BAG v. 18.01.2012 - 7 ABR 73/10

**Leitsatz**
Leitsatz:

Es kann im Einzelfall erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein, dass sich Betriebsratsmitglieder über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch den Besuch einer entsprechenden Schulungsveranstaltung informieren.

**Gesetz(e):**
BetrVG § 37 Abs. 6; BetrVG § 40 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; ZPO § 256 Abs. 1; ZPO § 322 Abs. 1

**Instanzenzug:**
LAG Hamm v. 17.09.201010 TaBV 26/10

**Verfahrensstand:**
Diese Entscheidung ist rechtskräftig

# Gründe:

1 A. Die Beteiligten streiten darüber, ob zwei Betriebsratsmitglieder für eine in Erfurt stattfindende Schulung "Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht" unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen sind und die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Seminar-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen.

2 Die zu 5. beteiligte Arbeitgeberin betreibt Möbel- und Einrichtungshäuser. Sie beschäftigt etwa 1.500 Arbeitnehmer an verschiedenen Standorten. Am Standort P, an dem sich die Zentralverwaltung des Unternehmens befindet, sind für die Arbeitgeberin ca. 300 Arbeitnehmer tätig. Für diesen Betrieb ist ein neunköpfiger Betriebsrat, der Antragsteller zu 1., errichtet. Die Antragsteller zu 2. und 3. sind Mitglieder des am 20. Mai 2010 gewählten Gremiums. Sie gehörten schon dem in der vergangenen Wahlperiode gebildeten Betriebsrat an.

3 Dem Betriebsrat stehen Kommentare des Betriebsverfassungsgesetzes, Gesamtdarstellungen des Arbeitsrechts, die Zeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" und eine aktuelle Auflage des Werks "Rechtsprechung zum Arbeitsrecht von A bis Z" zur Verfügung. Die Arbeitgeberin überlässt ihm einen Computer mit Internetanschluss, um seine Aufgaben zu erledigen.

4 Die Antragsteller zu 2. und 3. besuchten in der Vergangenheit die Seminare "Arbeitsrecht I", "Arbeitsrecht II" und "Arbeitsrecht III", "BR I", "BR II" und "BR III", "Lohn/Gehalt" und "Wirtschaftsausschuss".

5 Zwischen den Beteiligten besteht seit längerer Zeit Streit darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, mehrere Mitglieder des Betriebsrats für das in Erfurt stattfindende Seminar des P-Instituts "Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht" unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen sowie die Seminar-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen. Es handelt sich um ein Wochenseminar, das vom Veranstalter mehrfach im Jahr in Erfurt angeboten wird. Die Seminarthemen beziehen sich jeweils auf aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Die Entscheidungen, die in den einzelnen Seminaren besprochen werden, benennt der Veranstalter nach eigenen Angaben erst etwa acht Wochen vor dem jeweiligen Seminarbeginn. Gegenstand des Seminars ist auch ein Besuch der Sitzung eines Senats des Bundesarbeitsgerichts.

6 Die allgemeine Beschreibung des Seminars "Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht", die jedes Seminar begleitet, lautet:



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

"Seminarinhalt

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist die höchste Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit. Seine Entscheidungen sind richtungsweisend für die Arbeitsgerichte und werden vielfach für die Argumentation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in betrieblichen Fragen herangezogen.

Das Seminar vermittelt Ihnen einen Überblick über die aktuellen und für die Betriebsratsarbeit relevanten Entscheidungen des BAG. Es werden die Tendenzen der BAG-Rechtsprechung und deren konkrete Auswirkungen auf Ihre Betriebsratstätigkeit erläutert. Der Besuch einer Gerichtsverhandlung und ein anschließender Austausch über die dort getroffenen Entscheidungen ermöglicht Ihnen einen vertieften Einblick in die Grundsätze der Rechtsprechung und die möglichen Auswirkungen auf die Unternehmen.

Wichtige aktuelle Entscheidungen im Individualarbeitsrecht

Wichtige aktuelle Entscheidungen im Betriebsverfassungsrecht

Bedeutung der Entscheidungen für die Betriebsratsarbeit

- Hilfestellung für die Lösung eigener betrieblicher Fragen

- Argumentationshilfen bei der Verhandlungsführung Aktuelle richtungsweisende Tendenzen der Rechtsprechung des BAG

- Tendenzen der Rechtsprechung als Hilfsmittel für die Lösung eigener betrieblicher Fragen

- Rechtliche Konsequenzen der Rechtsprechung des BAG für die Praxis, Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung des BAG

- Erörterung der Entscheidungen

- Rechtliche Hintergründe der Entscheidungsfindung

Aus Gründen der Aktualität können zum jetzigen Zeitpunkt die zu behandelnden Urteile nicht benannt werden. Ab ca. acht Wochen vor Seminarbeginn können Sie bei uns die geplanten Seminarinhalte anfordern.

Wichtige Informationen

Diese Seminare können erforderliche Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln, soweit dieses Wissen noch nicht durch entsprechenden Seminarbesuch oder anderweitig erworben wurde.

Diese Seminare können für die Schwerbehindertenvertretung erforderliche Kenntnisse nach § 96 Abs. 4 SGB IX vermitteln.

Hinweise: Da dieses Seminar die Möglichkeit bietet, sich über wichtige Tendenzen, aktuelle Rechtsprechung und deren Einordnung in die bekannte Rechtsprechung zu informieren, kann der Besuch dieses Seminars einmal im Jahr erforderlich sein.

Die Erläuterung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis kann ein im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlicher Schulungsinhalt sein. Hierfür muss sich der Betriebsrat nicht auf ein Selbststudium anhand der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften verweisen lassen (BAG vom 20.12.1995 - 7 ABR 14/95)."

7 Die Kosten für die Seminare belaufen sich je Teilnehmer auf 1.078,10 Euro einschließlich Mehrwertsteuer. Hinzu kommen Übernachtungs- und Verpflegungskosten von 133,00 Euro pro Tag.

8 Ein erster Beschluss, Betriebsratsmitglieder zu einem solchen Seminar zu entsenden, wurde vom Betriebsrat bereits im März 2009 gefasst. Danach sollten drei Betriebsratsmitglieder an einem ent-



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

sprechenden Seminar im Mai 2009 teilnehmen. Die Arbeitgeberin hielt die Teilnahme nicht für erforderlich. Die Betriebsratsmitglieder besuchten die Schulung deshalb nicht.

9 Der Betriebsrat beschloss am 5. Mai 2009, zwei damalige Betriebsratsmitglieder - ua. den früheren Antragsteller zu 4. - zu einem Seminar in der Zeit vom 19. Oktober 2009 bis 23. Oktober 2009 zu entsenden, ersatzweise zu einem Seminar in der Zeit vom 23. November 2009 bis 27. November 2009. Der Betriebsrat fasste am 5. Mai 2009 zugleich den Beschluss, die Antragsteller zu 2. und 3. sowie ein weiteres Betriebsratsmitglied zu einem Seminar zu entsenden, das in der Zeit vom 23. November 2009 bis 27. November 2009 stattfinden sollte. Ersatzweise wurden die Betriebsratsmitglieder zu einem Seminar in der Zeit vom 19. Oktober 2009 bis 23. Oktober 2009 entsandt. Die Arbeitgeberin lehnte es im Juni 2009 ab, die Kosten für die Teilnahme an den Schulungen zu übernehmen. Die entsandten Betriebsratsmitglieder nahmen aus diesem Grund nicht an den Seminaren teil.

10 Der Betriebsrat und - ua. - die beiden Antragsteller zu 2. und 3. haben daraufhin am 24. Juli 2009 die Beschlussverfahren - 4 BV 1/10 - und - 4 BV 2/10 - beim Arbeitsgericht eingeleitet.

11 Während der beiden Verfahren beschloss der Betriebsrat am 12. Januar 2010, Betriebsratsmitglieder zu dem Seminar "Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht" in der Zeit vom 8. März 2010 bis 12. März 2010 zu entsenden. Ersatzweise sollten sie an einem Seminar in der Zeit vom 3. Mai 2010 bis 7. Mai 2010 teilnehmen. Zum Zeitpunkt der Anhörung der Beteiligten vor dem Arbeitsgericht am 26. Januar 2010 waren die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die in den Seminaren im März und Mai 2010 behandelt werden sollten, noch nicht bekannt. Die entsandten Betriebsratsmitglieder nahmen auch an diesen Seminaren nicht teil.

12 Der Betriebsrat fasste in der Folge noch (alternative) Entsendungsbeschlüsse für Seminare vom 28. Juni 2010 bis 2. Juli 2010, vom 6. September 2010 bis 10. September 2010, vom 27. September 2010 bis 1. Oktober 2010, vom 18. Oktober 2010 bis 22. Oktober 2010 und vom 29. November 2010 bis 3. Dezember 2010. Entsandt wurden ua. die Antragsteller zu 2. und 3. Im Rahmen des Seminars "Rechtsprechung aktuell am Bundesarbeitsgericht" in der Zeit vom 27. September 2010 bis 1. Oktober 2010 beispielsweise wurden anhand von 51 Entscheidungen die Themenkomplexe "Arbeitsvertrag", "Urlaub", "Befristung", "Diskriminierungsverbot", "Betriebsübergang", "Kündigungsrecht allgemein", "Verhaltens- und personenbedingte Kündigungsgründe - Kündigung aus wichtigem Grund", "Sonderkündigungsschutz", "Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten", "Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen", "Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten" und "Geschäftsführung des Betriebsrats" behandelt. Die entsandten Betriebsratsmitglieder nahmen auch an diesen Seminaren nicht teil, weil die Arbeitgeberin es ablehnte, die Kosten zu übernehmen.

13 Der Betriebsrat und die Antragsteller zu 2. und 3. haben die Auffassung vertreten, das Seminar "Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht" vermittle betriebsverfassungsrechtliche Grundkenntnisse. Ein konkreter Schulungsbedarf jedes einzelnen Betriebsratsmitglieds müsse daher nicht dargelegt werden. Das ergebe sich bereits aus der Seminarbeschreibung des Veranstalters. Die Schulungsteilnahme sei auch erforderlich, weil im Rahmen des Seminars Hilfestellungen für die Lösung eigener betrieblicher Fragen und Argumentationshilfen für Verhandlungen über innerbetriebliche Themen gegeben würden. Durch den Wechsel der Arbeitgeberin in eine sog. OT-Mitgliedschaft des Arbeitgeberverbands müsse der Betriebsrat verstärkt seine Informations- und Mitbestimmungsrechte in den Konfliktfeldern der personellen Einzelmaßnahmen - Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen - sowie in den Bereichen der Lohngestaltung und der Verteilung von Provisionen und Prämien einfordern. 16 der in dem Seminar vom 19. Oktober 2009 bis 23. Oktober 2009 behandelten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hätten zB konkreten Bezug zu der Betriebsratsarbeit gehabt. Dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern könne nicht zugemutet werden, die Seminar-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten vorzustrecken.



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

14 Der Betriebsrat und die Antragsteller zu 2. und 3. haben - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren von Bedeutung - vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet war, die Beteiligten zu 2. und 3. zur Teilnahme am Seminar "Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts" des Seminarveranstalters P in Erfurt vom 19. Oktober 2009 bis 23. Oktober 2009, alternativ in der Zeit vom 3. Mai 2010 bis 7. Mai 2010, alternativ in der Zeit vom 28. Juni 2010 bis 2. Juli 2010, alternativ in der Zeit vom 6. September 2010 bis 10. September 2010 unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen;

2. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Beteiligten zu 2. und 3. zur Teilnahme an dem in Erfurt stattfindenden Seminar "Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts" des Seminarveranstalters P in der Zeit vom 27. September 2010 bis 1. Oktober 2010, alternativ in der Zeit vom 18. Oktober 2010 bis 22. Oktober 2010, alternativ in der Zeit vom 29. November 2010 bis 3. Dezember 2010 unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen;

3. festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Seminarkosten des Seminarveranstalters P-Institut in Höhe von 1.078,10 Euro pro Teilnehmer sowie die Hotelkosten in Höhe von jeweils 133,00 Euro pro Teilnehmer und pro Übernachtung für die Teilnahme der Beteiligten zu 2. und 3. an dem in Erfurt stattfindenden Seminar "Aktuelle Rechtsprechung des BAG" in der Zeit vom 6. September 2010 bis 10. September 2010, hilfsweise in der Zeit vom 27. September 2010 bis 1. Oktober 2010, weiter hilfsweise in der Zeit vom 18. Oktober 2010 bis 22. Oktober 2010, äußerst hilfsweise in der Zeit vom 29. November 2010 bis 3. Dezember 2010 zu bezahlen;

4. festzustellen, dass die Teilnahme der Beteiligten zu 2. und 3. am Seminar "Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts" des Seminarveranstalters P in Erfurt in der Zeit vom 19. Oktober 2009 bis 23. Oktober 2009, alternativ in der Zeit vom 3. Mai 2010 bis 7. Mai 2010, alternativ in der Zeit vom 28. Juni 2010 bis 2. Juli 2010, alternativ in der Zeit vom 6. September 2010 bis 10. September 2010, alternativ in der Zeit vom 27. September 2010 bis 1. Oktober 2010, alternativ in der Zeit vom 18. Oktober 2010 bis 22. Oktober 2010, alternativ in der Zeit vom 29. November 2010 bis 3. Dezember 2010 "erforderlich" iSv. § 37 Abs. 6 BetrVG ist;

5. festzustellen, dass der Betriebsrat berechtigt ist, bei Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin die Beteiligten zu 2. und 3. zur Teilnahme an einem in Erfurt stattfindenden Seminar "Aktuelle Rechtsprechung des BAG", veranstaltet vom P-Institut, zu entsenden.

15 Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, die Teilnahme an den Seminaren sei im Zeitpunkt der Entsendung schon deswegen nicht erforderlich, weil die konkret besprochenen Entscheidungen erst kurz vor Seminarbeginn bekannt gegeben würden. Die Betriebsratsmitglieder könnten sich im Übrigen durch die zur Verfügung gestellte Fachpresse über die aktuelle Rechtsprechung informieren.

16 Das Arbeitsgericht hat die erstinstanzlich gestellten Anträge durch zwei Beschlüsse in den Sachen - 4 BV 1/10 - und - 4 BV 2/10 - abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die beiden Verfahren zur gemeinsamen Anhörung und Entscheidung verbunden und die Beschwerde des Betriebsrats, der Antragsteller zu 2. und 3. sowie des früheren Antragstellers zu 4. zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen der Betriebsrat und die Antragsteller zu 2. und 3. ihre zuletzt gestellten Anträge weiter.

17 B. Die Rechtsbeschwerde der Antragsteller ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Anträge jedenfalls im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Anträge zu 1., 3., 4. und 5. sind unzulässig, der Antrag zu 2. ist unbegründet.

18 I. An dem Verfahren sind neben dem Betriebsrat, den Antragstellern zu 2. und 3. sowie der Arbeitgeberin keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. Hinsichtlich des früheren Antragstellers zu



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

4. ist das Verfahren nach dessen Ausscheiden aus dem Betriebsrat übereinstimmend für erledigt erklärt und daraufhin eingestellt worden.

19 II. Die Anträge zu 1., 3., 4. und 5. sind unzulässig. Es kann offenbleiben, ob mit diesen Anträgen im Beschwerdeverfahren zumindest teilweise in den Hilfsverhältnissen - für spätere Seminare - die Verfahrensgegenstände ausgewechselt wurden oder lediglich einer der Fälle des § 264 Nr. 2 oder Nr. 3 ZPO anzunehmen ist. Die vier Anträge lassen jedenfalls keine Auslegung zu, die den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 und des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügt. Für die Anträge zu 1. und 3. fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse. Das gilt auch für den Antrag zu 4. Ihm liegt außerdem kein Rechtsverhältnis zugrunde. Der Antrag zu 5. ist nicht hinreichend bestimmt.

20 1. Für die Anträge zu 1. und 3. fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

21 a) Wie die gebotene Auslegung ergibt, wollen die Antragsteller mit den Anträgen zu 1. und 3. festgestellt wissen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet war, die Antragsteller zu 2. und 3. für bestimmte in der Vergangenheit liegende, in Haupt- und Hilfsverhältnisse gestellte Seminare unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen sowie die Antragsteller von den Ansprüchen des Veranstalters und Dritter auf Zahlung der Seminar-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten freizustellen.

22 b) Das Feststellungsinteresse ist für den Antrag zu 1. bereits im Beschwerdeverfahren entfallen. Das gilt auch für den Antrag zu 3. im Hinblick auf das Seminar in der Zeit vom 6. September 2010 bis 10. September 2010, das vom Hauptantragsteil umfasst ist. Hinsichtlich der drei späteren, in die Hilfsverhältnisse aufgenommenen Seminarveranstaltungen ist das Feststellungsinteresse nach Schluss der mündlichen Verhandlung zweiter Instanz weggefallen.

23 aa) Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO ist eine in jedem Stadium des Verfahrens - auch im Beschlussverfahren - von Amts wegen zu prüfende Sachentscheidungsvoraussetzung. Maßgebender Zeitpunkt für das Bestehen des Feststellungsinteresses ist der Schluss der mündlichen Verhandlung oder Anhörung vor dem Revisions- oder Rechtsbeschwerdegericht. Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis während des Rechtsstreits oder Verfahrens beendet, bleibt der Feststellungsantrag nur zulässig, wenn sich aus der beantragten Feststellung noch Rechtswirkungen für die Zukunft ergeben können. Die erstrebte Feststellung muss geeignet sein, die zwischen den Parteien oder Beteiligten weiterhin bestehenden Streitfragen abschließend zu klären. Fehlen solche künftigen Rechtswirkungen und trägt der Kläger oder Antragsteller der geänderten Verfahrenssituation nicht durch eine Erledigungserklärung und eine entsprechende Änderung seines Antrags Rechnung, ist der Feststellungsantrag als unzulässig abzuweisen (vgl. für das Urteilsverfahren zB BAG 18. Mai 2010 - 1 AZR 864/08 - Rn. 15 mwN, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 102; siehe auch 4. Mai 2010 - 9 AZR 184/09 - Rn. 22, BAGE 134, 202).

24 bb) Der Sonderfall, dass sich aus einem vergangenen Rechtsverhältnis noch Rechtswirkungen für die Zukunft ergeben können, ist hier nicht gegeben. Aus den Themenplänen der in der Vergangenheit liegenden Seminare lässt sich nicht ableiten, dass die Teilnahme der Antragsteller zu 2. und 3. an künftigen Seminaren dieser Art erforderlich sein wird iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Antragsteller zu Recht angenommen, dass in den Schulungen nach der allgemeinen Konzeption der Seminarreihe kein Grundwissen vermittelt wird, für das bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern kein betriebsbezogener Anlass dargelegt werden muss. Ohne Konkretisierung der Seminarinhalte kann nicht abschließend beurteilt werden, ob der Betriebsrat die Schulung aufgrund seiner Aufgabenstellung im Betrieb nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten darf.

25 (1) Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Dazu muss ein aktueller oder absehbarer betrieblicher oder betriebsratsbezo-



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

gener Anlass dargelegt werden, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt. Lediglich bei erstmals gewählten Betriebsratsmitgliedern braucht die Schulungsbedürftigkeit nicht näher dargelegt zu werden, wenn Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Der Senat unterscheidet zwischen der Vermittlung sog. Grundkenntnisse und anderen Schulungsveranstaltungen. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen. Für andere Schulungsveranstaltungen muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die in der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden besonderen Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (vgl. für die st. Rspr. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 19 mwN, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 11; 17. November 2010 - 7 ABR 113/09 - Rn. 24, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 10). Der Schulungsanspruch aus § 37 Abs. 6 BetrVG ist kein individueller Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, sondern ein kollektiver Anspruch des Betriebsrats darauf, dass einem bestimmten Betriebsratsmitglied Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Gremiums erforderlich sind (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - aaO mwN).

26 (2) Danach kann es erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein, dass einzelne Betriebsratsmitglieder durch den Besuch entsprechender Schulungsveranstaltungen Kenntnis von der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erlangen. Ob das der Fall ist, hängt jedoch von zahlreichen Umständen ab. Dazu gehören insbesondere die konkreten Seminarinhalte, eine mögliche Aufgabenverteilung innerhalb des Betriebsrats und eine thematische Spezialisierung einzelner Betriebsratsmitglieder, die Zahl der entsandten Betriebsratsmitglieder und deren Verhältnis zur Gesamtgröße des Betriebsrats, die letzte Aktualisierung des bereits vorhandenen Wissens sowie betriebliche Entwicklungen, die es besonders dringlich erscheinen lassen, die Kenntnisse der jüngeren Rechtsprechung in bestimmten Fragen zu aktualisieren. Von diesen Umständen muss der Betriebsrat Kenntnis haben, um beurteilen zu können, ob die Schulungsveranstaltung erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist, und seinen Beurteilungsspielraum sachgerecht auszuüben (vgl. zum Beurteilungsspielraum des Betriebsrats zB BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 22, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 11; 17. November 2010 - 7 ABR 113/09 - Rn. 32, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 10).

27 (a) Sind die Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat so gelagert, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben nur dann sachgerecht erfüllen kann, wenn die Kenntnisse bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer der hier umstrittenen Seminarveranstaltungen verbessert werden, kann die Entsendung dieser Betriebsratsmitglieder erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein. Der Betriebsrat hat insoweit einen Beurteilungsspielraum. Das entbindet ihn jedoch nicht von der Obliegenheit, im Streitfall darzulegen, weshalb das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse braucht, damit das Gremium des Betriebsrats seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (vgl. BAG 24. Mai 1995 - 7 ABR 54/94 - zu B II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 109 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 127). Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat die betriebliche Situation und damit die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann (vgl. BAG 20. Dezember 1995 - 7 ABR 14/95 - zu B 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 130).

28 (b) Auf die Darlegung des betrieblichen Bezugs kann nicht verzichtet werden. Kenntnisse der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehören nicht zum unverzichtbaren Grundwissen der einzelnen Betriebsratsmitglieder im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, dessen Erforderlichkeit der Betriebsrat



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

nicht näher darlegen muss. Sie setzen vielmehr mit Blick auf die Vielfalt der Themen und die vertiefte Beurteilung von Einzelfällen - zumal unter spezifisch revisions- oder rechtsbeschwerderechtlichem Blickwinkel - entsprechende Grundkenntnisse voraus, die sie im Sinn einer Spezialisierung intensivieren. Vielfalt und Breite der Themen unterscheiden den Streitfall auch von der Fallgestaltung, die dem Senatsbeschluss vom 20. Dezember 1995 zugrunde lag (- 7 ABR 14/95 - zu B 2 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 130). Gegenstand der dortigen Schulungsveranstaltung waren personelle Einzelmaßnahmen iSv. § 99 BetrVG im Spiegel der aktuellen BAG-Entscheidungen. Für dieses Kerngebiet der Tätigkeit von Betriebsräten besteht typischerweise ein betrieblicher Bezug für das einzelne Betriebsratsmitglied.

29 (c) Dennoch kann es erforderlich sein, dass sich Betriebsratsmitglieder über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch den Besuch entsprechender Schulungsveranstaltungen informieren.

30 (aa) Der Betriebsrat als Gremium muss sich auch über die Entwicklung der Rechtsprechung in den für seine Arbeit relevanten Bereichen auf dem Laufenden halten, um seine Aufgaben verantwortlich wahrnehmen zu können. Grundkenntnisse, die in möglicherweise viele Jahre zurückliegenden Schulungen erworben wurden, genügen dafür allein nicht immer. Betriebsratsmitglieder haben allerdings die Möglichkeit, das einmal erworbene Grundwissen durch ihnen zur Verfügung gestellte Informationsquellen zu ergänzen und zu aktualisieren. Dazu kann zB das laufende Studium von Fachzeitschriften dienen, bei konkreten Problemen die Lektüre juristischer Kommentare oder eine Recherche im Internet. Der Betriebsrat muss sich darauf aber nicht generell verweisen lassen. Die Information im Rahmen einer Schulungsveranstaltung und die Information durch arbeitsrechtliche Veröffentlichungen schließen sich nicht aus, ergänzen sich vielmehr (vgl. BAG 25. Januar 1995 - 7 ABR 37/94 - zu B 1, 2 und 4 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 46 = EzA BetrVG 1972 § 40 Nr. 73). Das gilt vor allem dann, wenn in der Schulung nicht nur über aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts informiert wird, sondern den Teilnehmern auch betriebsverfassungsrechtliche und für den konkreten Betriebsrat bedeutsame individualrechtliche Rechtsentwicklungen und Tendenzen anhand ausgewählter Entscheidungen erläutert und für die praktische Betriebsratsarbeit nutzbar gemacht werden sollen. Dadurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines betrieblichen Handelns zu machen. Mithilfe der ihm überlassenen Literatur kann sich der Betriebsrat zwar einen Überblick über die neueren Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen verschaffen. Das umstrittene Schulungsmodell geht aber über die Informationsebene des Selbststudiums hinaus. Es soll Betriebsratsmitgliedern, die regelmäßig nicht juristisch vorgebildet sind, Zusammenhänge der Rechtsprechungslinien des Bundesarbeitsgerichts aufzeigen und die Teilnehmer dazu anleiten, die Rechtsprechung in der betrieblichen Praxis zu berücksichtigen. Der Besuch einer solchen Schulungsveranstaltung kann erforderlich sein, wenn der Betriebsrat auf die Kenntnisse angewiesen ist, um seine Aufgaben für die Belegschaft und den Betrieb sachgerecht wahrnehmen zu können (vgl. BAG 20. Dezember 1995 - 7 ABR 14/95 - zu B 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 113 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 130).

31 (bb) Ob die besonderen Kenntnisse, die in einer der hier umstrittenen Schulungsveranstaltungen über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vermittelt werden, erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sind, kann nur anhand der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Entscheidend ist die konkrete Situation in Betrieb und Betriebsrat. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung sind neben dem konkreten Themenplan zB die Größe des Betriebsrats, die Aufgaben des Betriebsratsmitglieds im Gremium, die Zahl der entsandten Betriebsratsmitglieder und in jüngerer Vergangenheit besuchte Seminare zu berücksichtigen. Besteht der nötige betriebliche Bezug, kann es erforderlich sein, ein Betriebsratsmitglied oder mehrere Betriebsratsmitglieder zu der Schulung zu entsenden, die als Multiplikatoren des erworbenen Wissens für die übrigen Mitglieder des Gremiums dienen. Die Fortbildung aller Betriebs-



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

ratsmitglieder wird in größeren Betriebsräten dagegen regelmäßig nicht erforderlich sein. Gegen die Erforderlichkeit der Seminarveranstaltung kann zB sprechen, dass das entsandte Betriebsratsmitglied in jüngerer Vergangenheit eine Grundschulung oder ein den hier umstrittenen Schulungen ähnliches Seminar besucht hat, das entsprechende Spezialkenntnisse vermittelt hat.

32 (d) Aus den in der Vergangenheit liegenden Seminaren, zu denen die Antragsteller entsandt wurden und an denen sie nicht teilnahmen, kann der erforderliche betriebliche Bezug für künftige ähnliche Seminare und damit das Feststellungsinteresse für die Anträge zu 1. und 3. nicht abgeleitet werden. Besonderheit der Seminarreihe ist ihr ständig wechselnder Inhalt durch die zu behandelnden aktuellen Entscheidungen. Ohne Wissen um den jeweiligen Seminarplan kann nicht beurteilt werden, ob das einzelne Betriebsratsmitglied die zu vermittelnden Kenntnisse für seine Betriebsratsarbeit braucht. Aus den vergangenen Seminarinhalten lassen sich keine Rückschlüsse für künftige Veranstaltungen ziehen.

33 (e) Der Senat verkennt nicht, dass es aufgrund des Erfordernisses eines Betriebsratsbeschlusses, der auf eine konkrete, nach Zeitpunkt und Themenplan bestimmte Schulung bezogen ist, schwierig oder fast unmöglich werden kann, vor dem Schulungsbesuch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung über seine Erforderlichkeit herbeizuführen. Soweit Rechte von konkreten, sich ändernden Umständen abhängen, kann die Rechts- und Verfahrensordnung aber nicht stets - jedenfalls nicht im Erkenntnisverfahren - sicherstellen, dass der Streit über das Bestehen des Rechts rechtskräftig geklärt ist, bevor das wirkliche oder vermeintliche Recht ausgeübt wird. Es kann vielmehr Sache des tatsächlichen oder vermeintlichen Rechtsinhabers sein, das Recht wahrzunehmen und erforderlichenfalls danach klären zu lassen, ob dies berechtigterweise geschah. Das gilt auch für den eigenverantwortlich handelnden Betriebsrat. Mit seinem Beurteilungsspielraum korrespondiert das Risiko, ihn überschritten zu haben. Dieses Verfahren verlangt keine abschließende Beurteilung, ob der Betriebsrat oder das zu schulende Mitglied jedenfalls für die unmittelbar zu leistenden, ihm finanziell nicht möglichen oder zumutbaren Aufwendungen einen Vorschuss des Arbeitgebers im Weg einstweiligen Rechtsschutzes verlangen können (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 22, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 11).

34 2. Entsprechendes gilt für den Antrag zu 4., mit dem festgestellt werden soll, dass die Teilnahme der Antragsteller zu 2. und 3. an bestimmten, in Hauptund gestaffelte Hilfsverhältnisse gestellten Seminaren in der Vergangenheit erforderlich war. Für ihn fehlt das besondere Feststellungsinteresse aus den genannten Gründen. Ihm liegt zudem kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO zugrunde.

35 a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Kläger oder Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden baldigen richterlichen Entscheidung hat. Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen (vgl. BAG 21. April 2010 - 4 AZR 755/08 - Rn. 21 mwN, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 101 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 9; 24. April 2007 - 1 ABR 27/06 - Rn. 15 mwN, BAGE 122, 121). Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt (vgl. nur BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 501/09 - Rn. 76; 20. Mai 2008 - 1 ABR 19/07 - Rn. 19, AP BetrVG 1972 § 81 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 81 Nr. 19).

36 b) Die Frage, ob bestimmte Seminarveranstaltungen in der Vergangenheit erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG waren, ist eine solche abstrakte Rechtsfrage. Die Antragsteller erstreben der Sache nach die rechtliche Begutachtung einer Vorfrage für die Frage der Pflicht der Arbeitgeberin zur Freistellung der Antragsteller von den Ansprüchen des Veranstalters und Dritter auf Zahlung



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

der Seminar-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten oder der Verpflichtung zur Erstattung geleisteter Zahlungen in der Zukunft. Für ein solches Rechtsgutachten sind die Arbeitsgerichte nicht zuständig.

37 3. Der Antrag zu 5., mit dem die Antragsteller allgemein festgestellt wissen wollen, dass der Betriebsrat berechtigt ist, die Antragsteller zu 2. und 3. zu einer Veranstaltung der umstrittenen Seminarreihe zu entsenden, wird den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht gerecht. Er nennt weder den konkretisierten Themenplan noch die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung.

38 a) Nach dieser im Beschlussverfahren entsprechend anwendbaren Vorschrift muss die Antragsschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Das ist erforderlich, um zu klären, worüber das Gericht entscheidet und wie der objektive Umfang der Rechtskraft einer Sachentscheidung iSv. § 322 Abs. 1 ZPO ist (vgl. etwa BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 14 mwN, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 11).

39 b) Diese Angaben sind für die Bestimmtheit des Verfahrensgegenstands unentbehrlich. Würde dem Antrag ohne sie stattgegeben, bliebe unklar, zu welcher konkreten Schulung der Betriebsrat die Antragsteller zu 2. und 3. entsenden darf. Die Entscheidung erginge zu einer (hypothetischen) Seminarveranstaltung zu irgendeinem Zeitpunkt mit im Einzelnen ungewissem Themenplan. Dadurch unterscheidet sich diese Fallgestaltung von denjenigen, in denen das Bundesarbeitsgericht im Rahmen von Feststellungsanträgen über die Erforderlichkeit von in der Vergangenheit liegenden Schulungen entschieden hat (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 16, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 11 in Abgrenzung zB von 16. März 1976 - 1 ABR 43/74 - zu II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 22 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 46; 6. Mai 1975 - 1 ABR 135/73 - zu II 3 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 65 Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 65 Nr. 5; 10. Juni 1974 - 1 ABR 136/73 - zu 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 15 = EzA ArbGG § 80 Nr. 3; 6. November 1973 - 1 ABR 15/73 - zu II 2 der Gründe, AP ArbGG 1953 § 89 Nr. 8 = EzA ArbGG § 89 Nr. 1).

40 c) Ohne Konkretisierung von Gegenstand und Zeitpunkt der Schulung kann nicht abschließend beurteilt werden, ob der Antrag begründet ist. Themenplan und Zeitpunkt des Seminars sind - wie schon zu den Anträgen zu 1. und 3. ausgeführt - für die Frage von Bedeutung, ob der Betriebsrat die Schulung der Spezialkenntnisse nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten darf. Die Erforderlichkeitsprüfung, die der Betriebsrat nach § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 BetrVG vorzunehmen hat, umfasst neben den Themen ua. auch die zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung. Das wird an § 37 Abs. 6 Satz 3 bis Satz 6 BetrVG deutlich. Der Betriebsrat hat nach § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. § 37 Abs. 6 Satz 4 BetrVG sieht vor, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben hat. Der Arbeitgeber kann nach § 37 Abs. 6 Satz 5 BetrVG die Einigungsstelle anrufen, wenn er die betrieblichen Gegebenheiten für nicht ausreichend berücksichtigt hält. Die berechtigten Belange des Arbeitgebers können nur dann hinreichend bedacht werden, wenn auch die Zeit der Schulung feststeht. Daran fehlt es. Die notwendige Einzelfallbetrachtung, die immer wieder eine neue Entscheidung des Betriebsrats erfordert, lässt die verlangte Feststellung nicht zu (vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 21, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 11; zu § 40 Abs. 1 BetrVG auch 16. Oktober 1986 - 6 ABR 4/84 - zu IV 2 der Gründe, DB 1987, 1439). Im Übrigen gelten die für das fehlende Feststellungsinteresse für die Anträge zu 1., 3. und 4. angestellten Erwägungen.

41 III. Der Antrag zu 2., mit dem der Arbeitgeberin aufgegeben werden soll, die Antragsteller zu 2. und 3. für die Teilnahme an bestimmten Schulungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen, ist unbegründet. Unabhängig von der Frage, ob die Arbeitgeberin überhaupt berechtigt oder verpflichtet ist, entsandte Betriebsratsmitglieder freizustellen, ist der Antrag auf eine unmögliche Leistung gerichtet, weil die Seminarveranstaltungen in der Ver-



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.

gangenheit liegen. Die von der Rechtsbeschwerde erstrebte Auslegung oder Umdeutung in das "Minus" eines Feststellungsantrags brächte für die Antragsteller keinen Vorteil. Für ihn fehlte mit den Überlegungen zu der Unzulässigkeit der Anträge zu 1., 3. und 4. das nötige Feststellungsinteresse. Der Antrag zu 2. deckte sich im Fall der Auslegung oder Umdeutung außerdem zum Teil mit den Anträgen zu 3. und 4.

**Auf diese Entscheidung wird Bezug genommen in folgenden Gerichtsentscheidungen:**
BAG 19.11.2019 - 1 ABR 2/18
BAG 14.1.2015 - 7 ABR 95/12
BAG 20.8.2014 - 7 ABR 64/12
BAG 30.4.2014 - 7 ABR 30/12
BAG 4.12.2013 - 7 ABR 7/12

**Fundstelle(n):**
DB 2012 S. 1755 Nr. 31
ZIP 2012 S. 1578 Nr. 32
**NWB NAAAE-11656**



© NWB Verlag. Das Dokument darf ausschließlich im vertraglich vereinbarten Rahmen und in den Grenzen des Urheberrechts genutzt werden. Die Veröffentlichung im Internet ist nicht gestattet.