

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

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

Leitsätze:

1. Antrags- und beteiligungsbefugt im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zur Überprüfung einer Entscheidung der obersten Arbeitsbehörde gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG sind die schon im Verwaltungsvorverfahren zu beteiligenden Spitzenorganisationen und auch der einzelne Arbeitgeber jedenfalls dann, wenn er aufgrund der Anerkennung einer Veranstaltung auf Lohnfortzahlung in Anspruch genommen wird.
2. Die Themen einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG brauchen zwar nicht zu den für die Arbeit des Betriebsverfassungsorgans erforderlichen Kenntnissen zu gehören. Andererseits dürfen nicht lediglich oder überwiegend allgemeine staatsbürgerliche Kenntnisse vermittelt werden, die für jeden Arbeitnehmer nützlich sind. Die zu behandelnden Themen müssen mindestens in mittelbarem Zusammenhang mit den gesetzlichen Befugnissen des Betriebsverfassungsorgans stehen und hierfür geeignet sein.

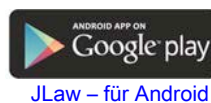
Aktenzeichen: 1 ABR 96/74

Beschluß des BAG vom 6. April 1976

LAG Frankfurt/Main



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



1 ABR 96/74

5 Ta BV 90/73 Frankfurt am Main

Verkündet am
6. April 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

pp.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

pp.

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

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerinnen wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 23. April 1974 - 5 Ta BV 90/73 - aufgehoben.
Die Beschwerde gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 13. November 1973 - 2 BV 3/73 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Anerkennungsbescheid des Hessischen Sozialministers vom 3. Oktober 1972 insoweit aufgehoben wird, als er das von der IG Metall durchgeführte Ost-West-Seminar I vom 18. - 31. März 1973 betrifft.

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

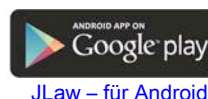
Gründe :

I. Auf Antrag der IG Metall erkannte das Land Hessen - Hessischer Sozialminister (Antragsgegner) - durch

- 3 -



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



Bescheid vom 3. Oktober 1972 deren "Ost-West-Seminar I für Jugendfunktionäre" als geeignet gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG an. Das Programm des Seminars, das der Vorsitzende der Jugendvertretung im Betrieb der Firma Ernst L GmbH, der Beteiligte Ralph Sch vom 18. - 31. März 1973 in B besuchte, lautete:

Wie kam es zur Teilung Deutschlands ?

Probleme der Deutschland-Politik

Grundbegriffe des Marxismus

Die Jugend in der DDR

Meinungsbildung und Meinungsfreiheit in Ost und West

Bürgerliche und sozialistische Demokratie

Begriff und Wirklichkeit

Die politische und wirtschaftliche Entwicklung in der DDR

Osteuropa bis zum 22. Parteitag der KPDSU

Staaten des Warschauer Paktes

Jugoslawien

Die Teilnahme erfolgte vorbehaltlich der Klärung der Lohnzahlungspflicht auf Grund eines Vergleichs.

Mit einem am 27. April 1973 beim Verwaltungsgericht eingegangenen Schriftsatz haben die Firma L (Antragstellerin zu 1.) und die Vereinigung der Hess. Arbeitgeberverbände e.V. (Antragstellerin zu 2.) den Bescheid des Hess. Sozialministers vom 3. Oktober 1972 angefochten, weil sie das "Ost-Seminar-I" der IG-Metall nicht als eine "geeignete" Bildungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG ansehen. Sie haben beantragt festzustellen, daß das von der IG-Metall im Jugendbildungsheim B vom 18. bis 31. März 1973 durchgeführte Ost-West-Seminar I für Jugendfunktionäre keine geeignete Schulungs- oder Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG war.

Die übrigen Beteiligten haben beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht W, an das der Rechtsstreit durch Urteil des Verwaltungsgerichts F

verwiesen worden ist, hat dem Antrag der Antragstellerinnen stattgegeben und in der Sache seine Entscheidung damit begründet, daß das Thema des Seminars keine Beziehung zur Tätigkeit des Mitgliedes einer Jugendvertretung habe.

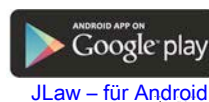
Gegen diesen Beschluß haben die beteiligte IG Metall, Bundesvorstand, und das Land Hessen Beschwerde eingelegt, mit der sie den Bescheid vom 3. Oktober 1972 verteidigen. Die IG Metall bezweifelt das Rechtsschutzinteresse des beteiligten Arbeitgeberverbandes, weil mit dessen Beratung vor der Bescheiderteilung seine Interessen gewahrt worden seien; die IG Metall hält den Antrag auch im übrigen für unzulässig, weil statt einer Feststellung eine teilweise Aufhebung des Verwaltungsaktes verlangt werden müsse.

Übereinstimmend tragen das Land Hessen und die IG Metall vor, eine Bildungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG brauche sich nicht auf die Vorbereitung oder Ausübung eines kollektiven Amtes der Betriebsverfassung zu beziehen. Es genüge, daß die Bildungsveranstaltung für die Teilnehmer dienlich sei. Es könnten auch gesellschafts- und sozialpolitische Probleme erörtert werden. Sie haben beantragt, den Beschluß des Arbeitsgerichts abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragstellerinnen haben beantragt, die Beschwerden zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses den Antrag zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde begehren die Antragstellerinnen die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, in erster Linie mit der Maßgabe, den angefochtenen Bescheid aufzuheben, während das Land Hessen und die IG Metall um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bitten.



II. In prozessualer Hinsicht bestehen keine Bedenken.

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

2. Über die Anfechtung eines Anerkennungsbescheids von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden, obwohl es sich bei dem Bescheid um einen feststellenden Verwaltungsakt handelt. Das hat der Senat in seinem Beschluß vom 18. Dezember 1973 (AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher ausgeführt. Diese Auffassung hat Zustimmung gefunden (vgl. GK-Wiese, BetrVG, § 37 Anm. 62 und Wiese, BlfStR 1974, 353 [363]; Streckel, SAE 1974, 142; a.M. Finkelnburg, DB 1973, 968 und Däubler, Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 2. Aufl. S. 134). Im konkreten Fall ergibt sich der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen bereits aus dem Verweisungs-urteil des Verwaltungsgerichts an das Arbeitsgericht. Diese Entscheidung ist rechtskräftig und damit gemäß § 41 Abs. 3 Satz 3 VwGO jedenfalls im Verhältnis zwischen Arbeitsgericht und dem abgebenden Verwaltungsgericht bindend.

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



geben sich hier drei für das Anfechtungsverfahren erhebliche Folgerungen:

a) Beteiligte und befugt, ein Beschlußverfahren in Gang zu setzen und Rechtsmittel einzulegen, sind im vorliegenden Fall jedenfalls die antragstellende Firma und der antragstellende Arbeitgeberverband, das Land Hessen (Sozialminister) als Anerkennungsbehörde sowie die IG Metall als Veranstaltungsträger.

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

Beteiligungs- und antragsbefugt ist außerdem auch die Antragstellerin zu 2), die Vereinigung der Hessischen Arbeitgeberverbände e.V.. Sie ist Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände im Lande Hessen und damit der maßgebende Verband der Arbeitgeberseite auf Landesebene im Anerkennungsverfahren nach § 37 Abs. 7 BetrVG (vgl. des näheren BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG unter Ziff. III 2 der Gründe). Der Senat hat bereits in seinem Beschluß vom 5. November 1974 (- 1 ABR 146/73 - = [demnächst] AP Nr. 19 zu § 37 BetrVG 1972) anerkannt, daß die schon im Verwaltungsverfahren zu beteiligenden Verbände auch zur Anfechtung eines nach ihrer Auffassung unrichtigen Verwaltungsaktes legitimiert sind.



Daß die oberste Arbeitsbehörde des Landes verpflichtet ist, vor der Entscheidung über die Frage der Anerkennung einer Veranstaltung die Spitzenverbände nicht nur anzuhören, sondern mit ihnen sogar zu beraten, spricht dafür, daß diese Verbände die Möglichkeit haben müssen, nach Erlaß oder Ablehnung eines Anerkennungsbescheides eine gerichtliche Klärung herbeizuführen, wenn nicht in ihrem Sinne entschieden worden ist (vgl. Eyermann-Fröhler, VwGO, 5. Aufl., § 42 Anm. 98 a). Die Anfechtungsmöglichkeit wirkt nämlich auf das Verwaltungsverfahren zurück und dient damit der Ernsthaftigkeit der Beratungen zwischen der obersten Arbeitsbehörde und den Spitzenverbänden. Das Beratungsverfahren darf nicht zu einer Formalie erstarren.

Daß die oberste Arbeitsbehörde des Landes und der Veranstaltungsträger, hier die IG Metall, beteiligungs- und antragsbefugt sind, bedarf keiner weiteren Ausführungen.

b) Der Antrag der Antragstellerinnen war in den verschiedenen Rechtszügen wohl seiner Form, aber nicht dem Inhalt nach unterschiedlich. Diese Unsicherheit erklärt sich aus den Besonderheiten der Anwendung des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens für die Anfechtung eines Verwaltungsaktes. Die Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht ging ursprünglich auf Aufhebung des Bescheides vom 3. Oktober 1972. Vor dem Arbeitsgericht wurde der Antrag in die Feststellung umformuliert, daß es sich um keine geeignete Veranstaltung i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG handelte. Ein derartiger Feststellungsantrag ist aber nicht der geeignete Verfahrensantrag für die Anfechtung eines Verwaltungsaktes; dieser würde trotz entsprechender Feststellung formell weiter bestehen. Mag auch das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren im Regelfall einen Feststellungs- oder einen Verpflichtungsantrag zum Inhalt haben, so ist doch auch ein Antrag möglich, der auf eine unmittelbare Rechtsänderung oder die Feststellung eines von einem Verwaltungsakt abweichenden Rechtszustandes durch gericht-



lichen Beschluß hinzielt (vgl. z.B. das Wahlanfechtungsverfahren einer Betriebsratswahl). Es bestehen also vom Wesen des Beschlußverfahrens her keine Bedenken gegen die Umstellung des Antrags in der Rechtsbeschwerdeinstanz in einen Anfechtungsantrag auf Aufhebung des streitigen Verwaltungsaktes.

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

c) Jedenfalls für den Antrag, wie er in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellt worden ist, besteht auch ein Rechtsschutzinteresse für beide Antragstellerinnen. Zwar ist die streitige Veranstaltung längst durchgeführt; der Lohnfortzahlungsanspruch des Mitglieds der Jugendvertretung hängt aber vom Ausgang dieses Verfahrens ab. Deshalb hat die antragstellende Firma nach wie vor ein schutzwertes Interesse an der Klärung der streitigen Frage. Dasselbe gilt auch für die antragstellende Spitzenorganisation, weil nicht auszuschließen ist, daß auch zukünftig Veranstaltungen mit gleichen oder ähnlichen Themen anerkannt und durchgeführt werden. Es ist ein berechtigtes Anliegen einer Spitzenorganisation, für ihre Mitglieder eine gewichtige allgemeine Klärung der Rechtslage herbeizuführen. Ihre Beteiligung beschränkt sich nicht auf die Beratung im Verwaltungsvorverfahren, wie unter Buchstabe a) schon ausgeführt wurde.

III. In der Sache selbst führt die Rechtsbeschwerde zur Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung mit der Maßgabe, daß der Anerkennungsbescheid bezüglich der hier streitigen Veranstaltung aufzuheben ist.



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

An dieser grundsätzlichen Unterscheidung, die ganz überwiegend Zustimmung gefunden hat (vgl. Richardi, Anm. AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972 und Anm. AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG 1972; Streckel, SAE 1974, 142; Schlüter, SAE 1975, 158; GK-Wiese, aaO, § 37 Anm. 48; Kraft, DB 1973, 2519), hält der Senat fest. Demnach kann die Geeignetheit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG nur im Hinblick auf die jeweiligen Themen einer Veranstaltung selbst und deren Durchführung geprüft werden; es kommt nicht in erster Linie auf die Geeignetheit des Veranstaltungsträgers selbst an. Die Geeignetheit muß sich - obwohl nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt - auf die Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds oder des Mitglieds einer Jugendvertretung (§ 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 BetrVG) beziehen, nicht nur auf eine Geeignetheit wie für jeden Arbeitnehmer und Staats-



bürger schlechthin. Das BetrVG räumt den Freistellungsanspruch gerade wegen der Tätigkeit in einem Betriebsverfassungsorgan ein; § 37 Abs. 7 BetrVG gehört systematisch zu den Vorschriften über die Geschäftsführung des Betriebsrats. Erstmals amtierenden Mitgliedern steht ein erhöhter Freistellungsanspruch zu. Würde es sich um eine allgemeine Bildungsmaßnahme ohne Zusammenhang mit der Tätigkeit als Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans handeln, so läge auch eine nach der Fundamentalnorm des § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung dieses Personenkreises vor. Die Absicht des Gesetzgebers war die Steigerung der Qualifikation der Betriebsratsmitglieder oder der Mitglieder einer Jugendvertretung im Hinblick auf ihr Amt.

Die Themen einer Veranstaltung nach § 37 Abs. 7 BetrVG brauchen zwar nicht wie die einer Veranstaltung nach Abs. 6 zum notwendigen Rüstzeug eines Betriebsratsmitglieds oder Mitglieds einer Jugendvertretung zu gehören; andererseits müssen sie aber immer noch bezogen sein auf die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats oder der Jugendvertretung. Die Veranstaltungen sind entgegen einer vor allem von Däubler (aaO, S. 52 ff., S. 63) vertretenen Meinung nicht dazu da, Rückstände an Allgemeinwissen von Mitgliedern von Betriebsverfassungsorganen abzubauen, allgemeine staatsbürgerliche Fortbildung zu vermitteln oder gar allgemein eine "intellektuelle Parität" oder Chancengleichheit mit dem Arbeitgeber herzustellen. Dazu können und sollen Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG nicht dienen; sonst könnte beinahe jedes beliebige Thema behandelt werden. Gezielter und sinnvoller dient der Freistellungsanspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG dazu, die spezifische Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu fördern. Auch mit dieser Begrenzung bleibt ein weiter Raum für Veranstaltungen im Rahmen des § 37 Abs. 7 BetrVG bestehen, insbesondere auf dem umfangreichen Gebiet des Arbeitsrechts einschließlich des Arbeitsschutzrechts. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag hier auch das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG in seiner weiten, allgemeinen Formulierung gegenüber einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung, die selbst sozialstaatsgemäß ist, nicht zu einer anderen Auslegung zu führen.



Der Senat sieht derzeit keinen Anlaß, einen positiven Katalog geeigneter Schulungsthemen aufzustellen. Jedenfalls gehören nicht zu den geeigneten Veranstaltungen Schulungen über rein gewerkschaftspolitische, allgemeinpolitische oder gar parteipolitische Fragen oder kirchliche Themen, wie der Senat schon betont hat (BAG Beschluß vom 18. Dezember 1973 - 1 ABR 35/73 - AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972 unter III 3 d der Gründe). Es mag zwar nützlich sein, daß das Einzelmitglied eines Betriebsverfassungsorgans als Person in der Lage ist, im betrieblichen Alltag eine Diskussion mit Anhängern radikaler Theorien mit Sachargumenten führen zu können. Es ist auch nicht zu bestreiten, daß es tatsächlich in Betrieben immer wieder zu derartigen Auseinandersetzungen kommen kann. Diese faktische Situation kann aber rechtens nicht zu einer Veränderung der Aufgaben des Betriebsrats oder der Jugendvertretung als Betriebsverfassungsorgan führen. Es ist vielmehr vom geltenden Betriebsverfassungsrecht auszugehen. Das Gesetz nennt positiv die Behandlung tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Fragen, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen (vgl. § 45 Satz 1 BetrVG und § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Nicht genannt werden allgemeinpolitische oder gesellschaftskritische Themen. Eine Behandlung derartiger Fragen ist nicht Aufgabe des Betriebsrats als Betriebsverfassungsorgan; entsprechendes gilt für die Jugendvertretung. Wenn und insoweit es im Hinblick auf die faktische Lage in einzelnen Betrieben zweckmäßig sein sollte, einzelnen Betriebsratsmitgliedern oder Mitgliedern einer Jugendvertretung als Arbeitnehmern Rüstzeug zur Auseinandersetzung mit radikalen Strömungen an die Hand zu geben, kann es zweckmäßig sein, daß Betriebsrat und Arbeitgeber eine Vereinbarung über den Besuch entsprechender Kurse freiwillig treffen. Ein Rechtsanspruch gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG besteht aber insoweit nicht.



2. Nach den vorstehenden Ausführungen kann der Anerkennungsbescheid des Hessischen Sozialministers vom 3. Oktober 1972 hinsichtlich der streitigen Veranstaltung keinen Bestand haben. Er ist aufzuheben, weil die Veranstaltung weder im ganzen noch in ihren einzelnen Themen für die Arbeit eines Jugendvertreters geeignete Kenntnisse vermittelt.

Schon die Formulierung des Generalthemas "Ost-West-Seminar I für Jugendfunktionäre" legt nahe, daß es sich in erster Linie nicht um eine Veranstaltung für Jugendvertreter, sondern für Jugendfunktionäre der veranstaltenden Gewerkschaft handelt. Selbstverständlich steht es den Gewerkschaften frei, für ihre Mitglieder derartige Schulungen durchzuführen, sie sind dieserhalb unabhängig vom Betriebsverfassungsgesetz (§ 2 Abs. 3, § 74 Abs. 3 BetrVG). Gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen für Funktionäre oder Mitglieder, die zugleich Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans sind, sind aber nicht deshalb schon ohne weiteres betriebsverfassungsrechtlich geeignete Veranstaltungen i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG. Hierzu wäre der unter Ziff. III 1 der Gründe dargelegte Bezug zur Tätigkeit als Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans erforderlich. Das ist aber bei keinem Einzelthema des Ost-West-Seminars der Fall und damit auch nicht für das gesamte Programm. Allen Themen fehlt ein auch nur mittelbarer Bezug zum betrieblichen Geschehen. Derartige Veranstaltungen mögen allgemeine staatsbürgerliche Kenntnisse und Erkenntnisse vermitteln und insofern nützlich sein. Das gilt aber für jeden Arbeitnehmer des Betriebes und für jeden Staatsbürger schlechthin. Es reicht dies nicht aus, um die Anerkennung einer derartigen Veranstaltung als für die Betriebsratsarbeit oder die Arbeit der Jugendvertretung als geeignet zu rechtfertigen. Der Anerkennungsbescheid mußte daher aufgehoben werden.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Musa

Schwarz



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



1 ABR 96/74

5 Ta BV 90/73 Frankfurt am Main

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am
16. August 1976 beschlossen:

Der Wert des Gegenstandes der anwaltlichen
Tätigkeit in der Rechtsbeschwerdeinstanz
wird auf 5.000,-- DM festgesetzt.

gez.: Dr. Auffarth

Siara

Wendel



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

