

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 2 TaBV 36/08

4 BV 21/08 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.03.2009

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 17.03.2009 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin beschlossen:

Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.07.2008 – 4 BV 21/08 – abgeändert:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 91 a ArbGG hingewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Kostenerstattung für einen Lehrgang, an dem der Beteiligte zu 3 in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied teilgenommen hat.

Der Beteiligte zu 1 (Betriebsrat) ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2 (Arbeitgeberin) gebildete Betriebsrat. Der Beteiligte zu 3 war Betriebsratsmitglied ohne besondere Funktionen. In dem inzwischen neu gewählten Betriebsrat ist er nicht mehr Mitglied.

Die Betriebsparteien verhandelten seit längerem über die Einführung eines Fünf-Schicht-Systems. Der Betriebsrat fasste am 21.03.2007 den Beschluss, den Beteiligten zu 3, der bereits ein Grundseminar besucht hatte, im Zeitraum vom 20. bis 25.05.2007 zum Seminar „Diskussions- und Verhandlungstechnik“, einem Aufbau-seminar, im Bildungszentrum der Gewerkschaft NGG in O. zu entsenden. Ob der Beschluss formell ordnungsgemäß zustande gekommen ist, ist strittig. Mit Schreiben vom 21.03.2007 (Bl. 7 d. A.) teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin die Beschlussfassung mit. Das Schreiben schließt mit dem Satz „Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Geschäftsleitung keine Einwände gegen die Teilnahme an der Schulung hat, wenn dem Betriebsrat bis zum 24.04.2007 keine gegenteilige Stellungnahme vorliegt.“ Bis zum 24.04.2007 äußerte sich Arbeitgeberin nicht. Erst am 03.05.2007 teilte sie mit, sie lehne die Schulungsmaßnahme ab. Der Betriebsrat beschloss am 04.05.2007, den Beteiligten zu 3 dennoch zu dem Lehrgang zu entsenden. Der Beteiligte zu 3 nahm dementsprechend an dem Lehrgang teil. Die Arbeitgeberin zahlte für diesen Zeitraum nicht Vergütung und übernahm auch nicht die Kosten für die An- und Abreise nach O. . Das Bildungszentrum O. stellte der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 21.05.2007 (Bl. 10 d. A.) die Seminarkosten mit 965 EUR in Rechnung. Diese beglich die Arbeitgeberin nicht. Unstreitig hat auch der Betriebsrat die Rechnung nicht beglichen.

Mit dem am 02.04.2008 eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat Erstattung der Kosten i.H.v. 965 EUR gefordert und ausgeführt, der Lehrgang habe der Vermittlung von Kenntnissen gedient, die der Betriebsrat für die Erfüllung seiner Aufgaben benötige. Der Bet. zu 3 sei ausgewählt worden, weil er bereits ein Grundseminar besucht habe, die anderen Betriebsratsmitglieder hingegen nicht. Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Beschluss vom 30.07.2008 der Arbeitgeberin aufgegeben, dem Betriebsrat einen Betrag von 965 EUR zuzüglich Zinsen zu zahlen.

Gegen diesen am 19.08.2008 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 18.09.2008 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung am 19.11.2008 begründet.

Die Arbeitgeberin wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, die Teilnahme an dem Seminar sei für die Tätigkeit des Bet. zu 3 als Betriebsratsmitglied nicht erforderlich gewesen. Es habe sich um ein Rhetorikseminar gehandelt, das grundsätzlich als Bildungsmaßnahme nach § 37 Abs. 7 BetrVG anzusehen sei. Der Bet. zu 3 sei aber nicht Betriebsratsvorsitzender oder Stellvertreter gewesen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.07.2008 – 4 BV 21/07 - abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beteiligte zu 2) zu verpflichten, sie von den Kosten für die Teilnahme des Beteiligten zu 3) an dem Seminar „Diskussions- und Verhandlungstechnik“ in der Zeit vom 20.05.2007 - 25.05.2007 gemäß Rechnung vom 21.05.2007 über € 965,00 der BZO Bildungszentrum O. Bildung & Beruf e. V. ... durch Zahlung in Höhe von insgesamt € 965,00 zzgl. 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz ab dem 20.06.2007 an die BZO Bildungszentrum O. Bildung & Beruf e. V. freizustellen.

Er verteidigt den angefochtenen Beschluss und trägt weiter vor, das Fünf-Schicht-Modell sei durch den Bet. zu 3 über längere Zeit hinsichtlich der Umsetzbarkeit in Frage gestellt worden. Dieses Schichtsystem sei nach einem Probelauf aufgegeben worden. Zwischen dem Geschäftsführer der Arbeitgeberin, dem Betriebsrat und dem Bet. zu 3 habe es Spannungen gegeben. In diesem Zusammenhang sei es erforderlich gewesen, die Fachkompetenz des Bet. zu 3 in ein konfliktfreies Agieren umzuwandeln.

Der Beteiligte zu 3 schließt sich dem Antrag des Betriebsrats an. Er trägt unter Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens vor, die Arbeitgeberin ihm mehrere un-

berechtigte Abmahnungen erteilt, zu denen er jeweils eine Gegendarstellung abgegeben habe. Diese Abmahnungen stünden mit seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied in Zusammenhang.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

II.

Die zulässige Beschwerde hat Erfolg. Auf die Beschwerde hin ist der angefochtene Beschluss abzuändern und der Antrag zurückzuweisen. Der Antrag des Betriebsrats hat auch in der in der Beschwerdeinstanz erfolgten Antragsänderung nicht Erfolg.

Ein Anspruch des Betriebsrats auf Freistellung von den Kosten des Lehrgangs ergibt sich nicht aus § 37 Abs. 6 i.V.m. § 40 BetrVG. Gem. § 40 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Dazu gehören auch die Kosten, die durch die nach § 37 Abs. 6 BetrVG, sofern diese Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.

Ein Anspruch auf Übernahme der Schulungskosten ergibt sich nicht bereits deshalb, weil die Arbeitgeberin verspätet auf die Mitteilung des Betriebsrats reagiert hat. Die Anspruchsvoraussetzung, dass die vermittelten Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind, entfällt nicht bereits aus diesem Grund (BAG Beschluss vom 24.05.1995 – 7 ABR 54/94 – EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 127).

Eine Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung kann nach dem Ergebnis der Beschwerdeverhandlung nicht festgestellt werden. Der Bet. zu 3 hatte keinerlei herausgehobene Stellung im Gremium eingenommen. Er hat sich zwar intensiv an der Arbeit des Betriebsrats beteiligt, war jedoch nicht Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Gremiums. Auch war er nicht als Verhandlungsführer des Betriebsrats tätig. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung „Diskussion und Verhandlungstechnik“ kann aber nur dann als erforderlich bejaht werden, wenn das entsandte Betriebsratsmitglied im Gremium eine derart herausgehobene Stellung einnimmt, dass gerade seine Schulung für die Betriebsratsarbeit notwendig ist (BAG Beschluss

vom 24.05.1995, a.a.O., BAG Beschluss vom 20.10.1993 - 7 ABR 14/93 - EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 116; LAG Köln Beschluss vom 25.01.1993 - 3 TaBV 90/92. LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 39).

Das vom Bet. zu 3 besuchte Seminar hatte zum Ziel, die Teilnehmer in der effizienten Führung von Diskussionen, der präzisen Vorbereitung von Verhandlungen und dem wirksamen Verhandeln zu schulen, wie das Seminarprogramm zeigt. Dabei handelt es sich um Fähigkeiten, die benötigt werden, wenn die Leitung einer Betriebsversammlung, einer Betriebsratssitzung oder die Führung von Verhandlungen Gegenstand der Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds sind. Das lassen auch die Einzelthemen des Lehrgangs

- Diskussionsführung im Betriebsrat
- Verhandlungs- und Diskussionstechnik
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Verhandlung mit der Geschäftsleitung
- Mitteilung der Verhandlungsergebnisse an die Beschäftigten
- Versammlungsleitung

deutlich werden.

Letztlich zeigt auch der weitere Verlauf nach Besuch des Seminars durch den Bet. zu 3, dass der Lehrgang nicht zu dem gewünschten Ergebnis geführt hat. Die weiteren Verhandlungen, die in der Folgezeit unter Beteiligung des Bet. zu 3 geführt wurden, führten nach Darstellung des Betriebsrats zu einer Eskalation und letztlich zur Einsetzung einer Einigungsstelle.

Der angefochtene Beschluss ist daher abzuändern und der Antrag zurückzuweisen.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben, da die Bedeutung der Streitigkeit nicht über den Einzelfall hinausgeht.

gez. ...

gez. ...

gez....