Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Gesetz: BetrVG § 37 Abs. 7; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 83; ZPO § 256; VwGO §40, § 74

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 6 ABR 65/76
Beschluß des BAG vom 15. August 1978 LAG Hamburg

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

6 ABR 65/76
2 Ta BV 5/76 Hamburg

Verkündet am
15. August 1978

gez. Stöcker,
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der mündlichen Verhandlung vom 15. August 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, den Richter Siara sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Polcyn beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 4) gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. Juli 1976 - 2 Ta BV 5/76 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Bescheid der Beteiligten zu 2) vom 17. Dezember 1975 nur insoweit aufgehoben wird, als er sich auf die Seminare "Rhetorik und Persönlichkeitsbildung" in Soest bezieht.

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

G r ü n d e:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Freie und Hansestadt Hamburg - Arbeits- und Sozialbehörde - (Beteiligte zu 2) zwei Seminare der DAG (Beteiligte zu 4) zu Recht als für Betriebsratsmitglieder geeignet nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG anerkannt hat.

Die Beteiligte zu 4) hat mit Schreiben vom 12. November 1975 bei der Beteiligten zu 2) die Anerkennung von zwei Seminaren vom 1. bis 5. März 1976 und vom 27. September bis 1. Oktober 1976, jeweils in Soest , als im Rahmen des § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG geeignet beantragt. Beide Seminare haben das gleiche Programm, das wie folgt angegeben worden ist:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"Rhetorik und Persönlichkeitsbildung

Erfolg haben heißt gut sprechen - überzeugend verhandeln - frei auftreten - erfolgreich sein heißt Probleme lösen können.

Stoffplan

Einführung in die Rhetorik - Rhetorik als Mittel zur Persönlichkeitsbildung - Rednerpersönlichkeit - Atemtechnik - Sprechtechnik - Steigerung des Selbstbewußtseins und der inneren Kraft - Autosuggestion - Abbau von Hemmungen - Verkaufspsychologie - Schwachstellenanalyse - Bücher, die man kennen muß - Erfolgsmeditation

Macht der Persönlichkeit -Menschenkenntnis und Behandlung - Blickübung - Suggestion - Denkdisziplin - Aufbau eines Manuskriptes - Gedächtnistraining - Steigerung der Intelligenz - Entwicklung der Rednerpersönlichkeit - Argumentationstechnik - autogenes Training - Erfolgsmeditation

Technik der Diskussion, der Debatte, des Forums- und Podiumsgespräches

Verkaufs- und Vertretergespräch - schwierige Verhandlung - Gespräch mit Vorgesetzten und Untergebenen - Voraussetzungen für das freie Sprechen "

Die Seminare sollten sich nicht nur an Betriebsratsmitglieder, sondern an alle Mitglieder der Beteiligten zu 4) richten, die durch ihre Tätigkeit besonders auf dem Gebiet der Rhetorik gefordert werden.

Es handelt sich bei den Seminaren um jeweils einheitliche Veranstaltungen. Es war von vornherein geplant, an den ersten beiden Tagen eine allgemeine Einführung in die Rhetorik und Persönlichkeitsbildung zu bringen. In dem daran anschließenden praktischen Teil sollten Übungen in Gruppen durchgeführt werden, je nach den besonderen Bedürfnissen der Teilnehmer an den Seminaren. Die Zusammensetzung der Übungsgruppen stand nicht von vornherein fest. Dies war auch schon deshalb nicht möglich, weil bei der Aufstellung des Programms die Teilnehmer noch gar nicht feststanden. Dementsprechend sollte der praktische Teil erst während der Seminare näher festgelegt werden, und zwar nach den

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bedürfnissen der Teilnehmer.

Die Seminare über Rhetorik und Persönlichkeitsbildung sind bereits wiederholt durchgeführt worden. Dabei waren etwa 5o % der Teilnehmer Betriebsräte. Auch in Zukunft beabsichtigt die Beteiligte zu 4) die Abhaltung derartiger Seminare.

Die Beteiligte zu 2) hat im Rahmen des nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG erforderlichen Anhörungsverfahren am 8. Dezember 1975 die Beteiligten gehört. Die Beteiligte zu 1) (Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände in Hamburg e.V. - Antragstellerin -) hat in dieser Sitzung einer Anerkennung der Seminare widersprochen. Mit Bescheid vom 17. Dezember 1975, der am 2. Januar 1976 der Beteiligten zu 1) ohne Rechtsmittelbelehrung zugestellt worden ist, hat die Beteiligte zu 2) dem Antrag der Beteiligten zu 4) entsprochen.

Die Beteiligte zu 1) hat beantragt,
den der Beteiligten zu 4) erteilten Bescheid der Beteiligten zu 2) vom 17. Dezember 1975 aufzuheben und den Antrag der Beteiligten zu 4) zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2) und 4) haben beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Sie sind der Meinung, die Veranstaltungen seien für die Betriebsratstätigkeit sehr wichtig, da sie den Betriebsratsmitgliedern die für ihre Aufgaben erforderlichen methodischen und technischen Kenntnisse vermitteln, um gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern argumentieren und mit ihnen diskutieren zu können.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Beteiligten zu 1) zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1) hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts und den Bescheid der Beteiligten zu 2) aufgehoben und den Antrag der Beteiligten zu 4) vom 12. November 1975 abgelehnt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Beteiligte zu 4) mit Unterstützung der Beteiligten zu 2) die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, die Beteiligte zu 1) bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. In prozessualer Hinsicht bestehen keine rechtlichen Bedenken.

1. Die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 4) (DAG-Bundesvorstand-) ist nach §§ 91 Abs. 3 Satz 1, 92 Abs. 1 Satz 1 ArbGG statthaft.

2. Für eine Streitigkeit über die Eignung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist, wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts schon in seinem Beschluß vom 18. Dezember 1973 - 1 ABR 35/73 - = BAG 25, 452 [460] = AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, insoweit ablehnend Richardi, Anm. II und III) ausgeführt hat, der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben. Dem schließt sich der erkennende Senat an. Dies gilt, obwohl der Bescheid der obersten Arbeitsbehörde eines Bundeslandes gemäß § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG über die Eignung einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung jedenfalls gegenüber dem Träger der Veranstaltung einen Verwaltungsakt darstellt, d.h. eine Maßnahme einer Verwaltungsbehörde, durch die ein Einzelfall auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts einseitig hoheitlich in Ausübung staatlicher Gewalt geregelt wird. Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit von Verwaltungsakten sind immer öffentlich-rechtliche Streitigkeiten im Sinne des § 40 Abs. 1 VwGO mit der Folge, daß die Verwaltungsgerichte zur Entscheidung berufen sind, sofern diese nicht ausdrücklich durch Bundesgesetz einem anderen Gericht zugewiesen sind. Eine solche gesetzliche Zuweisungsnorm findet sich in § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG. Danach sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, soweit nicht für Maßnahmen nach dessen §§ 119 - 121 BetrVG die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist. Vor-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

liegend handelt es sich um eine Frage aus dem Betriebsverfassungsgesetz; ob eine Schulungs- oder Bildungsveranstaltung geeignet ist, hängt mit dem Betriebsverfassungsrecht zusammen, und erfordert im übrigen eine Abgrenzung zu den Veranstaltungen, die "erforderliche" Kenntnisse im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG vermitteln. Es wäre daher 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 (BAG, Beschluß vom 18. Dezember 1973, aaO, Ziff. II 4.; BAG, Beschluß vom 6. April 1976 , AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972, Ziff. II 2 der Gründe; BVerwG, Urteil vom 3. Dezember 1976, BB 77, 899; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 37 Anm. 85; GK-Wiese, BetrVG, § 37 Anm. 62; andere Meinung: Däubler, Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 2. Aufl., S. 134; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 37, Anm. 91; Finkelnburg, DB 1973, 968). Daraus wiederum folgt, daß das Beschlußverfahren die richtige Verfahrensart ist (§§ 8o Abs. 1, 8 Abs. 1, 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG).

3. Eine analoge Anwendung des § 74 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auf das Beschlußverfahren kommt entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde nicht in Betracht, wie das Bundesarbeitsgericht schon in seinem Beschluß vom 18. Dezember 1973 (aaO, unter Ziffer II 4 f der Gründe, insoweit zustimmend Richardi, Anm. III 4 c) dargelegt hat. Denn sind, wie vorstehend ausgeführt, die Gerichte für Arbeitssachen zur Entscheidung berufen, sind ausschließlich die Verfahrensvorschriften der §§ 80 ff. ArbGG für das Beschlußverfahren maßgebend und nicht die Bestimmungen der VwGO. Im übrigen enthält der angefochtene Bescheid keine Rechtsmittelbelehrung (§ 58 VwGO).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 a) Die Beteiligungsbefugnis der antragstellenden Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände in Hamburg e.V. ist gegeben. Sie ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände im Lande Hamburg und damit der maßgebende Verband auf der Arbeitgeberseite auf Landesebene im Anerkennungsverfahren nach § 37 Abs. 7 BetrVG (BAG, Beschluß vom 6. April 1976, AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

b) Beteiligungsbefugt ist auch die Beteiligte zu 4) (DAG Bundesvorstand), da sie als Träger der Veranstaltung den Antrag auf Erlaß des Anerkennungsbescheides gestellt hat und durch die Entscheidung unmittelbar in ihren betriebsverfassungsrechtlichen Rechten berührt wird (BAG, Beschluß vom 6. April 1976, aaO, unter II. 3 a der Gründe).

c) Die Freie und Hansestadt Hamburg (Arbeits- und Sozialbehörde) als Anerkennungsbehörde, sowie der DGB - Bundesvorstand als Spitzenorganisation der Gewerkschaften sind ebenfalls beteiligungsbefugt, wie sich aus § 37 Abs. 7 BetrVG ergibt. Die Beteiligungsbefugnis des Landesbezirks Nordmark des DGB hat das Landesarbeitsgericht zu Recht verneint. Denn der Landesbezirk Nordmark des DGB ist nach der Satzung des DGB (vgl. § 11 der Satzung in der ab 1. Juli 1972 geltenden Fassung) keine eigenständige Vereinigung, sondern nur eine Art Untergliederung des DGB. Spitzenorganisation ist hier also der DGB, vertreten durch seinen Bundesvorstand, der sich jedoch wiederum ,wie hier, durch den Landesverband vertreten lassen kann (BAG, Beschluß vom 5. November 1974, AP Nr. 19 zu § 37 BetrVG 1972, Ziff. II 1. der Gründe). Für den Beteiligten zu 3) gilt das zu II 4 a Gesagte entsprechend.

5. Auch das Rechtsschutzinteresse ist zu bejahen, obwohl nicht feststeht, ob die beiden streitigen Veranstaltungen inzwischen durchgeführt worden sind. Der Wegfall des Rechtsschutzinteresses ist nach der ständigen Rechtsprechung

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

des Bundesarbeitsgerichts (vgl. insbesondere zu § 37 Abs. 7 BetrVG: BAG AP Nr. 23 zu § 37 BetrVG 1972 Ziff. II 2 c der Gründe) insbesondere dann zu verneinen, wenn die Wahrscheinlichkeit oder doch nur eine gewisse Möglichkeit besteht, daß die gleiche Rechtsfrage zwischen den Beteiligten wieder streitig werden könnte. Mit Rücksicht auf diese Rechtsprechung ist hier, gleichgültig ob die konkreten Seminare durchgeführt worden sind oder nicht, von einem Fortbestand des Rechtsschutzinteresses auszugehen, nachdem diese Seminare über Rhetorik und Persönlichkeitsbildung bereits wiederholt von der Beteiligten zu 4) durchgeführt worden sind und diese beabsichtigt, diese Seminare auch in Zukunft als Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG abzuhalten.

III. Die Rechtsbeschwerde ist jedoch nicht begründet. Der angefochtene Beschluß geht vom zutreffenden Begriff der "Geeignetheit" der Schulungs- und Bildungsveranstaltung i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG aus und hat ihn auf die streitige Veranstaltung auch ohne revisiblen Rechtsfehler angewandt.

1. Die Beteiligte zu 2) war zwar gemäß § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG zur Entscheidung über den Anerkennungsantrag der Beteiligten zu 4) berufen, da sie die "zuständige oberste Arbeitsbehörde des Landes"im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG ist, in der der Träger der Veranstaltung - die Beteiligte zu 4) - ihren Sitz hat. Wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 18. Dezember 1973 (AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, unter III Ziff. 1 der Gründe) ausführt, gilt das sogenannte "Trägerprinzip" jedenfalls dann, wenn die veranstaltende Gewerkschaft sich selbst den wesentlichen Einfluß auf die Themen der Schulungs- und Bildungsveranstaltung vorbehalten hat oder, wie hier, für den Lehrinhalt verantwortlich ist.

2. Das Anerkennungsverfahren ist von der Beteiligten zu 2) auch ordnungsgemäß durchgeführt worden, da die notwendige Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände stattgefunden hat. Hierbei sind unter Spitzenorganisationen nur Koalitionen gemeint, die

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zusammenschlüsse von Einzelgewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden sind und (oder) für das Arbeitsleben eine erhebliche Bedeutung haben (BAG, Beschluß vom 18. Dezember 1973, aaO, unter III 2 der Gründe). Darüber sind sich die Beteiligten einig.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist in der Sache selbst beizutreten, daß die Beteiligte zu 2) den Begriff der Geeignetheit zu weit ausgelegt und damit zu Unrecht die beiden konkreten Seminare gemäß § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG als geeignet anerkannt hat.

a) Der Begriff der Geeignetheit i.S. des § 37 Abs. 7 BetrVG ist ebenso wie der der Erforderlichkeit des § 37 Abs.6 BetrVG 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. Dies ist jedoch nicht der Fall.

b) Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 18. Dezember 1973, aaO) ausführt, ist eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung nur dann geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG, wenn die Veranstaltung noch in einem weiteren Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit steht. Die vermittelten Kenntnisse brauchen für die Betriebsratstätigkeit allerdings lediglich nützlich, d.h. förderlich zu sein, ohne daß es darauf ankommt, daß diese 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 im Rahmen des Abschnitts über die Geschäftsführung des Betriebsrats. Bestünde dieser Zusammenhang nicht, so würde es sich um eine allgemeine [illegible], auf

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die nur Betriebsratsmitglieder Anspruch hätten. Dann läge aber eine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung vor. Absicht des Gesetzgebers war die Steigerung der Qualifikation der Betriebsratsmitglieder oder der Mitglieder einer Jugendvertretung im Hinblick auf ihr Amt (BAG, Beschluß vom 18. Dezember 1973, aaO, unter III 3 c). Ausgehend von dieser gesetzgeberischen Zweckbestimmung sind Veranstaltungen nicht mehr als geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG anzusehen, die selbst diesen weiteren Bezug zur Betriebsratstätigkeit im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts nicht mehr aufweisen, sondern vornehmlich dazu dienen, Rückstände an Allgemeinwissen von Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane abzubauen, allgemeine staatsbürgerliche Fortbildung zu vermitteln oder allgemein eine "intellektuelle Parität" oder Chancengleichheit mit dem Arbeitgeber herzustellen (BAG, Beschluß vom 6. April 1976, aaO, unter III 1 der Gründe).

c) Entsprechend diesem vorstehend dargelegten und vom angefochtenem Beschluß zugrunde gelegten Begriff der Geeignetheit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist es auch aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenndas Landesarbeitsgericht die beiden Seminare über Rhetorik und Persönlichkeitsbildung nicht für geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG erachtet hat.

Wie schon der Überschrift der Seminare "Rhetorik und Persönlichkeitsbildung" sowie dem Untertitel "Erfolg haben - heißt gut sprechen - überzeugend verhandeln - frei auftreten - erfolgreich sein, heißt Probleme lösen " zu entnehmen ist, handelt es sich hier um allgemeine Rhetorik- und Persönlichkeitsseminare, somit um die Vermittlung von Allgemeinwissen, das nicht dazu dient, die spezifische Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu fördern. Erhärtet wird diese Ansicht weiterhin durch die im Stoffplan vorgesehenen Themen, wie Einführung in die Rhetorik - Rhetorik als Mittel zur Persönlichkeitsbildung - Rednerpersönlichkeit" usw. Damit soll lediglich, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, ein Grundwissen über Persönlichkeitsbildung, Menschenkenntnis

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Menschenbehandlung und Rhetorik vermittelt werden, sowie die Einübung in diese Wissensbereiche. Ein Bezug zu den besonderen Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats ist nicht ersichtlich. Vielmehr handelt es sich um für die Persönlichkeitsbildung eines jeden Staatsbürgers nützliche Kenntnisse, die selbstverständlich auch für das Betriebsratsmitglied vorteilhaft sind. Daraus ergibt sich aber noch nicht der für die Geeignetheit im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG notwendige, wenn auch weitere betriebsverfassungsrechtliche Bezugspunkt. Eine andere Beurteilung der Rechtslage folgt auch nicht daraus, daß die Seminare unter anderem auch Themen wie "Technik der Diskussion, der Debatte, des Forums und Podiumsgespräche" und "Gespräch mit Vorgesetzten und Untergebenen" behandeln. Auch hier handelt es sich um die Vermittlung von Kenntnissen,die für jeden Arbeitnehmer nützlich sind und nicht nur um solche, die sich vornehmlich auf die Betriebsratsarbeit im oben umschriebenen Sinne beziehen (vgl. zu einem Schulungsthema "Lernen wie man lernt" BAG 25, 452 = AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972 Ziff. III 3 f der Gründe).

Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich auch darin zuzustimmen, daß eine Veranstaltung nicht schon deshalb nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG als geeignet anzuerekennen ist, weil die dort vermittelten Kenntnisse unter anderem auch für Betriebsräte im Rahmen ihrer Tätigkeit, wie etwa bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber oder leitenden Angestellten, von Nutzen sein könnten. Ein solcher Nebeneffekt allein wahrt noch nicht den für die Geeignetheit im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG erforderlichen Bezug der Veranstaltung zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats. Die Vermittlung von Allgemeinbildung genügt nicht (BAG, Beschluß vom 6. April 1976, aaO, unter III Ziff. 1 der Gründe).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zum Hinweis des Landesarbeitsgerichts, daß diese Seminare in erster Linie nicht für Betriebsratsmitglieder, sondern für alle Mitglieder der DAG vorgesehen sind, ist zu bemerken, daß dieser Umstand allein nicht gegen die Geeignetheit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung spräche. Denn der Charakter der Bildungsveranstaltung wird nicht dadurch verändert, daß an ihr auch Arbeitnehmer teilhehmen, die keine Betriebsratsmitglieder sind (GK-Wiese, aaO, § 37 Anm. 48).

Zum Zwecke der Klarstellung war auszusprechen, daß der Bescheid der Beteiligten zu ?) nur hinsichtlich der beiden streitigen Veranstaltungen, "Rhetorik und Persönlichkeitsbildung" aufzuheben ist wie sich schon aus dem Zusammenhang von Beschlußeingang und -formel des Landesarbeitsgerichts ergibt.

gez.: Dr. Auffarth Siara Dr. Neumann

Dr. Gundelach Polcyn

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS