

## **Betriebsratsschulung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement/Erforderlichkeit nur eines Teils der Schulungsveranstaltung**

**1. Die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist grundsätzlich einheitlich zu bewerten. Die Aufteilung einer Schulung in einen für die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds erforderlichen und einen nicht erforderlichen Teil kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, dass ein zeitweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist. Ist eine Aufteilung der Schulungsveranstaltung und ein zeitweiser Besuch praktisch nicht möglich, entscheidet über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung, ob die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen.**

**2. Wird eine Schulungsveranstaltung nur als Ganzes zur Buchung angeboten, kann die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nur einheitlich für die gesamte Schulung beurteilt werden. In diesem Fall ist eine zeitweise Teilnahme praktisch nicht möglich, da die Schulungsveranstaltung auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied sie lediglich zeitweise besucht, nur insgesamt gebucht werden kann.**

(Leitsätze aus den Gründen)

BAG, Urteil v. 28.9.2016 – 7 AZR 699/14 –

### **Zum Sachverhalt**

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche des Klägers für die Zeit seiner Teilnahme an einer Schulung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Der Kläger ist bei der Beklagten im Werk G beschäftigt. Er ist Vorsitzender des in diesem Betrieb bestehenden Betriebsrats und als solcher teilweise freigestellt.

Der Kläger nahm in den Jahren 2008 und 2010 an zwei eintägigen Schulungsveranstaltungen zu den Themen „Die Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat mit außerbetrieblichen Stellen wie Versorgungsamt und Arbeitsagenturen“ und „Risiko Berufskrankheit“ teil. In den Jahren 2011 und 2012 besuchte er zwei zweitägige Seminare zu den Themen „Umgang mit psychisch auffälligen und kranken Kollegen und deren Rückkehr in den Betrieb“ und „Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen“. Am 31. Juli/1. August 2012 schlossen die Beklagte, die M R GmbH sowie die M G GmbH & Co. KG mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BV BEM). Nach § 3 BV BEM wird in jedem Betrieb ein Integrationsteam gebildet, das sich aus einem Vertreter des Arbeitgebers, einem Vertreter des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Der Kläger gehört dem im Betrieb G gebildeten Integrationsteam als Vertreter des Betriebsrats an. § 4 BV BEM enthält ua. folgende Regelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements:

#### „4.1. Beginn des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das BEM ist ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die betroffene Person.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten: Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme durch das Integrationsteam wird der/die betroffene Beschäftigte über die Durchführung und die Zielsetzungen des BEM informiert und zu einem Gespräch eingeladen.

In dem ersten Gespräch wird mit dem/der Beschäftigten die Vorgehensweise geklärt und abgestimmt. Inhalte des Gespräches können zum Beispiel sein:

- Darstellung des Genesungsverlaufes und der damit verbundenen Arbeits- und Leistungsfähigkeit,
- Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen (wie z.B. Rückenerkrankungen)
- Belastungsrisiken/-faktoren am Arbeitsplatz,
- Abstimmung der weiteren Vorgehensweise.

In diesem Gespräch wird die Zustimmung des/der Beschäftigten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit Beteiligung des Integrationsteams eingeholt. Bei Bedarf und bei Zustimmung der

betroffenen Person werden weitere interne und externe Fachkräfte durch das Integrationsteam zur Beratung hinzugezogen.

#### 4.2. Maßnahmenspektrum

Das Spektrum der Maßnahmen umfasst zwei Schwerpunkte:

Maßnahmen der Prävention und der Rehabilitation. Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, stufenweise Wiedereingliederung, medizinische und berufliche Rehabilitation. Das Integrationsteam entscheidet anhand der gewonnenen Erkenntnisse, ob und welche betrieblichen Maßnahmen durchgeführt werden sollen und welche außerbetrieblichen Stellen hinzuzuziehen sind.

...“

Nach § 2 Abs. 2 BV BEM haben auch Beschäftigte, die weniger als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten erkrankt waren, die Möglichkeit, ein Gespräch mit dem Integrationsteam zu führen.

Am 22. November 2012 beschloss der im Betrieb G bestehende Betriebsrat, den Kläger zum Seminar „Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement“ anzumelden. Dabei handelt es sich laut Ausschreibung um eine „Ausbildung zum Eingliederungsberater/zur Eingliederungsberaterin“. Die Absolventen erhielten ein entsprechendes Zertifikat. Die Veranstaltung bestand aus vier Modulen von je drei Arbeitstagen und einer zweitägigen Abschlussveranstaltung.

Gegenstand der Veranstaltung waren folgende Themen:

##### „Modul I - Recht

- Gesetzliche Grundlagen des BEM
- Datenschutz bei Gesundheitsdaten
- Mitbestimmung im BEM-Verfahren
- Betriebs-/Dienstvereinbarung zum BEM
- Zugriffsschutz der Dokumentation
- Aktuelle Rechtsprechung und Rechtsforen zum BEM

##### Modul II - Kommunikation

- Das Beratungsgespräch
- Kommunikation im Integrationsteam
- Umgang mit schwierigen (psychisch kranken/auffälligen) Personen
- Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen
- Rollenklärung als Eingliederungsberater/-beraterin
- Krisen- bzw. Konfliktgespräche

##### Modul III - Leistungen

- Leistungen der Rehaträger
- Hilfen und Leistungen der Integrationsämter
- Unterstützungsangebote durch die Integrationsfachdienste
- Angebote der privaten Versicherungswirtschaft
- Hilfen anderer externer Institutionen

##### Modul IV - Umsetzung des BEM

- Implementierungsreihenfolge
- Praxisbeispiele erfolgreicher BEM-Implementierungen
- Arbeit des Integrationsteams
- Instrumente der Leistungsanalyse
- Möglichkeiten der Arbeitsplatzanalyse
- Stolpersteine aus der Praxis

##### Abschlussworkshop/Abschlusspräsentationen

- Präsentation eines BEM-Falles“

Die Teilnahmegebühr betrug 640,00 Euro je Modul, für den Abschlussworkshop 450,00 Euro, jeweils zuzüglich Kosten für Verpflegung und ggf. Übernachtung. Im Anmeldeformular war nur die Buchung des gesamten Seminars vorgesehen. Die Beklagte teilte dem Betriebsrat mit, sie halte die Schulungsteilnahme nicht für erforderlich und werde daher weder das Arbeitsentgelt für die Dauer der Schulungsteilnahme des Klägers zahlen noch die Kosten übernehmen. Dennoch nahm der Kläger vom 9. April bis 11. April 2013 und vom 18. Juni bis 20. Juni 2013 an den ersten beiden Modulen der Schulungsveranstaltung teil; später besuchte er auch noch die beiden weiteren Module. Die Beklagte kürzte wegen der Teilnahme des Klägers an den Modulen I und II sein Entgelt für April 2013 um 437,31 Euro brutto und für Juni 2013 um 481,06 Euro brutto.

Mit der vorliegenden Klage, die der Beklagten am 15. Juli 2013 zugestellt worden ist, begehrt der Kläger die Zahlung der Kürzungsbeträge. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er benötige die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse, um seine Aufgaben als Mitglied des Integrationsteams sach- und fachgerecht erfüllen zu können. Er habe die erforderlichen Kenntnisse nicht in den zuvor besuchten Schulungsveranstaltungen erworben. In den eintägigen Veranstaltungen sei das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht behandelt worden. Die beiden anderen Seminare hätten nur einen geringen Teilaspekt des Moduls II berührt.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat April 2013 437,31 Euro brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen und
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Monat Juni 2013 481,06 Euro brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Fortbildung zum zertifizierten Eingliederungsberater sei keine Schulungsveranstaltung iSv. § 37 Abs. 6 BetrVG. Jedenfalls sei die Schulungsteilnahme nicht erforderlich gewesen. Die Eingliederungsberatung und die Organisation des betrieblichen Eingliederungsmanagements gehörten nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats. Auch der Umfang des Seminars könne nicht als erforderlich angesehen werden. Jedenfalls habe die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse nicht mehr als 50 % der gesamten Veranstaltung beansprucht. Die Schulung könne nicht in einen erforderlichen und einen nicht erforderlichen Teil aufgespalten werden. Ziel der Schulung sei die Qualifizierung zum zertifizierten Eingliederungsberater. Dazu sei die Teilnahme an allen Modulen erforderlich. Außerdem bauten die Module aufeinander auf und seien nur zusammen buchbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

### **Aus den Gründen**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht abschließend beurteilen, ob der Kläger von der Beklagten die Zahlung von Entgelt für die Zeit seiner Schulungsteilnahme verlangen kann. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

A. Die vom Landesarbeitsgericht bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen rechtfertigen nicht die Annahme, dass der Kläger gegen die Beklagte nach § 611 BGB iVm. § 37 Abs. 2, Abs. 6 BetrVG einen Anspruch auf Entgeltzahlung für die Zeit seiner Teilnahme an den Modulen I und II der Schulungsveranstaltung „Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement“ vom 9. April bis 11. April 2013 und vom 18. Juni bis 20. Juni 2013 hat.

I. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 iVm. Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist von einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung des Betriebsratsmitglieds zu der Schulungsveranstaltung abhängig, da § 37 Abs. 6 BetrVG nicht als Anspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder ausgestaltet ist. Diese Vorschrift räumt dem Betriebsrat das Recht ein, über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zu beschließen, deren Schulung für die Tätigkeit im Betriebsrat erforderlich ist (BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 17; 15. Mai 1986 - 6 ABR 64/83 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 52, 73).

1. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann.

Bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Der Senat unterscheidet zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsveranstaltungen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (st. Rspr., vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 10; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 15 mwN; 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 25, BAGE 140, 277).

2. Die Schulung des entsandten Betriebsratsmitglieds ist nicht notwendig, wenn die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Betriebsrat bereits vorhanden sind. Allerdings ist der Betriebsrat weder verpflichtet, die anstehenden Aufgaben auf wenige kenntnisreiche Mitglieder zu konzentrieren, noch muss er sich bei der Aufgabenerfüllung auf die Information eines einzelnen Betriebsratsmitglieds verlassen. Auch wenn ein Mitglied die erforderlichen Kenntnisse bereits besitzt, kann die sinnvolle Organisation der Betriebsratsarbeit es gebieten, auch andere Mitglieder mit der Aufgabenwahrnehmung zu betrauen. Es hängt dabei maßgeblich von der Größe und personellen Zusammensetzung sowie von der Geschäftsverteilung des Betriebsrats ab, ob und inwieweit eines oder mehrere Mitglieder über Spezialkenntnisse verfügen müssen (BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 12).

3. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Er hat darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht (BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 13; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 16; 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 27, BAGE 140, 277). Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann (vgl. BAG 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 16; 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 27 mwN, aaO). Der Betriebsrat ist allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Er muss nicht die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auswählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält (BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 24). Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen auch nach Ansicht des Betriebsrats im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kann eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren in Betracht kommen. Bei der Prüfung der Angemessenheit der Kosten können auch die Dauer der Veranstaltung im Hinblick auf die behandelten Themen, die örtliche Lage der Schulungsveranstaltung und die Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von Bedeutung sein (BAG 8. Februar 1977 - 1 ABR 124/74 - zu II 3 der Gründe mwN). Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Das macht jedoch die Darlegung, weshalb das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse benötigt, damit das Gremium des Betriebsrats seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann, nicht

entbehrlich (BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 11; 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 27, BAGE 140, 277).

4. Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Würdigung des Berufungsgerichts, ob der Betriebsrat die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten durfte, kann im Revisionsverfahren nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Besonderheiten des Einzelfalls vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze abgewogen wurden (st. Rspr., vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 14; 20. August 2014 - 7 ABR 64/12 - Rn. 17).

II. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung nicht stand. Auf der Grundlage der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen durfte das Landesarbeitsgericht nicht von der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme ausgehen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, bei dem Seminar „Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement“ handele es sich um eine Schulungsveranstaltung. Der Betriebsrat habe die Teilnahme des Klägers an den Modulen I und II dieses Seminars im Hinblick auf dessen Mitgliedschaft im Integrationsteam - unabhängig von der Zahl der zu erwartenden Fälle eines betrieblichen Eingliederungsmanagements - für erforderlich halten dürfen. Dem stehe nicht entgegen, dass Zweifel an der Erforderlichkeit der Teilnahme an den weiteren Modulen und der Abschlussveranstaltung bestünden. Die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme sei nicht einheitlich für die gesamte Schulungsveranstaltung, sondern nur für die Module I und II festzustellen, da es sich um zeitlich und thematisch abtrennbare Teile gehandelt habe, so dass ein Besuch nur dieser beiden Module möglich und sinnvoll gewesen sei. Das gelte auch dann, wenn nur eine Buchung der gesamten Schulung möglich gewesen sei.

2. Diese Würdigung ist nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht angenommen, dass das Seminar „Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement“ eine Schulungsveranstaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist und dass der Betriebsrat annehmen durfte, dass der Kläger die in den Modulen I und II vermittelten Kenntnisse zur sach- und fachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben als Mitglied des Integrationsteams benötigt. Es hat aber verkannt, dass die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung einheitlich zu bewerten ist, wenn der Veranstalter die Schulungsveranstaltung nur als einheitliches Ganzes zur Buchung anbietet.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei dem Seminar „Professionelles Betriebliches Eingliederungsmanagement“ um eine Schulungsveranstaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG handelt. Die Veranstaltung war auf die Vermittlung von Kenntnissen ausgerichtet. Dem Charakter als Schulungsveranstaltung steht die Möglichkeit zum Erwerb eines Zertifikats nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass bei dieser Schulungsveranstaltung nicht lediglich für die Wahrnehmung des Betriebsratsamts notwendige Grundkenntnisse, sondern Spezialkenntnisse vermittelt wurden. Die vermittelten Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, Rhetorikkenntnisse, Kenntnisse über Leistungen von Rehaträgern, Integrationsämtern und sonstiger Institutionen sowie Kenntnisse über die praktische Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gehören nicht zum unverzichtbaren Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. Es kann nicht allgemein davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sach- und fachgerecht erfüllen kann, wenn jedes Betriebsratsmitglied über diese vertieften Kenntnisse zum betrieblichen Eingliederungsmanagement einschließlich der Kommunikationskenntnisse verfügt (vgl. zu Rhetorikkenntnissen BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 20).

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, dass der Kläger die in den Modulen I und II vermittelten Kenntnisse zur sach- und fachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben als Mitglied des Integrationsteams benötigt.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme zu Recht auf die Mitgliedschaft des Klägers im Integrationsteam abgestellt.

(1) Es kann dahinstehen, ob das Integrationsteam rechtswirksam gebildet wurde und ihm wirksam Aufgaben zugewiesen wurden. Zwar ist die Übertragung von Aufgaben auf ein Integrationsteam nicht aus-

geschlossen. Nach § 28 Abs. 2 BetrVG können durch eine freiwillige Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Aufgaben zur selbstständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats übertragen werden, die Mitglieder eines von Arbeitgeber und Betriebsrat gebildeten Ausschusses sind (BAG 22. März 2016 - 1 ABR 14/14 - Rn. 20). Es bestehen aber deshalb Bedenken gegen die Wirksamkeit der BV BEM, weil die bisherigen Feststellungen weder die wirksame Errichtung des Gesamtbetriebsrats noch dessen Zuständigkeit zum Abschluss der BV BEM erkennen lassen. Die BV BEM wurde zwischen der Beklagten, der M R GmbH und der M G GmbH & Co. KG einerseits und dem „Gesamtbetriebsrat“ andererseits geschlossen. Dies impliziert einen unternehmensübergreifend gebildeten „Gesamtbetriebsrat“. Ein solcher ist im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen, vielmehr wird der Gesamtbetriebsrat nach § 47 Abs. 1 BetrVG für ein Unternehmen gebildet, in dem mehrere Betriebsräte bestehen (vgl. ausführlich BAG 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 15; 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 17 ff. mwN, BAGE 121, 168). Ein unter Verstoß gegen § 47 BetrVG errichteter „Gesamtbetriebsrat“ ist rechtlich nicht existent. Von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarungen sind unwirksam (BAG 17. März 2010 - 7 AZR 706/08 - Rn. 22 mwN). Sollte der Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen der Beklagten wirksam errichtet worden sein, bestünden Zweifel an der Wirksamkeit der BV BEM im Hinblick auf die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zum Abschluss der BV BEM, da das Landesarbeitsgericht weder Tatsachen, aus denen sich ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung iSv. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergeben könnte (vgl. hierzu BAG 19. Juni 2012 - 1 ABR 19/11 - BAGE 142, 87), noch eine nach § 50 Abs. 2 BetrVG erfolgte Beauftragung des Gesamtbetriebsrats durch alle Betriebsräte festgestellt hat.

(2) Dies bedarf jedoch keiner Entscheidung. Eine etwaige Unwirksamkeit der BV BEM stünde der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nicht entgegen. Da die Integrationsteams tatsächlich gebildet, ihnen Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements übertragen wurden und der Kläger als Betriebsratsmitglied in das in seinem Beschäftigungsbetrieb gebildete Integrationsteam entsandt wurde, kann auch die tatsächliche Tätigkeit in dem Integrationsteam die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme begründen, soweit der Kläger die vermittelten Kenntnisse benötigt, um die ihm obliegenden Aufgaben in dem Integrationsteam sach- und fachgerecht wahrzunehmen.

bb) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe annehmen dürfen, dass der Kläger die in den Modulen I und II vermittelten Kenntnisse benötigt, um seine Aufgaben als Mitglied des Integrationsteams und als das für das betriebliche Eingliederungsmanagement zuständige Betriebsratsmitglied sach- und fachgerecht zu erfüllen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

(1) Das Integrationsteam hat entsprechend § 4 BV BEM die Aufgabe, die Beschäftigten über die Durchführung und die Zielsetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu informieren, im Falle des Einverständnisses des Beschäftigten den Klärungsprozess durchzuführen und anhand der gewonnenen Erkenntnisse zu entscheiden, ob und welche betrieblichen Maßnahmen durchgeführt werden sollen. Die sach- und fachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgaben setzt Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements voraus. Ferner sind Kenntnisse über den Datenschutz bei Gesundheitsdaten und den Dokumentenschutz erforderlich, um im Rahmen der Information der Beschäftigten über die Durchführung und die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements entsprechende Fragen der Beschäftigten beantworten und die Einhaltung der Datenschutzvorschriften gewährleisten zu können. Ein Mitglied des Integrationsteams benötigt zudem besondere Kommunikationsfähigkeiten, um Ängste und Vorbehalte der Beschäftigten gegenüber der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, insbesondere der Offenbarung ihrer gesundheitlichen Situation, abzubauen und ein Vertrauensverhältnis herstellen zu können. Darüber hinaus muss der Kläger als das mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement befasste Mitglied des Betriebsrats über Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Datenschutzes verfügen, um der sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebenden Überwachungsaufgabe nachkommen zu können. Außerdem sind Kenntnisse über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Ausgestaltung des in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgesehenen Klärungsprozesses, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes (vgl. BAG 22. März 2016 - 1 ABR 14/14 - Rn. 9) erforderlich, um ggf. ein Initiativrecht ausüben zu können.

(2) Die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme setzt nicht voraus, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Zeitpunkt des Entsendebeschlusses des Betriebsrats aktuell bevorstand. Der erforderliche konkrete betriebsbezogene Anlass ist nicht im Sinne eines akuten Ereignis-

ses, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses zu verstehen (BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 20). Ein solches gegenwärtiges Bedürfnis folgt aus der Mitgliedschaft des Klägers in dem Integrationsteam. Das Integrationsteam führt nicht nur den Klärungsprozess durch. Es prüft vielmehr im Vorfeld laufend, ob es Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten hat. Darüber hinaus steht das Integrationsteam auch Beschäftigten, die noch nicht die für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlichen Krankheitszeiten aufweisen, für Beratungsgespräche zur Verfügung.

cc) Der Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme stehen Vorkenntnisse des Klägers nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die in den zuvor besuchten Schulungsveranstaltungen behandelten Themen entweder keinen Bezug zum betrieblichen Eingliederungsmanagement aufwiesen oder sich allenfalls auf einen geringfügigen Teilaspekt des Moduls II bezogen. Diese Feststellungen hat die Beklagte nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffen. Die Beklagte macht in ihrer Revisionsbegründung insoweit geltend, das Landesarbeitsgericht habe einen Bezug der Schulungsveranstaltungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zu Unrecht verneint. Damit ist nicht aufgezeigt, dass das Landesarbeitsgericht entscheidungserheblichen Sachvortrag der Beklagten übergangen hat.

c) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, dass die Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung einheitlich zu bewerten ist und der nur zeitweise Besuch einer Schulungsveranstaltung nicht in Betracht gezogen werden kann, wenn der Veranstalter die Schulung nur als Ganzes zur Buchung anbietet.

aa) Die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist grundsätzlich einheitlich zu bewerten. Die Aufteilung einer Schulung in einen für die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds erforderlichen und einen nicht erforderlich Teil kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, dass ein zeitweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist. Ist eine Aufteilung der Schulungsveranstaltung und ein zeitweiser Besuch praktisch nicht möglich, entscheidet über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung, ob die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 26; 11. August 1993 - 7 ABR 52/92 - zu B II 2 a aa der Gründe, BAGE 74, 72; 21. Juli 1978 - 6 AZR 561/75 - zu 1 b der Gründe; 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - zu 3 a der Gründe).

bb) Wird eine Schulungsveranstaltung nur als Ganzes zur Buchung angeboten, kann die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme nur einheitlich für die gesamte Schulung beurteilt werden (BAG 10. Mai 1974 - 1 ABR 60/73 - zu II 5 der Gründe; Fitting 28. Aufl. § 37 Rn. 159; DKKW-Wedde 15. Aufl. § 37 Rn. 133; aA Däubler Schulung und Fortbildung 5. Aufl. Rn. 274; Weber GKBetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 184). In diesem Fall ist eine zeitweise Teilnahme praktisch nicht möglich, da die Schulungsveranstaltung auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied sie lediglich zeitweise besucht, nur insgesamt gebucht werden kann. Dies folgt aus § 37 Abs. 6 BetrVG. Diese Vorschrift räumt dem Betriebsrat das Recht ein, über die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungen zu beschließen, die für die Tätigkeit im Betriebsrat erforderlich sind. Wird die Schulung nur als Ganzes angeboten, kann der Betriebsrat nur einheitlich über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme unter Berücksichtigung der anfallenden Kosten befinden. Dabei ist die Erforderlichkeit in Bezug auf die Entgeltzahlungspflicht nach § 37 Abs. 2, Abs. 6 BetrVG und die Kostentragungspflicht nach § 40 Abs. 1 BetrVG einheitlich zu bewerten (BAG 21. Juli 1978 - 6 AZR 561/75 - zu 2 c der Gründe). Der Betriebsrat hat entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht die Möglichkeit, eines seiner Mitglieder unter der Prämisse zu einer Schulung zu entsenden, dass dieses für einen Teil der Schulung Urlaub nimmt und einen Teil der Schulungskosten selbst trägt. Dies ist im Gesetz nicht vorgesehen. Gegen eine Aufteilung einer nur als Ganzes buchbaren Schulungsveranstaltung sprechen zudem Gründe der Praktikabilität. Eine solche Aufteilung erschwerte die Beurteilung der Erforderlichkeit von Schulungsveranstaltungen. Arbeitgeber und Betriebsräte müssten auch bei Schulungsveranstaltungen, die nur als Ganzes angeboten werden, prüfen, ob die unterschiedlichen Themen zeitlich so abgegrenzt sind, dass ein zeitweiser Besuch sinnvoll ist.

B. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz. Das Landesarbeitsgericht wird - ggf. nach ergänzendem Sachvortrag der Parteien - zu prüfen haben, ob die Module der Schulungsveranstaltung einzeln gebucht werden konnten. Dafür könnte sprechen, dass die Ausschreibung die Teilnahmegebühr für jedes Modul getrennt ausweist. Sollte das Landesarbeitsgericht feststellen, dass die Schulungsveranstaltung nur als Ganzes angeboten wurde, wird es weiter zu prüfen haben, ob der Betriebsrat die Teilnahme des Klägers an der gesamten Schulungsveranstaltung für erforderlich halten durfte. Das hängt davon ab, ob die erforderli-

chen Themen mit mehr als 50% zeitlich überwiegen und ob der Schulungszweck unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation in einem angemessenen Verhältnis zu den Kosten und dem zeitlichen Umfang der Schulungsteilnahme steht. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass der geltend gemachte Entgeltanspruch besteht, wird es zu berücksichtigen haben, dass die Verzinsungspflicht für die geltend gemachten Prozesszinsen nach §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2, § 187 Abs. 1 BGB erst mit dem Folgetag der Rechtshängigkeit beginnt (vgl. BAG 27. April 2016 - 5 AZR 276/15 - Rn. 40), somit am 16. Juli 2013 und nicht, wie in der angefochtenen Entscheidung zuerkannt, am 15. Juli 2013.