

Betriebs- verfassung

§ 37 Abs. 6 BetrVG

Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Rhetorikseminar für einen Betriebsratsvorsitzenden

Der Besuch eines Seminars mit dem Thema „Rhetorik Teil I: Der (selbst)sichere Weg zum Erfolg“ ist für einen Betriebsratsvorsitzenden ohne einschlägige Vorkenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich.

(Leitsatz der Bearbeiter)

Arbeitsgericht Dortmund, Beschluss vom 17. 6. 1999 — 6 BV 53/99 (rechtskräftig)

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit des Besuchs eines Seminars „Rhetorik Teil I: Der (selbst)sichere Weg zum Erfolg“ in der Zeit vom 22. 11. 1999 bis zum 26. 11. 1999 in Köln durch den Betriebsratsvorsitzenden.

Der seit 1992 amtierende Vorsitzende des aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrats arbeitet bei der Arbeitgeberin, die 220 Arbeitnehmer beschäftigt, als Dreher.

Ursprünglich setzte der Betriebsrat die Arbeitgeberin darüber in Kenntnis, dass der Vorsitzende in der Zeit vom 22. 3. 1999 bis zum 26. 3. 1999 in München an dem Seminar „Rhetorik Teil I: Der (selbst)sichere Weg zum Erfolg“ teilnehmen werde. Mit Schreiben vom 26. 1. 1999 verweigerte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Teilnahme mit der Begründung, die Teilnahme sei unverhältnismäßig lang und die Entfernung zu weit. Nachdem der Betriebsrat nochmals auf die Wichtigkeit der Seminarteilnahme hinwies, teilte die Arbeitgeberin mit, dass sich ihre Auffassung nicht geändert habe und weder die Kosten übernommen, noch die Fehltagelohn bezahlt würden. Nach einem weiteren ablehnenden Schreiben stornierte der Betriebsrat die Teilnahme an dem Seminar in München und meldete den Vorsitzenden für das gleiche Rhetorikseminar in der Zeit vom 22. 11. 1999 bis zum 26. 11. 1999 in Köln an.

Der Betriebsrat hält die Teilnahme des Vorsitzenden an dem Rhetorikseminar in Köln im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG für erforderlich. Der Vorsitzende habe Beratungen in Betriebsratssitzungen zu

strukturieren, Diskussionen zu leiten und darauf hinzuwirken, dass sachgerechte Beschlüsse gefasst würden. In Betriebs- und Abteilungsversammlungen habe er den Rechenschaftsbericht abzugeben, Diskussionen zu leiten, Wortbeiträge zu strukturieren und auf eine genaue Beantwortung von Fragen hinzuwirken. Bei Verhandlungen mit der Arbeitgeberin habe der Vorsitzende den Standpunkt des Betriebsrats darzustellen. Schließlich müsse er im Gespräch mit Belegschaftsmitgliedern bei Konflikten am Arbeitsplatz in der Lage sein, den vorgetragenen Sachverhalt genau zu erfassen, durch gezielte und auf die jeweilige Ausdrucksmöglichkeit ausgerichtete Fragen den Problemkreis zu ermitteln, und eine sachgerechte Bearbeitung gegenüber den Beschäftigten darzustellen. Zur Zeit werde konkret über Versetzungen/Umgruppierungen, Umsetzung von Betriebsvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, Abbau von Gleitzeitstunden, Einstellung von Leiharbeitnehmern und befristet beschäftigten Arbeitnehmern, sowie Stellenbeschreibungen/Leistungsbeurteilungen beraten und mit der Arbeitgeberin verhandelt.

Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsgericht Dortmund folgt dem Antrag des Betriebsrats mit folgender Begründung: Nach § 37 Abs. 6 BetrVG sei die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werde, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen könnten. Kenntnisse, die für die Betriebsrats Tätigkeit lediglich verwertbar und nützlich seien, erfüllten diese Voraussetzungen nicht. Der Betriebsrat habe die Frage der Erforderlichkeit bei seiner Beschlussfassung nicht nach seinem subjektiven Ermessen zu beantworten. Vielmehr müsse er sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebsrats einerseits und des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat (BAG v. 14. 9. 1997 — 7 ABR 27/94, AiB 1995, 530; BAG v. 24. 5. 1995 — 7 ABR 54/94, AiB 1996, 2).

Da in § 37 Abs. 6 BetrVG Ansprüche des Betriebsrats als Gremium, nicht aber des einzelnen Betriebsratsmitglieds geregelt seien, müsse der Betriebsrat im Einzelnen darlegen, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied der dort vermittelten Kenntnisse bedarf, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen könne (BAG v. 15. 2. 1995 — 7 AZR 670/94, AiB 1995, 618, 742). In diesem Zusammenhang könnten auch Schulungen,

Streitgegenstand

Ansicht des Betriebsrats

Erforderlichkeit einer Seminarteilnahme

Umfang der Darlegungspflicht

die rhetorische Fähigkeiten vermitteln sollen, erforderlich sein im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch die Teilnahme einer hierfür geeigneten Schulungsveranstaltung verbessert würden (BAG v. 15. 2. 1995 — 7 AZR 670/94, AiB 1995, 618, 742).

Nach der Seminarankündigung des Veranstalters seien Inhalt des Seminars die Grundlagen des freien Redens, das selbstsichere Auftreten sowie das Erlernen von Formulierungstechniken. Das die Erreichung dieses Zieles für den Betriebsratsvorsitzenden erforderlich sei, ergebe sich bereits auf Grund der Aufgabenzuweisung im Betrieb, so dass keine überspannten Forderungen an einen konkreten betrieblichen Bezug gestellt werden dürften. Das Kommunikationsverhalten des Betriebsratsvorsitzenden richte sich nicht auf konkrete Situationen gerade in dem betroffenen Betrieb, sondern sei eine Dauerfähigkeit, die der Betriebsratsvorsitzende nahezu bei allen seinen Tätigkeiten brauche. So leite der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratssitzung gemäß § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und leite des Weiteren die Betriebsversammlung nach § 42 BetrVG. Diese Aufgaben könne er nur dann sachgerecht erfüllen, wenn er über ein sicheres Auftreten verfüge. Nur dann könne er die Belegschaft von möglicherweise auch negativen Maßnahmen, die der Betriebsrat mit der Arbeitgeberin gemeinsam durchführen will, überzeugen. Er vertrete nicht nur den Betriebsrat, sondern faktisch die Belegschaft als Repräsentant und könne durch die in dem Seminar zu erlernenden Fähigkeiten das Anliegen des Betriebsrats selbstsicher und gewandt auch der Arbeitgeberseite vermitteln.

Die Schulungsteilnahme sei auch hier für den Betriebsratsvorsitzenden im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Er sei als Dreher bei der Arbeitgeberin beschäftigt und verfüge daher von seiner Ausbildung her nicht über die nötigen rhetorischen Fähigkeiten, um in dieser Hinsicht die Aufgaben des Betriebsrats erfüllen zu können. Daher ist im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats und unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat eine Schulung des Betriebsratsvorsitzenden hier geboten.

Anmerkung:

Gerade in der Frage der Erforderlichkeit der Teilnahme an sogenannten Rhetorikseminaren gibt es seit Jahren ein ständiges Tauziehen zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft. Bedauerlicherweise wurde in letzter Zeit in der Rechtsprechung mehr und mehr eine Entwicklung dahingehend deutlich, eine solche Erforderlichkeit abzulehnen.

Zur Begründung wurde entweder vorgebracht, dass generell keine Notwendigkeit hierfür — auch nicht für den Betriebsratsvorsitzenden — bestehe, oder dass es am konkreten betrieblichen Anlass mangele. Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten seien lediglich nützlich und eben nicht erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG. Hierbei entsteht der Eindruck, dass es für die sachgerechte betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der Arbeitnehmerschaft völlig unerheblich ist, in welcher rhetorischen Form der Betriebsratsvorsitzende ihre Interessen vertritt. Das Ergebnis der Betriebsratsarbeit sei immer das Gleiche.

Es wird jedoch bei dieser Auffassung verkannt, dass die Qualität jeglicher Betriebsratsarbeit — und damit auch ihre Effizienz — im Wesentlichen von der Möglichkeit des jeweiligen Vorsitzenden abhängt, sich klar und präzise zu artikulieren. Nur dann ist dieser in der Lage, die Sitzungen effektiv zu leiten, Betriebsversammlungen zu moderieren und sich gegenüber dem — in der Regel rhetorisch versierten — Arbeitgeber verbal durchzusetzen. Nur dann wird er die zwingend nötige Akzeptanz innerhalb der eigenen Belegschaft erlangen und nur so kann die Arbeitnehmerschaft ihre Chancengleichheit im Rahmen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten wahren.

Um so erfreulicher nun diese Entscheidung, die die Notwendigkeit der Teilnahme eines Betriebsratsvorsitzenden an einem Rhetorikseminar als gegeben ansieht. Ausgehend von der Tatsache, dass im hier entschiedenen Fall der Betriebsratsvorsitzende vielfältige betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben für eine 220-köpfige Arbeitnehmerschaft auszuüben hat, erkannte das Gericht die Erforderlichkeit der Teilnahme an einem Rhetorikseminar. Beachtung fand, dass der Vorsitzende als gelernter Dreher von seiner Ausbildung her nicht über die notwendigen rhetorischen Fähigkeiten verfügte. Interessant hierbei ist, dass die weiterhin vom Betriebsrat vorgebrachten Gründe hinsichtlich der Erforderlichkeit auf Grund einer ganz konkreten betrieblichen Situation nicht mit zur Begründung herangezogen wurden. Eine Erforderlichkeit wurde allein auf Grund der vielfältigen Betriebsratsaufgaben im Rahmen der Chancengleichheit gesehen. Das Signal, dass zumindest ein Betriebsratsmitglied — in der Regel der Betriebsratsvorsitzende — über rhetorische Fähigkeiten verfügen muss, sollte weithin Beachtung finden.

**Hans-Joachim Teuber, Thomas Stichner,
Rechtsanwälte in Dortmund**

Effektive Betriebsratsarbeit erfordert rhetorisches Geschick

Erfreuliche Entscheidung

Sicheres Auftreten tut not

Betriebsratsvorsitzender arbeitet als Dreher