

Aktenzeichen: 1 ABR 59/92
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 20. April 1993
- 1 ABR 59/92 -

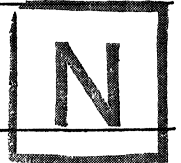
I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 12. März 1992
- 6 BV 135/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 18. September 1992
- 15 TaBV 7/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Training von Bewerbern in Unterrichtsmethode als Einstellung

Gesetz:

BetrVG § 99 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 98; BBiG § 1 Abs. 2

Leitsatz:

Eine zustimmungsbedürftige Einstellung i.S. von § 99 BetrVG liegt auch dann vor, wenn Personen für eine in Aussicht genommene Beschäftigung eine Ausbildung erhalten, ohne die eine solche Beschäftigung nicht möglich wäre. Dabei macht es keinen Unterschied, ob diese Personen nach der Ausbildung in einem Arbeitsverhältnis oder als freie Mitarbeiter beschäftigt werden sollen (Bestätigung und Konkretisierung der Senatsentscheidung vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 68/88 - AP Nr. 73 zu § 99 BetrVG 1972).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 59/92

15 TaBV 7/92 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. April 1993

Beschluß

Zeuner,

In dem Beschlußverfahren

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. April 1993 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Professor Dr. Weller und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und

Dr. Schmidt beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. September 1992 - 15 TaBV 7/92 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Zwischen den Beteiligten besteht Streit darüber, ob der Arbeitgeber bereits vor der Aufnahme von Bewerbern in ein von ihm so genanntes "Assessment-Center" sowie vor dem Beginn der Vermittlung der Lehrmethode des Arbeitgebers bei freien Mitarbeitern die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuholen hat.

Der Arbeitgeber betreibt an zahlreichen Orten in der Bundesrepublik Deutschland Sprachschulen. In der Niederlassung in Stuttgart sind etwa 35 festangestellte Arbeitnehmer sowie eine weitere Anzahl von Sprachlehrern beschäftigt, die ein Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber als "freie Mitarbeiter" eingegangen sind. Auf der Ebene des Unternehmens ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Antragsteller ist der örtliche Betriebsrat der Niederlassung Stuttgart.

Der Sprachunterricht wird im gesamten Bundesgebiet nach einer einheitlichen Lehrmethode erteilt. Ohne Beherrschung dieser Methode kann ein Lehrer bei dem Arbeitgeber nicht unterrichten. Aus diesem Grunde erhalten die Sprachlehrer vor Beginn ihrer



Lehrtätigkeit ein spezielles Intensivtraining durch einen sogenannten "Methode-Trainer". Die Auswahl der Bewerber, wie auch die Durchführung des Trainings, erfolgt nach unternehmenseinheitlichen Richtlinien.

Bis Mitte Oktober 1990 richtete sich die Einstellung von Sprachlehrern nach der Richtlinie Nr. 2-05. Danach wurden die Bewerbungen von Sprachlehrkräften zunächst vom zuständigen Schulleiter auf ihre Erfolgsaussicht überprüft. Mit den in Betracht kommenden Personen führte er Vorstellungsgespräche und bot anschließend den geeigneten Bewerbern die Teilnahme am sog. Methode-Auswahlverfahren an. Diese hatten eine vom Arbeitgeber formulierte schriftliche Gesprächsbestätigung zu unterzeichnen, wonach sie sich freiwillig bereit erklärten, ohne jede Verpflichtung an einem Ausbildungskurs mit der Dauer von in der Regel 40 bis 60 Unterrichtsperioden teilzunehmen, in dem sie die Befähigung dafür erwarben, nach der sog. B.-Methode zu unterrichten. Vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bestanden nach dieser Vereinbarung keine rechtlichen Beziehungen zwischen den Beteiligten.

Der Senat entschied mit Beschluß vom 3. Oktober 1989 (- 1 ABR 68/88 - AP Nr. 73 zu § 99 BetrVG 1972), daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Einstellung einzuholen, bevor Bewerber in das "Auswahlverfahren" übernommen werden. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung änderte der Arbeitgeber das Einstellungsverfahren. Mit Schreiben vom 5. Oktober 1990 wurden die einzelnen Schulen angewiesen, bei Vollzeit- und Teilzeitkräften sowie freien Mitarbeitern künftig so zu verfahren, daß die in



Frage kommenden Bewerber zunächst zu einem sog. Assessment-Center geladen werden und im Anschluß hieran die Auswahlentscheidung getroffen wird. Bei Bewerbern, die in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen, erfolgt dann die Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Nach der Einstellung findet eine sogenannte Einweisung in den Arbeitsplatz statt, die dem bisherigen Methodentraining entspricht und bei allen Eingestellten nach dem sogenannten Basissatz vergütet wird.

Das sog. Assessment-Center-Verfahren ist in zwei Blöcke mit je fünf Unterrichtseinheiten gegliedert, die inhaltlich den ersten zehn Unterrichtsperioden nach dem bisherigen Methode-Auswahlverfahren entsprechen. Mindestens am zweiten Block hat der jeweilige Schuldirektor teilzunehmen. Im übrigen wird das sog. Assessment-Center-Verfahren von örtlichen oder regionalen Methode-Trainern durchgeführt, die bisher in die B.-Methode nach dem sog. Methode-Auswahlverfahren einwiesen und auch jetzt nach Abschluß des sog. Assessment-Center-Verfahrens die erforderlichen Fertigkeiten in der B.-Methode im Rahmen der sog. "Einweisung in den Arbeitsplatz" vermitteln.

Die Einstellungsempfehlung an den Schulleiter erfolgt unter Verwendung eines Formulars. Nach einer Einstellungsentscheidung schließt sich, bevor der künftige Lehrer Unterricht erteilt, die "Einweisung in den Arbeitsplatz" an, bei der der örtliche oder regionale Trainer mit der B.-Methode vertraut macht und sie einübt. Zu ihrer Durchführung erließ der Arbeitgeber bundeseinheitliche Richtlinien. Danach sind 40 Unterrichtseinheiten, ab April 1992 30 Unterrichtseinheiten, obligatorisch. Im Anschluß an



die Einweisungen erhält der Lehrer eine Beurteilung, die unter Verwendung eines Formulars erfolgt, das inhaltlich mit dem nach Abschluß des sog. Assessment-Centers verwendeten übereinstimmt.

Der Betriebsrat verlangt vorliegend die gerichtliche Feststellung, daß es sich sowohl bei der Aufnahme der - und zwar aller - Bewerber in ein Assessment-Center als auch bei der sog. "Einweisung in den Arbeitsplatz" (Methodentraining) auch im Hinblick auf sogenannte freie Mitarbeiter um eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmungspflichtige Maßnahme handelt.

Er hat vorgetragen, bei dem Assessment-Center handele es sich nicht um eine Personalauslese oder Einstellung der Bewerber, sondern um einen vorweggenommenen Teil des Methodenunterrichts, der auch früher zur Methodenausbildung gehört habe und auf der die weitere "Einweisung in den Arbeitsplatz" aufbaue. Wie sich aus dem Schreiben des Arbeitgebers vom 13. April 1992 ergebe, fielen durch das Assessment-Center zehn Unterrichtseinheiten aus der Anzahl der Unterrichtseinheiten, die für die grundlegende "Einweisung in den Arbeitsplatz" nötig seien, heraus. Dementsprechend seien die bisherigen Richtlinien dahin geändert worden, daß das Segment 1 in das Assessment-Center falle, für die Segmente 2 bis 10 aber 30 gegenüber 40 Unterrichtseinheiten (ohne Assessment-Center) obligatorisch seien. Im übrigen weist er darauf hin, daß die geänderten Anweisungen, in denen geregelt sei, daß absolut ungeeignete Kandidaten nach Abschluß des Assessment-Center-Verfahrens zu verabschieden "seien", inhaltlich voll den bisherigen Richtlinien entsprechen, nach denen nach den ersten



zehn Unterrichtsstunden festzustellen war, ob ein Bewerber in der Lage sein würde, nach der B.-Methode zu unterrichten.

Der Betriebsrat hat - soweit noch rechtshängig - beantragt:

1. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Einstellung einzuholen, bevor Bewerber in das sogenannte "Assessment-Center" übernommen werden;
2. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Einstellung einzuholen, bevor sogenannte freie Mitarbeiter "in den Arbeitsplatz eingewiesen" werden.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, ein Assessment-Center sei nur als Auswahl- und nicht als Ausbildungsverfahren anzusehen und die Einstellung freier Mitarbeiter unterliege nicht dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats. Nach dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Oktober 1989 (aa0) sei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur für den Fall festgestellt worden, daß die freien Mitarbeiter ebenso in den Betrieb integriert worden seien wie Festangestellte. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts werde die Einweisung von freien Mitarbeitern flexibel gehandhabt. Die Dauer schwanke zwischen 15 und 40 Stunden je nach Einzelfall. Sie sei davon abhängig, ob der freie Mitarbeiter auch in Zusatzprogrammen ausgebildet werden wolle. Desweiteren fehle es auch an einer betrieblichen Eingliederung des freien Mitarbeiters, der



Beginn und Ende der täglichen Einweisungszeit selbst bestimmen und die Einweisung jederzeit abbrechen könne.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu 2. stattgegeben und den Antrag zu 1. abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Betriebsrats auch dem Antrag zu 1. stattgegeben und die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber nach wie vor die Abweisung beider Anträge, während der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

I. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig. Die Betriebspartner haben ein berechtigtes Interesse an der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Beteiligungsrechten des Betriebsrats, wenn zwischen ihnen die Beteiligung des Betriebsrats an einer bestimmten Maßnahme in der Vergangenheit streitig geworden ist und die Streitfrage auch in Zukunft wieder auftreten wird (Senatsbeschuß vom 3. Oktober 1989 – 1 ABR 68/88 – AP Nr. 73 zu § 99 BetrVG 1972 m.w.N.). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Zwischen den Betriebspartnern ist streitig, ob die Zustimmung des Betriebsrats zu Einstellungen bereits vor der Aufnahme von Bewerbern in das vom Arbeitgeber so genannte Assessment-Center einzuholen ist. Weiter ist streitig, ob vor der sogenannten Einweisung der freien Mitarbeiter in den Arbeitsplatz die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einzuholen ist.

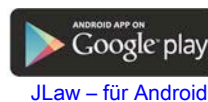


II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Anträge seien auch begründet.

1. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß mit der Aufnahme in das sog. Assessment-Center die Bewerber bereits eingestellt werden im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG.

a) Der Senat hat unter "Einstellung", die nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, stets einen Vorgang verstanden, durch den Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den schon im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen, wobei es auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber stehen, nicht ankommt (Beschuß vom 15. April 1986, BAGE 51, 337 = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 3. Oktober 1989 - 1 ABR 68/88 - AP Nr. 73 zu § 99 BetrVG 1972 und Beschuß vom 5. März 1991 - 1 ABR 39/90 - AP Nr. 90 zu § 99 BetrVG 1972, alle m.w.N.). Der Senat hat bereits in der Entscheidung vom 3. Oktober 1989 (aaO) entschieden, daß auch die Eingliederung von Personen, die zum Zwecke ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden sollen, der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG bedarf (vgl. auch Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 13; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., § 99 bis § 101 Rz 16 a sowie Natzel, Anm. zu AP Nr. 73 zu § 99 BetrVG 1972).

In der Entscheidung vom 3. Oktober 1989 hat der Senat weiterhin ausgeführt, auch bei einer Einstellung für eine Beschäftigung zur Berufsausbildung komme es nicht darauf an, welches



Rechtsverhältnis dieser Beschäftigung zugrunde liege. Zu ihrer Berufsausbildung im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG beschäftigt seien daher auch Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Krankenpflegeschüler und Teilnehmer an firmeninternen Ausbildungsmaßnahmen (so schon BAG Beschluß vom 10. Februar 1981, BAGE 35, 59 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972 sowie BAGE 36, 363 = AP Nr. 26 zu § 5 BetrVG 1972). Dementsprechend sei bei einer Eingliederung solcher Personen zum Zwecke der Beschäftigung zu ihrer Berufsausbildung die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderlich.

b) Der Senat hat in der Entscheidung vom 3. Oktober 1989 (aaO) entschieden, daß die Teilnehmer am "Methode-Auswahlverfahren" zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. Maßgebend hierfür war, daß das "Methode-Auswahlverfahren" nicht der Auswahl von Bewerbern aufgrund schon vorhandener Fähigkeiten, Kenntnisse und Eigenschaften diene, sondern der Schulung der Bewerber für einen Einsatz als Sprachlehrer in den Schulen des Arbeitgebers.

Die Bewerber benötigten die in dieser Grundausbildung vermittelten Kenntnisse und didaktischen Fähigkeiten, insbesondere die Beherrschung der B.-Methode, um bei dem Arbeitgeber überhaupt als Sprachlehrer tätig sein zu können. In diesem Zusammenhang hat der Senat es für unerheblich gehalten, daß der Arbeitgeber erst nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung über die Einstellung entscheidet. Ähnlich wie bei einem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne von § 1 Abs. 2 BBiG wird regelmäßig erst nach Abschluß der Ausbildung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ent-



schieden, ganz gleich, wie die Ausbildungsphase von den Parteien bezeichnet worden ist (vgl. dazu auch Natzel, Anm. zu BAG AP Nr. 73 zu § 99 BetrVG 1972).

c) Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Reaktion des Arbeitgebers auf den Beschluß des Senats vom 3. Oktober 1989 an der rechtlichen Beurteilung nichts geändert hat.

aa) Richtig ist der Ausgangspunkt des Arbeitgebers, daß ein echtes Assessment-Center bei außerbetrieblichen Bewerbern der Auswahl dient. Es kann als "ein systematisches Verfahren zur qualifizierten Festlegung von Verhaltensleistungen bzw. Verhaltensdefiziten" verstanden werden, "das von mehreren Beobachtern gleichzeitig für mehrere Teilnehmer in Bezug auf vorher definierte Anforderungen angewandt wird" (Jeserich, Mitarbeiter auswählen und fördern, Assessment-Center-Verfahren, 1981, S. 33). Wesentliche Merkmale eines Assessment-Center sind ein anforderungsgerechter Verfahrenszuschnitt, Einsatz einer Vielfalt von Methoden in der Laborsituation, Beurteilung durch mehrere Beurteiler anhand vorgegebener Beurteilungsdimensionen und Konzentration auf beobachtbare Verhandlungen und Prozesse (Schönfeld/Gennen, NZA 1989, 543).

bb) Vorliegend ist indessen nicht zu erkennen, inwiefern sich das "Verfahren" gegenüber demjenigen vor dem Senatsbeschluß vom 3. Oktober 1989 (aa0) verändert haben soll. Der Arbeitgeber wäre aber verpflichtet gewesen, substantiiert darzulegen, inwiefern



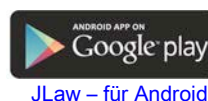
sich tatsächliche Änderungen ergeben haben sollen, hat er doch selber vorgetragen, das Einstellungsverfahren neu zu strukturieren, um damit auf die Entscheidung des Senats zu reagieren. Wie sich aus den von den Betriebsparteien zu den Akten gegebenen Unterlagen des Arbeitgebers ergibt, hat sich aber an dem Einstellungsverfahren vom Inhalt und Umfang her nichts geändert (vgl. synoptische Darstellung des Einstellungsablaufs vom Oktober 1990 und Inhalt des Arbeitsablaufs des Assessment-Centers). Danach beginnt wie bisher das Auswahlverfahren der Bewerber als Sprachlehrer mit der Unterlagensichtung und entsprechenden Vorauswahl. Die in die engere Wahl genommenen Bewerber füllen dann einen Personalfragebogen aus und haben sich einem Interview des örtlichen Methode-Trainers zu stellen. Dem folgt ein zweites Interview mit dem örtlichen oder regionalen Methode-Trainer. Daran schließt sich eine Befragung der Personen an, die als Referenz angegeben werden. Dies alles unterscheidet sich in nichts von dem bisherigen Einstellungsablauf. Die danach noch übriggebliebenen Bewerber wurden nach dem bisherigen Verfahren zum "Methode-Auswahlverfahren" eingeladen, d.h. zur Ausbildung in der B.-Methode in 40 Unterrichtseinheiten. Nach zehn Unterrichtseinheiten entschied der Methode-Trainer, ob die Ausbildung abubrechen oder fortzuführen sei. Nach dem "neuen Einstellungsablauf" werden die Bewerber zunächst zum sog. "Assessment-Center" geladen. Dort erhalten sie die ersten zehn von insgesamt 40 Unterrichtseinheiten. Nach Abschluß dieses ersten Unterrichtsteils im sog. Assessment-Center wird entschieden, ob der betreffende Bewerber zur Ausbildung eingestellt wird. Am Ende der Ausbildung mit weiteren 30 Unterrichtseinheiten erfolgt eine weitere Beurteilung, aufgrund derer



die Bewerber dann jeweils als Lehrer eingestellt werden oder nicht.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, nach dem "Arbeitsablauf des Assessment-Centers" sei Gegenstand der Veranstaltung die Interviewtechnik und die Demonstration der Direktmethode (je eine Unterrichtseinheit), die sodann durch die Gruppenteilnehmer analysiert und ausgewertet werde. Im Rollenspiel würden ausgewählte Aspekte der Direktmethode präsentiert und eingeübt. Ferner habe jeder Gruppenteilnehmer in seiner Muttersprache eine volle Demonstration der direkten Methode zu geben. Die direkte Methode werde anhand des BASIC CYCLE bzw. des Teaching Cycle demonstriert, die dem ersten Segment der Richtlinien zur Einweisung in den Arbeitsplatz in der bisherigen Fassung entspreche. Diese Feststellungen sind mit einer Verfahrensrüge nicht angegriffen worden, so daß der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO daran gebunden ist. Abgesehen davon entsprechen diese Feststellungen dem Schreiben des Arbeitgebers an seine Regionaldirektoren, Distriktdirektoren und Regionalmethodetrainer vom 13. April 1992; in diesem Schreiben wird darauf hingewiesen, daß durch das Assessment-Center aus der "Einweisung in den Arbeitsplatz" zehn Unterrichtseinheiten herausfielen. Diese zehn Unterrichtseinheiten bilden das erste Segment der in zehn Segmente aufgeteilten Ausbildung nach dem bisherigen und dem neuen Verfahren.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht verkannt, daß das Assessment-Center-Verfahren gleichzeitig auch der Auswahl dient. Dies war aber auch schon so nach dem Methode-Auswahl-Verfahren,



das der Senat in der Entscheidung vom 3. Oktober 1989 (aa0) zu beurteilen hatte. Wie bei jeder Ausbildung kann auch in diesem Falle der Arbeitgeber die Eignung des Bewerbers besser beurteilen, nachdem dieser einen Teil der Ausbildung absolviert hat. Dementsprechend ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht die Empfehlung und Entscheidung über die Weiterführung der Ausbildung nach den ersten zehn Unterrichtseinheiten einer Zwischenprüfung gleichgesetzt hat. Die Beantwortung der Frage, ob die Aufnahme in das Assessment-Center bereits mit einer Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG verbunden ist, hängt nicht davon ab, ob der Bewerber ausschließlich eine Berufsausbildung erhält oder auch beobachtet wird, um seine Eignung für einen späteren Einsatz weiter zu überprüfen. Entscheidend dafür, ob es sich vorliegend um eine Einstellung handelt, ist, ob ein Bewerber in den Betrieb eingegliedert wird, um sich dort einer betrieblichen Berufsausbildung zu unterziehen, die es ihm erst ermöglicht, in dem Betrieb tätig zu werden. Dieses ist der Fall. Und diese Ausbildung beginnt bereits mit der ersten Unterrichtseinheit im Assessment-Center. Dem hat der Arbeitgeber nicht widersprochen, sondern nur die Auffassung vertreten, die Berufsausbildung stehe nicht im Vordergrund. Darauf kommt es aber nicht an. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, daß mit der Aufnahme in das Assessment-Center eine Einstellung des Bewerbers verbunden ist und dementsprechend der Betriebsrat schon vor der Aufnahme in das Assessment-Center nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen ist.

2. Ohne Rechtsfehler haben die Vorinstanzen auch angenommen, die sogenannte Einweisung in den Arbeitsplatz bezüglich zukünfti-



ger freier Mitarbeiter unterliege dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Auch der Arbeitgeber geht seit dem Beschluß des Senats vom 3. Oktober 1989 (aaO) davon aus, daß die sogenannte Einweisung eine Ausbildung im Sinne von § 98 BetrVG ist. Bei dieser sogenannten Einweisung werden Kenntnisse vermittelt, die die Sprachlehrer benötigen, um bei dem Arbeitgeber Unterricht erteilen zu können. Ohne diese Grundausbildung ist ihnen dies nicht möglich. Gerade dies unterscheidet die Maßnahmen einer Ausbildung von einer Einweisung in den Arbeitsplatz nach § 81 Abs. 1 BetrVG (vgl. dazu zuletzt Senatsbeschluß vom 23. April 1991 - 1 ABR 49/90 - AP Nr. 7 zu § 98 BetrVG 1972). Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht auch darauf hin, daß bei einer Eingliederung für eine Beschäftigung zum Zwecke der Berufsausbildung es ebensowenig darauf ankommt, welches Rechtsverhältnis dieser Beschäftigung zugrunde liegt. Dementsprechend ist auch die Eingliederung der Beschäftigung von Personen zur Ausbildung, die später als freie Mitarbeiter tätig sein sollen, eine Einstellung im Sinne vom § 99 Abs. 1 BetrVG (Senatsbeschluß vom 3. Oktober 1989, aaO). Deshalb kommt es auch nicht darauf an, ob bei den Berufsausbildungsverhältnissen die Ausbildung flexibler oder weniger flexibel erfolgt. Entscheidend ist nur, daß auch für die Personen, die später als freie Mitarbeiter beschäftigt werden sollen, Voraussetzung für ihre Tätigkeit die Vermittlung der B.-Methode ist, die ihnen in dem Berufsausbildungsverhältnis vermittelt wird. Deshalb handelt es sich auch hier nicht um eine Einweisung in den Arbeitsplatz, sondern um eine Eingliederung in den Betrieb zur Berufsausbildung und damit um eine Einstellung, so daß auch hier der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen ist.



Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Weller

Dr. Rost

zugleich für den durch
Ablauf der Amtszeit an
der Unterschrift verhin-
derten ehrenamtl. Richter
Gnade

Dr. Schmidt





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)