

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 64/12  
5 TaBV 2/12  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
20. August 2014

## **BESCHLUSS**

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 20. August 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin

am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Willms und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Juli 2012 - 5 TaBV 2/12 - aufgehoben.

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 1. Dezember 2011 - 15 BV 18/11 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Betriebsrat von Schulungskosten freizustellen. 1
- Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Sie unterhält 38 Betriebe, in denen die Beschäftigten im Wesentlichen Bildschirmarbeit leisten. Der zu 1. beteiligte Betriebsrat ist der am Standort H gebildete Betriebsrat, der aus sieben Mitgliedern besteht. 2
- Seit April 2009 war im Betrieb H eine Einigungsstelle mit drei Beisitzern je Seite zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ gebildet, die sich mit der Vereinbarung der Methoden für die anstehenden Gefährdungsbeurteilungen befasste. Der Betriebsrat entsandte in die Einigungsstelle das Betriebsratsmitglied S, die langjährig Mitglied des Arbeitsschutzausschusses und Mitglied einer Arbeitsgruppe war, die sich mit den verschiedenen Verfahren der Gefährdungsbeurteilung befasste. Als externe Beisitzer entsandte der Betriebsrat Frau M und Rechtsanwalt G in die Einigungsstelle. 3
- Auf seiner Sitzung vom 31. August 2010 fasste der Betriebsrat den Beschluss über die Teilnahme von Frau S an dem Aufbauseminar „Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ in H, das vom Ver- 4

ansteller F in der Zeit vom 18. bis 20. Oktober 2010 durchgeführt wurde. Gemäß Einladungsschreiben sollten in dem Seminar Verfahren zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen anhand einer Checkliste beurteilt und die Stärken und Schwächen im Hinblick auf die Durchführbarkeit und Praktikabilität herausgearbeitet werden. Referenten dieser Schulung waren Frau M, die Inhaberin der F ist, und Rechtsanwalt G.

Für die Seminarteilnahme von S stellte die F dem Betriebsrat am 20. Oktober 2010 den Betrag von 1.654,10 Euro in Rechnung. Die Arbeitgeberin lehnte die vom Betriebsrat begehrte Kostenübernahme mit Schreiben vom 1. November 2010 - wie dem Betriebsrat bereits zuvor mit E-Mail vom 13. September 2010 und 1. Oktober 2010 mitgeteilt - ab. 5

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass die Teilnahme an der Schulung erforderlich gewesen sei, um Frau S in die Lage zu versetzen, im Rahmen der Einigungsstelle Verfahren und Methoden der Gefährdungsbeurteilung unabhängig zu beurteilen. Außerdem könne der Betriebsrat aufgrund der erworbenen Kenntnisse die in der Einigungsstelle vorgestellten Verfahren und etwaige Einigungsvorschläge in eigener Kompetenz beurteilen. Die Kenntnisse seien auch für die Arbeitsgruppe von Bedeutung. Schließlich seien die Kenntnisse für die Durchführung der abzuschließenden Betriebsvereinbarung und bei einer künftigen Änderung der Arbeitsabläufe erforderlich. 6

Der Betriebsrat hat beantragt, die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihn von Schulungskosten in Höhe von 1.654,10 Euro gemäß Rechnung des Anbieters F vom 20. Oktober 2010 freizustellen. 7

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat gemeint, dass die Schulungsteilnahme für die Tätigkeit der Frau S in der Einigungsstelle nicht erforderlich gewesen sei, da der Bedarf an Fachwissen in der Einigungsstelle durch die vom Betriebsrat benannten externen Beisitzer gedeckt sei. Für die Arbeit im Betriebsrat seien die vermittelten Kenntnisse nicht erforderlich, weil dem Betriebsrat mit Einsetzung der Einigungsstelle der Regelungsgegenstand entzogen sei. Die Schulung ermögliche aufgrund der Perso- 8

nenidentität zwischen externen Beisitzern und Schulungsreferenten keine kritische Auseinandersetzung mit den Leistungen der Einigungsstelle.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 9

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat Erfolg. Der zulässige Antrag des Betriebsrats ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht gegenüber der Arbeitgeberin kein Anspruch auf Freistellung von den Kosten zu, die durch die Teilnahme der Frau S an dem Seminar „Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ des Veranstalters F entstanden sind. 10

I. An dem Verfahren sind neben den beiden Beteiligten keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. 11

II. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Der Streitgegenstand ist hinreichend bestimmt im Sinne des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Er macht ein eigenes Recht aus § 40 Abs. 1 BetrVG geltend. 12

III. Der Antrag ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, den Betriebsrat von der Verpflichtung zur Zahlung der Schulungskosten freizustellen, die durch die Teilnahme von Frau S an dem Seminar „Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ entstanden sind. Er durfte diese Schulungsteilnahme nicht für erforderlich halten. 13

1. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. 14

a) 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 betriebsratsbezogener 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 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 25, BAGE 140, 277; 12. Januar 2011 - 7 ABR 94/09 - Rn. 19 mwN*). 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 - Rn. 19 mwN*).

b) Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. 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 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 27, BAGE 140, 277*). Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebs-

rat die betriebliche Situation und 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*).

c) Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob der Betriebsrat die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für erforderlich halten durfte, kann im Rechtsbeschwerdeverfahren nur eingeschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt wurde und ob die Besonderheiten des Einzelfalls vollständig und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze abgewogen wurden (*st. Rspr. vgl. BAG 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - Rn. 17 mwN*). 17

2. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat die Umstände des Falls bei seiner Würdigung nicht vollständig berücksichtigt. 18

a) Die Darlegung eines aktuellen, betriebsbezogenen Anlasses für die Schulungsteilnahme war nicht entbehrlich. Bei dem in der Zeit vom 18. bis 20. Oktober 2010 durchgeführten Seminar „Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz“ wurden Kenntnisse über verschiedene Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung vermittelt. Diese Kenntnisse gehören nicht zum unverzichtbaren Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. 19

b) Der Betriebsrat durfte den Erwerb dieser Spezialkenntnisse durch Frau S unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in Betrieb und Betriebsrat nicht für erforderlich halten. 20

aa) Die Erforderlichkeit der Schulung kann nicht mit der Tätigkeit der Frau S in der Einigungsstelle begründet werden, denn die Tätigkeit als Beisitzer in der Einigungsstelle gehört nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats und seiner Mitglieder. 21

Die Einigungsstelle ist eine betriebsverfassungsrechtliche Institution eigener Art mit dem Zweck, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der betrieblichen Ordnung zu gewährleisten, indem sie durch Zwangsschlichtung Pattsituationen im Bereich der paritätischen Mitbestimmung auflöst (*BAG 18. Januar 1994 - 1 ABR 43/93 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 75, 261*). Die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellten Beisitzer sind weder deren Vertreter noch deren verlängerter Arm, sondern wirken bei der Schlichtung des Regelungsstreits frei von Weisungen und mit einer gewissen inneren Unabhängigkeit mit (*BAG 27. Juni 1995 - 1 ABR 3/95 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 80, 222*). Es gehört auch nicht zu den Amtspflichten der Betriebsratsmitglieder, als Beisitzer in einer Einigungsstelle tätig zu werden (*BAG 24. April 1996 - 7 ABR 40/95 - zu B 3 b der Gründe*). § 76a Abs. 2 BetrVG verweist auf § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG; einen Verweis auf § 37 Abs. 6 BetrVG enthält die Regelung zur Einigungsstelle in §§ 76, 76a BetrVG hingegen nicht. 22

Für eine analoge Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG im Rahmen des § 76a Abs. 2 BetrVG besteht kein Raum. Die Vorschrift ist nicht planwidrig unvollständig (*vgl. zu dieser Voraussetzung: zB BAG 24. Mai 2012 - 6 AZR 679/10 - Rn. 16 mwN, BAGE 142, 1*). Vielmehr ergibt sich aus den Regelungen der §§ 76, 76a BetrVG ein abschließendes normatives Konzept. Gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 BetrVG werden Einigungsstellenbeisitzer je zur Hälfte durch den Betriebsrat und den Arbeitgeber bestellt. Für die Auswahlentscheidung ist das Vertrauen maßgebend, dass diese Personen als Beisitzer die Interessen der Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers in Verhandlungen mit der anderen Seite wahren und durch das Erarbeiten von Kompromissen eine für beide Betriebsparteien annehmbare Konfliktlösung erarbeiten (*BAG 24. April 1996 - 7 ABR 40/95 - zu B 3 c der Gründe*). Damit ist es den Betriebsparteien verwehrt, Personen als Beisitzer von Einigungsstellen zu benennen, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Erfahrungen offensichtlich ungeeignet sind, über die der Eini- 23

gungsstelle zugrunde liegende Regelungsmaterie zu entscheiden. Die Befugnis zur Bestellung von Beisitzern ist nicht auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt (*BAG 14. Januar 1983 - 6 ABR 67/79 - zu II 2 der Gründe*). Es steht den Betriebsparteien frei, externe Beisitzer zu benennen (*vgl. BAG 31. Juli 1986 - 6 ABR 79/83 -*). Über diese externen Beisitzer können auch notwendige Spezialkenntnisse in die Einigungsstelle geholt werden (*Fitting 27. Aufl. § 76 Rn. 15*). Damit ist sichergestellt, dass in der Einigungsstelle das erforderliche Fachwissen vorhanden ist.

bb) Die Erforderlichkeit der Schulung kann im vorliegenden Fall nicht damit begründet werden, der Betriebsrat müsse sich mit den Vorschlägen der Einigungsstelle in eigener Kompetenz auseinandersetzen können. Zwar ist ein solches Anliegen des Betriebsrats grundsätzlich berechtigt. Die Schulung eines in die Einigungsstelle entsandten Betriebsratsmitglieds gerade bei dem vom Betriebsrat ebenfalls in die Einigungsstelle entsandten externen Einigungsstellenbeisitzer ist hierzu aber ungeeignet. 24

(1) Dem Betriebsrat steht bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu (*BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - BAGE 111, 36; 11. Februar 2014 - 1 ABR 72/12 - Rn. 14*). Dieses Mitbestimmungsrecht umfasst die Festlegung der Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist die Ausübung der Mitbestimmung den Betriebsparteien nicht durch die Einsetzung der Einigungsstelle insgesamt entzogen. So können die Betriebsparteien auf einen Einigungsvorschlag der Einigungsstelle hin eine einvernehmliche Regelung treffen. Damit gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Verhandlungen in der Einigungsstelle zu begleiten und sich mit Vorschlägen der Einigungsstelle kritisch auseinanderzusetzen. Diese Aufgabe muss der Betriebsrat aus eigener Kompetenz wahrnehmen können. Hierzu kann auch die Schulung eines - in die Einigungsstelle entsandten - Betriebsratsmitglieds erforderlich sein. Der Betriebsrat muss sich nicht auf die Sachkenntnis der von ihm in die Einigungsstelle entsandten externen Beisitzer verweisen lassen. Das folgt schon aus der Unabhängigkeit der Einigungsstelle. Die externen Einigungsstel- 25



lenbeisitzer sind nicht verpflichtet, „Bindeglied“ zwischen Einigungsstelle und Betriebspartei zu sein. Es gehört nicht zu ihren Aufgaben als Einigungsstellenbeisitzer, den Betriebsparteien die erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln und diese zu beraten.

(2) Ungeeignet für eine kritische Begleitung der Tätigkeit der Einigungsstelle und daher auch nicht erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist aber die Schulung eines in die Einigungsstelle entsandten Betriebsratsmitglieds durch eben die in die Einigungsstelle entsandten externen Beisitzer. Hierdurch kann der Zweck, eine kritische und unabhängige Auseinandersetzung mit den Vorschlägen der Einigungsstelle zu ermöglichen, nicht erreicht werden. Dies hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Es hat nicht berücksichtigt, dass es sich bei den vom Betriebsrat entsandten externen Einigungsstellenbeisitzern zugleich um die Referenten der Schulung handelte, zu der das Betriebsratsmitglied S geschickt worden war. 26

Eine abweichende Beurteilung ist auch dann nicht geboten, wenn der Betriebsrat die Aufgabe, die Einigungsstelle zu begleiten und sich mit Vorschlägen der Einigungsstelle auseinanderzusetzen, nicht selbst wahrnimmt, sondern diese Aufgabe einer Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG übertragen hat. 27

cc) Der Betriebsrat hat nicht dargelegt, dass in der Schulung Kenntnisse vermittelt worden seien, die er nach Abschluss des Einigungsstellenverfahrens bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung braucht. Das ist angesichts des Schulungsinhalts auch nicht ersichtlich. Die vermittelten Kenntnisse über die Stärken und Schwächen verschiedener Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung sind für die Auswahl eines Verfahrens von Bedeutung. Das ist Gegenstand der Einigungsstelle. Dass diese Kenntnisse bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gebraucht werden, ist nicht erkennbar. 28

dd) Die Erforderlichkeit kann nicht auf die Notwendigkeit künftiger Ausgestaltungen der Gefährdungsbeurteilung bei der Änderung von Arbeitsmitteln gestützt werden. Insoweit fehlt es an der Darlegung eines aktuellen, betriebs- 29

bezogenen Anlasses. Der Betriebsrat hat nicht vorgetragen, dass in naher Zukunft mit einer Änderung der Arbeitsmittel zu rechnen ist.

ee) Schließlich ist die Erforderlichkeit der Teilnahme nicht deshalb anzunehmen, weil Frau S Mitglied im Arbeitsschutzausschuss ist. Der Betriebsrat hat nicht vorgetragen, dass Frau S die in der Schulung vermittelten Kenntnisse braucht, um gegenwärtige oder in naher Zukunft anstehende Aufgaben im Arbeitsschutzausschuss sach- und fachgerecht erfüllen zu können.

30

Linsenmaier

Zwanziger

M. Rennpferdt

Willms

Olaf Deinert