

Landesarbeitsgericht Hamm, 13 TaBV 144/08

Datum: 13.03.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 13 TaBV 144/08

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegen, 3 BV 8/08
Schlagworte: Schulung; Betriebsratsvorsitzender; Rhetorik; Erforderlichkeit
Normen: § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG

Tenor: Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.08.2008 – 3 BV 8/08 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor wie folgt lautet:

Es wird festgestellt, dass die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden K1 an einer einwöchigen Schulungsveranstaltung „Rhetorik für Betriebsräte – Teil 1“, ausgerichtet von der Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R1-W2 GmbH, H6, erforderlich ist.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:	1
A.	2
Die Beteiligten streiten darum, ob die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an einem einwöchigen Rhetorikseminar erforderlich ist.	3
Im Bereich der Unternehmensgruppe A1 N1 mit derzeit insgesamt 35 Regionalgesellschaften betreibt die Arbeitgeberin in B2 L1 eine Regionalgesellschaft mit Lager, Fuhrpark und Verwaltung, der derzeit 75 Filialen zugeordnet sind. Insgesamt werden dort ca. 900 Arbeitnehmer beschäftigt; es besteht ein Betriebsrat (Antragsteller zu 2).	4
Der Betriebsratsvorsitzende K1 (Antragsteller zu 1), ein gelernter Koch, der seit dem 06.03.1989 bei der Arbeitgeberin als Kraftfahrer fungiert, war zunächst von Oktober 1998 bis April 2002 Betriebsratsmitglied. Nach einer vierjährigen Unterbrechung gehört er seit der Wahl im April 2006 wieder dem 13köpfigen Betriebsrat an und ist seit der Zeit freigestellter Betriebsratsvorsitzender. In dieser Funktion leitet er regelmäßig Betriebsrats- sowie Betriebsausschuss-Sitzungen und die jährlich stattfindenden Betriebsversammlungen mit 350-400 teilnehmenden Arbeitnehmern.	5
Auf einer ersten Sitzung am 12.12.2007 und erneut am 06.02.2008 fasste der Betriebsrat den Beschluss, seinen Vorsitzenden zu einer vom 26. bis zum 30.05.2008 stattfindenden Schulung "Rhetorik für Betriebsräte – Teil 1", ausgerichtet von der Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R1-W2 GmbH, zu entsenden.	6
Weil die Arbeitgeberin sich weigerte, die Kosten zu übernehmen, wurde mit Schriftsatz vom 26.03.2008 das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet, zunächst gerichtet auf die Freistellung von den zu erwartenden Kosten. Wegen des inzwischen eingetretenen Zeitablaufs gingen die Antragsteller mit Schriftsatz vom 03.07.2008 dazu über, im Hauptantrag allgemein u.a. die Freistellung von den Kosten des genannten Rhetorikseminars zu begehren und hilfs-weise die Freistellung von den Kosten der Veranstaltung vom 17.-21.11.2008. Hieran nahm der Betriebsratsvorsitzende aber ebenso wenig teil wie an der Veranstaltung vom 20.-24.04.2009.	7
Das Schulungsprogramm hat folgenden Inhalt:	8
<i>"Reden und Argumentieren in Sitzungen, Beratungen und Versammlungen ..."</i>	9
<i>I. Grundlagen</i>	10
<i>Grundlagen der Kommunikationspsychologie</i>	11
<i>Grundlagen des freien und wirksamen Redens und Argumentierens</i>	12
<i>Abbau von Redehemmungen</i>	13
<i>Körpersprachliche Signale</i>	14

<i>Umgang mit und Abbau von Nervosität</i>	15
<i>Freies Formulieren von Gedanken</i>	16
<i>Aufbau und Wirkung von Argumenten</i>	17
<i>Auseinandersetzung mit Gegenargumenten der Gesprächspartner</i>	18
<i>Effektive Fragetechniken</i>	19
<i>Umgang mit überraschenden Situationen</i>	20
<i>Argumentationskonzepte in typischen Gesprächssituationen</i>	21
II. Beratung von Kolleginnen und Kollegen als Aufgabe des Betriebsrats	22
<i>Schaffung eines vertrauensvollen Gesprächsklimas</i>	23
<i>Was will mein Gegenüber?</i>	24
<i>Der richtige Einstieg ins Gespräch</i>	25
<i>Gesprächsverlauf und Gesprächsende</i>	26
<i>Abbau von Hemmungen beim Ratsuchenden</i>	27
III. Überzeugendes Auftreten vor Publikum	28
<i>Die Rede auf der Betriebsversammlung</i>	29
<i>Grundlagen für Reden und Vorträge</i>	30
<i>Vorbereitung der Redebeiträge</i>	31
<i>Reden mit Hilfe eines Stichwortkonzeptes</i>	32
<i>Gliederung einer Überzeugungsrede</i>	33
<i>Aufbau einer Präsentation</i>	34
<i>Aufbau eines Rechenschaftsberichts</i>	35
<i>Der Anfangs- und der Schlusssatz</i>	36
<i>Gestik, Mimik, Stimme</i>	37
<i>Gewinnen von Selbstsicherheit</i>	38
<i>Einsatz visueller Hilfsmittel</i>	39
<i>Umgang mit "Störern"</i>	40
IV. Grundlagen der erfolgreichen Diskussion	41
V. Videounterstützte Praxisübungen	42
<i>Individuelle Auswertung der Videoaufzeichnung</i>	43
<i>Persönliches Feedback"</i>	44

Die Antragsteller haben die Auffassung vertreten, es sei erforderlich, dass der Betriebsratsvorsitzende an der Wochenschulung teilnehme. In der Vergangenheit sei er den rhetorischen Fähigkeiten des seit ca. 15 Jahren fungierenden Personalleiters nicht gewachsen gewesen, um der Belegschaft die Notwendigkeit der Betriebsratsstätigkeit in einer Art und Weise zu vermitteln, wie dies die Sachlage erfordere. Dies habe sich u.a. anlässlich der Betriebsversammlung am 22.09.2007 gezeigt, in der der Personalleiter über die Betriebsratskosten informiert und in erster Linie auf Reisen in 4-Sterne-Hotels hingewiesen habe. Auch bei Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen stehe der Betriebsratsvorsitzende rhetorisch versierten Geschäftsführern und ihren Rechtsberatern gegenüber, was bedinge, dass er die notwendigen Techniken für eine sachgerechte Darstellung der Arbeitnehmerinteressen erlernen müsse. Deutlich zum Ausdruck gekommen sei dies auch in mehreren geführten Gerichtsverfahren, in denen es um die Auslegung abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, zum Beispiel zu Arbeitszeitfragen, gegangen sei.

Auch die anstehenden kontroversen Diskussionen und Erörterungen zu Fragen der Personaleinsatzplanung und der Einführung neuer Schicht- und Arbeitszeitmodelle mache das Erlernen von Kommunikationstechniken erforderlich.	46
Letztlich sei eine Rhetorikschulung auch deshalb dringend erforderlich, weil auf Arbeitgeberseite ausweislich eines Strategiepapiers, erstellt von deren Verfahrensbevollmächtigten, gezielt gegen "kritische Betriebsräte" vorgegangen werde.	47
Insoweit ist unstrittig, dass es für den Bereich der Regionalgesellschaft S5 anlässlich eines Streits um Arbeitszeiten mit dem Betriebsrat ein von den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin im Dezember 2005 entwickeltes Strategiepapier gibt. Darin heißt es u.a., man müsse vom Betriebsrat "die Meinungsführerschaft zurückgewinnen", wozu gehöre, dass zunächst "eine Gruppe von vier bis fünf loyal zum Unternehmen stehenden Filialleitern" den amtierenden Betriebsrat "innerbetrieblich als Störer darstellen". Als "Ansätze" zur "Aufklärungskampagne gegen den BR" wurden festgehalten:	48
1. <u>Zunächst: Rundschreiben GL an alle MA im Verkauf</u>	49
<i>Darstellung der seit Monaten andauernden Verhandlungsbemühungen, um die Geschäftszeitenverlängerung wenigstens rechtzeitig vor dem Weihnachtsgeschäft geregelt zu bekommen/Darstellung der unverständlich erscheinenden Verhaltensweise des BR.</i>	50
2. <u>FL-Besprechung "auf Anforderung von einigen FL"</u>	51
FL bitten GL um Aufklärung des mit Rundschreiben verbreiteten Sachverhalts/Gelegenheit für GL, die FL auf die eigene Seite zu bringen/Heftige Diskussion der 4-5 FL mit dem anwesenden Betriebsrat.	52
3. <u>Dann: Rundschreiben der 4-5 FL an alle MA im Verkauf</u>	53
<i>Eigene Vorstellung/Darstellung der eigenen Motivation zum Tätigwerden: "Wir wollen nicht, dass mit den vom BR zu verantwortenden Umsatzeinbußen für uns zunächst Vergütungseinbußen und später vielleicht Arbeitsplatzgefährdungen einhergehen"//Aufforderung an den BR, einer sofortigen Verlängerung der Arbeitszeiten zuzustimmen/Unterschriftenaktion im Verkauf mit der entsprechenden Aufforderung an den BR.</i>	54
4. <u>(Evtl. Unterstützung durch AUB für die 4-5 FL</u>	55
<i>Eigene Liste der 4-5 FL für BR-Wahlen</i>	56
5. <u>Übernahme aller Aktivitäten direkt durch die AUB</u>	57
<i>AUB-Wahlkampf gegen u.a."</i>	58
Der Betriebsratsvorsitzende K1 und der Betriebsrat haben beantragt,	59
den Antragsteller K1 von	60
	61
• den Schulungskosten in Höhe von 960,00 € zuzüglich 19 % Mehrwertsteuer,	62
insgesamt 1.142,40 € gegenüber dem Schulungsträger A5 Akademie für	63
Arbeits- und Sozialrecht R1-W2 GmbH, R2 2a, 43	64
H6, in der Zeit vom 17.11.2008 bis 21.11.2008	65
	66
• den Kosten für die Übernachtung und Verpflegung während des Seminars in	67
der Zeit vom 17.11.2008 bis 21.11.2008 in Höhe von 380,00 € (4 x	68
gegenüber dem Hotel Goebels Landhotel und	69
	70
• den Fahrtkosten zum und vom Schulungsort A6-W4	71
und zurück in Höhe von 55,80 €	72

freizustellen	73
sowie hilfsweise,	74
die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Beteiligten zu 1) von den Schulungskosten eines Rhetorikseminars bei dem Schulungsträger A5 Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R1-W2 GmbH, R2 2a, 44 H6, freizustellen,	75
sowie weiter hilfsweise	76
von den Schulungskosten eines noch zu benennenden anderen Seminarträgers zuzüglich der Kosten für die notwendigen Übernachtungen und Verpflegung für die Teilnahme an einem Wochenseminar und den entstehenden Fahrtkosten freizustellen und die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Betriebsratsschulungsveranstaltung "Rhetorik für Betriebsräte – Teil I" Grundlagen Reden und Argumentieren in Sitzungen und Versammlungen freizustellen.	77
Die Arbeitgeberin hat beantragt,	78
die Anträge abzuweisen.	79
Sie hat die Auffassung vertreten, der Besuch der Veranstaltung sei nicht erforderlich. So habe die Vergangenheit gezeigt, dass der Betriebsratsvorsitzende dem Personalleiter S8 immer "gewachsen" gewesen sei. Hinweise in einer Betriebsversammlung auf eine Reise von Betriebsratsmitgliedern in ein 4-Sterne-Hotel rechtfertigten ebenfalls keine Teilnahme an einem einwöchigen Rhetorikseminar, zumal dadurch kaum tatsächlich fehlende Gegenargumente vermittelt werden könnten. Bei den Streitigkeiten zum Beispiel über die Personaleinsatzplanung habe sich der Betriebsrat immer durch einen Rechtsanwalt inhaltlich und rhetorisch kompetent vertreten lassen.	80
Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 22.08.2008 dem Hauptantrag stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Antragsteller K1 in seiner hervorgehobenen Position als Betriebsratsvorsitzender eines Betriebs in der Größenordnung müsse über hinreichende rhetorische Fähigkeiten verfügen. Nur so sei er zum Beispiel in der Lage, der Belegschaft Inhalte der Betriebsratsarbeit sachgerecht und effizient zu vermitteln. Namentlich in Betriebsversammlungen müsse er Informationen an die Belegschaft weitergeben und in diesem Rahmen auch auf Fragen und Einwände reagieren können. Er bedürfe auch gerade deshalb ausreichender rhetorischer Fähigkeiten, um der Arbeitgeberin mit den von ihr postulierten Zielen immer sachgerecht begegnen zu können.	81
Die Arbeitgeberin wendet sich mit ihrer Beschwerde gegen diese Entscheidung.	82
Sie hält die Teilnahme an der Schulung unverändert für nicht erforderlich, weil der diesbezügliche Vortrag der Gegenseite unsubstantiiert sei. Allein die Funktion als Betriebsratsvorsitzender führe nicht dazu, dass ein einwöchiges Rhetorikseminar erforderlich sei.	83
Die Arbeitgeberin beantragt,	84
den Beschluss des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.08.2008 – 3 BV 8/08 – abzuändern	85
und die Anträge abzuweisen.	86
Unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens beantragen der Betriebsratsvorsitzende K1 und der Betriebsrat,	87
die Beschwerde mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass festgestellt wird, dass die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden K1 an einer einwöchigen Schulungsveranstaltung "Rhetorik für Betriebsräte – Teil 1", ausgerichtet von der Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R1-W2 GmbH, H6, erforderlich ist,	88
hilfsweise nach Maßgabe der Feststellungsanträge gemäß den Schriftsätzen vom 26.01. 2009 und 22.12.2008.	89
In dem Zusammenhang weisen sie nochmals besonders darauf hin, dass die Arbeitgeberin, festgehalten in einem "Strategiepapier", beabsichtige, durch "heftige Diskussionen" und den Aufbau einer Gegenorganisation die Position des Betriebsrats im Verhältnis zur Belegschaft zu schwächen, was auf Seiten des Betriebsrats besondere rhetorische Fähigkeiten erfordere.	90
B.	91
Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet.	92
Es ist nämlich festzustellen, dass die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden K1 an der einwöchigen Schulungsveranstaltung "Rhetorik für Betriebsräte – Teil 1", ausgerichtet von der Akademie für Arbeits- und Sozialrecht R1-W2 GmbH, erforderlich ist.	93
I. Zulässigerweise haben die Antragsteller ihr erstinstanzliches Hauptbegehren, gerichtet auf die Freistellung von den Kosten für die Teilnahme an dem genannten Rhetorikseminar, angesichts des bereits mehrmals eingetretenen und weiter drohenden Zeitablaufs dahingehend umgestellt, dass nunmehr festgestellt werden soll, dass die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung erforderlich ist. Es handelt sich bei gleichbleibendem Verfahrensgegenstand um eine zulässige bloße Beschränkung des Antrags im Sinne des § 264 Nr. 2 ZPO.	94

- II. Das erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO ist ebenfalls gegeben. 95
- Wie gerade auch der konkrete Fall zeigt, wo ein erster Beschluss des Betriebsrats bereits am 12.11.2007 gefasst wurde, ist es kaum möglich, vor Beginn einer Schulungsveranstaltung eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung über die Freistellung von den zur Diskussion stehenden Kosten zu erlangen (vgl. BAG, 16.03.1976 – 1 ABR 43/74 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 22). In einer solchen Konstellation besteht deshalb ein rechtliches Interesse daran, festzustellen, ob eine thematisch spezifizierte Veranstaltung in Bezug auf ein bestimmtes Betriebsratsmitglied den Anforderungen des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG gerecht wird, nämlich für die Arbeit des Betriebsrats erforderliche Kenntnisse zu vermitteln (vgl. zu einem solchen Antrag bereits BAG, 06.11.1973 – 1 ABR 15/73 – AP ArbGG 1953 § 89 Nr. 8) – mit entsprechender Präjudizwirkung für mögliche Folgeverfahren zur Kostenerstattung und zur Zahlung des Arbeitsentgelts (BAG, 06.05.1975 – 1 ABR 135/73 – AP BetrVG 1972 § 65 Nr. 5; Richardi/Thüsing, 11. Aufl., § 37 Rn. 190). 96
- III. Der gestellte Feststellungsantrag ist auch begründet, weil in der Person des Betriebsratsvorsitzenden K1 die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG erfüllt sind. Danach hat die Arbeitgeberin für die Kosten der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung einzutreten, soweit diese Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. 97
- 1) Die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten ist für die Betriebsratsarbeit immer dann erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können; die Kenntnisse dürfen also nicht nur verwertbar und nützlich sein. 98
- Dabei ist maßgeblich auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats abzustellen. Dieser hat bei seiner Entscheidung im Rahmen des ihm eröffneten Beurteilungsspielraums aus der Sicht eines vernünftigen Dritten abzuwägen zwischen den Interessen des Betriebs einerseits und denen des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits. 99
- 2) In dem Zusammenhang hält das Bundesarbeitsgericht (15.02.1995 - 7 AZR 76/94 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 106; zustimmend z.B. LAG Hamm, 13.01.2006 - 10 TaBV 65/95 – NZA-RR 2006, 249; LAG Köln, 20.12.2007 - 10 TaBV 53/07 -; LAG Sachsen, 22.11.2002 – 9 TaBV 17/02 – NZA-RR 2003, 420; DKK/Wedde, 11. Aufl., § 37 Rn. 108; ErfK/Eisemann, 9. Aufl., § 37 Rn. 17; Fitting, 24. Aufl., § 37 Rn. 153; Däubler, Schulung und Fortbildung, 5. Aufl., Rn. 229) auch die Teilnahme an einer Rhetorikschulung im Einzelfall für erforderlich, sofern die konkreten Verhältnisse so gelagert sind, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder, namentlich des Betriebsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters, durch eine einschlägige Schulung verbessert werden (vgl. auch BAG, 24.05.1995 – 7 ABR 54/94 – AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 109). 100
3. Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Einzelfall führt dazu, dass die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an der Schulung erforderlich ist. 101
- a) Maßgeblich für die Notwendigkeit, den Vorsitzenden eines Betriebsrats in einem der Regionalgesellschaften der Unternehmensgruppe A1 N1 systematisch auf den Gebieten des Redens und Argumentierens zu schulen, spricht eine gegen den Betriebsrat der ebenfalls zur Gruppe gehörenden Regionalgesellschaft S5 im Dezember 2005 eingeleitete sogenannte Aufklärungskampagne. Sie hatte arbeitgeberseits zum Ziel, den Betriebsrat "innerbetrieblich als Störer darzustellen", um die "gewünschte Arbeitszeitänderung herbeiführen zu können". 102
- In dem Papier, formuliert von den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin im hiesigen Verfahren, wurde dazu aufgerufen, zunächst in Rundschreiben an alle Mitarbeiter die aus Arbeitgebersicht unverständlich erscheinende Verhaltensweise des Betriebsrats zur Geschäftszeitenverlängerung darzustellen. Nach Ziffer 2 des Strategiepapiers sollten einzelne Filialleiter eine "heftige Diskussion" mit dem Betriebsrat führen. Gemäß Ziffer 4 sollten dem Betriebsrat wegen seiner Weigerung, Arbeitszeitverlängerungen zuzustimmen, die Verantwortung für Umsatz- und Vergütungseinbußen und vielleicht auch für Arbeitsplatzgefährdungen zugewiesen werden. Weiterhin sollte er durch eine Unterschriftenaktion bei den Mitarbeiterinnen im Verkauf veranlasst werden, seine Meinung zu ändern. 103
- Wenn auf diese Art und Weise durch Schuldzuweisungen und Druck betriebsverfassungsrechtliche Meinungsverschiedenheiten unter systematischer Einschaltung nicht nur von Filialleitern, sondern aller Verkaufsmitarbeiter zu Gunsten des Arbeitgebers gelöst werden sollen, bedarf es auf Seiten des Betriebsrats – über das übliche Maß hinaus – einer systematischen Vermittlung der Grundlagen der Kommunikationstechnik. Denn nur bei fachkundiger Unterweisung in die Kunst des freien und wirksamen Redens und Argumentierens ist es einem Betriebsrat in vergleichbaren Situationen möglich, sich auf Augenhöhe mit den strategisch vorbereiteten Vertretern auf Arbeitgeberseite auseinanderzusetzen. Es bedarf beispielsweise fachkundiger Kenntnisse zur Entwicklung von Argumentationskonzepten, damit der Betriebsrat sich kompetent auch "heftigen Diskussionen" mit entsprechend instruierten Filialleitern stellen kann. 104
- Über das übliche Maß deutlich hinausgehende rhetorische Fähigkeiten erfordert auch die Auseinandersetzung in Konstellationen, wenn, wie geschehen, Filialleiter an alle Mitarbeiter im Verkauf Rundschreiben versenden, in denen der Betriebsrat wegen seiner Weigerung, in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit zuzustimmen, die Verantwortung letztlich sogar für den möglichen Verlust von Arbeitsplätzen zugewiesen wird. Um solchen für das Wirken des Betriebsrats sehr massiven und existentiellen Vorwürfen sachgerecht begegnen zu können, bedarf sein Vorsitzender einer einwöchigen Schulung auf dem Gebiet der Rhetorik. Denn nur wenn dieser gängige Argumentationstechniken beherrscht und damit vertraut ist, wie er in solchen zugespitzten Situationen namentlich auch gegenüber der bereits in eine Unterschriftenaktion einbezogenen Belegschaft zum Beispiel in Betriebsversammlungen überzeugend auftritt, kann er die dem Betriebsrat gesetzlich, zum Beispiel durch § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG, zugewiesenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen. 105

- b) Auch wenn die Arbeitgeberseite in der Vergangenheit konkrete Strategien zum Ablauf von Betriebsratswahlen im Zuständigkeitsbereich der Unternehmensgruppe A1 N1 unter Einschaltung der nicht nur von ihr finanziell geförderten Betriebsräte-Organisation Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB) in den Raum stellte, erfordert eine solche Art des arbeitgeberseitigen Wirkens bei allen davon potentiell betroffenen Betriebsräten eine schulungsmäßige Unterweisung in die einschlägigen Kommunikationstechniken, um auch in solchen den üblichen Rahmen betriebsverfassungsrechtlicher Auseinandersetzungen sprengenden Situationen unter Beachtung der Vorgaben des § 2 BetrVG die Interessen sachgerecht zur Geltung bringen zu können. 106
- c) Weiter ist zu beachten, dass bei der Struktur der in B2 L1 ansässigen Regionalgesellschaft mit ihren ca. 900 Arbeitnehmern, die größtenteils in den insgesamt 75 Filialen zum Einsatz kommen, der Betriebsrat ausreichend darüber unterrichtet sein muss, wie er gerade angesichts der zu überbrückenden räumlichen Entfernungen speziell den Filialmitarbeitern eine sachgerechte Beratung gewährleisten kann (vgl. II. des Schulungsprogramms). 107
- d) Wegen der geschilderten Struktur der Arbeitgeberin kommt auch der jährlich stattfindenden Betriebsversammlung eine besondere Bedeutung zu, weil es das einzige Forum ist, wo der Betriebsrat seine Positionen in größerem Rahmen vor den persönlich erscheinenden 350-400 Belegschaftsangehörigen darstellen kann. Hier muss der Betriebsratsvorsitzende als Leiter in besonderer Weise befähigt sein, nicht nur seine Rede kompetent vorzubereiten (siehe III. des Schulungsprogramms), sondern – über ihr Ablesen hinaus – auch unter Einsatz körpersprachlicher Signale frei und wirksam reden und argumentieren zu können. Er muss vor allem auch den Umgang mit überraschenden Situationen professionell vermittelt bekommen, wenn man an die Betriebsversammlung vom 22.09.2007 denkt, in der der Personalleiter anlässlich der Informationen über die Betriebsratskosten auf Reisen in 4-Sterne-Hotels am Bodensee hinwies und damit den Betriebsrat und seinen Vorsitzenden vor den Belegschaftsangehörigen in Rechtfertigungszwang brachte. 108
- e) Auch bei den immer wieder sehr kontroversen Verhandlungen der Betriebspartner zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen, in denen dem Betriebsratsvorsitzenden als Verhandlungsführer akademisch geschulte Arbeitgebervertreter gegenüberstehen, bedarf der als Koch ausgebildete Antragsteller K1 einer fundierten Unterrichtung zum Beispiel über den Aufbau und das Wirken von Argumenten und die Auseinandersetzung mit Gegenargumenten, um die Position des Betriebsrats sachgerecht wahrnehmen und gegebenenfalls in einer gerichtlichen Auseinandersetzung bekräftigen zu können. 109
- Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfrage war die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§ 92 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). 110
-