

Aktenzeichen: 6 ABR 39/85

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 12. Juni 1986
- 6 ABR 39/85 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 12. Juli 1984
Mannheim - 5 BV 6/84 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 26. März 1985
Baden-Württemberg - 10 Ta BV 9/84 -
(Kammern Mannheim)

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

Entscheidungsstichwort:

Jugendvertreter - Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung

Gesetz:

BetrVG § 78 a Abs. 2 und 4

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 39/85

10 Ta BV 9/84 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
12. Juni 1986

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 12. Juni 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Dr. Jobs und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Carl beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegner gegen gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 26. März 1985 - 10 Ta BV 9/84 - wird zurückgewiesen.

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 zwischen der Antragstellerin und den Antragsgegnern mit Wirkung vom 6. Februar 1984 gemäß § 78 a Abs. 2 BetrVG unbefristete Arbeitsverhältnisse begründet wurden.

Die Antragstellerin, ein Unternehmen mit Betriebsstätten in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Diedesheim und Seckach, beschäftigte in ihrem Diedesheimer Betrieb im Jahre 1983 etwa 850 Arbeitnehmer. Dort besteht ein Betriebsrat und eine dreiköpfige Jugendvertretung. Die Antragsgegner wurden in Diedesheim von der Antragstellerin seit dem 1. September 1980 zu Maschinenschlossern ausgebildet. Im April/Mai 1982 wurden sie zu Jugendvertretern gewählt. Mit Schreiben vom 23. Dezember 1983 und 31. Januar 1984 verlangten sie gegenüber der Antragstellerin gemäß § 78 a Abs. 2 BetrVG ihre Weiterbeschäftigung als Metallfacharbeiter nach der Beendigung ihrer Ausbildung. Am 6. Februar 1984 bestanden sie ihre Ausbildungsprüfungen. Durch rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Dezember 1984 - 10 Sa 142/84 - wurde die Antragstellerin verurteilt, die Antragsgegner als Metallfacharbeiter bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Verfahrens tatsächlich zu beschäftigen.

Die Antragstellerin behauptet wegen fehlender freier Arbeitsplätze bestehe keine Möglichkeit, die Antragsgegner als Metallfacharbeiter zu beschäftigen. Zwar seien in den Abteilungen Blechschlosserei und Hydraulik im Januar und Februar 1984 Überstunden angefallen. Es habe sich jedoch um die Abwicklung von Aufträgen mit kurzfristigen Terminen gehandelt. Solche Aufträge seien in Zukunft nicht mehr zu erwarten.

Wegen hoher Betriebsverluste sei es auch unumgänglich gewesen, Personal abzubauen. Daher habe die Antragstellerin am 3./5. November 1983 mit dem Gesamtbetriebsrat der Betriebsstätten Diedesheim und Seckach einen Interessenausgleich/Sozial-



plan abgeschlossen, wonach die Belegschaft von etwa 850 Arbeitnehmern auf 637 reduziert werde. In Diedesheim sei es erforderlich gewesen, 18 Maschinenschlosser zu entlassen. Der Interessenausgleich verpflichtete überdies die Antragstellerin zur Übernahme von insgesamt 25 Maschinenschlossern von der Betriebsstätte Seckach zur Betriebsstätte Diedesheim.

Die Antragstellerin hat mit ihrem Beschlußverfahren vom 30. Januar 1984 beantragt festzustellen, daß zwischen der Antragstellerin und den Antragsgegnern keine Arbeitsverhältnisse begründet worden sind.

Die Antragsgegner haben beantragt, den Antrag zurückzuweisen und im wesentlichen geltend gemacht, daß angesichts der weitgehend in Einzelfertigung betriebenen Sondermaschinenbaues auch in Zukunft in erheblichem Umfange Überstunden anfallen werden. Eine Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sei für die Antragstellerin nicht unzumutbar, zumal ein Konzept zum Abbau der notorisch anfallenden Überstunden weder geplant noch entwickelt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehren die Antragsgegner die Antragsabweisung; die Antragstellerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegner ist nicht begründet.



1. Der von der Antragstellerin vor Beendigung der Berufsausbildungsverhältnisse am 30. Januar 1984 gestellte Feststellungsantrag gemäß § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG, daß ein Arbeitsverhältnis mit den Antragsgegnern nicht begründet wird, ist entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde durch die rechtskräftige Verurteilung der Antragstellerin gemäß Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. Dezember 1984 - 10 Sa 142/84 -, die Antragsgegner als Metallfacharbeiter bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Verfahrens tatsächlich zu beschäftigen, nicht unzulässig geworden. Der Übergang zum Auflösungsantrag gemäß § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG wäre nur dann erforderlich gewesen, wenn zwischen Antragstellerin und Antragsgegner ein Arbeitsverhältnis durch diese Entscheidung begründet worden wäre und dessen Auflösung begehrt würde. Das ist jedoch nicht der Fall. Durch die gerichtliche Geltendmachung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs wird und wurde kein Arbeitsverhältnis begründet. Vielmehr wurde nur über einen einstweiligen Rechtszustand hinsichtlich der tatsächlichen Weiterbeschäftigung entschieden. Das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses war hier gerade in Streit. Zutreffend wurde daher der Feststellungsantrag gemäß § 78 a Abs. 4 Ziff. 1 BetrVG gestellt, daß ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird, zumal es auch aus allgemeinen verfahrensrechtlichen Gründen nicht geboten war, auf den Auflösungsantrag gemäß § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG überzugehen (vgl. dazu BAG Urteile vom 16. Januar 1979 - 6 AZR 153/77 - und vom 15. Januar 1980 - 6 AZR 361/79 - BAG 32, 285 = AP Nr. 5 und 9 zu § 78 a BetrVG 1972).



2. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht zur Begründung seiner Auffassung, daß zwischen der Antragstellerin und den Antragsgegnern keine Arbeitsverhältnisse bestehen, im wesentlichen ausgeführt, die Antragstellerin habe vor dem Übernahmeverlangen der Antragsgegner das Unternehmen umorganisiert. Dabei sei ein Teil der Produktion in den Betrieb nach Diedesheim verlagert worden. Gleichzeitig sei mit dieser Umorganisation eine Entscheidung über die Notwendigkeit eines Personalabbaues erfolgt. Diese unternehmerische Entscheidung sei nicht auf ihre Zweckmäßigkeit oder Notwendigkeit hin zu überprüfen. Im Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildungsverhältnisse seien im Betrieb keine freien Arbeitsplätze vorhanden gewesen. Aufgrund der angefallenen Überstunden hätten die Antragsteller zwar weiterbeschäftigt werden können, doch sei nicht abzusehen gewesen, ob diese Beschäftigungslage anhalte. Im übrigen hätten die Überstunden auch nicht in freie Arbeitsplätze umgerechnet werden können, da nach dem vorhandenen Interessenausgleich/Sozialplan die bestehenden Arbeitsverhältnisse fortgesetzt und entlassene Arbeitnehmer bevorzugt wieder hätten eingestellt werden müssen.

3. Mit diesen Ausführungen ist das Landesarbeitsgericht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 78 a BetrVG gefolgt (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1979 - 6 AZR 153/77 - AP Nr. 5 zu § 78 a BetrVG 1972 und BAG 32, 285). Danach ist die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden unzumutbar, wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses keine freien Arbeitsplätze vorhanden sind. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen Arbeitsplätze neu



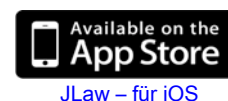
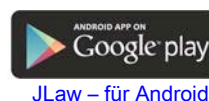
zu schaffen, um die Weiterbeschäftigung zu gewährleisten.

Soweit die Rechtsbeschwerde gegen diese Rechtsprechung einwendet, bei der Vorschrift des § 78 a BetrVG seien die gleichen Maßstäbe anzulegen wie bei einer betriebsbedingten außerordentlichen Kündigung, läßt sie unberücksichtigt, daß § 78 a BetrVG zwar dem Tatbestand des § 626 BGB angelehnt ist (vgl. BAG 44, 355), dem jedoch nicht voll entspricht. Die Ausgangssituation bei der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist eine andere als bei einer Kündigung eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses. Der bereits eingestellte Arbeitnehmer hat einen Arbeitsplatz. Fällt dieser wegen einer Rationalisierungsmaßnahme oder einer sonstigen Betriebsänderung weg, so ist das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers und das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen. Bei der Übernahme von Auszubildenden gemäß § 78 a BetrVG geht es dagegen um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Die Anwendung von § 15 Abs. 3 KSchG, wonach eine Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt, kommt entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde ebenfalls nicht in Betracht. Diese Vorschrift geht über den Wortlaut des § 78 a Abs. 4 BetrVG hinaus, weil dort nur Tatsachen gefordert werden, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

4.a) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst festgestellt, daß im Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildungsverhältnisse am 6. Februar 1984 keine freien Arbeitsplätze für die Antragsgegner vor-



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



handen waren. Diese für die Rechtsbeschwerdeinstanz bindende Feststellung wird auch von der Rechtsbeschwerde nicht angegriffen. Damit war der Antragstellerin die Weiterbeschäftigung der Antragsgegner in einem Arbeitsverhältnis unzumutbar (§ 78 a Abs. 4 Satz 1 BetrVG), ohne daß es darauf ankommt, ob die Antragstellerin gemäß dem Inteessenausgleich/Sozialplan verpflichtet gewesen wäre, statt der Antragsgegner Maschinenschlosser aus der Betriebsstätte Seckbach zur Betriebsstätte Diedesheim zu versetzen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ferner festgestellt, daß die Antragsgegner aufgrund der angefallenen Überstunden hätten weiterbeschäftigt werden können, es jedoch nicht abzusehen sei, ob diese Beschäftigungslage anhalte.

Wenn das Landesarbeitsgericht daraus schließt, daß der Antragstellerin unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung der Antragsgegner nicht zugemutet werden kann (§ 78 a Abs. 4 S. 1 BetrVG), so kann dies vom Rechtsbeschwerdegericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Tatsachengericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob die Unterordnung des festgestellten Sachverhalts Denkgesetzen oder Erfahrungssätzen widerspricht und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen sind (vgl. BAG 44, 355).

Bei Zugrundelegung dieses Prüfungsmaßstabs und des dem Landesarbeitsgericht zustehenden Beurteilungsspielraumes hält der



angefochtene Beschluß der rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung stand.

Aus dem Umstand, daß die Antragsgegner wegen der angefallenen Überstunden hätten weiterbeschäftigt werden können, leitet die Rechtsbeschwerde zu Unrecht eine Verpflichtung der Antragstellerin zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Wege der Umsetzung und Versetzung ab. Ganz abgesehen davon, daß es dazu der Mitwirkung der betroffenen Arbeitnehmer und des Betriebsrates bedurft hätte, ist - wie der Senat bereits dargelegt hat (vgl. BAG Urteil vom 15. Januar 1980, aaO) - der Arbeitgeber nicht verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen neue Arbeitsplätze zu schaffen und diese mit den Antragsgegnern zu besetzen, um deren Weiterbeschäftigung gemäß § 78 a BetrVG zu ermöglichen.

Soweit die Rechtsbeschwerde geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe keine umfassende Interesssenabwägung vorgenommen, weil die Interessenlage der Antragsgegner nicht berücksichtigt sei, kann dem aus Rechtsgründen nicht zugestimmt werden. Besteht keine Rechtspflicht der Antragstellerin, neue Arbeitsplätze zu schaffen, so ist die Interessenlage der Antragsgegner rechtlich unbeachtlich.

Der Rechtsbeschwerde kann auch nicht gefolgt werden, soweit sie die Antragstellerin für verpflichtet hält, den Antragsgegnern einen entsprechenden Arbeitsplatz, wenn auch zu schlechteren Bedingungen, anzubieten. Dieser aus dem Kündigungsschutzrecht entlehnte Gedanke, daß der Arbeitgeber vor einer betriebsbedingten



Kündigung grundsätzlich zu prüfen habe, ob das Arbeitsverhältnis wenigstens zu schlechteren Arbeitsbedingungen fortgesetzt werden könnte (vgl. BAG Urteil vom 4. Dezember 1959 - 1 AZR 382/57 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 27. September 1984 - 2 AZR 62/83 - EzA § 2 KSchG Nr. 5; BAG Urteil vom 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl), kann aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslage im Rahmen der Regelung des § 78 a BetrVG keine Anwendung finden. Die Antragsgegner haben zudem keine Bereitschaft gezeigt, auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen tätig zu werden.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Schneider

Ramdohr

Carl



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

