



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2020 mit folgenden Themen:

- 1. Auflösung des Betriebsrats bei Verweigerung der Zusammenarbeit**
LAG Düsseldorf, Beschluss vom 23.06.2020, Az.: 14 TaBV 75/19
- 2. Kostenübernahme für Schulungen trotz wertvoller Seminarbeiträgen**
LAG Hessen, Beschluss vom 10.08.2020, Az.: 16 TaBV 177/19
- 3. Verhinderung eines freigestellten Betriebsratsmitgliedes bei Krankheit**
BAG, Beschluss vom 28.07.2020, Az.: 1 ABR 5/19

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

- 1. Auflösung des Betriebsrats bei Verweigerung der Zusammenarbeit**
LAG Düsseldorf, Beschluss vom 23.06.2020, Az.: 14 TaBV 75/19

Ein Betriebsrat kann durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden, wenn dieser sich beharrlich weigert, mit dem vom Arbeitgeber als Ansprech- und Verhandlungspartner benannten Personalleiter zusammenzuarbeiten.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber hatte dem Betriebsrat seinen Personalleiter als zuständigen Ansprech- und Verhandlungspartner benannt. Der Betriebsrat weigerte sich, mit diesem zusammenzuarbeiten, da dieser in der Vergangenheit – unstreitig – mehrfach und wiederholt Beteiligungsrechte des Betriebsrates bewusst missachtet hatte. Der Betriebsrat hatte seine Weigerungshaltung förmlich beschlossen und tatsächlich über einen längeren Zeitraum nachhaltig umgesetzt. Die Arbeitgeberin betrieb daher vor dem Arbeitsgericht den Antrag auf Auflösung des Betriebsrates gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG. Der Antrag hatte in zweiter Instanz vor dem LAG Düsseldorf Erfolg. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass der Betriebsrat durch seine Weigerungshaltung grob gegen seine gesetzlichen Pflichten verstoßen hätte. Selbst wenn der Personalleiter nicht in allen Punkten konform mit dem BetrVG gehandelt hatte, so konnte der Betriebsrat nicht im Wege der Selbsthilfe die Zusammenarbeit mit ihm einstellen. Vielmehr hätte er sich nach Auffassung des Gerichtes mit den Mitteln des Betriebsverfassungsrechtes zur Wehr setzen müssen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist durchaus kritisch zu sehen. Nicht selten kommt es in der Praxis vor, dass Personalleiter oder sonstige verantwortliche Personen auf Arbeitgeberseite die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte bewusst missachten. In solchen Fällen ist es nur allzu verständlich, wenn Betriebsräte Vorbehalte haben, mit diesen Personen zusammenzuarbeiten und die Zusammenarbeit letztlich auch verweigern. Unklar ist, welche andere Möglichkeit als die der Weigerungshaltung einem Betriebsrat in solchen Fällen verbleiben soll. Die Entscheidung des LAG Düsseldorf liefert hierzu keine genauen Aussagen. Denn letztlich ist es so, dass es dem Arbeitgeber kraft dessen Organisationshoheit obliegt, zu bestimmen, wer der Ansprechpartner für den Betriebsrat sein soll. Dem Betriebsrat steht bei dieser Entscheidung keinerlei Beteiligungsrecht zu.

2. Kostenübernahme für Schulungen trotz wertvoller Seminarbeiträge

LAG Hessen, Beschluss vom 10.08.2020, Az.: 16 TaBV 177/19

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsratsschulungen entfällt nicht dadurch, dass auf diesen Schulungen wertvolle Seminarbeiträge, unter anderem ein Tablet, zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Preis der Schulung im Bereich des Marktüblichen liegt und die Veranstaltung nicht unter Verzicht auf die Seminarbeiträge zu einem günstigeren Preis buchbar ist.

DIE ENTSCHEIDUNG

Arbeitgeber und Betriebsrat stritten über die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes von Schulungskosten für eine Schulungsveranstaltung. Der Arbeitgeber verweigerte eine Kostenübernahme mit dem Hinweis darauf, dass dem Betriebsratsmitglied bei der Schulung unter anderem ein Tablet, ein BetrVG-Kommentar sowie diverse andere Zugaben übergeben worden waren, deren Wert der Arbeitgeber mit rund 450,00 € bezifferte. Auf Antrag des Betriebsrates verpflichtete das Gericht den Arbeitgeber zur Kostenübernahme. Es wies darauf hin, dass sich die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers zwar nur auf die erforderlichen Kosten beschränken würde, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten sei. Allerdings stellte das Gericht fest, dass die Kosten für die Schulungsmaßnahme an sich nicht überhöht, sondern vielmehr marktüblich und damit angemessen waren. Der Schulungsanbieter sei zu einer Aufschlüsselung seiner Kosten nicht verpflichtet, so dass letztlich nicht ermittelt werden könne und müsse, ob sich die Seminarbeiträge tatsächlich kostenerhöhend ausgewirkt hätten. Nach Auffassung des Gerichtes stellten die Seminarbeiträge keine Begünstigung des Betriebsratsmitgliedes nach § 78 Satz 2 BetrVG dar, so dass auch unter dem Aspekt eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Schulungsveranstaltung nicht entfiel.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Bereits in unserem Newsletter aus Juni dieses Jahres hatten wir über eine Entscheidung berichtet, die sich mit teuren Seminarbeigaben beschäftigte. Diese werden immer häufiger und hochwertiger. Unabhängig von der Frage, ob Betriebsratsmitglieder diese Geschenke behalten dürfen, stellt die vorliegende Entscheidung doch mit erfreulicher Klarheit heraus, dass dies jedenfalls keine Auswirkung auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hat.

3. Verhinderung eines freigestellten Betriebsratsmitgliedes bei Krankheit

BAG, Beschluss vom 28.07.2020, Az.: 1 ABR 5/19

Während der Dauer einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit ist ein nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestelltes Betriebsratsmitglied an der Wahrnehmung seines Amtes verhindert.

DIE ENTSCHEIDUNG

Im Kern der Entscheidung ging es um die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen. Der Betriebsratsvorsitzende war für einige Monate arbeitsunfähig erkrankt. Während seiner Erkrankung hatte unter anderem ein normales Betriebsratsmitglied, welches nicht Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden war, zu einer Betriebsratssitzung geladen, auf der verschiedene Beschlüsse gefasst worden waren. Der Arbeitgeber erachtete diese Beschlüsse als unwirksam, worin ihn letztlich das BAG mit der Begründung bestätigte, dass nur der Betriebsratsvorsitzende oder bei Verhinderung sein Stellvertreter zu einer Betriebsratssitzung einladen dürfe. Einem normalen Betriebsratsmitglied stehe ein solches Recht nicht zu. Der Betriebsrat hatte im Verfahren versucht, sich mit der Argumentation zu behelfen, dass der Betriebsratsvorsitzende dem normalen Betriebsratsmitglied den Text zur Einladung zur Sitzung quasi „diktiert“ habe und er daher letztlich hinter der Einladung stecke. Dieses Argument verfiel nicht. Auch in dieser Konstellation, so das BAG, sei der Betriebsratsvorsitzende aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit als verhindert im Sinne des § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG anzusehen. Zwar stelle eine Arbeitsunfähigkeit eines Betriebsratsmitgliedes nicht notwendigerweise eine Verhinderung dar; so könne es Fälle geben, in denen die Erkrankung den Arbeitnehmer zwar außer Stande setzt, seine Arbeitspflichten zu erfüllen, nicht aber sein Betriebsratsamt wahrzunehmen. Etwas anderes gelte jedoch bei einem nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglied. Eine in diesem Fall vom behandelnden Arzt attestierte Arbeitsunfähigkeit hat zur Folge, dass das Betriebsratsmitglied stets verhindert ist, da es ihm krankheitsbedingt unmöglich ist, seine Arbeitspflichten auszuüben.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung sollten alle freigestellten Betriebsratsmitglieder beachten. Die Beurteilung einer tatsächlichen Verhinderung unterliegt grundsätzlich der freien, subjektiven Entscheidung des Einzelnen. Trotz Urlaubs oder Krankheit sind Betriebsräte daher nicht grundsätzlich daran gehindert, ihren betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nachzukommen und so zum Beispiel an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Etwas anderes gilt jedoch für vollständig Freigestellte. Da deren Arbeitspflichten aufgrund der Freistellung ruhen, kann sich eine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit nur auf die (verbleibenden) Betriebsratstätigkeiten beziehen. Auch wenn sich Freigestellte daher subjektiv zur Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben in der Lage sehen, sind sie bei einer Arbeitsunfähigkeit immer und automatisch verhindert.