besprechungen nach § 74 Abs. 1 BetrVG teilzunehmen. Weitere Aufgaben ergeben sich aus der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat sowie in Ausschüssen. Die Beteiligte zu 3. hat als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende zusätzliche Aufgaben: Sie hat den Betriebsratsvorsitzenden in seiner Abwesenheit zu vertreten, § 26 Abs. 2 BetrVG und insoweit auch Betriebsratssitzungen oder gar Betriebsversammlungen zu leiten.

Die Beteiligte zu 3. hat in der Vergangenheit tatsächlich sowohl Betriebsversammlungen geleitet als auch den Betriebsratsvorsitzenden in sonstigen Angelegenheiten vertreten. Als aktives Betriebsratsmitglied benötigt sie deshalb rhetorische Grundkenntnisse, die es ihr ermöglichen, sich strukturiert und angstfrei sowohl gegenüber der Belegschaft als auch gegenüber der Geschäftsführung zu äußern. Dazu dient das hier streitgegenständliche Seminar. Der Beteiligte zu 1. muss nicht auf die bei der Beteiligten zu 3. bereits vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten verweisen lassen. Das Arbeitsgericht hat zwar zu Recht darauf hingewiesen, dass Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG nicht dazu dienen, eine intellektuelle Parität zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herzustellen (so auch BAG vom 11.08.1993 – 7 ABR 52/92 – EzA Nr. 117 zu § 37 BetrVG 1972 für eine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG). Dies ist aber ersichtlich nicht das Anliegen des Betriebsrats. Im Übrigen sind einwöchige

Schulungen wohl auch nicht in der Lage, eine solche intellektuelle Gleichwertigkeit herzustellen.

Der Betriebsrat durfte sich aber hier auf den Standpunkt stellen, im Falle der Beteiligten zu 3. und deren Aufgaben und Vorkenntnisse sei eine Schulung mit dem Thema "Rhetorik und Verhandlungsführung für Frauen" notwendig. Insofern hat der Beteiligte zu 1. einen eigenen Beurteilungsspielraum. Die Anforderungen an den Beibringungsgrundsatz würden überspannt, wollte man von dem Betriebsrat verlangen, persönliche Defizite einzelner Betriebsratsmitglieder mehr als hier geschehen zu offenbaren.

Zu Recht weist das LAG Schleswig-Holstein (Beschluss vom 04.12.1990 – 1 TaBV 21/90 – AiB 1991, 199) darauf hin, dass Betriebsratsmitglieder in der Lage sein müssen, Meinungsbildungsprozesse zu beeinflussen, u. U. sogar zu organisieren, an denen zahlreiche Personen beteiligt sein können, und Konfliktmanagement auf sehr verschiedenen Ebenen zu betreiben. Auf Arbeitgeberseite stünden den Betriebsratsmitgliedern typischerweise Personen gegenüber, zu deren Alltagsgeschäft es gehöre, im Gespräch mit anderen ihre Interessen durchzusetzen, und die oft speziell dafür geschult worden seien. Kenntnisse in der Gesprächs-, Diskussions- und Verhandlungsführung seien deshalb für die Betriebsratsarbeit unverzichtbar. Wie jedes Betriebsratsmitglied allgemeine Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts benötige, brauche jedes Betriebsratsmitglied auch Grundwissen darüber, wie es die Anliegen der von ihm Vertretenen bei Gesprächen, Diskussionen und Verhandlungen im Rahmen der Betriebsratsarbeit am wirksamsten zur Geltung bringe. Diesen Ausführungen ist zuzustimmen.

Die vom Beteiligten zu 1. ausgewählte Schulung beinhaltet überwiegend Themen, die für die Aufgabenerfüllung der Beteiligten zu 3. erforderlich sind. Ausweislich des vorgelegten Programms werden hier im Wesentlichen folgende Punkte behandelt:

- Reden und Verhandeln als Betriebsrat;

- Stichwortkonzepte als Hilfsmittel für die Vorbereitung und Durchführung von Beiträgen bei Gesprächen und Verhandlungen;
- praktische Übungen und Auswertung; typische Schwierigkeiten und Hinweise zu Verhaltensalternativen;
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf sachlicher, szenischer und emotionaler Ebene;
- Konflikt-Kompromiss-Konsens: Der Auftrag der Betriebsverfassung und die Dynamik von Verhandlungssituationen an praktischen Übungen;
- Auswertung der Übungen, persönliche Blockaden und Stärken, Strategien, um in der Situation handlungsfähig zu bleiben.

Nicht notwendig, sondern allenfalls nützlich erscheint in diesem Zusammenhang das Thema: Das eigene Auftreten als Betriebsrätin. Experimente mit dem eigenen Stil. Eigene Fähigkeiten erkennen statt "seinen Mann stehen". Dieser Programmpunkt nimmt aber bei einer viereinhalbtägigen Schulung nicht einmal einen halben Tag ein, da an diesem Vormittag ausweislich des Programms noch das weitere Thema "Eigenwahrnehmung und Fremdbild durch Beschäftigte und den Arbeitgeber in praktischen Übungen" behandelt wird. Für die Beteiligte zu 3. erforderliche Themen überwiegen daher bei diesem Seminar (vgl. zum Verhältnis erforderlicher und nützlicher Themen auch BAG vom 28.05.1976 – 1 AZR 116/74 – EzA Nr. 49 zu § 37 BetrVG 1972). Im Übrigen werden in dem Seminar aber Programmpunkte behandelt, die gerade die Beteiligte zu 3. aufgrund ihres Ausbildungsstandes und ihrer Aufgaben benötigt. Effektive Betriebsratstätigkeit liegt nicht zuletzt auch wegen § 37 Abs. 2 BetrVG im Interesse des Arbeitgebers. Die Vermittlung von bestimmten rhetorischen Fähigkeiten und Fähigkeiten in der Verhandlungsführung erscheinen dann notwendig, wenn das betreffende Betriebsratsmitglied die zu bewältigenden Aufgaben ansonsten nicht angstfrei und nicht mit einem Mindestmaß von Professionalität erledigen kann. Hiervon geht die Kammer im Fall der Beteiligten zu 3. aus.

Dass es sich bei der Schulung um eine Veranstaltung handelt, die ausschließlich für weibliche Teilnehmer konzipiert wurde, steht der Erforderlichkeit nicht

entgegen. Insofern geht die Kammer nach der Anhörung der Beteiligten davon aus, dass speziell diese Veranstaltung für die Beteiligte zu 3. gewählt wurde, um dort mögliche Hemmungen bei praktischen Übungen leichter überwinden zu können. Inhaltlich unterscheidet sich aber ein solches Seminar ersichtlich nicht wesentlich von anderen Veranstaltungen, die auch männlichen Teilnehmern zugänglich sind.

Der Betriebsrat muss sich schließlich auch nicht auf eine Schulungsmaßnahme verweisen lassen, die innerhalb des Konzerns der Beteiligte zu 2. angeboten wird. Dies bedarf allerdings keiner näheren Erörterung, da die Beteiligte zu 2. ein entsprechendes Angebot an die übrigen Beteiligten in Kenntnis der Rechtslage lediglich zur gütlichen Beilegung des Verfahrens gemacht hat.

Im Ergebnis war die erstinstanzliche Entscheidung abzuändern und nach dem zuletzt gestellten Antrag des Betriebsrats zu erkennen.

### III.

Die vorliegende Entscheidung erging gerichtsbührenfrei, § 12 Abs. 5 ArbGG.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben. Da vorliegend ein Einzelfall auf der Grundlage höchstrichterlicher Rechtsprechung entschieden wurde, bestand keine Veranlassung, die Rechtsbeschwerde zuzulassen. Auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.