

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 78 a Abs. 4; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4,
§ 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1, § 83 Abs. 1; ZPO § 66

Leitsatz:

Über den auf § 78 a Abs. 4 Nr. 2 gestützten Antrag des Arbeitgebers, ein nach Absatz 2 dieser Bestimmung begründetes Arbeitsverhältnis eines früheren Auszubildenden aufzulösen, ist im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren zu entscheiden (noch offengelassen im Beschluß vom 9. Dezember 1975 - 1 ABR 7/75 - demnächst AP Nr. 1 zu § 78 a BetrVG 1972).

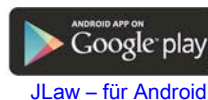
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 1 ABR 59/75
Beschluß des BAG vom 3. Februar 1976

LAG Rheinland-Pfalz



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



1 ABR 59/75

4 (2) Ta BV 22/74 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
3. Februar 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

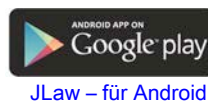
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 3. Februar 1976 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Mager beschlossen:

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 13. März 1975 - 4 (2) Ta BV 22/74 - und des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 8. August 1974 - 3 BV 2/74 ZwK - aufgehoben.

Das Verfahren wird auf den Antrag der Antragstellerin an das Arbeitsgericht Kaiserslautern zur Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren abgegeben.

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

G r ü n d e :

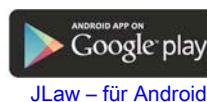
I. Die Antragstellerin, ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie, begründete mit dem Antragsgegner am 10. August 1970 ein Berufsausbildungsverhältnis zur Erlernung des Maschinenschlosserberufes. Dieses bis 9. Februar 1974 vorgesehene Ausbildungsverhältnis endete vertragsgemäß vorzeitig am 25. Januar 1974 mit Bestehen der Abschlußprüfung. Der Antragsgegner war bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses - und zwar seit 1973 - Mitglied der Jugendvertretung im Betrieb der Antragstellerin.

Mit Schreiben vom 30. Oktober 1973 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner mit, daß sie nicht beabsichtige, mit ihm nach Beendigung des Ausbildungsvertrages ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Mit Schreiben vom 4. Januar 1974 teilte der Antragsgegner der Antragstellerin mit, er verlange aufgrund des Gesetzes zum Schutze Auszubildender in besonderen Fällen seine Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Dieses vom Antragsgegner in seinem Schreiben angeführte Gesetz ist am 23. Januar 1974 u.a. in Gestalt des § 78 a BetrVG in Kraft getreten. Die Antragstellerin hat daraufhin den Antragsgegner nach Beendigung seines Berufsausbildungsver-

- 3 -



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



- 3 -

hältnisses als Maschinenschlosser weiter beschäftigt. Gleichzeitig mit dem Antragsgegner beendeten noch zwei weitere von der Antragstellerin ausgebildete Maschinenschlosser ihr Ausbildungsverhältnis. In Übereinstimmung mit dem Betriebsrat wollte die Antragstellerin nur einen der von ihr ausgebildeten Facharbeiter in ein Arbeitsverhältnis übernehmen. Sie hat sich dabei für den prüfungsbesten Jungfacharbeiter Z entschieden. Auch dieser, der nicht der Jugendvertretung angehörte, wird von der Antragstellerin seither als Maschinenschlosser beschäftigt.

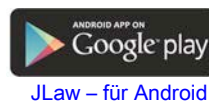
Mit ihrem am 6. Februar 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag erstrebt die Antragstellerin die Auflösung des mit dem Antragsgegner begründeten Arbeitsverhältnisses. Sie trägt vor: Es erscheine zweifelhaft, ob die Bestimmungen des § 78 a BetrVG auf den vorliegenden Fall überhaupt Anwendung fänden, da sie - die Antragstellerin - schon am 30. Oktober 1973 dem Antragsgegner angekündigt habe, ihn nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen zu wollen. Wegen ihrer wirtschaftlichen Situation, insbesondere der schlecht ausgefallenen Betriebsergebnisse für 1971 und 1972, könne sie nur einen der drei von ihr ausgebildeten Maschinenschlosser in ein Dauerarbeitsverhältnis übernehmen. Dabei sei ihre Wahl auf den Prüfungsbesten gefallen. Es könne ihr nicht zugemutet werden, anstelle des Herrn Z, der seine Abschlußprüfung mit großer Belobigung bestanden habe, den Antragsgegner als schlechtesten der drei Auszubildenden in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen. Der Umstand, daß der Antragsgegner Jugendvertreter sei, dürfe bei der Auswahl keine Rolle spielen, da sie - die Antragstellerin - sich unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Belange des Personals bedienen müsse, das die besten Leistungen verspreche. Unter Berücksichtigung all dieser Umstände könne ihr deshalb die Weiterbeschäftigung des Antragsgegners nicht zugemutet werden. Es komme hinzu, daß sie in der Vergangenheit Anlaß gehabt habe, auch das persönliche Verhalten des Antragsgegners im Betrieb zu beanstanden

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Die Antragstellerin hat beantragt,

das zwischen den Beteiligten gemäß § 78 a Abs. 2
BetrVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Der Antragsgegner hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

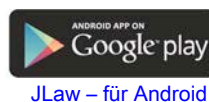
Er vertritt die Auffassung, § 78 a BetrVG sei hier anzuwenden, da bei Inkrafttreten des diese Bestimmung in das BetrVG einfügenden Gesetzes sein Berufsausbildungsverhältnis noch nicht beendet gewesen sei. Sinn und Zweck dieses Gesetzes bestehe darin, u.a. Jugendvertretern, die in einem befristeten Ausbildungsverhältnis ständen, den gleichen Schutz zu gewähren wie denen, deren Arbeitsverhältnis nicht befristet sei. So dürften im wesentlichen auch nur solche Gründe den Arbeitgeber berechtigen, die Weiterbeschäftigung abzulehnen, die eine außerordentliche Kündigung begründen würden. Ferner hat der Antragsgegner vorgetragen, seine Gesellenprüfung jedenfalls bestanden zu haben. Wenn sie weniger gut ausgefallen sei, dann sei seine Tätigkeit in der Jugendvertretung dafür in nicht geringem Maße ursächlich. Daraus dürfe ihm aber kein Nachteil entstehen.

Das Arbeitsgericht hat nach durchgeführter Beweisaufnahme den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Ihre Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluß blieb ebenfalls ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat § 78 a BetrVG auf den vorliegenden Streitfall für anwendbar gehalten und weiter die Auffassung vertreten, der Antragstellerin sei die Weiterbeschäftigung des Antragsgegners im Arbeitsverhältnis zumutbar. Selbst wenn betriebliche Gründe zu denen nach § 78 a Abs. 4 BetrVG zu berücksichtigenden Tatsachen gehörten, könne sich die Antragstellerin nicht auf solche Umstände berufen. Wenn sie die im Januar 1974 zu besetzende Stelle mit einem nicht nach § 78 a BetrVG geschützten Jungfacharbeiter besetzt habe, obwohl ein Antrag des Antragsgegners auf Weiterbeschäftigung vorgelegen habe, dann habe sie sich selbst in die Lage gebracht, den freien

- 5 -



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



Arbeitsplatz nicht mit dem Antragsgegner besetzen zu können.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin in erster Linie ihren bisher erfolglos gebliebenen Antrag weiter, hilfsweise beantragt sie, das Verfahren unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse an das Arbeitsgericht zur Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren abzugeben. Der Antragsgegner widersetzt sich dem Hilfsantrag der Antragstellerin und beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

II. Die Vorinstanzen haben über den Antrag ohne nähere Begründung im Beschlußverfahren entschieden. Voraussetzung für die Zulässigkeit des Antrags ist aber die Beachtung der gebotenen Verfahrensart. Nach § 80 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 4 und § 8 Abs. 1 ArbGG ist das Beschlußverfahren für Angelegenheiten aus dem BetrVG vorgesehen. Maßgeblich ist, daß es sich um Streitigkeiten handelt, die aus der Verfassung des Betriebs heraus entstanden sind. Ob das der Fall ist, richtet sich hierbei nach den Vorschriften des BetrVG (so schon zu § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG a.F.: BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsverfassungstreit; BAG 4, 46 [48] = AP Nr. 46 zu § 2 ArbGG 1953; zu § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG n.F. vgl. u.a. BAG AP Nr. 1, 12 und 16 zu § 37 BetrVG 1972).

Im Schrifttum ist die Meinung darüber, ob der Antrag des Arbeitgebers nach § 78 a Abs. 4 BetrVG im Beschluß- oder Urteilsverfahren zu entscheiden ist, geteilt (für Beschlußverfahren: Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 78 a Anm. 11; für Urteilsverfahren: GK-Thiele, BetrVG, § 78 a Anm. 51; Sahmer, BetrVG, § 78 a Anm. 19 und Jahnke in RdA 1975, 346, Fußnote 41).

1. Für die Anwendung des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens spricht einmal der Wortlaut des § 78 a Abs. 4 Satz 2 BetrVG. Die erwähnte Bestimmung lautet: "In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugendvertretung auch diese Beteiligte". Beteiligte gibt es im

arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (vgl. §§ 80 ff., insbesondere § 83 ArbGG); im Urteilsverfahren gibt es dagegen Parteien und Streithelfer. Auch die Entstehungsgeschichte des § 78 a BetrVG deutet in diese Richtung. So enthielten sowohl der Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen (BT-Drucksache 7/1170) wie der Entwurf von CDU-Abgeordneten vom 25. Oktober 1973 zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes (BT-Drucksache 7/1163) in ihren §§ 78 a BetrVG bzw. 15 a KSchG den Begriff "Beteiligte", der sodann auch Eingang in die endgültige Fassung des Gesetzes gefunden hat. Im Ausschlußbericht, der der Begründung der Gesetzesvorlage diente, ist darüber hinaus vom "arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren" die Rede (vgl. BT-Drucksache 7/1334).

2. Für die Verfolgung des gestellten Antrags im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren spricht die Ausgestaltung der hier in Rede stehenden Bestimmung (Systematik des Gesetzes). Zwar wurzelt der Schutzzweck in dem betriebsverfassungsrechtlichen Amt, das der durch § 78 a BetrVG geschützte Arbeitnehmer innehat bzw. innehatte, doch hat der Gesetzgeber bei der Form des gewollten Schutzes ausschließlich die individualrechtliche Gestaltung gewählt. Das Beschlußverfahren kommt aber wegen § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 1 ArbGG jedenfalls dann nicht in Betracht, sofern der Streit allein das Einzelarbeitsverhältnis betrifft. Dabei spielt es keine Rolle, wenn nur aufgrund betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen Ansprüche im Bereich des Einzelarbeitsverhältnisses entstehen. So ist es ständige Rechtsprechung des Senats, daß das Betriebsratsmitglied, das wegen einer Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG Entgeltansprüche geltend macht, diese im Urteilsverfahren verfolgen muß, da es sich insoweit um eine individualrechtliche Streitigkeit handelt (so BAG AP Nr. 1, 12, 16 zu § 37 BetrVG 1972). Streitgegenstand im vorliegenden Falle ist nicht die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Antragsgegners. Streitgegenstand ist vielmehr die lediglich im Individualrecht begründete Frage, ob das Arbeitsverhältnis zwischen



- 7 -

den Beteiligten aus Gründen, die in § 78 a Abs. 4 BetrVG genannt sind, aufzulösen ist. Es handelt sich also um einen Streit nur über das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses, der deswegen individualrechtlichen Charakter trägt. Ebenso wenig wie § 37 Abs. 2 BetrVG den Entgeltfortzahlungsanspruch des Betriebsratsmitglieds in seiner Rechtsnatur verändert, geschieht dies durch § 78 a BetrVG für die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses. Wie z.B. der Kündigungsrechtsstreit von Betriebsratsmitgliedern ist auch dieser Rechtsstreit eine bürgerlich-rechtliche Angelegenheit und nicht eine Streitigkeit aus dem BetrVG.

3. In diesem Zusammenhang ist auch eine vergleichende Betrachtung des § 78 a Abs. 4 BetrVG mit § 103 Abs. 2 BetrVG bedeutsam. Nach letzterer Vorschrift kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers die zur außerordentlichen Kündigung u.a. eines Betriebsratsmitglieds erforderliche Zustimmung des Betriebsrats ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Für diesen Antrag hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluß vom 22. August 1974 (= AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972 und zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) zutreffend angenommen, daß er im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu verfolgen ist, handelt es sich doch dort um die Ersetzung der unterbliebenen oder anderslautenden Beschlußfassung des Betriebsverfassungsorgans Betriebsrat. Im Falle des auf § 78 a Abs. 4 BetrVG gestützten Antrags geht es hingegen unmittelbar nur allein um den Bestand eines zwischen den Vertragspartnern Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Arbeitsverhältnisses und eben nicht um die Ersetzung eines für dessen Lösung als Wirksamkeitsvoraussetzung nötigen Beschlusses des Organs Betriebsrat. Völlig zu recht hat der Zweite Senat in den Gründen zum Beschluß vom 22. August 1974 ausgeführt, daß nach der Neuregelung des Kündigungsschutzes für den in § 103 Abs. 1 BetrVG genannten Personenkreis durch das BetrVG 1972 zu der bisher individualrechtlichen Gestaltung ein kollektives Element, nämlich die

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



- 8 -

- 8 -

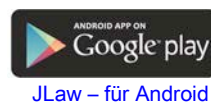
Zustimmung des Betriebsrats, hinzugekommen ist (vgl. unter C I der Gründe). Das macht zweierlei deutlich: Einerseits, weshalb der Zweite Senat im Beschlußverfahren entschieden hat, andererseits das Fehlen gerade dieses kollektiven Elements im Tatbestand des § 78 a Abs. 4 BetrVG bei einem Vergleich mit der Vorschrift des § 103 BetrVG. Nichts hätte den Gesetzgeber daran gehindert, die Vorschrift des § 78 a BetrVG ähnlich auszugestalten, wenn er auch hier den kollektiven und damit den betriebsverfassungsrechtlichen Bezug gewollt hätte.

4. Bei dieser Rechtslage folgt der Senat trotz des Wortlautes des § 78 a Abs. 4 BetrVG, der in seinem Satz 2 von "Beteiligten" spricht, der Ansicht von Thiele (vgl. GK-Thiele, BetrVG, § 78 a Anm. 51). Der Gesetzgeber wollte zwar - wie dargelegt - vom Beschlußverfahren ausgehen. Dennoch muß das Verfahren nach § 78 a Abs. 4 BetrVG dem Urteilsverfahren zugerechnet werden. Das ist nicht nur zulässig, sondern sogar geboten, da der Gesetzgeber die Anwendung des Beschlußverfahrens nicht mit hinreichender Deutlichkeit angeordnet hat. Zwar spricht er von "Beteiligten", stellt dann aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in den Mittelpunkt des Verfahrens. Wenn der Gesetzgeber bei diesem Widerspruch - er hat offensichtlich die Gesetzssystematik vernachlässigt - gleichwohl das Beschlußverfahren normiert hätte, wäre auch für das Verfahrensrecht das Ergehen einer Spezialvorschrift oder aber die Änderung bestehender Verfahrensvorschriften, in Sonderheit der §§ 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 Abs. 1 ArbGG, erforderlich gewesen. So aber hat die individualrechtliche Gestaltung des § 78 a Abs. 4 BetrVG das schon vorhandene und bindende Verfahrensrecht gerade nicht verändern können. Es ist deshalb trotz des Gesetzeswortlautes und der sich in den Gesetzesmaterialien findenden Hinweise davon auszugehen, daß es sich bei dem hier vorliegenden Anspruch um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG handelt,

- 9 -



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



die nach § 8 Abs. 1 ArbGG im Urteilsverfahren zu verhandeln und entscheiden ist.

5. Es bleibt zu klären, welche Stellung sonach die nach § 78 a Abs. 4 Satz 2 BetrVG "Beteiligten" im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren haben, das sonst keine "Beteiligten" kennt. Dazu vertritt der Senat die Auffassung, daß es sich bei den Beteiligten nach § 78 a Abs. 4 BetrVG um Streithelfer (Nebenintervenienten) i.S. des § 66 Abs. 1 ZPO handelt. Kraft der Spezialregelung des § 78 a Abs. 4 BetrVG gilt dabei die Besonderheit, daß es eines Beitritts der Streithelfer (§§ 66, 70 ZPO) nicht bedarf; diese sind vielmehr vom Beginn des Prozesses an kraft Gesetzes als "Dritte" am Rechtsstreit beteiligt (vgl. auch GK-Thiele, aaO, Anm. 53 und Jahnke, aaO). Ob und ggf. welche sonstigen Abweichungen von den Regelungen der §§ 66 ff. ZPO über die Beteiligung Dritter am Rechtsstreit im Verfahren nach § 78 a Abs. 4 BetrVG geboten sind, war hier nicht zu entscheiden.

6. Auf den Hilfsantrag der Antragstellerin, der auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz gestellt werden kann (BAG 22, 156 [161/162] = AP Nr. 1 zu § 8 ArbGG 1953; AP Nr. 2 zu § 8 ArbGG 1953; AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972) war deshalb die Sache unter Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse und des ihnen zugrunde liegenden Verfahrens an das Arbeitsgericht zur Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren abzugeben. Der Widerspruch der Antragsgegner gegen den Hilfsantrag konnte jedenfalls aus Gründen der beschleunigten Erledigung des Streites keine Wirkung haben.

gez.: Dr. Müller

Wendel

Bichler

Gnade

Mager

