

Aktenzeichen: 1 ABR 37/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. Mai 2002
- 1 ABR 37/01 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Beschluß vom 12. September 2000
- 6 BV 20/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 1. Juni 2001
- 4 TaBV 11/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Bildungsurlaub; Zuständigkeit der Einigungsstelle

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 1 Einleitungssatz, § 76 Abs. 3; BGB § 139; AWbG NW vom 6. November 1984 § 5, § 8; ArbGG § 87 Abs. 2; ZPO § 522 a

Leitsatz:

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG erstreckt sich auch auf die Gewährung von sog. Bildungsurlaub nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder. Es betrifft auch insoweit lediglich die Aufstellung allgemeiner Freistellungsgrundsätze und eines Freistellungsplans und ggf. die Festsetzung der zeitlichen Lage der Arbeitsfreistellung im Einzelfall.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 37/01
4 TaBV 11/01
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2002

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Anschlußbeschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 28. Mai 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Brocker beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. Juni 2001 - 4 TaBV 11/01 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle.

Der antragstellende Verein und Arbeitgeber betreibt bundesweit Dialysezentren. Der im Dialysezentrum A gebildete Betriebsrat strebte eine Betriebsvereinbarung über die Grundsätze zur Bewilligung von Arbeitsbefreiung nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz an. Der Arbeitgeber hielt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für nicht gegeben. Die Beteiligten verständigten sich auf die Einrichtung einer Einigungsstelle. In den Verhandlungen hielt der Arbeitgeber an seiner Rechtsauffassung fest.

Am 3. Februar 2000 fällte die Einigungsstelle mit den Stimmen der Beisitzer des Betriebsrats und des Vorsitzenden einen Spruch. Dieser hat folgenden Wortlaut:

"Grundsätze für die Bewilligung von Bildungsurlaub beim Dialysezentrum des in A

Präambel

Zweck der Vereinbarung ist die Förderung, Ermöglichung und unkomplizierte Inanspruchnahme von Bildungsurlaub. Das Wissen der Arbeitnehmer ist ein Gut, das sowohl dem einzelnen Arbeitnehmer nutzt als auch dem Arbeitgeber zum Vorteil ist und genutzt werden kann.

Arbeitgeber und Betriebsrat bemühen sich, die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub zu fördern und die betrieblichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub zu schaffen, z.B. indem dem durch die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub bedingtem Arbeitsausfall durch eine angemessene Berücksichtigung bei der Personalplanung Rechnung getragen wird.

Dabei soll auch weiterhin gleichzeitig eine geordnete Versorgung für alle Patienten gewährleistet bleiben.



1. Anerkennung der Maßnahme:

Erforderlich für einen Anspruch auf Bildungsurlaub ist insbesondere auch eine Anerkennung der Veranstaltung gemäß § 9 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG NRW) oder gegebenenfalls entsprechender Regelungen anderer Bundesländer.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können Bildungsurlaub auch für Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Nephrologie in Anspruch nehmen, wenn der zeitliche Zusammenhang gemäß § 5 (3) Satz AWbG NW nicht gegeben ist.

2. Geltungsbereich:

- (1) Jede/r Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf fünf Arbeitstage Bildungsurlaub. Keinen Anspruch haben Auszubildende, Umschüler, Praktikanten und Zivildienstleistende.
- (2) Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG NRW Bildungsurlaub aus zwei Kalenderjahren zusammenfassen, so soll er dies schriftlich gegenüber der Verwaltung anzeigen.

3. Anmeldeverfahren:

Bildungsurlaub ist

- frühzeitig, mindestens aber 4 Wochen vorher schriftlich gegenüber der Verwaltung anzuzeigen;
- der Arbeitgeber hat innerhalb von 14 Tagen, spätestens aber drei Wochen vor der Maßnahme zu reagieren;
- Nach Ablauf von zwei Wochen gilt die Maßnahme als genehmigt;
- Zustimmung bzw. Ablehnungen sind schriftlich mitzuteilen, im Falle der Ablehnung auch die Gründe.

4. Dokumentation zum Bildungsurlaub:

Geschäftsleitung und Betriebsrat werden regelmäßig aber mindestens einmal pro Jahr anhand der von der Geschäftsleitung zu führenden Liste, die in Zusammenhang mit dem Bildungsurlaub stehenden Fragen erörtern.

Die Liste muß mindestens enthalten:

- Name des Antragstellers



- Datum der Antragstellung
- Datum des Bescheides
- Maßnahme
- Beginn und Ende der Maßnahme
- Prozentuale Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs pro Kalenderjahr

Der Betriebsrat hat jederzeit Einblick in diese Liste. Sie ist ihm im Monatsgespräch in aktualisierter Fassung in Kopie auszuhandigen.

5. Regelung bei Streitigkeiten:

Streitigkeiten sind vorrangig zwischen der/dem Beschäftigten und den Vorgesetzten (z.B. leitende Pflegekraft/Verwaltungsleitung) beizulegen. Bei konkurrierenden Anträgen ist als Abwägungskriterium insbesondere zu berücksichtigen:

- ein zuvor abgelehnter Antrag auf Bildungsurlaub und ein drohender Verfall des Bildungsurlaubes.

Letzteres gilt nicht, soweit die/der Beschäftigte den womöglich verfallenden Anspruch mit dem Anspruch auf Bildungsurlaub des nächsten Jahres zusammenfassen kann (§ 3 Absatz 1, Satz 2 AWbG NRW).

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zustande, ist der Betriebsrat zu beteiligen, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Ist auch unter Beteiligung des Betriebsrats kein Einvernehmen zu erreichen, so entscheidet eine Einigungsstelle.

6. Widerruf von bewilligtem Bildungsurlaub:

Für den Fall, das aus dringenden betrieblichen Gründen die Teilnahme an bewilligten Bildungsurlaubsmaßnahmen abgesagt werden muß, so sind die dafür maßgeblichen Gründe schriftlich sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer als auch dem Betriebsrat vorzutragen. Der Widerruf bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zustande, ist der Betriebsrat zu beteiligen, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Ist auch unter Beteiligung des Betriebsrats kein Einvernehmen zu erreichen, so entscheidet eine Einigungsstelle.



7. Kündigung:

Diese Betriebsvereinbarung gilt ab dem 1.1.2000 und ist mit gesetzlicher Frist kündbar."

Der Beschluß der Einigungsstelle wurde dem Arbeitgeber am 10. Februar 2000 zugestellt. Mit einem am 23. Februar 2000 bei Gericht eingegangenen Antrag hat er die Unwirksamkeit des Spruchs geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Einigungsstelle sei nicht zuständig gewesen. Das in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG normierte Mitbestimmungsrecht beziehe sich nicht auf die Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Zudem sei der Spruch fehlerhaft zustande gekommen. Die Einigungsstelle habe nicht gesondert und vorweg über ihre Zuständigkeit abgestimmt. Im übrigen habe die Einigungsstelle die Grenzen billigen Ermessens nicht gewahrt.

Der Arbeitgeber hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle "Grundsätze für die Bewilligung von Bildungsurlaub beim Dialysezentrum des in A" vom 3. Februar 2000 rechtsunwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, der Spruch der Einigungsstelle sei unter allen rechtlichen Gesichtspunkten wirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 des Spruchs für unwirksam erklärt und hat im übrigen den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen. Auf dessen Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag in vollem Umfang stattgegeben; die Anschlußbeschwerde des Betriebsrats hat es nicht förmlich beschieden. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter, den Antrag des Arbeitgebers insgesamt abzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Zwar trägt die Begründung des Landesarbeitsgerichts seinen Beschluß nicht. Dem Betriebsrat steht auch hinsichtlich der Gewährung von sog. Bildungsurlaub ein Mitbestimmungsrecht zu. Der Beschluß des Landesarbeitsgerichts erweist sich jedoch aus anderen Gründen als zutreffend (§ 563 ZPO aF; § 561 ZPO nF). Der Spruch der Einigungsstelle überschreitet teilweise



die Grenzen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, teilweise verstößt er gegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG.

I. Die Rechtsbeschwerde ist nicht mangels Beschwer teilweise unzulässig. Der Betriebsrat hat beantragt, den Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen und auf seine eigene Anschlußbeschwerde den Beschluß des Arbeitsgerichts teilweise abzuändern. Gegenstand der Rechtsbeschwerde ist damit die Wirksamkeit sämtlicher Regelungsgegenstände des Spruchs der Einigungsstelle. Der Betriebsrat ist durch den Beschluß des Landesarbeitsgerichts in entsprechendem Umfang beschwert. Zwar hat das Landesarbeitsgericht die Anschlußbeschwerde des Betriebsrats im Tenor seiner Entscheidung nicht ausdrücklich beschieden. Es hat jedoch den betreffenden Antrag des Betriebsrats in den Gründen wiedergegeben und dort weiter ausgeführt, auf die Wirksamkeit der einzelnen Klauseln komme es nicht an, weil die Einigungsstelle schon nicht zuständig gewesen sei. Auf diese Weise hat das Landesarbeitsgericht in vollem Umfang auf die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle erkannt und inzidenter auch die Anschlußbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Damit steht zugleich fest, daß dem Rechtsbeschwerdegericht die Überprüfung sämtlicher Regelungen des Spruchs der Einigungsstelle angefallen ist.

II. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

1. Der Antrag des Arbeitgebers ist zulässig. Das Feststellungsbegehren ist die zutreffende Antragsart. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Deshalb ist die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs zu beantragen, nicht seine Aufhebung (*BAG 14. September 1993 - 1 ABR 31/93 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 65 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 43*).

2. Der Feststellungsantrag des Arbeitgebers ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle vom 3. Februar 2000 ist unwirksam.

a) Die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 ist allerdings nicht schon deshalb als unwirksam anzusehen, weil der Betriebsrat gegen die entsprechende Feststellung des Arbeitsgerichts kein wirksames Rechtsmittel eingelegt hätte. Zwar hat er Beschwerde gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts erst am 30. Mai 2001 erhoben. Dies war über drei Monate nach Ablauf der Beschwerdefrist und mehr als zwei Monate nach Zustellung der



Beschwerdebegründung des Arbeitgebers. Bei der Beschwerde des Betriebsrats handelte es sich deshalb um eine unselbständige Anschlußbeschwerde. Eine solche ist aber auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren grundsätzlich zulässig (*BAG 2. April 1987 - 6 ABR 29/85 - BAGE 55, 202*). Sie ist nicht fristgebunden. Für die Anschlußbeschwerde gelten nach § 87 Abs. 2, § 64 Abs. 6 ArbGG die Vorschriften der ZPO über die Anschlußberufung. Eine Frist zur Erhebung der unselbständigen Anschlußberufung sah das Gesetz in seiner bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung nicht vor. Gemäß § 522 a Abs. 2 ZPO aF mußte die Anschlußberufung lediglich in der Anschlußschrift begründet werden, wenn sie nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist eingelegt wurde. Die Anschlußbeschwerde des Betriebsrats genügt diesem Erfordernis.

b) Die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht dem Begehren des Arbeitgebers stattgegeben hat, hält der rechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Einigungsstelle war für eine Regelung über die Grundsätze zur Bewilligung von Bildungsurlaub gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 BetrVG zuständig.

aa) Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG betrifft zweifellos den Erholungsurlaub iSd. § 1 BUrlG. Ob ihm darüber hinaus auch die Gewährung von Bildungsurlaub nach den Weiterbildungsgesetzen einiger Bundesländer unterfällt, ist streitig.

Nach der überwiegenden Meinung im Schrifttum ist dies zu bejahen. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG gelte für jeden Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung von der Arbeit, weil bei seiner Verwirklichung stets gegensätzliche individuelle und betriebliche Interessen auszugleichen seien (*vgl. Fitting BetrVG 21. Aufl. § 87 Rn. 193; Wiese GK-BetrVG 7. Aufl. § 87 Rn. 444; Richardi BetrVG 8. Aufl. § 87 Rn. 441, 466; Löwisch/Kaiser BetrVG 5. Aufl. § 87 Rn. 93; DKK-Klebe BetrVG 8. Aufl. § 87 Rn. 111; Hako-BetrVG/Kothe § 87 Rn. 52; Leinemann/Linck Urlaubsrecht 2. Aufl. § 7 BUrlG Rn. 66; Schaub Arbeitsrechtshandbuch 9. Aufl. § 235 Rn. 31; ErfK/Hanau/Kania 2. Aufl. BetrVG § 87 Rn. 43; Blomeyer Anm. zu BAG 18. Juni 1974 - 1 ABR 25/73 - SAE 1976, 9*).

Nach anderer Auffassung sprechen dagegen Systematik und Entstehungsgeschichte des Gesetzes gegen die Erstreckung des Mitbestimmungsrechts auf Bildungsurlaub. Das Betriebsverfassungsgesetz bezeichne Freistellungen von der Arbeitspflicht, die nicht auf Erholungsurlaub beruhten, nicht als Urlaub. Dies zeige § 37

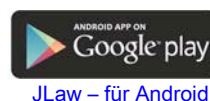


Abs. 7 BetrVG. Unter der Geltung des BetrVG 1952 sei es zudem selbstverständlich gewesen, daß das Mitbestimmungsrecht beim Urlaubsplan andere Freistellungen als den Erholungsurlaub nicht erfasse. Der Gesetzgeber habe deshalb mit dem Ausdruck "Urlaub" in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972 ebenfalls nur den Erholungsurlaub meinen können. Auch spreche der Gesetzeszweck für eine enge Auslegung. Nur beim Erholungsurlaub bestehe die Gefahr eines vielfältigen Interessenkonflikts. Habe der Arbeitnehmer dagegen, wie beim Sonderurlaub, keinen Anspruch auf Freistellung, sei ein Interessenausgleich auch im Mitbestimmungsverfahren nicht zu erreichen, weil der Arbeitgeber über die Frage, ob er eine Freistellung überhaupt gewähre, allein entscheiden könne (*Hess/Schlochauer/Glaubit*z BetrVG 5. Aufl. § 87 Rn. 25^o f., 264; *Stegge/Färber DB 1985 Beilage Nr. 2 S 9*; *Arbeitsrechtslexikon/Scherer: Bildungsurlaub IV*).

Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage bislang nicht entschieden. Für die Regelung unbezahlten Sonderurlaubs, der in unmittelbarem Zusammenhang mit bezahltem Erholungsurlaub gewährt werden sollte, hat es die Anwendbarkeit des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG allerdings bejaht (*BAG 18. Juni 1974 - 1 ABR 25/73 - BAGE 26, 193*). Es hat darauf abgestellt, daß in diesem Fall Auswirkungen auf die Urlaubsgestaltung der übrigen Arbeitnehmer des Betriebs möglich seien. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG sei nicht nur, einen Ausgleich zwischen den Urlaubswünschen des einzelnen Arbeitnehmers und den betrieblichen Belangen herbeizuführen, sondern auch, ggf. die Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer mit den betrieblichen Belangen und untereinander auszugleichen.

bb) Die bezahlte Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Arbeitnehmerweiterbildung (Bildungsurlaub) fällt unter § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Der Wortsinn des Gesetzes ist nicht eindeutig, legt die Anwendung auf die Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Weiterbildung aber nahe. Was unter "Urlaub" zu verstehen ist, hat der Gesetzgeber in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG nicht definiert. Es kommt deshalb auf die allgemeine Wortbedeutung an. Am gebräuchlichsten ist die Verwendung des Ausdrucks "Urlaub" zwar in seiner Bedeutung als bezahlter Erholungsurlaub nach § 1 BUrlG. Fach- und umgangssprachlich ist dies aber nicht die einzige Wortverwendung. So war in § 15 BErzGG in seiner bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung der Anspruch auf "Erziehungsurlaub" geregelt. Einige Weiterbildungsgesetze der Länder verwenden den Begriff "Bildungsurlaub" (vgl. das Niedersächsische Gesetz über den Bildungsurlaub und das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub). Im Recht des öffentlichen Dienstes ist der Begriff "Son-



derurlaub" üblich. Dementsprechend weit definiert das Schrifttum Urlaub als die Befreiung eines Arbeitnehmers von seinen Arbeitspflichten in einem Arbeitsverhältnis während einer bestimmten Anzahl von Arbeitstagen (vgl. *Leinemann/Linck aaO Einleitung Rn. 1*; *Böckel Das Urlaubsrecht in der betrieblichen Praxis 2. Aufl. S 18*).

Daß die Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG auf Bildungsurlaub geboten ist, folgt aus Sinn und Zweck der Vorschrift. Der Betriebsrat soll mitbestimmen bei der Harmonisierung der Urlaubswünsche der einzelnen Arbeitnehmer untereinander und beim Ausgleich dieser Wünsche mit den betrieblichen Interessen an der Kontinuität des Betriebsablaufs (*Wiese GK-BetrVG aaO Rn. 443*). Grund für die Mitbestimmung des Betriebsrats ist das Bedürfnis nach einer kollektiven Regelung. Dieses mag sich zwar vor allem bei dem in der Regel von allen Arbeitnehmern in Anspruch genommenen Erholungsurlaub ergeben. Es kann aber in gleicher Weise auch bei anderen Freistellungen, insbesondere bei der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub auftreten. Auch hier können die Wünsche mehrerer Arbeitnehmer, die gleichzeitig um Bildungsurlaub nachsuchen, auszugleichen sein, und auch hier sind durch die Abwesenheit eines oder mehrerer Arbeitnehmer betriebliche Belange betroffen. Der Lösung solcher Interessenkonflikte soll die Mitwirkung des Betriebsrats dienen (v. *Hoyningen-Huene NJW 1981, 713*). Die danach gebotene Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bei der Gewährung von Bildungsurlaub kann zur Aufstellung allgemeiner Harmonisierungsgrundsätze oder eines regelrechten Urlaubsplans führen oder auf die Festsetzung der zeitlichen Lage der Arbeitsbefreiung für Zwecke der Weiterbildung im Einzelfall bezogen sein.

Dieser Auslegung stehen systematische Gesichtspunkte nicht entgegen. Zwar verwenden § 37 Abs. 7 BetrVG und § 38 BetrVG für die dort geregelten Fälle den Begriff "Freistellung". Daraus kann aber nicht geschlossen werden, daß der Gesetzgeber in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG mit dem Ausdruck "Urlaub" nur den Erholungsurlaub gemeint haben könne, zumal für einen durch das Betriebsratsamt vermittelten Anspruch auf Arbeitsbefreiung die Bezeichnung "Urlaub" eher fernliegt. Es kommt hinzu, daß zum Ausgleich des möglichen Widerspruchs zu betrieblichen Interessen auch in § 37 Abs. 7 Satz 3 iVm. § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG und in § 38 Abs. 2 Satz 4 BetrVG die Einschaltung der Einigungsstelle vorgesehen ist.

Auch die Entstehungsgeschichte des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG spricht nicht gegen seine Anwendung auf Bildungsurlaub. Entgegen der Ansicht von Glaubitz (*Hess/Schlochauer/Glaubnitz aaO*) wurde schon unter Geltung des BetrVG 1952 der



Begriff "Urlaub" iSd. § 56 Abs. 1 c des Gesetzes problematisiert. Teilweise wurde eine Erstreckung des Mitbestimmungsrechts auf andere Fälle von Arbeitsbefreiung als den Erholungsurlaub verneint (vgl. *Pöckler Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten im Rahmen des § 56 BVG Göttingen 1954 S 93 ff.*), teilweise wurde die Anwendung gerade auf Bildungsurlaub bejaht (vgl. *Galperin/Siebert BetrVG 4. Aufl. 1963 § 56 Rn. 40 a*). Daß der Gesetzgeber in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG 1972 weiterhin den Begriff "Urlaub" verwendet hat, läßt deshalb nicht den Schluß zu, er habe damit "selbstverständlich" die engere Bedeutung als Erholungsurlaub verbunden. Im übrigen heißt es in der Begründung zum Regierungsentwurf für das BetrVG 1972 lediglich, "Nummer 5 konkretisiert das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Urlaubsangelegenheiten" (*BR-Drucks. 715/70 S 48*).

Für die Auslegung ist ohne Bedeutung, daß das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen den Begriff "Bildungsurlaub" nicht verwendet. Maßgeblich ist, was iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG unter Urlaub zu verstehen ist. Nach den vorstehenden Ausführungen fällt darunter auch die Arbeitsfreistellung zum Zwecke der Weiterbildung. Dies muß unabhängig davon gelten, ob sie von dem anspruchsgewährenden Landesgesetz förmlich als Bildungsurlaub bezeichnet wird oder nicht. Durch die Vermeidung dieses Begriffs vermag der Landesgesetzgeber nicht die Auslegung eines Bundesgesetzes zu bestimmen. Dementsprechend heißt es in § 5 Abs. 2 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) NW ausdrücklich, "die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte (blieben) unberührt".

c) Trotz des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Bewilligung von Bildungsurlaub ist der Spruch vom 3. Februar 2000 unwirksam.

aa) Entgegen der Ansicht des Arbeitgebers folgt dies allerdings nicht daraus, daß die Einigungsstelle über ihre Zuständigkeit nicht gesondert vorab entschieden hat. Die Einigungsstelle hätte zwar ihre Zuständigkeit in einem Zwischenbeschluß feststellen dürfen, im Verzicht auf einen solchen Beschluß liegt aber kein Verfahrensfehler.

(1) Das Verfahren der Einigungsstelle ist gesetzlich nur in Grundzügen geregelt. Von der in § 76 Abs. 4 BetrVG vorgesehenen Möglichkeit, die weiteren Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, haben die Beteiligten des vorliegenden Verfahrens keinen Gebrauch gemacht. Das Gesetz selbst schreibt in § 76 Abs. 3 BetrVG lediglich die mündliche Beratung, die Abstimmung durch den Spruchkörper, den Abstimmungsmodus, die schriftliche Niederlegung und die Zuleitung der Beschlüsse vor.



Damit ist der Einigungsstelle im Interesse einer effektiven Schlichtung ein weitgehender Freiraum gewährt, der allerdings durch allgemein anerkannte Grundsätze begrenzt ist (*BAG 29. Januar 2002 - 1 ABR 18/01 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorge-sehen; 18. Januar 1994 - 1 ABR 43/93 - BAGE 75, 261 mwN*). Diese ergeben sich aus dem Rechtsstaatsgebot des Grundgesetzes (Art. 20 Abs. 1, 3; Art. 28 Abs. 1 GG) und der Funktion der Einigungsstelle als eines Organs, das normative Regelungen erzeugt. Ein Verstoß der Einigungsstelle gegen das von solchen Grundsätzen geforderte Ver-fahren hat unmittelbar die Unwirksamkeit eines von ihr gefaßten Sachbeschlusses zur Folge.

(2) Eine Pflicht der Einigungsstelle, vor einer Sachentscheidung förmlich und ge-sondert über ihre Zuständigkeit zu befinden, kennt weder das Gesetz, noch wird eine solche Vorabentscheidung von Grundsätzen des Einigungsstellenverfahrens gefordert. Zwar hat die Einigungsstelle, bevor sie eine Regelung in der Sache trifft, ihre Zustän-digkeit als Vorfrage zu prüfen (*BAG 22. Oktober 1981 - 6 ABR 69/79 - BAGE 36, 385; Fitting aaO § 76 Rn. 83 mwN*). Verneint sie ihre Zuständigkeit, hat sie das Verfahren durch Beschluß einzustellen. Bejaht sie sie dagegen, steht es in ihrem freien Ermes-sen, ob sie dies mit einem Zwischenbeschluß förmlich feststellt oder durch einen Spruch in der Sache inzidenter zum Ausdruck bringt.

Selbst bei dem entsprechenden Antrag einer der Betriebsparteien ist die Eini-gungsstelle zu einem förmlichen Zwischenbeschluß nicht verpflichtet. Das könnte sie nur sein, wenn andernfalls schützenswerte Interessen der Betriebsparteien verletzt würden. Diese könnten nur in der frühzeitigen und kostengünstigeren Erlangung recht-licher Gewissheit über die Zuständigkeit der Einigungsstelle bestehen. Sie herbeizufüh-ren, ist ein entsprechender Zwischenbeschluß jedoch nicht geeignet. Als Entscheidung über eine Rechtsfrage stellt er keine die Betriebsparteien bindende Regelung iSd. § 87 Abs. 2 BetrVG dar (*BAG 24. November 1981 - 1 ABR 42/79 - BAGE 37, 102*). Aus die-sem Grunde ist zweifelhaft, ob er überhaupt isoliert angefochten werden kann (*vernei-nend Kreutz GK-BetrVG aaO § 76 Rn. 124; Fitting aaO § 76 Rn. 84; offenlassend BAG 22. Januar 2002 - 3 ABR 28/01 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 16 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 69*). Hinzu kommt, daß die Einigungsstelle im Interesse einer effektiven Ausübung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats das weitere Verfahren nicht aussetzen darf, sondern zügig eine Sachregelung herbeizuführen hat (*BAG 24. November 1981 - 1 ABR 42/79 - aaO; Fitting aaO § 76 Rn. 84*). Die Betriebspartei, die einen Spruch der Einigungsstelle nicht gelten lassen will, muß sich gegen diesen



ohnehin gerichtlich zur Wehr setzen. Im Rahmen eines solchen Verfahrens ist auch über die Zuständigkeit der Einigungsstelle zu entscheiden.

bb) Der Spruch der Einigungsstelle überschreitet mit der Präambel und den Regelungen in Nr. 1, Nr. 2 Abs. 1, Nr. 4 und Nr. 6 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, Abs. 3 die Grenzen des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

(1) Die Einigungsstelle hat keinen Plan der Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung aufgestellt und auch nicht die zeitliche Lage der Freistellung von einzelnen Arbeitnehmern festgesetzt. Ihre Zuständigkeit kann daher nur auf dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen beruhen.

Allgemeine Urlaubsgrundsätze sind allgemeine Richtlinien, nach denen dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist. Dazu gehören etwa Regelungen über geteilten oder ungeteilten Urlaub, über die Verteilung des Urlaubs innerhalb des Kalenderjahres, Regelungen über den Ausgleich paralleler Urlaubswünsche, die Aufstellung von Prioritätskriterien, Regelungen über eine Urlaubssperre wegen erhöhten Arbeitsanfalls oder Regelungen der Urlaubsvertretung (*vgl. Fitting aaO § 87 Rn. 195, 199*). Zu den allgemeinen Urlaubsgrundsätzen gehören schließlich auch Regelungen über das bei der Bewilligung von Urlaub einzuhaltende Verfahren.

(2) Bei der Präambel des Spruchs handelt es sich nicht um eine solche Richtlinie. Sie stellt keine Regelung zur Gewährung von Bildungsurlaub dar. In ihr werden Erklärungen über die Motive für die folgenden Regelungen und über bestimmte weitere Absichten abgegeben. Das ist vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gedeckt. Dieses ist auf die Herbeiführung von Regelungen beschränkt. Der Arbeitgeber kann nicht mit Hilfe der Einigungsstelle zu Äußerungen über fiktive Motive für die Aufstellung von Regelungen gezwungen werden, die er gar nicht treffen wollte.

(3) Nr. 1 Abs. 1, Nr. 1 Abs. 2 und Nr. 2 Abs. 1 des Spruchs treffen Bestimmungen über die Voraussetzungen, den Umfang und die Berechtigten eines Anspruchs auf Bildungsurlaub. Auch das ist - unabhängig vom möglichen Bestehen gesetzlicher Regelungen - nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechts. Dieses erstreckt sich nicht auf Fragen des Anspruchsgrundes. Es setzt das Bestehen eines Urlaubsanspruchs mit einem bestimmten Umfang zu bestimmten Zwecken für die jeweiligen Berechtigten



voraus. Der Einigungsstelle ist es deshalb verwehrt, durch Spruch Regelungen über die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub für bestimmte Veranstaltungen (Nr. 1 Abs. 2) und die erforderlichen Anerkennungen (Nr. 1 Abs. 1) zu treffen sowie den Umfang des Urlaubs (Nr. 2 Abs. 1 Satz 1) und den Kreis der Berechtigten (Nr. 2 Abs. 1 Satz 2) festzulegen.

(4) Auch in Nr. 4 des Spruchs hat die Einigungsstelle keine Regelung zur Gewährung von Bildungsurlaub getroffen. Die Verpflichtung zur Erörterung und Dokumentation betrifft nicht die praktische Umsetzung des Freistellungsanspruchs im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Einigungsstelle hat nicht einen bestimmten Urlaubsgrundsatz aufgestellt, sondern Rechte und Pflichten der Betriebsparteien im Verhältnis zueinander begründet. Dies wird vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG nicht getragen.

(5) Nr. 6 Abs. 1 Satz 2 des Spruchs schreibt für den Widerruf einer "bewilligten Bildungsurlaubsmaßnahme" die Zustimmung des Betriebsrats vor. Dies ist - unbeschadet der Frage, ob ein solcher Widerruf individualrechtlich zulässig ist - keine von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG erfaßte Regelung. Die Einigungsstelle hat vielmehr lediglich über die Rechtsfrage entschieden, ob der Widerruf bereits bewilligten Bildungsurlaubs dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterfällt. Das gleiche gilt für die dies voraussetzenden Bestimmungen in Nr. 6 Abs. 2 und Abs. 3. Zur isolierten Entscheidung abstrakter Rechtsfragen ist die Einigungsstelle jedoch allenfalls mit Einverständnis beider Betriebsparteien berufen. Dieses lag zumindest auf Seiten des Arbeitgebers nicht vor.

cc) Die Regelungen über das "Anmeldeverfahren" in Nr. 3 des Spruchs betreffen zwar Urlaubsgrundsätze. Sie sind jedoch wegen Verstoßes gegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG unwirksam. Ihr Gegenstand ist in § 5 AWbG NW vom 6. November 1984 (GV NW S 678) - sowohl in seiner alten als auch in seiner durch Gesetz vom 28. März 2000 (GV NW S 361) geänderten Fassung - im einzelnen geregelt. Allerdings sind in Nr. 3 des Spruchs die Anzeigefristen für den Arbeitnehmer und die Ablehnungsfristen für den Arbeitgeber einschließlich der Frist für den Eintritt der Genehmigungsfiktion teilweise zu Gunsten der Arbeitnehmer modifiziert worden und darf gemäß § 8 AWbG NW zu Gunsten des Arbeitnehmers von den Bestimmungen des Gesetzes abgewichen werden. Gleichwohl steht § 5 AWbG NW der Wirksamkeit der durch die Einigungsstelle getroffenen Regelungen entgegen.



Gesetz im Sinne des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ist jedes förmliche oder materielle Gesetz, soweit es sich um eine zwingende Regelung handelt (*BAG 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - BAGE 29, 103; Richardi aaO § 87 Rn. 145, 146 mwN*). Eine zwingende Regelung liegt auch dann vor, wenn von einer bestehenden gesetzlichen Regelung nur nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann, wie § 8 AWbG NW dies vorsieht. Der Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG beruht auf der Erwägung, daß für die Erreichung des Mitbestimmungszwecks kein Raum mehr besteht, wenn eine den Arbeitgeber bindende Regelung durch Gesetz oder Tarifvertrag bereits vorliegt (*Richardi aaO Rn. 143*). In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, daß mit dieser Regelung den berechtigten Interessen und dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer Rechnung getragen worden ist. Für einen weiteren Schutz durch Mitbestimmungsrechte besteht dann kein Bedürfnis mehr (*BAG 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - BAGE 54, 191*). Der Arbeitgeber kann durch die Einigungsstelle nicht gezwungen werden, günstigere als die gesetzlichen Regelungen hinzunehmen.

Ob der Arbeitgeber dann, wenn er von sich aus günstigere als die gesetzlichen Regelungen im Betrieb einführen will, der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, kann im vorliegenden Zusammenhang dahinstehen.

dd) Damit erweisen sich allenfalls Nr. 2 Abs. 2, Nr. 5 und Nr. 6 Abs. 1 Satz 1 des Spruchs als Regelungen, für die eine Regelungskompetenz der Einigungsstelle nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bestand. Nach Maßgabe von § 139 BGB sind jedoch auch diese Bestimmungen unwirksam. Die Vorschrift ist zumindest ihrem Rechtsgedanken nach auch auf den Spruch einer Einigungsstelle anzuwenden (*BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106 mwN*). Die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung und eines Spruchs der Einigungsstelle hat nur dann nicht die Unwirksamkeit aller Regelungen zur Folge, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (*BAG 15. Mai 2001 - 1 ABR 39/00 - BAGE 97, 379*).

Im Streitfall ist diese Annahme nicht berechtigt. Nach den gesamten Umständen, wie sie sich aus dem Vortrag der Beteiligten und den Protokollen der einzelnen Sitzungen der Einigungsstelle ergeben, waren die Bestimmungen in Nr. 2 Abs. 2, Nr. 5 und Nr. 6 Abs. 1 Satz 1 des Spruchs für die Beteiligten von eher nachrangiger Bedeutung. Es kann nicht angenommen werden, daß die Einigungsstelle gerade diese Re-



gelungen auch isoliert und in gleicher Weise getroffen hätte, wäre ihr die Unwirksamkeit der übrigen Teile des Spruchs bekannt gewesen.

Wißmann Schmidt Kreft

Kehrmann Brocker



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)