
Datum: 16.01.2017
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 TaBV 77/16
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2017:0116.9TABV77.16.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 BV 334/16
Schlagworte: Side-by-Side-Coaching; offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 17.11.2016 – 5 BV 334/16 – abgeändert.

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gründe:

- I. 2
- Der bei der Arbeitgeberin gebildete neunköpfige Betriebsrat begehrt die Einsetzung einer betrieblichen Einigungsstelle. 3
- Die Arbeitgeberin ist ein selbstständiges Unternehmen in einem Versicherungskonzern. Ihre Aufgabe besteht darin, telefonische und schriftliche Anfragen von Kunden entgegenzunehmen und zu beantworten bzw. zu bearbeiten. 4
- Die Arbeitgeberin stellte dem Betriebsrat im Sommer 2016 ihre Planung vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Telefonate mit den Kunden sogenannte „Leads“ generieren. Die Arbeitnehmer sollen die Kunden aktiv darauf ansprechen, ob sie damit einverstanden sind, dass sich Vermittler bzw. das Vertriebs-Center sich bei ihnen melden, um ihnen Vertragsangebote zu unterbreiten. Die Einführung der Leadgenerierung wird durch Coachingmaßnahmen begleitet. Inhalt dieser Coachingmaßnahmen ist im 5

Wesentlichen das Mithören von Kundentelefonaten eines Mitarbeiters durch einen Trainer (Side-by-side-Coaching), auf dessen Grundlage in der Folge konkrete Tipps zur Verbesserung der Gesprächsführung gegeben werden können.

Mit Schreiben seines späteren Verfahrensbevollmächtigten vom 13.07.2016 reklamierte der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte. Insbesondere sieht er bezüglich der Coachingmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen aus § 98 Abs. 1 BetrVG als gegeben an. 6

Am 13.10.2016 fasste der Betriebsrat den Beschluss, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle anzurufen. 7

Der Betriebsrat hat mit seiner am 13.11.2016 bei dem Arbeitsgericht Köln eingereichten Antragschrift die Auffassung vertreten, dass das Coaching eine Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung darstelle. 8

Der Betriebsrat hat beantragt, 9

Herrn Rechtsanwalt P F , Direktor des Arbeitsgerichts B a.D. als Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Thematik "Bildungsmaßnahme Leadgenerierung" zu bestellen und die Anzahl der Beisitzer in diesem Einigungsstellenverfahren auf je zwei festzusetzen. 10

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 11

die Anträge zurückzuweisen. 12

Sie hat behauptet, dass die Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens fehlerhaft sei. Sie hat ferner die Auffassung vertreten, dass es sich bei der Maßnahme nicht um eine Maßnahme der Berufsbildung handele. Das Mithören der von Kundentelefonaten durch einen Trainer bilde die Grundlage für konkrete Tipps zur Verbesserung der Gesprächsführung und werde unabhängig von der aktuellen Frage der Leadgenerierung seit Jahren mit hoher Akzeptanz durch die Belegschaft praktiziert. Hinsichtlich des vom Betriebsrat vorgeschlagenen Vorsitzenden hat die Arbeitgeberin Vorbehalte angemeldet. 13

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 17.11.2016 Herrn D H , Direktor des Arbeitsgerichts K , zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Thematik „Bildungsmaßnahme Leadgenerierung“ bestellt und die Anzahl der Beisitzer auf jeweils zwei festgesetzt. Zur Begründung hat es ausgeführt, es könne nicht ausgeschlossen werden können, dass das Coaching eine berufliche Fortbildung darstelle. 14

Der Beschluss ist der Arbeitgeberin am 21.11.2016 zugestellt worden. Ihre dagegen gerichtete Beschwerde ist nebst Begründung am 05.12.2011 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen. 15

Die Arbeitgeberin rügt, das Arbeitsgericht habe bereits verkannt, dass keine ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des Verfahrens vorliege. Nach Einsichtnahme in die Protokolle des Betriebsrats sei die Ladung zur Sitzung am 13.10.2016 mit einer Tagesordnung erfolgt, die keine Angaben zur Einleitung des hiesigen Verfahrens oder zum Streitgegenstand enthalten habe. Die Erweiterung der Tagesordnung sei erst am Ende der Sitzung erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt seien nur noch sechs der ursprünglich erschienenen neun Betriebsratsmitglieder anwesend gewesen. Es habe somit an der für eine notwendigen Einstimmigkeit aller Betriebsratsmitglieder gefehlt. 16

Aber selbst bei Unterstellung eines zulässigen Antrags wäre die Einigungsstelle offensichtlich nicht zuständig. Das Arbeitsgericht habe insoweit die gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Vorliegen einer Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung nicht hinreichend gewürdigt. Danach sei dann von einer Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung auszugehen, wenn in lehrplanartiger Form Kenntnisse vermittelt würden, die die Mitarbeiter erst zur Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit befähigen würden. Beides sei nicht der Fall. Ein lehrplanartiges Vorgehen der Coaches sei schon aufgrund der individuell sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter ausgeschlossen. Die Unterstützung unterscheide sich insoweit deutlich von den Trainings, die in ihrem Betrieb durch eigens für diesen Zweck angestellte Trainer durchgeführt würden, um bestimmte fachliche Inhalte und Prozesse zu vermitteln. Zudem könnten ihre Mitarbeiter durch die Coachingmaßnahmen nicht erst zur Ausübung ihrer Tätigkeit befähigt werden, da die Leadgenerierung schon früher Bestandteil ihrer täglichen Arbeit gewesen sei.	17
Die Arbeitgeberin beantragt,	18
den Antrag des Betriebsrats unter Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung zurückzuweisen.	19
Der Betriebsrat beantragt,	20
die Beschwerde zurückzuweisen.	21
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses, die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	22
II.	23
Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Denn die Einigungsstelle ist zur Regelung des vom Betriebsrat als "Bildungsmaßnahme Leadgenerierung" dargestellten Regelungsgegenstands offensichtlich unzuständig i.S.d. § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.	24
1.) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist allerdings von einem zulässigen Antrag auszugehen.	25
a) Der Zulässigkeit des Antrags steht keine fehlerhafte Beschlussfassung des antragstellenden Betriebsrats entgegen.	26
aa) Die Einleitung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und die Beauftragung des für ihn auftretenden Rechtsanwalts bedürfen eines Beschlusses des Betriebsrats. Fehlt es daran, ist der Betriebsrat nicht wirksam gerichtlich vertreten. Der für den Betriebsrat gestellte Antrag ist als unzulässig abzuweisen (BAG, Beschluss vom 19. Januar 2005 – 7 ABR 24/04 –, Rn. 13, juris).	27
bb) Der Wirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens scheidet nicht daran, dass dieser Tagesordnungspunkt in der Ladung zu der Sitzung nicht aufgeführt war. Zwar sind die Mitglieder des Betriebsrats gemäß § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Die alte Rechtsprechung, wonach ein zur Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses führender Ladungsmangel i.S.d. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nur geheilt werden kann, wenn ein vollständig versammelter Betriebsrat in der Betriebsratssitzung die Aufstellung oder Ergänzung der Tagesordnung einstimmig beschließt, hat das Bundesarbeitsgericht	28

mittlerweile aber aufgegeben. Dem Schutz der Willensbildung des Betriebsrats wird nach der neuen Rechtsprechung bereits durch das Erfordernis der Einstimmigkeit für die Ergänzung oder Aufstellung einer Tagesordnung angemessen und hinreichend Rechnung getragen. Die Anwesenheit aller Mitglieder des Betriebsrats als Voraussetzung der Heilung eines wegen Nichtbeachtung von § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verfahrensfehlerhaften Betriebsratsbeschlusses wird vom Zweck dieser Verfahrensvorschrift nicht gefordert (BAG, Beschluss vom 15. April 2014– 1 ABR 2/13 (B) –, BAGE 148, 26-41, Rn. 30; BAG, Beschluss vom 22. Januar 2014 – 7 AS 6/13 –, Rn. 4, juris). Für die Heilung eines Verfahrensmangels reicht es aus, dass alle Betriebsratsmitglieder rechtzeitig zur Sitzung geladen worden sind und die beschlussfähig (§ 33 Abs. 2 BetrVG) Erschienenen auf dieser Sitzung eine Ergänzung oder Erstellung der Tagesordnung einstimmig beschließen (BAG, Beschluss vom 15. April 2014– 1 ABR 2/13 (B) –, BAGE 148, 26-41, Rn. 35). Das war hier der Fall. Der Betriebsrat ist gemäß § 33 Abs. 2 BetrVG beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Zwar waren im Zeitpunkt der Beschlussfassung nach Darlegung der Arbeitgeberin nur noch sechs der ursprünglich erschienenen neun Betriebsratsmitglieder anwesend. Damit haben jedoch mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilgenommen.

b) Der Antrag des Betriebsrats ist auch hinreichend bestimmt. 29

aa) Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gilt auch für das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge. Denn der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Das Gericht ist gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird (BAG, Beschluss vom 27. Juli 2016 – 7 ABR 16/14 –, Rn. 13, juris) 30

bb) Allerdings ergibt sich aus der Beschreibung "Bildungsmaßnahme Leadgenerierung" allein nicht ohne Weiteres, was darunter zu verstehen ist. Der Betriebsrat hat in seiner Antragschrift jedoch dargelegt, dass es um die Regelung der die Einführung der Leadgenerierung begleitende Coachingmaßnahme in Form des Mithörens von Kundentelefonaten eines Mitarbeiters durch einen Trainer (Side-by-side-Coaching), geht. Eine andere Maßnahme ergibt sich aus seiner Antragsbegründung nicht. Damit ist der Antrag hinreichend konkretisiert. 31

2.) Für die Regelung dieser Coachingmaßnahme ist die Einigungsstelle aber offensichtlich unzuständig i.S.d. § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, so dass der Antrag des Betriebsrats nach § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG zurückgewiesen werden muss. 32

a) Eine offensichtliche Unzuständigkeit liegt vor, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass das vom Betriebsrat in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt. Dies resultiert aus den Besonderheiten des Einigungsstellenbildungsverfahrens, dass darauf gerichtet ist, den Betriebspartnern, die keine ständige Einigungsstelle eingerichtet haben, im Bedarfsfalle beim Auftreten von Meinungsverschiedenheiten möglichst zeitnah eine formal funktionsfähige Einigungsstelle zur Verfügung zu stellen. Diese Zielsetzung erfordert ein unkompliziertes Bestellungsverfahren ohne zeitraubende Prüfung schwieriger Rechtsfragen. Dem entspricht das vereinfachte gerichtliche Verfahren ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter unter Ausschluss der Rechtsbeschwerde. Der eingeschränkte Prüfungsmaßstab korrespondiert damit, dass die Einigungsstelle die Vorfrage ihrer Zuständigkeit selbst prüft und sich, wenn sie diese nicht für gegeben hält, für unzuständig 33

erklären kann. Die Sachverhaltsaufklärung ist auf Tatsachen zur offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle beschränkt, da die endgültige Klärung der Zuständigkeit der Einigungsstelle einem gesonderten Beschlussverfahren vor der vollbesetzten Kammer vorbehalten ist (Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 27. Mai 2016 – 10 TaBV 28/16 –, Rn. 64, juris).

b) Auch gemessen an diesem großzügigen Maßstab ist die Einigungsstelle für die Regelung der Coachingmaßnahme im Zusammenhang mit der Einführung der Leadgenerierung offensichtlich unzuständig. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Coachingmaßnahme kommt unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage. 34

aa) Der Betriebsrat beruft sich insoweit auf § 98 Abs. 1 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. 35

(1) Die betriebliche Berufsbildung umfasst alle Maßnahmen, die den Arbeitnehmern diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die zur Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen und über die - mitbestimmungsfreie - Unterrichtung des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Aufgaben und Verantwortung, über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes sowie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren im Sinne von § 81 BetrVG hinausgehen, indem sie dem Arbeitnehmer gezielt Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die ihn zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen. Die mitbestimmungsfreie Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 81 BetrVG erschöpft sich dagegen in der Einweisung an einem konkreten Arbeitsplatz und setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die für die Ausübung "seiner Tätigkeit" an diesem Arbeitsplatz erforderlichen beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen schon besitzt und dass ihm auf Grundlage dieser Kenntnisse und seine Tätigkeit im Betrieb zugewiesen werden kann (BAG, Beschluss vom 23. April 1991 – 1 ABR 49/90 –, Rn. 42, juris). 36

(2) Die Coachingmaßnahme befähigt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht erst für ihre Tätigkeit bei der Arbeitgeberin. Die telefonische Beratung von Kunden zählt zur geschuldeten Arbeitsleistung eines Call-Center-Agents (Jordan/Bissels/Moritz, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Side-by-Side Listening, BB 2014, 122, 124), wie sie von den bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohnehin erbracht wird. Die Coachingsmaßnahme der Arbeitgeberin versetzt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daher nicht erst in die Lage, ihre Arbeit im Call-Center zu erbringen. Sie dient nur der Einweisung in Teilbereich der Aufgaben und vermittelt keine Kenntnisse, die für eine Tätigkeit auf dem jeweiligen Arbeitsplatz an sich notwendig sind. 37

(3) Zudem erfolgt die Vermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten beim Side-by-side-Coaching nicht in systematischer, lehrplanartiger Weise, wie dies für das Vorliegen einer Maßnahme der beruflichen Bildung erforderlich wäre (vgl. BAG, Beschluss vom 30. Mai 2006 – 1 ABR 17/05 –, BAGE 118, 205-211, Rn. 20; BAG, Beschluss vom 24. August 2004 – 1 ABR 28/03 –, BAGE 111, 350-360, Rn. 36; Richardi BetrVG/Thüsing BetrVG § 98 Rn. 11-12, beck-online). Das Mithören von Kundentelefonaten durch einen Trainer bildet nur die Grundlage für konkrete, arbeitnehmer- und situationsbezogene Tipps zur Verbesserung der Gesprächsführung, so dass ein strukturiertes, systematisches und lehrplanartiges Vorgehen der Coaches aufgrund der individuell sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter ausgeschlossen ist. 38

bb) Die Coachingmaßnahme ist nicht gemäß § 87 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in der Einigungsstelle zu regeln. Das Side-by-side Coaching erfolgt nicht durch eine technische Einrichtung i. S. d. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG. Es handelt sich vielmehr um die unmittelbare Wahrnehmung der für einen Call-Center-Agent typischen Kernarbeitsverpflichtung und mithin um mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten durch einen Trainer (Jordan/Bissels/Moritz, BB 2014, 122, 123; Kreitner in Küttner, Personalbuch, Stand: 01.10.2016, Kontrolle des Arbeitnehmers Rn. 13, beck-online).

cc) Schließlich kommt eine Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht aus § 94 Abs. 1 Satz 2 BetrVG wegen der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze in Betracht. Denn es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass das Coaching einer vorher festgelegten, objektiven Bewertung zugeführt wird, so dass ein Vergleich der Leistung der einzelnen Call-Center-Agents untereinander ermöglicht (zur Problematik Jordan/Bissels/Moritz, BB 2014, 122, 124). 40

3.) Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 41