

Aktenzeichen: 1 ABR 44/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 15. April 2008
- 1 ABR 44/07 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 26. April 2005
- 20 BV 10/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 10. Januar 2007
- 4 TaBV 3/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Feststellungsinteresse im Beschlussverfahren

Gesetze:

ZPO § 256 Abs. 1, § 547 Nr. 1; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, § 98 Abs. 1,
§ 80 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 44/07
4 TaBV 3/05
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 2008

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Anschlussrechtsbeschwerde-
führer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Anhörung vom
15. April 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Kunz für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. Januar 2007 - 4 TaBV 3/05 - zu Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 3b aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 26. April 2005 - 20 BV 10/04 - wird auch insoweit zurückgewiesen, wie sie sich gegen die Abweisung seiner Anträge auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts und eines Anspruchs auf Auskunft darüber richtet, ob die zur Schulung vorgesehenen Mitarbeiter in den persönlichen Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ oder des Tarifvertrags „Teamarbeit“ fallen.
3. Die weitergehende Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass in Nr. 3 des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts die Worte „im Rahmen der Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG“ entfallen.
4. Die Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- | | | |
|----|---|---|
| A. | Die Beteiligten streiten über Beteiligungs- und Auskunftsrechte im Zusammenhang mit Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen. | 1 |
| | Die Arbeitgeberin ist eine bundesweit tätige Privatbank mit etwa 8.700 Mitarbeitern. Der antragstellende Betriebsrat ist die von den rund 1.400 Beschäftigten ihres Standorts Hamburg gewählte Arbeitnehmervvertretung. Die Arbeitgeberin unterhält ein internes Fortbildungsprogramm. Die Inhalte der einzelnen Fortbildungsmaßnahmen spricht sie - in der Regel in Form von | 2 |



Rahmenbetriebsvereinbarungen - mit dem Gesamtbetriebsrat ab. Vor Durchführung einzelner Schulungsmaßnahmen in Hamburg teilt sie dem beteiligten Betriebsrat den Inhalt und die Gesamtdauer, die geplanten konkreten Termine und die jeweils beabsichtigte tageszeitliche Lage der Schulungen mit und ersucht unter Beifügung der Teilnehmerlisten um Zustimmung. Die Teilnehmerlisten enthalten regelmäßig den Namen, die Personalnummer, die Abteilung oder Funktion der Betroffenen und die Angabe, ob es sich um einen in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter handelt. Manche Listen führen zudem an, welchem der im Betrieb geltenden Arbeitszeitmodelle der Teilnehmer unterfällt. Insoweit gilt für die etwa 600 Mitarbeiter der Bereiche Buchungsverkehr und Kontoführung der Tarifvertrag „Teamarbeit“ vom 20. September 1995, für die übrigen Mitarbeiter die „Betriebsvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit“ vom 13. Januar 2006. § 8 Abs. 2 des Tarifvertrags lautet:

„Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage werden unbeschadet nicht dispositiver rechtlicher Vorschriften eigenständig und abschließend vom Team rechtzeitig im Voraus geplant. Bei der Planung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit sowie der möglichen Über- oder Unterschreitungen sind die betrieblichen Erfordernisse zu wahren und die Interessen des einzelnen Teammitglieds zu berücksichtigen.“

In § 7 Abs. 4 des Tarifvertrags heißt es:

„Zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen werden die Arbeitnehmer im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt die [Arbeitgeberin].“

Die Betriebsvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ löste eine Vorgängerregelung aus dem Jahr 1996 ab. Sie sieht, anders als diese, keine Kernarbeitszeiten mehr vor, sondern enthält in Nr. 4 Regelungen zu einer sog. Besetztgarantie. Diese betrifft Zeiten, zu denen eine Organisationseinheit in einer bestimmten Mindeststärke besetzt sein muss.



Im Zusammenhang mit den Schulungen zur Einführung einer neuen Bankensoftware entstand zwischen den Beteiligten im Jahr 2003 Streit darüber, ob es sich bei den Schulungszeiten um „Arbeitszeit“ handle und deshalb der Betriebsrat an der zeitlichen Ausgestaltung der einzelnen Veranstaltungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG zu beteiligen sei. Als der Betriebsrat bestimmten Schulungsmaßnahmen in der Zeit von Ende August bis Anfang Oktober 2004 nicht zustimmte, kam es auf Antrag der Arbeitgeberin zu einem Einigungsstellenverfahren.

5

Der Betriebsrat hat daraufhin das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Er hat die Auffassung vertreten, die Schulungen führten bei den Teilnehmern zu Änderungen bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und jedenfalls bei Teilzeitkräften häufig auch zu einer Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit; in diesem Fall handle es sich um zuschlagspflichtige tarifliche „Überzeitarbeit“. Zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte benötige er bestimmte Angaben über die Personen der Teilnehmer.

6

Der Betriebsrat hat beantragt

7

1. festzustellen, dass ihm bei der Durchführung von im dienstlichen Interesse stehenden, von der Arbeitgeberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit hierbei der tägliche Beginn und das tägliche Ende der Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen in Abweichung zur betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer festgelegt werden soll (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen;

hilfsweise

festzustellen, dass ihm bei der Durchführung von im dienstlichen Interesse stehenden, von der Arbeitgeberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit hierbei der tägliche Beginn und das tägliche Ende der Schulungs- bzw. Fortbildungsveranstaltungen in Abweichung zur betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer festgelegt werden soll, wenn es sich hierbei um Arbeitnehmer



in Gleitzeit handelt und durch die vorstehende Anordnung die Kernarbeitszeit gemäß der Betriebsvereinbarung der Beteiligten zur Gleitzeit tangiert wird, und soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen;

hilfsweise

festzustellen, dass ihm bei der Durchführung von im dienstlichen Interesse stehenden, von der Arbeitgeberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit hierbei der tägliche Beginn und das tägliche Ende der Schulungs- bzw. Fortbildungsveranstaltungen in Abweichung zur betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer festgelegt werden soll, wenn es sich hierbei um Arbeitnehmer in Gleitzeit handelt und durch die vorstehende Anordnung die Arbeitszeit der Besetztgarantie gemäß der Betriebsvereinbarung der Beteiligten zur Gleitzeit tangiert wird, und soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen;

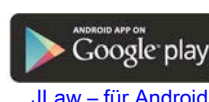
2. festzustellen, dass ihm bei der Durchführung von im dienstlichen Interesse stehenden, von der Arbeitgeberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit hiermit die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer verbunden ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) und soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen;

hilfsweise

festzustellen, dass ihm bei der Durchführung von im dienstlichen Interesse stehenden, von der Arbeitgeberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit hiermit die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer verbunden ist, wenn es sich hierbei um Arbeitnehmer in Gleitzeit handelt und durch die vorstehende Anordnung die Kernarbeitszeit gemäß der Betriebsvereinbarung der Beteiligten zur Gleitzeit tangiert wird, und soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen;

hilfsweise

festzustellen, dass ihm bei der Durchführung von im dienstlichen Interesse stehenden, von der Arbeit-



geberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit hiermit die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer verbunden ist, wenn es sich hierbei um Arbeitnehmer in Gleitzeit handelt und durch die vorstehende Anordnung die Arbeitszeit der Besetzungsgarantie gemäß der Betriebsvereinbarung der Beteiligten zur Gleitzeit tangiert wird, und soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen;

3. festzustellen, dass die Arbeitgeberin im Rahmen seiner Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG verpflichtet ist, ihn im Falle beabsichtigter Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen darüber zu informieren,
 - a) ob die zur Schulung vorgesehenen Mitarbeiter Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte sind,
 - b) ob die zur Schulung vorgesehenen Mitarbeiter in den persönlichen Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ oder des Tarifvertrags „Teamarbeit“ fallen,
 - c) welche betriebsübliche Arbeitszeit auf die zur Schulung vorgesehenen Mitarbeiter Anwendung findet (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit).

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anträge seien mangels Bestimmtheit und Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. Zumindest seien sie unbegründet. § 98 BetrVG habe abschließenden Charakter. Für Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bestehe daneben kein Raum. Mehr als die ihm erteilten Auskünfte könne der Betriebsrat nicht verlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Auf dessen Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Hauptanträgen zu 1 und 2 sowie den Unteranträgen zu 3a und 3b stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat gem. einer entsprechenden Verfügung der Vorsitzenden und soweit tatsächlich noch möglich in der gleichen Besetzung entschieden, in der es die Anhörung in einem ersten Termin durchführte. Mit ihrer Rechtsbeschwerde



begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Mit seiner Anschlussrechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren zu 3c weiter.

- B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist überwiegend begründet. 10
Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsanträgen des Betriebsrats zum Bestehen eines Mitbestimmungsrechts und einer Auskunftspflicht nach Maßgabe des Antrags zu 3b zu Unrecht stattgegeben. Begründet ist nur der Antrag zu 3a. Die Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg.
- I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, soweit sie sich 11
dagegen richtet, dass das Landesarbeitsgericht den Feststellungsanträgen zu 1, 2 und 3b stattgegeben hat.
1. Der Hauptantrag zu 1 ist unzulässig. 12
- a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Mit ihm begehrt der Betriebsrat die 13
Feststellung, dass ihm bei der Durchführung bestimmter Schulungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit Beginn und Ende der Schulungsveranstaltung von der betriebsüblichen Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer abweichen. Mit dem angefügten Klammerzusatz „(§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)“ gibt der Betriebsrat zu verstehen, dass er festgestellt wissen möchte, er könne ein Mitbestimmungsrecht gerade aus der genannten Vorschrift herleiten. Dieses auf eine bestimmte rechtliche Begründung des reklamierten Mitbestimmungsrechts gerichtete Begehren ist unbeachtlich. Bei der Erwähnung der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG handelt es sich um ein für den Antragsinhalt unbedeutendes Element der Antragsbegründung.
- aa) Der Antragsteller eines Beschlussverfahrens vermag den Gegenstand 14
des von ihm eingeleiteten Verfahrens zu bestimmen. Dagegen kann er nicht bindend vorgeben, anhand welcher Rechtsnormen sein Antragsbegehren gerichtlich geprüft werden möge. Der Verfahrensgegenstand wird auf der Grundlage eines bestimmten Lebenssachverhalts und der bestehenden Rechtslage durch den Inhalt des vom Antragsteller reklamierten Rechts oder An-



spruchs konstituiert (*BAG 2. Oktober 2007 - 1 ABR 79/06 - Rn. 18 mwN, NZA 2008, 429; 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - BAGE 113, 218, zu B I 1 der Gründe*). Er bestimmt sich nicht durch die jeweils konkrete Rechtsnorm, die als Grundlage für das betreffende Begehren in Frage kommt. Dementsprechend ändert sich der Verfahrensgegenstand nicht, wenn der Betriebsrat ein zwingendes, im Fall der Nichteinigung zur Einschaltung der Einigungsstelle führendes Mitbestimmungsrecht bei der Regelung einer bestimmten Angelegenheit für sich in Anspruch nimmt, und dies einmal auf die eine, das andere Mal auf die andere von zwei möglichen Rechtsgrundlagen stützt.

bb) Danach ist die Erwähnung der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG für den Antragsgegenstand ohne Bedeutung. Dem Betriebsrat geht es um die Feststellung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung der Termine und tageszeitlichen Lage geplanter Schulungsmaßnahmen. Gegenstand des Antrags zu 1 ist das Bestehen dieses Mitbestimmungsrechts, nicht auch die Rechtsnorm, aus der es sich herleitet. Bei der Prüfung, ob ein solches Mitbestimmungsrecht besteht, sind die Gerichte nicht darauf beschränkt, den vom Betriebsrat für zutreffend gehaltenen Herleitungsgrund zu beurteilen. Als solcher kommt sowohl § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG als auch - wenn die zeitliche Lage der Bildungsmaßnahme eine Frage ihrer „Durchführung“ darstellt - § 98 Abs. 1 BetrVG in Betracht.

15

b) Dem Antrag fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO.

16

aa) Das rechtliche Interesse an alsbaldiger Feststellung als besondere Prozessvoraussetzung ist die spezielle Ausgestaltung des bei jeder Rechtsverfolgung erforderlichen Rechtsschutzinteresses. § 256 ZPO ist deshalb auch im Beschlussverfahren anwendbar (*BAG 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01 - BAGE 100, 281, zu B I 2 der Gründe mwN*). Ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts besteht, soweit und solange dem Begehren ein betriebsverfassungsrechtlicher Konflikt zugrunde liegt und fortbesteht. Dabei können das Bestehen, der Inhalt und der Umfang

17



eines Mitbestimmungsrechts losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb auftritt und sich auch zukünftig jederzeit wiederholen kann. Eine gerichtliche Entscheidung ist in diesem Fall in der Lage, das betreffende Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten umfassend zu klären und seinen Inhalt auch für die Zukunft hinreichend konkret festzustellen (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - BAGE 101, 232, zu B II 1 der Gründe mwN*). Es gehört dagegen nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einem Beteiligten gutachterlich zu bescheinigen, dass er sich in einer umstrittenen abstrakten Rechtsfrage, deren unterschiedliche Beantwortung für den Inhalt des Rechtsverhältnisses ohne Bedeutung ist, im Recht befindet (*BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02 - BAGE 109, 61, zu B III 2 a der Gründe*).

bb) Danach besteht für den Betriebsrat an der Feststellung des im Antrag zu 1 beschriebenen Mitbestimmungsrechts kein rechtliches Interesse. Die Arbeitgeberin stellt nicht in Abrede, dass er bei der Durchführung von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen auch insoweit mitzubestimmen hat, wie es um die Festlegung des tageszeitlichen Beginns und Endes der Schulung geht und dabei von den betriebsüblichen Arbeitszeiten der betroffenen Mitarbeiter abgewichen wird. Dementsprechend verhält die Arbeitgeberin sich auch in der betrieblichen Praxis. Sie legt dem Betriebsrat stets ihre entsprechenden Planungen vor und ersucht ihn um Zustimmung. Hat der Betriebsrat in der Vergangenheit seine Zustimmung einmal nicht erteilt, hat die Arbeitgeberin die Maßnahme nicht etwa einseitig durchgeführt, sondern die betriebliche Einigungsstelle angerufen. Das vom Betriebsrat reklamierte Mitbestimmungsrecht ist von der Arbeitgeberin nach Inhalt und Umfang stets beachtet und auch für die Zukunft nicht in Frage gestellt worden. Die Beteiligten streiten lediglich darüber, ob es sich (auch) aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - so der Betriebsrat - oder (nur) aus § 98 Abs. 1 BetrVG ergibt - so offenbar die Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin bestreitet dagegen nicht, dass es sich um ein zwingendes Mitbestimmungsrecht handelt, das im Falle der Nichteinigung zur Notwendigkeit eines Einigungsstellenverfahrens führt, sei es nach § 87 Abs. 2

18

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



BetrVG, sei es nach § 98 Abs. 4 BetrVG. Damit herrscht zwischen den Beteiligten über das Bestehen des reklamierten Mitbestimmungsrechts als solches kein Streit. Der Betriebsrat begehrt die Erstellung eines gerichtlichen Gutachtens über die Rechtsgrundlage seines von der Arbeitgeberin zugestandenen und einschränkungslos beachteten Mitbestimmungsrechts. Dies ist nicht Aufgabe der Gerichte.

cc) Daran ändert nichts die vom Betriebsrat anscheinend angestellte Erwägung, nach einer Herleitung aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehe mit der Feststellung eines Mitbestimmungsrechts notwendig die Feststellung einher, bei einer auf Anordnung der Arbeitgeberin stattfindenden Schulungsteilnahme handele es sich um „Arbeitszeit“, eine Feststellung, die ihrerseits zu außerhalb des Mitbestimmungstatbestands liegenden vorteilhaften Rechtsfolgen für die Arbeitnehmer führe. Zum einen ist das Vorliegen von „Arbeitszeit“ iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unmaßgeblich für die Frage, ob es sich bei dieser zugleich um Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen und/oder arbeitsschutzrechtlichen Sinne handelt (*BAG 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - Rn. 26, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 121 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 10*). Zum anderen vermag der Betriebsrat ein rechtliches Interesse an der Feststellung eines zwischen ihm und der Arbeitgeberin bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses nicht auf deren mögliche Folgen für individuelle Rechtspositionen der Arbeitnehmer zu stützen (*BAG 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02 - BAGE 109, 61, zu B III 2 c der Gründe mwN*).

2. Die Hilfsanträge zum Feststellungsantrag zu 1 sind ebenfalls unzulässig.

a) Die Anträge sind auf Grund des Umstands, dass das Landesarbeitsgericht dem Hauptantrag des Betriebsrats stattgegeben hat, mit der Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin auch in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt. Wegen der Abweisung des Hauptantrags sind sie dem Senat zur Entscheidung angefallen.



- b) Für beide Anträge fehlt es am Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Der Betriebsrat hat -ebensowenig wie beim Hauptantrag- kein schützenswertes Interesse an einer gerichtlichen Feststellung, sein als solches von der Arbeitgeberin nicht bestrittenes Mitbestimmungsrecht folge aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Mit Blick auf den ersten Hilfsantrag kommt hinzu, dass die begehrte Feststellung ausschließlich vergangenheitsbezogen ist. Die mittlerweile maßgebliche Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit vom 13. Januar 2006 enthält keine „Kernarbeitszeit“ mehr, wie sie im Antrag angeführt ist. 22
3. Auch der Hauptantrag zu 2 ist unzulässig. 23
- a) Er bedarf der Auslegung. Der Betriebsrat will festgestellt wissen, dass ihm bei der Durchführung der fraglichen Schulungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, soweit mit diesen die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Teilnehmer verbunden ist. Durch den Klammerzusatz „(§ 87 Abs. 1 Nr. 3)“ gibt er auch hier seinem Wunsch nach einer Herleitung des Mitbestimmungsrechts aus gerade dieser Vorschrift Ausdruck. 24
- Aus den dargelegten Gründen ist die Angabe der Rechtsgrundlage für die Bestimmung des Verfahrensgegenstands ohne Bedeutung. Maßgeblich für den Antragsinhalt sind erneut nur Inhalt und Umfang des reklamierten Mitbestimmungsrechts als solches. Danach verlangt der Betriebsrat die Feststellung eines zwingenden, ggf. zur Einsetzung der betrieblichen Einigungsstelle führenden Mitbestimmungsrechts, wenn die Schulungsmaßnahmen für die Teilnehmer mit einer Verlängerung ihrer betriebsüblichen Arbeitszeit einhergehen. 25
- b) Der Betriebsrat hat auch an der Bescheidung dieses Antrags kein rechtliches Interesse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Zwischen den Beteiligten besteht kein entsprechender Konflikt. Die Arbeitgeberin spricht dem Betriebsrat das reklamierte Recht nicht ab. Sie beteiligt ihn im oben beschriebenen umfassenden Sinne an der Festlegung von Umfang und Lage der täglichen 26



Schulungszeit auch insoweit, wie dies für die Teilnehmer mit einer Verlängerung ihrer üblichen Arbeitszeit verbunden ist. Sie vertritt dabei nicht etwa die Ansicht, sie sei dazu rechtlich nicht verpflichtet. Damit bedarf es zur Wahrung des entsprechenden Mitbestimmungsrechts nicht der gerichtlichen Feststellung seines Bestehens.

4. Gleichmaßen unzulässig sind die zum Feststellungsantrag zu 2 gestellten Hilfsanträge. Die Ausführungen zu den Hilfsanträgen zu 1 gelten entsprechend. 27

5. Der Feststellungsantrag zu 3b ist zulässig, aber unbegründet. 28

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Nach seinem Wortlaut ist er auf die Auskunft über das Ergebnis einer Rechtsanwendung gerichtet. Welche Arbeitnehmer welchem betrieblichen Arbeitszeitregime unterfallen, hängt vom Geltungsbereich der jeweiligen Regelungen und der korrekten Zuordnung der Arbeitnehmer zu diesem ab. Ein solches Verständnis würde den Interessen des Betriebsrats nicht gerecht. Dieser möchte nicht über das Ergebnis des jeweiligen Subsumtionsvorgangs durch die Arbeitgeberin informiert werden. Er möchte vielmehr wissen, welchem betrieblichen Organisationsbereich - der Buchungsvorbereitung, der Kontoführung oder einem anderen Bereich - die Teilnehmer angehören, um sodann seinerseits beurteilen zu können, welches Regelungswerk auf sie Anwendung findet. Der Antrag ist deshalb in Wirklichkeit auf die Mitteilung der Bereichszugehörigkeit der Teilnehmer als eines tatsächlichen Umstands gerichtet. 29

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. 30

aa) Der Antrag ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet. Ein Rechtsverhältnis ist die durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Ein Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich dabei nicht auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Er kann auch 31



das Bestehen einzelner aus der betreffenden Rechtsbeziehung abzuleitender Ansprüche oder Verpflichtungen und/oder deren Umfang zum Gegenstand haben. Bloße Elemente oder Vorfragen einer Rechtsbeziehung können dagegen ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsbegehrens sein (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - Rn. 19 mwN, AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61*).

Danach ist der vom Betriebsrat gestellte Antrag zulässiger Gegenstand eines Feststellungsbegehrens. Er ist auf das Bestehen eines einzelnen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruchs gegen die Arbeitgeberin gerichtet. 32

bb) Das erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten Feststellung ist gegeben. Die Arbeitgeberin erteilt die vom Betriebsrat gewünschten Informationen in der Regel nicht. Sie hat dies in der Vergangenheit nur in Einzelfällen getan und vertritt generell die Ansicht, dazu nicht verpflichtet zu sein. Da Schulungsmaßnahmen auch in Zukunft durchgeführt werden sollen, kann ein Streit der Beteiligten jederzeit entstehen. 33

c) Der Antrag ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht ein Anspruch auf die erbetenen Auskünfte nicht zu. 34

aa) Allerdings ist der Arbeitgeber gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung von dessen gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher (*BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - Rn. 15 mwN*). Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Der Betriebsrat kann diejenigen Informationen verlangen, derer er zur Durchführung seiner Aufgaben im Einzelfall tatsächlich bedarf (*st. Rspr., BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - Rn. 16 mwN*). 35

bb) Danach besteht im Streitfall kein Anspruch auf Unterrichtung darüber, welchem betrieblichen Organisationsbereich die Schulungsteilnehmer angehören. Zur sachgerechten Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung von Dauer und Lage der täglichen Schulungszeit benötigt der 36



Betriebsrat diese Auskünfte nicht. Der Betriebsrat könnte auf diese Weise feststellen, welche Arbeitszeitregelungen für die jeweiligen Teilnehmer gelten: ob die Gleitzeitbestimmung der Betriebsvereinbarung vom 13. Januar 2006, nach der vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens vier, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens drei Stunden am Tag innerhalb des Gleitzeitrahmens von 6.00 Uhr - 20.00 Uhr, an Sonnabenden 13.00 Uhr anwesend sein müssen, oder die Vorschrift des § 8 TV „Teamarbeit“, nach der Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage vom Team eigenständig geplant werden. Es ist nicht ersichtlich, aus welchem Grund der Betriebsrat dieser Informationen zur sachangemessenen Ausübung seines Mitbestimmungsrechts bedürfte. Ein Vergleich der vorgesehenen Schulungszeiten mit den für die einzelnen Teilnehmer üblichen Arbeitszeiten ist angesichts der nach beiden Regelungswerken großen Arbeitszeitautonomie unergiebig. Bei der gebotenen Prüfung, ob die geplanten Schulungszeiten den sozialen Interessen der Arbeitnehmer entsprechen, führt die gewünschte Auskunft nicht weiter, wenn die Schulungszeiten nicht außerhalb des Gleitzeitrahmens liegen. Dass Schulungen auch außerhalb dieses Rahmens vorgesehen sind, ist weder vorgetragen noch festgestellt. Im Übrigen könnte der Betriebsrat berechtigte Bedenken gegen solche Zeiten unabhängig davon vorbringen, ob er weiß, dass Teilnehmer dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit unterfallen.

- II. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet, soweit sie sich dagegen wendet, dass das Landesarbeitsgericht dem Antrag zu 3a stattgegeben hat. Dieser Antrag ist zulässig und begründet. 37
1. Der Antrag ist zulässig. 38
- a) Er bedarf der Auslegung. Entgegen seinem Wortlaut ist die begehrte Feststellung auch hier auf die Verpflichtung zur Auskunftserteilung beschränkt. Sie erstreckt sich nicht auf die Angabe der anspruchsbegründenden Rechtsnorm. Diese ist nicht konstitutiv für den Verfahrensgegenstand. Ihre Erwähnung ist ein Element der Antragsbegründung. 39



b) Der Antrag genügt den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. Er ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet. Die Ausführungen zur Zulässigkeit des Antrags zu 3b gelten gleichermaßen. Der Betriebsrat besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Die Arbeitgeberin erteilt die erbetenen Auskünfte zwar faktisch. Sie hat aber noch in der Rechtsbeschwerdebegründung geltend gemacht, dazu rechtlich nicht verpflichtet zu sein. Damit kann bei einer Verhaltensänderung der Dissens der Beteiligten jederzeit praktisch relevant werden. 40

2. Der Antrag ist begründet. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats folgt aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat benötigt die erbetene Information zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben. 41

a) Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten. Im Zusammenhang mit vom Arbeitgeber angeordneten und finanzierten Schulungsmaßnahmen kommen hinsichtlich der Dauer und Lage der täglichen Schulungszeit Mitbestimmungsrechte nach § 98 Abs. 1 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG in Betracht. 42

Es muss nicht entschieden werden, ob vom Begriff der „Durchführung“ von Bildungsmaßnahmen iSv. § 98 Abs. 1 BetrVG auch deren tägliche Dauer und tageszeitliche Lage erfasst werden (*so DKK-Buschmann BetrVG 11. Aufl. § 98 Rn. 6; Fitting BetrVG 24. Aufl. § 98 Rn. 10; HSWGNER-Worzalla BetrVG 7. Aufl. § 98 Rn. 13a; Preis in: Wlotzke/Preis BetrVG 3. Aufl. § 98 Rn. 5; wohl auch Raab GK-BetrVG 8. Aufl. Bd. II § 98 Rn. 10*). Wenn dies nicht anzunehmen sein sollte, bestünde jedenfalls ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Die Teilnahme an einer vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts angeordneten Schulungsmaßnahme ist Arbeitszeit im Sinne dieser Vorschriften. Dies ist die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringen soll. Ob es sich dabei um die Erfüllung der Hauptleistungspflicht oder um eine vom Arbeitgeber verlangte sonstige Leistung handelt, ist solange ohne Bedeutung, wie die sonstige Leistung in der Erbringung von „Arbeit“ besteht (*BAG 14. November 2006*) 43



- 1 ABR 5/06 - Rn. 27, 28, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 121 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 10). „Arbeit“ ist eine Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 122/99 - BAGE 96, 45, zu IV 3 d der Gründe). Danach ist die Teilnahme an den von der Arbeitgeberin angeordneten Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen Arbeitszeit im Sinne der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Die Schulungen verlangen von den Teilnehmern geistige Tätigkeit im Interesse der Arbeitgeberin.

- b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist weder durch Regelungen des Tarifvertrags „Teamarbeit“ iSv. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG verdrängt noch durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit verbraucht. Keines der Regelwerke enthält Vorgaben über die tägliche Dauer und tageszeitliche Lage von Schulungsmaßnahmen, deren zeitliche Festlegung nicht der Selbstbestimmung der betroffenen Arbeitnehmer unterliegt. 44
- c) Zur sachgerechten Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts aus § 98 Abs. 1 BetrVG oder § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bei der Festlegung von Dauer und Lage der täglichen Schulungszeit muss der Betriebsrat wissen, ob und welche Teilnehmer Teilzeitbeschäftigte sind. Deren zeitliche Interessen verlangen bei der zu treffenden Regelung über die Schulungszeiten besondere Beachtung. 45
- d) Der Betriebsrat ist grundsätzlich nicht darauf verwiesen, sich die benötigten Informationen selbst zu beschaffen, auch wenn er dazu faktisch in der Lage wäre (BAG 24. Januar 2006 - 1 ABR 60/04 - Rn. 29 mwN, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 65 = EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 5). Gründe für eine Ausnahme, wie sie in dem vom Senat mit Beschluss vom 24. Januar 2006 (- 1 ABR 60/04 - aaO) entschiedenen Fall gegeben waren, liegen nicht vor. 46
- e) Der Tenor des angefochtenen Beschlusses war insoweit zu ändern, als die Worte „im Rahmen der Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 47



und 3 BetrVG“ entfallen. Als bloßes Element der Antragsbegründung nehmen sie nicht teil am Antragsinhalt.

III. Die zulässige Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zu 3c zu Recht abgewiesen. 48

1. Der Antrag ist zulässig. Er hat einen anderen Gegenstand als der Antrag zu 3b. Mit diesem möchte der Betriebsrat darüber informiert werden, welches allgemeine Arbeitszeitregime für die betroffenen Mitarbeiter gilt. Mit dem Antrag zu 3c will er demgegenüber Auskunft darüber erhalten, welche konkreten täglichen Arbeitszeiten für die betroffenen Mitarbeiter an den jeweils konkreten Schulungstagen geplant sind. 49

2. Der Antrag ist unbegründet. Der Anspruch besteht nicht. Die Arbeitgeberin ist zur Auskunftserteilung nicht unbeschränkt in der Lage. 50

Nach den geltenden Arbeitszeitregelungen legen die Beschäftigten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit entweder innerhalb des Teams eigenständig und abschließend fest - so, wenn sie dem Geltungsbereich des Tarifvertrags „Teamarbeit“ unterfallen - oder planen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit eigenständig in der jeweiligen Einsatzabteilung, um sich anschließend von der Abteilungsleitung deren Freigabe einzuholen - so, wenn für sie Nr. 3.1 Abs. 4 und Nr. 4 der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit gelten. Es ist damit nicht auszuschließen, dass die konkreten Zeitplanungen zu einem Zeitpunkt stattfinden, zu dem das Zustimmungersuchen der Arbeitgeberin an den Betriebsrat hinsichtlich geplanter Schulungszeiten bereits ergangen ist. Die konkreten Arbeitszeitplanungen der Beschäftigten werden in diesem Fall gerade darauf Bedacht nehmen, ob und welche Arbeitnehmer an den Schulungen teilnehmen. Das hat zur Folge, dass die Arbeitgeberin zu dem Zeitpunkt, in welchem sie den Betriebsrat um Zustimmung zu den geplanten Schulungszeiten bittet, die für die betreffenden Schulungstage geplanten konkreten Arbeitszeiten der Schulungsteilnehmer in vielen Fällen 51



nicht kennt und nicht kennen kann. Der Antrag ist damit insgesamt unbegründet.

IV. Auf eine nach § 39 ArbGG möglicherweise unvorschriftsmäßige Besetzung des Beschwerdegerichts iSv. § 547 Nr. 1 ZPO kommt es wegen § 93 Abs. 1 Satz 1, § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG iVm. § 557 Abs. 3 Satz 2, § 551, § 554 Abs. 3 ZPO nicht an. Keiner der Beteiligten hat einen solchen Mangel gerügt und den darin liegenden absoluten Rechtsbeschwerdegrund geltend gemacht.

52

Zugleich für den
durch Urlaub an der
Unterschrift ver-
hinderten ehrenamt-
lichen Richter Kunz
Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Federlin



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)