

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. i, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1; BetrVG § 4 Abs. 2 Buchst. c, § 5, § 6, § 56 Abs. 1 Buchst. d, § 82 Abs. 1 Buchst. i; PersVG des Bundes § 66 Abs. 1 Buchst. h, § 67 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Baden-Württemberg § 64 Abs. 1 Buchst. h, § 65 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Bayern Art. 66 Abs. 1 Buchst. h, Art. 67 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Berlin § 60 Abs. 1 Buchst. g, § 61 Abs. 1 Buchst. g; PersVG Bremen § 63 Abs. 1 Buchst. i, k; PersVG Hamburg § 66 Abs. 1 Buchst. h, § 67 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Hessen § 61 Abs. 1 Ziff. 8, 9; PersVG Niedersachsen § 74 Abs. 1 Buchst. c, § 75 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Nordrhein-Westfalen § 64 Abs. 1 Buchst. e, § 65 Abs. 1 Buchst. g; PersVG Rheinland-Pfalz § 68 Abs. 1 Buchst. h, § 69 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Saarland § 67 Abs. 1 Buchst. h, § 68 Abs. 1 Buchst. d; PersVG Schleswig-Holstein § 48a Abs. 1 Buchst. cc, § 48 Abs. 1 Ziff. 2; AVAVG § 56, § 79 Abs. 1, § 131, § 133; ArbPlatzSchutzG § 15 vom 30. März 1957 i.d.F. vom 21. Mai 1968; BUrlG § 2 Abs. 1; BVG § 26 Abs. 2; Soldatenversorgungsg § 80, § 5 Abs. 1, §§ 6, 7; VO zur Kriegsopferfürsorge vom 30. Mai 1961 i.d.F. vom 27. August 1965; LeistungsförderungsG § 1; GG Art. 12 Abs. 1; Lohnsteuerrichtlinien

#### Leitsätze:

1. Sinn und Zweck der Regelung des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG ist es, alle Maßnahmen in den Betrieben der Mitbestimmung des Betriebsrats zu unterwerfen, die den Arbeitnehmern diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die der Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen. Berufsausbildung im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG ist nicht nur die berufliche Erstausbildung, sondern auch die berufliche Weiterbildung, soweit sie in den Betrieben durchgeführt wird.
2. In Gesetz und Rechtsprechung gibt es keinen festen juristisch-technischen Begriff der Berufsausbildung.

Aktenzeichen: 1 ABR 18/68

Beschluß des BAG vom 31. Januar 1969 LAG Hamburg



1 ABR 18/68

3 Ta BV 1/68 Hamburg

Verkündet am  
31. Januar 1969

gez. Henkelmann,

Regierungsobersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 1969 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel und Gnade beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 2. August 1968 - 3 Ta BV 1/68 - wird zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



### G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin ist ein Großbetrieb der Zigarettenindustrie. Seit 1961 hat sie für ihre unteren und mittleren Führungskräfte innerbetriebliche Lehrgänge in ihrem Werk in H eingerichted. Bis zum Jahre 1967 wurden in diesen Lehrgängen vorwiegend allgemein bildende Themen behandelt und hierüber Referate und Diskussionen innerhalb des Teilnehmerkreises durchgeführt. Durch diese Lehrgänge sollten den Teilnehmern allgemeine Kenntnisse von dem Produkt, seiner Entstehung und seinem Absatz sowie von der Arbeit des Unternehmens und seiner verschiedenen Abteilungen vermittelt werden. Arbeitsrechtliche Fragen und das Thema Menschenführung wurden ausführlich behandelt. Mit Beginn der innerbetrieblichen Lehrgänge bestellte die Unternehmensleitung einen sogenannten Fortbildungsbeirat, dem auch ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats angehört. Die Aufgabe des Fortbildungsbeirats soll es sein, die Lehrplanentwürfe zu beraten und Vorschläge für Änderungen, Ergänzungen und Umstellungen zu unterbreiten. Der Fortbildungsbeirat ist seit 1961 nur wenige Male zusammengetreten.

Die Antragsgegnerin führt seit dem 25. September 1967 die Lehrgänge in veränderter Form durch. Im Gegensatz zu den Lehrgängen der früheren Jahre steht die technisch-berufliche Weiterbildung im Vordergrund. Für die technischen Angestellten werden jeweils dreimal Zwei-Wochen-Lehrgänge durchgeführt. Zwei Drittel des gesamten Lehrgangsprogramms bestehen aus technischem Unterricht, wie der "Rechenschieber", "Mechanik", "Maschinentechnik", "Grundlagen der Elektrotechnik", "Maß- und Regeltechnik", "Wärmelehre" und "Werkstoffkunde". Weitere Themen der Lehrgänge sind "Arbeitsphysiologie und -psychologie", "Arbeitssicherheit", "Wirtschaftskunde", "Arbeits- und Sozialrecht" und "Führung von Mitarbeitern". Die Lehrpläne werden von einem eigens hiermit betrauten "Leiter der Fortbildung" unter Berücksichtigung der von der Geschäftsleitung entwickelten Zielaufgaben entwickelt. In welchem Umfang sie in dem Fortbildungsbeirat besprochen werden, ist zwischen den Beteiligten streitig. Mit dem Gesamtbetriebsrat werden sie nicht besprochen. Dem Leiter der Fortbildung obliegt auch die Leitung der



Lehrgänge, in denen Mitarbeiter des Unternehmens, freie Mitarbeiter und gegebenenfalls auch Mitarbeiter von Lieferfirmen den Unterricht erteilen.

Die für die Fortbildungskurse in Frage kommenden Arbeitnehmer werden von der Antragsgegnerin zur Teilnahme aufgefordert. Diejenigen, die sich zur Teilnahme melden, werden zu den Fortbildungskursen zugelassen, wenn auch gelegentlich nicht alle zu derselben Zeit. Etwa 50 % der Angestellten kommen der Aufforderung nach.

Die Lehrgangsteilnehmer müssen während der Lehrgänge verschiedene schriftliche Arbeiten anfertigen. Die Ergebnisse dieser Arbeiten und die Eindrücke der einzelnen Referenten aus dem mündlichen Unterricht bilden die Grundlage für die vom "Leiter der Fortbildung" jeweils nach Abschluß eines Lehrgangs zu fertigende schriftliche Beurteilung des Lehrgangsteilnehmers. Die Beurteilung wird mit dem Lehrgangsteilnehmer besprochen. Die Wertung der Gesamtleistung der einzelnen Teilnehmer erfolgt erst nach Lehrgangsabschluß, d.h. nach Durchführung der verschiedenen Teillehrgänge. Die Gesamtbeurteilung erhält nur der Betriebsleiter. Allerdings verbleibt eine Ausfertigung bei den Akten der Lehrgänge.

Der Antragsteller ist der Ansicht, die in dieser Form in dem Werk H durchgeführten Maßnahmen unterlägen der in § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG vorgesehenen Mitbestimmung des Betriebsrats. Es handele sich bei diesen Lehrgängen um eine Berufsausbildung, deren Ziel es sei, die Lehrgangsteilnehmer zu qualifizierten Fachkräften der Zigarettenindustrie werden zu lassen. Die Antragsgegnerin habe selbst erklärt, daß die Schulung dazu diene, das Niveau der Führungskräfte anzuheben, damit diese die immer komplizierter werdenden Aufgaben in den hochmechanisierten Betrieben der Beteiligten erfüllen könnten und der Übernahme und dem Anspruch von Führungsaufgaben gerecht würden.

Der Antragsteller ist weiterhin der Auffassung, die Veranstaltung stelle eine Wohlfahrtseinrichtung im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. e BetrVG dar.



Der Antragsteller beantragt:

festzustellen, daß die ab 25. September 1967 in dem Werk der Antragsgegnerin in H durchgeführte berufliche Fortbildung der in § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG festgelegten Mitbestimmung der Betriebsräte unterliegt,

hilfsweise

festzustellen, daß die berufliche Fortbildung der Mitbestimmung der Betriebsräte gem. § 56 Abs. 1 Buchst. e BetrVG unterliegt.

Die Antragsgegnerin beantragt,  
den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Lehrgänge seien ausschließlich Fortbildungslehrgänge, die mit Berufsausbildung nichts zu tun hätten. Fortbildungslehrgänge seien der Berufsausbildung nicht gleichzusetzen. Unter Berufsausbildung verstehe der Gesetzgeber nur die Ausbildung von Lehrlingen, Anlernlingen, Praktikanten und Volontären. Darunter falle aber nicht die Erwachsenenbildung, die die Beklagte eingeführt habe, um die bei ihr tätigen Mitarbeiter fortzubilden.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben dem Antrag des Antragstellers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht ist dabei insbesondere der Auffassung, daß es sich bei den Lehrgängen der Antragsgegnerin um eine Berufsausbildung handle. Berufsausbildung im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG sei im weitesten Sinne des Wortes zu verstehen. Hierunter falle auch die Ausbildung der Arbeitnehmer eines Betriebes, um sie mit den neuesten Erkenntnissen der Technik bekannt zu machen. Berufsausbildung 1968 sei etwas anderes als Berufsausbildung im Jahre 1952.

II. 1. Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen und die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens folgen aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. i, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG, die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich weiter aus § 82 Abs. 1 Buchst. i BetrVG. Der Streit der Beteiligten geht



darum, ob die bei der Antragsgegnerin eingerichteten Lehrgänge der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats unterliegen; es steht somit in Rede eine Zuständigkeit dieses Gremiums. Da die Antragsgegnerin das von dem Gesamtbetriebsrat behauptete Mitbestimmungsrecht bestreitet, ist das Rechtsschutzinteresse des Gesamtbetriebsrats für die Entscheidung der Frage zu bejahen. Der Streit betrifft die Frage, ob die Antragsgegnerin die Veranstaltung, wie sie ab 25. September 1967 durchgeführt wird, und weitere gleichartige Veranstaltungen mitbestimmungsfrei durchführen könne.

2. Der Antragsteller macht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der von der Antragsgegnerin insbesondere für ihre technischen Angestellten eingerichteten Fortbildungslehrgänge geltend.

Nach § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Durchführung der Berufsausbildung, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

a) Eine gesetzliche Regelung der betrieblichen Berufsausbildung gibt es mit Ausnahme der gesetzlichen Vorschriften über die kaufmännischen und gewerblichen Lehrverhältnisse und über die der Handwerksbetriebe nicht. Es besteht auch zur Zeit kein auf die Antragsgegnerin anwendbarer ungekündigter Tarifvertrag, der die hier interessierende Frage der Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer in den Betrieben regelt; insoweit haben jedenfalls die Beteiligten nichts vorgetragen.

b) Das Gesetz gibt keine eindeutige Auskunft darüber, ob unter Berufsausbildung auch die betriebliche Weiter- und Fortbildung in betrieblichen Lehrgängen zu verstehen ist. Gegen eine solche Auslegung und damit gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats könnte sprechen, daß der Gesetzgeber, wie sich aus den Gesetzesmaterialien ergibt, bei den Beratungen über die jetzige Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG insbesondere an die Ausbildung der Lehrlinge im Betrieb gedacht hat. Demgegenüber ist das Landesarbeitsgericht der Ansicht, daß auch dann, wenn der Gesetzgeber den Begriff der Berufsausbildung im engeren Sinne aufgefaßt habe, die zwischenzeitliche stürmische Entwicklung auf allen "technischen"



Gebieten eine Ausweitung dieses Begriffs erfordere, um dem Sinn der Bestimmung heute noch gerecht zu werden. Der Begriff der Berufsausbildung selbst ist zumindest im allgemeinen Sprachgebrauch in Fluß geraten. Danach bedeutet Berufsausbildung "die planmäßige und geordnete Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und sachspezifischen Verhaltensweisen, die für die Berufsausübung erforderlich sind..... Zur Berufsausbildung im weiteren Sinne gehören die Umschulung von Arbeitskräften auf neue betriebliche Aufgaben, die berufliche Weiterbildung..."

(Brockhaus 1967, Stichwort: Berufsausbildung).

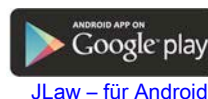
c) Für eine Auslegung des Begriffs "Berufsausbildung" in § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG dahin, daß hierunter auch die in den Betrieben durchgeführte berufliche Fortbildung fällt, spricht entscheidend der Rechtsgedanke, der die Vorschrift beherrscht. Diese Auslegung wird dem Zweck des Gesetzes, der seinerseits hinreichend in Erscheinung tritt, allein gerecht. Eine einengende Auslegung würde das Sinngefüge der Vorschrift außer acht lassen.

Sinn und Zweck der in § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG getroffenen Regelung ist es, alle Maßnahmen in den Betrieben der Mitbestimmung des Betriebsrats zu unterwerfen, die den Arbeitnehmern diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die der Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen. Die Durchführung der Berufsausbildung ist wegen ihrer Bedeutung für das soziale Schicksal des Arbeitnehmers und damit für seinen beruflichen Werdegang dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterstellt worden. Der Betriebsrat soll wegen der Tragweite der Berufsausbildung für den Arbeitnehmer durch die ihm zuerkannte Mitbestimmung in betontem Maße eine Schutzfunktion ausüben. Das berufliche Können des Arbeitnehmers hängt entscheidend von den in der Berufsausbildung zu erwerbenden Kenntnissen und Fähigkeiten ab. Die in der eigentlichen Lehrzeit, einschließlich der Anlern-, Praktikanten- und Volontärzeit, von einem Arbeitnehmer zu Beginn seines Berufslebens erworbenen Kenntnisse reichen heute, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend sieht, bei der Entwicklung auf allen technischen und wirtschaftlichen Gebieten jedoch nicht mehr für ein ganzes Berufsleben aus, sie müssen ständig ergänzt und weiter-



entwickelt werden. Deshalb wäre eine Auslegung des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG dahin, daß er nur die erste betriebliche Ausbildung im Berufsleben, nicht aber die betriebliche berufliche Weiterbildung umfasse, angesichts der heutigen Notwendigkeiten im Erwerbs- und Wirtschaftsleben <sup>zu eng</sup> ~~verengt~~. Sie würde nicht dem mit der Regelung erstrebten Ziel gerecht, auf einem für das berufliche und allgemeine Leben des Arbeitnehmers besonders wichtigem Gebiet des Betriebsgeschehens im Interesse des Arbeitnehmers eine mitentscheidende Aufgabe des Betriebsrats sicherzustellen. Die in besonderen Lehrgängen durchgeführte Weiter- und Fortbildung der Arbeitnehmer ist somit ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu unterstellen. Die berufliche Weiter- und Fortbildung der Arbeitnehmer im Betrieb hat den gleichen Sinn wie die Berufsausbildung der Lehrlinge, Anlernlinge, Praktikanten und Volontäre. Sie dient dem Ziel, dem Arbeitnehmer diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und zu verschaffen, deren er zur Ausfüllung seines Arbeitsplatzes und zu seinem beruflichen Fortkommen bedarf; auch die Berufsausbildung im engeren Sinne soll schon die Grundlage für das berufliche Fortkommen schaffen. Das Können der Arbeitnehmer in ihrem Beruf und die Erhaltung und Verbesserung der Eignung für diesen Beruf sind nun einmal für ihr soziales Schicksal ausschlaggebend. Das gilt gerade heute. Der Arbeitnehmer muß, wenn er seine betriebliche und berufliche Stellung erhalten und ausbauen will, die für seinen Beruf erforderlichen neuen Erkenntnisse und Fähigkeiten sich sein ganzes Berufsleben hindurch immer wieder zusätzlich aneignen. Deswegen entspricht es dem Sinn und Zweck des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG, auch betriebliche Lehrgänge mit dem Ziel, das berufliche Können des Arbeitnehmers zu erweitern und den neuen Kenntnissen der Technik anzupassen, unter den Begriff der Berufsausbildung im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung fallen zu lassen.

d) Der Rechtsbeschwerde kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, der juristisch-technische Sprachgebrauch in Gesetz und Rechtsprechung der obersten Gerichte unterscheide zwischen Berufsausbildung der Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und



Praktikanten und der Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer nach Abschluß ihrer Lehrzeit. Deshalb könne unter Berufsausbildung nur die Vorbereitung eines Arbeitnehmers auf einen Beruf in einem Lehr-, Anlern-, Praktikanten- oder Volontärverhältnis verstanden werden.

aa) Es ist zwar zutreffend, daß die §§ 4 und 5 BetrVG den Begriff der Berufsausbildung im engeren Sinne verstehen. Diese betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen grenzen jedoch lediglich den Kreis der unter das Betriebsverfassungsgesetz fallenden Arbeitnehmer von denjenigen Betriebsangehörigen ab, die nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmungen anzusehen sind. Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber den Streit über die Natur des Lehrverhältnisses - ob Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis - für das Betriebsverfassungsgesetz entscheiden (Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 8. Aufl., § 5 Anm. 5). Es entspricht aber nicht dem Grundsatz einer sachgerechten Auslegung, den an einer bestimmten Stelle des Gesetzes erkennbar nur in einem bestimmten Zusammenhang verwandten Begriff an einer anderen Stelle des Gesetzes, bei der es sich um gänzlich anders gelagerte Fragen handelt, unter völliger Außerachtlassung der Sachbezogenheit für die Auslegung heranzuziehen. Will man dem Sinn und Zweck der einzelnen gesetzlichen Regelungen gerecht werden, kann für die inhaltliche Bestimmung jeder gesetzlichen Bestimmungen nur der Grundsatz gelten, daß die einzelne Vorschrift so auszulegen ist, wie es gerade ihrem Sinngehalt entspricht.

bb) Ebensowenig können die von der Rechtsbeschwerde angezogenen Personalvertretungsgesetze des Bundes und des Landes Hamburg für eine Auslegung des Begriffs der Berufsausbildung nach § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG verwertet werden. Das Personalvertretungsgesetz des Bundes und das Personalvertretungsgesetz der Hansestadt Hamburg unterscheiden zwischen Fortbildung der Bediensteten bzw. der Angehörigen des öffentlichen Dienstes (§ 66 Abs. 1 Buchst. h PersVG des Bundes; § 66 Abs. 1 Buchst. h PersVG Hamburg) und der Durchführung der Berufsausbildung bei Angestellten und Arbeitern (§ 67 Abs. 1 Buchst. d PersVG des Bundes; § 67 Abs. 1 Buchst. d PersVG Hamburg). Gleiche Unter-



scheidungen enthalten die übrigen Personalvertretungsgesetze der Länder (§ 64 Abs. 1 Buchst. h, § 65 Abs. 1 Buchst. d PersVG Baden-Württemberg; Art. 66 Abs. 1 Buchst. h, Art. 67 Abs. 1 Buchst. d PersVG Bayern; § 60 Abs. 1 Buchst. g, § 61 Abs. 1 Buchst. g PersVG Berlin; § 63 Abs. 1 Buchst. i und k PersVG Bremen; § 61 Abs. 1 Ziff. 8 und Ziff. 9 PersVG Hessen; § 74 Abs. 1 Buchst. c, § 75 Abs. 1 Buchst. d PersVG Niedersachsen; § 64 Abs. 1 Buchst. e, § 65 Abs. 1 Buchst. g PersVG Nordrhein-Westfalen; § 68 Abs. 1 Buchst. h, § 69 Abs. 1 Buchst. d PersVG Rheinland-Pfalz; § 67 Abs. 1 Buchst. h, § 68 Abs. 1 Buchst. d PersVG Saarland; § 48 Abs. 1 Ziff. 2, § 48 a Abs. 1 Buchst. cc PersVG Schleswig-Holstein). Die Gesetze erstrecken das Mitwirkungsrecht des Personalrats bei der Fortbildung auf alle Bediensteten bzw. Angehörigen des öffentlichen Dienstes - hierzu gehören auch die Beamten -, während das Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der Berufsausbildung, bis auf das Personalvertretungsgesetz von Bremen, nur auf Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes beschränkt ist, und die Berufsausbildung der Beamten auch keinem Mitwirkungsrecht des ~~Beamtens~~<sup>Personalrats</sup> unterliegt. Diese Unterscheidung beruht auf den besonderen Gegebenheiten des öffentlichen Dienstes. Die Gestaltung der Berufsausbildung der Beamten im engeren Sinne dieses Wortes soll bei ihrer Bedeutung für die besondere Stellung der Beamten im öffentlichen Dienst allein dem Dienstherrn überlassen bleiben. Bei den Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes ist diese spezifische Stellung nicht gegeben. Deswegen ist hier das Mitbestimmungsrecht des Personalrats festgelegt worden. Daß das Personalvertretungsgesetz von Bremen dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bereits bei der Durchführung der Berufsausbildung der Bediensteten, also auch der Beamten gibt, ändert, insgesamt gesehen, an der grundsätzlichen Unterscheidung im Personalvertretungsrecht nichts. Überhaupt nicht wird die Unterscheidung dadurch betroffen, daß neben dem Personalvertretungsgesetz von Bremen die Personalvertretungsgesetze von Hamburg und Hessen dem Personalrat auch bei der Fortbildung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes das Mitbestimmungs-



recht gewähren. Die Unterscheidung zwischen Berufsausbildung und Berufsfortbildung in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder will letztlich der eigenartigen Struktur der Laufbahnregelung des öffentlichen Dienstes gerecht werden. Sie kann auf das Betriebsverfassungsgesetz, das von einer anderen rechtlichen und soziologischen Voraussetzung ausgeht, nicht angewendet werden. Da die von der Rechtsbeschwerde angezogene Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. Februar 1967 (AP Nr. 9 zu § 66 PersVG) ebenfalls von der dem öffentlichen Dienst allein eigenartigen Laufbahnregelung der Beamten ausgeht, kann sie für die Auslegung der strittigen betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmung ebenfalls nichts hergeben.

cc) Aus den von der Rechtsbeschwerde angezogenen §§ 56, 79 Abs. 1 und §§ 131, 133 AVAVG, dem § 15 ArbPlatzSchutzG vom 30. März 1957 i.d.F. vom 21. Mai 1968 (BGBl. I, 1968, S. 551), dem § 2 Abs. 1 BUrlG vom 8. Januar 1963, dem § 26 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes vom 27. Juni 1960, dem § 80 des Soldatenversorgungsgesetzes vom 20. Februar 1967, § 5 Abs. 1, §§ 6, 7 der Verordnung zur Kriegsopferfürsorge vom 30. Mai 1961 i.d.F. vom 27. August 1965 und dem § 1 des Leistungsförderungsgesetzes vom 22. April 1965 (BGBl. I, S. 341) läßt sich für die Auslegung des Begriffs Berufsausbildung im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG ebenfalls nichts gewinnen.

Für § 56 AVAVG, § 2 Abs. 1 BUrlG und § 15 ArbPlatzSchutzG gilt das gleiche wie das zu den §§ 4, 5 BetrVG Gesagte. Diese gesetzlichen Bestimmungen wollen klarstellen, daß auch den sich noch in der Berufsausbildung befindlichen Arbeitnehmern die in diesen Gesetzen enthaltenen Regelungen zugute kommen. Die weiteren von der Revision angezogenen gesetzlichen Bestimmungen befassen sich mit völlig anderen als der hier zu entscheidenden Frage. Sie wollen Arbeitnehmern, die infolge Arbeitslosigkeit, Kriegs- und Wehrdienst oder wegen Berufsschädigung ihren ehemaligen Beruf nicht mehr oder nur teilweise ausüben können, die Möglichkeit geben, durch Ausbildung oder Umschulung zu einem anderen Beruf oder durch Weiter- oder Fortbildung sich an Arbeitsplätzen und im Wettbewerb mit den



Arbeitnehmern zu behaupten, die nicht arbeitslos waren oder beschädigt sind.

Einen ähnlichen Sinn hat das Leistungsförderungsgesetz. Es will überbetrieblichen Fortbildungsstätten und Einrichtungen dienen, um Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, eine verfehlte oder mangelhafte Berufsausbildung nachzuholen und sich in ihrem Beruf weiterzubilden. Dieses Gesetz geht also nicht von der betrieblichen Fortbildung aus. Wenn das Gesetz zwischen mangelhafter und verfehlter Berufsausbildung gegenüber der beruflichen Anpassung unterscheidet, hat dies von seinem Sinn her eine besondere Bedeutung.

Die Begriffe, die in den eben erwähnten Gesetzen verwandt sind, können nur aus sich heraus, im Hinblick auf den Zweck gerade dieser Gesetze verstanden werden. Hieraus auf eine einheitliche, durch alle Gesetze durchgehende Begriffsvorwendung zu schließen, würde den in den einzelnen Gesetzen jeweils zum Ausdruck kommenden Ordnungsgedanken verfälschen.

dd) Soweit die Rechtsbeschwerde sich zur Begründung der von ihr vertretenen Ansicht auf Gesetzesentwürfe und Gesetzesvorhaben bezieht, sind sie für die Auslegung des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG unbeachtlich. Für die Rechtsfindung sind nur die in Kraft stehenden Gesetze, nicht aber Gesetzesentwürfe und Gesetzesvorhaben maßgebend.

ee) Die von der Rechtsbeschwerde angezogenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts AP Nr. 25, 26 und 29 zu Art. 12 GG geben, wie die Rechtsbeschwerde selbst nicht verkennt, für die Unterscheidung der Begriffe "Berufsausbildung" und "Berufsf Fortbildung" nichts her. Sie enthalten weder eine Bestimmung des Begriffs "Berufsausbildung" noch eine solche der Berufsf Fort- oder -weiterbildung. In allen diesen Entscheidungen ging es allein um die Frage, ob die vertragliche Kündigungsbeschränkung für den Arbeitnehmer, insbesondere die Bindung seines Kündigungsrechts an Zahlungspflichten, mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar ist. In der Entscheidung AP Nr. 25 zu Art. 12 GG wird zwar der Begriff der Fortbildung erwähnt. Aus ihrem Inhalt ergibt sich aber, daß es sich hier um die Rückforderung von Gehaltsaufwendungen handelt, die der Arbeitgeber anlässlich



eines von dem Arbeitnehmer durchgeführten Aufbaulehrgangs geleistet hatte. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 26 und 29 zu Art. 12 GG sprechen ausdrücklich von Ausbildungs- und nicht von Fortbildungskosten. Die Urteile befassen sich auf jeden Fall nicht mit der hier interessierenden Frage, ob die Fortbildung der Arbeitnehmer in betrieblichen Lehrgängen gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterfällt.

ff) Die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs und die Lohnsteuerrichtlinien können für die im vorliegenden Fall zur Entscheidung stehende Frage schon deshalb nichts hergeben, weil hier fiskalische Erwägungen maßgebend sind.

Von einem durchgängig bestehenden juristisch-technischen Sprachgebrauch des Begriffs "Berufsausbildung" in Gesetz und Rechtsprechung kann nach alledem nicht gesprochen werden.

e) Fallen nach dem Sinn und Zweck des § 56 Abs. 1 Buchst. d BetrVG die zur Fort- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer von der Antragsgegnerin durchgeführten Lehrgänge unter den dort gebrauchten Begriff der Berufsausbildung und unterstehen sie damit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, so werden doch, worüber sich die Beteiligten offenbar aber auch einig sind, diejenigen Arbeitnehmer, die leitende Angestellte im Sinne des § 4 Abs. 2 Buchst. c BetrVG sind, von dieser Mitbestimmungsbefugnis nicht erfaßt.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wendel

Dr. Göbel

Gnade



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

