

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 78, § 78 a; BBiG §§ 5, 17;
KSchG § 15; BGB § 1629

- Leitsätze: 1. Aufgrund des Benachteiligungsverbotes in § 78 Satz 2 BetrVG 1972 darf einem Betriebsratsmitglied eine konkrete Chance in seiner beruflichen Entwicklung nicht vereitelt werden.
2. Die Weigerung des Ausbildenden, einen Auszubildenden, der Betriebsratsmitglied ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, ist eine solche Benachteiligung.
3. Vor Inkrafttreten des § 78 a BetrVG konnte ein Auszubildender, der dem Betriebsrat angehörte, die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht verlangen, wenn für die Ablehnung des Auszubildenden sachlich vertretbare Gründe vorlagen.

Aktenzeichen: 5 AZR 79/74

Urteil des BAG vom 12. Februar 1975

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 79/74

4 Sa 63/73 Berlin

Verkündet
am 12. Februar 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. Dezember 1973 - 4 Sa 63/73 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 4. Oktober 1953 geborene Kläger schloß am 1. Oktober 1969, vertreten durch seine Eltern, mit der Beklagten einen Berufsausbildungsvertrag, wonach er in der Zeit vom 1. April 1970 bis zum 30. September 1973 als Mechaniker ausgebildet werden sollte. In § 7 des von der Industrie- und Handelskammer zu Berlin herausgegebenen und von ihr anerkannten Musterausbildungsvertrages vereinbarten die Parteien:

"§ 7 - Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Berufsausbildung

1. (Mitteilungspflicht)

Beabsichtigt ein Vertragspartner, nach Abschluß der Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem anderen nicht einzugehen, so hat er dies dem anderen Vertragspartner schriftlich, und zwar spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen vertraglichen Ende der Ausbildungszeit, mitzuteilen.

2. (Überleitung ohne Mitteilung)

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet."

Der Kläger wurde im Juni 1971 zum Jugendvertreter und im Frühjahr 1972 zum Betriebsrat im Betrieb der Beklagten gewählt.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 1972 teilte die Beklagte der Mutter des Klägers mit:

"Aufgrund von § 7 Abs. 1 des Ausbildungsvertrages, der die Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Berufsausbildung zum Inhalt hat, geben wir Ihnen von folgendem Kenntnis:

Wir bedauern außerordentlich Ihnen vorsorglich mitteilen zu müssen, daß nach bestandener Abschlußprüfung Ihres Sohnes Detlef eine Übernahme in ein ordentliches Arbeitsverhältnis nicht erfolgen kann."

Der Kläger wurde vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen und bestand seine Prüfung am 21. März 1973. Hiervon unterrichtete er die Beklagte am 22. März 1973. Mit dem Kläger bestanden insgesamt elf Auszubildende, die für gewerbliche Berufe ausgebildet wurden, ihre Prüfung. Die Beklagte übernahm von diesen elf Auszubildenden sieben Auszubildende in ein Arbeits-

- 3 -



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



- 3 -

verhältnis. Ein Auszubildender verzichtete auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten. Beim Kläger und bei zwei weiteren Auszubildenden, die als Jugendvertreter gewählt waren, lehnte die Beklagte eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ab. Sie zahlte dem Kläger unter Freistellung von der Arbeit für die Zeit vom 23. bis 31. März 1973 den tariflichen Facharbeiterlohn.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe ihn nur wegen seiner Betriebsratstätigkeit nicht weiterbeschäftigt. Er hat zunächst beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihn über den 22. März 1973 hinaus als Mechaniker weiterzubeschäftigen.

In der Berufungsinstanz hat der Kläger hilfsweise beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, ihn ab 23. März 1973 als Mechaniker zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich zunächst auf den Standpunkt gestellt, sie sei unter keinen Umständen verpflichtet, den Kläger in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Es bestehe kein Kontrahierungszwang.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte vorsorglich behauptet, der Kläger habe während der Arbeitszeit häufig die übrigen Auszubildenden zu längeren politischen Gesprächen provoziert; er habe dieses Verhalten trotz Abmahnungen bis zum Ausscheiden aus der Ausbildungswerkstatt fortgesetzt. Anlässlich eines Vorhalts, daß er seine und seiner Kollegen Ausbildung gefährde, habe der Kläger erklärt, er sei an einer Tätigkeit als Mechaniker nicht interessiert, sondern strebe eine Tätigkeit auf politischem Gebiet an.

Der Kläger habe wiederholt in der Öffentlichkeit wahrheitswidrige Behauptungen über seine Ausbildung aufgestellt. So habe er erklärt, Auszubildende würden als Imbißholer mißbraucht. Tatsächlich hätten die Auszubildenden nur ihren eigenen Frühstückbedarf abwechselnd aus der Kantine geholt. Auf die Agitation des Klägers hin hätten sich die Auszubildenden geweigert, Milch, Brötchen und Getränke selbst abzuholen. Seit dem

- 4 -



Frühjahr 1971 habe der Kläger mehrfach behauptet, die Beklagte mißbrauche ihre Auszubildenden auch für Reinigungsarbeiten. Die Beklagte habe aber von den Auszubildenden nur verlangt, daß diese ihre benutzten Maschinen, den Platz, auf dem sich die Maschine befinde, und den Gang, der zwischen den einzelnen Maschinen in der Ausbildungswerkstatt liege, reinigen müßten. Für alle übrigen Reinigungsarbeiten sei Reinigungspersonal eingestellt, z.B. für Garderobenräume, Schulungsräume, Waschraum und Toiletten. Der Kläger habe andere Auszubildende aufgewiegelt, die von der Beklagten verlangten Reinigungsarbeiten zu verweigern. Der Kläger sei entsprechenden Vorhaltungen der Beklagten nicht zugänglich gewesen. Er habe fortlaufend diese wahrheitswidrigen Behauptungen über das Imbißholen und Reinigungsarbeiten wiederholt, so in einer Sendung des "Senders Freies Berlin" vom 6. Juni 1973 und in der Zeitschrift "Stern" vom 2. August 1973.

Das Berufungsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert; es hat die Klage und den Hilfsantrag abgewiesen. Dabei ist es im wesentlichen der Rechtsauffassung der Beklagten gefolgt und hat eine Feststellung der streitigen Tatsachen über den Grund der Ablehnung nicht für erforderlich gehalten. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils und die Verurteilung der Beklagten auf den Hilfsantrag hin, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Es wird feststellen müssen, ob die Beklagte den Kläger wegen seiner Betätigung im Betriebsrat nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen hat, oder ob andere Gründe vorliegen, die die Entscheidung der Beklagten sachlich rechtfertigen können.

I. Mit seinem Hauptantrag begehrt der Kläger die Feststellung, daß zwischen den Parteien seit dem 23. März 1973 ein Arbeitsverhältnis besteht. Dieses Klagebegehren ist aus den bisherigen



- 5 -

prozessualen Erklärungen des Klägers erkennbar. Dagegen verlangt der Kläger von der Beklagten nicht die Abgabe einer Willenserklärung, ihm ein entsprechendes Vertragsangebot zu unterbreiten. Insoweit ist die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des bisher gestellten Antrages mißverständlich. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist dies klargestellt worden.

II. Dem Berufungsgericht ist im Ergebnis darin zuzustimmen, daß sich eine vertragliche Bindung der Parteien für die Zeit nach der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht allein aus § 7 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages herleiten läßt.

1. Nach Ansicht des Berufungsgerichts enthält diese Vereinbarung nicht schon Erklärungen über den Abschluß eines sich an das Ausbildungsverhältnis anschließenden Arbeitsvertrages mit einem Rücktrittsvorbehalt. Vielmehr soll nach dieser Ansicht nur eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Pflicht zur Ankündigung des später zu erwartenden Verhaltens einer Vertragspartei, begründet werden.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in einem Fall, dem eine gleichlautende Vereinbarung zugrunde lag, diese Vereinbarung als "Weiterarbeitsklausel" verstanden, nach der sich an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis anschließen soll, sofern keine Partei innerhalb der vereinbarten Frist widerspricht. Er hat diese Weiterbeschäftigungsklausel für unwirksam erklärt, weil sie eine mit § 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG nicht zu vereinbarende Bindung des Auszubildenden für die Zeit nach der Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses enthält (BAG - Urteil vom 31. Januar 1974 - 3 AZR 58/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 5 BBiG [zu II 1 und II 2 der Gründe]).

2. Der erkennende Senat folgt insoweit dem Dritten Senat. Dabei kann hier offen bleiben, ob die Nichtigkeit der Bindung des Auszubildenden zu einer Nichtigkeit der ganzen Vertragsbedingung führt und damit auch die Bindung des Ausbildenden beseitigt. Das Schutzbedürfnis des Auszubildenden könnte einer solchen Annahme widersprechen. Der Auszubildende hat auf die Gültigkeit dieser Bestimmung vertraut. Die Weiterarbeitsklausel soll ihm für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses einen Arbeitsplatz sichern.

- 6 -



- 6 -

Die Beklagte hat jedenfalls ihre vertragliche Bindung, auch wenn sie bestanden haben sollte, wirksam durch ihr Schreiben vom 22. Dezember 1972 gelöst. Die Mitteilung der Beklagten, sie wolle ein Arbeitsverhältnis nicht eingehen, mußte nach der Vereinbarung spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende des Berufsausbildungsverhältnisses abgegeben werden. Damit war zunächst das vertraglich vereinbarte Ende des Ausbildungsverhältnisses am 30. September 1973 gemeint. Auf diesen Zeitpunkt bezogen ist die Mitteilung im Dezember 1972 rechtzeitig.

Etwas anderes könnte nur gelten, wenn der Beklagten der vorgezogene Termin der Abschlußprüfung schon länger als drei Monate zuvor bekannt gewesen wäre. Das Berufsausbildungsverhältnis endete am 21. März 1973, als der Kläger seine Abschlußprüfung bestand (§ 14 Abs. 2 BBiG). Dafür, daß die Beklagte bereits vor dem 22. Dezember 1972 von dem vorgezogenen Prüfungstermin Kenntnis hatte, ist nichts vorgetragen.

Es ist auch unschädlich, daß die Beklagte ihr Schreiben vom 22. Dezember 1972 nur an die Mutter des Klägers und nicht an beide Eltern richtete. Zwar stand die gesetzliche Vertretung des Klägers beiden Eltern gemeinsam zu. Die entgegenstehende Bestimmung des § 1629 Abs. 1 BGB ist nichtig (BVerfGE 10, 59). Zur Entgegennahme einer Willenserklärung ist aber jeder Gesamtvertreter allein berechtigt (RGZ 53, 227 [230]; Soergel-Siebert-Hermann Lange, BGB, 10. Aufl., § 1629 Rdnr. 7; Palandt-Heinrichs, BGB, 34. Aufl., § 167 Anm. 3 c).

III. Das Berufungsgericht meint, auch aus § 78 BetrVG könne der Kläger keinen Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsverhältnisses herleiten. Diese Bestimmung gestehe einem Betriebsratsmitglied, das in einem befristeten Vertragsverhältnis steht, nicht das Recht auf Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unter Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit zu. Einer entsprechenden Anwendung dieser Bestimmung stehe der Grundsatz der Vertragsfreiheit entgegen.

Mit dieser Auffassung verkennt das Berufungsgericht Inhalt und Tragweite des § 78 Satz 2 BetrVG.

1. § 78 Satz 2 BetrVG 1972 verbietet - ebenso wie die vorausgegangene Bestimmung des § 53 Abs. 2 BetrVG 1952 - dem Arbeit-

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

geber jede Benachteiligung eines Betriebsratsmitgliedes wegen seiner Tätigkeit im Betriebsrat. Dabei stellt die jetzt anwendbare Bestimmung des § 78 Satz 2 BetrVG 1972 klar, daß auch die berufliche Entwicklung eines Betriebsratsmitgliedes nicht gestört oder behindert werden darf. Geschützt wird damit die Unabhängigkeit der Amtsführung des Betriebsrats. Jedes Betriebsratsmitglied soll ohne Furcht vor Maßregelungen und Sanktionen des Arbeitgebers sein Amt ausüben können. Das rückt das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG in die Nähe des Kündigungsverbotes (§ 15 KSchG). Der Verlust des Arbeitsplatzes ist für den Betroffenen die härteste Maßregel. Ebenso nachteilig können sich der Ausschluß von Beförderungsmöglichkeiten oder vom Bewährungsaufstieg (BAG 21, 14 [18 f.] = AP Nr. 1 zu § 23 a BAT [Bl. 3 R] für den entsprechenden Schutz von Personalratsmitgliedern), die Zuweisung eines geringer bezahlten Arbeitsplatzes oder der Ausschluß von sonstigen Vergünstigungen auswirken (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 78 Rdnr. 9).

§ 78 Satz 2 BetrVG gehört zu den grundlegenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsrechts. Ohne eine solche Schutzbestimmung ist eine Betriebsratstätigkeit erheblich erschwert. Der Schutzzweck der Norm erfordert deshalb, daß auch solche Maßnahmen des Arbeitgebers in das Benachteiligungsverbot einbezogen werden, die einem Betriebsratsmitglied eine konkrete Chance in der beruflichen Entwicklung vereiteln, die sich ohne die Maßregelung dem Arbeitnehmer geboten hätte.

2. Die Weigerung der Beklagten, den Kläger nach Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, ist eine solche Benachteiligung des Klägers.

a) Die Parteien haben schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages ein Arbeitsverhältnis im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis in Aussicht genommen. Das kommt in § 7 Nr. 1 und 2 des Berufsausbildungsvertrages deutlich zum Ausdruck, unabhängig davon, ob diese Vertragsbestimmung ganz oder nur teilweise nichtig ist. Für Berufsausbildungsverhältnisse der vorliegenden Art ist die bekundete Absicht des Arbeitgebers, den Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

übernehmen, typisch. Der Arbeitgeber hat erhebliche Kosten in die Ausbildung investiert. Bei entsprechenden Leistungen des Auszubildenden und bei ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten hat er ein berechtigtes Interesse, sich die Arbeitskraft des Auszubildenden für eine gewisse Zeit zu erhalten. Der Auszubildende ist mit den betrieblichen Verhältnissen vertraut, er braucht nicht lange eingearbeitet zu werden. Der Arbeitgeber kennt ihn und seine Leistungen. Er erspart sich eine mitunter kostspielige Suche nach neuen Arbeitskräften.

Auch bei der Beklagten bestand die grundsätzliche Bereitschaft, die Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Die Beklagte hat von elf Auszubildenden im gewerblichen Bereich sieben Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen und einem weiteren Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis angeboten. Wenige Wochen nach Ablehnung der Weiterbeschäftigung beim Kläger hat sie durch Anzeigen in Berliner Tageszeitungen ausgebildete Mechaniker gesucht.

b) Der Kläger hatte somit eine gute Chance, nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Diese Chance wurde durch die Weigerung der Beklagten zunichte gemacht. Das bedeutete für den Kläger zunächst einmal den Verlust eines Arbeitsplatzes, auf den er sich berechnete Hoffnungen machen durfte. Darin liegt unter den hier gegebenen Umständen entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes eine Beeinträchtigung der beruflichen Entwicklung des Klägers und damit eine Benachteiligung i. S. des § 78 Satz 2 BetrVG (vgl. Benöhr, NJW 1973, 1778 [1779 zu III]).

3. Der Schutz der in Ausbildung befindlichen Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen ist durch das Gesetz vom 18. Januar 1974 (BGBl. I, 85) erweitert worden. Die allgemeine Schutzbestimmung des § 78 Satz 2 BetrVG wird durch den neuen § 78 a BetrVG ergänzt. Auf den vorliegenden Fall ist das Betriebsverfassungsgesetz 1972 in seiner ursprünglichen Fassung anzuwenden; die neue und erweiterte Schutzbestimmung ist erst am 23. Januar 1974 in Kraft getreten.

Der von dem Senat unter den besonderen Voraussetzungen des vorliegenden Falles bejahte Schutz eines Auszubildenden beim



- 9 -

Übergang von einem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis beruht auf einer Auslegung des allgemeinen Benachteiligungsverbotes des § 78 Satz 2 BetrVG, die den Schutzzweck dieser Norm in den Vordergrund stellt. Der Senat hat damit nicht in unzulässiger Weise eine erst später vom Gesetzgeber getroffene Regelung vorweggenommen. Es ist zwar richtig, daß die Gesetzesmaterialien von einer Gesetzeslücke sprechen (vgl. Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zum Schutze in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen, eingebracht von den Fraktionen der SPD und FDP, BT-Drucks. VII/1170; ähnlich auch der Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, BT-Drucks. VII/1334). Das ist aber dahin zu verstehen, daß der Gesetzgeber aufgrund der inzwischen gemachten Erfahrungen die Generalklausel des § 78 Satz 2 BetrVG 1972 nicht für ausreichend effektiv erachtet hat. Deshalb hat er mit § 78 a BetrVG das Benachteiligungsverbot zugunsten von Amtsträgern, die sich noch in der Ausbildung befinden, konkretisiert und damit den Schutz für den betroffenen Personenkreis entscheidend verbessert. So sieht § 78 a BetrVG vor, daß der Auszubildende durch eine einfache Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung verlangen kann. Wenn der Arbeitgeber eine Übernahme ablehnt, muß er ein Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten und Tatsachen vortragen, aufgrund derer ihm unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Nur schwerwiegende Gründe persönlicher Art oder auch dringende betriebliche Gründe werden den Antrag des Arbeitgebers rechtfertigen können (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 78 a Rdnr. 9). Das ist ein wesentlich strengerer Maßstab, als er sich bei Anwendung des allgemeinen Benachteiligungsverbotes ergibt. Nach § 78 Satz 2 BetrVG kann ein Auszubildender die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nur dann verlangen, wenn die Weigerung des Auszubildenden sich als eine Benachteiligung gerade wegen der Tätigkeit in den Betriebsverfassungsorganen erweist; er kann dies nicht, wenn für die Weigerung sachlich vertretbare Gründe vorliegen. Der Senat kann dem Kläger im Wege der Auslegung des § 78 Satz 2 BetrVG nicht die gleiche

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

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Rechtsstellung verschaffen, wie sie ein Auszubildender nach der Einfügung des § 78 a in das Betriebsverfassungsgesetz genießt. Inhalt und Rechtsfolgen eines etwaigen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot bestimmen sich ausschließlich nach § 78 BetrVG.

4. Ein etwaiger Verstoß der Beklagten gegen das Benachteiligungsverbot führt entgegen ihrer Ansicht auch zum Zustandekommen eines Arbeitsvertrages unmittelbar im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis. Ein schuldhafter Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet ihn zu Schadenersatz. § 78 Satz 2 BetrVG ist ein Schutzgesetz i.S. des § 823 Abs. 2 BGB (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 78 Rdnr. 14; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 78 Rdnr. 24; Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, Bd. II, § 78 Rdnr. 17). Die zum Schadenersatz verpflichtende unerlaubte Handlung liegt - unterstellt man den Verstoß - in der Weigerung der Beklagten, den Kläger nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses als Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen. Schadenersatz ist dadurch zu leisten, daß die Beklagte den Zustand herzustellen hat, der bestehen würde, wenn sie diese schädigende Handlung unterlassen hätte (§ 249 BGB). Dann wäre es zu einem Arbeitsverhältnis gekommen. Der Kläger hatte seine Bereitschaft erklärt, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Wenn er im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis weiter beschäftigt worden wäre, wäre nach § 17 BBiG und der gleichlautenden vertraglichen Vereinbarung in § 7 Nr. 2 des Berufsausbildungsvertrages ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu den üblichen Bedingungen begründet worden (im Ergebnis ebenso Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 78 a Rdnr. 1 und 3; Benöhr, NJW 1973, 1778 [1779/1780]; Thiele, BlfStR 1974, 177; H.P. Müller, DB 1974, 1526 [1529 zu c, aa]).

5. Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe seine Weiterbeschäftigung nur wegen seiner Tätigkeit im Betriebsrat abgelehnt. Das Berufungsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen. Das macht die Zurückverweisung der Rechtssache an das Berufungsgericht erforderlich.

IV. Für die erneute mündliche Verhandlung weist der Senat auf folgendes hin:

- 11 -



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



1. Die Ablehnung der Weiterbeschäftigung ist dann berechtigt, wenn sie auf sachlichen Erwägungen beruht, die die Beklagte veranlassen konnten, einen Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

a) Soweit die Beklagte Vorwürfe gegen den Kläger erhebt, die nicht mit seiner Betriebsrattätigkeit zusammenhängen, sondern nur seine allgemeine Stellung als Auszubildender betreffen, gilt dieser Maßstab uneingeschränkt. Entgegen der Ansicht der Revision ist das Verhalten nicht unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Grundes (§ 626 BGB) oder der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung i.S. des § 78 a Abs. 4 BetrVG zu würdigen.

b) Soweit die Vorwürfe der Beklagten mit der Tätigkeit des Klägers im Betriebsrat zusammenhängen, wird das Berufungsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger seine Befugnisse als Betriebsrat überschritten hat und in seinem Verhalten nicht nur eine Verletzung der Amtspflichten, sondern auch des Arbeitsvertrages zu sehen ist. Neben der Amtspflicht kann das Betriebsratsmitglied eine sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Nebenpflicht verletzen, wenn es durch Art und Weise der Betätigung das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nachhaltig belastet (für den Fall der Kündigung aus wichtigem Grund vgl. BAG 22, 178 [184] = AP Nr. 19 zu § 13 KSchG [zu II der Gründe]; Beschluß vom 22. August 1974 - 2 ABR 17/74 - [demnächst AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972 [zu C V 1 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Nach dem von der Beklagten vorgetragenen Sachverhalt hätte der Kläger nicht nur seine Amtspflichten als Betriebsrat, sondern auch seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt.

a) Der Kläger darf in der Öffentlichkeit keine bewußt wahrheitswidrigen Behauptungen darüber aufstellen, was die Beklagte von den Auszubildenden im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses verlangt. Wahrheitswidrige Behauptungen dieser Art können dem Ansehen der Beklagten schaden; bewußt wahrheitswidrige Äußerungen können auch auf charakterliche Unzuverlässigkeit schließen lassen oder zu einer Störung des Betriebsfriedens führen (vgl. BAG 22, 178 [185] = AP Nr. 19 zu § 13 KSchG [zu III a der Gründe]).



b) Der Kläger hätte nach dem Vortrag der Beklagten seine arbeitsvertraglichen Pflichten auch dadurch verletzt, daß er die Auszubildenden zur rechtswidrigen Verweigerung von Pflichten angestiftet hätte.

Die Beklagte war berechtigt, das Imbißholen in der Weise zu organisieren, daß jeweils nur ein Auszubildender für die Gruppe der Auszubildenden die Besorgung des Frühstücks übernahm. Das ist eine vernünftige Maßnahme, die unnötige Laufereien der Interessierten in die Kantine vermeidet und keinen Auszubildenden unangemessen belastet.

Die Beklagte durfte von den Auszubildenden auch verlangen, daß sie ihren Arbeitsplatz reinigen. Auch damit erfüllen die Auszubildenden nur eine selbstverständliche Nebenpflicht. Auch als Arbeitnehmer müssen sie im späteren Arbeitsleben häufig das benutzte Werkzeug reinigen und den Arbeitsplatz in Ordnung halten. Auch die Auszubildenden müssen solchen Nebenpflichten nachkommen.

c) Die Beklagte kann ihre Weigerung, den Kläger nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, nicht mit Tatsachen begründen, die sich erst nach dem Ausscheiden des Klägers aus dem Betrieb ereignet haben. Das gilt insbesondere für seine behaupteten Äußerungen in einer Rundfunksendung am 6. Juni 1973 und in einer Zeitschrift vom 2. August 1973. Nach allgemeinen Regeln könnten diese Tatsachen nur ergänzend gewürdigt werden, wenn sie Aufschluß über eine typische Einstellung und Verhaltensweise des Klägers geben könnten, die auch schon vor der Weigerung der Weiterbeschäftigung zutage getreten ist.

3. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es mithin nur noch darauf an, ob die von der Beklagten zur Weigerung der Weiterbeschäftigung aufgestellten Behauptungen zutreffen.

Der Kläger kann sich zum Beweis seiner Behauptung, die Beklagte habe ihn nur wegen seiner Betriebsrattätigkeit abgelehnt, auf unstreitige Tatsachen berufen, die diesen Schluß zulassen. Die Beklagte hat nur diejenigen Auszubildenden nicht übernommen, die Mitglieder der Betriebsvertretungsorgane waren. Sie hat den Kläger abgelehnt, obwohl sie einen anderen Auszu-



- 13 -

bildenden mit vergleichbaren Leistungen einstellte. Sie hat wenige Wochen später Arbeitskräfte in der Fachrichtung des Klägers gesucht.

Die von der Beklagten zur Begründung ihrer Ablehnung aufgestellten Gegenbehauptungen stammen aus ihrem Gefahrenbereich; sie zu beweisen, ist deshalb nach dem Grundsatz der Beweisnähe Sache der Beklagten.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Dr. Eck

Heidenreich

