

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

6 TaBV 53/16

10 BV 10/16

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 25.04.2017

Rechtsvorschriften: § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG

Orientierungshilfe:

Ein "Teamevent" ohne systematische oder didaktische Vermittlung eines Lernzieles stellt keine Bildungsmaßnahme im Sinne von § 98 BetrVG dar.

Beschluss:

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Aschaffenburg, Az.: 10 BV 10/16, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten im Wesentlichen um das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechtes des antragstellenden Betriebsrates wegen Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1) ist der bei der Antragsgegnerin und Beteiligten zu 2) für den Standort G... gebildete elfköpfige Betriebsrat. Die Arbeitgeberin ist ein Logistikunternehmen der H...-Gruppe und betreibt in Deutschland die Standorte A... und G...; von

letzterem aus werden die süddeutschen Filialen der Unternehmensgruppe mit Ware beliefert.

In einer Sitzung am 23.11.2015 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mündlich mit, dass man am 25.11.2015 ein so genanntes Teamevent mit den Group-Leadern der Abteilungen Pick und Versand durchführen werde.

Am 25.11.2015 nahmen neun Group-Leader sowie die Department Managerin aus der Abteilung Pick in F... auf Kosten der Arbeitgeberin an einem Teamevent teil, das von dem Veranstalter E... Event durchgeführt wurde. Die Teilnahme war auf die Führungskräfte der Pick-Abteilung beschränkt.

Bei dem Teamevent handelt es sich um ein Spiel mit dem Namen „Exit the Room“, welches den Teamgeist und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter anspricht. Bei dem Event am 25.11.2015 haben die Teilnehmer das Spiel in dem Raum „Biohazard“ absolviert. Es wurden zwei Mannschaften gebildet, welche jeweils nacheinander in den Raum „Biohazard“ mussten, um dort innerhalb von 60 Minuten in einem nachgestellten Chemielabor eine Aufgabe zu lösen. Neben der Absolvierung dieses Spiels sowie einem gemeinsamen Frühstück der Teilnehmer gab es keine weitere Agenda für diesen Tag (hinsichtlich der genaueren Funktionsweise von „Exit the Room“ wird auf die als Anlage AG 1 zum Schriftsatz der Antragsgegnerinvertreter vom 03.03.2016 in Kopie eingereichte Beschreibung, Bl. 26 ff. d.A., Bezug genommen).

Der Betriebsrat hat bei der Sitzung am 23.11.2015 nachgefragt, ob er ebenfalls ein solches Teamevent bekomme oder eine Klausurtagung.

Mit Schreiben vom 04.12.2015 fragte der Betriebsrat die Arbeitgeberin, welcher Zeitraum für das Event vorgesehen sei, ob die Teilnahme freiwillig oder verpflichtend sei, ob weitere Events für Group-Leader geplant seien und ob die Reisezeit ebenfalls vergütet werde. Die Arbeitgeberin beantwortete unter dem 15.12.2015 diese Anfragen dahin, dass der Zeitraum 7,5 Stunden betrage, die Teilnahme verpflichtend sei, weitere Events eventuell geplant seien und die Reisezeit ebenfalls vergütet werde (vgl. Bl. 31 d.A.).

Wegen der Anträge der Beteiligten und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge als unbegründet abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht unter Angabe zahlreicher Fundstellen ausgeführt, dass unbeschadet der Frage, ob es sich bei dem Teamevent vom 25.11.2015 überhaupt um eine betriebliche Bildungsmaßnahme im Sinne des § 98 BetrVG handele, der Antrag als Globalantrag unbegründet ist, weil er auch Konstellationen wie die Vorliegende umfasst, in der ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats mangels eigenen Teilnehmervorschlags nicht eingreift.

Die Begründetheit eines Globalantrages, mit dem eine Unterlassung einer bestimmten Handlung für eine Vielzahl denkbarer Fallgestaltungen begehrt wird, setzt voraus, dass die Unterlassung für alle erfassten Fallgestaltungen tatsächlich verlangt werden kann. Ist dies nur teilweise nicht gegeben, muss der Antrag insgesamt als unbegründet zurückgewiesen werden.

Der Antrag kann – im Gegensatz zu der dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2014, Az. 1 ABR 77/12, zugrundeliegenden Fallgestaltung – auch nicht einschränkend dahin ausgelegt werden, dass er sich nur auf solche Fallgestaltungen beziehe, in denen der Betriebsrat mit eigenen Vorschlägen der von der Arbeitgeberin für die Bildungsmaßnahme getroffenen Personalauswahl entgegengetreten ist. Im Fall des Bundesarbeitsgerichts hatte der Betriebsrat die Zustimmung zur Freistellung eines Arbeitnehmers zur Teilnahme an einem Lehrgang verweigert und insgesamt sechs andere Arbeitnehmer benannt, die nach seiner Auffassung bevorzugt einzuplanen seien. Entsprechend konkrete Vorschläge habe der Betriebsrat vorliegend nicht unterbreitet. Ein solcher Vorschlag ergebe sich auch nicht aus dem Sachvortrag der Arbeitgeberin vom 03.03.2016, wonach der Betriebsrat nach der mündlichen Information vom 23.11.2015 lediglich nachgefragt habe, ob er ebenfalls ein solches Teamevent bekomme. Eine konkrete Unterbreitung eines Vorschlages zur Teilnahme bestimmter Arbeitnehmer an dem Teamevent ist hier nicht zu sehen. Macht der Betriebsrat nicht von seinem Vorschlagsrecht nach § 98 Abs. 3 BetrVG Gebrauch, kommt ein Einigungsstellenverfahren nicht in Betracht. Das Mitbestimmungsrecht greift daher nur ein, wenn der Betriebsrat Teilnehmer vorschlägt.

§ 98 BetrVG sieht ein Mitbestimmungsrecht in mehrfacher Hinsicht vor. Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen, nach § 98 Abs. 2 BetrVG kann er der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen und gemäß § 98 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG kann er unter bestimmten Voraussetzungen Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Bildung machen und bei deren Nichtannahme durch den Arbeitgeber über die Auswahl der Teilnehmer mitentscheiden. Das Beteiligungsrecht nach § 98 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG setzt aber voraus, dass der Betriebsrat zuvor eigene Vorschläge für die Person der Teilnehmer gemacht hat. Entgegen der Vorstellung des Betriebsrats kann er sich nicht darauf beschränken, der vom Arbeitgeber getroffenen Auswahl zu widersprechen.

Nach § 98 Abs. 4 BetrVG entscheidet die Einigungsstelle, wenn über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande kommt. Nach dem Wortlaut kann die Einigungsstelle deshalb nur angerufen werden, wenn der Betriebsrat zuvor Teilnehmer vorgeschlagen hat. Hat der Betriebsrat jedoch keine Vorschläge gemacht, sieht er Arbeitnehmerinteressen folglich nicht als berührt an. Tatsächlich käme es in der Einigungsstelle, wenn der Betriebsrat sie anrufen könnte, ohne eigene Vorschläge gemacht zu haben, auch nicht zu einer Auswahlentscheidung. Die Entscheidung könnte lediglich dahin lauten, ob die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Arbeitnehmer teilnehmen dürfen oder nicht. Somit hat der Betriebsrat dann – aber auch nur dann – die Möglichkeit, wegen fehlender Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Teilnahme an einer Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung im Sinne des § 98 Abs. 3 BetrVG die Einigungsstelle anzurufen, wenn er selbst eigene Vorschläge gemacht hat. Damit wird sein Mitbestimmungsrecht nicht entwertet. Der Betriebsrat kann diese Voraussetzung unschwer dann erfüllen, wenn nach seiner Auffassung im Betrieb besser geeignete Arbeitnehmer vorhanden sind, die der Arbeitgeber zu Unrecht bei der Auswahl übergangen hat. Kann er keine solchen Teilnehmer vorschlagen, ist das bloße Nein zu Vorschlägen des Arbeitgebers für die Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht hilfreich. Es erleichtert nicht die Auswahl unter mehreren geeigneten Bewerbern,

sondern führt nur zu einer Auseinandersetzung über die Eignung eines einzigen Arbeitnehmers. Dies aber ist nicht Sinn eines Auswahlverfahrens.

Die vorstehend aufgezeigte und vom vorliegenden Globalantrag umfasste Fallgestaltung begründet kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Der Unterlassungsantrag sei daher schon als unbegründet abzuweisen.

Gegen den am 07.10.2015 zugestellten Beschluss haben die Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers am 31.10.2016 Beschwerde eingelegt und diese am 07.12.2016 begründet.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer bringt vor, bei dem Teamevent habe es sich um eine Bildungsmaßnahme gehandelt. Dabei sei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht beachtet worden. Das Erstgericht habe nicht die Zeitspanne vom 23. bis 25.11.2015 zwischen Ankündigung und Durchführung des Events berücksichtigt. Die Mitteilung habe keinerlei Angaben zu Inhalt, Freistellung, Kostentragung oder namentliche Nennung der Teilnehmer enthalten. Eine Sitzung zur Meinungsbildung und Abstimmung über vorzuschlagende Teilnehmer sei bis 25.11. nicht zu realisieren gewesen. Ein grober Verstoß liege vor, da der Arbeitgeber weder nach dem Inhalt der Info noch nach dem Zeitablauf die Möglichkeit eingeräumt habe, dem Vorschlagsrecht nachzukommen. Der Betriebsrat könne seines Mitbestimmungsrechtes nicht verlustig gehen, wenn nur unvollständige Informationen gegeben würden. Damit sei auch ein Globalantrag begründet. Es sei nicht ersichtlich, dass der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch auch für Fälle begehre, in denen kein rechtlich relevanter Streit mit dem Arbeitgeber bestehe, denn der Betriebsrat begehre, ordnungsgemäß unterrichtet zu werden, um dann qualifiziert Gegenvorschläge machen zu können.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer beantragt,

1. der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 03.08.2016 10 BV 10/16, wird abgeändert;
2. der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es zu unterlassen, ohne Einigung mit dem Betriebsrat oder ohne Ersetzung der fehlenden Einigung durch

- 6 -

die Einigungsstelle, Arbeitnehmer – mit Ausnahme leitender Angestellter – für Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung freizustellen;

3. der Arbeitgeberin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe bis zu € 10.000,00 angedroht.

Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2) beantragt,

die Beschwerde des Beteiligten zu 1. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 3. August 2016, Az. 10 BV 10/16, zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt sie vor, es habe sich beim dem Teamevent angesichts des Spaßcharakters und mangels Vermittlung bestimmter beruflich relevanter Kenntnisse nicht um eine berufliche Bildungsmaßnahme gehandelt. Zudem fehle es für einen allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Unterlassungsanspruch an einer groben Pflichtverletzung. Es handele es sich schon nicht um eine betriebliche, sondern um eine außerbetriebliche Maßnahme, so dass diese vom Globalantrag gar nicht erfasst werde. Darüber hinaus bedürfe es zu einem Teamevent keiner weitergehenden Informationen. Vorschläge zu machen, sei dem Betriebsrat unschwer möglich gewesen. Dazu habe es auch die Namen der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Teilnehmer nicht bedurft. Zudem habe der Betriebsrat auch im Nachgang nicht nach Inhalten, Art und Ablauf der Veranstaltung gefragt. Er habe nur sein eigenes Teilnahmeinteresse signalisiert. Ungeachtet dessen liege auch kein grober Verstoß vor.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung den Antrag zurückgewiesen, denn es handelt sich bei dem Antrag um einen unbegründeten Globalantrag und keine Maßnahme der Berufsbildung. Unabhängig davon handelt es sich auch nicht um eine betriebliche, sondern allenfalls außerbetriebliche Maßnahme.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung den Antrag als Globalantrag zurückgewiesen. Insoweit ist auf die Ausführungen des Erstgerichts zu verweisen. Eine Antragsänderung ist trotz Erörterung nicht erfolgt.

Lediglich ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass eine Auslegung des Antrags dergestalt, dass nur rechtlich relevante Fälle gemeint wären, nicht in Betracht kommt, da aus dem Vorbringen des Antragstellers nicht ersichtlich wird, welches Ziel er konkret mit seinem Antrag verfolgt. Mit dem Antrag begehrt er die Unterlassung, ohne Einigung mit dem Betriebsrat, notfalls über die Einigungsstelle, Mitarbeiter für Bildungsmaßnahmen freizustellen. Mit seiner Beschwerdebegründung rügt er etwas anderes, nämlich die mangelnde und zu kurzfristige Information über das Event und seine Teilnehmer. Der Antrag stellt entgegen dieser Begründung auf die Auswahl der Arbeitnehmer ab, die an einer Bildungsveranstaltung teilnehmen, nicht aber darauf, vorher vollständig und umfassend informiert zu werden.

Der Antrag ist schon deshalb unbegründet, weil es sich um einen Globalantrag handelt, der einschränkungslos eine Vielzahl möglicher Fallgestaltungen erfassen soll, aber unter ihn Sachverhalte fallen, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist. Dies gilt auch nach Erörterung der Problematik des Globalantrages in der mündlichen Anhörung vor dem Beschwerdegericht. Es reicht für die Annahme des Mitbestimmungsrechtes nicht aus, dass der Betriebsrat andere Teilnehmer für die Bildungsmaßnahme benennt. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG besteht nur dann, wenn die seitens des Arbeitgebers ausgewählten Teilnehmer und die Vorschläge des Betriebsrats zusammen genommen die Anzahl der Fortbildungsplätze überschreiten, andernfalls kommt es

nicht zu einem Konflikt, der nach § 98 Abs. 4 BetrVG bei fehlender Einigung über die Einigungsstelle geklärt werden müsste. Da der Globalantrag des Betriebsrats diese Einschränkung nicht enthält, ist er unbegründet.

Es besteht aber bereits im Grunde kein Unterlassungsanspruch aus § 98 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG. In der Entscheidung vom 23.04.1991, Az.: 1 ABR 49/90, hat das Bundesarbeitsgericht die Prüfung auf § 23 Abs. 3 BetrVG beschränkt. Es besteht aber auch über § 23 Abs. 3 BetrVG hinaus kein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme, wie er etwa dem Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG zusteht. Ein Unterlassungsanspruch lässt sich aus § 98 Abs. 3 BetrVG für die Auswahl der Teilnehmer nicht herleiten. Bei der Wertung der im Gesetz vorgesehenen Rechte kann aus dem allgemeinen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit als Nebenpflicht grundsätzlich auch das Gebot abgeleitet werden, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechtes entgegensteht. Daraus folgt allerdings noch nicht, dass jede Verletzung von Rechten des Betriebsrats ohne weiteres zu einem Unterlassungsanspruch führt. Vielmehr kommt es auf die einzelnen Mitbestimmungstatbestände, deren konkrete gesetzliche Ausgestaltung und die Art der Rechtsverletzung an. § 87 BetrVG regelt die erzwingbare Mitbestimmung. Maßnahmen in diesem Bereich soll der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen können. Verstößt er hiergegen, entsteht eine betriebsverfassungswidrige Lage. § 98 Abs. 5 BetrVG enthält indessen einen eigenständigen Unterlassungsanspruch für den Fall des § 98 Abs. 2 BetrVG, wenn zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Einigung über die Bestellung oder Abberufung der mit der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person nicht zustande kommt. Weil die Norm des § 98 BetrVG mehrere Mitbestimmungstatbestände enthält, aber ausdrücklich nur für einen Tatbestand einen Unterlassungsanspruch vorsieht, für andere ausdrücklich nur die Anrufung der Einigungsstelle, ist kein Raum für einen Unterlassungsanspruch wie er im Rahmen des § 87 BetrVG anerkannt ist, zumal es bei § 98 Abs. 3 BetrVG nicht um die Durchführung der Maßnahme selbst geht, sondern, wenn überhaupt, um die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer. Für § 23 Abs. 3 BetrVG würde es darüber hinaus an einem groben Pflichtverstoß des Arbeitgebers fehlen.

Unabhängig hiervon ergibt sich aber auch nichts dafür, dass es sich um eine betriebliche oder außerbetriebliche Maßnahme der Berufsbildung vorliegend handeln würde. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehören zur Berufsbildung alle Maßnahmen, die Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen (vgl. BAG vom 24.08.2004, Az.: 1 ABR 28/03). § 98 Abs. 6 BetrVG ordnet die entsprechende Geltung der Absätze 1 bis 5 für die Durchführung sonstiger Bildungsmaßnahmen im Betrieb an. Diese Vorschrift erfasst alle Bildungsmaßnahmen, die nicht Berufsbildungsmaßnahmen sind, das heißt sich nicht auf die aktuelle oder zukünftige berufliche Tätigkeit von Arbeitnehmern beziehen. Erfasst werden alle Veranstaltungen, die zur Vermittlung von Kenntnissen führen, um einen Lernprozess herbeizuführen. Bildungsmaßnahmen sind Veranstaltungen, die Lernprozesse durch theoretische Einsichten vermitteln und vollziehen, ohne dass es auf die konkrete Vermittlungsmethode ankommt. Es genügt, wenn hierzu in systematisch-lehrplanartiger Weise vorgegangen wird, um das Lernziel zu erreichen (vgl. Fitting, BetrVG, 28. Aufl., § 98 Rdnr. 37 m.w.N; so ähnlich siehe Stege-Weinspach, BetrVG, §§ 96 bis 98 Rdnr. 15 b). Insofern kommt es (allein) darauf an, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten den Arbeitnehmern nach einem (wenn auch nicht schriftlich fixierten) Lehrplan auf ein Lernziel hin systematisch vermittelt werden bzw. die Maßnahmen unter didaktischen Gesichtspunkten gestaltet und auf die Erreichung eines bestimmten Lernergebnisses abzielen. Das streitgegenständliche Teamevent hat ersichtlich aber weder auf ein Lernziel abgestellt noch ist ein solches systematisch oder nach didaktischen Gesichtspunkten vermittelt worden. Das Teamevent mag das Verständnis untereinander und das Zusammengehörigkeitsgefühl zueinander stärken, stellt demnach aber keine Bildungsmaßnahme dar. Auch aus diesem Grund sind die Anträge daher zurückzuweisen, unabhängig davon, dass es sich um einen unbegründeten Globalantrag handelt und kein grober Pflichtverstoß vorliegt.

Die Entscheidung des Erstgerichts erweist sich daher als zutreffend und die Beschwerde ist zurückzuweisen.

- 10 -

III.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Oberst
Ehrenamtlicher
Richter

Etzel
Ehrenamtlicher
Richter