

**13 Sa 892/15**  
3 Ca 2278/14  
ArbG Iserlohn

beglaubigte Abschrift



Verkündet  
am 12.02.2016

Breer, RBe  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Landesarbeitsgericht Hamm**

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen



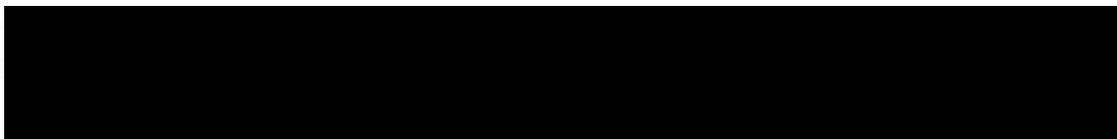
← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH</b> <b>Büro Hagen</b>  <b>14. MRZ. 2016</b>		
Eredigt	Erstinst. + Termine	Bearbeitet

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Körnerstraße 43, 58095 Hagen,

gegen



- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:



hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm  
auf die mündliche Verhandlung vom 12.02.2016  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Müller  
sowie den ehrenamtlichen Richter Vogt und die ehrenamtliche Richterin Loose  
für Recht erkannt:

...

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 29.04.2015 – 3 Ca 2278/14 – wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche für die Zeit der Teilnahme des Klägers an einem Betriebsratsseminar.

Der Kläger ist seit dem 02.07.1988 bei der Beklagten als technischer Angestellter beschäftigt, und zwar zu einer Bruttomonatsvergütung in Höhe von ca. 5.554,-- € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Der Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten gebildeten siebenköpfigen Betriebsrates, dem er schon mehr als 10 Jahre angehört.

Mit Schreiben vom 04.08.2014 lud der Betriebsratsvorsitzende unter Angabe bestimmter Tagesordnungspunkte zu einer Betriebsratssitzung am 05.08.2014 ein. Hinsichtlich der Einladung wird verwiesen auf die mit klägerischem Schriftsatz vom 19.08.2015 eingereichte Kopie (Bl. 168 d. A.).

In der Sitzung am 05.08.2014 fasste der Betriebsrat den Beschluss, neben dem Betriebsratsmitglied Wördemann auch den Kläger zu einem vom 14. bis 19.09.2014 stattfindenden Seminar mit dem Thema „Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung mitgestalten – Modul 1“ (Bl. 56 d. A.) zu entsenden. Ausweislich Top 3 der vom Betriebsrat dazu gefertigten Sitzungsniederschrift mit der Überschrift „Genehmigung/Änderung der Tagesordnung“ wünschte sich „Ralf“ (= der Kläger) einen „Beschluss zum Seminar Personalmanagement“. Sodann stellte unter Top 8 der Kläger den Beschlussantrag, die beiden vorgesehenen Betriebsratsmitglieder,

darunter er selbst, zu dem Seminar Personalmanagement zu entsenden. Darüber wurde mit 5 Ja-Stimmen und einer Nein-Stimme bei einer Enthaltung abgestimmt.

In der Folgezeit teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, dass sie lediglich die Kosten für die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes übernehmen werde.

Nachdem beide Betriebsratsmitglieder an dem Wochenseminar in Wuppertal teilgenommen hatten, erstattete die Beklagte nur für den Arbeitnehmer Wördemann sämtliche Kosten. An den Kläger zahlte sie u.a. auch kein Arbeitsentgelt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für den Zeitraum vom 14. bis 19.09.2014 die Arbeitsvergütung in Höhe von 1.404,55 € brutto zu. Seine Teilnahme an dem Seminar sei nämlich für die Arbeit des Betriebsrates erforderlich gewesen. Es habe sich um eine Grundlagenschulung gehandelt. Davon abgesehen sei das vermittelte Wissen konkret auch für die Arbeit des Betriebsrates im Betrieb der Beklagten erforderlich gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.404,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Teilnahme an dem Seminar sei nicht erforderlich gewesen. Es sei kein aktueller, betriebsbezogener Anlass für das Seminar, bei dem es sich um keine Grundlagenschulung gehandelt habe, dargelegt worden.

Davon abgesehen hat die Beklagte bestritten, dass der Betriebsrat am 05.08.2014 einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst habe.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.04.2015 die Klage abgewiesen. Hinsichtlich der Begründung wird verwiesen auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe.

Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Berufung.

Er ist der Ansicht, fehlerhafterweise habe das Arbeitsgericht das besuchte Seminar nicht als Grundlagenschulung eingestuft, obwohl Kenntnisse in personellen Angelegenheiten, namentlich solche in der Personalplanung, zum Grundwissen eines jeden Betriebsratsmitgliedes gehörten.

Davon abgesehen sei auch deshalb von der Erforderlichkeit seiner Teilnahme an der Schulung auszugehen, weil die vermittelten Kenntnisse aktuell benötigt würden, um im Betrieb konkret anfallende Fragen sachgerecht lösen zu können.

Die einschlägige Beschlussfassung des Betriebsrates sei ordnungsgemäß erfolgt.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 29.04.2015  
– 3 Ca 2278/14 – abzuändern und die Beklagte zu  
verurteilen, an den Kläger 1.404,55 € brutto nebst Zinsen  
in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz  
seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens beantragt die  
Beklagte,

die Berufung zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze  
nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen aus § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. § 37  
Abs. 6 Satz 1 und § 37 Abs. 2 BetrVG ableitbaren Anspruch auf Zahlung des

Arbeitsentgelts für den Zeitraum der Teilnahme an einer Betriebsratsschulung vom 14. bis 19.09.2014 in Wuppertal.

I. Das Begehren scheidet bereits daran, dass der in der Sitzung am 05.08.2014 gefasste Beschluss des Betriebsrates zur Entsendung u.a. des Klägers zu der streitigen Schulungsveranstaltung nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Es liegt ein Verstoß gegen § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vor, wonach die Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung zur jeweiligen Sitzung zu laden sind.

Die Einhaltung dieser Norm ist nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B) – AP BetrVG 1972 § 29 Nr. 9) als wesentlich für die Wirksamkeit eines in der Sitzung gefassten Betriebsratsbeschlusses anzusehen. Sie dient mittelbar der Willensbildung des Betriebsrates, indem sie dem einzelnen Betriebsratsmitglied eine sachgerechte Sitzungsvorbereitung ermöglicht und ihn vor unbedachten und unvorbereiteten Entscheidungen schützen soll. Die rechtzeitige Übermittlung einer Tagesordnung soll ihm Gelegenheit geben, sich ein Bild über die zu treffenden Entscheidungen zu machen und ihm die Möglichkeit eröffnen, sich sachgerecht und ordnungsgemäß auf die Betriebsratssitzung vorbereiten zu können. Nur so wird eine demokratischen Grundprinzipien gerecht werdende Willensbildung des Betriebsrates gewährleistet und die Gefahr einer Überrumpelung einzelner Betriebsratsmitglieder bei der Beratung und anschließenden Abstimmung entgegen gewirkt.

Dabei wird diesem Schutz der Willensbildung des Betriebsrates nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (a.a.O.) bereits dann ausreichend Rechnung getragen, wenn bei einer lückenhaften Tagesordnung alle anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig für deren Ergänzung stimmen.

Diesen Anforderungen wird aber die Beschlussfassung am 05.08.2014 nicht gerecht. So finden sich in der Tagesordnung vom 04.08.2014 keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass in der Sitzung am Folgetag über die Entsendung zweier Betriebsratsmitglieder zu einer Wochenschulung entschieden werden sollte. Dementsprechend wurde ausweislich des Top 3 der Niederschrift über die Betriebsratssitzung als „Änderung zur Tagesordnung“ vom Kläger der Wunsch geäußert, einen Beschluss zum streitbefangenen Seminar zu fassen. Es findet sich anschließend in der Sitzungsniederschrift, in der gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Wortlaut aller

gefassten Beschlüsse wiederzugeben ist, nicht die in der konkreten Konstellation zwingend erforderliche einstimmige Beschlussfassung aller sieben anwesenden Betriebsratsmitglieder (einschließlich zweier Ersatzmitglieder) dazu, dass die Tagesordnung, wie beantragt, erweitert werden sollte. Nach Top 8 erging „lediglich“ ein Beschluss zur Entsendung der beiden Betriebsratsmitglieder, der aber nicht einstimmig gefasst wurde. Gerade dies wäre aber erforderlich gewesen, um den Mangel eines fehlenden einschlägigen Tagesordnungspunktes zu heilen.

Vor diesem Hintergrund des namentlich in der Sitzungsniederschrift dokumentierten Verfahrensablaufs reicht es nicht aus, wenn der Kläger im Berufungsbegründungsschriftsatz vom 19.08.2015 unter Beweisantritt behauptet, es habe einen einstimmigen Beschluss zur Ergänzung der Tagesordnung gegeben, ohne darzulegen, auf welche Art und Weise eine solche Entscheidung getroffen worden sein soll und warum sie entgegen § 34 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht in der Sitzungsniederschrift dokumentiert worden ist.

Schon deshalb war die Klage abzuweisen, so dass es keiner näheren Auseinandersetzung mit dem Vorbringen der Parteien zur Erforderlichkeit des besuchten Seminars bedarf.

II. Insoweit bleibt aber darauf hinzuweisen, dass es mehr als zweifelhaft ist, ob neben den allgemein als Grundlagenschulungen anerkannten Seminaren zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht auch Veranstaltungen zum Personalmanagement als solche anzuerkennen sind, was ja wiederum bedeuten würde, dass jedes Betriebsratsmitglied dazu möglichst zeitnah nach der Erstwahl in den Betriebsrat geschult werden müsste – und nicht, wie der Kläger, erst nach mehr als 10 Jahren Amtstätigkeit.

Auch für einen konkreten, aktuellen, betriebsbezogenen Anlass für die Entsendung zum streitbefangenen Seminar ist wenig ersichtlich. Insoweit kann verwiesen werden auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts unter I. 1. der erstinstanzlichen Entscheidungsgründe. – In dem Zusammenhang wurde klägerseits auch nicht in erforderlichem Umfang ausgeführt, warum die Notwendigkeit bestanden hat, sofort zwei Betriebsratsmitglieder zu dem Seminar zu entsenden.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.