

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

18. DEZ. 1973

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 7; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4,
§ 8 Abs. 1, § 83, § 89; VwGO §§ 40, 42; TVG § 2
Abs. 1, § 5 Abs. 1, §§ 11, 12

Leitsätze:

1. Über die Anerkennung der Geeignetheit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 entscheiden im Streitfall die Gerichte für Arbeitssachen, und zwar im Beschlußverfahren.
2. Zuständige oberste Arbeitsbehörde des Landes ist diejenige, in deren Bereich der Veranstaltungsträger seinen Sitz hat.
3. Der zuständigen obersten Arbeitsbehörde steht ein Beurteilungsspielraum bei der Entscheidung der Frage zu, ob eine Veranstaltung "geeignet" im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 ist.
4. Auch Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 müssen noch einen Zusammenhang mit der Betriebsrattätigkeit haben. Sie brauchen zwar keine für die Betriebsrattätigkeit erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln, dürfen aber auch bei einem Charakter der Veranstaltung als einem einheitlichen Ganzen nicht überwiegend Themen behandeln, die keine Beziehung zur Betriebsverfassung mehr haben.

Aktenzeichen: 1 ABR 35/73

Beschluß des BAG vom 18. Dezember 1973

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 35/73
4 Ta BV 1/73 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Verkündet am
18. Dezember 1973

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß
In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 1973 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rothweiler und Dr. Winkler beschlossen:

Die Rechtsbeschwerden der Beteiligten zu 1) und 2) gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. Mai 1973 - 4 Ta BV 1/73 - werden zurückgewiesen.

Die Beschwerde der beteiligten Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 26. Januar 1973 - 6 BV 52/72 - wird als unzulässig verworfen.

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



G r ü n d e :

I. Die antragstellende Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV ; Beteiligte zu 1) ist eine nach dem Industrieverbandsprinzip einheitlich für das gesamte Bundesgebiet organisierte Gewerkschaft. Der Sitz ihrer zentralen Organe (Hauptvorstand) ist in Stuttgart. Die Antragstellerin unterhält zur Fort- und Weiterbildung ihrer Mitglieder eigene Schulen (Bildungsstätten). 1972 führte die Antragstellerin in ihren Schulen u.a. "gesellschaftspolitische Seminare" durch, die nach ihren eigenen Angaben insbesondere auch den Zweck verfolgten, ihren Mitgliedern die Hintergründe und Verflechtungen der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung darzustellen und Alternativen hierzu aufzuzeigen. Hierbei sollte auch auf "die Wirklichkeit in den Betrieben und Verwaltungen" Bezug genommen werden. In der Zeit vom 11. September bis 21. September 1972 hielt die Antragstellerin für bei ihr organisierte Betriebsratsmitglieder ein solches "gesellschaftspolitisches Seminar" in ihrer Bildungsstätte "Das Bunte Haus" in Sennestadt in Nordrhein-Westfalen ab. An dem Seminar nahmen Betriebsratsmitglieder teil, die überwiegend aus Nordrhein-Westfalen kamen, einige auch aus Bremen.

Das Seminar behandelte folgende Themen jeweils an einem Tage, das Thema Nr. 5 am Samstag Vormittag.

1. Lernen wie man lernt
Die gesellschaftspolitische Bedeutung des Lernens in der Gegenwart
Kritische Betrachtungen von Macht und Herrschaftsstrukturen aus dem Bereich des Lernvorgangs
2. Macht und Herrschaft in der industriellen Gesellschaft der Gegenwart
3. Demokratische Organisationsstruktur einer Großorganisation
dargestellt am Beispiel der ÖTV
4. Wesen und Bedeutung der Massenmedien:
Manipulation oder meinungsbildender Faktor unserer Zeit?
5. Berufliche Bildung als Bestandteil moderner Gesellschaftspolitik



6. Grundzüge und Kritik der kapitalistischen Wirtschaftsordnung
dargestellt an den Beispielen der Lohnpolitik und des Konsumverhaltens
7. Modernisierung des öffentlichen Dienstes als gesellschaftspolitischer Vorgang von besonderer Bedeutung für die Arbeitnehmer
8. Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie

Der Schulleiter der Bildungsstätte der Antragstellerin in Sennestadt hatte mit Schreiben vom 25. Juli 1972 beim Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Beteiligter zu 4) die Anerkennung dieses gesellschaftspolitischen Seminars als "geeignet" i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 beantragt. Er hatte in seinem Schreiben den Themenplan, die für das Seminar vorgesehenen Lehrkräfte mit Angabe ihrer sonstigen beruflichen Tätigkeit sowie den Teilnehmerkreis bekanntgegeben. Der Beteiligte zu 4) teilte dem Schulleiter der Antragstellerin mit Schreiben vom 3. August 1972 mit, daß der Antrag auf Anerkennung "zuständigkeitshalber" an das Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg (Antragsgegner, Beteiligter zu 3) weitergeleitet worden sei. In der Arbeitsrechts-Referentenbesprechung der Länder vom 25. April 1972 in Bonn sei man übereingekommen, als zuständige oberste Arbeitsbehörde i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 diejenige anzusehen, in dem der Schulträger der Schulungs- und Bildungsveranstaltung seinen Sitz habe. Ebenfalls mit Schreiben vom 3. August 1972 erfolgte die Weitergabe des Antrags an das Arbeits- und Sozialministerium Baden-Württemberg.

Mit Schreiben vom 15. August 1972 bat dieses Ministerium den DGB, Landesbezirk Baden-Württemberg (Beteiligter zu 11), die DAG, Landesverband Württemberg-Baden (Beteiligter zu 6), die DAG, Landesverband Südbaden (Beteiligter zu 7) und die Arbeitsgemeinschaft Badisch-Württ. Arbeitgeberverbände (Beteiligte zu 10) um Stellungnahme zu dem Antrag, das gesellschaftspolitische Seminar in Sennestadt als "geeignet" i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 anzuerkennen. Die Arbeitsgemeinschaft Badisch-Württ. Arbeitgeberverbände meldete mit Schreiben vom 22. August 1972 gegen eine Anerkennung des Seminars als "geeignet" Bedenken an; die Veranstaltung habe keinen Bezug zur Tätigkeit der Be-



etriebsratsmitglieder und widerspreche auch den im Merkblatt des Arbeits- und Sozialministeriums Baden-Württembergs vom 1. August 1972 aufgestellten Grundsätzen. Daraufhin nahmen am 1. September 1972 Vertreter aller vorgenannten Verbände an einem Beratungsgespräch bei dem Beteiligten zu 3) teil. In der Besprechung trug der Vertreter der Arbeitsgemeinschaft Badisch-Württ. Arbeitgeberverbände nochmals seine Bedenken vor.

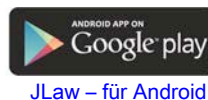
Mit Schreiben vom 20. September 1972 teilte der Beteiligte zu 3) der Antragstellerin mit, daß er ihre Seminarveranstaltung in Sennestadt nicht als "geeignet" i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 anerkenne. Er hat seinen Bescheid mit Gründen versehen. Die Zuständigkeit zum Erlaß des Bescheides wurde mit dem sogenannten Trägerprinzip begründet und die sachliche Entscheidung darauf gestützt, das Seminar sei wegen seines Lehrinhalts nicht geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972. Der Begriff "geeignet" verlange nämlich, daß zumindest ein Teil der bei einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung behandelten Themen mit der Tätigkeit und den Aufgaben des Betriebsrates in Zusammenhang stehe. Das Seminar in Sennestadt würde aber ausschließlich Sachgebiete behandeln, die den Betriebsratsmitgliedern allenfalls "Rahmen- und Nebenkenntnisse" vermittelten, die keinen unmittelbaren Bezug zur Tätigkeit des Betriebsrates hätten. Der Beteiligte zu 3) hat seinen Bescheid mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen, die darauf hinweist, daß seine Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht Stuttgart überprüft werden könne. Der Bescheid ist der ÖTV-Schule "Das Bunte Haus", dem Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Baden-Württemberg, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Württemberg-Baden, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Südbaden und der Arbeitsgemeinschaft Badisch-Württ. Arbeitgeberverbände übermittelt worden.

Die Antragstellerin hat mit Schriftsatz vom 5. Dezember 1972 -eingegangen beim Arbeitsgericht Stuttgart am 6. Dezember



1972 - das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet, mit dem sie den Bescheid des Beteiligten zu 3) vom 20. September 1972 angreift.

Die Antragstellerin hat vorgetragen, daß sie auch in Zukunft Veranstaltungen durchführen wolle, die den gleichen oder im wesentlichen gleichen Lehrinhalt wie das gesellschaftspolitische Seminar in Sennestadt vom 11. September bis 21. September 1972 hätten. Sie ist der Meinung, daß bereits aus diesem Grunde für ihr Begehren ein Rechtsschutzbedürfnis vorliege. Im übrigen habe sie auch deswegen ein Interesse an der begehrten Entscheidung, weil sie im Falle ihres Obsiegens gegen die Arbeitgeber derjenigen Betriebsratsmitglieder, die an ihrem Seminar teilgenommen hätten, Rückerstattungsansprüche habe wegen der von ihr gewährten Arbeitsvergütung. Die Antragstellerin ist weiter der Auffassung, der Bescheid des Beteiligten zu 3) vom 20. September 1972 sei sowohl aus formellen wie aus materiellen Gründen fehlerhaft. Der Beteiligte zu 3) habe das Anerkennungsverfahren fehlerhaft durchgeführt, da die von ihm zur Beratung herangezogenen Landesverbände der DAG, der Arbeitgeberverbände und des DGB keine Spitzenorganisationen i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 darstellten. Der Beteiligte zu 3) habe schließlich auch den Rechtsbegriff "geeignet" des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 verkannt. Die Beurteilung, ob der Lehrinhalt einer Schulungsveranstaltung "geeignet" sei, könne nicht losgelöst vom Träger der Veranstaltung gesehen werden. Die Prüfung der obersten Arbeitsbehörde habe sich daher in erster Linie darauf zu erstrecken, daß keine Schulungen mit einer verfassungsfeindlichen oder gewerkschaftsfeindlichen Ausrichtung als geeignet angesehen werden. Es sei zwar zutreffend, daß der Lehrinhalt einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung auf das Amt und die Tätigkeit des Betriebsrates bezogen werden müsse. Dieser Zusammenhang liege aber vor, wenn eine Schulungsveranstaltung die Bedeutung des Systems der Betriebsverfassung und seiner Stellung innerhalb unserer Gesellschaft deutlich mache. Im übrigen sei beinahe mit allen zu dem gesellschaftspolitischen Seminar abgehandelten Themen ein Bezug zur Tätigkeit des Betriebsrates ohne weiteres gegeben.



Die Beteiligten zu 5) (DAG), 6) (DAG, Landesverband Württemberg-Baden) und 8) (CGB) sind im Unterschied zur Auffassung der Antragstellerin der Meinung, der Bescheid sei aus formellen Gründen nicht zu beanstanden. Gegen das vom Beteiligten zu 3) durchgeführte Anerkennungsverfahren haben sie keine Einwendungen erhoben. In der Sache selbst teilen diese Beteiligten die Auffassung der Antragstellerin, daß der Bescheid des Beteiligten zu 3) den Rechtsbegriff "geeignet" des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 verkenne.

Die Antragstellerin hat beantragt, den Bescheid des Beteiligten zu 3) vom 20. September 1972 aufzuheben und den Beteiligten zu 3) zu verpflichten, die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Mitglieder des Betriebsrates, die von der Gewerkschaft ÖTV in der Zeit vom 11. bis 21. September 1972 in der ÖTV-Schule "Buntes Haus" in Sennestadt durchgeführt wurde, als geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 anzuerkennen. Die Beteiligten zu 5), 6) und 8) haben sich dem Antrag der Antragstellerin angeschlossen.

Der Beteiligte zu 3) hat um Zurückweisung des Antrages gebeten. Seinem Antrag haben sich die Beteiligten zu 4), 9) und 10) angeschlossen. Der Beteiligte zu 3) ist der Ansicht, daß sich seine Zuständigkeit zum Erlaß des Bescheides vom 20. September 1972 aus dem Trägerprinzip ergebe, für das Gründe der Praktikabilität sprächen. Der Anwendung des Trägerprinzips stünden auch keine allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechts entgegen, da ein Verwaltungsakt eines Landes über den territorialen Bereich eines Landes hinaus wirken könne. Der Beteiligte zu 3) ist weiter der Auffassung, er habe bei Durchführung des Anerkennungsverfahrens die Verbände beteiligt, die Spitzenorganisationen i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 seien. Das folge schon aus einer zulässigen Analogie zu § 12 TVG. Er ist schließlich der Meinung, er habe zu Recht die fragliche Veranstaltung in Sennestadt als nicht geeignet gewertet. Die Eignung einer Veranstaltung i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 sei nicht an den einzelnen Themen, sondern am Gesamthalt der Lehrveranstaltung zu messen. Geeignet könnten

demnach nur Veranstaltungen sein, bei denen Einzelthemen überwiegen, die einen sachlichen Bezug zur Betriebsrats-tätigkeit hätten. Bei mehr als der Hälfte der in der Ver-anstaltung in Sennestadt behandelten Themen habe nicht einmal ein mittelbarer Bezug zur Betriebsratstätigkeit vorgelegen. Bei der Prüfung der Geeignetheit einer Veran-staltung i. S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 dürfe nicht nur darauf abgestellt werden, ob der Träger der Veranstaltung und die Lehrkräfte geeignet seien, sondern es müsse auch geprüft werden, ob der Lehrinhalt der Veranstaltung selbst geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 sei. Da es bei der streitigen Veranstaltung in Sennestadt an der Geeignet-heit des Lehrinhaltes gefehlt habe, habe er das Seminar zu Recht als nicht geeignet werten können.

Die Beteiligte zu 9) ist der Ansicht, über den vor-liegenden Rechtsstreit hätten nicht die Gerichte für Arbeitssachen, sondern die Verwaltungsgerichte zu befin-den. Im übrigen hätte nicht der Beteiligte zu 3), sondern der Beteiligte zu 4) (das Land Nordrhein-Westfalen) nach dem Ortsprinzip über die Anerkennung des Seminars in Senne-stadt entscheiden müssen. Hinsichtlich der Auslegung des Rechtsbegriffs "geeignet" i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 vertritt sie die Auffassung des Beteiligten zu 3).

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Antragstellerin zurückgewiesen.

Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts haben die Be-teiligten zu 1) und 2) Beschwerde eingelegt mit dem Ziel der Anerkennung der streitigen Schulungs- und Bildungsveran-staltung als geeignet. Die Beteiligten zu 5), 6), 7), 8) und 11) haben sich diesen Anträgen angeschlossen. Der Be-teiligte zu 3) und der Beteiligte zu 10) sowie der Be-teiligte zu 4) haben um Zurückweisung der Beschwerdeanträge gebeten.

Die Beteiligte zu 9) hat in der Beschwerdeinstanz be-antragt, den Bescheid des Beteiligten zu 3) aufzuheben und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Beteiligter zu 4) zu einem neuen



Bescheid zu verpflichten.

Das Landesarbeitsgericht hat nach Anhörung aller Beteiligten die Beschwerden zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen die Beteiligten zu 1) und 2) ihre Anträge zweiter Instanz weiter, die auch der Beteiligte zu 11) stellt. Die Beteiligten zu 5), 6) und 7) haben sich diesen Rechtsbeschwerdeanträgen angeschlossen. Der Beteiligte zu 3) sowie die Beteiligte zu 10) bitten um Zurückweisung der Rechtsbeschwerden.

II. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Der Senat tritt in allen wesentlichen Punkten dem angefochtenen Beschluß bei.

1. Die Rechtsbeschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt worden und auch im übrigen zulässig und zwar unabhängig davon, ob für Streitigkeiten über die Geeignetheit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG 1972 der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben ist (darüber unter Ziff. II 4). Der angefochtene Beschluß des Landesarbeitsgerichts ist in der Welt und kann jedenfalls mit dem nach den Beschlußverfahren zulässigen Rechtsmittel der Rechtsbeschwerde angegriffen werden.

2. Jedenfalls die Beteiligungsbefugnis der antragstellenden Gewerkschaft ÖTV und damit auch ihre Befugnis zur Einlegung von Beschwerde und Rechtsbeschwerde ist gegeben. Die Entscheidung über den Verfahrensgegenstand des vorliegenden Beschlußverfahrens, nämlich die Geeignetheit des Seminars der Antragstellerin in Sennestadt, berührt unmittelbar ihre betriebsverfassungsrechtlichen Interessen. Die Antragstellerin ist daher Beteiligte im Sinne des § 83 ArbGG und antragsbefugt in dem nun einmal anhängigen arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren. Ob auch der DGB Bundesvorstand (Beteiligter zu 2) als Organ der Vereinigung der Deutschen Gewerkschaften an sich in dem vorliegenden Verfahren rechtens als Beteiligter anzusehen ist und selbständig Rechtsbeschwerde einlegen konnte oder statt dessen



etwa der DGB Landesbezirk Baden-Württemberg (Beteiligter zu 11) -dieser Beteiligter unterstützt jedenfalls den Antrag der Beteiligten zu 1) und hat im Anerkennungsverfahren den Beteiligten zu 2) vertreten - in Frage kommt, - kann hier dahinstehen. Der Beteiligte zu 2) stellt nämlich in der Rechtsbeschwerde inhaltsgleiche Anträge mit dem Beteiligten zu 1), gegebenenfalls als Begehren zu dessen Unterstützung.

Die DAG mit den Beteiligten zu 5) bis 7) hat innerhalb der Rechtsmittelfrist nicht selbständig Rechtsbeschwerde eingelegt. Sie schließt sich lediglich den Anträgen der Beteiligten zu 1) und 2) an und unterstützt diese. Es liegt demnach keine unzulässige Anschlußbeschwerde seitens der DAG vor.

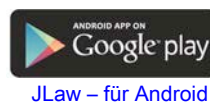
3. Zu dem Antrag auf Zurückweisung der Rechtsbeschwerde durch die Landesvereinigung Baden-Württembergische-Arbeitgeberverbände (Beteiligter zu 10) ist nichts zu bemerken. Der Sache nach schließt sich dieser Antrag nur dem Zurückweisungsantrag des Beteiligten zu 3) an. Für die Beteiligte zu 9) (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) sind in der Rechtsbeschwerdeinstanz keine Anträge gestellt worden. Diese Beteiligte hat aber in der Beschwerdeinstanz, und zwar erst im mündlichen Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht, den von den Anträgen der Beteiligten zu 1) und 2) abweichenden Sachantrag gestellt, den Bescheid des Beteiligten zu 3) aufzuheben und den Beteiligten zu 4) (Land Nordrhein-Westfalen) zum Erlaß eines Bescheids zu verpflichten. Dieser Antrag muß unabhängig von der Frage der Beteiligungsfähigkeit jedenfalls als Einlegung einer Anschlußbeschwerde angesehen werden, die mangels Einhaltung der Beschwerdefrist unzulässig ist (BAG AP Nr. 3 zu § 89 ArbGG). Da das Landesarbeitsgericht die Anschlußbeschwerde der Beteiligten zu 9) nicht als unzulässig verworfen hat, ist dies vom Senat nachzuholen.

4. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gegeben.

a) Der Bescheid der obersten Arbeitsbehörde eines Bundeslandes gemäß § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG 1972 über die "Ge-

eignetheit" einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung stellt jedenfalls gegenüber dem Träger der Veranstaltung einen Verwaltungsakt dar, d.h. eine Maßnahme einer Verwaltungsbehörde, durch die ein Einzelfall auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts einseitig hoheitlich in Ausübung staatlicher Gewalt geregelt wird (BVerwGE 2, 273 ff. [274]; 18, 154 ff.). Diese Meinung wird allgemein geteilt. Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit von Verwaltungsakten sind immer öffentlich-rechtliche Streitigkeiten i.S. des § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO, wie bereits aus § 42 VwGO folgt. Der Veranstaltungsträger begehrt hier die Aufhebung eines Verwaltungsakts und den Erlass eines abgelehnten Verwaltungsakts. Demnach wäre grundsätzlich der Verwaltungsrechtsweg gegeben. Denn die Verwaltungsgerichte sind nach § 40 Abs. 1 VwGO zur Entscheidung aller öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten nicht verfassungsrechtlicher Art berufen, sofern diese nicht ausdrücklich durch Bundesgesetz einem anderen Gericht zugewiesen sind.

b) Eine solche gesetzliche Zuweisungsnorm enthält aber § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG i.d. F. des § 124 Nr. 1 BetrVG 1972. Demnach sind die Gerichte für Arbeitssachen zur Entscheidung berufen, und zwar im Beschlußverfahren. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für Angelegenheiten "aus dem Betriebsverfassungsgesetz", soweit nicht für Maßnahmen nach dessen §§ 119 bis 121 (Straftatbestände) die Zuständigkeit anderer Gerichte, d.h. eines anderen Gerichtszweiges gegeben ist. Zwar war es offensichtlich der Hauptzweck der Neuformulierung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG, die bisherigen Abgrenzungsprobleme zwischen dem arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren und dem arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren durch Beseitigung des bisherigen Katalogs betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten zu beseitigen (vgl. Regierungsentwurf BT-Drucks. VI/1786 S. 60; BAG AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, Ziff. 2 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), da nach § 8 Abs. 1 ArbGG u.a. in den Fällen des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG das



Beschlußverfahren stattfindet (vgl. auch Protokoll des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 29. April 1971, 55. Sitzung, S. 26). Das ist aber nicht der alleinige Sinn der gesetzlichen Neuregelung, zumal die Rechtsfolge, welche Verfahrensart anzuwenden ist, erst aus § 8 Abs. 1 ArbGG hervorgeht (a.M. Richardi, Anm. AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972). § 2 Abs. 1 Nr. 4 i.V. mit § 1 ArbGG enthält zugleich auch eine "ausdrückliche" Bestimmung des Rechtsweges (so auch Hess. VGH, Urteile vom 22. Oktober 1973, VI OE 62/73 u. 67/73), wie sogleich näher auszuführen ist.

c) § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG legt zwar nicht mit ausdrücklichen Worten fest, die Gerichte für Arbeitssachen hätten auch über die Frage der Geeignetheit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 zu entscheiden. Es ist ferner zweifelhaft, ob der Gesetzgeber dieses Problem gesehen hat, wenn auch beabsichtigt war, generell die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Angelegenheiten aus dem neuen Betriebsverfassungsgesetz zu begründen, und zwar nicht nur für die im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich genannten Aufgaben, sondern darüber hinaus für alle Streitigkeiten, die aus dem Betriebsverfassungsrecht entstehen können (vgl. BT-Drucks. VI/1786 S. 60). Eine "ausdrückliche" Zuweisung öffentlich-rechtlicher Streitigkeiten an einen anderen Gerichtszweig i.S. des § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann sich jedoch auch aus der Gesamtzuweisung eines Sachgebiets an einen anderen Gerichtszweig ergeben, ohne daß dies für alle Arten von Streitigkeiten nochmals mit ausdrücklichen Worten gesagt sein müßte. Eine kasuistische Aufzählung ist nicht erforderlich, wenn der entsprechende Wille des Gesetzgebers im Gesetz Ausdruck gefunden hat (vgl. BVerwGE 15, 34 [36]; Eyermann-Fröhler, VwGO, 5. Aufl., § 40 Anm. 79 a).

d) Wortlaut und Fassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG ergeben eindeutig, daß mit Ausnahme der Maßnahmen nach §§ 119 bis 121 BetrVG 1972 alle Streitfälle aus dem Betriebsverfassungsgesetz vor die Gerichte für Arbeitssachen gehören. Nach allgemeinen Sprachgebrauch umfaßt der Ausdruck "Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz" einen so weiten Bereich, daß damit



jede Bestimmung des BetrVG 1972 angesprochen ist. Anderenfalls hätten weitere Ausnahmen als die §§ 119 bis 121 BetrVG 1972 ausdrücklich aufgeführt werden müssen. Gerade diese Einschränkung spricht dafür, daß alle anderen Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz der Entscheidungsbefugnis der Arbeitsgerichte unterliegen sollen.

e) Auch der Zweck der Zuständigkeitsregelung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG führt zu keinem anderen Ergebnis. Er ist eindeutig und bringt damit den Willen des Gesetzgebers zum Ausdruck. Der Gesetzgeber hat im allgemeinen die Aufgliederung der rechtsprechenden Gewalt in die verschiedenen Gerichtszweige nach Sachgebieten vorgenommen (§ 13 GVG, § 40 VwGO, § 51 SGG, § 53 FGO, § 2 ArbGG; vgl. auch Art. 95 Abs. 1 GG). Soweit dieser Grundsatz bisher durchbrochen wurde, handelte es sich um historische Gegebenheiten, die bei der heutigen Gleichwertigkeit aller Gerichtszweige und angesichts der Lückenlosigkeit des Rechtsschutzes keine entscheidende Rolle für neue Gesetze mehr spielen können (vgl. Gemeinsamer Senat Beschluß vom 15. März 1971 BVerwGE 37, 369 [372] und Art. 19 Abs. IV GG) oder um Gründe des Sachzusammenhangs. Der letztere Gesichtspunkt führt bei neuen Gesetzen z.T. dazu, Rechtsstreitigkeiten unterschiedlicher Rechtsnatur einem Gerichtszweig zuzuweisen, falls sie auf sachlich eng miteinander verknüpften materiell-rechtlichen Regelungen beruhen (vgl. z.B. § 62 ff. des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen betreffend die Überprüfung von Verwaltungsakten der Kartellbehörden durch die ordentlichen Gerichte). Diesem Gedanken steht nicht entgegen, daß ältere Gesetze auf dem Gebiet des Arbeitsrechts öffentlich-rechtliche Streitigkeiten noch den Verwaltungsgerichten zuweisen (vgl. z.B. § 9 Abs. 3 MuSchG; §§ 14 ff. SchwBeschG). Diese Regelung wird heute vielfach als unbefriedigend empfunden (vgl. Wenzel, ZRP 73, 290 ff.).

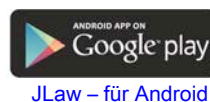
Die Frage, ob eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung "geeignet" ist, hängt eng mit dem Betriebsverfassungsrecht zusammen, und erfordert im übrigen eine Abgrenzung zu den Veranstaltungen, die "erforderliche" Kenntnisse i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 vermitteln (vgl. BAG Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 -). Es wäre geradezu



sinnwidrig über die Frage, welche Veranstaltungen erforderliche Kenntnisse vermitteln, die Arbeitsgerichte und über die Frage, welche Veranstaltungen geeignete Kenntnisse vermitteln, im Streitfall die Verwaltungsgerichte entscheiden zu lassen. Beide Arten von Veranstaltungen haben einen Bezug zum Betriebsrat und seinen Mitgliedern, dessen Grundlage wiederum das Betriebsverfassungsgesetz ist. Für eine sachgerechte Beurteilung dieser Fragen sind aber ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen berufen, die auch mit ehrenamtlichen Richtern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt sind.

f) Schließlich kann auch nicht entscheidend sein, daß angeblich das Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen nicht geeignet sei, eine typisch verwaltungsrechtliche Streitigkeit zu entscheiden (so vor allem Däubler, Schulung und Bildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 1973, S. 99; Finkelnburg, DB 73, 969; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 91; LAG Hamburg, Beschluß vom 31. Oktober 1973 - 2 Ta BV 6/73 -).

Gerade das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren enthält im Gegensatz zum Urteilsverfahren besondere Regelungen für die Entscheidung von Rechtstreitigkeiten auf dem Gebiet der Betriebsverfassung, die in vielen Punkten dem Verwaltungsgerichtsprozeß ähnlich sind, insbesondere was die Anwendung der Offizialmaxime betrifft. Auch das Beschlußverfahren ist kein echtes kontradiktorisches Verfahren wie der Zivilprozeß. Es sind alle vom Streitstoff her berührten Stellen und Personen von Amts wegen zu beteiligen (§ 83 ArbGG). Es bedarf nicht einmal eines besonderen Beiladungsbeschlusses, wie er nach §§ 63, 65 VwGO erforderlich ist. Ein Vorverfahren würde auch nach § 68 Abs. 1 Ziff. 1 VwGO entfallen, weil der Verwaltungsakt nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 von einer obersten Landesbehörde erlassen wird. Die Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes auch im Beschlußverfahren sieht jetzt § 85 Abs. 2 ArbGG ausdrücklich vor (wie hier Dütz, ArbuR 73, 370; Wenzel, aaO; Hessischer Verwaltungsgerichtshof, aaO). Somit verbleibt als wesentlicher Unterschied der beiden Verfahrens-



arten lediglich, daß nach § 74 VwGO die Anfechtungsklage binnen einem Monat nach Bekanntgabe des Verwaltungsaktes erhoben werden muß, während das Beschlußverfahren keine prozessuale Ausschlußfrist für die Einleitung des Verfahrens kennt. Diese unterschiedliche Regelung ist aber in Kauf zu nehmen und nicht etwa auch im Beschlußverfahren die Einhaltung einer Frist analog § 74 VwGO zu verlangen. Wird die Anerkennung einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung abgelehnt, so ist zu erwarten, daß die von dieser negativen Entscheidung Betroffenen, insbesondere der Träger der Veranstaltung, alsbald ein Beschlußverfahren einleiten werden, wenn sie sich mit der Entscheidung nicht zufrieden geben wollen. So ist es auch hier geschehen. Entsprechendes gilt bei Erlass eines positiven Anerkennungsbescheides für die im Anerkennungsverfahren zu beteiligten Verbände, sofern sie sich gegen den Bescheid wenden wollen. Sollte gleichwohl eine positive oder negative Entscheidung nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG 1972 noch nach längerer Zeit angefochten werden, so kann das Anfechtungsrecht nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen verwirkt sein (vgl. BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB. Prozeßverwirkung mit weiteren Nachweisen).

Die Gerichte für Arbeitssachen sind also zur Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits berufen (so auch noch Thiele, GK-BetrVG, § 37 Anm. 62; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 37 Anm. 26; Schwegler, BlfSt 72, 312; Wiese, BlfSt 73, 342; a.M. noch Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 34).

5. Das Rechtsschutzinteresse für die Weiterverfolgung der Anträge ist auch noch nach Durchführung der konkreten Schulungs- und Bildungsveranstaltung in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht zu bejahen. Einmal geht es um die von der Antragstellerin vorgeschossenen Lohnansprüche der Betriebsratsmitglieder, die an der Veranstaltung teilgenommen haben, zum anderen um die zukünftige Durchführung gesellschaftspolitischer Seminare mit dem streitigen Themenkreis. III. Auch in der Sache selbst tritt der Senat dem angefochtenen Beschluß bei. Die Antragstellerin wird durch den

Ablehnungsbescheid vom 20. September 1972 nicht in ihren Rechten verletzt, der Bescheid verstößt nicht gegen § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG 1972.

1. Der Antragsgegner (Beteiligter zu 3) ist für die antragstellende Gewerkschaft ÖTV die "zuständige oberste Arbeitsbehörde des Landes" i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972. Er war zur Entscheidung über den Anerkennungsantrag berufen. Es gilt das sogenannte "Trägerprinzip" (Gnade-Kehrmann-Schneider, aaO, § 37 Anm. 22; Wiese, aaO, 73, 340; für Anknüpfung an den Ort der Veranstaltung, das sogenannte "Ortsprinzip": Dietz-Richardi, aaO, § 37 Anm. 80; Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 37 Anm. 32; zweifelnd Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 37 Anm. 69), jedenfalls dann, wenn die veranstaltende Gewerkschaft sich selbst den wesentlichen Einfluß auf die Themen der Schulungs- und Bildungsveranstaltung vorbehalten hat.

Der Gesetzeswortlaut läßt beide Auslegungen zu. Auch aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes lassen sich keine eindeutigen Anhaltspunkte gewinnen. Der Regierungsentwurf sprach zwar in § 37 Abs. 4 von "Schulung und Bildung durch Einrichtungen", während in dem endgültigen Gesetzestext von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die Rede ist. Aus der endgültigen Gesetzesfassung kann aber nur entnommen werden, daß es bei der Beurteilung der Geeignetheit in erster Linie nicht auf die Einrichtung als solche und deren Veranstalter, sondern vor allem auf die konkrete Veranstaltung ankommt (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 37 Anm. 81; Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 67). Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, insbesondere das Prinzip der Sachnähe gebieten es dann, die örtliche Zuständigkeit der obersten Landesbehörde anzunehmen, in deren Gebiet der für den Lehrinhalt verantwortliche Träger der Veranstaltung seinen Sitz hat. Das ist hier der Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV in Stuttgart, nicht etwa der Schulungsleiter der Bildungsstätte in Sennestadt. Für diese Auffassung sprechen auch Zweckmäßigkeitsgründe. Bei Anwendung des Ortsprinzips bestünde - wie das Landes-



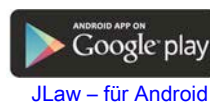
arbeitsgericht zutreffend ausführt - die Gefahr, das Veran-
staltungen mit gleicher Thematik, die in verschiedenen
Bundesländern durchgeführt werden, von der einen obersten
Landesbehörde als geeignet anerkannt werden, von einer
anderen dagegen nicht. Der Erlaß eines sich im ganzen
Bundesgebiet oder doch für mehrere andere Bundesländer
auswirkenden Verwaltungsakts der obersten Landesbe-
hörde eines Bundeslandes ist auch mit den föderativen
Aufbau der Bundesrepublik vereinbar. Der Erlaß derartiger
Verwaltungsakte kommt in vielen Bereichen des Verwaltungs-
rechts vor und wird von Rechtsprechung und Rechtslehre
allgemein als zulässig anerkannt (vgl. statt aller BVerfGE
11, 6 [19]; Mang-Maunz-Mayer-Obermayer, Staats- und Ver-
waltungsrecht in Bayern, 3. Aufl., S. 194, 195; Wolff, Ver-
waltungsrecht, 8. Aufl., Bd. 1, § 50 IV a).

2. Das Anerkennungsverfahren ist von dem Beteiligten zu
3) ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die vorgeschriebene und,
weil sie die Entscheidung der obersten Arbeitsbehörde zu
beeinflussen vermag, auch notwendige Beratung mit den
"Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber-
verbände" hat stattgefunden.

§ 37 Abs. 7 BetrVG 1972 enthält keine Begriffsbestimmung
der Spitzenorganisation, sondern setzt diese als gegeben
voraus. Das TVG erwähnt den Begriff in § 2 Abs. 2, § 5 Abs. 1
und § 11 und definiert ihn in § 12 für das Tarifvertrags-
recht. Wenn auch diese gesetzliche Begriffsbestimmung für
die Auslegung des § 37 Abs. 7 aaO nicht unmittelbar verbind-
lich ist, so sind doch bei der uneingeschränkten Übernahme
dieses Begriffs aus dem TVG offensichtlich nur Koalitionen
gemeint, die Zusammenschlüsse von Einzelgewerkschaften oder
Arbeitgeberverbänden sind und (oder) für das Arbeitsleben
eine erhebliche Bedeutung haben (vgl. Hueck-Nipperdey,
Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 2. Bd., 1. Halbbd.,
S. 180; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., Anm.
zu § 10 a; BAG 21, 98 [104, 105] = AP Nr. 25 zu § 2 TVG;
BAG AP Nr. 2 zu § 97 ArbGG 1953, auch zur Veröffentlichung in
der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Reuß, RdA 72, 4 ff.).



Da die Prüfung der Geeignetheit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung den obersten Arbeitsbehörden der einzelnen Länder, nicht der des Bundes übertragen ist, sind grundsätzlich die Spitzenverbände der Koalitionen auf Landesebene zu beteiligen (Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 37 Anm. 32; Thiele, aaO, § 37 Anm. 50; Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 70; Wiese, BlfSt 73, 340). Das ist aber nur möglich, soweit auf Landesebene überhaupt gegenüber den entsprechenden Organisationen auf Bundesebene selbständige Spitzenorganisationen bestehen. Soweit dies nicht der Fall ist (vgl. für DGB § 11 der Satzung, gültig ab 1. Juli 1972, und für DAG §§ 42 ff. der Satzung), tritt an die Stelle der entsprechenden Spitzenorganisation auf Landesebene diejenige auf Bundesebene, die sich freilich wiederum durch die Landesorganisation allgemein, z.B. durch die Satzung oder im Einzelfall, vertreten lassen kann. So ist es nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei den Spitzenorganisationen des DGB und der DAG auch geschehen. Auf Arbeitgeberseite ist zu Recht die selbständige Arbeitsgemeinschaft Badisch-Württembergischer Arbeitgeberverbände, jetzt Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V. zur Beratung zugezogen worden. Insoweit kam eine Beteiligung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände nicht in Betracht. Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (Beteiligter zu 8) ist vom Beteiligten zu 3) nicht zur Beratung zugezogen worden. Weder diese Gewerkschaft noch ein anderer Beteiligter haben die mangelnde Zuziehung gerügt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (BAG 17, 165 [169] = AP Nr. 14 zu § 18 BetrVG; Beschluß vom 13. März 1973 - 1 ABR 15/72 - demnächst AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) entbindet die im Beschlußverfahren herrschende *Offizialmaxime* die Beteiligten nicht davon, die Tatsachen vorzutragen, aus denen sich die Begründetheit ihres Antrags ergibt. Dem angefochtenen Beschluß ist deshalb im Ergebnis darin zuzustimmen, daß die etwa



fehlerhafte Nichtzuziehung der Beteiligten zu 8) zur Beratung unerheblich ist.

3. Schließlich ist aus Rechtsgründen auch nicht zu beanstanden, daß der Beteiligte zu 3) im Rahmen seines Beurteilungsspielraums das gesellschaftspolitische Seminar der Antragstellerin nicht als geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG 1972 anerkannt hat.

a) Der Begriff der Geeignetheit ist ebenso wie der der Erforderlichkeit i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 (vgl. Beschlüsse vom 9. Oktober 1973 - 1 ABR 6/73 - und 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 -, Ziff. III 4 der Gründe, beide Beschlüsse zur Veröffentlichung in der AP vorgesehen und in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ein unbestimmter Rechtsbegriff. Das Rechtsbeschwerdegericht kann daher nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Geeignetheit selbst verkannt oder, bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, oder wesentliche Umstände außer acht gelassen hat. Alles dies ist nicht der Fall.

b) Es kommt in erster Linie nicht auf die Geeignetheit des Trägers der Veranstaltung oder der Bildungseinrichtung an, sondern auf die jeweilige Schulungs- und Bildungsveranstaltung, d.h. das Seminar, die Arbeitstagung oder den Lehrgang selbst. Die Veranstaltung selbst muß ihrem Inhalt, d.h. ihrem Programm und dessen Durchführung nach geeignet sein (Dietz-Richardi, aaO, § 37 Anm. 81; Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 37 Anm. 32; Gnade-Kehrmann-Schneider, aaO, § 37 Anm. 23; Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 67), was eine Wiederholung mit demselben Lehrpersonal ohne erneute Genehmigung nicht ausschließt (vgl. Erdmann-Jürging-Kammann, aaO, § 37 Anm. 33; Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 68). In dem vorliegenden Fall ist allerdings nur die Geeignetheit der Veranstaltung vom 11. bis 21. September 1972 in Sennestadt beantragt worden und demnach auch allein zu überprüfen.

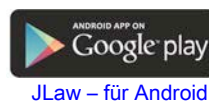
c) Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, ist eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung nur dann ge-

eignet i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972, wenn ihre Themenstellung auf die dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben und Befugnisse bezogen ist (h. M.; vgl. statt aller Dietz-Richardi, aaO, § 37 Anm. 82 und Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 63).

Der Senat hat schon im Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 8/73 - unter Ziff. III 2 der Gründe ausgeführt, daß eine Abgrenzung nur unter Berücksichtigung des systematischen Zusammenhangs von § 37 Abs. 6 und 7 aaO zu gewinnen ist. Während der Begriff der Erforderlichkeit unmittelbar auf die konkrete und aktuelle oder doch alsbald anfallende Arbeit des Betriebsrats zu beziehen ist, genügt es für den individuellen Freistellungsanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds nach Abs. 7 aaO, daß die Veranstaltung in einem weiteren Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit steht. Die vermittelten Kenntnisse brauchen für die Betriebsratstätigkeit lediglich nützlich, d.h. förderlich zu sein, ohne daß es darauf ankommt, daß die Kenntnisse für die konkrete Arbeit des Betriebsrats im konkreten Betrieb auch benötigt werden.

Dieser weitere Zusammenhang muß aber auch bestehen; denn das Gesetz räumt den Freistellungsanspruch gerade wegen der Betriebsratstätigkeit ein. Das ergibt sich aus der systematischen Stellung des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 im Rahmen des Abschnitts über die Geschäftsführung des Betriebsrats und der Erhöhung des Freistellungsanspruchs gemäß § 37 Abs. 7 Satz 2 aaO für erstmals antierende Betriebsratsmitglieder, die auch noch nicht Jugendvertreter waren. Bestünde dieser Zusammenhang nicht, so würde es sich um eine allgemeine Bildungsmaßnahme handeln, auf die aber nur Betriebsratsmitglieder Anspruch hätten. Dann läge aber eine nach § 78 Satz 2 BetrVG 1972 unzulässige Begünstigung vor.

Diese Zielsetzung entspricht auch den Vorstellungen des Gesetzgebers. Die Qualifikation der einzelnen Betriebsratsmitglieder sollte wegen der quantitativ und qualitativ wachsenden Aufgaben des Betriebsrats gefördert werden. Nur solche Betriebsratsmitglieder könnten ihr Amt sach- und



fachgerecht ausüben, die über ein ausreichendes Maß an sozialpolitischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und technischen Kenntnissen verfügten (schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu BT-Drucks. VI/ 2729 S. 14). Derartige Themen dürfen auch im Betrieb, wenn sie ihn oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, behandelt werden (vgl. § 45 Satz 1, § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG 1972).

d) Nicht mehr als geeignet i.S. des § 37 Abs. 7 aaO sind daher Veranstaltungen anzusehen, die nach ihrem Gesamtinhalt auch diesen weiteren Bezug zur Betriebsratstätigkeit im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts nicht mehr aufweisen, sondern vornehmlich einer Schulung über rein gewerkschaftspolitische, allgemeinspolitische oder kirchliche Themen dienen (Dietz-Richardi, aaO, § 37 Anm. 84; Thiele, aaO, § 37 Anm. 48; Fitting-Auffarth, aaO, § 37 Anm. 65). Die Vermittlung von Allgemeinwissen über staatsbürgerliche und ähnliche Fragen hat keinen genügenden Bezug zur Betriebsratstätigkeit.

e) Das Landesarbeitsgericht ist von dem vorstehend dargelegten Begriff "der Geeignetheit" von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ausgegangen. Es ist aus Rechtsgründen auch nicht zu beanstanden, wenn der angefochtene Beschluß die Veranstaltung vom 11. bis 21. September 1972 unter Zugrundelegung dieses Begriffs nicht für geeignet erachtet hat. Es war die Anerkennung der Veranstaltung als solcher beantragt worden. Diese bildete mit ihren verschiedenen Themen ersichtlich ein einheitliches Ganzes. Dann kann auch nur die gesamte Veranstaltung als geeignet anerkannt oder die Geeignetheit abgelehnt werden. Mangels eines abweichenden Sachvortrags muß auch davon ausgegangen werden, daß die verschiedenen Themen in etwa den gleichen Zeitraum eingenommen haben (mit Ausnahme des Themas Nr. 5).

f) Es liegt kein revisibler Rechtsverstoß vor, wenn das Landesarbeitsgericht jedenfalls die Themen Nr. 1 bis 4 und 6, die umfangmäßig im Lehrgang überwiegen, als Themen mit gesellschafts- oder verbandspolitischen Inhalt angesehen hat, die keine Beziehung zu den Aufgaben des Betriebsrats



mehr haben. Es ist nicht ersichtlich, wie das Thema Nr. 1 des Seminars "Lernen wie man lernt" einen Bezug zu den Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrates haben soll, vor allem dann, wenn man die Untertitel berücksichtigt. Das Thema kann allenfalls interessante soziologische Einsichten vermitteln, die für den normalen Staatsbürger genauso nützlich sind wie für ein Betriebsratsmitglied. Die Untertitel deuten im übrigen auf ideologische Bezugspunkte hin. Sinn des Bildungsurlaubs nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 kann aber schon nicht sein, dem Betriebsratsmitglied ganz allgemeine Kenntnisse zu vermitteln. Diese Ausführungen treffen in gleicher Weise auf das Thema Nr. 2 des Seminars "Macht und Herrschaft in der industriellen Gesellschaft der Gegenwart" zu. Auch hier fehlt jeglicher Bezug zu den Aufgaben und Befugnissen eines Betriebsrates. Das Thema Nr. 3 "Demokratische Organisationsstruktur einer Großorganisation dargestellt am Beispiel der ÖTV", läßt einen solchen Bezug ebenfalls vermissen. Der Lehrinhalt dieses Themas vermittelt Kenntnisse, die für Gewerkschaftsmitglieder durchaus dienlich sind, die aber Lehrgangsmitgliedern in ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglieder keine Kenntnisse vermitteln, die sie bei der Ausübung ihrer Betriebsratsaufgaben unterstützen könnten. Auch das Thema Nr. 4 "Wesen und Bedeutung der Massenmedien: Manipulation oder meinungsbildender Faktor unserer Zeit?" und ebenso das Thema Nr. 6 "Grundzüge und Kritik der kapitalistischen Wirtschaftsordnung" haben keinen Bezug zu den Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrates.

IV. Demnach haben die Rechtsbeschwerden keinen Erfolg.

gez. Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Dr. Rothweiler

Dr. Winkler



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

