

Für das Nachschlagewerk ! Nein
Für die Fachpresse ! Nein
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 7; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 8 Abs. 1, § 83, § 94 Abs. 2; VwGO § 40, § 41 Abs. 3,
§ 42; GG Art. 19 Abs. 4, Art. 20 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 102/74

Beschluß des BAG vom 6. April 1976

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 102/74

5 Ta BV 91/73 Frankfurt am Main

Verkündet am

6. April 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. April 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Musa und Schwarz beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 23. April 1974 - 5 Ta BV 91/73 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 6. November 1973 - 2 BV 2/73 - wie folgt abgeändert:

Der Anerkennungsbescheid des Hessischen Sozialministers vom 21. Juni 1972 wird insoweit aufgehoben, als er das Seminar "Wirtschaft und Politik" der Arbeitsgemeinschaft für politische Bildung" Arbeit und Leben " vom 26. November bis 1. Dezember 1972 betrifft.

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



G r ü n d e :

I. Auf Antrag der Beteiligten zu 3. (Arbeitsgemeinschaft für politische Bildung "Arbeit und Leben" e.V., F) vom 22. Mai 1972 erkannte das Land Hessen -Hessischer Sozialminister (Antragsgegner) - durch nicht förmlich zugestellten Bescheid vom 21. Juni 1972 unter anderem das Seminar "Wirtschaft und Politik" als "geeignet" gem. § 37 Abs. 7 BetrVG an. Das Programm der Veranstaltung, die die bei der antragstellenden Firma als Jugendvertreter amtierenden Arbeitnehmer B und C vom 26. November - 1. Dezember 1972 besucht hatten, lautete:

Wirtschaftsordnung als Gegenstand politischer Entscheidungen

Das neo-liberale Wirtschaftssystem

Die politische Macht der Konzerne

Möglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen zur Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse.

Als Lernziele hat die Beteiligte zu 3. im Beschlußverfahren angegeben:

Befähigung, die wechselseitige Durchdringung und Abhängigkeit von politischen Entscheidungen sowie Wirtschaftsordnung zu erkennen; hieraus wiederum Einsicht in die Abhängigkeit der Arbeitnehmerschaft von politischen Entscheidungen bzw. Wirtschaftsordnung (gesamtgesellschaftlich, auf Betriebsebene, persönlich).

Befähigung, anhand der Besonderheiten des neo-liberalen Wirtschaftssystems (Gesetz von Angebot und Nachfrage, Marktmechanismen, Preis-Lohn-Spirale, Investitionsentscheidungen, konzertierte Aktion usw.) die besondere Abhängigkeit der Arbeitnehmerposition und der daraus resultierenden Verbesserungs- und Veränderungsforderungen auf gesellschaftlicher, betrieblicher und persönlicher Ebene zu erkennen.

Befähigung, die Wirkungen der zunehmenden marktbeherrschenden Konzentration in politischer, wirtschaftlicher und betrieblicher Hinsicht zu durchschauen und die direkte Abhängigkeit der Arbeitnehmerschaft - auch in ihrer konkreten Lebenssituation - von diesen Vorgängen zu erkennen.



Befähigung, sich mit verschiedenen Modellen und Vorschlägen zu gesellschaftlichen Reformen auseinanderzusetzen und die im Rahmen unserer Verfassungs- und Gesellschaftsordnung gegebenen Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmerschaft und ihrer Organisationen in Richtung auf entsprechende Reformen zu erkennen und auf ihre Realisierbarkeit auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene hin zu überprüfen.

Die beiden Jugendvertreter haben sich zur Rückzahlung des Lohnes für den Schulungszeitraum verpflichtet, falls rechtskräftig festgestellt wird, daß der Lehrgang keine geeignete Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG war.

Mit einem am 1. Februar 1973 beim Verwaltungsgericht eingegangenen Schriftsatz hat die Antragstellerin den Bescheid des Hess. Sozialministers vom 21. Juni 1972 angefochten, weil sie die Veranstaltung nicht als eine "geeignete" Bildungsveranstaltung gem. § 37 Abs. 7 BetrVG ansieht. Sie hat ursprünglich beantragt, festzustellen, daß der Lehrgang vom 26. November - 1. Dezember 1972 eine nicht geeignete Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG ist.

Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er ist der Auffassung, auch die Vermittlung wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischer Kenntnisse und Zusammenhänge falle unter § 37 Abs. 7 BetrVG.

Das Arbeitsgericht Wiesbaden, an das der Rechtsstreit durch Urteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt vom 22. Mai 1973 verwiesen worden war, hat den Antrag zurückgewiesen und die Entscheidung damit begründet, das Thema der Veranstaltung stehe in sachlicher Beziehung zur Tätigkeit der Jugendvertretung im Betrieb, die Teilnehmer erhielten durch den Lehrgang Kenntnisse der Wirtschaftssysteme und der dazu entstehenden politischen Fragen sowie Kenntnisse über die den Arbeitnehmern und ihren Organisationen gegebenen Möglichkeiten zur Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse.

Gegen diesen Beschluß hat die Antragstellerin Beschwerde eingelegt, mit der sie nunmehr beantragt hat, den Beschluß des Arbeitsgerichts Wiesbaden mit der Maßgabe abzuändern, daß festgestellt wird, daß der Bescheid des Hess. Sozial-



ministers vom 21. Juni 1972 insoweit rechtswidrig ist, als er sich auf den von der Arbeitsgemeinschaft für politische Bildung- Arbeit und Leben - veranstalteten Lehrgang vom 26. November - 1. Dezember 1972 bezieht.

Der Antragsgegner hat beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 3) hat keine Anträge gestellt.

Antragstellerin und Antragsgegner machten Rechtsausführungen zu § 37 Abs. 7 BetrVG.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragstellerin zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren zweitinstanzlichen Antrag mit der Maßgabe weiter, daß in erster Linie begehrt wird, den angefochtenen Bescheid aufzuheben, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken.

1. Die Rechtsbeschwerde ist kraft Zulassung statthaft und form- und fristgerecht von einem Beteiligten i.S. des § 83 ArbGG (vgl. insoweit Ziff. II 3 a der Gründe) eingelegt worden. Dasselbe gilt für die Antragstellung und die Einlegung der Beschwerde.

2. Über die Anfechtung eines Anerkennungsbescheids von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden, obwohl es sich bei dem Bescheid um einen feststellenden Verwaltungsakt handelt. Das hat der Senat in seinem Beschluß vom 18. Dezember 1973 (AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher ausgeführt. Diese Auffassung hat Zustimmung gefunden (vgl. GK-Wiese, BetrVG, § 37 Anm. 62 und Wiese, BlfStR 1974, 353 [363]; Streckel, SAE 1974, 142; a.M. Finkelnburg, DB 1973, 968 und Däubler, Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 2. Aufl., S. 134).



Im konkreten Fall ergibt sich der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen bereits aus dem Verweisungs-urteil des Verwaltungsgerichts an das Arbeitsgericht. Diese Entscheidung ist rechtskräftig und damit gemäß § 41 Abs. 3 Satz 3 VwGO jedenfalls im Verhältnis zwischen Arbeitsgericht und dem abgebenden Verwaltungs-gericht bindend.

3. Sind aber die Gerichte für Arbeitssachen zur Entscheidung berufen, so sind auch die Verfahrensvorschriften der §§ 80 ff. ArbGG für das Beschlußverfahren maßgebend, nicht die Bestimmungen der VwGO (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, Ziff. II 4 Buchst. f der Gründe, inso- weit zustimmend Richardi, Anm. III 4 c und Streckel, aaO) und nicht die Grundsätze des arbeitsgerichtlichen Urteils- verfahrens. Es handelt sich um eine "Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz" i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1 ArbGG. Aus der Anwendung des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens ergeben sich hier drei für das Anfech- tungsverfahren erhebliche Folgerungen:

a) Beteiligte und befugt, ein Beschlußverfahren in Gang zu setzen und Rechtsmittel einzulegen, sind im vorliegenden Fall jedenfalls u.a. die antragstellende Firma.

Zwei Jugendvertreter der antragstellenden Firma haben an der streitigen Schulungsveranstaltung teilgenommen. Der Streit geht nur um die Geeignetheit, nicht die Dauer des Semi- nars. Da die Pflicht zur Zahlung des Entgelts entsteht, wenn die Veranstaltung geeignet ist, im übrigen aber der Teil- nehmer freie Hand hat, welchen Lehrgang er besuchen will, ist jedenfalls der hier in Anspruch genommene Arbeitgeber - weil unmittelbar betroffen - berechtigt, ein Anfechtungsver- fahren nach § 37 Abs. 7 BetrVG einzuleiten. Anderenfalls würde diesem Arbeitgeber der Rechtsschutz gegenüber dem seine Rechtsstellung berührenden und in sie eingreifenden positiven Bescheid hinsichtlich der Veranstaltung versagt werden. Das wäre aber mit Art. 19 Abs. 4 GG unvereinbar (für Beteiligungsbefugnis überhaupt eines jeden Arbeitgebers Finkelnburg, DB 1973, 968 und offenbar auch Richardi, aaO, unter Ziff. III 4).



b) Der Antrag der Antragstellerin war in den verschiedenen Rechtszügen wohl seiner Form, aber nicht dem Inhalt nach unterschiedlich. Diese Unsicherheit erklärt sich aus den Besonderheiten der Anwendung des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens für die Anfechtung eines Verwaltungsaktes. Die Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht ging ursprünglich auf Aufhebung des Bescheides vom 21. Juni 1972 . Vor dem Arbeitsgericht wurde der Antrag in die Feststellung umformuliert, daß der in dem Bescheid genannte Lehrgang nicht geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG ist und vor dem Landesarbeitsgericht wurde der Antrag nochmals dahin umformuliert, daß der Bescheid hinsichtlich des streitigen Lehrgangs rechtswidrig ist. Feststellungsanträge sind aber nicht die geeigneten Verfahrensanträge für die Anfechtung eines Verwaltungsaktes; dieser würde trotz entsprechender Feststellung formell weiter bestehen. Mag auch das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren im Regelfall einen Feststellungs- oder einen Verpflichtungsantrag zum Inhalt haben, so ist doch auch ein Antrag möglich, der auf eine unmittelbare Rechtsänderung oder die Feststellung eines von einem Verwaltungsakt abweichenden Rechtszustandes durch gerichtlichen Beschluß hinzielt (vgl. z.B. das Wahlanfechtungsverfahren einer Betriebsratswahl). Es bestehen also vom Wesen des Beschlußverfahrens her keine Bedenken gegen die Umstellung des Antrags in der Rechtsbeschwerdeinstanz in einen Anfechtungsantrag auf Aufhebung des streitigen Verwaltungsaktes.

Es handelt sich auch nicht um eine im Rechtsbeschwerdeverfahren unzulässige Antragsänderung. Feststellungs- und Anfechtungsantrag betreffen bei der Anfechtung eines Verwaltungsakts denselben Streitgegenstand. Es geht materiell um die Geltendmachung allein eines Anspruchs (vgl. Eyermann-Fröhler , VwGO, 5. Aufl., § 43 Anm.18 ff., § 91 Anm.6). Auch das Landesarbeitsgericht hat schon den früheren Antrag i.S. eines Aufhebungsantrags ausgelegt.



c) Jedenfalls für den Antrag, wie er in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellt worden ist, besteht auch ein Rechtsschutzinteresse für die Antragstellerin. Zwar ist die streitige Veranstaltung längst durchgeführt; der Lohnfortzahlungsanspruch der Mitglieder der Jugendvertretung hängt aber vom Ausgang dieses Verfahrens ab. Deshalb hat die antragstellende Firma nach wie vor ein schutzwertes Interesse an der Klärung der streitigen Frage.

III. In der Sache selbst hat die Rechtsbeschwerde Erfolg.

1. Der Senat hat sich bisher in drei einschlägigen Entscheidungen vom 6. November und 18. Dezember 1973 (AP Nr. 5 - 7 zu § 37 BetrVG 1972, jeweils auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) mit der Themenabgrenzung von Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG, § 37 Abs. 7 BetrVG und staatsbürgerlichen Kursen befaßt, die allgemeine Bildungsinhalte vermitteln und unter die möglichen Themen landesgesetzlicher Regelungen fallen können, die einen allgemeinen Bildungsurlaub gewähren (vgl. das Berliner Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970, GVBl. Berlin 1970, S. 1140; Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974, GBl. Bremen 1974, S. 348; Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974, GVBl. Hamburg 1974, S. 6; Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974, GVBl. Hessen 1974, S. 300). Die nach den Bildungsurlaubsgesetzen einzelner Länder möglichen Themen sind aber noch nicht ohne weiteres auch geeignete Veranstaltungen i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG, oder gar Veranstaltungen, die erforderliche Kenntnisse i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln.

An dieser grundsätzlichen Unterscheidung, die ganz überwiegend Zustimmung gefunden hat (vgl. Richardi, Anm. AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972 und Anm. AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; Streckel, SAE 1974, 142; Schlüter, SAE 1975, 158; GK-Wiese, aaO, § 37 Anm. 48; Kraft, DB 1973, 2519), hält der Senat fest. Demnach kann die Geeignetheit einer



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



Schulungs- und Bildungsveranstaltung i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG nur im Hinblick auf die jeweiligen Themen einer Veranstaltung selbst und deren Durchführung geprüft werden; es kommt nicht in erster Linie auf die Geeignetheit des Veranstaltungsträgers selbst an. Die Geeignetheit muß sich - obwohl nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt - auf die Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds oder des Mitglieds einer Jugendvertretung (§ 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 BetrVG) beziehen , nicht nur auf eine Geeignetheit wie für jeden Arbeitnehmer und Staatsbürger schlechthin. Das BetrVG räumt den Freistellungsanspruch gerade wegen der Tätigkeit in einem Betriebsverfassungsorgan ein; § 37 Abs. 7 BetrVG gehört systematisch zu den Vorschriften über die Geschäftsführung des Betriebsrats. Erstmals amtierenden Mitgliedern steht ein erhöhter Freistellungsanspruch zu. Würde es sich um eine allgemeine Bildungsmaßnahme ohne Zusammenhang mit der Tätigkeit als Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans handeln, so läge auch eine nach der Fundamentalnorm des § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung dieses Personenkreises vor. Die Absicht des Gesetzgebers war die Steigerung der Qualifikation der Betriebsratsmitglieder oder der Mitglieder einer Jugendvertretung im Hinblick auf ihr Amt.

Die Themen einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG brauchen zwar nicht wie die einer Veranstaltung nach Abs. 6 zum notwendigen Rüstzeug eines Betriebsratsmitglieds oder Mitglieds einer Jugendvertretung zu gehören; andererseits müssen sie aber immer noch bezogen sein auf die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats oder der Jugendvertretung im Betrieb. Die Veranstaltungen sind entgegen einer vor allem von Däubler (aaO, S. 52 ff., S. 63) vertretenen Meinung nicht dazu da, Rückstände an Allgemeinwissen von Mitgliedern von Betriebsverfassungsorganen abzubauen, allgemeine staatsbürgerliche Fortbildung zu vermitteln oder gar



allgemein eine "intellektuelle Parität" oder Chancengleichheit mit dem Arbeitgeber herzustellen. Dazu können und sollen Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG nicht dienen; sonst könnte beinahe jedes beliebige Thema behandelt werden. Gezielter und sinnvoller dient der Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG dazu, die spezifische Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu fördern. Auch mit dieser Begrenzung bleibt ein weiter Raum für Veranstaltungen im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG bestehen, insbesondere auf dem umfangreichen Gebiet des Arbeitsrechts einschließlich des Arbeitsschutzrechts. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag hier auch das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG in seiner weiten, allgemeinen Formulierung gegenüber einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung, die selbst sozialstaatsgemäß ist, nicht zu einer anderen Auslegung zu führen.

Der Senat sieht derzeit keinen Anlaß, einen positiven Katalog geeigneter Schulungsthemen aufzustellen. Jedenfalls gehören nicht zu den geeigneten Veranstaltungen Schulungen über rein gewerkschaftspolitische, allgemeingesellschaftspolitische oder gar parteipolitische Fragen oder kirchliche Themen, wie der Senat schon betont hat (BAG Beschluß vom 18. Dezember 1973 - 1 ABR 35/73 - AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972 unter III 3 der Gründe). Es ist vom geltenden Betriebsverfassungsrecht auszugehen. Das BetrVG nennt positiv die Behandlung tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Fragen, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen (vgl. § 45 Satz 1 BetrVG und § 74 Abs. 2 Satz 2 und 3 BetrVG). Nicht genannt werden allgemeinpoltische, allgemein wirtschaftspolitische oder gesellschaftskritische Themen. Eine Behandlung derartiger Fragen ist nicht Aufgabe des Betriebsrats als Betriebsverfassungsorgan; entsprechendes gilt für die Jugendvertretung.

2. Nach den vorstehenden Ausführungen kann der Anerkennungsbescheid des Hessischen Sozialministers vom 21. Juni 1972 hinsichtlich der streitigen Veranstaltung keinen Bestand haben. Er ist aufzuheben, weil die Veranstaltung weder im ganzen noch in ihren einzelnen Themen für die Arbeit eines Jugendvertreters geeignete Kenntnisse vermittelt.



Schon die Formulierung des Generalthemas "Wirtschaft und Politik" ergibt, daß ein auch nur mittelbarer Zusammenhang zur Tätigkeit des Mitglieds eines Betriebsverfassungsorgans, hier der Jugendvertretung im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz, fehlt. Die Zuständigkeit von Betriebsrat und Jugendvertretung bezieht sich auf den einzelnen Betrieb und das einzelne Unternehmen und dessen Entwicklung, vor allem im sozialen und personellen Bereich. Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die im übrigen dem Betriebsrat, nicht der Jugendvertretung zustehen, beziehen sich letzten Endes nur auf die sozialen Auswirkungen wirtschaftlicher Unternehmerentscheidungen gegenüber der Arbeitnehmerschaft. Echte Mitbestimmungsrechte bestehen nach §§ 111 ff. BetrVG nicht für wirtschaftliche Entscheidungen als solche. Umsoweniger gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats oder gar der Jugendvertretung, sich mit den Gesamtzusammenhängen von Wirtschaft und Politik zu befassen oder der Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse durch Reformen. Hier können echte Anliegen der politischen Parteien und auch der Verbände der Arbeitnehmerschaft bestehen. Insoweit handelt es sich dann um die Herbeiführung politischer Entscheidungen in Richtung auf eine Veränderung des geltenden Rechtszustandes. Die Betriebsverfassungsorgane aber haben sich im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeit an die geltende Rechtsordnung zu halten und von ihr auszugehen; ihre Aufgabe ist es nicht, Politik zu machen.

Was für das Generalthema gilt, ist auch für die sehr allgemein gefaßten vier Einzelthemen anzunehmen. Auch bei ihnen fehlt selbst ein loser Zusammenhang mit den gesetzlichen Befugnissen der Betriebsverfassungsorgane. Bestätigt wird diese Wertung durch die von der Beteiligten zu 3) dem Gericht mitgeteilten Lernziele.



Sie mögen legitimes Anliegen u.a. der Organisationen der Arbeitnehmerschaft sein, aber nicht der Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen, deren Zuständigkeit sich gerade nicht auf allgemeinpoltische, allgemein wirtschaftspolitische oder gesellschaftspolitische Fragen bezieht (vgl. § 45 Satz 1, § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Der Anerkennungsbescheid mußte daher aufgehoben werden.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Musa

Schwarz

