

3 TaBV 118/19
12 BV 336/19
(ArbG München)

Verkündet am: 25.06.2020

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller, Beteiligter zu 1, Beschwerdegegner und Anschlussbeschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

2. Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beteiligte zu 2, Beschwerdeführerin und Anschlussbeschwerdegegnerin –

3. Herr E.
c/o A.
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligter zu 3 und Beschwerdegegner –

- 2 -

Verfahrensbevollmächtigte der Beteiligten zu 2):

Rechtsanwälte F.
D-Straße, A-Stadt

Verfahrensbevollmächtigte des Beteiligten zu 3):

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 25. Juni 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Frick und Mergle

für Recht erkannt:

1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 17.10.2019 – 12 BV 336/19 – abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

2. Die Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 1 wird zurückgewiesen.
3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit der Teilnahme des zu 3. beteiligten Betriebsratsmitglieds an Betriebsratsschulungen und über damit im Zusammenhang stehende Freistellungsansprüche.

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist eine Gesellschaft der Z. und übernimmt für diese die Planung, die Entwicklung, die Implementierung und den Betrieb von IT-Anwendungssystemen und der IT-Infrastruktur. Sie beschäftigt bundesweit ca. 1.000 Arbeitnehmer. Der zu 1. beteiligte fünfköpfige Betriebsrat ist für den Betrieb in A-Stadt gewählt, in dem ca. 70 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Das zu 3. beteiligte Betriebsratsmitglied Herr E. wird in den Gesamtbetriebsrat, den IT-Ausschuss dieses Gesamtbetriebsrats und den IT-Ausschuss eines Teil-Konzernbetriebsrats entsandt. Er verfügt für dienstliche Reisen über eine von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellte Bahncard „100“.

Im Februar 2019 nahm der Beteiligte zu 3. an einer zweitägigen In-House-Schulung der Y. zum Thema „Konflikte im Alltag erfolgreich meistern“ teil. Wegen der weiteren Einzelheiten dieser Schulung wird auf die Anlage AG3 (= Bl. 69 ff. d. A.) Bezug genommen.

Am 11.07.2019 beschloss der Betriebsrat, den Beteiligten zu 3. in die Schulung „Konstruktives Konfliktmanagement in der BR-Arbeit Teil I“ vom 21.10.2019 bis zum 25.10.2019 in X., veranstaltet durch den Schulungsträger Institut für Fortbildung von Betriebsräten (IfB) zu entsenden. Die Kosten sollten für die Schulung 1.490,00 €, für Hotel und Verpflegung 724,60 € und für die Reise ca. 400,00 € betragen. Darüber hinaus sollte der Beteiligte zu 3. von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt werden. Ausweislich seines Beschlusses sah der Betriebsrat die Erforderlichkeit der Schulung insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Beteiligte zu 3. in diversen Ausschüssen und Gremien betriebs- und unternehmensübergreifend tätig und dabei erhöhtem Konfliktpotential ausgesetzt sei. Entsprechende Seminare seien nicht im Leistungskatalog der Y. Akademie enthalten. Gleichzeitig beschloss der Betriebsrat für den Fall der Ablehnung durch die Arbeitgeberin die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens mit dem Ziel, der Arbeitgeberin aufzugeben, den Betriebsrat von den Kosten freizustellen und das Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an der Schulung von den sonstigen Pflichten unter Fortsetzung des Gehalts freizustellen (vgl. Anl. BG4 = Bl. 108 d. A.). Die Arbeitgeberin lehnte sowohl die Kostenübernahme als auch die Freistellung des Beteiligten zu 3. ab.

Mit Antrag vom 02.09.2019 hat der Betriebsrat sein Begehren weiterverfolgt. Die Kostentragungspflicht folge aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Das durch die streitgegenständliche Schulungsveranstaltung vermittelte Wissen sei nach § 37 Abs. 6 BetrVG für die Betriebsratsarbeit des Beteiligten zu 3. erforderlich. Der Beteiligte zu 3. sei durch die Entsendung in die unterschiedlichen Gremien erheblichen Interessenkonflikten zwischen den jeweiligen Gremiumsmitgliedern, den unterschiedlichen Unternehmensbereichen und in Bezug zu den Vertretern der Arbeitgeberin ausgesetzt. Bei der Auswahl der Schulung bestehe ein Ermessen des Betriebsrats.

Der Betriebsrat hat erstinstanzlich beantragt:

- I. Es wird festgestellt, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds E. an der in Anl. 1 beschriebenen Schulung „Konstruktives Konfliktmanagement in der BR-Arbeit“ vom 21.10.2019 bis zum 25.10.2019 in X. veranstaltet durch den Schulungsträger ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG erforderlich ist.*
- II. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, den Antragsteller von der Kostentragungspflicht für die im Antrag zu I. bezeichnete Schulung freizustellen.*
- III. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, das Betriebsratsmitglied E. zur Teilnahme an der Schulung von der Erbringung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen freizustellen.*

Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Es handle sich nicht um eine erforderliche, sondern nur um eine nützliche Schulungsveranstaltung. Das Seminar befasse sich schwerpunktmäßig mit Kommunikations-, Rede- und Argumentationstechnik. Die Einbettung dieser Techniken in betriebsverfassungsrechtliche

Themenkreise ändere nichts am Charakter der Schulung. In Bezug auf das Thema „Konfliktmanagement“ seien die Methoden und Themen dieselben wie auf der In-House-Schulung, an der der Beteiligte zu 3. teilgenommen habe.

Das Arbeitsgericht München hat den Anträgen durch Beschluss vom 10.10.2019 - 12 BV 336/19 - stattgegeben. Die streitgegenständliche Schulungsveranstaltung vermittele die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnissen i. S. v. § 37 Abs. 6 BetrVG. Die Tätigkeit als Betriebsrat führe im Vergleich zur Tätigkeit des normalen Arbeitnehmers häufiger zu Konflikten und insbesondere anders gelagerten Konflikten. Gerade die Lösung dieser spezifischen Konflikte sei der besondere Fokus der streitgegenständlichen Schulung. Aufgrund der Entsendung in mehrere Betriebsratsgremien, die wegen der besonderen Konzernstruktur der Arbeitgeberin auch konfliktträchtig seien, sei ein effektiver Umgang mit Konflikten für die Betriebsratsarbeit des Beteiligten zu 3. besonders erforderlich. Die Kostentragungspflicht ergebe sich aus § 40 BetrVG, die Freistellungspflicht aus § 37 Abs. 2 BetrVG.

Der Beschluss wurde den Beteiligten zu 1. und 2. jeweils am 24.10.2019 zugestellt. Die Arbeitgeberin hat am 19.11.2019 Beschwerde beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 14.01.2020 am 14.01.2020 begründet. Dem Betriebsrat wurde eine Frist zur Beschwerdeerwiderung bis zum 21.02.2020 gesetzt. Mit dem am 20.02.2020 eingegangenen Schriftsatz vom selben Tage hat der Betriebsrat Anschlussbeschwerde eingelegt.

Zur Begründung ihrer Beschwerde hat die Arbeitgeberin bestritten, dass dem Beteiligten zu 3. durch die begehrte Schulung erforderliche Kenntnisse i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG vermittelt würden. Kenntnisse zum Konfliktmanagement gehörten nicht zum unverzichtbaren Grundwissen der Betriebsratsmitglieder im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, dessen Erforderlichkeit der Betriebsrat nicht näher darlegen müsse. Vielmehr handle es sich um Spezialwissen, dessen Erforderlichkeit darzulegen sei. Die zu erwerbenden Kenntnisse müssten nicht nur für die Arbeit des Betriebsrats verwertbar und nützlich, sondern notwendig sein, und zwar notwendig in dem Sinne, dass sie für die sachgemäße Ausübung der Betriebsratstätigkeit gerade dieses Betriebes eine unerlässliche Voraussetzung darstellten. Der Betriebsrat habe keine konkrete Konfliktsituation dargelegt, die eine Schulung des Beteiligten zu 3. zum

Thema Konfliktmanagement erforderlich machen würde. Aus der Entsendung des Beteiligten zu 3. in verschiedene Betriebsratsgremien lasse sich kein konkreter, aktueller betrieblicher Anlass für die Notwendigkeit der begehrten Schulung ableiten. Das Vorliegen entsprechender Konflikte bestreitet die Arbeitgeberin. Die seitens des Betriebsrats genannten Themen wie die technischen Fragestellungen durch die Einführung der DSGVO und die Änderung des BDSG, die Einführung neuer IT-Anwendungen und der voraussichtlichen Integration der Muttergesellschaft W. in den Gesamtkonzern der V. genügten nicht. Es handle sich dabei um reguläre und übliche Themen der Betriebsratsarbeit. Insbesondere im Zusammenhang mit der Fusion bzw. Integration in die V. sei es nicht zu gesteigerten Konflikten zwischen den Betriebsparteien gekommen. Im Protokoll zur Betriebsratssitzung vom 11.07.2019 sei als Grund für die Teilnahme an der Schulung ausschließlich die Entsendung des Beteiligten zu 3. in diverse betriebs- und unternehmensübergreifende Ausschüsse und Gremien genannt worden. Darüber hinaus habe der Beteiligte zu 3. bereits im Februar 2019 an einer Schulung zum Thema Konfliktmanagement teilgenommen und verfüge daher über einen Wissensstand, der eine Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme ausschließe. Auch sei die Dauer des Seminars weder erforderlich noch verhältnismäßig. Aus diesen Gründen sei sowohl der Antrag zu 2. - Anspruch gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG auf Übernahme von Seminargebühren für die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an dem streitgegenständlichen Seminar – als auch der Antrag zu 3. – Arbeitsbefreiung des Beteiligten zu 3. gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG ohne Minderung des Arbeitsentgelts – unbegründet.

Die Arbeitgeberin beantragt:

Den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 17. Oktober 2019, Az. 12 BV 336/19 abzuändern und zu erkennen:

Die Anträge werden abgewiesen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Erforderlichkeit der Schulung sei durch den Betriebsrat im Rahmen seines Ermessens richtig bewertet worden. Es sei dem Betriebsrat nicht zuzumuten, Interna aus Gremiumsarbeit breit darzulegen. Im Nachgang zur Einführung der DSGVO und Änderung des BDSG habe die Bearbeitung technischer Fragestellungen einen weit höheren Stellenwert eingenommen als bisher. Die Situation habe sich noch verschärft. Aufgrund der bevorstehenden Integration der Muttergesellschaft „U.“ der C. in den Gesamtkonzern der V. und damit auch der voraussichtlichen Integration der Arbeitgeberin in den Gesamtkonzern der V. sowie der damit bevorstehenden Auflösung der Arbeitgeberin gebe es eine Fülle von konkreten Konfliktsituationen. Es sei zu einer Steigerung bisher bereits bestehender Konfliktpotentiale gekommen. Es sei unabdingbar, dass die Betriebsräte der kleineren Tochtergesellschaften möglichst optimal geschult seien, um einen in den Übernahmeverhandlungen optimalen Übergang in den Gesamtkonzern für die Belegschaft zu erreichen. Auch seien Konfliktsituationen in den Gremien der IT-Ausschüsse gegeben, da hier regelmäßig Anwendungen behandelt würden, die neu im Unternehmen eingesetzt werden sollten und grundsätzlich zur automatisierten Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden könnten. Das In-House-Seminar beinhalte keine spezifischen Schulungsinhalte für die Betriebsratsarbeit und biete kein „geschütztes“ Umfeld, in dem man in Offenheit bestehende Konflikte schildern und bearbeiten könne.

Der Betriebsrat habe nach ordnungsgemäßer Ladung seiner Mitglieder am 18.02.2020 beschlossen, den Beteiligten zu 3. zu den Schulungen, wie sie im Rahmen der Anschlussbeschwerde beantragt würden, zu entsenden. Es handle sich um dieselbe Veranstaltung desselben Anbieters, und zwar in den Städten R., S. und T. zu späteren Terminen im Jahr 2020.

Der Betriebsrat beantragt im Rahmen der Anschlussbeschwerde,

- I. *Es wird festgestellt, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds E. an der in Anl. BG 1 beschriebenen Schulung „Konfliktstruktives Konfliktmanagement in der Betriebsratsarbeit Teil I“ vom 25.05.2020 bis 29.05.2020 in R., veranstaltet durch den Schulungsträger ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG erforderlich ist.*

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds E. an der in Anl. BG 2 beschriebenen Schulung „konstruktives Konfliktmanagement in der Betriebsratsarbeit Teil I“ vom 15.06.2020 bis 19.06.2022 in S., veranstaltet durch den Schulungsträger ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG erforderlich ist.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds E. an der in Anl. BG 2 beschriebenen Schulung „konstruktives Konfliktmanagement in der Betriebsratsarbeit Teil I“ vom 19.10.2020 bis 23.10.2022 in T., veranstaltet durch den Schulungsträger ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG erforderlich ist.

- II. *Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, den Antragsteller von der Kostentragungsverpflichtung für die im Antrag zu II. genannte Schulung im Mai 2020 in Höhe der Schulungskosten von € 1.490,00 zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten in Höhe von € 657,36, im Juni 2020 in Höhe der Schulungskosten von € 1.490,00 zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten in Höhe von € 658,40 und Oktober 2020 in Höhe von € 1.490,00 zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten in Höhe von € 683,24 freizustellen.*
- III. *Der Antragsgegnerin wird aufgegeben, das Betriebsratsmitglied E. zur Teilnahme an der Schulung von der Erbringung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen freizustellen.*

Die Arbeitgeberin stimmt der Antragsänderung des Betriebsrats nicht zu und beantragt,

die Anschlussbeschwerde zurückzuweisen.

Die gestellten Hilfsanträge seien unbestimmt und daher unzulässig. Sie seien darüber hinaus aber auch unbegründet. Die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der Schulung „Konstruktives Konfliktmanagement in der BR-Arbeit“ sei nicht erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 37 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Dementsprechend seien die geltend gemachten Freistellungsansprüche unbegründet.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze der Arbeitgeberin vom 14.01.2020 (Bl. 55 - 71 d. A.) und 18.03.2020 (Bl. 123 - 128 d. A.), die Schriftsätze des Betriebsrats vom 20.02.2020 (Bl. 96- 109 d. A.), 20.03.2020 (Bl. 132 - 134 d. A.) und 06.04.2020 (Bl. 145 - 147 d. A.) sowie das Protokoll der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht München vom 25.04.2020 Bezug genommen.

Durch Beschluss vom 23.04.2020 wurde der Beteiligte zu 3 am Verfahren beteiligt.

II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin und die Anschlussbeschwerde des Betriebsrats sind zulässig.

Die nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig. Sie ist form- und fristgemäß beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Beschwerdebegründungsfrist begründet worden, §§ 89 Abs. 2, 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519 f. ZPO.

Die Anschlussbeschwerde des Betriebsrats ist ebenfalls zulässig. Der Betriebsrat hat sie innerhalb der ihm gemäß § 90 Abs. 1 Satz 1 ArbGG gesetzten Äußerungsfrist erhoben und begründet, §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 524 Abs. 2 und 3 ZPO (vgl. BAG, B. v. 17.02.2015 - 1 ABR 45/13 – Rn. 17).

III.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist begründet.

1. Der zu I gestellte Antrag ist unzulässig. Ihm liegt nicht das für § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Rechtsverhältnis zugrunde.

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden baldigen richterlichen Entscheidung hat. Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind die einzelnen Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen, was den Gerichten verwehrt ist (vgl. BAG, B. v. 18.01.2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 35 f.; ungenau Thüsing in Ricardi, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 37 BetrVG, Rn. 211).

b) Die Frage, ob eine bestimmte Seminarveranstaltung erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist, ist eine abstrakte Rechtsfrage. Der Betriebsrat erstrebt der Sache nach die rechtliche Begutachtung einer Vorfrage für die Pflicht der Arbeitgeberin zur Freistellung des Betriebsrats von den Ansprüchen des Veranstalters und Dritter auf Zahlung der Seminar-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten und zur Freistellung des Beteiligten zu 3. von der Erbringung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten.

Darüber hinaus fehlt dem Antrag zu I. ein Feststellungsinteresse i. S.d. § 256 Abs. 1 ZPO. Der Antrag zu III., dass der Arbeitgeberin aufgegeben wird, das Betriebsratsmitglied E. zur Teilnahme an der streitgegenständlichen Schulung von der Erbringung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen freizustellen, hat präjudizielle Wirkung auch für eine spätere Vergütungsklage oder für ein Beschlussverfahren, das die Erstattung der Schulungskosten zum Gegenstand hat. Es steht auch für die Nachfolgeverfahren zwischen denselben Beteiligten bzw. Parteien bindend fest, dass die in diesem Verfahren geltend gemachten Ansprüche jedenfalls dem Grunde nach berechtigt sind (vgl. BAG, B. v. 06.05.1975 - 1 ABR 135/73 - unter II. 3. der Gründe; vgl. ERfK/Koch, 20. Aufl. 2020, § 37 Rn. 25).

Zutreffender Weise hat der Betriebsrat seinen Verfahrensbevollmächtigten auch nicht zur Einleitung des Beschlussverfahrens mit einer derartigen Antragstellung beauftragt. Insoweit

wäre der Antrag auch deshalb unzulässig (vgl. BAG, B. v. 19.01.2005 - 7 ABR 24/04 - unter B. 1. der Gründe).

2. Der Antrag zu II. ist nach Auslegung zwar zulässig, aber unbegründet.

a) Der Antrag des Betriebsrats, der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn von der Kostentragungspflicht für die im Antrag I. bezeichnete Schulung vom 21. - 25.10.2019 freizustellen, ist als Feststellungsantrag auszulegen, weil die Schulung inzwischen ohne Teilnahme des Beteiligten zu 3. stattgefunden hat und deshalb Kosten, von denen der Betriebsrat freizustellen wäre, nicht entstanden sind (vgl. BAG, B. v. 06.05.1975 - 1 ABR 135/73 - unter II. 3. der Gründe, für den Antrag des Betriebsrats, der Arbeitgeberin aufzugeben, das beteiligte Gremiumsmitglied zwecks Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung, die in der Vergangenheit liegt, von der Arbeit freizustellen; vgl. auch BAG, B. v. 18.01.2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 41).

b) Der Antrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

aa) Der Betriebsrat begehrt die Feststellung eines Rechtsverhältnisses. Er will festgestellt wissen, dass die Arbeitgeberin gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet war, ihn von den Kosten der genannten Schulungsveranstaltung freizustellen.

bb) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor.

Das Feststellungsinteresse i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO ist eine in jedem Stadium des Verfahrens von Amts wegen zu prüfende Sachentscheidungsvoraussetzung und beurteilt sich nach den Verhältnissen im Schluss der Anhörung vor dem Beschwerdegericht. Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis während des Verfahrens beendet, bleibt der Feststellungsantrag nur zulässig, wenn sich aus der begehrten Feststellung noch Rechtswirkungen für die Zukunft ergeben können. Die erstrebte Feststellung muss geeignet sein, die zwischen den Beteiligten weiterhin bestehenden Streitfragen abschließend zu klären (vgl. vgl. BAG, B. v. 08.05.1975 - 1 ABR 135/73 - II. 3. der Gründe; B. v. 18.01.2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 23 m. w. N.).

Danach ist im vorliegenden Fall das Feststellungsinteresse zu bejahen. Die streitgegenständliche Schulung wird in S. regelmäßig angeboten, so z. B. vom 15.06. bis 19.06.2020. Wegen desselben Seminarinhalts und -orts ist die begehrte gerichtliche Feststellung geeignet, abschließend die zwischen den Beteiligten streitigen Kostenfreistellung zu entscheiden. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür bzw. sind seitens der Arbeitgeberin nicht behauptet worden, dass sich die Aufgabenverteilung innerhalb des Betriebsrats in näherer Zeit ändern würde. In diesem Fall würde das Feststellungsinteresse entfallen, weil nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG die Vermittlung von Kenntnissen nur dann erforderlich ist, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (vgl. BAG, B. v. 18.01.2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 25 ff.).

c) Der Antrag ist jedoch unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht nach §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat von Schulungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten freizustellen, die durch die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der in Anl. 1 beschriebenen Schulung „Konstruktives Konfliktmanagement in der BR-Arbeit“ in X. bei S., veranstaltet durch den Schulungsträger ifb Institut zur Fortbildung von Betriebsräten KG entstehen.

aa) Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstehen, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Neben den eigentlichen Seminaregebühren hat der Arbeitgeber auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds zu tragen. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung steht dabei unter dem in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Betriebsrat ist daher verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er der Sache nach für angemessen halten darf. Er hat darauf bedacht zu sein, die durch seine Tätigkeit verursachten Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken (vgl. BAG, B. 27.05.2015 - 7 ABR 26/13 - Rn. 15 und 16 m. w. N.).

Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Dazu muss ein aktueller oder absehbarer betrieblicher oder betriebsratsbezogener Anlass dargelegt werden, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt. Zu unterscheiden ist 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, B. v. 12.01.2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 19 m. w. Nachw., siehe auch Fitting, BetrVG, 30. Aufl. 2020, § 37 Rn. 138 ff. m. w. Nachw.).

Vermittelt die streitige Schulungsveranstaltung Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt werden, wenn ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied zur Schulung entsandt werden soll. Bei anderen Schulungsveranstaltungen trifft den Betriebsrat die Obliegenheit, im Streitfall darzulegen, weshalb das zur Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse benötigt (vgl. BAG, B. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 10 und 11).

Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Er hat die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Der Schulungszweck muss in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln stehen. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann oder sie bereits vorhanden sind. Der Be-

etriebsrat 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. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bezieht sich auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung, die Dauer der Veranstaltung im Hinblick der behandelten Themen, die örtliche Lage der Schulungsveranstaltung und die Anzahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder (vgl. BAG, B. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 11 und 13 m. w. N.; BAG, U. v. 28.09.2016 - 7 AZR 699/14 - Rn. 16).

bb) Nach diesen Grundsätzen, denen sich die erkennende Kammer anschließt, ist die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der streitgegenständlichen Schulung nicht i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich.

Bei der Schulung „Konstruktives Konfliktmanagement in der BR-Arbeit“ handelt es sich nicht um unverzichtbares Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich des Arbeitsschutzes und des Unfallverhütungsrechts. Es kann nicht allgemein davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sach- und fachgerecht ausfüllen kann, wenn jedes Betriebsratsmitglied über die durch die streitige Schulung vermittelten Kenntnisse im Konfliktmanagement verfügt (zu diesem Abgrenzungskriterium vgl. BAG, B. v. 12.01.2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 20; B. v. 24.05.1995 – 7 ABR 54/94 – unter II. 1. der Gründe). Dementsprechend hat der Betriebsrat einen aktuellen betriebs- oder betriebsratsbezogenen Anlass darzulegen, aus dem sich der Schulungsbedarf des Beteiligten zu 3. im Konfliktmanagement ergibt (vgl. BAG, B. v. 12.01.2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 19).

Der Betriebsrat hat keine Konfliktlagen beschrieben, für deren Bewältigung der Beteiligte zu 3. im konstruktiven Konfliktmanagement zu schulen wäre. Zwar ist dafür nicht die Darlegung erforderlich, dass es bereits in der Vergangenheit zu Konfliktlagen mit dem Arbeitgeber, innerhalb des Betriebsrats oder der verschiedenen Betriebsratsgremien gekommen ist. Es ist aber ein gegenwärtiges Bedürfnis vorzutragen. Die rein theoretische Möglichkeit einer Konfliktlage genügt nicht (vgl. BAG, B. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 20 für eine Schulung zum Thema Mobbing). Dementsprechend hat die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung Schulungen zum Konfliktmanagement dann als erforderlich i. S. d. § 37

Abs. 6 BetrVG angesehen, wenn es ständig Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gab und nach übereinstimmendem Bekunden der Beteiligten ihre Zusammenarbeit nicht nur bezogen auf die Vergangenheit, sondern gegenwärtig als „schlecht“ zu bezeichnen sei (vgl. LAG Niedersachsen, B. v. 09.02.2005 - 6 TaBV 90/04 -). Eine Erforderlichkeit i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG wurde des Weiteren angesichts der zahlreichen Auseinandersetzungen der Beteiligten in den zwei vorangegangenen Jahren bejaht, die auch in gerichtlichen Verfahren nicht geschlichtet werden konnten (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, B. v. 17.03.2016 - 26 TaBV 2215/15 -). Im hiesigen Verfahren hat der Betriebsrat nichts dergleichen vorgetragen. Allein der Hinweis auf den zukünftigen Abstimmungsbedarf in den Gremien, in die der Beteiligte zu 3. entsandt ist, vor dem Hintergrund neu eingesetzter IT-Anwendungen oder der bevorstehenden Integration der Muttergesellschaft „U.“ und der C. in den Gesamtkonzern der V. genügt nicht. Es handelt sich dabei lediglich um pauschale Behauptungen, die einen drohenden oder schon bestehenden Konflikt anlässlich der Betriebsratstätigkeit nicht konkret benennen. Sachthemen, auch wenn sie kontrovers diskutiert werden, sind nicht notwendig „Reibereien im Gremium“ und mit „Spannungen“ oder „Psychospielen“ verbunden, um deren konstruktive Bewältigung es in dem streitigen Seminar geht. Schließlich scheint sich das streitgegenständliche Seminar im Wesentlichen an Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter zu richten, da es um die Analyse, Bewertung und Überwindung von *typischen* Konfliktfällen in der Betriebsratsarbeit geht; hierzu gehören etwaige Konflikte des Betriebsratsmitglieds als Mitglied im Gesamtbetriebsrat und IT-Ausschüssen eher nicht. Der Betriebsrat hat auch nicht behauptet, dass der Beteiligte zu 3. eine dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter ähnliche Stellung innehat.

Es geht entgegen der Annahme des Betriebsrats auch nicht darum, zur Begründung der Erforderlichkeit der Schulung „Interna aus Gremiumsarbeit *breit* darzulegen“. Ausreichend, aber erforderlich ist es, „ausreichende Anhaltspunkte“ vorzutragen, die den Besuch der streitigen Schulung durch den Beteiligten zu 3. rechtfertigen würden (vgl. BAG, B. v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12 - Rn. 21). Solche Anhaltspunkte hat der Betriebsrat nicht dargelegt. Die in diesem Zusammenhang von ihm weiter angeführte Einführung der DSGVO und der Änderung des BDSG, die die Bearbeitung technischer Fragestellungen erfordere, stellen erneut Sachthemen dar. Konfliktlagen innerhalb der Gremien müssen hiermit nicht verbunden sein.

3. Der Antrag zu III. ist, auch wenn man ihn als Antrag auf Feststellung der Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Beteiligten zu 3. zur Teilnahme an der Schulung von der Erbringung von seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen freizustellen, auslegt, unbegründet. Der Anspruch zu III. setzt gem. § 37 Abs. 2 BetrVG ebenfalls voraus, dass die Teilnahme des Beteiligten zu 3. an der streitgegenständlichen Schulungsveranstaltung erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG war. Dies ist im Anschluss an die vorstehenden Ausführungen zu verneinen.

IV.

Die Anschlussbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.

1. Die Antragserweiterung um die mit der Anschlussbeschwerde erhobenen Anträge ist zulässig, §§ 87 Abs. 2 S. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG i. V. m. § 533 ZPO. Die Anträge sind jedenfalls sachdienlich, § 533 Nr. 1 ZPO, weil der Sachverhalt für die weiteren Schulungen mit Ausnahme des Schulungsorts gleich ist und Folgebeschlussverfahrens der Beteiligten über die Kostenübernahme und Arbeitsfreistellung vermieden werden können. Wegen des fast gleich gelagerten Sachverhalts kann das Gericht seine Entscheidung auch auf Tatsachen stützen, die es seiner Verhandlung und Entscheidung über die Beschwerde ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat, § 533 Nr. 2 ZPO.

2. Der Haupt- und die Hilfsanträge zu I. der Anschlussbeschwerde sind gemäß § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig. Die begehrten Feststellungen beziehen sich nicht auf ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Insoweit wird auf die Ausführungen unter II. 1. Bezug genommen.

3. Der Antrag zu II. ist unbegründet.

Im Anschluss an die vorstehenden Ausführungen sind auch die weiteren Schulungsveranstaltungen mit dem Thema „Konstruktives Konfliktmanagement in der BR-Arbeit Teil I“ nicht erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG. Hinsichtlich der Veranstaltungsorte R. und T. fehlt

darüber hinaus eine Begründung der örtlichen Lage der Schulungsveranstaltung. Die in X. bzw. S. inhaltsgleiche Schulungsveranstaltung führt wegen der geringeren Entfernung zu geringeren Fahrzeiten, die zu vergüten wären.

4. Schließlich ist der Antrag zu III. im Anschluss an die vorstehenden Ausführungen unbegründet. Der Beteiligte zu 3. ist nicht gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG zu den Schulungen in R., S. und T. freizustellen, weil es bereits an der Erforderlichkeit i. S. d. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG fehlt. Es wird insoweit erneut auf die vorstehenden Ausführungen Bezug genommen.

V.

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht sind nach §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG nicht zu bejahen.

Rechtsmittelbelehrung:

Es wird auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde gem. § 92a ArbGG einzulegen, hingewiesen.

Dr. Eulers

Frick

Mergle