

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 1 TaBV 63/15

4 BV 95/15 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.04.2016

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 26.04.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 21.10.2015 - 4 BV 95/15 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

Gründe:

A.

Der Antragsteller (Betriebsrat) begehrt die Freistellung von der Kostentragung für die Schulung eines seiner Ersatzmitglieder.

Der Betriebsrat besteht aus 15 Mitgliedern aus drei Listen. Drittes Ersatzmitglied der Liste IG BCE ist seit der Betriebsratswahl im März 2014 G. K.. Im Betriebsrat sind 10 Mitglieder dieser Liste vertreten. Auf seiner Sitzung am 19. Mai 2014 beschloss der Betriebsrat, Herrn K., der zuvor noch keine Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG besucht hatte, zu der Schulung BR 1 - Kompaktkurs zu entsenden. Herr K. nahm an dem Seminar, das Grundlagenkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht vermittelte, teil. Die Antragsgegnerin (Arbeitgeberin) lehnte die Übernahme der Kosten für dieses Seminar ab.

Der Betriebsrat hat vorgetragen: Er habe festgestellt, dass das dritte Ersatzmitglied der Liste IG BCE Herr P., dessen Platz jetzt Herr K. einnehme, im Jahr 2012 an 28 von 64 Betriebsratssitzungen (43,75 %) und im Jahr 2013 an 30 von 59 Betriebsratssitzungen (50,85 %) teilgenommen habe. Daher sei die Teilnahme von Herrn K. an einer Betriebsratsschulung zu Grundkenntnissen des Betriebsverfassungsrechts erforderlich. Tatsächlich sei Herr K. im Jahr 2014 zu 16 von 38 Sitzungen eingeladen worden, im Jahr 2015 bis Ende Juni zu 20 von 35 Sitzungen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Antragsteller von den gegen ihn gerichteten Ansprüchen des Bildungsträgers „IG BCE BWS GmbH“ wegen der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds G. K. am „Seminar BR 1 - Kompaktkurs“ vom 30.06. bis 02.07.2014 in Höhe von € 1.056,92 freizustellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat erstinstanzlich die ordnungsgemäße Beschlussfassung hinsichtlich der Entsendung von Herrn K. bestritten sowie die behaupteten Vertretungsfälle für Herrn P. in den Jahren 2012 und 2013. Im Rahmen seiner Prognoseentscheidung lege der Betriebsrat auch keine ordnungsgemäße Abwägung der wechselseitigen Interessen dar. Die Schulung von Ersatzmitgliedern dürfe der Betriebsrat nur unter besonderen Umständen für erforderlich halten. Diese seien nicht ersichtlich.

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluss dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Schulung des Herrn K. sei erforderlich gewesen. Der Referenzwert der Beiziehungsquote aus den Jahren 2012 und 2013 belege, dass das dritte Ersatzmitglied ständig und häufig wiederholt in den Betriebsrat eingetreten sei. Dieses Zahlenwerk habe die Arbeitgeberin nicht mit Nichtwissen bestreiten dürfen. Als Grundlagenschulung sei das Seminar erforderlich, die Kosten moderat gewesen. Die Beschlussfassung des Betriebsrats sei im Termin durch Vorlage der Unterlagen belegt und von der Arbeitgeberin dann auch nicht weiter angezweifelt worden.

Gegen diesen am 03.11.2015 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 18.11.2015 Beschwerde eingelegt und diese am Montag, dem 04.01.2016, begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihre erstinstanzlichen Einwendungen gegen den Freistellungsanspruch und führt ergänzend aus:

Die Beiziehungsquote des vergleichbaren Ersatzmitglieds aus den Jahren 2012 und 2013 sei von ihr bestritten worden. Das Arbeitsgericht habe es insoweit unterlassen, weitere Ermittlungen anzustellen. Im Beschwerdeverfahren behaupte der Betriebsrat nunmehr abweichend von seinem bisherigen Vortrag, im Jahr 2012 habe das dritte Ersatzmitglied an 30 von 59 und im Jahr 2013 an 28 von 64 Sitzungen teilgenommen. Für das Jahr 2012 belege der Betriebsrat aber nur 29 Teilnahmen durch Benennung der einzelnen Tage. Die Teilnahme des Herrn P. werde weiter bestritten. Im Jahre 2013 benenne der Betriebsrat 28 Sitzungstage, an vier dieser Tage habe Herr P. aber im Betrieb gefehlt, nämlich am 10.06., 26.06., 10.09. und 16.12.2013.

Sie bestreite auch, dass an den angegebenen Tagen in den Jahren 2012 und 2013, die nicht auf einen Montag gefallen seien, überhaupt Betriebsratssitzungen stattgefunden hätten. Schließlich bestreite sie die Teilnahme von Herrn P. an fünf Betriebsratssitzungen bis März 2014.

Ferner habe das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass ein Ersatzmitglied nur zu einer Schulungsveranstaltung entsandt werden dürfe, wenn dies im Einzelfall zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich sei. Hierzu müsse der Betriebsrat eine auf Tatsachen begründete Prognose darlegen. Daran fehle es. Der Betriebsrat stelle allein auf die Teilnehmerquoten in der Vergangenheit ab. Die nachträglich im Verfahren mitgeteilten Erwägungen heilten die fehlenden Erwägungen bei der Beschlussfassung des Betriebsrats nicht.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 21.10.2015 - 4 BV 95/15 - abzuändern und den Antrag des Beteiligten zu 1. zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde der Beteiligten zu 2. zurückzuweisen.

Er benennt für das Jahr 2012 insgesamt 29 und für das Jahr 2013 im Einzelnen 28 Sitzungen, an denen Herr P. teilgenommen habe. Für zwei weitere Sitzungen im Jahr 2013 sei dieser geladen worden, aber verhindert gewesen. Wegen der einzelnen Daten wird auf Seite 2 des Schriftsatzes vom 29.02.2016 (Bl. 82 d. A.) verwiesen. Im Jahr 2014 habe es noch 17 Sitzungen des alten Betriebsrats gegeben, an denen Herr P. fünfmal teilgenommen habe. Vorgerichtlich sei es versehentlich zu einer Vertauschung der Zahlen gekommen.

Alternative Lösungen zu einem Seminarbesuch des Herrn K., die vom Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung angesprochen worden seien, seien im Betrieb nicht sinnvoll umsetzbar. Wegen der Einzelheiten hierzu wird auf die Ausführungen auf den Seiten 3 und 4 der Beschwerdeerwiderung (Bl. 73 f. d. A.) verwiesen.

Das Beschwerdegericht hat im Anhörungstermin Einsicht in die Teilnahmelisten einschließlich des Sitzungsdatums der Betriebsratssitzungen aus den Jahren 2012 bis April 2014 genommen. Wegen des Ergebnisses hierzu wird auf das Sitzungsprotokoll vom 26.04.2016 verwiesen. Ergänzend wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats zu Recht stattgegeben. Diesem steht der geltend gemachte Freihaltungsanspruch gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG zu.

Gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Zu diesen Kosten gehören auch diejenigen, die durch die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungsmaßnahme entstanden sind. Die Teilnahme von Herrn K. am Seminar „BR 1 - Kompaktkurs“ war erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG.

I.

Jedenfalls im Beschwerdeverfahren nicht weiter bestritten ist, dass der Betriebsrat hinsichtlich der Entsendung von Herrn K. zu dem im Antrag genannten Seminar einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat.

II.

Allgemein anerkannt und ebenfalls vorliegend nicht weiter umstritten ist, dass Seminare, die Grundlagenkenntnisse im Arbeitsrecht und allgemeinen Betriebsverfassungsrecht vermitteln, grundsätzlich erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sind, sofern - wie auch im Fall von Herrn K. - entsprechende Veranstaltungen in der Vergangenheit noch nicht besucht wurden. Um ein solches Seminar handelt es sich

bei der im Antrag genannten Schulung und dem soweit unwidersprochenen Vortrag des Betriebsrats.

III.

Die Teilnahme von Herrn K. war auch trotz dessen Eigenschaft als drittes Ersatzmitglied erforderlich im Sinne des Gesetzes.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Erforderlichkeit einer Schulung in betriebsverfassungsrechtlichem Grundwissen bei Ersatzmitgliedern anders zu beurteilen als bei ordentlichen, ständig heranzuziehenden Betriebsratsmitgliedern. Sie lässt sich insbesondere nicht generell bejahen. Vielmehr darf der Betriebsrat die Schulung von Ersatzmitgliedern nur unter besonderen Umständen für erforderlich halten. So genügt allein die Erwartung von Vertretungsfällen aufgrund des Urlaubs oder der vorübergehenden Erkrankung ordentlicher Betriebsratsmitglieder zur Rechtfertigung der Schulung von Ersatzmitgliedern nicht. Vielmehr hat der Betriebsrat in diesen Fällen zu prüfen, ob er seine Arbeitsfähigkeit nicht durch andere ihm zumutbare und den Arbeitgeber finanziell weniger belastende Maßnahmen gewährleisten kann. So kann es im Einzelfall dem Betriebsrat zumutbar sein, einem vorübergehend nachrückenden Ersatzmitglied etwa erforderliche betriebsverfassungsrechtliche Informationen und Erläuterungen zu den in der Betriebsratssitzung anstehenden Fragen entweder bereits mit der Ladung und der Übersendung der Tagesordnung durch den Betriebsratsvorsitzenden oder in der Sitzung selbst durch die anderen Betriebsratsmitglieder zu geben. Ebenso gehört es zur Verantwortung des Betriebsrats und seines Vorsitzenden zu prüfen, ob der vorhersehbaren Abwesenheit ordentlicher Betriebsratsmitglieder statt durch Schulung von Ersatzmitgliedern nicht durch eine größere Flexibilität bei der Anberaumung von Betriebsratssitzungen Rechnung getragen werden kann. Gleichwohl können durch die voraussichtliche, in zumutbarer Weise nicht zu vermeidende Heranziehung von Ersatzmitgliedern für die Arbeit des Betriebsrats Schwierigkeiten und Reibungsverluste entstehen, die so belastend sind, dass der Betriebsrat auch unter Berücksichtigung der hiermit für den Arbeitgeber verbundenen Kostenbelastung eine Schulung von Ersatzmitgliedern für erforderlich halten darf. Vor allem spielt dabei die zu erwartende Dauer und Häufig-

keit der Heranziehung des Ersatzmitglieds eine wesentliche Rolle. Der Betriebsrat hat insoweit eine auf Tatsachen gegründete Prognose anzustellen. Dabei kann der Vergangenheit eine gewisse Indizwirkung zukommen. Von Bedeutung sind aber auch weitere Umstände, wie insbesondere die Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen, das Vorhandensein von Betriebsferien oder der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder. So wird mit wachsender Betriebsratsgröße die Wahrscheinlichkeit an Vertretungsfällen regelmäßig zunehmen. Allerdings lässt nicht jeder Vertretungsfall dasselbe Ersatzmitglied nachrücken. Vielmehr kommt es hierfür maßgeblich auf das jeweils zu vertretende Betriebsratsmitglied sowie die Anzahl und Größe der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen an. Abwechselnde individuelle Urlaubszeiten der ordentlichen Betriebsratsmitglieder werden meist einen größeren Vertretungsbedarf zur Folge haben als ein längerer einheitlicher Betriebsurlaub.

Der Betriebsrat hat bei der von ihm anzustellenden Prognose einen Prognosespielraum. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognose sind jedoch auszuweisen und einer gerichtlichen Beurteilung nicht entzogen. Auch im Übrigen hat der Betriebsrat bei seiner Entscheidung, ob es für seine Arbeitsfähigkeit erforderlich ist, ein oder gar mehrere Ersatzmitglieder schulen zu lassen, einen Beurteilungsspielraum. Die arbeitsgerichtliche Kontrolle ist auf die Prüfung beschränkt, ob die Beschlussfassung des Betriebsrats unter den konkreten Umständen der Erledigung seiner gesetzlichen Aufgaben diene und er bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes, sondern auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht berücksichtigt hat (BAG, Beschluss vom 19.09.2001 - 7 ABR 32/00 - juris, Rn. 20 - 22).

2. Nach diesen Maßstäben durfte der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung im Mai 2014 die Teilnahme von Herrn K. an dem Grundlagenseminar zum Betriebsverfassungsrecht für erforderlich halten, obwohl dieser drittes Ersatzmitglied seiner Liste war.

a) Hinsichtlich der vom Betriebsrat bei seiner Prognoseentscheidung vor allen Dingen zu berücksichtigenden Dauer und Häufigkeit der Heranziehung des Ersatzmit-

glieds K. konnte der Betriebsrat unter Zugrundelegung der Zahlen aus der Vergangenheit von einer durchschnittlichen Heranziehungsquote des Herrn K. während seiner Wahlperiode von mehr als 40 % ausgehen. Entsprechendes wird belegt durch die Heranziehungszahlen in der Vergangenheit für Herrn P., an dessen Stelle Herr K. mit Beginn der Wahlperiode ab 2014 getreten ist.

Die insoweit vom Beschwerdegericht im Anhörungstermin durchgeführte Beweisaufnahme hat ergeben, dass Herr P. im Jahr 2012 an 30 von 59 Betriebsratssitzungen teilgenommen hat (51 %). Im Jahr 2013 hat er bei insgesamt 63 Sitzungen an 19 als Ersatzmitglied teilgenommen und war bei weiteren acht Sitzungen als Ersatzmitglied zwar geladen aber verhindert. Soweit hierüber vor dem Anhörungstermin noch Uneinigkeit bestanden hat, insbesondere hinsichtlich der Verhinderung an den Terminen am 10.06, 26.06, 10.09. und 16.12.2013 ist dies im Anhörungstermin aufgeklärt worden. An jenen Sitzungen hat Herr P. tatsächlich nicht teilgenommen, er war wegen Arbeitsunfähigkeit bzw. Zeitausgleichs verhindert und war aber als Ersatzmitglied zu diesen Sitzungen geladen worden. Bei insgesamt 27 von 63 Teilnahmen ergibt sich eine Quote von 43 %. In der Zeit vom 01.01. bis 07.04.2014 war Herr P. dann an fünf von 16 Sitzungen (31 %) anwesend. Bezogen auf den Gesamtzeitraum von 2012 bis zum Ende der Sitzungsperiode des Betriebsrats im April 2014 hat Herr P. an 62 von 138 Sitzungen entweder selbst teilgenommen oder er war geladen als Ersatzmitglied aber verhindert. Das ergibt eine Heranziehungsquote von 45 %.

Angesichts des Umstandes, dass der Betriebsrat auch ab April 2014 unverändert aus 15 Mitgliedern bestand, die Liste IG BCE aber im Betriebsrat nunmehr sogar mit 10 und nicht mehr nur mit 9 Mitgliedern vertreten war, durfte der Betriebsrat davon ausgehen, dass sich die Anzahl der Heranziehungen des Herrn K. nicht signifikant von denen des Herrn P. unterscheiden würde. Es war eher zu prognostizieren, dass die Heranziehungsquote steigen würde, weil ja der Ausfall eines weiteren Mitglieds der Liste möglich war.

Soweit die Arbeitgeberin erstinstanzlich gerügt hat, der Betriebsrat müsse auch vortragen, dass in jedem einzelnen Fall, in dem Herr P. an den Betriebsratssitzungen teilgenommen habe, tatsächlich ein Verhinderungsfall im Sinne des § 25 BetrVG vorgelegen habe, folgt dem das Beschwerdegericht nicht. Zum Zeitpunkt der Beschluss-

fassung war eine entsprechende Überprüfung faktisch nicht möglich. Der Betriebsrat als Gremium darf und muss sich in diesem Fall auf die ordnungsgemäße Amtsausübung durch den Betriebsratsvorsitzenden verlassen und davon ausgehen, dass im Einzelfall in der Vergangenheit ein Verhinderungsfall vorgelegen hat. Anders mag das nur dann zu beurteilen sein, wenn vom Arbeitgeber konkrete Verstöße des Betriebsratsvorsitzenden bei der Ladung dargelegt werden. Das ist hier nicht der Fall.

b) Angesichts des Umfangs der zu erwartenden Heranziehung von Herrn K. zu den Betriebsratssitzungen konnte der Betriebsrat auch seine Arbeitsfähigkeit nicht durch andere zumutbare, finanziell die Arbeitgeberin weniger belastende Maßnahmen gewährleisten.

Eine Verlegung einzelner Sitzungen im Hinblick auf die Verhinderung der Betriebsratsmitglieder kommt angesichts der Häufigkeit der Betriebsratssitzungen bei der Arbeitgeberin ersichtlich nicht in Betracht. Der Betriebsrat hat in den Jahren 2012 und 2013 durchschnittlich mehr als einmal in der Woche getagt. Es ist nicht zu erwarten, dass sich bei der Verlegung einzelner Sitzungen die Heranziehungsquote des Herrn K. signifikant ändert. Ebenso wenig kommt es bei diesem Umfang der zu erwartenden Heranziehungen in Betracht, dass Herr K. vor jeder einzelnen Sitzung durch den Betriebsratsvorsitzenden oder seine Betriebsratskollegen zu den einzelnen Themen der Betriebsratssitzung informiert und ihm die entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen Kenntnisse vermittelt werden. Das wäre im Ergebnis deutlich zeitaufwändiger und damit höhere Kosten auslösend, als die hier in Rede stehende dreitägige Schulung mit Kosten von etwas über 1.000,00 €. Hinzu kommt, dass angesichts der vom Betriebsrat vorgetragenen Themen der Betriebsratssitzung, etwa der Kündigung von mehr als 30 Betriebsvereinbarungen durch die Arbeitgeberin, die neu zu verhandeln waren, auch die Komplexität des Sachverhalts eine Schulung durch die anderen Betriebsratsmitglieder nicht als sinnvoll erscheinen lässt.

Betriebsferien gibt es bei der Arbeitgeberin nicht, sodass der Betriebsrat insoweit auch nicht überlegen konnte, dass ein Teil der Verhinderungsfälle in diesen Zeitraum fallen würde und Urlaubsvertretungen nicht so häufig anfallen.

c) Die unter Berücksichtigung der genannten Umstände vom Betriebsrat getroffene Entscheidung, Herrn K. trotz der anfallenden Schulungskosten zu entsenden, war unter Berücksichtigung des dem Betriebsrat zustehenden Beurteilungsspielraums nicht zu beanstanden. Die Grundlagen seiner Entscheidung hat der Betriebsrat im Verfahren auch ausreichend dargestellt. Er hat zu den Heranziehungszahlen in der Vergangenheit und allen sonstigen Umständen, die für und gegen eine Entsendung des Herrn K. sprachen, vorgetragen.

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin genügt es, wenn der Betriebsrat die Umstände, die seine Prognoseentscheidung beeinflusst haben, im arbeitsgerichtlichen Verfahren darlegt. Eine vorgerichtliche Erörterung mit dem Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Entscheidend ist, dass die herangezogenen Umstände zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bereits vorgelegen haben. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich darauf, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlussfassung gegebenen Umständen eine derartige Entscheidung getroffen hätte (BAG, Beschluss vom 15.05.1986 - 6 ABR 64/83 - juris, Rn. 12). Der Betriebsrat ist auch nicht gehalten vorzutragen, dass er bei seiner Beschlussfassung über die Entsendung des Herrn K. tatsächlich seine Entscheidung konkret nach einer Abwägung der widerstreitenden Interessen vorgenommen hat. Der Betriebsrat entscheidet nach einer Abstimmung im Wege eines (Mehrheits-) Beschlusses. Welche Interessenabwägung die Betriebsratsmitglieder vor ihrer Stimmabgabe vorgenommen haben, ist tatsächlich nicht feststellbar und kann daher vom Betriebsrat als Gremium auch im Prozess nicht vorgebracht werden. Die Überprüfung des Gerichts ist daher eine Ergebniskontrolle unter Berücksichtigung aller vom Betriebsrat in die Abwägung objektiv einzustellenden Gesichtspunkte.

Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass nicht entscheidend ist, in welchem Umfang Herr K. ab April 2014 tatsächlich herangezogen worden ist, sondern in welchem Umfang sein Vorgänger vor der Beschlussfassung herangezogen worden war. Dies hat der Betriebsrat bei seinen Darlegungen berücksichtigt.

IV.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...