


<b>Gericht:</b>	Hessisches Landesarbeitsgericht 9. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	21.06.2012	<b>Normen:</b>	§ 23 Abs 3 BetrVG, § 98 Abs 4 BetrVG, § 98 Abs 3 BetrVG
<b>Aktenzeichen:</b>	9 TaBV 75/12		
<b>Dokumenttyp:</b>	Beschluss		

### **Betriebliche Bildungsmaßnahme - Mitbestimmung - Unterlassungsantrag**

#### **Orientierungssatz**

Kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats im Hinblick auf die Auswahl der Teilnehmer an der Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung.

#### **Verfahrensgang**

vorgehend ArbG Frankfurt, 9. Februar 2012, Az: 3 BV 774/11, Beschluss

#### **Tenor**

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 9. Februar 2012 - 3 BV 774/11 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

#### **Gründe**

I.

- 1 Die Beteiligten streiten um Unterlassungsansprüche nach § 23 Abs. 3 BetrVG.
- 2 Der Beteiligte zu 1) ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2) gewählte Betriebsrat. Die Beteiligte zu 2) hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 8. März 2011 (Bl. 6 d. A.) für die Teilnahme des Arbeitnehmers A am Lehrgang MDD Weight and Balance vom 23. bis 27. Mai 2011 um Zustimmung gebeten. Der Betriebsrat hat der Maßnahme mit Schreiben vom 14. März 2011 (Bl. 7 d. A.) widersprochen. Er hat ausgeführt, es sei ihm nicht ersichtlich, warum die Abteilung Charter Sales dieses Training erhalten solle, werde doch die Abfertigung der Charter durch die Fa. B durchgeführt. Nach seiner Ansicht seien einige Ramp Agent Associates und Ramp Agents, die er namentlich anführt, bevorzugt für dieses Training einzuplanen. Herr A und die Arbeitgeberin haben mit E-Mails vom 21. und 22. März 2011 geantwortet (Bl. 8 bis 10 d. A.).
- 3 Mit Schreiben vom 29. März 2011 (Bl. 11 d. A.) hat der Betriebsrat erneut ausgeführt, dass für ihn immer noch nicht ersichtlich sei, warum nicht die von ihm benannten Arbeitnehmer berücksichtigt würden, und hat mit Schreiben vom 11. April 2011 (Bl. 12 d. A.) nochmals widersprochen. Der Mitarbeiter A hat gleichwohl an der Schulungsmaßnahme teilgenommen.
- 4 Der Beteiligte zu 1) hat gemeint, die Beteiligte zu 2) habe seine Beteiligungsrechte im Hinblick auf betriebliche Bildungsmaßnahmen bewusst und hartnäckig missachtet.
- 5 Der Beteiligte zu 1) hat beantragt,
- 6 1. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, ohne Einigung mit dem

Beteiligten zu 1) oder ohne Ersetzung der fehlenden Einigung durch die Einigungsstelle Arbeitnehmer für Maßnahmen der beruflichen Bildung und sonstige Bildungsmaßnahmen freizustellen;  
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu EUR 10.000 anzudrohen.

7 Die Beteiligte zu 2) hat beantragt,

8 die Anträge zurückzuweisen.

9 Die Beteiligte zu 2) hat gemeint, der einmalige Pflichtverstoß gegen das Beteiligungsrecht gemäß § 98 BetrVG stelle noch keine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG dar. Außerdem habe sie das Beteiligungsrecht grundsätzlich beachtet und darauf hingewiesen, dass ein weiteres Versäumnis dieser Art für die Zukunft ausgeschlossen sei.

10 Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens, des vom Arbeitsgericht festgestellten Sachverhalts und des arbeitsgerichtlichen Verfahrens wird auf die Sachdarstellung in den arbeitsgerichtlichen Beschlussgründen verwiesen.

11 Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat die Anträge durch Beschluss vom 9. Febr. 2012 – 3 BV 774/11 – zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, da das Mitbestimmungsverfahren nach § 98 BetrVG ansatzweise eingeleitet worden sei und es sich um einen einmaligen Verstoß gehandelt habe, liege keine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG vor. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die arbeitsgerichtlichen Beschlussgründe verwiesen.

12 Gegen den ihm am 24. Febr. 2012 zugestellten Beschluss hat der Beteiligte zu 1) am 28. Febr. 2012 per Telefax Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

13 Der Beteiligte zu 1) rügt, das Arbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht hinreichend gewürdigt, dass die Arbeitgeberin die Ablehnung des Arbeitnehmers A an der Schulungsveranstaltung seitens des Betriebsrats übergangen habe.

14 Der Beteiligte zu 1) beantragt,

15 den arbeitsgerichtlichen Beschluss abzuändern und  
1. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, ohne Einigung mit dem Beteiligten zu 1) oder ohne Ersetzung der fehlenden Einigung durch die Einigungsstelle Arbeitnehmer für Maßnahmen der beruflichen Bildung und sonstige Bildungsmaßnahmen freizustellen, soweit der Betriebsrat nicht andere Teilnehmer für die Bildungsmaßnahme benennt;  
2. für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu EUR 10.000 anzudrohen.

16 Die Beteiligte zu 2) beantragt,

17 die Beschwerde zurückzuweisen.

18 Die Beteiligte zu 2) ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Schwere des Verstoßes richtig gewürdigt, insbesondere dass der Verstoß nicht als grob im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG anzusehen sei. Der Mitarbeiter A habe sich nicht an die internen Regelungen gehalten und auf eigene Faust gehandelt. Er sei nicht angewiesen worden, trotz des Widerspruchs des Betriebsrats an der Schulungsmaßnahme teilzunehmen.

19 Wegen der weiteren Einzelheiten des Beschwerdevorbringens wird auf die Beschwerdeschriftsätze und den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 31. Mai 2012 verwiesen.

II.

20 Die Beschwerde ist statthaft und zulässig, hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Der Antrag des Betriebsrats gemäß §§ 23 Abs. 3, 98 BetrVG ist unbegründet. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine

Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers ist bei einer objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung zu bejahen (BAG Beschluss vom 7. Febr. 2012 - 1 ABR 77/10 - NZA-RR 2012, 359; BAG Beschluss vom 19. Januar 2010 - 1 ABR 55/08 - EzA § 23 BetrVG 2001 Nr. 4). Diese Anforderungen sind regelmäßig erfüllt, wenn er mehrfach und erkennbar gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen hat (vgl. BAG 18. August 2009 - 1 ABR 47/08 - EzA § 17 AGG Nr 1). Eine grobe Pflichtverletzung indiziert die Wiederholungsgefahr (vgl. BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - EzA § 77 BetrVG 2001 Nr. 8). Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet (Fitting BetrVG 25. Aufl. § 23 Rn. 65). Die Zusicherung, zukünftig betriebsvereinbarungswidriges Verhalten zu unterlassen, genügt hierfür nicht (BAG 23. Juni 1992 - 1 ABR 11/92 - EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 51).

- 21 Nach diesen Grundsätzen hat die Arbeitgeberin nicht grob gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen. Das Beteiligungsrecht nach § 98 Abs 3 und 4 BetrVG setzt voraus, dass der Betriebsrat wie hier durch E-Mail vom 14. März 2011 (Bl. 7 d. A.) geschehen zuvor eigene Vorschläge für die Person der Teilnehmer gemacht hat und sich nicht darauf beschränkt, der vom Arbeitgeber getroffenen Auswahl zu widersprechen (BAG Beschluss vom 20. April 2010 - 1 ABR 78/08 - EzA § 118 BetrVG 2001 Nr. 9). Der einmalige Verstoß der Beteiligten zu 2) kann jedoch nicht als grob im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG angesehen werden. Die Beteiligte zu 2) hat zudem das Beteiligungsverfahren mit Memorandum vom 8. März 2011 eingeleitet und den Mitarbeiter A vorgeschlagen. Dieser hat seine Teilnahme durch E-Mail vom 21. März 2011 (Bl. 8 d. A.) begründet und sein Verhalten mit E-Mail vom 24. Aug. 2011 als nicht korrekt bezeichnet, sich entschuldigt und weitere Versäumnisse dieser Art für die Zukunft ausgeschlossen. Eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung kann hier nicht bejaht werden.
- 22 Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats rechtfertigt sich auch nicht aus § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG unmittelbar. Der Betriebsrat hatte bei der Auswahl der Teilnehmer für die Fortbildungsmaßnahme „MDD Weight und Balance“ mitzubestimmen (vgl. BAG Beschluss vom 10. Febr. 1988 - 1 ABR 39/86 - EzA § 98 BetrVG 1972 Nr. 4). Er kann verlangen, dass die Schulungsmaßnahme solange unterbleibt, bis es zu einer Einigung über die Teilnehmer gekommen ist. Es handelt sich um eine Maßnahme der Berufsbildung im Sinne von § 98 Abs. 1 BetrVG. Nach dieser sind unter Berufsbildung interne und externe betriebliche Schulungsmaßnahmen zu verstehen, die der Fort- und Weiterbildung dienen. Da Arbeitgeber und Betriebsrat insgesamt mehr Arbeitnehmer zur Teilnahme vorgeschlagen haben als Teilnehmerplätze zur Verfügung stehen, müssen sie sich darüber einigen, von welchen der vorgeschlagenen Arbeitnehmer die Teilnehmerplätze zu besetzen sind. Kommt es darüber zu keiner Einigung, so hat die Einigungsstelle zu entscheiden.
- 23 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 und der Antragseinschränkung seitens des Betriebsrats. Es reicht für die Annahme des Mitbestimmungsrechts 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, anderenfalls 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.
- 24 Es besteht aber bereits im Grunde kein Unterlassungsanspruch aus § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG. Das Bundesarbeitsgericht hat den Antrag in der Entscheidung vom 20. April 2010 (- 1 ABR 78/08 - EzA § 118 BetrVG 2001 Nr. 9) aus anderen Gründen abgewiesen und ausgeführt, der Unterlassungsantrag sei „schon deshalb“ unbegründet. In der

Entscheidung vom 23. April 1991 hat das Bundesarbeitsgericht (- 1 ABR 49/90 - EzA § 98 BetrVG 1972 Nr. 7) 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 (BAG Beschluss vom 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - EzA § 23 BetrVG 1972 Nr. 36). 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 Mitbestimmungsrechts entgegensteht (BAG a.a.O.). Daraus folgt allerdings noch nicht, dass jede Verletzung von Rechten des Betriebsrats ohne weiteres zu einem Unterlassungsanspruch führt (BAG a.a.O.). Vielmehr kommt es auf die einzelnen Mitbestimmungstatbestände, deren konkrete gesetzliche Ausgestaltung und die Art der Rechtsverletzung an (BAG a.a.O.). § 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 lediglich um die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer.

- 25 Eine Kostenentscheidung ergeht nach § 2 Abs. 2 GKG nicht.
- 26 Die Zulassung der Rechtsbeschwerde ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache veranlasst, §§ 92 Abs. 1, 72 ArbGG.

Hinweis: Die Entscheidung wurde von den Dokumentationsstellen der hessischen Gerichte ausgewählt und dokumentiert. Darüber hinaus ist eine ergänzende Dokumentation durch die obersten Bundesgerichte erfolgt.