

BAG, Urteil vom 15.2.1995 - 7 AZR 670/94 -

Lohnfortzahlung für Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung

Fundstellen: AP Nr. 106 zu § 37 BetrVG 1972; EzA Nr. 125 zu § 37 BetrVG 1972; NZA 1995, 1036-1037; BB 1995, 1906-1907

Leitsatz:

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung "Schriftliche Kommunikation im Betrieb" ist nur dann als erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen, wenn dargelegt wird, warum der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben ohne eine solche Schulung gerade des entsandten Betriebsratsmitglieds nicht sachgerecht wahrnehmen kann.

Aus dem Sachverhalt:

Die klagende Gewerkschaft macht aus abgetretenem Recht Vergütungsfortzahlungsansprüche zweier Betriebsratsmitglieder für einen Zeitraum geltend, in dem diese an einer von der Klägerin durchgeführten Bildungsveranstaltung teilgenommen haben.

Die Beklagte ist ein Großunternehmen der Elektroindustrie. Am 19. März 1992 beschloß der Betriebsrat ihrer Hamburger Zweigniederlassung die Teilnahme seiner beiden Mitglieder Birgit S und Rüdiger S an einem Bildungsseminar zum Thema "Schriftliche Kommunikation im Betrieb" in der Zeit vom 6. bis zum 10. April 1992 in H und teilte dies der Beklagten mit. Die Beklagte erwiderte, sie sei hiermit nicht einverstanden; der Betriebsrat hielt jedoch an seinem Beschluß fest. Die beiden entsandten Betriebsratsmitglieder gehörten - ebenso wie zwei weitere Betriebsratsmitglieder - der Redaktion der Betriebszeitung "S" an.

Der Themen- und Ablaufplan der Veranstaltung hatte folgenden Inhalt:

"Die Bedeutung von Betriebszeitungen, die vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmern herausgegeben werden, als Mittel der schriftlichen Kommunikation im Betrieb wird diskutiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ihre Bedeutung für die betriebliche Kultur erkennen. Die Rolle von Flugblättern und Zeitungen bei der Durchsetzung unterschiedlicher Interessen im Betrieb soll verdeutlicht werden. Die Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, selbst die schriftliche Kommunikation zu gestalten, soll erweitert werden."

Ablauf: 1. Tag: "Die Rolle der schriftlichen Kommunikation im Betrieb bei der Wahrnehmung von Arbeitnehmer- und Kapital-Interessen" 2. Tag: "Die rechtlichen Bedingungen schriftlicher Informationen im Betrieb" 3. Tag: "Gestalterische Anforderungen an eine qualifizierte Informationspolitik"- Unsere Sprache: Herrschaftsinstrument oder Kommunikationsmittel?" 4. Tag: "Übungen: Pressemitteilungen, Flugblätter, Artikel" 5. Tag: "Übungen: Layout und graphische Gestaltung von Betriebs-Zeitungen und Flugblättern"

Außerdem wurden die Seminarinhalte wie folgt angegeben:- Die rechtlichen Bedingungen schriftlicher Informationen in der Arbeit des Betriebsrats (§ 34 BetrVG)- Geheimhaltungspflicht und Öffentlichkeitsanspruch in der BR Arbeit (§ 79 BetrVG)- Beispiele für schriftliche Informationsweitergabe an die Belegschaft- Stellenwert der Unternehmenszeitungen für die BR

Informationspolitik- Inhaltliche und technische Aspekte schriftlicher BR Informationen-
Gestalterische Anforderungen an eine qualifizierte Informationspolitik

Die Beklagte verweigerte den genannten Betriebsratsmitgliedern die Zahlung des Entgelts für den Seminarzeitraum. Diese traten ihre diesbezüglichen - rechnerisch unstrittigen - Ansprüche an die Klägerin ab.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, bei dem Seminar habe es sich um eine erforderliche Bildungsveranstaltung i. S. des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt. Es sei eine Aufgabe des Betriebsrats, schriftliche Informationen an die Belegschaft und Betriebszeitungen herauszugeben. Auch mache die erfolgte Aufteilung der Unternehmensorganisation der Beklagten in verschiedene Bereiche in erhöhtem Maße die schriftliche Kommunikation mit der Belegschaft erforderlich. Komplizierte Sachverhalte müßten der Belegschaft schriftlich vermittelt werden. Da es gerade hier Defizite in der Arbeit des Betriebsrats gegeben habe, seien die beiden Betriebsratsmitglieder entsandt worden, die nicht über die bei der Veranstaltung vermittelten Kenntnisse verfügt hätten, um einen Mindeststandard an Professionalität über schriftliche Kommunikation zu erwerben. ...

Die Beklagte hat ... die Ansicht vertreten, die Fortzahlung der Vergütung zu Recht verweigert zu haben. Das Seminar sei keine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gewesen. Es fehle an der Erforderlichkeit und Betriebsbezogenheit der Schulung. Die Herausgabe von Betriebszeitungen sei keine Aufgabe des Betriebsrats. Die Veranstaltung habe rein gewerkschaftlichen Zielsetzungen gedient, da die entsandten Betriebsratsmitglieder Redakteure der gewerkschaftlichen Betriebszeitung "S" seien. Sie hätten im übrigen bereits über ausreichende Kenntnisse hinsichtlich des Seminarinhalts verfügt. Die Klägerin habe auch nicht darlegen können, welche Defizite sich in der praktischen Arbeit des Betriebsrats gezeigt hätten, die durch die Teilnahme der entsandten Betriebsratsmitglieder hätten behoben werden müssen. Außerdem hätten die Schulungsinhalte keine fünfägige Veranstaltung erforderlich gemacht.

Kernaussagen des Urteils:

Die Revision ist unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. **Der Klägerin stehen die geltend gemachten Vergütungsfortzahlungsansprüche nicht zu, weil die zu der Schulungsveranstaltung entsandten Betriebsratsmitglieder keinen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung gegen die Beklagte nach § 37 Abs. 6 in Verb. mit Abs. 2 BetrVG hatten, den sie an die Klägerin hätten abtreten können.**

1. Nach § 37 Abs. 6 in Verb. mit Abs. 2 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß die gesetzliche Voraussetzung der Erforderlichkeit im Entscheidungsfalle nicht erfüllt ist. Der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann sich der Senat jedoch nur teilweise anschließen.

a) Zwar hat das Landesarbeitsgericht seiner Beurteilung der Erforderlichkeit zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. **Danach ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur verwertbar und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht** (vgl. BAG Beschluß vom 14. September 1994 - 7 ABR 27/94 - NZA 1995, 381; BAG Beschluß vom 20. Oktober 1993 - 7 ABR 14/93 - AP Nr. 91 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972). Für die Frage, ob eine sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben die Schulung gerade des zu der Schulungsveranstaltung entsandten Betriebsratsmitglieds erforderlich macht, ist darauf abzustellen, ob

nach den aktuellen Verhältnissen des einzelnen Betriebes Fragen anstehen oder in absehbarer Zukunft anstehen werden, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und für die im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats und unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat eine Schulung gerade dieses Betriebsratsmitglieds geboten erscheint (vgl. BAG Beschluß vom 7. Juni 1989, BAGE 62, 74 = AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972, m.w.N.).

Bei seiner Beschlußfassung hat der Betriebsrat die Frage der **Erforderlichkeit nicht nach seinem subjektiven Ermessen** zu beantworten. Vielmehr muß er sich auf den Standpunkt eines **vernünftigen Dritten** stellen, der die Interessen des Betriebs einerseits, des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abwägt. **Entscheidend ist dabei der Zeitpunkt** der Beschlußfassung des Betriebsrats; unerheblich ist, ob aus späterer Sicht rückblickend betrachtet die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung im streng objektiven Sinn erforderlich war. Die gerichtliche Kontrolle muß sich darauf beschränken, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlußfassung gegebenen Umständen ebenfalls eine derartige Entscheidung getroffen hätte (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Beschluß vom 20. Oktober 1993 - 7 ABR 14/93 - AP Nr. 91 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 b der Gründe, m.w.N.).

b) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Anwendung dieser Grundsätze auf den Entscheidungsfall sind dem Senat zu allgemein und berücksichtigen zu wenig die konkreten Verhältnisse der vorliegenden Fallgestaltung. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse schriftlicher Kommunikationstechniken seien zwar als für die Betriebsratsarbeit sinnvoll und wünschenswert, nicht aber als erforderlich anzusehen. Die Thematik der vorliegenden Schulungsveranstaltung sei insofern insbesondere mit Schulungen zur Verbesserung von Sprech- und Argumentationstechniken vergleichbar, deren Erforderlichkeit der erkennende Senat in seinem Beschluß vom 20. Oktober 1993 (aaO) ebenfalls verneint habe.

Mit dieser Würdigung hat das Landesarbeitsgericht zum einen der angeführten Senatsentscheidung vom 20. Oktober 1993 eine Bewertung entnommen, die der Senat so nicht hatte treffen wollen. In dieser Entscheidung hatte der Senat die Würdigung des Beschwerdegerichts als rechtsfehlerfrei angesehen, die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung "Sprechwirksamkeit - ich als Interessenvertreter in Rede und Gespräch" sei nicht im Sinne von § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG erforderlich gewesen, weil es an einer ausreichenden Darlegung gefehlt habe, warum eine solche Schulung angesichts der konkreten betrieblichen Verhältnisse für die Betriebsratsarbeit notwendig gewesen sei. Auch die weiteren Ausführungen des Senats in jener Entscheidung stehen unter dieser Prämisse einer nicht ausreichenden Darlegung der Erforderlichkeit im konkreten Einzelfall. **Soweit jene Senatsentscheidung dennoch dahin verstanden werden könnte, der Senat halte die Erforderlichkeit einer Vermittlung von rhetorischen Fähigkeiten grundsätzlich für ausgeschlossen, hält der Senat hieran nicht fest. Sind vielmehr, was im Einzelfall darzulegen ist, 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 hierfür geeigneten Schulungsveranstaltung verbessert werden, so kann auch die Entsendung dieser Betriebsratsmitglieder zu einer Rhetorikschulung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein.** Zu denken ist etwa an Schulungsveranstaltungen über Diskussionsleitung für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter.

Zum anderen können, worauf die Rechtsbeschwerde zutreffend hinweist, die in der vorliegenden Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse über schriftliche Kommunikationstechniken nicht ohne weiteres mit einer Schulung zur Verbesserung rhetorischer Fähigkeiten verglichen werden. Die schriftliche Kommunikation mit dem Arbeitgeber gehört schon nach dem Gesetz in zahlreichen Fällen (vgl. z.B. § 99 Abs. 3 Satz 1, § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) zu den Aufgaben des Betriebsrats. Im übrigen entscheidet der Betriebsrat nach eigenem pflichtgemäßen Ermessen, inwieweit er eine schriftliche Kommunikation mit dem Arbeitgeber für sinnvoll hält. Auch die Information der Belegschaft gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats (BAG Urteil vom 21. November 1978 - 6 ABR 85/76 - AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG 1972). Auch hier hat der Betriebsrat beim Auftreten eines

Informationsbedürfnisses jeweils anhand der aktuellen betrieblichen Verhältnisse und insbesondere der Wichtigkeit und Dringlichkeit der zu vermittelnden Informationen sowie unter Abwägung der Kostenbelastung des Arbeitgebers zu entscheiden, ob eine schriftliche Information der Arbeitnehmer erforderlich erscheint (zu einer Fragebogenaktion der Jugendvertretung vgl. bereits BAG Beschluß vom 8. Februar 1977 - 1 ABR 82/74 - AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972). Ergeben mithin, was im Streitfalle der Darlegung bedarf, die betrieblichen Verhältnisse aus aktuellem Anlaß ein hinreichendes Bedürfnis des Betriebsrats nach umfassenden Kenntnissen in schriftlichen Kommunikationstechniken und sind diese Kenntnisse bisher im Betriebsrat im erforderlichen Umfang nicht vorhanden, so kann daher auch eine Schulung zu dieser Thematik im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein.

2. Im Entscheidungsfalle stellt sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts dennoch im Ergebnis als richtig dar, denn **aus dem Klagevortrag ergibt sich nicht, warum es für eine sachgemäße Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben erforderlich gewesen sei**, die Betriebsratsmitglieder S und S zu der Schulungsveranstaltung in H zu entsenden. Es fehlt bereits jede Darlegung der Klägerin, welche Betriebsratsaufgaben, zu deren Wahrnehmung die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigt wurden, zur Erledigung anstanden und weshalb sie ohne diese Kenntnisse nicht sachgerecht hätten erfüllt werden können. Daß es sich dabei nicht um die Herausgabe einer Betriebszeitung oder ähnlicher periodisch erscheinender Informationsblätter des Betriebsrats handeln kann, ergibt sich schon daraus, daß - wie bereits erwähnt - die schriftliche Information der Belegschaft jeweils einen aktuellen betriebsbezogenen Anlaß voraussetzt. Vor allem aber fehlt jegliche Darlegung, weshalb gerade die beiden zu der Schulungsveranstaltung entsandten Betriebsratsmitglieder einer Unterweisung in schriftlichen Kommunikationstechniken bedurft haben sollten. Unstreitig waren beide Betriebsratsmitglieder Redakteure der durchaus professionell gestalteten Zeitung der "S". Insgesamt fehlt jeder Anhaltspunkt für die Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme dieser Betriebsratsmitglieder, so daß sich das klageabweisende Berufungsurteil im Ergebnis als richtig erweist. ...