

857

Aktenzeichen: 1 ABR 68/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 3. Oktober 1989
- 1 ABR 68/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 28. Oktober 1987
Stuttgart - 3 BV 2/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 21. Juni 1988
Baden-Württemberg - 8 TaBV 3/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Einstellung zur Beschäftigung zur Berufsausbildung

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 1, § 5 Abs. 1

Leitsatz:

Eine zustimmungsbedürftige Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG liegt auch dann vor, wenn Personen im Betrieb für eine in Aussicht genommene Beschäftigung eine Ausbildung erhalten, ohne die eine solche Beschäftigung nicht möglich wäre. Auch dabei kommt es nicht darauf an, in welchem Rechtsverhältnis sie während der Ausbildung zum Betriebsinhaber stehen (Fortführung von BAG Beschluß vom 15. April 1986 - 1 ABR 44/84 - BAGE 51, 337 = AP Nr 35 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 68/88

8 TaBV 3/88 Baden-Württemberg

Verkündet am
3. Oktober 1989

Zeuner,
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](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 3. Oktober 1989 durch den Richter Matthes als Vorsitzenden, die Richter Professor Dr. Weller und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Rösch beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Juni 1988 - 8 TaBV 3/88 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt u. a. in S eine Sprachschule mit regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmern. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob der Arbeitgeber bereits vor der Aufnahme von Bewerbern in das sog. "Methode-Auswahlverfahren" die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuholen hat.

Der Sprachschulunterricht des Arbeitgebers erfolgt nach der



sog. B -Methode: Der Unterricht wird ausschließlich unter Verwendung der zu erlernenden Fremdsprache durch Lehrkräfte erteilt, deren Muttersprache die jeweils zu erlernende Fremdsprache ist. Die Lehrkräfte sollen zur sicheren Anwendung dieser Methode in der Lage sein. Zu Beginn ihrer Tätigkeit erhalten sie ein spezielles Intensivtraining. Ihnen stehen "Methode-Trainer" zur Seite, die auch regelmäßig die Anwendung der B -Methode überprüfen.

Für die Einstellung von Lehrkräften existiert die ab Dezember 1985 gültige Richtlinie Nr. 2-05 des Arbeitgebers (kurz: Richtlinie). Bewerbungen von Sprachlehrkräften werden zunächst vom zuständigen Schulleiter des Arbeitgebers auf ihre Erfolgsaussichten hin überprüft. Dieser führt mit den danach in Betracht kommenden Bewerbern Vorstellungsgespräche und entscheidet anschließend unter Beachtung der Richtlinie, ob geeignete Bewerber für die Aufnahme in das sog. "Methode-Auswahlverfahren" (= "Methodentrainee") in Betracht kommen. Soweit Bewerber zur Teilnahme am "Methode-Auswahlverfahren" eingeladen werden, haben sie eine schriftliche Gesprächsbestätigung des Arbeitgebers zu unterzeichnen. In dieser heißt es u. a.:

...

2. Sie erklären sich bereit, freiwillig und ohne jede Verpflichtung für Sie, ab ... an einem Kurs teilzunehmen, in dem Sie ausgebildet werden, nach der B -Methode und mit den Lehrbüchern zu unterrichten, die in unserer Schule verwandt werden. Ein solcher Kurs dauert in der Regel vierzig bis sechzig Unterrichtsperioden. Die Teilnahme wird nicht vergütet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Ein Angestelltenverhältnis kann erst begründet werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 - a) Wenn die Direktion der Schule im Einvernehmen mit dem Methodelehrer feststellt, daß Sie den Methodekursus erfolgreich beendet haben,
 - ...
4. Vor Unterzeichnung des Vertrages bestehen keinerlei rechtliche Beziehungen zwischen der B GmbH und Ihnen. Mündliche Vertragsabreden bestehen nicht!

Das "Methode-Auswahlverfahren" findet in den Räumen des Arbeitgebers statt. Die Dauer dieses Verfahrens beträgt mindestens eine Woche, kann sich aber auch über zwei bis drei Wochen erstrecken. In der Regel nehmen hieran drei bis sechs Bewerber teil. Sie werden durch beim Arbeitgeber angestellte "Methodetrainer" anhand eines Ausbildungsplanes in die B -Methode eingeführt und mit dem vom Arbeitgeber verwendeten didaktischen Material vertraut gemacht. Darüber hinaus haben die Bewerber sich vor den jeweiligen Kursteilnehmern und dem "Methodetrainer" unter Beachtung der ihnen bereits vermittelten B -Methode darzustellen, um ihr Verständnis der Methode sowie die Fähigkeit zu deren Anwendung zu beweisen. Nach der 10. Unterrichtseinheit beurteilt der "Methodetrainer" die Teilnehmer und entscheidet, ob diese das "Methode-Auswahlverfahren" abubrechen haben oder es mit ihnen fortzuführen ist. Am Ende des "Methode-Auswahlverfahrens" erfolgt eine weitere Beurteilung durch den "Methodetrainer". Diese endet mit einer Empfehlung an den Regionaldirektor (freier Mitarbeitervertrag, Teilzeitvertrag, Vollzeitvertrag). Im Rahmen des sog. Personalentwicklungsprogramms des Arbeitgebers wird das "Methode-Auswahlverfahren" auch als Grundausbildung, B -Standardausbildung, Lehrertraining und im Rundschreiben



des Arbeitgebers an seine Regionaldirektoren vom 9. April 1986 als "Initialtraining" im Rahmen einer soliden Ausbildung der Lehrer in der B -Methode bezeichnet.

Im Anschluß an dieses Verfahren werden gegebenenfalls Vereinbarungen über eine Tätigkeit als Sprachlehrer beim Arbeitgeber getroffen. Die praktische Unterrichtstätigkeit beginnt. Sie wird begleitet von Ausbildungsveranstaltungen, die von den "Methode-trainern" durchgeführt werden und während der auch die in der "freiwilligen Betriebsvereinbarung" vom 8. Februar 1979 geregelte sog. Methodeinspektion stattfindet.

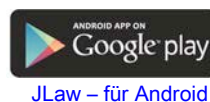
Nach Auffassung des Betriebsrats ist bereits die Aufnahme der Bewerber in das sog. "Methode-Auswahlverfahren" als eine nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung zu qualifizieren. Hierbei handele es sich nicht um ein Auswahlverfahren, sondern eine innerbetriebliche Ausbildungsmaßnahme zur Vorbereitung auf die künftige Tätigkeit. Es bestehe kein Unterschied zu Facharbeitern bzw. Angestellten in der Datenverarbeitung, die in den ersten Wochen ihrer Tätigkeit Kurse absolvieren müßten, um die Bedienung spezieller Maschinen bzw. der vorhandenen Datenverarbeitungstechnik und Software zu erlernen. § 99 BetrVG könne nicht dadurch umgangen werden, daß der Arbeitgeber an die Teilnehmer des "Methode-Auswahlverfahrens" keine Vergütung zahle.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1



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



BetrVG unter dem Gesichtspunkt der "Einstellung" einzuholen, bevor Bewerber in das "Auswahlverfahren" übernommen werden.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Nach seiner Auffassung stellt das "Methode-Auswahlverfahren" keine nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung dar. Mit diesem Verfahren bezwecke er lediglich, sich über die Eignung der Bewerber ein möglichst zuverlässiges Bild zu verschaffen, wenn auch nicht zu bestreiten sei, daß die Bewerber auch ausgebildet würden. Allein deshalb handele es sich bei ihnen aber nicht um zur Berufsausbildung Beschäftigte und damit um Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Zwischen ihm und den Bewerbern bestehe während dieses Verfahrens im Gegensatz zur übrigen Belegschaft lediglich ein sog. Anbahnungsverhältnis ohne Eingliederung aufgrund weisungsgebundener Tätigkeit. Im übrigen erstrecke sich das "Methode-Auswahlverfahren" nur über einen relativ kurzen Zeitraum. Schließlich erhielten die Teilnehmer an diesem Verfahren auch keinerlei Vergütung.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Zurückweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.



Der Antrag des Betriebsrats festzustellen, daß seine Zustimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuholen ist, bevor Bewerber in das sog. "Auswahlverfahren" übernommen werden, ist zulässig und begründet. Das Landesarbeitsgericht hat diesem Antrag zu Recht stattgegeben.

I. Dieser Antrag ist zulässig. Der Betriebsrat hat ein Interesse an der von ihm begehrten Feststellung. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt.

1. 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 (zuletzt Beschluß des Senats vom 18. April 1989 - 1 ABR 97/87 - zu B II 1 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Zwischen den Betriebspartnern ist streitig geworden, ob die Zustimmung des Betriebsrats zu Einstellungen bereits vor der Aufnahme von Bewerbern in das sog. "Methode-Auswahlverfahren" einzuholen ist. Dieses Verfahren wird vom Arbeitgeber nach wie vor durchgeführt. Deshalb wird sich die streitige Frage der Beteiligung des Betriebsrats auch in Zukunft weiter stellen.

2. Der Antrag ist hinreichend bestimmt. Er muß, obwohl der Auslegung zugänglich, eindeutig sein, damit der Umfang der Rechtshängigkeit und der späteren Rechtskraft feststeht (Zöllner/Ste-



phan, ZPO, 15. Aufl., § 253 Rz 13 und § 256 Rz 15, jeweils m.w.N.). Diesen Anforderungen genügt der Feststellungsantrag. Er bezeichnet die Angelegenheit, in der die Pflicht zur Beteiligung des Betriebsrats streitig ist, nämlich die Aufnahme von Bewerbern in das sog. "Methode-Auswahlverfahren". Diese Aufnahme sieht der Betriebsrat als beteiligungspflichtige Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG an. Alleine hierauf ist sein Feststellungsbegehren gerichtet. Das vorgenannte Verfahren bedurfte auch keiner weiteren näheren Umschreibung. Inhalt, Umfang und Gegenstand dieses Verfahrens sowie die Voraussetzungen für die Teilnahme hieran liegen fest und stehen zwischen den Betriebspartnern nicht im Streit.

II. Der Antrag ist auch begründet.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Aufnahme von Bewerbern in das "Methode-Auswahlverfahren" eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG ist und daher der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

Der Senat hat unter einer "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 im Betrieb schon 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 des Senats vom 15. April 1986, BAGE 51,



337 = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972; Beschluß vom 12. Juli 1988 - 1 ABR 85/86 - AP Nr. 54 zu § 99 BetrVG 1972, zu B I 3 der Gründe; Beschluß vom 18. April 1989 - 1 ABR 97/87 - zu B II 3 der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt, und Beschluß vom 1. August 1989 - 1 ABR 54/88 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Dieser Begriff der Einstellung umfaßt trotz seiner Weite nicht alle Vorgänge, die als Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Er bezieht sich nur auf die Einstellung solcher Personen, die zum Zwecke der Leistung weisungsgebundener Tätigkeit in den Betrieb eingegliedert werden. Der Zustimmung des Betriebsrats bedarf aber auch die Einstellung von Personen, die zum Zwecke ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden sollen (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 13; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., §§ 99 bis 101 Rz 16 a) ebenso wie die Ausgabe von Heimarbeit an Heimarbeiter, die überwiegend für den Betrieb arbeiten (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 12; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 14; Stege/Weinspach, aaO, Rz 16; Heither, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C, unter IV 3 a).

Auch bei einer Einstellung für eine Beschäftigung zum Zwecke der Berufsausbildung kommt es nicht darauf an, welches Rechtsverhältnis dieser Beschäftigung zugrunde liegt. So ist für den Begriff "der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" in § 5 Abs. 1 BetrVG anerkannt, daß dieser Beschäftigung alle Verträge zugrunde liegen können, aufgrund derer berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden sollen. Zu ihrer Berufsausbildung



beschäftigt werden daher auch Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Krankenpflegeschüler und Teilnehmer an firmeninternen Ausbildungsmaßnahmen (BAG Beschluß vom 10. Februar 1981, BAGE 35, 59 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972; Beschluß vom 24. September 1981, BAGE 36, 363 = AP Nr. 26 zu § 5 BetrVG 1972). Für die Frage einer "Einstellung" solcher Personen zum Zwecke der Beschäftigung zu ihrer Berufsausbildung kann nichts anderes gelten.

2. Auch die Teilnehmer am "Methode-Auswahlverfahren" werden zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt.

Im Rahmen dieses Verfahrens wird den Bewerbern die sog. B-Methode durch Lehrkräfte, die "Methodetrainer", und unter Einsatz von Unterrichtsmitteln nach einem feststehenden Ausbildungsplan vermittelt. Das Methode-Auswahlverfahren dient daher nicht der Auswahl von Bewerbern aufgrund schon vorhandener Fähigkeiten, Kenntnisse und Eigenschaften, sondern der Schulung dieser Bewerber für einen Einsatz als Sprachlehrer in den Schulen des Arbeitgebers. Das zeigt auch die wiederholte Verwendung der Begriffe "spezielles Intensivtraining", "Grundausbildung", "B-Standardausbildung", "Lehrertraining" und "Initialtraining" in den Richtlinien und Prospekten des Arbeitgebers und wird durch die vom Bewerber zu unterzeichnende Gesprächsnotiz belegt, wonach der Bewerber an einem "Kurs" teilnimmt, in dem er "ausgebildet" wird. Auch nach dem Vorbringen des Arbeitgebers bedarf es für eine Anstellung der sicheren Beherrschung der B-Methode durch die einzelnen Lehrkräfte.



Zu ihrer Ausbildung werden die Bewerber auch im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt. Sie haben sich mit der B -Methode und den Unterrichtsmitteln vertraut zu machen und die Beherrschung der jeweiligen Aufgaben unter Beweis zu stellen. Daß sie dabei noch nicht selbst unmittelbar Schülern des Arbeitgebers Sprachunterricht erteilen, ein solcher Sprachunterricht vielmehr nur im Rahmen des Verfahrens vor Mitbewerbern simuliert wird, steht dem nicht entgegen. Eine Beschäftigung zur Ausbildung setzt nicht voraus, daß durch diese Beschäftigung der Betriebszweck selbst schon unmittelbar verwirklicht wird. Auch die Beschäftigung im eigentlichen Berufsausbildungsverhältnis mit praktischen Tätigkeiten dient nicht - jedenfalls nicht überwiegend - der unmittelbaren Erfüllung des Betriebszweckes, sondern der Ausbildung mit dem Ziel, mit dem Gelernten einmal den Betriebszweck erfüllen zu können.

Unerheblich ist schließlich, daß der Arbeitgeber erst nach Abschluß des "Methode-Auswahlverfahrens" entscheidet, ob Bewerber mit einer Tätigkeit als Sprachlehrer an seinen Schulen betraut werden. Auch über die Übernahme eines im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses nach dem Berufsbildungsgesetz beschäftigten Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis wird erst nach Abschluß der Berufsausbildung entschieden. Auch wenn die Berufsausbildung im Rahmen eines schon begründeten Arbeitsverhältnisses erfolgt, entscheidet sich dies erst nach Abschluß der Ausbildungsphase, gleichgültig ob diese als Einweisungs-, Anlern- oder Probezeit bezeichnet wird oder durch den Besuch von Lehrgängen gekennzeichnet ist, ob eine (Weiter-)Beschäftigung in



diesem Arbeitsverhältnis in Frage kommt.

3. Werden daher Bewerber für eine Tätigkeit als Sprachlehrer in den Sprachschulen des Arbeitgebers im "Methode-Auswahlverfahren" zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt, so ist es unerheblich, daß das dieser Ausbildung zugrunde liegende Rechtsverhältnis für beide Seiten eine Unverbindlichkeit in dem Sinne vorsieht, daß einmal der Bewerber zur Teilnahme an der gesamten Ausbildung und andererseits der Arbeitgeber zu einer Beschäftigung auch bei erfolgreicher Teilnahme nicht verpflichtet ist. Unerheblich ist auch, daß die Ausbildung unentgeltlich erfolgt und für die Teilnahme an der Ausbildung kein Entgelt gezahlt werden soll. Damit wird das "Methode-Auswahlverfahren" nicht zu einer Bildungsveranstaltung, an der teilzunehmen jedem beliebigen Interessenten freisteht. Teilnehmer kann vielmehr nur sein, wer sich als Bewerber für eine Tätigkeit als Sprachlehrer beworben hat und aufgrund seiner schon vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Eigenschaften in der vorausgehenden Beurteilung anlässlich des Bewerbungsgesprächs überhaupt als Sprachlehrer in Betracht kommt. Sowohl die Teilnahme an dem "Methode-Auswahlverfahren" als auch die Durchführung dieses Verfahrens durch den Arbeitgeber erfolgen ausschließlich im Hinblick auf eine Tätigkeit des Bewerbers als Sprachlehrer in den Sprachschulen des Arbeitgebers.

Damit stellt sich die Aufnahme von Bewerbern in das "Methode-Auswahlverfahren" als eine Beschäftigung zur Berufsausbildung dar, die ihrerseits eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG ist. Das Landesarbeitsgericht hat daher zutreffend ent-



schieden, daß diese Aufnahme von Bewerbern in das "Methode-Auswahlverfahren" der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts war daher zurückzuweisen.

Matthes

Dr. Weller

Dr. Steckhan

Andersch

Rösch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)