

Mandanteninfo Juni 2011

Rhetorikschulung für Betriebsräte kann erforderlich sein

Sind die Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat so gelagert, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung verbessert werden, kann die Entsendung dieser Betriebsratsmitglieder zu einer Rhetorikschulung erforderlich i.S.v. § 37 Abs 6 S 1 BetrVG sein. Im Einzelfall ist jedoch darzulegen, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann.

(amtlicher Leitsatz)

BAG vom 12.01.2011 – 7 ABR 94/09

Die Beteiligten streiten darüber, ob eine Rhetorikschulung für den Betriebsratsvorsitzenden erforderlich ist und die Arbeitgeberin ihn von den Schulungs-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten freizustellen hat.

Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Betrieb ca. 900 Arbeitnehmer, für die ein 13-köpfiger Betriebsrat errichtet ist. Der Betriebsratsvorsitzende ist ausgebildeter Koch. Er wird seit März 1989 als Kraftfahrer beschäftigt. Er war bereits von Oktober 1998 bis April 2002 Betriebsratsmitglied. Nach einer vierjährigen Unterbrechung gehört er seit April 2006 wieder dem Betriebsrat an und ist seitdem dessen freigestellter Vorsitzender. In dieser Funktion leitet er Betriebsrats- und Betriebsausschusssitzungen sowie Betriebsversammlungen. An den Betriebsversammlungen nehmen regelmäßig 350 bis 400 Arbeitnehmer teil.

Der Betriebsrat beschloss in der Sitzung im Dezember 2007, seinen Vorsitzenden zu der Schulung „Rhetorik für Betriebsräte – Teil 1“ zu entsenden. Die Arbeitgeberin lehnte es ab, die Kosten zu übernehmen.

Der Betriebsrat hat im Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an einem Rhetorikseminar sei für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich gemäß § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsratsvorsitzende sei den rhetorischen Fähigkeiten des Personalleiters in der Vergangenheit nicht gewachsen gewesen. Das habe sich u.a. bei der Betriebsversammlung im September 2007 gezeigt. Bei Verhandlungen über Betriebs-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz*
Dr. Silvia Velikova
Anne Weidner

Bremen
Sieling Winter* Dette* Nacken*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp* · Hjort*
Brinkmeier*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Wiriltsch –
Kanzlei für Arbeitsrecht

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell.Helm.PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* & Kollegen

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

vereinbarungen stehe der Betriebsratsvorsitzende rhetorisch versierten Geschäftsführern und ihren Rechtsberatern gegenüber. **Das BAG hält Rhetorikschulungen unter bestimmten Voraussetzungen für erforderlich gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG:**

Nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. **Sind die Verhältnisse im Betrieb und im Betriebsrat so gelagert, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung verbessert werden, kann die Entsendung dieser Betriebsratsmitglieder zu einer Rhetorikschulung erforderlich gemäß § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein.** Zu denken ist etwa an **Schulungsveranstaltungen über die Diskussionsleitung** für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter. Im Einzelfall ist jedoch darzulegen, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann. Auf diese Darlegung kann nicht verzichtet werden. Kenntnisse der Rhetorik sind kein Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, das unabdingbare Voraussetzung der Amtsausübung ist. **Es geht vielmehr um bestimmte Schlüsselqualifikationen, für deren Erwerb ein aktueller, betriebsbezogener Anlass bestehen muss.** Bei Rhetorikschulungen kann nicht allgemein davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sach- und fachgerecht erfüllen kann, wenn jedes Betriebsratsmitglied über die entsprechenden Kenntnisse verfügt. **Von Bedeutung für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer Rhetorikschulung können neben der Funktion des zu Schulenden insbesondere dessen schon vorhandene rhetorische Kompetenz und die in der Wahlperiode noch anstehenden rhetorischen Anforderungen sein.**

Hier sprechen die **Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, die Leitung eines größeren - 13-köpfigen - Betriebsratsgremiums** und die **Leitung von Betriebsversammlungen**, an denen regelmäßig 350 bis 400 Arbeitnehmer teilnehmen, für die Erforderlichkeit der Rhetorikschulung.

Fazit:

Auch wenn das BAG hat den Antrag des Betriebsrates im vorliegenden Fall aus formalen Gründen zurückgewiesen hat, sind doch seine Ausführungen zu der Frage zu begrüßen, ob ein BR-Mitglied an einer Rhetorikschulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen darf. Dies hat das BAG grundsätzlich bejaht, allerdings auch davon abhängig gemacht, dass der BR in jedem Einzelfall detailliert begründet, weshalb ein bestimmtes Mitglied eine solche Schulung benötigt, um seine Aufgaben gemäß BetrVG ordnungsgemäß zu erfüllen. Argumente hierfür können sein die **Bildung bzw. Ausbildung des betroffenen Mitglieds**, die **Funktion** des betroffenen Mitglieds im BR, die **Größe** des Betriebsrates, die **Anzahl der Teilnehmer** an Betriebsversammlungen, **bestimmte Situationen**, in denen ein sprachgewandter Personalleiter oder Geschäftsführer ein BR-Mitglied „an die Wand geredet“ hat usw. Ein BR-Seminar sollte terminlich nicht zu nah liegen, weil ansonsten die Gefahr besteht, dass ein Beschlussverfahren gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG länger dauert und sich dann durch Zeitablauf erledigt. Gegebenenfalls zu mehreren BR-Seminaren anmelden, die zeitlich weit genug auseinander liegen.