

Aktenzeichen:  
3 BV 14/20



Verkündet am:  
06.10.2020

**Abschrift**

Lahaye,  
Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

# ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

IM NAMEN DES VOLKES

## BESCHLUSS

←	Rücksprache	Wiedervorlage →
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Pirmasens		
06. NOV. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

In dem Beschlussverfahren unter Beteiligung

1.

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Pirmasens,  
handelnd durch Rechtssekretär Oechsle, Alleestraße  
58, 66953 Pirmasens

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte/r: Kommunalen Arbeitgeberverband, Rheinland-Pfalz  
e.V. - KAV -, handelnd durch Corinna Haas,  
Deutschhausplatz 1, 55116 Mainz

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Anhörung vom 6. Oktober 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht Benra als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin Anlauf und den ehrenamtlichen Richter Grund als Beisitzer beschlossen:

Es wird festgestellt, dass die Teilnahme der stellvertretenden Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung [REDACTED] an

der Schulungsmaßnahme "BEM III" (betriebliches Eingliederungsmanagement Teil III) vom 23.11.2020 bis 27.11.2020 in Lenggries/München erforderlich ist und die Antragsgegnerin (Beteiligte zu Ziff. 2) hierfür die Kosten zu übernehmen hat.

## Gründe

### I.

Die Antragstellerin ist die bei der Beteiligten zu 2 gebildete Schwerbehindertenvertretung. Die Beteiligte zu 2 (Antragsgegnerin) betreibt ein Klinikum mit mehreren Standorten. Der Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung ist Herr [REDACTED]. Erster Stellvertreter ist [REDACTED] ist auch gleichzeitig freigestelltes Betriebsratsmitglied.

Zwischen dem Betriebsrat und der Antragsgegnerin gibt es mittlerweile eine unterschiftsreife Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, einen Flyer mit Informationen für die Belegschaft zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Jährlich werden rund 100 BEM-Verfahren durchgeführt.

[REDACTED] besuchte die Seminare BEM I und BEM II sowie die Seminare SBV (Schwerbehindertenvertretung SBV I bis III) sowie ein Seminar SBV „Schreiben rechtssicher und stichhaltig formulieren“.

Die Schwerbehindertenvertretung beschloss die Teilnahme von [REDACTED] am Seminar BEM III (Bl. 11 d. A.). Der Seminarplan (Bl. 7 d. A.) sieht folgende übergeordnete Themenschwerpunkte vor (detaillierter Seminarplan Bl. 7 d. A.):

*„Gute BEM-Öffentlichkeitsarbeit  
Gesprächssituation im BEM  
Wie gute BEM-Gespräche gelingen  
Verantwortungsvolle Beratung  
Gezieltes Praxistraining“*

Aufgrund der Coronasituation sind zwischenzeitlich verschiedene Daten, zu denen die Seminarteilnahme vorgesehen war, vorüber. Zwischen den Beteiligten wird über die Erforderlichkeit des Seminars BEM III an sich gestritten, nicht darüber, ob ein bestimmter Zeitpunkt angemessen ist oder nicht.

Die Beteiligte zu 2 lehnte eine Seminarteilnahme des [REDACTED] von der Antragstellerin ab.

Die Antragstellerin trägt vor:

Die von der Antragsgegnerin zitierte Entscheidung des BAG zum Rhetorikseminar sei damals daran gescheitert, dass der Antrag zu unbestimmt formuliert gewesen sei. An sich habe das Bundesarbeitsgericht schon erklärt, dass rhetorische Kenntnisse notwendig sein könnten. Das betriebliche Eingliederungsmanagement habe an Bedeutung in der Vergangenheit gewonnen. 2011 seien auch die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung erheblich erweitert worden. Der Sachvortrag der Beteiligten zu 2 hier zeige schon, dass die Beteiligte zu 2 die Rolle der Schwerbehindertenvertretung im BEM-Verfahren nur als „schmückendes Beiwerk“ ansehe. Das mache deutlich, dass das Mitglied der Schwerbehindertenvertretung geschult werden müsse. Die gesetzgeberische Intension sei, dass der Betroffene, die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat und der Arbeitgeber auf Augenhöhe miteinander kommunizieren. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement bzw. die Nichtdurchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements habe erhebliche Auswirkungen auf den Kündigungsschutzprozess. Insbesondere für

Schwerbehinderte bestehe ein nicht nur abstraktes Risiko, dass nach einem betrieblichen Eingliederungsmanagement auch der Arbeitsplatz in Gefahr sei.

Die Schwerbehindertenvertretung habe für das Schwerbehindertenvertretungsmitglied [REDACTED] hier Schulungsbedarf gesehen. Der Vorsitzende nehme an den Gesprächen nicht teil, aber der Stellvertreter. Die Schwerbehindertenvertretung habe, genauso wie ein Betriebsrat, bei der Frage der Notwendigkeit einen Beurteilungsspielraum. Sie habe eine zutreffende Abwägung getroffen und Defizite erkannt.

So müssten die Arbeitnehmer häufig überhaupt erst dazu bewegt werden, an dem BEM-Verfahren teilzunehmen. Viele sähen nämlich das betriebliche Eingliederungsmanagement nur als Vorbereitung zur Kündigung an, was dem Sinn des betrieblichen Eingliederungsmanagements zuwider laufe. Der Seminaranbieter habe, nachdem die Erforderlichkeit der Schulungen BEM I und II nicht in Frage stünden, keine besonderen Hinweise auf die Erforderlichkeit der Schulungen im BEM III Seminar auf seinen Seminarmaterialien aufgeführt. Die Schulungen richteten sich aber gerade auch an Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen. Von den Seminarthemen sei erkennbar, dass der Beratungsteil des Seminarplans mit dem Arbeitgeber nichts zu tun habe. Es komme auch vor, dass Arbeitnehmer sich gegenüber den Arbeitgebern nicht als schwerbehindert offenbarten, weil sie Nachteile befürchteten. Für die sei dennoch die Schwerbehindertenvertretung ein Ansprechpartner. Es müsste dann bei diesen Mitarbeitern Aufklärungsarbeit geleistet werden, an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement überhaupt teilzunehmen. Genau diese Vorgehensweise werde in dem Seminar gelernt. Die Schwerbehindertenvertretung sei nicht nur passiver Teilnehmer an den Gesprächen sondern könne und müsse sich aktiv an den Gesprächen beteiligen und daher mit den verschiedenen Gesprächssituationen auskennen. Auch das sei ein wesentlicher Teil des Seminarprogramms.

**Die Antragstellerin beantragt,**

**festzustellen, dass die Teilnahme der stellvertretenden Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung [REDACTED] an der Schulungsmaßnahme BEM III (betriebliches Eingliederungsmanagement Teil III) vom 23.11. bis 27.11.2020 in Lengries/München erforderlich ist und die Antragsgegnerin (Beteiligte zu 2) hierfür die Kosten zu übernehmen hat.**

**Die Antragsgegnerin beantragt,**

**den Antrag zurückzuweisen.**

Sie trägt vor:

Es sei zwischen einem Grundseminar, das die Grundkenntnisse vermittele, die die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, die Rechte und Pflichten aus dem Amt wahrzunehmen, und Seminaren, die bezogenen Anlass böten, zu unterscheiden. In dem streitgegenständlichen Seminar gehe es vor allem um Gesprächsführung. Die Gesprächsführung obliege jedoch der BEM-Koordinatorinnen. Das seien (unstreitig) [REDACTED] und [REDACTED] von der Arbeitgeberseite. Rhetorikkenntnisse seien keine Grundkenntnisse und für die Arbeit unabdingbar. Das BEM-Verfahren sei bei der Antragsgegnerin etabliert. Der Arbeitgeber sei davon überzeugt und das Verfahren sei bei den Arbeitnehmern bekannt. Die Betriebsvereinbarung BEM stehe kurz vor dem Abschluss. Auch der Flyer, der die Belegschaft über das betriebliche Eingliederungsmanagement informiere, sei bereits erstellt. Die Schwerbehindertenvertretung sei nicht Berater der Betroffenen im betrieblichen Eingliederungsmanagementverfahren. Die Schwerbehindertenvertretung sei vielmehr so zu beteiligen, dass sie eigene Vorschläge entwickeln könne. Bei dem Seminar gehe es aber in erster Linie um Rhetorikkenntnisse der Gesprächsführung. Das Seminar richte sich auch im Wesentlichen nicht an die

Schwerbehindertenvertretung, sondern nach der Webseite des Anbieters (Bl. 52 d. A.) speziell an erfahrene BEM-Koordinatoren, die das Seminar BEM Teil 1 besucht haben und schon mitten im BEM-Prozess stecken. Es gehe darum mit gekonnter Öffentlichkeitsarbeit die notwendige Zustimmung von Mitarbeitern für BEM zu gewinnen (vgl. Bl. 55 d. A.).

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Beteiligten vorgelegten Schriftsätze sowie auf die Protokolle zu den Anhörungsterminen vom 21.08.2020 und 06.10.2020 verwiesen.

## II.

Der Antrag ist zulässig und begründet.

Die Antragstellerin hat einen Anspruch aus § 179 Abs. 4 Satz 3 und 8 SGB IX. Danach sind im Wesentlichen die Grundsätze von Schulungen für Personalrat und Betriebsräten anwendbar. Der Schwerbehindertenvertretung wird dabei ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, was sie an Schulungen für erforderlich halten darf (vgl. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Krois § 296 Rn. 29).

Der stellvertretende Schwerbehindertenvertreter, [REDACTED], der auf die Schulung gehen soll, hat auf Befragung im Kammertermin erklärt, dass er kein Seminar - auch nicht als Betriebsrat - über Gesprächsführung oder ähnliches besucht hat. Der Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung, [REDACTED], dürfte aufgrund seiner Einschränkungen im Hören, kaum an den Gesprächen teilnehmen. Das wird dem ersten Stellvertreter überlassen. Von den Inhalten des Seminarplans (Bl. 7 d. A.), liegen mehrere Unterpunkte nach Auffassung der Kammer im Bereich des Grundwissens,

die für die Durchführung der Arbeit als Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des BEM-Verfahrens erforderlich sind.

Für die Durchführung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des BEMs gehört es dazu, dass die betroffenen Arbeitnehmer erst einmal dazu bewegt werden, überhaupt einem BEM-Verfahren zuzustimmen. Nur dann können auch die gesetzlich vorgesehenen Zwecke des BEM-Verfahrens, nämlich einen Arbeitsplatzverlust aufgrund von Arbeitsunfähigkeitszeiten zu verhindern, auch tatsächlich eingreifen. Dazu gehören die Punkte verantwortungsvolle Beratung aber auch die Bereiche, die die Mitarbeiter überzeugen und informieren sollen, das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht als Bedrohung des Arbeitsplatzes wahrzunehmen. „Erledigt“ sind durch die Betriebsvereinbarung bei der Antragsgegnerin lediglich die Überzeugung der Führungskräfte und die Nutzung der Medieninformationskanäle und des Flyers. In anderen Bereichen muss die Schwerbehindertenvertretung ihre Rolle erst finden und auch gegenüber den Betroffenen deutlich machen, was ihre Aufgabe im BEM-Verfahren ist.

Die Ausführungen der Antragstellerin zeigen, dass sie es für erforderlich halten dürfte, „arbeitgeberfern“ etwa auf Ebene des Betriebsrats oder der Schwerbehindertenvertretung parallel über den Sinn und Zweck des BEM-Verfahrens zu kommunizieren, denn es handelt sich bei diesen Strukturen (Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung) nicht um die gleichen, die später auch dann für eine krankheitsbedingte Kündigung verantwortlich sind. Wenn das BEM-Verfahren nach dem gesetzgeberischen Zweck erfolgreich sein soll, die Krankheitszeiten zu reduzieren und auch Kündigungen zu vermeiden, dann müssen den Betroffenen in den vorbereitenden Besprechungen auch Menschen zur Seite gestellt werden, die nicht gleichzeitig über die Kündigung entscheiden. Diese Ängste sind den Betroffenen zu nehmen und das ist eines der Ziele des Seminars.

Die Situation ist daher auch nicht vergleichbar mit der von beiden Seiten zitierten Entscheidung BAG 12.01.2011 - 7 ABR 94/09. Dem dortigen Antrag wurde aufgrund

der Antragsformulierung nicht entsprochen. Die Situation ist hier eine andere, denn - anders als in der Entscheidung des BAG - hat die Schwerbehindertenvertretung eine andere Rolle als „Gegenspieler“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Vielmehr sollte gemeinsames Ziel sein, nach den gesetzlichen Vorgaben des BEM-Verfahrens in den konkreten Fällen eine Kündigung zu vermeiden.

Über den Hilfsantrag war nicht zu entscheiden, als dass der Hauptantrag erfolgreich war.

Nach alledem war wie geschehen zu entscheiden und dem Antrag stattzugeben.

Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei § 2 Abs. 2 GKG.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss kann von die Antragsgegnerin (Beteiligte zu 2)

### **Beschwerde**

eingelegt werden.

Für die Beteiligte zu 1 ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Beschwerde muss

### **innerhalb einer Frist von einem Monat**

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Rheinland-Pfalz (ERVLVO) vom 10. Juli 2015 (GVBl. 2015, Nr. 8, S. 175) zu übermitteln ist.

Sie ist

**innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs.2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

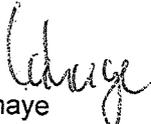
Benra

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Beschwerdebegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

  
Lahaye  
Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle