

Aktenzeichen: 6 AZR 1064/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 15. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG § 78 a

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 AZR 1064/78

3 Sa 998/78 Hamm

Verkündet am
15. Januar 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, die Richter Michels-Holl und den Richter Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Oktober 1978
- 3 Sa 998/78 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 31. Mai 1978 - 2 Ca 52/78 - wird zurückgewiesen. Jedoch wird die Urteilsformel wie folgt neu gefaßt:

- 2 -



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



- 2 -

Es wird festgestellt,

- 1) daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis ab 1. Februar 1978 nicht als begründet gilt,
- 2) daß das zwischen den Parteien befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis mit dem 31. Juli 1978 beendet ist.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

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

Tatbestand:

Die Klägerin versorgt die Kreise Herford, Minden-Lübbecke und Schaumburg mit Elektrizität und betätigt sich dort auch im Personen-Nahverkehr. Die von ihr eingesetzten 160 Omnibusse werden in den Werkstätten Minden und Herford gewartet.

Der Beklagte wurde seit dem 1. August 1974 aufgrund eines Berufsausbildungsvertrags mit der Klägerin in der Werkstatt Minden zum Kraftfahrzeugschlosser ausgebildet. Im Juni 1976 wurde der Beklagte zum Mitglied der Jugendvertretung gewählt. Das Berufsausbildungsverhältnis endete aufgrund der vom Beklagten an diesem Tage bestandenen Abschlußprüfung am 31. Januar 1978.

Nachdem die Klägerin am 6. September 1977 allen bei ihr beschäftigten Auszubildenden mitgeteilt hatte, daß sie zwar bereit sei, diese befristet bis zum 31. Juli 1978 in einem Arbeitsverhältnis zu beschäftigen, daß aber eine Weiterbeschäftigung nach diesem Termin mangels entsprechenden Personalbedarfs nicht möglich sei, verlangte der Beklagte am 28. Dezember 1977 die unbefristete Weiterbeschäftigung. Mit ihrer am 17. Januar 1978 erhobenen Klage hat die Klägerin begehrt, das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zum 31. Juli 1978 aufzulösen. Sie hat vorgebracht, wegen der rückläufigen Entwicklung im Personen-Nahverkehr sei die Übernahme des Beklagten in ein unbefristetes Arbeitsver-

- 3 -



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



- 3 -

hältnis nicht möglich, zumal sie in der Vergangenheit schon laufend ihren Personalbestand habe verringern müssen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, daß er als Kraftfahrzeugschlosser weiterbeschäftigt werden könne. Da die Omnibusfahrer in erheblichem Umfang Überstunden leisteten, könnten Kraftfahrzeugschlosser im Betrieb der Klägerin mit einer entsprechenden Fahrerlaubnis als Omnibusfahrer eingesetzt und so zumindest für ihn ein Arbeitsplatz als Kraftfahrzeugschlosser geschaffen werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

- I.1. Die Revision ist gem. § 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG (a.F.) statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht begründet worden (§ 74 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG (a.F.)).
2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. die Entscheidungen des Ersten Senats AP Nrn. 2 und 3 zu § 78 a BetrVG 1972 und des erkennenden Senats vom 19. Januar 1979 - 6 AZR 153/77- = [demnächst] AP Nr. 5 zu § 78 a BetrVG 1972) ist das Urteilsverfahren die gebotene Verfahrensart.
3. Der Betriebsrat und die Jugendvertretung sind an dem Rechtsstreit beteiligt worden, auch das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 2 zu § 78 a BetrVG 1972).
4. Die Klägerin begehrt nach dem Wortlaut ihres Antrags die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten zum 31. Juli 1978. Da zwischen den Parteien unstreitig ist, daß jedenfalls in der Zeit vom Ende des Ausbildungsverhältnisses des Beklagten an ein bis zum 31. Juli 1978 befristetes Arbeitsver-

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



- 4 -

- 4 -

hältnis zustande gekommen ist und die Klägerin bereits vor Abschlußprüfung des Beklagten Klage erhoben hat, kann nicht davon ausgegangen werden, daß sie den Auflösungsantrag nach § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG gestellt hat, sondern daß sie mit ihrem Antrag das in § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG genannte Klageziel verfolgt festzustellen, daß ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit dem Beklagten nach Abschluß des Berufsausbildungsverhältnisses mit dem in § 78 a BetrVG genannten Inhalt nicht begründet wird. Ist hiervon auszugehen, so ist der Sache nach über zwei Feststellungssanträge der Klägerin zu befinden: Einmal festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis ab 1. Februar 1978 nicht als begründet gilt, weiterhin, daß das hiervon zu unterscheidende, zwischen den Parteien befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis mit dem 31. Juli 1978 beendet ist.

II. Das mit diesem Inhalt zulässige Klagebegehren der Klägerin hat Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht hat das Begehren der Klägerin für unbegründet gehalten mit der Erwägung, nur solche Gründe könnten den Antrag des Arbeitgebers nach § 78 a Abs. 4 BetrVG rechtfertigen, die auch eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen könnten. Dazu zählen nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts dringende betriebliche Erfordernisse i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG jedenfalls in der Regel nicht. Der Mangel eines freien Arbeitsplatzes für die Weiterbeschäftigung des Auszubildenden reiche jedenfalls dazu nicht aus. Der Arbeitgeber müsse vielmehr dann einen sozial schwächer gestellten Arbeitnehmer entlassen.

2. Mit dieser Auffassung steht das Landesarbeitsgericht in Widerspruch zur Entscheidung des Senats vom 16. Januar 1979, aaO. Dort hat der Senat mit ausführlicher Begründung dargelegt (II 2 b der Urteilsgründe), daß auch dringende betriebliche Gründe im Rahmen der Prüfung der Unzumutbarkeit nach § 78 a Abs. 4 BetrVG Berücksichtigung finden müssen, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über keine Beschäftigungsmöglichkeit für den Auszubildenden nach Ablegung der Abschlußprüfung verfügt. Gründe, von dieser Auffassung des Senats abzuweichen, sind nicht ersichtlich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Da zwischen den Parteien unstreitig ist, daß ein freier Arbeitsplatz für den Kläger auf unbestimmte Zeit im Betrieb der Klägerin in Minden zur Zeit des Übernahmeverlangens und bei Ende des Ausbildungsverhältnisses nicht bestanden hat, bedarf es einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht insoweit nicht, sondern der erkennende Senat hatte in der Sache selbst zu entscheiden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

gez.: Dr. Auffarth Michels-Holl Dr. Leinemann
Döring Spiegelhalter