

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 26. April 2016
- 1 ABR 21/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:260416.B.1ABR21.14.0

I. Arbeitsgericht Saarbrücken

Beschluss vom 28. Februar 2012
- 4 BV 61/11 -

II. Landesarbeitsgericht Saarland

Beschluss vom 26. März 2014
- 1 TaBV 9/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Bildungsmaßnahmen - Mitbestimmung des Betriebsrats

Bestimmungen:

BetrVG §§ 96 ff.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 21/14
1 TaBV 9/12
Landesarbeitsgericht
Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. April 2016

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Anschlussbeschwerdeführerin,

2.

Widerantragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 26. April 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Rath für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 26. März 2014 - 1 TaBV 9/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Wesentlichen darüber, ob der Betriebsrat bei einem Einsatz von Arbeitnehmern eines ausländischen Tochterunternehmens im Betrieb der Arbeitgeberin, dem herrschenden Unternehmen, zu Schulungs- und Fortbildungszwecken unter dem Gesichtspunkt der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen hat. 1

Die Arbeitgeberin liefert ua. Hydraulikzubehör. In ihrem Betrieb in S ist der beteiligte Betriebsrat gebildet. Anlass für das von ihr eingeleitete Beschlussverfahren war der mittlerweile beendete Einsatz der bei ihrem slowakischen Tochterunternehmen H s.r.o. angestellten Arbeitnehmerin T zur - so die Angaben in dem entsprechenden Auslandsentsendevertrag - „Einarbeitung im Stammhaus H GMBH in S“, um ein „Trainings- und Ausbildungsprogramm im Bereich Logistik“ zu absolvieren und „das Team bei der Abwicklung von Logistikarbeiten“ zu unterstützen, wobei „während der Tätigkeit in S ... die dortigen Arbeitszeit- und Feiertagsregelungen“ gelten. Diesem Einsatz verweigerte der Betriebsrat die von der Arbeitgeberin zunächst erbetene Zustimmung, weil „keine gültige Verleiherlaubnis entsprechend AÜG“ vorliege. Darüber hinaus sei weder die vorgesehene Vergütung angegeben noch eine Ausschreibung entsprechend § 93 BetrVG erfolgt. 2

Die Arbeitgeberin hat in dem Beschlussverfahren zunächst im Wesentlichen die Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin T und später hauptsächlich die Feststellung begehrt, es handele sich bei der Schulung nicht um eine mitbestimmte personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG. Sie 3

erklärte, dass „seit September 2012 bis voraussichtlich September 2013 ... eine weitere Arbeitnehmerin des Unternehmens in der Slowakei ... - Frau H - ... im Betrieb“ in S eingesetzt“ werde. Diese werde allerdings nicht ausschließlich geschult, sondern sei (auch) in den betrieblichen Arbeitsprozess eingegliedert. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass künftig Arbeitnehmer des slowakischen Tochterunternehmens zu Ausbildungszwecken bei ihr eingesetzt würden.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei dem Einsatz handele es sich um eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung. Das - ohnehin nicht unionsrechtskonforme - Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG sei vorliegend ebenso wenig einschlägig wie die Bereichsausnahme nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG. Die Arbeitgeberin habe nicht darauf hingewiesen, dass es sich bei Frau T um eine Auszubildende gehandelt habe. Es hätte mindestens der Vorlage des von der Arbeitgeberin und der H s.r.o. geschlossenen Ausbildungs- bzw. Kooperationsvertrags bedurft. Jedenfalls seien bei der Maßnahme Mitbestimmungsrechte nach § 98 und § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG nicht beachtet worden. Leiharbeiter seien auch bei der Mitbestimmung nach § 98 BetrVG wie Arbeitnehmer des Betriebs anzusehen.

Der Betriebsrat hat im Wege von Wideranträgen - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt verlangt

1. festzustellen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 98 Abs. 1 BetrVG beim Abschluss eines Kooperationsvertrags zwischen der Arbeitgeberin und der H s.r.o. über generell-abstrakte Maßnahmen hinsichtlich Zeit, Inhalt, Umfang und Methoden der Vermittlung von Kenntnissen der Durchführung von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen von durch die H s.r.o. in den Betrieb der Arbeitgeberin entsandten Leihararbeitern - hilfsweise von zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten - zusteht;
2. festzustellen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 98 Abs. 1 BetrVG bezüglich generell-abstrakter Maßnahmen hinsichtlich Zeit, Inhalt, Umfang und Methoden der Vermittlung von Kenntnissen durch Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen von durch die H s.r.o. in den Betrieb der Arbeitgeberin entsandten Leihararbeitern - hilfsweise von zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten - zusteht, soweit

diese nicht bereits durch den unter Einhaltung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats abgeschlossenen Kooperationsvertrag - hilfsweise durch den Kooperationsvertrag - mit der H s.r.o. festgelegt worden sind;

3. festzustellen, dass ihm hinsichtlich der allgemeinen Grundsätze der zeitlichen Lage von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen von durch die H s.r.o. in den Betrieb der Arbeitgeberin entsandten Leiharbeitnehmern - hilfsweise von zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten - ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 98 Abs. 1 BetrVG und/oder § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG zusteht, soweit diese nicht bereits durch den unter Einhaltung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats abgeschlossenen Kooperationsvertrag - hilfsweise durch den Kooperationsvertrag - mit der H s.r.o. festgelegt worden sind;
4. hilfsweise für den Fall, dass es sich bei Frau T um eine zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte handelt, der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung und Beschäftigung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten zu unterlassen, ohne dass dem Betriebsrat die Art ihrer Beschäftigung mitgeteilt worden ist;
5. hilfsweise zu 4. festzustellen, dass dem Betriebsrat bei der Einstellung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten die Art ihrer Beschäftigung mitzuteilen ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Wideranträge abzuweisen. 6

Das Arbeitsgericht hat die Wideranträge des Betriebsrats abgewiesen. 7

Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde beschränkt auf diejenigen Wideranträge zugelassen, die der Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde weiter verfolgt.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht die angefallenen Wideranträge zu 1. bis 3. des Betriebsrats abgewiesen. Die Wideranträge zu 4. und 5. fallen nicht zur Entscheidung an. 8

- I. Der Widerantrag zu 1. unzulässig. 9
1. Der Antrag bedarf der Auslegung. 10
- a) Sein Gegenstand ist - nach der wörtlichen Antragsfassung - ein vom Betriebsrat reklamiertes Mitbestimmungsrecht beim „Abschluss eines Kooperationsvertrags zwischen der Arbeitgeberin und der H s.r.o.“ über bestimmte, im Antrag näher aufgeführte Aspekte. Wie der Anlassfall - der Einsatz der Arbeitnehmerin T - und das schriftsätzliche Vorbringen des Betriebsrats zeigen, sieht dieser die mitbestimmungspflichtige Maßnahme darin, dass die Arbeitgeberin bei der H s.r.o. angestellte Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum in ihrem Betrieb einarbeitet und schult. Nur auf diesen Sachverhalt, also die Durchführung von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen in der Art und Weise, wie sie die Arbeitnehmerin T durchlaufen hat, bezieht der Betriebsrat sein Begehren. Zum anderen konkretisiert er mit dem Widerantrag zu 1. die beanspruchte Mitbestimmung auf den Abschluss „eines Kooperationsvertrags“. Der Betriebsrat meint den Abschluss jeglicher Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und ihrem slowakischen Tochterunternehmen, welche die im Antrag näher angeführten Inhalte aufweist. Gegenstand des Widerantrags zu 1. ist damit der aus Sicht des Betriebsrats mitzubestimmende Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und der H s.r.o. über generell-abstrakte Maßnahmen hinsichtlich Zeit, Inhalt, Umfang und Methoden der Vermittlung von Kenntnissen der Durchführung von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen von durch die H s.r.o. in den Betrieb der Arbeitgeberin entsandten Arbeitnehmern. 11
- b) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat mit dem Antrag kein Haupt- und Hilfsfeststellungsbegehren zur Entscheidung gestellt, je nachdem, ob es sich bei den entsandten Arbeitnehmern um Leiharbeitnehmer oder (hilfsweise) um zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte handelt. Vielmehr wird für einen Vorgang eine Mitbestimmung beansprucht, die der Betriebsrat bei seiner Antragsformulierung allerdings - und insoweit unbeachtlich - einer rechtlichen Begründung unterzieht. Der Antragsteller kann nicht bindend vorgeben, anhand welcher Rechtsnormen sein Antragsbegehren gerichtlich geprüft werden möge. Der Verfahrensgegenstand wird auf der Grund- 12

lage eines bestimmten Lebenssachverhalts und der bestehenden Rechtslage durch den Inhalt des vom Antragsteller reklamierten Rechts oder Anspruchs konstituiert (*BAG 15. April 2008 - 1 ABR 44/07 - Rn. 14*).

2. Für den nach der gebotenen Auslegung trotz der Verwendung der Rechtsbegriffe „entsandte Leiharbeitnehmer“ und (hilfsweise) „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte“ iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmten Antrag fehlt es an dem Interesse an einer alsbaldigen Feststellung iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Die erstrebte Feststellung betrifft keine bereits getroffene oder jedenfalls konkret bevorstehende Maßnahme, die sich wiederholen könnte. Für einen auch nur beabsichtigten Vertragsabschluss fehlt es an jeglichen Anhaltspunkten. Er wird weder vom Betriebsrat behauptet noch hat das Landesarbeitsgericht hierzu Feststellungen getroffen. Vielmehr hat der Betriebsrat seine Antragstellung erkennbar an der Senatsentscheidung vom 18. April 2000 (*- 1 ABR 28/99 - BAGE 94, 245*) ausgerichtet, in der in entsprechender Anwendung von § 98 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht beim Abschluss einer Vereinbarung über die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber insoweit bejaht worden ist, als Regelungen über die Durchführung von Bildungsmaßnahmen - ein sog. „Kooperationsvertrag“ - getroffen waren. Daran fehlt es vorliegend.

II. Der zulässige Widerantrag zu 2. ist unbegründet. 14

1. Nach gebotener Auslegung bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit des Antrags. 15

a) Auch der Widerantrag zu 2. bedarf der Auslegung. Mit ihm reklamiert der Betriebsrat eine Beteiligung an den im Antrag beschriebenen Maßnahmen. Diese beziehen sich auf Ausbildung, Schulung und Qualifikation von bei der H s.r.o. angestellten Arbeitnehmern für ihre dortige Tätigkeit durch die Arbeitgeberin, in deren Betrieb sie befristet entsendet werden. 16

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. 17

aa) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist nicht zweifelhaft, an welchen Maßnahmen der Betriebsrat beteiligt werden soll. Auch 18

die näher beschriebene und von der Feststellung ausgenommene Konstellation ist ausreichend klar. Der Betriebsrat beansprucht nur dann eine Mitbestimmung, soweit er nicht bei einer geschlossenen oder zu schließenden Vereinbarung der Arbeitgeberin und der H s.r.o. über Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen gleich derer, die die Arbeitnehmerin T durchlaufen hat, mitbestimmt hat.

bb) Dem Antrag kommt das erforderliche Feststellungsinteresse zu, § 256 Abs. 1 ZPO. Die Arbeitgeberin stellt die verfahrensgegenständliche Mitbestimmung in Abrede und schließt es nach ihrem eigenen Vorbringen nicht aus, in ihrem Betrieb künftig Arbeitnehmer der H s.r.o. in gleicher Weise wie die Arbeitnehmerin T einzusetzen. 19

2. Der Antrag ist unbegründet. Die streitbefangene Angelegenheit unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98 BetrVG, weil sie keine Maßnahme im Sinn dieser Vorschrift darstellt. 20

a) Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Der Begriff der betrieblichen Berufsbildung ist weit auszulegen. Er umfasst alle Maßnahmen der Berufsbildung iSd. § 1 Abs. 1 BBiG und damit ua. solche der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung. Hierzu gehören alle Maßnahmen, die über die - mitbestimmungsfreie - Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine Aufgaben und Verantwortung, die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs sowie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren iSd. § 81 BetrVG hinausgehen, indem sie dem Arbeitnehmer gezielt Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die ihn zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erst befähigen. Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sind auch Lehrgänge, die dem Arbeitnehmer die für die Ausfüllung seines Arbeitsplatzes und seiner beruflichen Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verschaffen sollen (*BAG 5. März 2013 - 1 ABR 11/12 - Rn. 12 mwN*). 21

- b) Das Mitbestimmungsrecht besteht nur bei Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung. Dies ist funktional zu verstehen. Eine Berufsbildungsmaßnahme ist eine betriebliche, wenn der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Bildungsmaßnahme ist und die Berufsbildungsmaßnahme für bei ihm angestellte Arbeitnehmer durchgeführt wird (*BAG 18. April 2000 - 1 ABR 28/99 - zu B I 2 a bb der Gründe mwN, BAGE 94, 245*). Dabei muss die Maßnahme regelmäßig für die „eigenen“ Arbeitnehmer durchgeführt werden; zumindest müssen sie bei der Beteiligung Vorrang haben (*BAG 4. Dezember 1990 - 1 ABR 10/90 - zu B II 4 der Gründe, BAGE 66, 292*). 22
- c) Hiervon ausgehend ist der streitbefangene Vorgang keine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme iSv. § 98 Abs. 1 BetrVG. 23
- aa) Zwar ist die Qualifikation, wie sie Frau T absolviert hat, eine Berufsbildungsmaßnahme. Sie soll, wie die Arbeitgeberin selbst angibt, diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die der Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen. 24
- bb) Die verfahrensgegenständliche Berufsbildungsmaßnahme, die nach den unangegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts allein die Konstellation erfasst, dass in den Betrieb der Arbeitgeberin entsandte Arbeitnehmer der H s.r.o. für eine Tätigkeit bei ihr geschult und qualifiziert werden, ist aber keine „betriebliche“ iSd. § 98 BetrVG. Ausschließlich externe Arbeitnehmer betreffende Schulungen und Fortbildungen finden nicht für den Betrieb der Arbeitgeberin statt. Es fehlt damit an der für die Mitbestimmung nach § 98 BetrVG erforderlichen funktionellen Betriebsbezogenheit der Maßnahme. Dabei ist es - anders als der Betriebsrat meint - ohne Belang, ob die Entsendung der zu schulenden Arbeitnehmer dem AÜG unterfällt. 25
- (1) Die Mitbestimmungstatbestände der §§ 96 ff. BetrVG heben - nach dem Willen des Gesetzgebers - auf die „bedeutsame Rolle der Berufsbildung“ ab. Diese wird bereits in der Gesetzesbegründung zum BetrVG 1972, wonach die Beteiligung des Betriebsrats erstmals in einem eigenständigen Unterabschnitt bei den personellen Angelegenheiten geregelt worden ist, betont (*vgl. BT-* 26

Drs. VI/1786 S. 51) und in den Gesetzesmaterialien zum BetrVerf-ReformG vom 23. Juli 2001 (*BGBI. I S. 1852*) unterstrichen (*vgl. BT-Drs. 14/5741 S. 49 f.*). Entsprechend will § 98 Abs. 1 BetrVG - wenn sich der Arbeitgeber für die Einführung einer Berufsbildungsmaßnahme entschieden hat - durch die gleichberechtigte Beteiligung des Betriebsrats an der Durchführung der Maßnahme sicherstellen, dass das berechnigte Interesse der Betroffenen an einer ihren Belangen entsprechenden Aus- oder Fortbildung gewahrt wird (*BAG 24. August 2004 - 1 ABR 28/03 - zu B II 3 b aa der Gründe, BAGE 111, 350*). Dem Betriebsrat sind etwa Beteiligungsrechte bei der Auswahl der teilnehmenden Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 98 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG deshalb eingeräumt, weil dadurch gewichtige Arbeitnehmerinteressen berührt sein können. Die Teilnahme an der betrieblichen Berufsbildung kann sich auf den einen beruflichen Aufstieg oder gar den Arbeitsplatzverlust auswirken (*BAG 8. Dezember 1987 - 1 ABR 32/86 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 57, 114*). Es soll gewährleistet werden, dass einzelnen Arbeitnehmern eine Qualifizierung nicht aus sachwidrigen Gründen vorenthalten wird.

(2) Diese Intentionen des Mitbestimmungsrechts sind erkennbar verknüpft mit der Stellung des qualifizierenden Arbeitgebers als Vertragspartei des Arbeitnehmers und seinem Interesse an dessen Qualifikation oder zumindest eines solchen Arbeitnehmers, dessen Arbeitsleistung er selbst beanspruchen kann. Sie greifen nicht, wenn es ausschließlich um Schulung, Fort- oder Ausbildung von entsandten Arbeitnehmern für deren Beschäftigung bei dem entsendenden Vertragsarbeitgeber geht. 27

(3) In der Folge kommt dabei nicht darauf an, ob diejenigen Arbeitnehmer der H s.r.o., die in gleicher Weise wie die Arbeitnehmerin T zu Schulungszwecken bei der Arbeitgeberin eingesetzt werden, als Leiharbeiter zu qualifizieren sind. Deshalb ist die von der Rechtsbeschwerde erhobene Verfahrensrüge zu den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts über eine grenzüberschreitende Anwendung des § 18 AktG iSd. § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG als überraschender rechtlicher Gesichtspunkt ohne Erfolg. 28

- cc) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde widerspricht das vorstehende Ergebnis nicht der Entscheidung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 24. August 2011 zum Teilnahmerecht von Auszubildenden eines reinen Ausbildungsbetriebs an Betriebsversammlungen des Einsatzbetriebs. 29
- (1) Nach dieser Rechtsprechung sind die einem Einsatzarbeitgeber zur praktischen Ausbildung zugewiesenen Auszubildenden berechtigt, an den von den jeweils für ihren Standort zuständigen Betriebsräten einberufenen Betriebsversammlungen teilzunehmen, weil die §§ 42, 44 BetrVG insoweit eine unbewusste gesetzliche Regelungslücke enthalten (*BAG 24. August 2011 - 7 ABR 8/10 - Rn. 29 ff., BAGE 139, 127*). 30
- (2) Ausgehend von Sinn und Zweck der Beteiligung des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG fehlt es vorliegend an einer planwidrigen Regelungslücke. Es besteht keine vergleichbare Interessenlage bei Berufsbildungsmaßnahmen, die im qualifizierenden Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer betreffen, und solchen, die entsendete Arbeitnehmer für die Tätigkeit bei ihrem Vertragsarbeitgeber durchlaufen. 31
- dd) Nichts anderes folgt entgegen der Ansicht des Betriebsrats aus unionsrechtlichen Gründen. Soweit es sich bei der vorliegenden Entsendung von bei der H s.r.o. angestellten Arbeitnehmern in den Betrieb der Arbeitgeberin um eine Arbeitnehmerüberlassung handeln sollte, würde der von der Rechtsbeschwerde herangezogene Gleichbehandlungsgrundsatz von Leiharbeitnehmern nach Art. 6 Abs. 5 Buchst. b der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (*RL 2008/104/EG*) nicht dazu führen, den nationalen Mitbestimmungstatbestand im Wege der richtlinienkonformen Auslegung auf eine ausschließlich Leiharbeitnehmer betreffende Maßnahme zu erstrecken, die diese nicht für eine beim Entleiher zu erbringende Arbeitsleistung qualifiziert. Zwar haben nach Art. 6 32

Abs. 5 Buchst. b RL 2008/104/EG die Mitgliedstaaten ua. geeignete Maßnahmen zu treffen, den Zugang der Leiharbeitnehmer zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten für die Arbeitnehmer der entleihenden Unternehmen zu verbessern. Im Streitfall geht es aber nicht um eine gleichberechtigte Teilhabe an Fort- und Weiterbildungsangeboten, die für die Arbeitnehmer eines Entleihers durchgeführt werden, sondern um eine nur die entsandten Mitarbeiter betreffende Maßnahme und ein etwaiges darauf bezogenes Mitbestimmungsrecht.

III. Der Widerantrag zu 3. ist mangels des nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresses unzulässig. 33

1. Mit ihm reklamiert der Betriebsrat, wie seine Antragsbegründung zeigt, ausgehend von dem Anlassfall des Einsatzes von Frau T ein Mitbestimmungsrecht bei den allgemeinen Grundsätzen der zeitlichen Lage von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen dieser Art. Soweit der Betriebsrat festgestellt wissen möchte, er könne ein Mitbestimmungsrecht alternativ oder kumulativ aus den im Antragstext genannten Vorschriften herleiten, ist dieses auf eine bestimmte rechtliche Begründung gerichtete Begehren ebenso unbeachtlich (vgl. BAG 15. April 2008 - 1 ABR 44/07 - Rn. 15) wie die rechtliche Bewertung der Stellung der entsandten Beschäftigten. 34

2. Der auch hinsichtlich der Beschränkung hinreichend bestimmte Antrag erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Es fehlt an einem besonderen Feststellungsinteresse. 35

a) Die allgemeinen Grundsätze der zeitlichen Lage von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen sind schon in dem mit dem Antrag zu 2. allgemein beanspruchten Mitbestimmungstatbestand enthalten. Die zeitliche Ausgestaltung von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen ist ein Aspekt der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung iSv. § 98 Abs. 1 BetrVG. Ein über das mit dem Antrag zu 2. verfolgte, darüber hinausgehendes Feststellungsinteresse vermochte der Betriebsrat auch nicht im Anhörungstermin vor dem Senat zu verdeutlichen. 36

b) Für eine ggf. zu beanstandende Verletzung einer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG fehlt es an dem notwendigen Anlassfall, der darauf schließen lassen könnte, die Arbeitgeberin stelle eine entsprechende Beteiligung des Betriebsrats in Abrede. Der Betriebsrat hat weder behauptet noch finden sich Anhaltspunkte dafür, dass die beiden entsandten Arbeitnehmerinnen im Betrieb der Arbeitgeberin abweichend von einem mitbestimmten Arbeitszeitregime qualifiziert wurden. Dies hat bereits das Landesarbeitsgericht angenommen. Dem ist die Rechtsbeschwerde nicht entgegengetreten. 37

IV. Der Unterlassungswiderantrag zu 4. und der hierzu hilfsweise verfolgte Widerfeststellungsantrag zu 5. fallen nicht zur Entscheidung an. 38

1. Beide Anträge stehen unter der Bedingung, dass es sich bei der von den Antragstellungen erfassten Maßnahme um eine solche handelt, die der Mitbestimmung nach § 98 BetrVG unterliegt. Mit der Rechtsbeschwerdebeurteilung hat der Betriebsrat ausdrücklich klargestellt, dass der Leistungsantrag ebenso wie der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag auf den Fall beschränkt ist, bei Frau T handele es sich rechtlich um eine zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und dementsprechend stehe dem Betriebsrat „gegebenenfalls ... das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG zu“, das den Arbeitgeber ua. verpflichte, „über die Art der Beschäftigung zu unterrichten“. 39

2. Ungeachtet der Zulässigkeit eines solcherart verfassten rechtlichen Vorbehalts für einen im Beschlussverfahren gestellten Antrag (*vgl. für das Urteilsverfahren BAG 21. November 2013 - 2 AZR 474/12 - Rn. 13, BAGE 146, 333*) ist jedenfalls die vom Betriebsrat formulierte Bedingung für beide Anträge 40

nicht eingetreten. Die Frau T betreffende Maßnahme unterlag nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98 BetrVG.

Schmidt

Treber

K. Schmidt

Berg

Der ehrenamtliche Richter
Rath ist wegen Ablauf der
Amtszeit an der Unter-
schriftsleistung verhindert.

Schmidt