

Aktenzeichen: 7 ABR 54/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 24. Mai 1995
- 7 ABR 54/94 -

I. Arbeitsgericht
Bocholt

Beschluß vom 28. Oktober 1993
- 1 BV 28/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 07. September 1994
- 3 TaBV 168/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsschulung, Schweigen des Arbeitgebers

Gesetz:

BetrVG 1972 § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1; BGB § 151

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist nicht bereits deshalb verpflichtet, die Schulungskosten nach § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen, weil er auf eine Mitteilung des Betriebsrats, ein bestimmtes Betriebsratsmitglied zu dieser Schulungsveranstaltung entsenden zu wollen, geschwiegen hat.

2. Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung "Diskussionsführung und Verhandlungstechnik" ist nur dann als erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG anzusehen, wenn das entsandte Betriebsratsmitglied im Betriebsrat eine derart herausgehobene Stellung einnimmt, daß gerade seine Schulung für die Betriebsratsarbeit notwendig ist.



7 ABR 54/94

3 TaBV 168/93 Hamm

Verkündet am
24. Mai 1995

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. Mai 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Weller, die Richter Prof. Dr. Steckhan und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Wilke und Prof. Dr. Zachert beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. September 1994 - 3 TaBV 168/93 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Bocholt vom 28. Oktober 1993 - 1 BV 28/93 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die antragstellende Gewerkschaft macht aus abgetretenem Recht gegen die beteiligte Arbeitgeberin die Kosten geltend, die ihr durch die Teilnahme des beteiligten Betriebsratsmitglieds M an einer vom 3. bis 7. Mai 1993 durchgeführten Schulungsveranstaltung entstanden sind.

Die beteiligte Arbeitgeberin ist ein Zuliefererunternehmen für die Gießerei- und Stahlindustrie und beschäftigt etwa 550 Arbeitnehmer. Am 31. März 1993 beschloß der Betriebsrat, das beteiligte Betriebsratsmitglied M , das am 15. April 1992 in den Betriebsrat nachgerückt war und das Mitglied im Sicherheitsausschuß



und im Ausschuß für wirtschaftliche Fragen ist, gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG für die Zeit vom 3. bis zum 7. Mai 1993 zu dem von der Antragstellerin veranstalteten Seminar "Diskussionsführung und Verhandlungstechnik" zu entsenden. Der Seminarplan lautete im einzelnen:

"Montag:

DIE BETRIEBSRATSSITZUNG

- Einberufung, Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratssitzung (§§ 29, 30, 31, 32 und 67 BetrVG)
- Diskussionsleitung. Aufgaben des/der Betriebsratsvorsitzenden (§§ 26, 27 IV, 29 II BetrVG)
- Beschlußfassung und Protokollführung (§§ 33, 34 und 35 BetrVG)
- Beratungsmöglichkeiten durch die zuständige Gewerkschaft (§§ 2 I und 31 BetrVG)
- Freistellung einzelner Betriebsratsmitglieder zur Durchführung der Betriebsratsbeschlüsse (§ 32.2 BetrVG)
- Die Diskussionsführung im Betriebsrat
- Praktische Übungen zur Diskussionsführung

Dienstag:

Fortsetzung des Themas vom Vortage

Mittwoch:

EINFÜHRUNG IN DIE GRUNDSÄTZE DER VERHANDLUNGSTECHNIK

- Grundsätze der Zusammenarbeit (§§ 2, 74 und 75 BetrVG)



- Informationssammlung zur Verhandlungsvorbereitung (§§ 80 II, 85, 90, 91, 106 und 111 BetrVG)
- Durchsetzung von Informationsansprüchen (§§ 80 ff. ArbGG - Beschlußverfahren -) (§§ 23 III, 119 und 121 BetrVG)
- Probleme der Geheimhaltungspflicht (§ 79 BetrVG)
- Gemeinsame Beschlüsse und Betriebsvereinbarungen (Konfliktregelung) - (§§ 76, 77, 87 und 88 BetrVG)
- Mitbestimmungsangelegenheiten und andere Beteiligungsmöglichkeiten (§§ 87, 91, 99 und 102 BetrVG)
- Praktische Übungen zur Verhandlungstechnik

Donnerstag: Fortsetzung des Themas vom Vortage

Freitag: VERSAMMLUNGSLEITUNG UND WEITERGABE VON VERHANDLUNGSERGEBNISSEN

- Grundsätze der Informationsvermittlung
- Betriebsversammlung zur Informationsvermittlung und Informationsgewinnung (§§ 42 - 46 BetrVG)
- Aufbau der Information und Diskussionsverhalten auf Versammlungen
- Praktische Übungen zur Versammlungsleitung
- Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis der Betriebsratsmitglieder
- Auswertung und Seminarkritik"



Die von der Antragstellerin eingereichte "Erläuterung/Umsetzung des Themenplanes" zu diesem Seminar lautet wie folgt:

"Montag:

11.00 Uhr - Vorstellung des Seminars im Überblick:
13.00 Uhr Die wichtigsten Themen und Zusammenhänge

Sammlung der spezifischen Anforderungen der einzelnen Teilnehmer: Sammlung der hauptsächlichen Problempunkte in den jeweiligen Gremien bezüglich der Einberufung, Vorbereitung und Durchführung von Betriebsrats-sitzungen (§§ 29, 30, 31, 32 und 67 BetrVG)

15.00 Uhr - Exemplarische Bearbeitung der
16.30 Uhr wichtigsten Problemstellungen

17.00 Uhr - Rechtliche Bewertung, Fallbei-
17.45 Uhr spiele und Aufbereitung möglicher Übungsthematiken

Dienstag:

09.00 Uhr - Zusammenarbeit und Beratungsmög-
10.30 Uhr lichkeiten durch die zuständige Gewerkschaft (§§ 2, 31 BetrVG), Freistellung einzelner Betriebsratsmitglieder zur Durchführung der Betriebsratsbeschlüsse (§ 32 BetrVG)

10.45 Uhr - Praktische Übungen zu den vorge-
13.00 Uhr nannten Themen/Diskussionsfüh- rung und Fallbearbeitung in Gre- mien.
Die Teilnehmer üben anhand ihrer konkreten betrieblichen Situation die ausgewählten Übungsthematiken

15.00 Uhr - Die Diskussionsführung im Be-
16.30 Uhr triebsrat
Praktische Übungen zur Diskus- sionsführung



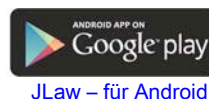
- 17.00 Uhr - Auswertung der Übungen:
17.45 Uhr Rückbezug des Verhaltens in
den Übungen auf eingangs darge-
stellte Sachverhalte

Mittwoch:

- 09.00 Uhr - Einführung in die Grundsätze der
10.30 Uhr Verhandlungstechnik
Grundsätze der Zusammenarbeit
(§§ 2, 74 und 75 BetrVG)
Die Aufgaben des Betriebsrats:
Grundsätze der Zusammenarbeit im
Gremium; das Verhältnis Beschäf-
tigte - Betriebsrat - Geschäfts-
leitung; Bedeutung für die Arbeit
des einzelnen Gremiumsmitgliedes
- 10.45 Uhr - Vorbereitung einer Verhandlung,
13.00 Uhr Zuständigkeiten des Betriebsrats,
Pflichten des Betriebsrats, In-
formationen des Betriebsrats
- 15.00 Uhr - Vorbereitung einer Verhandlung,
16.30 Uhr rechtliche Möglichkeiten der
Durchsetzung von Forderungen
gemeinsame Regelungen mit der
Geschäftsleitung
- Formen der Einigung
- Abschluß von Betriebsverein-
barungen
- 17.00 Uhr - Durchführung von Verhandlungen
17.45 Uhr - regelmäßige Gespräche
- praktische Umsetzung der Grund-
sätze der Zusammenarbeit
- formaler Rahmen (Protokoll, Ein-
ladung, TO)
- Gesprächsleitung bei Verhand-
lungen

Donnerstag:

- 09.00 Uhr - Gemeinsame Beschlüsse und Be-
10.30 Uhr triebsvereinbarungen (Konflikt-
regelung - §§ 76, 77, 87 und 88
BetrVG)
- 10.45 Uhr - Ausarbeitung betrieblicher Fälle
13.00 Uhr für ein Gespräch mit der Ge-
schäftsleitung anhand entwickelter
Leitlinien
- 15.00 Uhr - Übungen zur Umsetzung der ausge-
16.30 Uhr arbeiteten Fälle im Gespräch



17.00 Uhr - Auswertung der Übungen im Hinblick
17.45 Uhr auf die vorgestellten und ent-
wickelten Leitlinien und die Um-
setzungsmöglichkeiten im Betrieb

Freitag:

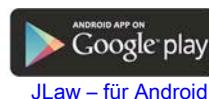
09.00 Uhr - Versammlungsleitung und Weitergabe
10.30 Uhr von Versammlungsergebnissen
Betriebsversammlung zur Informa-
tionsvermittlung und Informations-
gewinnung (§§ 42 - 46 BetrVG)
"Rechenschaftspflicht" auf Ver-
sammlungen
- Aufbau von Tagesordnungspunkten
- Rückmeldung von Verhandlungser-
gebnissen
Übungen zur Umsetzung: Rückmeldung
der Übungsergebnisse zur Verhand-
lung auf einer Versammlung; Dis-
kussionsverhalten auf Versamm-
lungen

10.45 Uhr - Nach weiteren Übungen:
13.00 Uhr Auswertung des gesamten Verlaufs

14.00 Uhr - Möglichkeiten der Umsetzung der
15.30 Uhr Seminarinhalte im Betrieb

Seminarauswertung und Kritik"

Der Betriebsratsbeschuß vom 31. März 1993 wurde der Arbeit-
geberin spätestens am nächsten Tag mitgeteilt. Die Arbeitgeberin
äußerte sich hierzu nicht und zahlte dem Betriebsratsmitglied
M für die Zeit seiner Schulungsteilnahme den Lohn fort. Erst
als die Arbeitgeberin die Rechnung der antragstellenden Gewerk-
schaft vom 7. Mai 1993 über die entstandenen Schulungskosten
erhalten hatte, lehnte sie mit Schreiben vom 21. Juni 1993 die
Kostenübernahme mit der Begründung ab, sie halte die Teilnahme
des Betriebsratsmitglieds M an dieser Schulungsveranstaltung
nicht für erforderlich.



Die antragstellende Gewerkschaft hat die Ansicht vertreten, die beteiligte Arbeitgeberin habe gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG die entstandenen Schulungskosten zu tragen. Sie hat beantragt,

der beteiligten Arbeitgeberin aufzugeben, an die Antragstellerin 1.460,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 21. Juni 1993 zu zahlen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hält an ihrer Auffassung fest, daß die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds M an der Schulungsveranstaltung nicht erforderlich gewesen sei und daß daher ein Anspruch auf Kostenerstattung gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG nicht bestehe. Daß sie auf den Betriebsratsbeschuß vom 31. März 1993 nicht erwidert und Herrn M seinen Lohn fortgezahlt habe, habe wohl auf einem Versehen beruht.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds M an der fraglichen Schulungsveranstaltung sei nicht erforderlich gewesen. Denn über die Hälfte der Schulungsinhalte hätte sich allein auf die Tätigkeit eines Betriebsratsvorsitzenden bzw. seines Vertreters bezogen, so daß eine Schulung mit dieser Thematik für den Beteiligten M, der weder Betriebsratsvorsitzender noch dessen Stellvertreter war, nicht im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich gewesen sei.

Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und dem Antrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die beteiligte Arbeitgeberin die

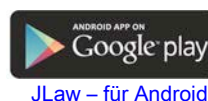


Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die übrigen Verfahrensbeteiligten beantragen, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückweisung der Beschwerde gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts. Die Arbeitgeberin ist zur Kostentragung nicht verpflichtet, weil die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds M nicht im Sinne von § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1 BetrVG erforderlich war.

I. Das Landesarbeitsgericht hat, ohne die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme des Betriebsratsmitglieds M zu prüfen, dem Antrag der beteiligten Gewerkschaft schon deshalb stattgegeben, weil die beteiligte Arbeitgeberin auf den ihr vom Betriebsrat mitgeteilten Entsendungsbeschluß bis zum 21. Juni 1993 geschwiegen habe. Diese Begründung hält der rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, daß durch bloßes Schweigen im Rechtsverkehr grundsätzlich keine Ansprüche gegen den Schweigenden ausgelöst werden. Für den vorliegenden Sachverhalt nimmt das Landesarbeitsgericht jedoch das Gegenteil an. Es meint, gemäß § 151 BGB kämen schon vertragliche Ansprüche durch Schweigen zustande, wenn nach der Verkehrssitte die Vertragsannahme nicht zu erwarten sei. Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gebiete auch der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG, daß



die Arbeitgeberin auf eine Mitteilung des Betriebsrats hin unverzüglich antwortete, wenn sie mit dem Inhalt der Mitteilung nicht einverstanden sei, weil sonst der Betriebsrat von der Zustimmung der Arbeitgeberin ausgehen müsse. Diese Antwortpflicht sei im übrigen auch dem allumfassenden Grundsatz von Treu und Glauben zu entnehmen, denn die Arbeitgeberin habe zu berücksichtigen, daß die Mitglieder des Betriebsrats ihre Arbeitnehmer seien, die sie damit aufgrund ihrer Fürsorgepflicht in zumutbarem Umfang vor Schäden zu bewahren habe. Die Arbeitgeberin sei deshalb verpflichtet, das zu entsendende Betriebsratsmitglied darauf hinzuweisen, daß sie die Seminarkosten nicht tragen wolle, damit das Betriebsratsmitglied das Kostenrisiko kenne und dies mit dem Betriebsrat überdenken könne. Im vorliegenden Falle habe das Schweigen der Arbeitgeberin somit bewirkt, daß der Betriebsrat und Herr M gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG, § 242 BGB in Verb. mit §§ 133, 157 BGB von einer Zusage der Übernahme der Schulungskosten ausgehen konnten, was auch durch die Lohnfortzahlung für den Schulungszeitraum bestätigt werde.

2. Diese Überlegungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht geeignet, unabhängig vom Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen des § 40 Abs. 1 BetrVG einen Anspruch gegen die Arbeitgeberin auf Kostenübernahme zu begründen.

a) Sofern das Landesarbeitsgericht, wofür die Heranziehung des § 151 BGB spricht, an einen vertraglichen Anspruch des Betriebsrats bzw. des Betriebsratsmitglieds denkt, kann zugunsten der Antragstellerin davon ausgegangen werden, daß sich der Arbeitgeber - von Fällen einer gemäß § 78 Satz 2 BetrVG verbotenen Begünsti-



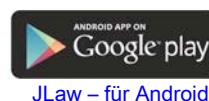
gung des Betriebsrats abgesehen - gegenüber dem Betriebsrat bzw. einem Betriebsratsmitglied vertraglich verpflichten kann, auch solche Kosten zu übernehmen, die nicht unter § 40 Abs. 1 BetrVG fallen. Erforderlich hierfür sind jedoch hinreichend eindeutige Vertragserklärungen beider Seiten. Hiervon macht entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch § 151 BGB keine Ausnahme; diese Vorschrift verzichtet vielmehr unter den dort genannten Voraussetzungen lediglich auf die Empfangsbedürftigkeit der Annahmeerklärung.

Im Entscheidungsfall fehlt es indessen nicht nur an einem Vertragsangebot des Betriebsrats an die Arbeitgeberin, einen derartigen Kostenübernahmevertrag abzuschließen, sondern auch an einer hinreichend deutlichen Annahmeerklärung der Arbeitgeberin. Gerade im Regelungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist es nicht möglich, ohne ausdrückliche dahingehende gesetzliche Regelung im bloßen Schweigen eines der Betriebspartner auf eine Mitteilung des anderen Betriebspartners eine Zustimmung zu sehen. Denn das Betriebsverfassungsrecht hat einige Fälle, in denen es nach Ablauf einer bestimmten Frist an das Schweigen der einen Seite eine solche Rechtsfolge knüpft, selbst ausdrücklich geregelt, so insbesondere in § 99 Abs. 3 Satz 2 und in § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. In den übrigen Fällen kann aus Gründen der Rechtsklarheit nicht angenommen werden, daß der andere Betriebspartner seine ablehnende Haltung innerhalb einer bestimmten Frist der Gegenseite mitzuteilen hat, wenn er sein Schweigen nicht als Zustimmung gelten lassen will.



b) Eine ganz andere Frage ist es, ob die Arbeitgeberin durch ihr Schweigen auf die Mitteilung des Betriebsratsbeschlusses eine betriebsverfassungsrechtliche bzw. arbeitsvertragliche Pflicht gegenüber dem Betriebsrat bzw. dem Betriebsratsmitglied verletzt haben könnte und deshalb unter Umständen schadenersatzpflichtig wäre. Zwar gibt es keinen gesetzlichen Anhaltspunkt, insbesondere auch nicht in § 2 Abs. 1 BetrVG, dafür, daß der Arbeitgeber grundsätzlich gehalten wäre, Mitteilungen des Betriebsrats auf ihre Gesetzmäßigkeit hin zu überprüfen und dem Betriebsrat das Ergebnis dieser Überprüfung mitzuteilen. Näher liegt allenfalls der auch vom Landesarbeitsgericht herangezogene Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Betriebsratsmitglied als seinem Arbeitnehmer, ihn davor zu schützen, nichterstattungsfähige Aufwendungen zu machen.

Selbst wenn man jedoch im vorliegenden Falle eine schuldhaft Verletzung derartiger Sorgfaltspflichten durch die Arbeitgeberin annehmen wollte, würde dies dem Antrag der Antragstellerin nicht zum Erfolg verhelfen, weil es an jeglicher Darlegung der Kausalität einer derartigen Pflichtverletzung für einen dem Betriebsratsmitglied M entstandenen Schaden fehlen würde. Weder die antragstellende Gewerkschaft noch der beteiligte Betriebsrat oder das beteiligte Betriebsratsmitglied M haben je behauptet, Herr M sei im Vertrauen auf eine im Schweigen der Arbeitgeberin gesehene Zustimmung zu der Schulungsveranstaltung gefahren bzw. Herr M hätte von einer Schulungsteilnahme abgesehen, wenn die Arbeitgeberin ihm rechtzeitig vorher eine ablehnende Stellungnahme mitgeteilt hätte. Selbst wenn also eine Verpflichtung der Arbeitgeberin bestanden hätte, Herrn M auf die Bedenken



gegen die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung hinzuweisen, fehlt es an der erforderlichen Kausalität der Verletzung dieser Pflicht für die Entstehung der Schulungskosten.

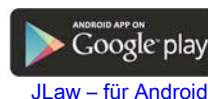
II. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann daher der Antrag nur begründet sein, wenn die Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 BetrVG vorliegen, d.h. wenn die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds M an der Schulungsveranstaltung "Diskussionsführung und Verhandlungstechnik" im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich war. Diese Frage hat das Arbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zu Recht verneint.

1. Der Senat geht davon aus, daß die streitgegenständliche Schulungsveranstaltung "Diskussionsführung und Verhandlungstechnik" nach näherer Maßgabe des vorliegenden Seminarplans nach den konkreten betrieblichen Verhältnissen durchaus im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein kann (zum Rechtsbegriff der Erforderlichkeit vgl. z.B. BAG Beschluß vom 14. September 1994 - 7 ABR 27/94 - AP Nr. 99 zu § 37 BetrVG 1972, zu B 2 der Gründe, m.w.N.). Voraussetzung hierfür ist jedoch die Darlegung, daß gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied der dort vermittelten Kenntnisse bedarf, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (vgl. z.B. BAG Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 670/94 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu 1 a der Gründe, m.w.N.). Auf diese Darlegung kann vor allem deshalb nicht verzichtet werden, weil anders als etwa bei der Vermittlung von Grundkenntnissen im Betriebsverfassungsrecht (vgl. z.B. BAG Urteil vom 19. April 1989 - 7 AZR 128/88 - AP Nr. 68 zu § 37 BetrVG



1972) bzw. im Arbeits- und insbesondere im Arbeitsschutzrecht (vgl. BAG Beschluß vom 16. Oktober 1986, BAGE 53, 186 = AP Nr. 58 zu § 37 BetrVG 1972) bei sonstigen Schulungen nicht allgemein davon ausgegangen werden kann, daß der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sach- und fachgerecht erfüllen kann, wenn jedes Betriebsratsmitglied über die entsprechenden Kenntnisse verfügt. Bei dem Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG handelt es sich nicht um einen individuellen Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, sondern um einen kollektiven Anspruch des Betriebsrats darauf, daß einem bestimmten Betriebsratsmitglied Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsratsgremiums erforderlich sind. Die von § 37 Abs. 6 BetrVG vorausgesetzte Erforderlichkeit bezieht sich demnach darauf, daß die Schulung gerade eines bestimmten Betriebsratsmitglieds in den auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnissen notwendig sein muß, damit der Betriebsrat als Gremium seine gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann.

2. Hierfür ist im Entscheidungsfalle nichts dargetan worden. Wie schon das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, richtete sich die Thematik der vorliegenden Schulungsveranstaltung im wesentlichen an Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter. Eine derart oder in ähnlicher Weise herausgehobene Stellung nahm das beteiligte Betriebsratsmitglied M im Betriebsrat nicht ein. Herr M war neben seiner Zugehörigkeit zum Betriebsrat lediglich (einfaches) Mitglied des Sicherheitsausschusses und des Ausschusses für Wirtschaftsfragen. Ohne nähere Darlegung kann



mithin nicht davon ausgegangen werden, daß ihm Aufgaben oblagen, zu denen er die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigte, und daß deshalb der Betriebsrat zur sachgerechten Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben darauf angewiesen war, gerade Herrn M in diesen Fragen schulen zu lassen.

Weller

Fischermeier

Steckhan

Wilke

U. Zachert





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)