

Aktenzeichen: 1 ABR 36/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 3. Juli 1990
- 1 ABR 36/89 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Beschluß vom 7. August 1987
- 9 BV 3/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 27. Januar 1989
- 15 TaBV 74/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Einstellung in Tendenzbetrieb

Gesetz: BetrVG § 99, § 118

Leitsätze:

Die Beschäftigung von Honorarlehrkräften als freie Mitarbeiter in berufsbildenden Einrichtungen einer Gewerkschaft ist eine Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG, wenn diese Honorarlehrkräfte in gleicher Weise wie festangestellte Lehrkräfte im Rahmen der Lehrpläne Unterricht erteilen.

Das Bildungswerk einer Gewerkschaft kann erzieherischen Bestimmungen auch dann dienen, wenn es im wesentlichen Erwachsenenbildung betreibt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 36/89

15 TaBV 74/87 Niedersachsen

Verkündet am
3. Juli 1990

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 3. Juli 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Dr. Federlin beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Januar 1989 - 15 TaBV 74/87 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und dem Betriebsrat besteht Streit darüber, ob dieser ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Honorarlehrkräften hat.

Der Arbeitgeber ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein im Land Niedersachsen, in dem DAG-Mitglieder Mitglied werden können, die an der Bildungsarbeit der DAG direkt mitwirken oder



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



- 3 -

- 3 -

diese fördern (§ 5 Ziff. 1 Vereinssatzung). Der Zweck des Vereins ist die Förderung der Erwachsenenbildung in Niedersachsen, insbesondere die Förderung des selbständigen und verantwortlichen Urteilens der Teilnehmer der Bildungsmaßnahmen und der Befähigung zur Mitverantwortung und Mitbestimmung im öffentlichen Leben (§ 3 Ziff. 1 Vereinssatzung).

Der Verein ist gegliedert in die Landesorganisation und in die Landeseinrichtung. Aufgabe der Landesorganisation ist unter anderem die Planung und Organisation von Seminaren zur politischen Bildung und der Mitarbeiterfortbildung, die methodische und didaktische Unterstützung der Landeseinrichtung und die Vertretung im bildungspolitischen Bereich. Aufgabe der Landeseinrichtung ist die Planung und Durchführung von allgemeinbildenden, politischen und beruflichen Bildungsmaßnahmen.

Die Landeseinrichtung ist untergliedert in sechs Regionalleitungen. Der Antragsteller ist der bei der Regionalleitung H gebildete Betriebsrat. Diese Regionalleitung hat ihre Verwaltung in H . Zur Nebenstelle H gehören die Schule M und die Übungsfirma "Hobbywerker GmbH", zur Nebenstelle H gehören die Übungsfirma "Eurofunk GmbH" und eine Übungswerkstatt, zur Nebenstelle A ein CNC-Ausbildungszentrum und die Übungswerkstatt D . Daneben bestehen in H ein technisch-gewerbliches Aus- und Weiterbildungszentrum, ein Fortbildungszentrum für akademische und soziale Berufe und eine Architektenübungsfirma.



In diesen Einrichtungen werden vom Arbeitsamt geförderte berufsbildende Lehrgänge nach vorgegebenen Rahmenplänen und festen Stundenplänen durchgeführt, z.B. zum Bürokaufmann oder zum Fachkaufmann für Organisation. In derselben Weise werden als Auftragsmaßnahmen Deutschkurse für Spätaussiedler und Berufsausbildungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche durchgeführt.

Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regionalleitung H

65 Arbeitnehmer, nämlich Verwaltungskräfte und festangestellte Lehrkräfte für den langfristig geplanten Unterricht. Daneben setzt er Honorarlehrkräfte auf der Grundlage folgenden Formularvertrages ein:

1. Die/der freie Mitarbeiter(in) verpflichtet sich, im Rahmen der Maßnahme/des Lehrgangs in der Zeit vom bis wöchentlich Unterrichtsstunden zu erteilen zuzüglich der üblichen Vor- und Nachbereitung (Korrektur der schriftlichen Arbeiten, Führung des Klassenbuches, Teilnahme an Lehrerkonferenzen usw.). Die Lage der wöchentlichen Unterrichtszeiten ist zwischen den Vertragsparteien bei bzw. vor Vertragsschluß einvernehmlich vereinbart worden. Etwaige Änderungen und Verlegungen der Unterrichtsstunden werden ausschließlich einvernehmlich vorgenommen; eine entsprechende Weisungsgebundenheit der/des freien Mitarbeiters(in) besteht nicht.
2. Es wird zwischen den Vertragsparteien ausdrücklich vereinbart, daß dieser Honorarvertrag auch während seiner Laufzeit beiderseitig mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündbar ist.
3. Das Bildungswerk honoriert diese Tätigkeit mit
..... (brutto)
je tatsächlich erteilter Unterrichtsstunde durch monatliche Überweisung auf das o.a. Konto.
4. In dem oben genannten Honorarbetrag ist auch die Vergütung für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden, etwa anfallende An- und Abreisezeiten und etwaige Reisekosten sowie ähnliche Kosten mit enthalten;



ebenfalls enthält er den Zuschlag zur anteilmäßigen Deckung der sogenannten "Arbeitgeber-Hälfte" der gesetzlichen Beiträge gem. § 475 b RVO. Weitere Vergütungsansprüche, insbesondere z.B. bei Urlaub, Krankheit, Unterrichtsausfall aufgrund von Feiertagen oder Abwesenheiten der/des freien Mitarbeiters(in) bestehen nicht. Bei Ausfall der Lehrveranstaltungen (z.B. bei Nichtzustandekommen der Maßnahme oder bei Kursabbruch) besteht weder ein Anspruch auf anderweitige Verwendung noch auf Ausfallgeld.

5. Soweit für eine nebenberufliche Tätigkeit der/des freien Mitarbeiters(in) bei der Bildungseinrichtung die Genehmigung Dritter erforderlich ist, ist die/der freie Mitarbeiter(in) für die rechtzeitige und ordnungsgemäße Erledigung selbst verantwortlich.
6. Der/dem freien Mitarbeiter(in) obliegt die Verpflichtung, die Einkünfte aus dem Honorarvertrag (Einkünfte aus selbständiger Arbeit, § 18 Abs. 1 Nr. 1 EStG) bei dem zuständigen Finanzamt anzumelden und die Steuern (Einkommen-, Kirchen- und Umsatzsteuer) für das ihr/ihm gezahlte Honorar selbst zu entrichten sowie bei bestehender Sozialversicherungspflicht (§ 166 Abs. 1 Nr. 2 RVO) die erforderlichen Meldungen selbst ordnungsgemäß vorzunehmen und die gesetzlichen Beiträge abzuführen.
7. Die/der freie Mitarbeiter(in) verpflichtet sich, bei Erkrankungen oder sonstigen Verhinderungen unverzüglich die Schulleitung zu verständigen, den entsprechenden Unterrichtsnachweis zu führen, keine Teilnehmergebühren entgegenzunehmen und persönlichen Urlaub, sofern dieses aus organisatorischen Notwendigkeiten erforderlich ist, mit den Ferienzeiten der Maßnahme/des Lehrgangs abzustimmen. Neue Lehr- und Lernmittel werden in Abstimmung mit der Bildungseinrichtung beschafft. Die/der freie Mitarbeiter(in) verpflichtet sich ferner, alle ihr/ihm bei der Bildungseinrichtung bekannt werdenden Geschäftsvorgänge, insbesondere Aufbau und Inhalt von Lehrplänen und -methoden geheim zu halten sowie ohne ausdrückliche Genehmigung der Bildungseinrichtung Unberufenen nichts anzuvertrauen.
8. Die Bildungseinrichtung erteilt der/dem freien Mitarbeiter(in) während des Vertragsverhältnisses keine methodischen und/oder didaktischen Anweisungen; letztere(r) ist nicht weisungsgebunden. Es besteht keine Verpflichtung, Vertretungsstunden zu erteilen. Das Vertragsverhältnis endet nach dem oben angegebenen Zeitablauf, ohne daß es einer gesonderten Kündigung bedarf; ein festes Anstellungsverhältnis wollen die Vertragsparteien nicht begründen.
9. Ansprüche der/des freien Mitarbeiters(in) aus diesem Vertrag müssen innerhalb einer Frist von 6 Monaten seit



ihrem Entstehen, im Falle der Beendigung des Vertragsverhältnisses jedoch spätestens 2 Monate nach Vertragsablauf schriftlich geltend gemacht werden; die spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen. Die vorgenannten Fristen gelten auch für alle Ansprüche der Bildungseinrichtung gegenüber der/dem freien Mitarbeiter(in), es sei denn, es handelt sich um Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

10. Mündliche Abreden haben neben diesem Vertrag keine Gültigkeit; Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.
11. Der/dem freien Mitarbeiter(in) ist die diesem Vertrag zugrundeliegende und zum Vertragsbestandteil gehörende "Richtlinie für die Beschäftigung von Honorarlehrkräften bei dem Bildungswerk der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft e.V." bekannt und/oder übergeben worden. Die/der freie Mitarbeiter(in) ist verpflichtet, die Regelungen aus der Richtlinie einzuhalten. Honorarabrechnungen für den vergangenen Monat sowie etwaige Abrechnungen für gesonderte Dienstreisen sind jeweils bis zum 5. des Folgemonats unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formulare beim Schulsekretariat einzureichen.

Nach den Honorarverträgen besteht eine Unterrichtsverpflichtung zwischen zwei und 13 Wochenstunden. Teilweise unterrichten die Honorarlehrkräfte jedoch weit mehr als 13 Wochenstunden.

Der Unterricht der festangestellten Lehrkräfte und der Honorarlehrkräfte ist koordiniert. Die einzelnen Fächer sind nach dem Ausbildungsplan und nach dem Stundenplan aufeinander abgestimmt. Den einzelnen Fachbereichen stehen Fachbereichsleiter vor. Ihnen unterstehen die einzelnen Klassenlehrer. Im Fachbereich Deutsch für Spätaussiedler bestehen zur Zeit 14 Klassen. Vier Klassenlehrer sind festangestellte Lehrkräfte, zehn Klassenlehrer sind Honorarlehrkräfte, wobei eine Honorarlehrkraft 14 Wochenstunden, eine Honorarlehrkraft 21 Wochenstunden und acht Honorarlehrkräfte 27 Wochenstunden = 40 Arbeitsstunden unterricht-



ten. Daneben sind in den Klassen weitere 20 Honorarlehrkräfte eingesetzt. Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung bestehen in H 20 bis 25 Klassen, deren Klassenlehrer festangestellte Lehrkräfte sind, und in H sechs bis sieben Klassen, deren Klassenlehrer Honorarlehrkräfte sind. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung Arbeitsloser sind 15 Klassenlehrer festangestellte Lehrkräfte und fünf Klassenlehrer Honorarlehrkräfte.

Außerhalb dieses jeweils auf einen längeren Zeitraum angelegten Unterrichts ist der Arbeitgeber im Rahmen des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes (EBG) und des Niedersächsischen Freistellungsgesetzes (NFG) Träger von Bildungsseminaren. Die ein- oder mehrtägigen Seminare müssen jeweils von dem Seminarleiter mittels eines Antragsformulars bei dem Arbeitgeber angemeldet und von diesem genehmigt werden. Als Seminarleiter treten festangestellte Lehrkräfte, Honorarlehrkräfte, DAG-Funktionäre oder sonstige Personen auf. In den Jahren 1987 und 1988 wurden von 349 Seminaren 69 von festangestellten Lehrkräften, 84 von Honorarlehrkräften, 34 von DAG-Funktionären und 162 von sonstigen Personen geleitet.

Der Betriebsrat, dem der Arbeitgeber bei der Einstellung der festangestellten Lehrkräfte das volle Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zubilligt, hat geltend gemacht, er habe auch bei der Einstellung von Honorarlehrkräften mitzubestimmen, weil diese in den Betrieb voll eingegliedert seien und dieselben Arbeiten verrichteten wie die festangestellten Lehrer. Entgegen den schriftlichen Honorarverträgen sei ein erheblicher Teil der



Honorarlehrkräfte mit weit mehr als 13 Wochenstunden eingesetzt. Zumindest zwischen diesen und den festangestellten Lehrkräften bestehe in der organisatorischen Einordnung kein Unterschied. Alle Honorarlehrkräfte müßten wie die festangestellten Lehrkräfte zu vorher festgelegten Zeiten vorher festgelegten Unterricht erteilen, müßten an Lehrerkonferenzen teilnehmen, über ihren Unterricht hinaus Zwischenprüfungen vorbereiten und abnehmen, über die Schüler Aufzeichnungen führen, die über die Zeugiskonferenz in Zeugnisnoten einmündeten. Honorarlehrkräfte und festangestellte Lehrkräfte seien im Rahmen der vorgegebenen Pläne gleichermaßen frei in der Gestaltung des Unterrichts. Vertretungsstunden leisteten Honorarlehrkräfte und festangestellte Lehrkräfte auf Anfrage.

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG seien bei der Einstellung von Honorarlehrkräften nicht gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG eingeschränkt. Der Verein diene nicht unmittelbar und überwiegend koalitionspolitischen oder erzieherischen Bestimmungen. Der Verein betreibe keine gewerkschaftliche Schulung. Auch habe er keine erzieherische Bestimmung, denn er schule Erwachsene.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß ihm bei der Einstellung von Honorarlehrkräften für die Regionalleitung H das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zusteht,
2. hilfsweise festzustellen, daß ihm bei der Einstellung von Honorarlehrkräften dann ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zusteht, wenn



eine Unterrichtsverpflichtung der Honorarlehrkräfte für mehr als 8 Unterrichtsstunden wöchentlich, hilfsweise 14, 18, 20, 22, 24 Unterrichtsstunden wöchentlich begründet wird,

3. hilfsweise festzustellen, daß vor der Einstellung von Honorarlehrkräften, gleich mit welcher Wochenstundenzahl, hilfsweise mit 8, 14, 18, 20, 22, 24 Wochenstunden der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten und ihm das Recht zusteht, binnen einer Woche nach seiner Unterrichtung aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen schriftlich Bedenken geltend zu machen, mit denen sich der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung sachlich auseinandersetzen muß,

die Anträge 1 - 3 bezogen auf Honorarlehrkräfte, die an den Schulen und in den Übungsfirmen und in den Übungswerkstätten im Rahmen langfristig geplanten Unterrichts nach vorgegebenen Stundenplänen eingesetzt werden.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Nach den Honorarverträgen seien die Honorarlehrkräfte nicht als Arbeitnehmer, sondern als freie Mitarbeiter tätig. Sie seien auch nicht in die betriebliche Organisation eingegliedert. Er könne ihnen keine Weisungen erteilen. Die Honorarlehrkräfte seien nicht zur Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Mitarbeiterfortbildungen verpflichtet. Sie brauchten keine Praktikumsbetreuung, keine Klassenlehrerschaft und keine Vertretungen zu übernehmen.

Ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei der Einstellung von Honorarlehrkräften entfalle auch deshalb, weil der Verein Tendenzbetrieb sei und die dort tätigen Lehrkräfte Tendenzträger seien. Die unmittelbare und überwiegende koalitionspolitische Bestimmung des Vereins ergebe sich daraus, daß das zentrale Lern- und Ausbildungsziel, jenseits der Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Fähigkeiten, die Förderung der



Fähigkeit zum selbständigen und verantwortlichen Urteilen und zur Mitbestimmung im öffentlichen Leben sei, einem tragenden gewerkschaftspolitischen Ziel der DAG. Die unmittelbare und überwiegende erzieherische Bestimmung des Vereins folge daraus, daß seine Veranstaltungen nicht nur durch die bloße Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten geprägt, sondern darauf gerichtet seien, die Persönlichkeit des Menschen zu entfalten und seine Entwicklung als Glied der menschlichen Gesellschaft zu fördern.

Das Arbeitsgericht hat den dort allein gestellten Hauptantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Es bedarf noch näherer tatsächlicher Feststellungen zu der Frage, ob der Betrieb des Arbeitgebers "Regionalleitung H

" unmittelbar und überwiegend erzieherischen Bestimmungen dient.

I. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig.

1. Der Betriebsrat hat ein rechtliches Interesse daran, daß



seine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei der Einstellung der im Antrag bezeichneten Mitarbeiter als bald festgestellt werden (§ 256 Abs. 1 ZPO). Die Frage, ob der Betriebsrat bei der Einstellung von Honorarlehrkräften ein Zustimmungsverweigerungsrecht oder zumindest ein Unterrichtsrecht hat, ist zwischen den Beteiligten streitig. Ein Interesse des Betriebsrats an der Klärung dieser Rechtsfrage geht über das Interesse hinaus, das er in einem Einzelfall geltend machen könnte. Streitige Einzelfälle insbesondere im Bereich der personellen Mitbestimmung können sich darüber hinaus durch Zeitablauf erledigen. Schon deswegen hat der Betriebsrat ein Interesse daran, daß die streitige Rechtsfrage losgelöst von einem Einzelfall gerichtlich entschieden wird. Dabei ist nicht erforderlich, daß der auf eine allgemeine Feststellung gerichtete Antrag neben einem Antrag gestellt wird, der sich auf eine konkrete Maßnahme bezieht; er kann auch für sich allein gestellt werden (vgl. BAG Beschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979, zu B II 1 der Gründe; BAGE 51, 151, 155 f. = AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 2 der Gründe; BAGE 53, 237, 240 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972, zu B I 1 der Gründe).

2. Die Anträge sind auch bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die bezüglich der Mitwirkung umstrittenen einzelnen Maßnahmen und die betreffende Gruppe von Mitarbeitern sind im Antrag im einzelnen aufgeführt. Es geht um die Frage, ob die Beschäftigung von Honorarlehrkräften im Rahmen langfristig geplanten Unterrichts nach vorgegebenen Stundenplänen der Zustimmung des Betriebsrats bzw. seiner vorherigen Unterrichtung bedarf. Damit ist



der Streitgegenstand ausreichend bestimmt. Die Rüge des Arbeitgebers, infolge der Verwendung einer Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe bleibe unklar, in welchen Fällen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen soll, ist nicht begründet.

Die Beteiligten streiten um das Bestehen von Beteiligungsrechten bei der Beschäftigung von Honorarlehrkräften im Rahmen der vom Arbeitgeber durchgeführten berufsbildenden Lehrgänge, der Deutschkurse für Aussiedler, der Berufsausbildungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche, der der vom Arbeitgeber verwendete Formularvertrag zugrunde liegt. Darauf, ob diese Lehrgänge und Ausbildungsmaßnahmen "langfristig geplant" sind, kommt es nicht an. Gemeint sind auf eine längere Dauer angelegte Maßnahmen im Gegensatz zu den ebenfalls vom Arbeitgeber durchgeführten Seminaren, die sich nur über wenige Tage erstrecken. So hat das Landesarbeitsgericht auch den Antrag des Betriebsrats verstanden. Unter den Beteiligten war in den Vorinstanzen auch der Inhalt des Begehrens des Betriebsrats nicht im Streit.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Frage, ob die danach streitige Beschäftigung von Honorarlehrkräften in den Schulen H

der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, mit der Begründung bejaht, daß es nicht darauf ankomme, ob diese Honorarlehrkräfte Arbeitnehmer des Bildungswerkes sind. Entscheidend sei, daß sie in den Betrieb des Bildungswerkes eingegliedert seien, um dort zusammen mit den Arbeitnehmern des Bildungswerkes,



insbesondere mit den festangestellten Lehrern, den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes zu verfolgen. In diesem Zusammenhang sei es unerheblich, daß die Personen, die in den Betrieb eingegliedert sind, um in unmittelbarer Zusammenarbeit mit den vorhandenen Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes zu verwirklichen, ihre Tätigkeit nicht weisungsgebunden ausübten, sondern als freie Mitarbeiter im Rahmen des vorgegebenen Arbeitsziels in der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit weisungsfrei seien. Unabhängig von einer etwaigen Weisungsgebundenheit könnten nämlich durch ihre Eingliederung die Interessen der vorhandenen Arbeitnehmer berührt werden. Die Honorarlehrkräfte seien über die Ausbildungs- und Stundenpläne in den Lehrbetrieb des Arbeitgebers eingegliedert und arbeiteten mit den festangestellten Lehrkräften zur Erreichung des jeweiligen Lehrgangszieles unmittelbar zusammen. Die Koordination des Unterrichts der Honorar- und der festangestellten Lehrkräfte erfolge über den Fachbereichsleiter, den Klassenlehrer und die Klassenkonferenz. Beide Gruppen müßten zur Erreichung des Lehrgangszweckes bei Klassenkonferenzen, Zeugnis-konferenzen, Zwischen- und Abschlußprüfungen zusammenarbeiten. Daß die Honorarlehrkräfte vertraglich nicht zur Teilnahme an Dienstbesprechungen und zur Übernahme von Vertretungsstunden verpflichtet seien, ändere nichts daran, daß sie bei Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen eingegliedert in den Lehrbetrieb mit den festangestellten Lehrkräften unmittelbar zusammenarbeiteten, um den jeweiligen Lehrgang erfolgreich durchzuführen.

III. Dem stimmt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu.



1. Nach der Entscheidung des Senats vom 15. April 1986 (BAGE 51, 337 = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972), von der auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist, liegt eine nach § 99 BetrVG zustimmungspflichtige Einstellung dann vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an. An dieser Rechtsprechung hat der Senat in späteren Entscheidungen festgehalten (Beschuß vom 16. Dezember 1986 - 1 ABR 52/85 - AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. April 1989 - 1 ABR 97/87 - AP Nr. 65 zu § 99 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) und diese in den Beschlüssen vom 1. August 1989 (- 1 ABR 54/88 - AP Nr. 68 zu § 99 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und vom 15. Mai 1990 (- 1 ABR 31/89 -, nicht veröffentlicht) dahingehend präzisiert, daß maßgebend ist, ob die von diesen Personen zu verrichtende Tätigkeit ihrer Art nach eine weisungsgebundene Tätigkeit ist, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes zu dienen bestimmt ist und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muß. Darauf, ob und gegebenenfalls von wem diesen Personen tatsächlich Weisungen hinsichtlich dieser Tätigkeit gegeben werden, kommt es nicht an.

2. Die Tätigkeit der in den Schulen H einge-
setzten Honorarlehrkräfte ist eine solche ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit. Die Durchführung des Lehrbetriebes ist satzungsmäßige Aufgabe des Arbeitgebers. Die beim Lehrbetrieb zu



erbringenden Arbeiten muß der Arbeitgeber organisieren, für deren ordnungsgemäße Erbringung ist er verantwortlich. Die Tätigkeit der Honorarlehrkräfte gehört zu diesen zur Verwirklichung seines Betriebszwecks vom Arbeitgeber zu organisierenden Arbeiten. Darauf, ob den Honorarlehrkräften tatsächlich Weisungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit gegeben werden oder gegeben werden dürfen, kommt es nicht an. Entscheidend ist, daß die Honorarlehrkräfte beschäftigt werden, um den arbeitstechnischen Zweck des Arbeitgebers mit den anderen dort beschäftigten Arbeitnehmern zu verwirklichen. Daß sie mit diesen Arbeitnehmern, insbesondere den festangestellten Lehrkräften eng zusammenarbeiten müssen und das auch tun, hat das Landesarbeitsgericht im einzelnen festgestellt. Auf die von der Rechtsbeschwerde erhobenen Rügen, die sich im wesentlichen darauf beziehen, daß den Honorarlehrkräften nach dem Formularvertrag Weisungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit nicht gegeben werden dürfen, kommt es deshalb nicht an. Die Beschäftigung der Honorarlehrkräfte stellt daher eine "Einstellung" im Sinne von § 99 BetrVG dar.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zustimmungsbefähigung der Einstellung der Honorarlehrkräfte durch den Betriebsrat sei nicht deshalb ausgeschlossen, weil es sich bei dem Arbeitgeber um ein von einer Koalition getragenes Bildungswerk handelt.

1. Nach § 118 Abs. 1 BetrVG finden die Vorschriften des BetrVG auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend u.a. koalitionspolitischen oder erzieherischen Bestimmungen die-



nen, keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, ein Unternehmen – oder ein Betrieb – diene einer koalitionspolitischen Bestimmung, wenn es von einer Koalition betrieben werde und sein Zweck unmittelbar und überwiegend auf das Gestalten von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichtet sei. Der Betrieb des Arbeitgebers diene nicht einer solchen koalitionspolitischen Bestimmung. Der Verein sei zwar über seine Mitglieder mit der DAG verbunden. Aufgabe des Arbeitgebers sei aber nicht die Weiterbildung von DAG-Mitgliedern. Vielmehr stünden seine Bildungsmaßnahmen nach § 3 Ziff. 1 der Vereinssatzung jedermann offen, insbesondere auch Koalitionsgegnern.

Unternehmen und Betrieb des Arbeitgebers dienten auch nicht unmittelbar und überwiegend einer erzieherischen Bestimmung. Einer solchen Bestimmung werde gedient, wenn durch planmäßige und methodische Unterweisung in einer Mehrzahl allgemein- oder berufsbildender Fächer die Persönlichkeit eines Menschen geformt werde. Der Begriff der Erziehung in § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG sei auf eine planmäßige Tätigkeit beschränkt, die auf die körperliche, geistige und sittliche Formung von Kindern und Heranwachsenden gerichtet sei. Vereinszweck sei hier aber lediglich die Erwachsenenbildung, nicht die Formung von Kindern und Heranwachsenden.

2. Dem vermag der Senat nur zum Teil zu folgen.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß das Un-

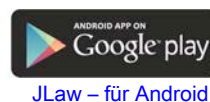


ternehmen bzw. der Betrieb des Arbeitgebers "Regionalleitung H " nicht unmittelbar und überwiegend einer koalitionspolitischen Bestimmung dient. Ein Unternehmen - oder ein Betrieb - mit koalitionspolitischer Bestimmung ist gegeben, wenn es von einer Koalition betrieben wird und sein Zweck auf das Gestalten von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichtet ist (Fabricius, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 118 Rz 175; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 48). Das folgt aus der den Koalitionen in Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesenen Aufgabe. Der Umstand, daß die Koalitionen heute sich weitgehend darüber hinausgehende Ziele in Richtung der Verbesserung der allgemeinen Lebensbedingungen durch ein Mitgestalten der Gesellschaft und die Förderung des einzelnen als Glied dieser Gesellschaft gesetzt haben, macht diese Ziele noch nicht zu koalitionspolitischen Zielen im Sinne von § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, unbeschadet der Tatsache, daß es sich dabei gleichwohl um andere tendenzgeschützte Bestimmungen und Ziele handeln kann. Von daher dienen Bildungs- und Schulungseinrichtungen nicht schon deswegen einer koalitionspolitischen Bestimmung, weil sie von einer Koalition getragen werden (so aber Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 118 Rz 17; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 118 Rz 15; Löwisch, BetrVG, 2. Aufl., § 118 Rz 4; Weber, NZA 1989, Beil. 3, S. 2; Frey, Der Tendenzschutz im Betriebsverfassungsgesetz 1972, S. 28).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze dienen Unternehmen und Betrieb des Arbeitgebers vorliegend keiner koalitionspolitischen Bestimmung. Aufgabe des Bildungswerkes ist nicht die Weiterbildung und Schulung von DAG-Mitgliedern zur Förderung und



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



Stärkung ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit, seine Bildungsmaßnahmen stehen nach der Satzung vielmehr jedermann, insbesondere auch Koalitionsgegnern offen. Zweck des Vereins ist nach der Satzung die Förderung der Erwachsenenbildung in Niedersachsen. Auch wenn in diesem Rahmen die Teilnehmer der Bildungsmaßnahmen "zur Mitverantwortung und Mitbestimmung im öffentlichen Leben" befähigt werden sollen, folgt daraus keine koalitionspolitische, allenfalls eine gesellschaftspolitische oder erzieherische Zielsetzung.

b) Eine solche erzieherische Bestimmung ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht schon deswegen ausgeschlossen, weil Ziel der Einrichtungen nur die Erwachsenenbildung, nicht aber die körperliche, geistige und sittliche Formung von Kindern und Heranwachsenden ist.

Nach der Rechtsprechung des Senats dient eine Schule erzieherischen Bestimmungen, wenn durch planmäßige und methodische Unterweisung in einer Mehrzahl allgemeinbildender oder berufsbildender Fächer die Persönlichkeit eines Menschen geformt und seine Entwicklung zu einem Glied der menschlichen Gesellschaft gefördert wird (Beschuß vom 13. Januar 1987 - 1 ABR 49/85 - AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe; Beschuß vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - AP Nr. 36 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 3 a der Gründe). Auf eine solche "Erziehung" müsse das Unternehmen oder der Betrieb ausgerichtet sein, die bloße Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten sei noch nicht Erziehung im Sinne von § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Beschuß vom 7. April 1981 - 1 ABR 62/78 - AP Nr. 17 zu § 118 BetrVG 1972, zu



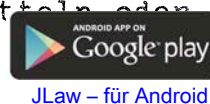
B I 2 der Gründe). Erzieherischen Bestimmungen können auch Einrichtungen dienen, die keine Schulen im herkömmlichen Sinne sind. Entscheidend ist jeweils, daß die Persönlichkeit des Menschen und seine Entwicklung zu einem Glied der menschlichen Gesellschaft gefördert werden sollen (Beschuß des Siebten Senats vom 21. Juni 1989 - 7 ABR 58/87 - AP Nr. 43 zu § 118 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Erziehung in diesem Sinne ist nicht nur gegenüber Kindern und Jugendlichen möglich. Schon für die Frage, ob eine Einrichtung als Schule zu verstehen ist, ist das Lebensalter der "Schüler" ohne Bedeutung. Auch Erwachsene können in ihrer Persönlichkeit noch geformt und ihre Entwicklung zu einem Glied der menschlichen Gesellschaft noch weiter gefördert werden (Beschuß des Sechsten Senats vom 3. Dezember 1987 - 6 ABR 38/86 - NZA 1988, 507, 508; Oldenburg, Die Träger der beruflichen Bildung als Tendenzbetriebe, NZA 1989, 412, 414).

Daher erscheint nicht ausgeschlossen, daß der Arbeitgeber mit seinen Einrichtungen, Lehrgängen und Kursen für die Berufsausbildung und den Deutschkursen für Spätaussiedler erzieherischen Bestimmungen dient. Ziel der Einrichtungen ist es jedenfalls, das selbständige und verantwortliche Urteilen der Teilnehmer der Bildungsmaßnahmen zu fördern und diese zur Mitverantwortung und Mitbestimmung im öffentlichen Leben zu befähigen.

Diese Satzungsbestimmung allein macht das Unternehmen und den Betrieb der Schulen H noch nicht zum Tendenzbetrieb. Entscheidend ist die hier entwickelte Tätigkeit, ob diese lediglich darauf gerichtet ist, Deutschkenntnisse und Fertigkeiten für einen Beruf zu vermitteln oder ob der jeweilige Un-



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



terrichtet auch darauf ausgerichtet ist, Erziehung im dargelegten Sinne zu bewirken. Das Landesarbeitsgericht hat dazu von seinem Standpunkt aus zu Recht keine Feststellungen getroffen. Schon das macht die Aufhebung seiner Entscheidung und die Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht notwendig.

c) Sofern sich herausstellen sollte, daß der Arbeitgeber erzieherischen Bestimmungen dient, wird das Landesarbeitsgericht auch Feststellungen darüber treffen müssen, ob der Zweck der Einrichtungen des Arbeitgebers überwiegend dieser erzieherischen Bestimmung dient. Es kommt darauf an, in welchem Umfang und mit welcher Intensität er seine Tätigkeit diesen Zielen im Vergleich zu anderen, nicht tendenzgeschützten Zielen widmet. Ein geeigneter Maßstab zur Feststellung der Überwiegenden Bestimmung ist gerade bei gemeinnützigen, nicht auf Gewinn ausgerichteten Unternehmen und Betrieben, in welcher Größenordnung das Unternehmen oder der Betrieb seine personellen und sonstigen Mittel zur Verwirklichung seiner tendenzgeschützten und seiner nicht tendenzgeschützten Ziele regelmäßig einsetzt. Bei personalintensiven Unternehmen ist in erster Linie auf den Personaleinsatz abzustellen und zu prüfen, ob mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Personals zur Tendenzverwirklichung eingesetzt wird. Dabei kommt es nicht allein auf die Arbeitszeit der eigentlichen Tendenzträger an, sondern auf die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer, die an der Tendenzverwirklichung mitwirken (Beschuß des Siebten Senats vom 21. Juni 1989 - 7 ABR 58/87 - AP Nr. 43 zu § 118 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgeesehen). Dem schließt sich der Senat an.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Dabei wird das Landesarbeitsgericht davon auszugehen haben, daß die vom Arbeitgeber durchgeführten Seminare auf der Grundlage des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes und des Niedersächsischen Freistellungsgesetzes nicht geeignet sind, erzieherischen Bestimmungen zu dienen. Erziehung im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG kann nur dann angenommen werden, wenn mit einer gewissen Nachhaltigkeit auf den einzelnen Menschen eingewirkt wird. Die auf wenige Tage beschränkte Vermittlung von Kenntnissen und Einsichten kann nicht als erzieherisch gewertet werden (Beschuß des Siebten Senats vom 21. Juni 1989, aa0).

Erweist sich, daß der Arbeitgeber überwiegend erzieherischen Bestimmungen dient, so bedarf nach der Rechtsprechung des Senats die Beschäftigung der Honorarlehrkräfte nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Dessen Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG ist insoweit eingeschränkt. Das gilt gerade auch für die Einstellung von Tendenzträgern durch ein Tendenzunternehmen (BAGE 53, 237 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972). Lehrer an Privatschulen mit erzieherischer Bestimmung sind Tendenzträger (Beschuß des Senats vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - AP Nr. 36 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Für Lehrkräfte an einem Bildungswerk, das erzieherischen Bestimmungen dient, kann nichts anderes gelten. Sie sind es, die die erzieherische Bestimmung der Einrichtung durch ihre Tätigkeit im wesentlichen verwirklichen.

Von der geplanten Einstellung von Honorarlehrkräften hat dann der Arbeitgeber den Betriebsrat lediglich nach näherer Maßgabe des § 99 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten. Dem Betriebsrat ist



- 22 -

Gelegenheit zu geben, binnen einer Woche zu der geplanten Einstellung Stellung zu nehmen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Dr. Federlin

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)