

Aktenzeichen: 1 ABR 10/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 04. Dezember 1990
- 1 ABR 10/90 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 25. August 1989
Frankfurt am Main - 13 BV 21/87 -

II. Landesarbeitsgericht Bechluß vom 12. September 1989
Frankfurt am Main - 5 TaBV 38/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Begriff der betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme

Gesetz:

BetrVG § 97 2. Alternative, § 98 Abs. 1; ZPO § 286, § 253
Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1, § 565

Leitsätze:

1. Eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme liegt vor, wenn der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Maßnahme ist und die Berufsbildungsmaßnahme für seine Arbeitnehmer durchführt.
2. Träger bzw. Veranstalter der Maßnahme ist der Arbeitgeber auch, wenn er diese in Zusammenarbeit mit einem Dritten durchführt und hierbei auf Inhalt und Organisation rechtlich oder tatsächlich einen beherrschenden Einfluß hat.
3. Für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers bestimmt ist eine Berufsbildungsmaßnahme auch, wenn bei einer begrenzten Teilnehmerzahl die Arbeitnehmer des Arbeitgebers den Vorrang haben und andere Personen nur zur Lückenfüllung berücksichtigt werden.



1 ABR 10/90

5 TaBV 38/89 Frankfurt am Main.

Verkündet am
4. Dezember 1990

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



- 2 - :

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 4. Dezember 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Dr. Wohlgemuth beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. September 1989 - 5 TaBV 38/89 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat (Antragsteller) streiten darüber, ob es sich bei Lehrgängen, die in Räumen des Arbeitgebers durchgeführt werden und die Bezeichnung "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" tragen, um eine Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung handelt und der Betriebsrat nach § 97 zweite Alternative, § 98 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen ist.

Der Arbeitgeber ist ein eingetragener Verein, der sich die Betreuung Älterer und Behinderter zum Ziel gesetzt hat und dazu spezielle Einrichtungen wie Alten- und Behindertenheime etc. unterhält. Außerdem dient er nach seiner Satzung den Zwecken:



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



- "5. Aus- und Fortbildung in der Alten- und Behindertenhilfe von Mitarbeitern des Verbandes, ehrenamtlichen und freiwilligen Helfern, Zivildienstleistenden und interessierten Bürgern.
6. Betrieb einer staatlich anerkannten Lehranstalt für Altenpflege."

Demgemäß betrieb der Arbeitgeber eine staatlich anerkannte Lehranstalt für Altenpflege, die nach dem Vorstandsbeschuß Nr. 114 vom 7. Oktober 1986 in eine Aus- und Weiterbildungsstätte umgewandelt wurde, in der der Arbeitgeber Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für seine Arbeitnehmer durchführt. Begründet wurde der Beschluß mit dem ständigen Bedarf an Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter. Es sollten optimale Voraussetzungen für die verbandseigenen Fortbildungen geschaffen werden. Leiterin der Lehranstalt für Altenpflege bzw. der Aus- und Weiterbildungseinrichtung ist seit dem 15. Februar 1979 die Angestellte P , die seit Mai 1986 auch Erste Vorsitzende des Regionalverbandes Hessen-Pfalz-Saarland e.V. des Deutschen Berufsverbandes für Krankenpflege (DBfK) ist. In einem Antrag des Arbeitgebers auf Höherbewertung der Stelle von Frau P vom 15. Juni 1987 heißt es u.a.:

"Laut Beschluß des Vorstandes Nr. 114 vom 7. Oktober 1986 soll die Lehranstalt für Altenpflege in eine Aus- und Fortbildungseinrichtung des Verbandes umgewandelt werden. Die Einrichtung wird zu diesem Zwecke in bereits von uns ermietete Räume neben dem Sozial- und Rehabilitationszentrum West übersiedeln (voraussichtliche Betriebsaufnahme 1. Oktober 1987).

Zur Zeit werden vier Lehrgangskurse für Altenpflege durchgeführt. Ab 1. August 1987 beginnt in Zusammenarbeit mit dem DBfK ein berufsbegleitender Lehrgang "Zur Leitung einer Pflegestation".



Die Kosten für diesen Kurs werden von den Arbeitsämtern übernommen. Er steht auch Pflegekräften außerhalb unseres Verbandes offen. Geplant ist, künftig alle unsere Fortbildungsangebote in diese Einrichtung zu verlegen.

Bisher verursachten die erforderlichen Freistellungen (drei Monate und Kursgebühren) für unseren Verband erhebliche Kosten. Durch unsere berufs begleitenden Angebote entfallen die Kosten für Freistellungen.

Die erhöhten Personalkosten sind entweder durch Lehrgangsgebühren (Altenpflege) oder Zahlungen der Arbeitsämter (Weiterbildung) gedeckt."

:

Vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 fand in den Räumen der Aus- und Weiterbildungsstätte des Arbeitgebers ein berufsbegleitender Lehrgang "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" statt. Im Programm zu diesem Lehrgang heißt es:

"Veranstalter: Deutscher Berufsverband für
 Krankenpflege
 Regionalverband Hessen-Pfalz-Saarland
 e.V.
 ...

 in Zusammenarbeit mit dem

 F Verband für Alten- und Be-
 hindertenhilfe e.V.
 ...

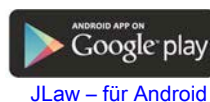
Weiterbildung

für Altenpflegerinnen, Altenpfleger, Krankenschwestern und Krankenpfleger zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe in der Altenpflege.

Richtlinien für die Durchführung der Weiterbildung des Deutschen Berufsverbandes für Krankenpflege, Regionalverband Hessen-Pfalz-Saarland e.V.

Ziel der Weiterbildung

Die Weiterbildung soll Altenpflegerinnen, Altenpfleger, Krankenschwestern und Krankenpfleger mit den Leitungsaufgaben in verschiedenen Bereichen der pflegerischen Betreuung vertraut machen und



ihnen die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln.

...

:

Voraussetzung zur Teilnahme an der Weiterbildung

An der Weiterbildung kann teilnehmen, wer

- die Erlaubnis zur Ausübung der Pflege unter der Bezeichnung "Altenpflegerin" oder "Altenpfleger" oder "Krankenschwester" oder "Krankenpfleger" besitzt,
- nach Erteilung der Erlaubnis mindestens zwei Jahre in der Altenpflege tätig war.

Über den Antrag zur Teilnahme entscheidet die Lehrgangsleitung.

Form, Dauer und Gliederung der Weiterbildung

- Die Weiterbildung erfolgt in berufsbegleitender Form und umfaßt 420 Unterrichtsstunden.
- Die Weiterbildung erstreckt sich über den Zeitraum von 9 Monaten. Neben drei Blockunterrichtseinheiten (3 Wochen Einführung, 2 Wochen Zwischenblock und 3 Wochen Abschlußblock) wird der Unterricht an einem Studientag pro Woche angeboten.
- Während der Praxisphasen werden im eigenen Arbeitsbereich Projektaufgaben bearbeitet.

...

Abschluß der Weiterbildung, Zeugnis

Die Weiterbildung endet mit dem letzten Lehrgangstag. Über die Teilnahme wird ein Zertifikat ausgestellt. In diesem Zertifikat werden die Dauer des Lehrgangs, die Stunden und die Unterrichtsfächer aufgeführt. Die Teilnahme wird "mit Erfolg" bescheinigt, wenn ein von der Lehrgangsleitung festgelegter Leistungsnachweis erbracht wurde.

...

Weiterbildungsstätte

Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege des F Verbandes für Alten- und Behindertenhilfe e.V.

...



Nähere Informationen und Anmeldung

Deutscher Berufsverband für Krankenpflege
Regionalverband Hessen-Pfalz-Saarland e.V.

..."

Die Mitarbeiter des Arbeitgebers sollten bei diesem und den Folgelehrgängen bevorzugt berücksichtigt werden.

Für den Lehrgang wurde in der Verbandszeitschrift des DBfK und in der Zeitschrift "Die Altenpflege" geworben. Es nahmen 16 Personen teil, von denen sieben Arbeitnehmer des Arbeitgebers waren. Leitung und Organisation des Lehrgangs hatte Frau P inne, die auch in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Organisationslehre und Personalführung unterrichtete. Ein gleichartiger Lehrgang begann am 17. Oktober 1988.

Mit Schreiben vom 16. Juli 1987 forderte der Betriebsrat den Arbeitgeber unter Hinweis auf sein Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen auf, ihn umgehend über den Lehrgang zu unterrichten. Das lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, es handele sich dabei nicht um eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme. Daraufhin hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht.

Er ist der Ansicht, bei dem Lehrgang "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" handle es sich um eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme, bei der er nach § 97 zweite Alternative, § 98 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen sei. Der Lehrgang finde in den Räumen des Arbeitgebers statt, der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitgeber sei zumindest Mitveranstalter, der Lehrgang richte sich in erster Linie an Arbeitnehmer des Arbeitgebers und der Arbeitgeber habe entscheidenden Einfluß auf den Inhalt des Lehrganges. Über die Leiterin des Lehrgangs, Frau P , die als Arbeitnehmerin des Arbeitgebers an dessen Weisungen gebunden sei, habe der Arbeitgeber eine maßgebliche Einflußmöglichkeit auf die Organisation und inhaltliche Durchführung des Lehrganges.

Der Betriebsrat hat beantragt

1. festzustellen, daß dem Betriebsrat hinsichtlich der Einführung eines Lehrganges für die "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 und der Folgelehrgänge Beratungsrechte gemäß § 97 zweite Alternative BetrVG zustehen;
2. festzustellen, daß der Betriebsrat hinsichtlich des Lehrgangs "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 und der Folgelehrgänge ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 98 Abs. 1 BetrVG innehat.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, bei den Lehrgängen handele es sich nicht um eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme. Der Lehrgang über die Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich sei eine bereits seit Jahren bestehende sonstige Berufsbildungseinrichtung des DBfK i. S. von § 1 Abs. 5 BBiG. Er stelle dafür lediglich die Räume zur Verfügung. Veranstalter des Lehrganges, der jedem Kranken- und Altenpfleger offenstehe, sei der DBfK. Weiter hat der



Arbeitgeber vorgetragen, er könne Ablauf, inhaltliche Gestaltung und Organisation des Lehrganges nicht beeinflussen. Zwar sei Frau P seine Arbeitnehmerin, bei der Leitung und Durchführung des Lehrganges werde sie aber nicht als solche tätig. Frau P habe dafür eine Nebentätigkeitsgenehmigung. Im übrigen stünde den geltend gemachten Beteiligungsrechten sein Charakter als Tendenzbetrieb i. S. von § 118 BetrVG entgegen.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Die dagegen gerichtete Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber sein Begehren auf Abweisung der Anträge weiter.

Im Anhörungstermin vor dem Senat erklärte der Prozeßbevollmächtigte des Betriebsrats mit Zustimmung der Gegenseite die Anträge für erledigt, soweit diese sich auf den Lehrgang vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 beziehen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung zur erneuten Anhörung und Entscheidung.

I. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig.

1. Aus der Verknüpfung des kalendermäßig bestimmten Lehrganges mit den "Folgelehrgängen" und aus dem gesamten Vorbringen des Betriebsrats ergibt sich, daß es diesem um die Feststellung seines Mitwirkungsrechtes nach § 97 zweite Alternative BetrVG und seines Mitbestimmungsrechtes nach § 98 Abs. 1 BetrVG für den beim Ar-



beitgeber wiederholt stattfindenden Lehrgang "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" geht. Der erste Lehrgang dieser Art vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 ohne seine Beteiligung ist nur Anlaß für den Betriebsrat, die Feststellung der von ihm dabei beanspruchten Rechte zu begehren. Die Anträge des Betriebsrats sind deshalb als allgemeiner Feststellungsantrag auf das Bestehen eines Beratungsrechtes nach § 97 zweite Alternative BetrVG bei Einführung und eines Mitbestimmungsrechtes nach § 98 Abs. 1 BetrVG bei Durchführung der Maßnahme "Lehrgang für die Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" auszulegen, die nach Ansicht des Betriebsrats eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme des Arbeitgebers ist.

2. In dieser Auslegung sind die Anträge hinreichend bestimmt i. S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da der Betriebsrat die Maßnahme des Arbeitgebers, für die er ein Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht beansprucht, so genau bezeichnet, daß mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahme das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist (Senatsbeschuß vom 1. August 1989 - 1 ABR 51/88 - AP Nr. 17 zu § 95 BetrVG 1972, m. w. N.). Soweit die Rechtsbeschwerde einwendet, mit der Umschreibung "Folgelehrgänge" werde ein Mitbestimmungsrecht für Tatbestände konstruiert, deren tatsächliche Voraussetzungen noch gar nicht feststünden, übersieht sie, daß mit "Folgelehrgängen" weitere beim Arbeitgeber stattfindende Lehrgänge gemeint sind, die ebenso wie der erste Lehrgang die "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" zum Inhalt haben und vom Deutschen Berufsverband für Kran-



kenpflege (DBfK), Regionalverband Hessen-Pfalz-Saarland e.V., in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber veranstaltet werden. Ob es sich dabei um Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung handelt, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Anträge.

3. Für die Anträge besteht auch das erforderliche Rechtsschutzinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Der Arbeitgeber bestreitet dem Betriebsrat das geltend gemachte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht und hat dies in der Vergangenheit nicht beachtet. Daß in Zukunft weitere Lehrgänge der im Antrag bezeichneten Art folgen, hat der Arbeitgeber nicht in Abrede gestellt.

II.1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die karitative Bestimmung des Unternehmens des Arbeitgebers nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG stehe den geltend gemachten Beteiligungsrechten des Betriebsrats nicht entgegen. Beratungsrechte, wie das nach § 97 BetrVG, sind generell nicht geeignet, eine Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers ernsthaft zu beeinträchtigen (vgl. Senatsbeschluß vom 19. Mai 1981, BAGE 35, 278, 287 = AP Nr. 18 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II der Gründe; speziell zu § 97 BetrVG: Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., vor § 92 Rz 32; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 118 Rz 34, jeweils m.w.N.), weil der Arbeitgeber nach der Beratung allein - hier über die Einführung der betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme - entscheidet. Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG könnte nur entfallen, soweit von der betrieblichen Berufsbildung Tendenzträger betroffen wären. Das auf den Lehrgängen über die Weiterbildung zur Leitung einer Pflegestation fortzubildende



Pflegepersonal gehört jedoch nicht zu den Tendenzträgern (vgl. Senatsbeschlüsse vom 18. April 1989, BAGE 61, 305 = AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit und vom 6. November 1990 - 1 ABR 88/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen), weil die Altenpfleger nicht prägend auf die Tendenz des Arbeitgebers einwirken, sie bei ihrer Tätigkeit keinen Spielraum haben, innerhalb dessen sie tatsächlich die Tendenz beeinflussen könnten.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend den Gegenstand der Beratung des Betriebsrats nach § 97 zweite Alternative BetrVG und des Mitbestimmungsrechts nach § 98 Abs. 1 BetrVG bestimmt.

Nach § 97 zweite Alternative BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

Dieses Beratungsrecht des Betriebsrats besteht dann, wenn es sich bei den Lehrgängen über die "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" um eine Berufsbildungsmaßnahme handelt, die darüber hinaus als "betriebliche" eingeordnet werden kann. Nur wenn es sich bei diesen Lehrgängen um betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen handelt, hat der Betriebsrat bei deren Durchführung auch nach § 98 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen.

a) Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, der Lehrgang "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" sei eine Maßnahme der Berufsbil-



dung. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats, wonach zu den Maßnahmen der beruflichen Bildung i. S. von § 98 Abs. 1 BetrVG insbesondere solche gehören, die den Arbeitnehmern diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die zur Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen; dazu gehört auch die berufliche Fortbildung (BAGE 50, 85, 88 = AP Nr. 2 zu § 98 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe, und BAGE 57, 295, 301 = AP Nr. 5 zu § 98 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe; Kraft, NZA 1990, 457 ff.; Heither, Die Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C, unter III 2; Oetker, Die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen, 1986, S. 84 f., jeweils m. w. N.).

b) Gegen die Annahme, bei dem Lehrgang handele es sich um eine Maßnahme der "betrieblichen" Berufsbildung, kann entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde nicht eingewendet werden, der Lehrgang sei eine sonstige Berufsbildungseinrichtung i. S. von § 1 Abs. 5 BBiG. Die Vorschrift des § 1 Abs. 5 BBiG meint mit sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung nur die sonstigen Bereiche, in denen Berufsbildung durchgeführt wird (vgl. Herkert, BBiG, Stand Juni 1990, § 1 Rz 19 ff.; Weber, BBiG, Stand Dezember 1989, § 1 Anm. 6), nicht aber konkrete Maßnahmen der Berufsbildung. Eine sonstige Berufsbildungseinrichtung i. S. von § 1 Abs. 5 BBiG könnte allenfalls der Deutsche Berufsverband für Krankenpflege (DBfK) selbst, nicht aber die von ihm durchgeführten Maßnahmen sein. § 1 Abs. 5 BBiG beantwortet gerade nicht die Frage, ob der streitgegenständliche Lehrgang eine Berufsbildungsmaßnahme des



Arbeitgebers - und damit eine betriebliche - oder eine des DBfK
- und damit eine außerbetriebliche - ist.

c) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, für die Beantwortung der Frage, ob der Lehrgang "Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Pflegegruppe im Altenpflegebereich" eine Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung ist, komme es nicht darauf an, an welchem Ort die Maßnahme durchgeführt wird. Anderenfalls wäre es für den Arbeitgeber ein leichtes, durch Verlagerung von Berufsbildungsmaßnahmen aus dem Betrieb heraus die Mitbestimmung des Betriebsrats zu umgehen. Aber auch die Durchführung einer Berufsbildungsmaßnahme in Räumen des Arbeitgebers macht diese noch nicht zu einer betrieblichen. Der Begriff der betrieblichen Berufsbildung ist vielmehr funktional zu verstehen, d. h. eine Berufsbildungsmaßnahme ist immer dann, aber auch nur dann eine betriebliche, wenn der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Bildungsmaßnahme ist (Oetker, aaO, S. 95 f.; Kraft, NZA 1990, 458; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 98 Rz 2; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 98 Rz 30; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 98 Rz 57; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., §§ 96 bis 98 Rz 13) und die Berufsbildungsmaßnahme für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers durchgeführt wird.

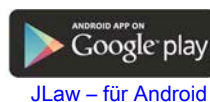
3. Ob es sich bei den Lehrgängen über die Weiterbildung zur Leitung einer Station "um eine betriebliche" Berufsbildungsmaßnahme handelt, steht noch nicht fest, weil die Feststellungen, die Grundlage der entsprechenden Annahme des Landesarbeitsge-



richts sind, auf Verfahrensfehlern beruhen, die die Rechtsbeschwerde ordnungsgemäß gerügt hat.

a) Träger bzw. Veranstalter einer Berufsbildungsmaßnahme ist der Arbeitgeber dann, wenn er die Maßnahme allein durchführt oder - bei Zusammenarbeit mit Dritten - auf Inhalt und Durchführung der Maßnahme rechtlich oder tatsächlich einen beherrschenden Einfluß hat. Führt dagegen ein Dritter in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber eine Berufsbildungsmaßnahme durch, auf die der Arbeitgeber keinen beherrschenden Einfluß hat, liegt keine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme vor. Die lediglich unterstützende Hilfestellung des Arbeitgebers bei Berufsbildungsmaßnahmen Dritter macht eine Berufsbildungsmaßnahme nicht zur betrieblichen, selbst wenn sich der Arbeitgeber von der Unterstützung des Dritten eine berufliche (Fort-) Bildung auch seiner eigenen Arbeitnehmer verspricht. Kann der Arbeitgeber über die Durchführung der Berufsbildungsmaßnahme nicht bestimmen, ist für eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 98 Abs. 1 BetrVG kein Raum.

b) Bei seiner Wertung, der DBfK sei (lediglich) als Mitveranstalter aufgetreten, übersieht das Landesarbeitsgericht wesentliche Tatsachen, die gegen eine solche Wertung sprechen. So wird in dem Programm des Lehrgangs vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 als Veranstalter der DBfK "in Zusammenarbeit" mit dem Arbeitgeber ausgewiesen. Die Anmeldung war an den DBfK zu richten, der auch alleiniger Vertragspartner der Lehrgangsteilnehmer wurde und an den die Gebühren für den Lehrgang zu entrichten waren. Schließlich erteilte der DBfK die Bescheinigung für die erfolgreiche Teilnahme an dem Lehrgang. Außerdem war der Lehrgang be-



reits früher, bevor er in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber in dessen Räumen durchgeführt wurde, als Lehrgang des DBfK von dem für diesen zuständigen Arbeitsamt als förderungswürdig i. S. der §§ 41 ff. AFG anerkannt worden. Das spricht zunächst dafür, daß Träger der Berufsbildungsmaßnahme der DBfK ist und der Arbeitgeber bei der Durchführung der Berufsbildungsmaßnahme lediglich unterstützend tätig wird.

c) Dennoch kann der Arbeitgeber Träger der Maßnahme sein, wenn er auf Inhalt und Durchführung der Maßnahme einen beherrschenden Einfluß hat. Das Landesarbeitsgericht hat dies bejaht, weil seiner Ansicht nach Frau P Inhalt, Ablauf, Dozenten und Teilnehmer des Lehrganges maßgebend bestimme, selbst drei wichtige Fächer des Lehrganges unterrichte und der Arbeitgeber Frau P dabei aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts "beherrschen" könne.

Die Würdigung der Aussage der Zeugin P hierzu verletzt § 286 ZPO, wie die Rechtsbeschwerde zu Recht gerügt hat.

aa) Bei der Feststellung, Frau P habe maßgebend den Inhalt des Lehrganges bestimmt, hat das Landesarbeitsgericht außer Betracht gelassen, daß die Lerninhalte themenmäßig durch das Programm des Lehrganges vorgegeben sind. Daß diese Vorgaben von Frau P stammen oder von ihr wesentlich geprägt wurden, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Insoweit hat die Zeugin sogar ausgesagt, die Planung des Lehrganges sei 1980 durch den DBfK erfolgt und das inhaltliche Konzept des DBfK sei für den Lehrgang vom 23. November 1987 bis 26. August 1988 mit Abweichun-



gen wegen der spezifischen hessischen Bedingungen übernommen worden. Weiter hat die Zeugin ausgesagt, die Dozenten erhielten den relevanten Lehrplan von der Geschäftsstelle in Neuwied. Die Dozenten setzten dann selbst ihre Schwerpunkte. Sie mische sich dabei nicht ein, zumal sie fachlich gar nicht in allen Bereichen kompetent sei. Wie daraus ein maßgebender Einfluß von Frau P auf den Inhalt des Lehrganges folgen soll, kann der Senat nicht nach vollziehen.

Hinsichtlich der Auswahl der Dozenten hat Frau P ausgesagt, die Organisation des Lehrganges erfolge in Absprache zwischen ihr und dem Geschäftsführer des DBfK in Neuwied. Sie habe eine Kontrollfunktion, jedoch erfolge die Auswahl und die Vereinbarung des Honorars der nebenberuflich beschäftigten Dozenten durch den Verband in Neuwied. Sie könne allerdings dem Berufsverband Vorschläge unterbreiten.

Daraus könnte ein maßgebender Einfluß bei der Auswahl der Dozenten durch Frau P nur entnommen werden, wenn das Landesarbeitsgericht festgestellt hätte, daß Frau P auch tatsächlich Vorschläge zur Auswahl der Dozenten macht und der DBfK sich weitgehend daran hält.

Zur Berücksichtigung der Bewerber für eine Teilnahme an dem Lehrgang hat Frau P ausgesagt, die Bewerber für den Lehrgang meldeten sich in der Geschäftsstelle des Berufsverbandes in Neuwied an und erhielten auch von dort Informationen. Zu der Frage, wie die Bewerber ausgewählt werden, läßt sich daraus nichts entnehmen, ebensowenig darüber, ob Frau P die Auswahl maß-



gebend bestimmt. Nur für den Ablauf des Lehrganges hat das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend einen bestimmenden Einfluß der Frau P festgestellt, soweit sie die zeitliche Einteilung danach vornimmt, ob beim Arbeitgeber an den vorgesehenen Tagen ein Raum frei ist.

bb) Mit der Feststellung eines maßgebenden Einflusses von Frau P auf Inhalt, Ablauf, Dozenten und Teilnehmer des Lehrganges stünde auch noch kein beherrschender Einfluß des Arbeitgebers auf den Lehrgang fest. Das würde vielmehr voraussetzen, daß Frau P bei der Ausübung dieses Einflusses als Arbeitnehmerin des Arbeitgebers handelt. Ist sie mit dem Lehrgang nur außerhalb ihres Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber - etwa in ihrer Eigenschaft als Erste Vorsitzende des DBfK-Regionalverbandes Hessen-Pfalz-Saarland e.V. befaßt, kommt ein bestimmender Einfluß des Arbeitgebers durch sein Direktionsrecht gegenüber Frau P nicht in Betracht.

Das hat das Landesarbeitsgericht auch gesehen und im Rahmen seiner rechtlichen Würdigung ausgeführt, Frau P habe im Rahmen ihres Arbeitsvertrages und der Weisungen des Herrn S und seines Nachfolgers die Maßnahme geplant, organisiert und durchgeführt. Das steht, worauf die Rechtsbeschwerde mit Recht hinweist, in Widerspruch zu dem auf S. 11 des Beschlusses als streitig festgestellten Sachvortrag des Arbeitgebers, Weisungsrechte gegenüber Frau P bezüglich Inhalt, Organisation und Durchführung des Lehrganges bestünden nicht. Soweit das Landesarbeitsgericht sich für diese Wertung auf die Zeugenaussage der Frau P beruft, verletzt es wiederum § 286 ZPO. Aus dieser



Aussage der Zeugin ergibt sich nicht, daß Frau P den Lehrgang aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber geplant und durchgeführt hat. Der Zeugenaussage kann allenfalls entnommen werden, daß Frau P vom Arbeitgeber den Auftrag bekam, ein Konzept für die Integration des Lehrganges über die Weiterbildung zur Leitung von Pflegestationen in das Aus- und Weiterbildungszentrum des Arbeitgebers zu entwerfen. Daraus folgt aber nicht automatisch, daß dessen Planung und Durchführung zur Aufgabe der Frau P im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses wurde. Weitere Feststellungen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses von Frau P, insbesondere darüber, ob zu ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit auch die Durchführung des Lehrganges gehört, hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen.

Seine gegenteilige Auffassung hat das Landesarbeitsgericht auch darauf gestützt, für eine Nebentätigkeit von Frau P seien keinerlei Anhaltspunkte vorhanden, insbesondere eine Nebentätigkeitsgenehmigung nicht schlüssig vorgetragen. Damit übergeht es den von ihm selbst als streitig festgestellten Vortrag des Arbeitgebers, Frau P habe eine Genehmigung für eine Nebentätigkeit, die darin bestehe, für den DBfK über Organisation, Inhalt, Auswahl der Dozenten und Festlegung der Zeiten des Lehrganges zu entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat zugleich übersehen, daß eine fehlende Nebentätigkeitsgenehmigung eine Nebentätigkeit nicht zur Haupttätigkeit machen würde. Eine fehlende Nebentätigkeitsgenehmigung ließe nur den Schluß zu, daß Frau P die Arbeiten im Zusammenhang mit dem Lehrgang entweder im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses oder als Nebentätigkeit ohne Genehmigung ausgeführt hat.



Das Landesarbeitsgericht beruft sich für seine Auffassung, Frau P sei für den Lehrgang im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses tätig geworden, auch zu Unrecht darauf, der Arbeitgeber habe die zusätzliche Tätigkeit zum Anlaß genommen, einen Höhergruppierungsantrag an die Stadt Frankfurt zu stellen. In dem Antrag auf Höherbewertung ist von einer Tätigkeit der Frau P im Zusammenhang mit dem Lehrgang über die Weiterbildung zur Leitung einer Station nicht die Rede. Im übrigen läßt das Landesarbeitsgericht hier außer Betracht, daß ausweislich des Antrages die Stelle der Frau P bislang mit "Kr VIII" bewertet wurde und mit dem Antrag eine Bewertung nach BAT IV b/IV a herbeigeführt werden sollte. Bei den "Kr-Vergütungsgruppen" nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag handelt es sich um eine spezielle Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst. In Vergütungsgruppe Kr VIII Fallgr. 17 BAT sind eingereiht "leitende Unterrichts-Altenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern". Das Tätigkeitsmerkmal "an Schulen für Altenpflege" wurde durch die Umgestaltung der Lehranstalt für Altenpflege in eine Aus- und Weiterbildungsstätte aufgrund des Vorstandsbeschlusses Nr. 114 vom 7. Oktober 1986 zumindest in Frage gestellt und legte eine Neubewertung der Stelle nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des BAT nahe.

Beruhet die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Arbeitgeber sei Träger des fraglichen Lehrgangs, er habe einen beherrschenden Einfluß auf ihn, auf Feststellungen, die gegen § 286 ZPO verstoßen, war der Beschluß schon deshalb aufzuheben.



4. Weitere Voraussetzung für die Annahme einer betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme ist, daß der Arbeitgeber den Lehrgang für seine Arbeitnehmer durchführt. Betreibt der Arbeitgeber im Rahmen seines Betriebes oder neben seinem Betrieb eine Aus- und Fortbildungsstätte, so muß nicht jede dort durchgeführte Berufsbildungsmaßnahme eine betriebliche sein. Davon ist das Landesarbeitsgericht auch zutreffend ausgegangen. Vorliegend hat sich der Arbeitgeber nach seiner Satzung generell die "Aus- und Fortbildung in der Alten- und Behindertenhilfe von Mitarbeitern des Verbandes, ehrenamtlichen und freiwilligen Helfern, Zivildienstleistenden und interessierten Bürgern", also auch von Personen, die nicht zur Belegschaft gehören, zum Ziel gesetzt. Bei der Beurteilung der Frage, ob der Arbeitgeber eine Berufsbildungsmaßnahme für seine Arbeitnehmer durchführt, wird man einerseits mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgehen müssen, daß eine für die Arbeitnehmer eingerichtete und durchgeführte Berufsbildungsmaßnahme nicht dadurch den Charakter einer betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme verliert, daß im Einzelfalle auch einige betriebsfremde Arbeitnehmer daran teilnehmen (a.A.: Hess/Schlochauer/Glaubitz, aaO, § 98 Rz 57; Stege/Weinspach, aaO, §§ 96 bis 98 Rz 13). Andererseits kann eine Berufsbildungsmaßnahme, die der Arbeitgeber für die (Fach-) Öffentlichkeit durchführt, nicht dadurch zur betrieblichen Berufsbildungsmaßnahme werden, weil die Maßnahme auch Arbeitnehmern des Arbeitgebers offensteht und solche daran teilnehmen. Insoweit stellt sich die Teilnahme von Arbeitnehmern des Arbeitgebers an der Berufsbildungsmaßnahme als Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen dar, für die der Arbeitgeber die dafür in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§§ 97, 98 BetrVG vorgesehenen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu wahren hat. Vorliegend richten sich die streitgegenständlichen Lehrgänge an jeden, der die Erlaubnis zur Ausübung der Pflege unter der Bezeichnung "Altenpfleger/in" oder "Krankenschwester/-pfleger" besitzt und nach Erteilung der Erlaubnis mindestens zwei Jahre in der Altenpflege tätig war. Für den Lehrgang wurde in der Fachöffentlichkeit geworben.

Allerdings liegt die Besonderheit vor, daß bei der Auswahl für die Teilnahme am Lehrgang die Belegschaftsangehörigen des Arbeitgebers den absoluten Vorrang haben. Andere Personen werden also nur zugelassen, soweit die zur Verfügung stehenden Plätze nicht schon durch Mitarbeiter des Arbeitgebers besetzt sind. Deshalb kann eine Maßnahme für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers vorliegen, wenn objektiv feststeht, daß der Arbeitgeber den umstrittenen Lehrgang für seine Arbeitnehmer veranstaltet und er nur - soweit erforderlich - mit anderen Teilnehmern auffüllt, um die Kosten so gering wie möglich zu halten. Dafür bietet die Niederschrift der Vorstandssitzung des Arbeitgebers vom 7. Oktober 1986 zu TOP 6 über die Lehranstalt für Altenpflege gewisse Anhaltspunkte, jedoch fehlt es an den erforderlichen Feststellungen.

5. Die Beschlußsache war daher an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Hierbei hat der Senat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Verfahren an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückzuverweisen (§ 565 ZPO).



Bei der erneuten Anhörung hat das Landesarbeitsgericht festzustellen, ob der Arbeitgeber Träger bzw. Veranstalter der Lehrgänge über die Weiterbildung zur Leitung von Pflegestationen ist. Dafür reicht es aus, wenn er rechtlich oder tatsächlich einen beherrschenden Einfluß auf Inhalt und Durchführung dieser Lehrgänge hat. Darüber hinaus ist festzustellen, ob die Lehrgänge für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Weinmann

Dr. Wohlgemuth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)