

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 95/09  
13 TaBV 181/08  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
12. Januar 2011

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller zu 1.,

2.

Antragsteller zu 2.,

3.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom  
12. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht

Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Dr. Rose für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. März 2009 - 13 TaBV 181/08 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Siegen vom 30. Oktober 2008 - 1 BV 17/08 - abgeändert.

Die Anträge werden abgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine Rhetorikschulung für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden erforderlich ist und die Arbeitgeberin ihn von den Schulungs-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten freizustellen hat. 1

Die zu 3. beteiligte Arbeitgeberin ist eine der 35 Regionalgesellschaften der Unternehmensgruppe A. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb in B in Lager, Fuhrpark und Verwaltung ca. 900 Arbeitnehmer, für die ein 13-köpfiger Betriebsrat - der Antragsteller zu 2. - errichtet ist. Dessen stellvertretender Vorsitzender - der Antragsteller zu 1. - ist ausgebildeter Schlosser. Er wird seit 1970 als Kraftfahrer beschäftigt. Er gehört seit April 2002 dem Betriebsrat an. An den Betriebsversammlungen im Betrieb der Arbeitgeberin nehmen regelmäßig 350 bis 400 Arbeitnehmer teil. 2

Der Betriebsrat beschloss in den Sitzungen vom 6. Februar 2008 und 5. März 2008, seinen stellvertretenden Vorsitzenden zu der Schulung „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1“ in Baabe zu entsenden, die in der Zeit vom 23. bis 27. Juni 2008 stattfinden sollte. Die Veranstaltung wurde von der Akademie für 3

Arbeits- und Sozialrecht R GmbH ausgerichtet. Die Arbeitgeberin lehnte es ab, die Kosten zu übernehmen. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nahm daraufhin nicht an der Rhetorikschulung teil.

Noch während des erstinstanzlichen Verfahrens fasste der Betriebsrat am 11. Juli 2008 den Beschluss, seinen stellvertretenden Vorsitzenden nun zu einem Rhetorikseminar in der Zeit vom 8. bis 12. September 2008 in Titisee-Neustadt zu entsenden. Mit weiterem Beschluss vom 6. August 2008 entsandte der Betriebsausschuss des Betriebsrats den stellvertretenden Vorsitzenden zu dem Seminar „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1“, das in der Zeit vom 8. bis 12. Dezember 2008 in Garmisch-Partenkirchen stattfinden sollte. Die Arbeitgeberin lehnte es in beiden Fällen erneut ab, die Kosten zu übernehmen. Auch diese beiden Seminare besuchte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nicht.

Das Schulungsprogramm „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1“ der Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R GmbH befasst sich nach dem Programmauszug mit dem „Reden und Argumentieren in Sitzungen, Beratungen und Versammlungen“.

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und der im Beschwerdeverfahren ebenfalls als Antragsteller auftretende Betriebsrat haben mit dem am 2. Juni 2008 eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, die Teilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden an einem Rhetorikseminar sei für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsratsvorsitzende sei den rhetorischen Fähigkeiten des Personalleiters in der Vergangenheit nicht gewachsen gewesen. Sein Stellvertreter müsse über dieselben Fähigkeiten verfügen, wenn er den Betriebsratsvorsitzenden zu vertreten habe. Vertretungen könnten nicht nur auftreten, wenn Betriebsratssitzungen zu leiten seien, sondern auch in Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie bei Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen. Eine Rhetorikschulung sei auch deshalb dringend erforderlich, weil die Arbeitgeberin nach einem Strategiepapier, das von ihren Verfahrensbevollmächtigten erstellt worden sei, gezielt gegen kritische Betriebsräte vorgehe.

Werde dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden die Teilnahme an dem Seminar ohne Kostenzusage der Arbeitgeberin abverlangt, gerate er in eine finanziell prekäre Lage.

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und der Betriebsrat haben 7  
- soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren von Bedeutung - zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Teilnahme des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden S an einer einwöchigen Schulungsveranstaltung „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1“, ausgerichtet von der Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R GmbH, H, erforderlich ist;

hilfsweise

die Arbeitgeberin zu verpflichten, den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden von den Schulungskosten eines Rhetorikseminars bei dem Schulungsträger A Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R GmbH, H, zuzüglich anfallender Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein Wochenseminar und den Fahrtkosten freizustellen;

weiter hilfsweise

die Arbeitgeberin zu verpflichten, den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden von den Schulungskosten eines noch zu benennenden anderen Seminarträgers zuzüglich der Kosten für die notwendigen Übernachtungen und die Verpflegung für die Teilnahme an einem Wochenseminar und den Fahrtkosten freizustellen und die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Betriebsratsschulungsveranstaltung „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1/Grundlagen Reden und Argumentieren in Sitzungen und Versammlungen“ festzustellen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, der Besuch der Rhetorikschulung durch den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden sei nicht erforderlich. 8

Das Arbeitsgericht hat dem erstinstanzlich noch auf Freistellung von den bezifferten Kosten für die Teilnahme an dem Seminar vom 8. bis 12. Dezember 2008 gerichteten Antrag des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin mit der Maßgabe zurückgewiesen, die dem zuletzt von beiden Antragstellern gestellten Hauptantrag entspricht. Mit der vom Landesarbeitsgericht zu- 9

gelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin weiter das Ziel der Abweisung aller Anträge.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag zu Unrecht stattgegeben. Auch die Hilfsanträge sind nicht erfolgreich. 10

I. An dem Verfahren sind neben den beiden Antragstellern und der Arbeitgeberin keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. 11

II. Die Anträge sind unzulässig. 12

1. Der Senat kann über den Hauptantrag nicht in der Sache entscheiden. Es kann offenbleiben, ob mit dem jetzigen Hauptantrag im Beschwerdeverfahren der Verfahrensgegenstand ausgewechselt wurde oder lediglich einer der Fälle des § 264 Nr. 2 oder Nr. 3 ZPO anzunehmen ist. Der Hauptantrag lässt jedenfalls keine Auslegung zu, die den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügt. 13

a) Nach dieser im Beschlussverfahren entsprechend anwendbaren Vorschrift muss die Antragsschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Das ist erforderlich, um zu klären, worüber das Gericht entscheidet und wie der objektive Umfang der Rechtskraft einer Sachentscheidung iSv. § 322 Abs. 1 ZPO ist (*vgl. etwa BAG 18. August 2009 - 1 ABR 45/08 - Rn. 14 mwN*). 14

b) Der Hauptantrag wird den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht gerecht, weil er weder die zeitliche Lage noch den Ort der Schulungsveranstaltung nennt. 15

aa) Diese Angaben sind für die Bestimmtheit des Verfahrensgegenstands unentbehrlich. Würde dem Antrag ohne sie stattgegeben, bliebe unklar, zu welcher konkreten Schulung der Betriebsrat seinen stellvertretenden Vorsitzenden entsenden darf. Die Entscheidung erginge zu einer (*hypothetischen*) Seminarveranstaltung zu irgendeinem Zeitpunkt an irgendeinem Ort. Dadurch 16

unterscheidet sich diese Fallgestaltung von denjenigen, in denen das Bundesarbeitsgericht im Rahmen von Feststellungsanträgen über die Erforderlichkeit von in der Vergangenheit liegenden Schulungen entschieden hat (vgl. zB BAG 16. März 1976 - 1 ABR 43/74 - zu II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 22 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 46; 6. Mai 1975 - 1 ABR 135/73 - zu II 3 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 65 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 65 Nr. 5; 10. Juni 1974 - 1 ABR 136/73 - zu 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 15 = EzA ArbGG § 80 Nr. 3; 6. November 1973 - 1 ABR 15/73 - zu II 2 der Gründe, AP ArbGG 1953 § 89 Nr. 8 = EzA ArbGG § 89 Nr. 1).

bb) Ohne Konkretisierung von Zeitpunkt und Ort der Schulung kann nicht abschließend beurteilt werden, ob der Antrag begründet ist. Zeitpunkt und Ort der Schulung sind vielmehr neben ihrem Inhalt für die Frage von Bedeutung, ob der Betriebsrat die Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG für erforderlich halten darf. 17

(1) Der Erwerb von Kenntnissen der Rhetorik kann für einen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden im Einzelfall durchaus erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein, um seine Aufgaben zu erledigen. 18

(a) Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 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. Dazu muss ein aktueller oder absehbarer betrieblicher oder betriebsratsbezogener Anlass dargelegt werden, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt. Lediglich bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Der Senat unterscheidet zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsveranstaltungen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für 19

andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (*vgl. BAG 7. Mai 2008 - 7 AZR 90/07 - Rn. 12, 14, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 145 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 7; 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 13, EzB BetrVG § 37 Nr. 17*). Der Schulungsanspruch aus § 37 Abs. 6 BetrVG ist kein individueller Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, sondern ein kollektiver Anspruch des Betriebsrats darauf, dass einem bestimmten Betriebsratsmitglied Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Gremiums erforderlich sind (*vgl. BAG 24. Mai 1995 - 7 ABR 54/94 - zu B II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 109 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 127*).

(b) Danach kann der Erwerb von Kenntnissen der Rhetorik erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG 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 iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein. Zu denken ist etwa an Schulungsveranstaltungen über die Diskussionsleitung für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter (*vgl. BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 670/94 - zu 1 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 125; anders noch 14. September 1994 - 7 ABR 27/94 - zu B 3 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 99 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 120; 20. Oktober 1993 - 7 ABR 14/93 - zu II 3 der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 91 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 116*). 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 (*vgl. BAG 24. Mai 1995 - 7 ABR 54/94 - zu B II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 109 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 127*). Auf diese Darlegung kann nicht verzichtet werden.

20

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, der auch in der ersten Wahlperiode dargelegt werden 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.

(2) Hier sprechen die Funktion des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, die Leitung eines größeren - 13-köpfigen - Betriebsratsgremiums in Vertretungsfällen und die gegebenenfalls stellvertretende Leitung von Betriebsversammlungen, an denen regelmäßig 350 bis 400 Arbeitnehmer teilnehmen, für die Erforderlichkeit der Rhetorikschulung. Ohne die Festlegung der zeitlichen Lage und des Orts der Schulungsveranstaltung ist es gleichwohl nicht möglich, die Erforderlichkeit der Schulung des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden abschließend zu beurteilen. Die Erforderlichkeitsprüfung, die der Betriebsrat nach § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 BetrVG vorzunehmen hat, umfasst ua. auch die Festlegung der zeitlichen Lage und den Ort der Schulungsveranstaltung. Das wird an § 37 Abs. 6 Satz 3 bis 6 BetrVG deutlich. Der Betriebsrat hat nach § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG sieht vor, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben hat. Der Arbeitgeber kann nach § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG die Einigungsstelle anrufen, wenn er die betrieblichen Gegebenheiten für nicht ausreichend berücksichtigt hält. Die berechtigten Belange des Arbeitgebers können nur dann ausreichend

21



bedacht werden, wenn Ort und Zeit der Schulung feststehen. Daran fehlt es. Die notwendige Einzelfallbetrachtung, die immer wieder eine neue Entscheidung des Betriebsrats erfordert, lässt die verlangte Feststellung nicht zu (vgl. zu § 40 Abs. 1 BetrVG BAG 16. Oktober 1986 - 6 ABR 4/84 - zu IV 2 der Gründe, DB 1987, 1439).

(3) Der Senat verkennt nicht, dass es aufgrund des Erfordernisses eines Betriebsratsbeschlusses, der auf eine konkrete, nach Zeitpunkt und Ort bestimmte Schulung bezogen ist, schwierig oder fast unmöglich werden kann, vor dem Schulungsbesuch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung über seine Erforderlichkeit herbeizuführen. Soweit Rechte von konkreten, sich ändernden Umständen abhängen, kann die Rechts- und Verfahrensordnung aber nicht stets - jedenfalls nicht im Erkenntnisverfahren - die vorherige rechtskräftige gerichtliche Klärung des Streits über das Bestehen des Rechts sicherstellen. Vielmehr kann es Sache des tatsächlichen oder vermeintlichen Rechtsinhabers sein, das Recht wahrzunehmen und erforderlichenfalls danach klären zu lassen, ob das berechtigterweise geschah. Das gilt auch für den eigenverantwortlich handelnden Betriebsrat. Mit seinem Beurteilungsspielraum korrespondiert das Risiko, ihn überschritten zu haben. Dieses Verfahren verlangt keine abschließende Beurteilung, ob der Betriebsrat oder das zu schulende Mitglied jedenfalls für die unmittelbar zu leistenden, ihm finanziell nicht möglichen oder zumutbaren Aufwendungen einen Vorschuss des Arbeitgebers im Wege einstweiligen Rechtsschutzes verlangen kann. 22

2. Die durch die Abweisung des Hauptantrags zur Entscheidung des Senats angefallenen, auf Freistellung gerichteten Hilfsanträge sind ebenfalls nicht ausreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig. 23

a) Der erste Hilfsantrag bezeichnet weder die zeitliche Lage noch den Ort der Seminarveranstaltung. Die Schulungskosten, von denen der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende freigestellt werden soll, sind nicht nach Art und konkreter Höhe aufgeschlüsselt. 24

- b) Das trifft auch auf den zweiten Hilfsantrag zu, der zudem keinen bestimmten Seminarveranstalter nennt. 25

Linsenmaier

Schmidt

Gallner

Busch

Rose