

Aktenzeichen:
2 Sa 191/20
7 Ca 557/19
ArbG Mainz - AK Bad Kreuznach -



Verkündet am:
05.02.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

mit Z. R. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Bad Kreuznach		
10. MAI 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Klägerin, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bad Kreuznach,
handelnd durch Rechtsschutzsekretär Christoph
Nagel, Salinenstraße 37, 55543 Bad Kreuznach

gegen

Bundesrepublik Deutschland

- Beklagte, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 5. Februar 2021 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 28.05.2020 - 7 Ca 557/19 - teilweise abgeändert und wie folgt insgesamt neu gefasst:**

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin von den in Rechnung gestellten Kosten in Höhe von 502,90 EUR gegenüber ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH freizustellen.

- II. **Die Anschlussberufung der Beklagten wird zurückgewiesen.**
- III. **Die Kosten des Rechtsstreits (1. und 2. Instanz) hat die Beklagte zu tragen.**
- IV. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Freistellung der Klägerin von Schulungskosten.

Die bei den US-Stationierungsstreitkräften beschäftigte Klägerin ist Mitglied der Betriebsvertretung in der Dienststelle ...

Unter dem 14. September 2018 beschloss die Betriebsvertretung, die Klägerin in der Zeit vom 22. bis 26. Oktober 2018 zur Teilnahme an dem Seminar "Psychische Belastungen am Arbeitsplatz - Grundlagen" in Horgau zu entsenden (Bl. 10 d. A.); der Anmeldeschluss für dieses Seminar war auf den 22. September 2018 festgelegt (Bl. 13, 14 d.A.). Die Klägerin buchte daraufhin selbst das Seminar und erhielt von der Seminarveranstalterin, ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH, folgende "Einladung" vom 25. September 2018 (Bl. 23, 24 d. A.):

"(...)

wir laden Sie herzlich ein zum
Seminar. **Psychische Belastungen am Arbeitsplatz - Grundlagen**

Zeit: **vom 22.10. bis 26.10.2018**
Ort: ...

Das Seminar beginnt am **Montag, 22.10.2018 um 10:30 Uhr** und endet am Freitag, 26.10.2018 um ca. 16:30 Uhr.

Übernachtung und Verpflegung

Für Sie haben wir die pauschal vereinbarte Vollpension mit Übernachtung im Einzelzimmer gebucht. Die Kosten in Höhe von 697,00 EUR inkl. MwSt. sind nicht in der Seminargebühr enthalten. Das Tagungshaus stellt darüber eine **gesondert zu begleichende Rechnung** aus.

Teilnahmekosten

Dieser Einladung ist unsere Rechnung über Seminargebühren angefügt. Bitte leiten Sie die Rechnung zur Überweisung vor Seminarbeginn an Ihren Arbeitgeber weiter.

Für Ihre anfallenden **Fahrtkosten** können Sie von Ihrem Arbeitgeber einen **Kostenvorschuss** verlangen. Beachten Sie bei einer Anreise mit dem Pkw, dass noch zusätzlich Parkgebühren anfallen können.

Verhinderungsfall

Für den Fall Ihrer Verhinderung, bitten wir Sie **dringend um schriftliche Nachricht**. Beachten Sie bitte, dass im Falle der kurzfristigen Absage gemäß den Ihnen bekannten Teilnahmebedingungen eine Ausfallgebühr in Rechnung gestellt werden muss.

In jedem Fall kann eine Ersatzperson am Seminar teilnehmen.

Bitte denken Sie auch daran, dass eine eventuell erforderliche Stornierung der in Ihrem Auftrag von uns vorgenommenen Reservierung der Übernachtung und Verpflegung im Hotel von Ihnen rechtzeitig vorgenommen werden muss. Damit vermeiden Sie weitere Stornierungskosten.

Setzen Sie sich in diesem Fall bitte direkt mit dem Hotel in Verbindung."

Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Klägerin bereits am 26. September 2018 - so die Klägerin - oder erst am 05. Oktober 2018 - so die Beklagte - über ihren Vorgesetzten, Herrn B., die Übernahme der Kosten für dieses Seminar bei ihrem Arbeitgeber beantragt hat.

Am 18. Oktober 2018 erhielt die Klägerin von Seiten ihres Arbeitgebers die Mitteilung, dass der beantragten Kostenübernahme nicht zugestimmt werde. Infolge dessen nahm die Klägerin an dem Seminar nicht teil.

Mit Schreiben vom 04. Dezember 2018 (Bl. 19 d. A.) forderte die Seminarveranstalterin (ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH) unter Verweis auf die vom Tagungshaus (Hotel) gestellte und von ihr in Vorleistung bezahlte Rechnung (Bl. 20 d. A.) über einen Betrag in Höhe von 487,90 EUR (entsprechend 70 % der Hotelkosten mit dem Vermerk "no show") die Klägerin auf, diesen Rechnungsbetrag in Höhe von 487,90 EUR wegen der Nichtteilnahme an dem Seminar zu zahlen. Da die Klägerin nicht zahlte, machte die Seminarveranstalterin mit Schreiben vom 20. März 2019 (Bl. 17, 18 d. A.) zusätzlich noch eine Mahngebühr in Höhe von 15,00 EUR geltend.

Später nahm die Klägerin in der Zeit vom 01. bis 05. April 2019 dann an dem besagten Seminar tatsächlich teil.

Mit ihrer am 16. August 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin erstinstanzlich die Zahlung des ihr in Rechnung gestellten Betrags in Höhe von insgesamt 502,90 EUR (Rechnungsbetrag in Höhe von 487,90 EUR nebst Mahngebühr in Höhe von 15,00 EUR) begehrt.

Wegen des wechselseitigen Vorbringens der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 28. Mai 2020 - 7 Ca 557/19 - Bezug genommen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag in Höhe von 502,90 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz der Europäischen Zentralbank seit dem 01. November 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen B. und Dr. G. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 28. Mai 2020 verwiesen.

Mit Urteil vom 28. Mai 2020 hat das Arbeitsgericht der Klage in Höhe des hälftigen Betrages von 251,45 EUR nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. In Ziffer 5. des Urteilstenors hat es die Berufung ausdrücklich zugelassen.

Gegen das ihr am 24. Juni 2020 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 15. Juli 2020, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am gleichen Tag eingegangen, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 12. August 2020, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am gleichen Tag eingegangen, begründet. Die Beklagte hat - nach Verlängerung der Berufungserwidrungsfrist bis zum 21. Oktober 2020 - mit Schriftsatz vom 21. Oktober 2020, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am gleichen Tag eingegangen, Anschlussberufung eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

Die Klägerin trägt vor, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, dass ihr Erstattungsanspruch nach § 44 i.V.m. § 46 BPersVG um die Hälfte nach § 254 BGB gemindert sei. Selbst wenn sie unmittelbar am 18. Oktober 2018, an dem sie die Mitteilung über die nicht erfolgte Genehmigung ihrer Teilnahme an dem Seminar erhalten habe, dem gebuchten Hotel mitgeteilt hätte, dass sie an dem am 22. Oktober 2018 beginnenden Seminar nicht teilnehme, wären die Kosten in dieser Höhe entstanden. Dies ergebe sich aus den von ihr vorgelegten Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Hotels (Bl. 254 d. A.). Eine Schadensminderung sei nicht mehr möglich gewesen, weil eine Reduzierung der Kosten auf 100,00 EUR nur bei einer

Stornierung bis sieben Tage vor Beginn der Veranstaltung möglich gewesen wäre. Ihr dürfe es nicht zum Nachteil gereichen, dass sie einen offensichtlich erfolglosen Minderungsversuch nicht unternommen habe. Aus den Zeugenaussagen habe sich ergeben, dass sie den Antrag bei ihrem Vorgesetzten, Herrn B., am 28. September 2018 eingereicht habe, der diesen erst am 08. Oktober 2018 - zehn Tage verspätet - weitergeleitet habe. Zwischen der Weitergabe von Herrn B. am 08. Oktober 2018 und der Kenntnisnahme von Herrn Dr. G. am 18. Oktober 2018 seien weitere zehn Tage vergangen. Die sich danach ergebende Verzögerung könne ihr nicht angelastet werden. Auch in den Angelegenheiten von Zivilangestellten sei die militärische Kommandokette zu beachten. Danach wäre eine unmittelbare Anfrage an Herrn Dr. G. unstatthaft gewesen, zumal sie ermahnt worden sei, sich an die Kommandokette zu halten. Auch wenn auf die betriebsüblichen Abläufe Rücksicht zu nehmen sei und nicht unmittelbar mit einer Antwort gerechnet werden dürfe, sei im vorliegenden Fall ein Zuwarten von mehreren Wochen aussernd. Der Arbeitgeber dürfe nicht dadurch, dass dieser selbst umständlich lange Strukturen schaffe, die Teilnahme an Seminaren verhindern. Entgegen der Auffassung der Beklagten seien die Stornierungskosten im Streitfall kein "aliud", sondern ein "minus" der grundsätzlich von der Beklagten zu tragenden Schulungskosten. Wäre ihr Antrag auf Teilnahme an dem Seminar bewilligt worden, hätte der Arbeitgeber die vollen Kosten sowohl für das Seminar als auch für das Hotel tragen müssen. Dementsprechend sei der Arbeitgeber bei rechtswidriger Verweigerung der Zustimmung erst recht verpflichtet, die angefallenen Hotelkosten zu übernehmen. Sie habe das Seminar aufgrund des Anmeldeschlusses rechtzeitig buchen müssen. Nach Bekanntgabe der Ablehnung der Maßnahme habe sie das Seminar bei der Veranstalterin storniert, so dass die Seminargebühr in Höhe von 1.190,00 EUR nicht angefallen wäre. Der Versuch der Stornierung der Hotelbuchung wäre ohne Aussicht auf Erfolg gewesen, so dass ihr dies nicht angelastet werden dürfe. Ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wäre nicht erfolgversprechend gewesen, weil eine Entscheidung nicht rechtzeitig und wirksam hätte zugestellt werden können.

Im Termin vom 05. Februar 2021 vor dem Berufungsgericht hat die Klägerin den Klageantrag auf einen entsprechenden Freistellungsanspruch beschränkt.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

das Urteil des Arbeitsgericht Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 28. Mai 2020 - 7 Ca 557/19 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, sie von den in Rechnung gestellten Kosten in Höhe von 502,90 EUR gegenüber ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH freizustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen,

und im Wege der Anschlussberufung,

das Urteil des Arbeitsgericht Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 28. Mai 2020 - 7 Ca 557/19 - abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Anschlussberufung zurückzuweisen.

Sie erwidert, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stehe der Klägerin bereits dem Grunde nach kein Erstattungsanspruch nach § 44 i.V.m. § 46 BPersVG zu. Bei den streitigen Kosten handele es sich nicht um Schulungskosten, sondern um reine Stornierungskosten, die nicht aufgrund der Teilnahme an einer Schulung entstanden seien, sondern aufgrund des Fehlverhaltens der Klägerin. Die Klägerin habe ohne vorherige Kostenfreistellung auf ihr Risiko hin eine verbindliche Buchung

vorgenommen, die sie dann aber nicht umgesetzt habe. Allein aufgrund der verbindlichen Buchung und des nachträglichen Nichterscheinens habe sie eine "no-show-Gebühr" in Rechnung gestellt erhalten. Diese Kosten seien nach § 44 BPersVG nicht erstattungsfähig. Der von der Klägerin begehrte Anspruch auf Kostenerstattung könne insoweit nur auf eine andere Rechtsgrundlage gestützt werden, die hier jedoch nicht ersichtlich sei. Ein Schadensersatzanspruch scheidet bereits wegen einer fehlenden Pflichtverletzung der US-Stationierungstreitkräfte aus. Die Entscheidungszuständigkeit der Betriebsvertretung schließe nicht die Prüfung der Dienststelle aus, ob die Voraussetzungen einer erforderlichen Schulung bei grundsätzlich anererkennungsfähigen Maßnahmen im Einzelfall dienststellenbezogen und aktuell gegeben seien. Vor diesem Hintergrund seien unter Beachtung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit der Entsendungsbeschluss und die voraussichtlich erstattungsfähigen Kosten rechtzeitig der Dienststelle mitzuteilen. An der Rechtzeitigkeit fehle es vorliegend. Auch wenn die Klägerin, was streitig sei, den Antrag tatsächlich bereits am 26. September 2018 bei ihrem Vorgesetzten eingereicht haben wolle, sei der Klägerin sehr bewusst gewesen, dass nicht Herr B. die finale Entscheidung über die Kostenübernahme träge, sondern ausschließlich der ... Kommandeur und dessen Stellvertreter. Maßgeblich sei, dass dem Entscheider letztlich erst am 18. Oktober 2018 der Antrag der Klägerin zugegangen sei. Aufgrund erheblichen behördlichen Aufwands benötige die Dienststelle stets mehrere Wochen mit der Entscheidungsfindung, was der Klägerin auch bekannt sei. Herr Dr. G. habe bei seiner Vernehmung vor dem Arbeitsgericht bestätigt, dass es üblicherweise eine Vorlaufzeit von ein bis zwei Monaten geben würde. Da die Schulung bereits am 22. Oktober 2018 begonnen habe, sei der Dienststelle nunmehr lediglich noch ein Arbeitstag verblieben, um die Erforderlichkeit zu prüfen. Da dies zeitlich nicht zu bewältigen gewesen sei, habe die Dienststelle, vertreten durch den stellvertretenden ... Kommandeur Dr. G. berechtigterweise die Kostenübernahme nicht verbindlich zugesagt. Selbst bei Vorliegen einer Pflichtverletzung und einem danach dem Grunde nach gegebenen Schadensersatzanspruch der Klägerin wäre deren Mitverschulden zu berücksichtigen, und zwar entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts nicht mit lediglich 50 %, sondern vielmehr mit 100 %,

so dass der Anspruch ebenfalls entfallen würde. Maßgeblich hierfür sei, dass die Klägerin die Buchung verbindlich vorgenommen habe, ohne zuvor das Kostenerstattungs-gesuch bei den US-Stationierungsstreitkräften einzureichen. Zwar sei es der Klägerin unbenommen, das Seminar nebst Übernachtung bei bereits vor erteilter Zusage zu buchen. Wenn jedoch die dann nicht erteilte Zusage zu dem Erfordernis der Stornierung führe, trage das Betriebsvertretungsmitglied das mit der Stornierung verwirklichte Kostenrisiko. Allein dieser Aspekt führe wegen Mitverschuldens in vollem Umfang zum Wegfall eines etwaigen Schadensersatzanspruchs. Weiterhin sei zu berücksichtigen, dass Schadensersatzansprüche ausgeschlossen seien, wenn der Geschädigte den Eintritt des Schadensereignisses trotz vorhandener Abwehrmöglichkeiten geschehen lasse, um anschließend vom Schädiger einen Ersatz zu verlangen. Nach diesem der gesamten Rechtsordnung innewohnenden Grundsatz solle es nicht erlaubt sein, den Schaden entstehen oder größer werden zu lassen, um ihn schließlich gewissermaßen als Lohn für eigene Untätigkeit dem Arbeitgeber später in Rechnung zu stellen. Diesen Grundsatz habe die Klägerin verletzt. Auch das Arbeitsgericht habe insoweit zutreffend darauf hingewiesen, dass die Klägerin verpflichtet gewesen wäre, entweder in Person oder über den Vorsitzenden der Betriebsvertretung Rückfrage hinsichtlich der Entscheidung über ihren Antrag zu halten. Soweit die Klägerin diesen Aspekt damit anzugreifen versuche, dass sie die Kommunikationskette nicht habe durchbrechen wollen, überzeuge dies nicht. So habe auch das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Klägerin sich an den Betriebsvertretungsvorsitzenden hätte wenden können. Ferner würden monatliche Sitzungen der Betriebsvertretung stattfinden, an denen Herr Dr. G. teilnehme. In einem dieser Monatsgespräche hätte die Klägerin auch die Kostenerstattung für die Schulung ansprechen können. Zudem sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin gar nicht erst versucht hätte, die Hotelbuchung zu stornieren. Es bestehe diesseitig die Annahme, dass bei rechtzeitiger Stornierung der Klägerin erst gar keine Kosten entstanden wären. Es wäre die Aufgabe der Klägerin gewesen, worauf sie im Einladungsschreiben explizit hingewiesen worden sei, nach Kenntniserlangung vom Verhinderungsgrund gegenüber dem Seminarveranstalter und auch ge-

genüber dem Hotel Meldung zu machen. Dies habe die Klägerin ganz bewusst unterlassen. Bei einer eigenen Privatbuchung wäre die Klägerin so nicht verfahren. Es entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung, dass Gäste dem Hotel schnellstmöglich Meldung machen würden, wenn sie verhindert seien, um so - gleich welche Stornierungsgebühren letztlich vereinbart seien - möglicherweise von der Vergütungspflicht doch noch befreit zu werden. Schließlich habe das Arbeitsgericht zutreffend darauf verwiesen, dass es der Klägerin möglich gewesen wäre, die Freistellung und die Kostenübernahme noch im Wege einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht zu erwirken, was die Klägerin ebenfalls nicht unternommen habe.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die vom Arbeitsgericht zugelassene und damit gemäß § 64 Abs. 1 und 2 Buchst. a ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt sowie begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. 519, 520 ZPO).

Die Berufung der Klägerin hat auch in der Sache Erfolg, während die zulässige Anschlussberufung der Beklagten unbegründet ist. Die Klage ist mit dem zuletzt auf einen entsprechenden Freistellungsanspruch beschränkten Klageantrag zulässig und begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Freistellung von den ihr in Rechnung gestellten Kosten in Höhe von 502,90 EUR.

I. Die Klage ist mit dem zuletzt auf einen entsprechenden Freistellungsanspruch beschränkten Klageantrag zulässig.

Soweit die Klägerin auf den Hinweis des Berufungsgerichts ihren erstinstanzlich auf Zahlung gerichteten Klageantrag im Termin vom 05. Februar 2021 auf einen entsprechenden Freistellungsanspruch umgestellt hat, handelt es sich um eine bloße Beschränkung des Klageantrags i.S.v. § 264 Nr. 2 ZPO (vgl. *BGH 25. November 1993 - IX ZR 51/93 - Rn. 18, NJW 1994, 944; Zöller ZPO 33. Aufl. § 264 Rn. 3b*), die auch im Berufungsverfahren ohne weiteres zulässig ist.

Nach § 65 ArbGG ist vom Berufungsgericht nicht zu prüfen, ob das Urteilsverfahren die zutreffende Verfahrensart für den erhobenen Anspruch ist. Auch nach der im Berufungsverfahren vorgenommenen Beschränkung des Klageantrags aufgrund des Übergangs von einem Zahlungs- auf ein Freistellungsbegehren gemäß § 264 Nr. 2 ZPO bleibt es bei der Prüfungssperre des § 65 ArbGG (vgl. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Koch 20. Aufl. § 65 ArbGG Rn. 2*). Zwar entfällt die Prüfungssperre des § 65 ArbGG ausnahmsweise dann, wenn das Arbeitsgericht trotz ausdrücklicher Rüge nicht vorab durch besonderen Beschluss, sondern im Rahmen der Entscheidung zur Hauptsache über die Zulässigkeit der Verfahrensart entschieden hat (vgl. *BAG 22. Mai 2012 - 1 ABR 11/11 - Rn. 9, NZA 2012, 1176*). Das war aber hier nicht der Fall, weil eine derartige Rüge von keiner Partei erhoben worden ist.

Die Klage richtet sich gemäß Art. 56 Abs. 8 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut vom 03. August 1959 (ZA-NTS) gegen die Beklagte in Prozessstand-schaft für den Entsendestaat - hier die Vereinigten Staaten von Amerika.

II. Die Klage ist mit dem zuletzt gestellten Antrag auf Freistellung von den in Rech-nung gestellten Kosten in Höhe von 502,90 EUR auch begründet.

1. Nach Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS gelten die für die zivilen Bediensteten bei der Bun-desswehr maßgebenden Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalver-

tretung für die Betriebsvertretung der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge, soweit in dem auf diesen Artikel Bezug nehmenden Abschnitt des Unterzeichnungsprotokolls nicht etwas anderes bestimmt ist.

Rechtsgrundlagen für den Anspruch auf Freistellung von den Kosten für die Seminarteilnahme ist danach § 44 Abs. 1 S. 1 und § 46 Abs. 6 BPersVG. Nach § 44 Abs. 1 S. 1 BPersVG trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten. Gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG sind die Mitglieder des Personalrats für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. § 46 Abs. 6 BPersVG legt die Entscheidung, ob ein Personalratsmitglied und ggf. welches zu einer bestimmten Schulungs- oder Bildungsveranstaltung zu entsenden ist, in die Hand des Personalrats. Der auf der Grundlage von § 46 Abs. 6 BPersVG gefasste Entsendungsbeschluss des Personalrats ist die Tätigkeit i.S.d. § 44 Abs. 1 S. 1 BPersVG, die die Kosten der Teilnahme verursacht (vgl. *BVerwG 09. Juli 2007 - 6 P 9/06 - Rn. 20, NZA-RR 2007, 668*). Ist das Mitglied deswegen eine Verbindlichkeit eingegangen (verbindliche Anmeldung zu einer Schulungsveranstaltung), hat es gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von dieser Verbindlichkeit. Der Freistellungsanspruch kann ggf. auch entstandene Stornokosten für eine von einem angemeldeten Mitglied wieder abgesagte Schulungsveranstaltung umfassen, wenn die Schulungskosten im Falle der tatsächlichen Teilnahme erstattungspflichtig gewesen wären (vgl. *Fitting BetrVG 29. Aufl. § 40 Rn. 93 m.w.N.*). Nur wenn das betreffende Mitglied bereits die Ansprüche des Trägers der Schulung selbst erfüllt hat, wandelt sich dieser Freistellungsanspruch in einen Zahlungsanspruch um (vgl. *BAG 27. März 1979 - 6 ABR 15/77 - Rn. 12, juris*).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der zuletzt geltend gemachte Freistellungsanspruch begründet.

Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, ist zwischen den Parteien unstrittig, dass die Schulung im konkreten Fall erforderlich war. Danach wären die Schulungskosten im Falle der tatsächlichen Teilnahme der Klägerin aufgrund des Entsendungsbeschlusses der Betriebsvertretung vom 14. September 2018 nach § 44 Abs. 1 S. 1, § 46 Abs. 6 BPersVG erstattungspflichtig gewesen.

Zwar kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls eine Kostenübernahme mangels Erforderlichkeit abzulehnen sein, wenn die rechtzeitige kostenfreie Stornierung einer Seminarteilnahme versäumt wird (vgl. *LAG Köln 31. Januar 2018 - 11 TaBV 50/17 - Rn. 22, juris*). Im Streitfall war der Klägerin aber wegen der von Seiten der Arbeitgeberin erst kurz vor Seminarbeginn abgelehnten Kostenzusage eine rechtzeitige kostenfreie Stornierung des Hotels nicht mehr möglich, mit der Folge, dass die ihr anteilig (70 %) in Rechnung gestellten Hotelkosten angefallen sind.

Entgegen der Ansicht der Beklagten ist nicht zu beanstanden, dass sich die Klägerin zu dem Seminar verbindlich angemeldet hat, obwohl sie zum Zeitpunkt ihrer Anmeldung noch keine Kostenzusage ihres Arbeitgebers beantragt und erhalten hatte. Im Hinblick darauf, dass der Entsendungsbeschluss vom 14. September 2018 datiert und der Anmeldeschluss für das betreffende Seminar bereits am 22. September 2018 geendet hat, war die Klägerin gehalten, sich kurzfristig verbindlich anzumelden, um an dem Seminar teilnehmen zu können. Unter dem 25. September 2018 hat sie die Einladung des Seminarveranstalters erhalten. Nach dem Ergebnis der vom Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme hat sie zeitnah am 28. September 2018 den Antrag auf Kostenübernahme bei ihrem Vorgesetzten, Herrn B. entsprechend der üblicherweise einzuhaltenden Berichtskette eingereicht. Das Arbeitsgericht hat nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zutreffend angenommen, dass nach den Aussagen der Zeugen B. und Dr. G. die Einhaltung der Berichtskette üblich ist und der Zeuge B. bestätigt hat, dass er die Anfrage bereits am 28. September 2018 erhalten, sie aber erst am 08. Oktober 2018 weitergeleitet habe. Eine nachvollziehbare Erklärung, weshalb Herr Dr. G. erst

am 18. Oktober 2018 von der Anfrage Kenntnis erlangt hat, vermochte die Beklagte nicht abzugeben. Die Klägerin war auch nicht etwa gehalten, selbst durch eigene Nachfragen auf eine zeitnahe Entscheidung hinzuwirken. Soweit von Seiten des Arbeitgebers über den zeitnah und rechtzeitig gestellten Antrag der Klägerin erst mit erheblicher Verzögerung von mehreren Wochen entschieden worden ist, geht dies nicht zu Lasten der Klägerin, sondern ihres Arbeitgebers, der durch entsprechende organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen hat, dass über den Antrag auf Kostenübernahme für das Seminar zeitnah entschieden wird.

Nach den von der Klägerin vorgelegten Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Hotels (Bl. 254 d. A.), die die Beklagte jedenfalls mit dem zuletzt eingereichten Schriftsatz der Klägerin vom 09. November 2020 erhalten hat, war eine kostenfreie Stornierung des Hotels nach der am 18. Oktober 2018 erfolgten Ablehnung einer Kostenzusage nicht mehr möglich. Dementsprechend konnte die Klägerin den Anspruch des Hotels auf die in Rechnung gestellten (anteiligen) Hotelkosten nicht durch eine kurzfristige Stornierung abwenden. Dass die Klägerin ggf. im Wege der Kulanz einen Erlass der in Rechnung gestellten Stornierungsgebühren noch hätte erreichen können, kann im Streitfall nicht angenommen werden. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist vielmehr davon auszugehen, dass im Zeitpunkt der Ablehnung der Kostenzusage nach den vorgelegten Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht mehr die Möglichkeit einer kostenfreien Stornierung bestand.

Schließlich kann die Klägerin aufgrund der erst kurze Zeit vor Beginn des Seminars mitgeteilten Ablehnung der beantragten Kostenzusage nicht darauf verwiesen werden, dass sie ihre Freistellung und die Kostenübernahme im Wege einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht hätte erwirken können. Die Klägerin hat erst am 18. Oktober 2018 von Seiten des Arbeitgebers die ablehnende Entscheidung über ihren Antrag erhalten, obwohl sie bereits am 28. September 2018 bei ihrem Vorgesetzten den Antrag auf Teilnahme bzw. Übernahme der Kosten für das Seminar eingereicht hatte. Im Hinblick darauf, dass die Teilnahme der Klägerin an dem Seminar bereits an dem darauffolgenden Montag, den 22. Oktober 2018, beginnen

sollte, war es ihr nicht zuzumuten, derart kurzfristig noch ein einstweiliges Verfügungsverfahren zur Durchsetzung ihres Anspruchs einzuleiten. Aufgrund der ihr nicht erteilten Freistellung war sie zur Teilnahme an dem Seminar nicht befugt (vgl. *Beck OK BPersVG 5. Edition Stand: 01.08.2020 § 46 Rn. 141 u. 142*). In Anbetracht der erst kurzfristig verweigerten Kostenzusage kann die Klägerin nicht darauf verwiesen werden, dass sie ihren Anspruch selbst im Wege einer einstweiligen Verfügung hätte durchsetzen müssen, weil ihr dies jedenfalls aufgrund der Kürze der noch verbleibenden Zeit bis zum Beginn des Seminars nicht zuzumuten war. Vielmehr trägt die Beklagte bei einer derart kurzfristig erfolgten Ablehnung des Antrags das Risiko, dass die Klägerin infolge der nicht erteilten Freistellung an dem Seminar nicht teilnimmt und hierdurch Stornierungskosten entstehen.

Mithin kann der Klägerin ein Mitverschulden hinsichtlich des Anfalls der ihr in Rechnung gestellten Stornierungskosten nicht vorgeworfen werden, so dass auch eine entsprechende Anwendung des § 254 BGB im Streitfall nicht in Betracht kommt. Danach ist die Beklagte verpflichtet, die Klägerin von den ihr in Rechnung gestellten Kosten in Höhe von 487,90 EUR nebst der Mahngebühr von 15,00 EUR vollumfänglich freizustellen.

Die Kostenentscheidung erfolgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 Abs. 2 ArbGG) nicht vorliegen.

Rechtsbehelfsbelehrung

Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten (§ 72 a ArbGG), wird hingewiesen.

Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze, die in Papierform versendet werden, in 7-facher Ausfertigung bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

Beglaubigt:

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