

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 3 TaBV 13/09**

4 BV 28 c/08 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.07.2009

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## **Beschluss**

Im Namen des Volkes

### **Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten**

**pp.** hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 22.07.2009 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

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

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 05.02.2009 - 4 BV 28 c/08 – abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Antragsteller von den Seminarkosten in Höhe von 1.297,10 € sowie den Kosten der Unterkunft in Höhe von 665,-- € für die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden R. K. am Seminar „Kompetent Führen -Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ vom 16.06. – 20.06.2008 in F. freizuhalten.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 92 a Arbeitsgerichtsgesetz verwiesen.

## **Gründe**

### **I.**

Die Parteien streiten um die Erstattung von Kosten, die aus Anlass einer Betriebsräteschulung der Betriebsratsvorsitzenden Frau K. entstanden sind.

Antragsteller ist der im Betrieb der Antragsgegnerin gebildete elfköpfige Betriebsrat am Standort Norderstedt. Im Betrieb sind ca. 450 Mitarbeiter beschäftigt. Die Betriebsratsvorsitzende ist seit 1994 Mitglied des Betriebsrates. Im April 2006 wurde sie zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Aus Anlass des Vorsitzwechsels gab es im Betriebsratsgremium nachhaltige Polarisierungen. Diese hatten sich verfestigt und hielten über viele Monate lang an. Inhalte und Ausmaß sind streitig. Die Betriebsratsvorsitzende berichtete der Personalleitung wiederholt darüber, dass aufgrund der Fraktionsbildung das Gremium nicht funktioniere und suchte nach Lösungen für eine ihr erscheinende festgefahrene Situation. Seit Mitte 2008 sind mindestens drei Betriebsratsmitglieder der „gegnerischen“ Fraktion aus Betriebsratsamt und/oder Ausschüssen zurückgetreten.

Im Rahmen eines der Gespräche der Betriebsratsvorsitzenden mit der Personalleiterin über die Schwierigkeiten der Betriebsratsarbeit aus Anlass der Polarisierungen bot die Arbeitgeberseite der Betriebsratsvorsitzenden die Durchführung eines Einzelcoachings zu speziellen Fragen und Themen aus ihrer Betriebsratsarbeit bei Kostenübernahme an. Das wollte der Betriebsrat nicht.

Auf seiner Sitzung vom 25.03.2008 (Bl. 137 d. A.) beschloss der Betriebsrat, seine Vorsitzende Frau K. zum Seminar „Kompetent Führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ vom 16.06. – 20.06.2008 in Friedrichshafen zu entsenden. Bezüglich des Inhalts des Seminarprogramms wird auf die Anlage BR 1 – Bl. 6 d. A.

verwiesen. Unter „Zielgruppen und Ziele“ heißt es in der Seminaurausschreibung wie folgt:

**„Zielgruppen und Ziele:** Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreterinnen, Ausschussvorsitzende.

**Die Ziele:** Die TeilnehmerInnen entwickeln ein genaueres Verständnis ihrer Aufgabe als Vorsitzende. Sie erfahren, welche Prozesse in Gruppen wirken und welche Faktoren für eine erfolgreiche Teamentwicklung wichtig sind. Sie erlernen wichtige Techniken, die ihnen die Leitung des Gremiums erleichtern und sie in ihrer eigenen Rolle stärken“ (Bl. 6 d. A.)

Nach vorangegangener inhaltlicher E-Mail-Korrespondenz zwischen den Betriebsparteien zur Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden lehnte die Arbeitgeberin letztendlich mit Schreiben vom 05.05.2008 die Kostenübernahme ab. Daraufhin leitete der Betriebsrat am 06.05.2008 das vorliegende Beschlussverfahren ein.

Dem Betriebsrat wurde mit Rechnung vom 23.06.2008 für die Teilnahme von Frau K. Seminarkosten in Höhe von 1.090,00 EUR zuzüglich MwSt. in Höhe von 207,10 EUR, mithin ein Betrag von 1.297,10 EUR in Rechnung gestellt (Bl. 73 d. A.). Darüber hinaus fiel eine Tagungspauschale in Höhe von 665,00 EUR an, die dem Betriebsrat mit Schreiben vom 15.06.2008 in Rechnung gestellt wurde (Bl. 74 d. A.).

Die Betriebsratsvorsitzende Frau K. hat bereits in der Vergangenheit unter anderem an folgenden Seminaren teilgenommen:

- 6. Mai 2004                      Methoden der Analyse und Bewältigung von Konflikten (Bl. 38 d. A.)
- 27.11. – 01.12.06:            Fit für den Betriebsratsvorsitz (Programm Bl. 38 d. A.)
- 26.03. – 30.03.07:            Der uneinige Betriebsrat (Bl. 35, 36 d. A.)
- 08.10. – 12.10.07:            Wirksames Argumentieren (Bl. 34, 119 – 121 d. A.).

Ferner nahm sie unter anderem an folgenden Lufthansa-Seminaren teil:

November 1994:	Co-Trainer-Seminar
Juli 1998:	Überzeugend argumentieren

April und Juni 1999:	Umgang mit Konflikten
September 2000:	Erfolgreiche Präsentation
Juli und November 2002:	Führung, Arbeitsorganisation und Konfliktbewältigung

Mit Ausnahme des Co-Trainer-Seminars handelt es sich insoweit um zweitägige Seminare.

Letztendlich verfügt die Betriebsratsvorsitzende über eine 1999/2000 abgeschlossene Ausbildung zur Mediatorin.

Der Betriebsrat meint, die Teilnahme der Vorsitzenden an der Schulung „Kompetent Führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ sei gerade aufgrund des Bestehens der beiden Fraktionen im Betriebsrat erforderlich gewesen. Die Arbeitgeberseite hat stets die Ansicht vertreten, diese Betriebsratsschulung sei ein rein persönlichkeitsbildendes Seminar und allenfalls nützlich und verwertbar.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die Teilnahme an dem Seminar sei nicht zur Aufgabenerledigung erforderlich gewesen. Es seien keine konkreten Konflikte dargelegt worden, die nicht schon 2006 bestanden hätten und die angesichts der bereits gegebenen umfassenden Schulungen die aktuelle Teilnahme erforderlich gemacht hätten. Die Existenz von zwei Fraktionen sei üblich. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Inhalt des Beschlusses des Arbeitsgerichts Neumünster vom 05.02.2009, Az. 4 BV 28 c/08, verwiesen.

Gegen diesen dem Betriebsrat am 23.02.2009 zugestellten Beschluss hat er am 20.03.2009 Beschwerde eingelegt, die am 23.04.2009 per Fax/27.04.2009 im Original begründet wurde.

Er ergänzt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Seines Erachtens diene die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an dem Seminar nicht nur der Förderung der Betriebsratsvorsitzenden, sondern der Selbstorganisation des

Betriebsratsgremiums. Das von ihr besuchte Seminar „Der uneinige Betriebsrat“ habe andere Themenstellungen gehabt, unter anderem die Analyse von Konflikten und die Erarbeitung unterschiedlicher, vorrangig konsensualler Lösungsmethoden. Das Seminar „Kompetent Führen“ habe die Zielrichtung gehabt, die Führungsrolle der Betriebsratsvorsitzenden und das Führungsverhalten zu stärken, gerade wenn keine einvernehmliche Lösung in Sicht sei. Gerade angesichts der Tatsache, dass die Betriebsratsvorsitzende auf zu viel Konsens bedacht gewesen sei, hätte sie einen alternativen Führungsstil erarbeiten müssen. Vor diesem Hintergrund sei der Beschluss zu ihrer Entsendung auf das Seminar „Kompetent führen“ erfolgt.

Der Betriebsrat beantragt,

unter Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Neumünster vom 05.02.2009 – 4 BV 28 c/08 – wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Antragsteller von den Seminarkosten in Höhe von EURO 1.297,10 sowie den Kosten der Unterkunft in Höhe von EURO 665,00 für die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden R. K.-R. am Seminar „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ vom 16.06. – 20.06.2008 in F. freizuhalten.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält den angefochtenen Beschluss sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Ihres Erachtens war die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an dieser Betriebsratsschulung nicht erforderlich, sondern nur persönlich nützlich und verwertbar. Die Kenntnisse seien aber unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation nicht benötigt worden. Es habe sich um ein rein persönlichkeitsbildendes Seminar gehandelt. Im Übrigen sei die Betriebsratsvorsitzende durch ihre Teilnahme an vielfältigen vorangegangenen Seminaren, insbesondere aber an dem Seminar „Der uneinige Betriebsrat“ sowie an dem Seminar „Fit für den Betriebsratsvorsitz“ hinreichend geschult worden. Daher sei ihre Teilnahme an der Schulung

„Kompetent führen“ weder personenbezogen noch sachbezogen erforderlich gewesen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

## II.

A. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Beschwerdebegründungsfrist auch begründet worden.

B. Die Beschwerde ist auch begründet. Der Betriebsrat hat einen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin ihn von seiner Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Seminarveranstalter POKO freistellt. Die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden Frau K.-R. an dem Seminar „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ im Juni 2008 war erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, so dass der Arbeitgeber die hierdurch entstehenden Kosten zu tragen hat (§ 40 Abs. 1 BetrVG).

1. Der Betriebsrat hat gegenüber der Arbeitgeberin Anspruch auf die Freihaltung von für die Seminarteilnahme entstandenen Kosten seiner Mitglieder gemäß §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG, sofern die Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrates erforderlich sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist die Vermittlung von Kenntnissen nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können. Für die Frage, ob die konkreten Aufgaben des einzelnen Betriebsratsmitgliedes seine Schulung erforderlich machen, ist darauf abzustellen, ob nach den Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen anstehen oder absehbar in naher Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats eine Schulung eines Betriebsratsmitgliedes gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat erforderlich erscheint, damit der Be-

etriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann. Soweit es sich dabei nicht um die Vermittlung von sogenannten „Grundkenntnissen“ handelt, muss daher ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (BAG vom 07.06.1989 – 7 ABR 26/88, zitiert nach juris, Rz. 31 m. w. N.; BAG vom 24.05.1995 – 7 ABR 54/94, Rz. 24 m. w. N.).

Darzulegen ist, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied der dort vermittelten Kenntnisse bedarf, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (BAG vom 24.05.1995 – 7 ABR 54/94, Rz. 24, BAG vom 15. Februar 1995, 7 AZR 670/94).

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Entsendung eines Betriebsratsmitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, der dem Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum offen lässt. Dabei 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 Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat. Entscheidend ist dabei der Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats; unerheblich ist, ob aus späterer Sicht rückblickend betrachtet die Freistellung im objektiven Sinne erforderlich war. Die gerichtliche Kontrolle muss sich daher auf die Prüfung beschränken, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlussfassung gegebenen Umständen eine derartige Entscheidung getroffen hätte (BAG vom 07.06.1989 – 7 ABR 26/88, zitiert nach juris, Rz. 31 m. w. N.).

2. Vor diesem rechtlichen Hintergrund hat das Arbeitsgericht die Erforderlichkeit der Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an der Schulungsveranstaltung „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG zu Unrecht verneint.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht haben sowohl die Betriebsratsvorsitzende als auch die Personalleiterin der Arbeitgeberin bestätigt, dass die Betriebsratsvorsitzende auch noch zum Jahreswechsel 2007 und im Frühjahr 2008 sich im Umgang mit der Lagerbildung im Betriebsrat überfordert fühlte. Das war auch der Arbeitgeberin bekannt. Maßgebend sind insoweit keine Einzelereignisse aus dem Betriebsratsalltag, von denen der Arbeitgeber naturgemäß keine Kenntnis hat und auch keine Kenntnis haben soll. Maßgebend ist vielmehr insoweit die Existenz der Polarisierung im Betriebsrat und der Tatsache, dass die Betriebsratsvorsitzende das Gremium mit dieser Polarisierung nicht funktionsfähig leiten konnte; es nicht für funktionsfähig hielt und es aus ihrer Sicht und aus der Sicht des Betriebsrates nicht schaffte, das Gremium mit und trotz seiner Fraktionen konstruktiv zu leiten und als arbeitsfähiges Gremium zu erhalten. Dass die Arbeitsfähigkeit des Betriebsratsgremiums ein betriebliches Problem war, vor allen Dingen von der Betriebsratsvorsitzenden als solches massiv gesehen wurde, war auch der Personalleiterin bekannt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Beschwerdegericht hat sie bestätigt, dass es viele Gespräche zwischen ihr und der Betriebsratsvorsitzenden über diese grundlegende Frage gegeben hat, in denen die Betriebsratsvorsitzende über die Schwierigkeit der Arbeit im Gremium berichtet und um Abhilfemöglichkeiten ersucht hat. Im Laufe der Monate nach der Wahl im November 2006 wurden die Gespräche nach den Angaben der Personalleiterin zwar immer weniger, aber die grundlegende Frage war nach wie vor nicht gelöst. Das war auch nach übereinstimmendem Vorbringen beider Betriebsparteien letztendlich der Hintergrund dafür, dass die Arbeitgeberseite der Betriebsratsvorsitzenden im Herbst 2007 oder Frühjahr 2008 Einzelcoaching auf Arbeitgeberkosten bezüglich konkreter Einzelsachverhalte angeboten hat. Zu diesem Zeitpunkt lag die Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an dem Seminar „Fit für den Betriebsratsvorsitz“ mehr als ein Jahr und die Teilnahme an dem Seminar „Der uneinige Betriebsrat“ mehr als ein dreiviertel Jahr zurück. Gleichwohl war zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats über die Entsendung ihrer Vorsitzenden zu dem Seminar „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ diese grundlegende Frage der Arbeitsfähigkeit des Betriebsratsgremiums nach wie vor nicht gelöst. Hieraus ergibt sich, dass die auf dem Seminar „Kompetent führen“ vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betriebsrat benötigt wurden, damit das Gremium die gesetzlichen Auf-



gaben wahrnehmen kann. Hieraus ergibt sich gleichzeitig auch die personenbezogene Erforderlichkeit, denn die Betriebsratsvorsitzende fühlte sich trotz vielfältiger Schulungen und zweijährigem Betriebsratsvorsitz nicht in der Lage, mit der verfestigten Lagerbildung umzugehen. Jedenfalls haben sie und das Betriebsratsgremium es so empfunden, wie man an dem einstimmigen Betriebsratsbeschluss vom 25. März 2008 sieht. Da der Betriebsrat, wie bereits dargelegt, bei der Ausfüllung des Begriffes der Erforderlichkeit einen Beurteilungsspielraum hatte, ist es nach der Überzeugung der Kammer vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus nicht zu beanstanden, dass beschlossen wurde, die Betriebsratsvorsitzende zum Seminar „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ zu entsenden. Das gilt umso mehr, als dieses Seminar – anders als das Seminar „Der uneinige Betriebsrat“ bei der Zielgruppenbestimmung in der Ausschreibung ausdrücklich an Betriebsratsvorsitzende, deren StellvertreterInnen und Ausschussvorsitzende gerichtet war. Zielvorgabe war die Entwicklung eines genaueren Verständnisses der Aufgaben als Vorsitzende sowie die Erlernung wichtiger Techniken, die eine Leitung des Gremiums erleichtern und sie in ihrer eigenen Rolle bestärken. Das geht ausdrücklich aus dem Ausschreibungstext hervor. Genau das zu lernen sah das Betriebsratsgremium angesichts der verfestigten, unstreitig vorhandenen Lagerbildung im Betriebsrat bei der Beschlussfassung als erforderlich an.

3. Damit sind die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG erfüllt, so dass die Arbeitgeberin gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet ist, die Kosten der Teilnahme der Betriebsratsvorsitzenden an dem Seminar „Kompetent führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ zu tragen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats war deshalb der anders lautende Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster abzuändern. Die Arbeitgeberin war zur Freihaltung des Betriebsrates von diesen Seminarkosten zu verpflichten.

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen. Die Voraussetzungen des § 92 Abs. 1 ArbGG lagen nicht vor. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

Gez. ...