

Aktenzeichen: 6 AZR 361/79

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 15. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 78 a; AZO §§ 17, 18, 19; BGB §§ 612, 615; ZPO § 263

Leitsätze:

- 1.a) Die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden gemäß § 78 a BetrVG ist für den Arbeitgeber unzumutbar, wenn bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zwar ein Arbeitsplatz frei ist, aber der Beschäftigung dieses Arbeitnehmers Bestimmungen der Arbeitszeitordnung entgegenstehen.
- b) Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen (wie durch Änderung betrieblicher Schichtpläne) einen Arbeitsplatz neu zu schaffen, um die Weiterbeschäftigung nach § 78 a BetrVG zu gewährleisten (Bestätigung von BAG AP Nr. 5 zu § 78 a BetrVG 1972).
2. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, vom Feststellungsantrag nach § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG zum Auflösungsantrag nach § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG überzugehen, wenn der Auszubildende die Abschlußprüfung abgelegt hat.
3. Wird der Auflösungsantrag gestellt, endet das kraft Gesetzes entstandene Arbeitsverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils, das die Auflösung ausspricht.
4. Zur Geltendmachung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs durch Widerklage.



6 AZR 361/79

16 Sa 575/78 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
15. Januar 1980

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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

1. Auf die Revision der Klägerin wird unter deren Zurückweisung im übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Januar 1979 - 16 Sa 575/78 - teilweise aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 7. Juli 1978 - 2 Ca 1030/78 - teilweise abgeändert und insgesamt neu gefaßt:
 - a) Das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten wird aufgelöst.
 - b) Die Klägerin wird verurteilt, an die Beklagte 1.858,-- DM (brutto) nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Mai 1978 sowie weitere 2.068,-- DM (brutto) nebst 4 % Zinsen seit dem 3. Juli 1978 zu zahlen.
- Im Übrigen wird die Widerklage als unzulässig abgewiesen.
3. Im Übrigen werden die Berufung der Beklagten und die Anschlußberufung der Klägerin zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

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

Tatbestand:

Die am 11. April 1958 geborene Beklagte war bei der Klägerin seit 1. September 1974 in einem Berufsausbildungsverhältnis zur Ausbildung als Chemie-Laborantin beschäftigt und am 23. April 1976 als Mitglied der Jugendvertretung im Betrieb der Klägerin gewählt worden. Am 16. Februar 1978 hat sie die Abschlußprüfung bestanden.

Nachdem die Klägerin am 28. September 1977 der Beklagten schriftlich mitgeteilt hatte, daß sie nach Ausbildungsabschluß nicht in ein Angestelltenverhältnis übernommen werde, verlangte die Beklagte mit Schreiben vom 26. Dezember 1977 unter Hinweis auf § 78 a Abs. 2 BetrVG die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

- 3 -



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



- 3 -

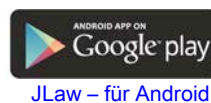
Mit ihrer am 15. Februar 1978 erhobenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Weiterbeschäftigung der Beklagten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses gemäß § 78 a Abs. 2 BetrVG. Sie hat vorgetragen, für die Beklagte sei kein Arbeitsplatz vorhanden. Sie habe zwar andere Auszubildende, darunter den Auszubildenden A , nach deren Abschlußprüfung übernommen. Diese Arbeitsplätze seien jedoch für die Beklagte nicht in Betracht gekommen, weil sie in Wechselschicht zu besetzen seien. Als Arbeitgeberin dürfe sie keine Frauen in Wechselschicht beschäftigen. Sie habe auch im Juli 1977 drei Auszubildende übernommen, die zu dieser Zeit ihre Prüfung abgelegt hätten. Diese Arbeitsplätze habe sie jedoch nicht unbesetzt lassen können. Die Klägerin hat beantragt, das nach § 78 a Abs. 2 BetrVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, widerklagend die Klägerin zu verurteilen, an die Beklagte 1.858,-- DM brutto sowie weitere 2.068,-- DM brutto jeweils zuzüglich Zinsen zu zahlen und sie als Chemie-Laborantin zu beschäftigen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe auf den Wechselschicht-Arbeitsplatz des Arbeitnehmers A einen der in Tagschicht tätigen Chemie-Laboranten versetzen können. Dieser dann freierwerdende Arbeitsplatz hätte ihr angeboten werden können; insbesondere hätten die erst im Juli 1977 übernommenen und in Tagschicht tätigen Chemie-Laboranten, da sie männlich seien, auf den freien Wechselschicht-Arbeitsplatz versetzt werden können. Jedenfalls habe die Klägerin organisatorische Vorbereitungen für ihre Übernahme treffen müssen. Im übrigen könne die Schwierigkeit der Beschäftigung auf einem Wechselschicht-Arbeitsplatz durch eine entsprechende Pausenregelung ausgeschlossen werden. Mit dem Zahlungsanspruch mache sie die Gehaltsdifferenz für die Monate März bis einschließlich Juni 1978 geltend: die Klägerin zahle nach wie vor nur die Ausbildungsvergütung für das 4. Lehrjahr, sei aber verpflichtet, das Tarifgehalt einer Chemie-Laborantin im ersten Beschäftigungsjahr zu zahlen.

- 4 -



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



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag stattgegeben, auf die Widerklage der Beklagten hin die Klägerin verurteilt, an die Beklagte den von dieser geforderten Geldbetrag nebst Zinsen zu zahlen und hat im übrigen die Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, die Klage abgewiesen und auf die Widerklage die Klägerin weiter verurteilt, die Beklagte als Chemie-Laborantin zu beschäftigen. Die von der Klägerin erhobene Anschlußberufung wegen der vom Arbeitsgericht zuerkannten Gehaltsansprüche hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Verfahrensziel erster Instanz weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

I.1. Die Revision ist gemäß § 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, BAG 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 am Rechtsstreit beteiligt worden, auch das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 2 zu § 78 a BetrVG 1972).

II. Die Revision ist hinsichtlich des Auflösungsantrags sowie des von der Beklagten mit der Widerklage verfolgten Beschäftigungsanspruchs begründet. Im übrigen (Zahlungsanspruch der Beklagten) ist sie unbegründet.

1. Entgegen der Auffassung der Revision ist eine Auslegung des Klageantrags als Feststellungsantrag i.S. von § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG nicht möglich, weil er eindeutig als Auflösungsantrag i.S. von § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG gestellt worden ist.

- 5 -

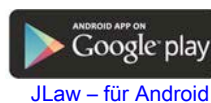
Die Klägerin hatte zwar ursprünglich vor dem Arbeitsgericht einen Feststellungsantrag nach § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG angekündigt, dann aber beantragt, "das nach § 78 a Abs. 2 BetrVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen". Bei dieser vom Landesarbeitsgericht ausdrücklich gebilligten Antragsänderung ("zulässigerweise angepaßter Antrag") hat die Klägerin allerdings folgendes nicht beachtet: Soweit der Antrag geändert worden ist, um ihn an veränderte Umstände anzupassen, ist übersehen worden, daß die in § 78 a Abs. 4 BetrVG vorgesehenen Anträge prozessual einen unterschiedlichen Streitgegenstand betreffen: Während die Parteien nach § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG über die Entstehung des (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses streiten, insbesondere auch über die Voraussetzungen des § 78 a Abs. 1 bis 3 BetrVG, wird nach § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt und dessen Auflösung begehrt. Nach Eintritt der Fiktionswirkung gemäß § 78 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist die Rechtsgestaltung jedenfalls vollzogen (GK-Thiele, BetrVG, § 78 a Anm. 50), wenn der Feststellungsantrag nach § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG nicht (mehr) gestellt wird. Bei § 78 a Abs. 4 Nr. 1 BetrVG handelt es sich um einen Feststellungsantrag, bei § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG um die Geltendmachung eines Gestaltungsrechts. Eine "Anpassung" des einen an den anderen Antrag oder gar die "Rückumwandlung" des Gestaltungs- in den Feststellungsantrag ist ausgeschlossen. Ebenso kann das Feststellungsverfahren nicht von selbst in ein Auflösungsverfahren "übergehen" (a.A. zu Unrecht Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 78 a Anm. 12 a.E.). Auch wenn die Abschlußprüfung abgelegt ist, kann es bei einem zuvor gestellten Feststellungsantrag verbleiben. Der Streit der Parteien bleibt hierdurch materiell unverändert. Die Auseinandersetzung geht nach wie vor darum, ob das Arbeitsverhältnis durch das Verlangen des Auszubildenden begründet ist (BAG-Urteil vom 16. Januar 1979 - 6 AZR 153/77 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 78 a BetrVG 1972).

Von dieser nach § 78 a Abs. 4 BetrVG zu treffenden Unterscheidung geht auch das Urteil des Senats vom 16. Januar 1979, aaO, aus, so daß für die Klägerin auch insoweit keine Veranlassung bestand, etwa unter Berücksichtigung der Rechtsprechung

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

des Bundesarbeitsgerichts ihren Antrag umzustellen. Selbst wenn jedoch Darlegungen des Senats im Urteil vom 16. Januar 1979, aaO, (Ziff. II 1 der Gründe) zu Mißverständnissen Anlaß geben könnten, kann die Klägerin hieraus entgegen ihrer Auffassung nichts für sich herleiten, da sie ihren (Auflösungs-) Antrag vor dem Arbeitsgericht bereits am 7. April 1978 gestellt hatte.

Bedenken dagegen, daß die Klägerin hier von sich aus statt des zunächst beabsichtigten Feststellungsbegehrens den Auflösungsantrag nach § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG verfolgt, bestehen im übrigen nicht (§ 263 ZPO 1977).

2. Das Auflösungsbegehren der Klägerin hat Erfolg.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung, mit der es das Auflösungsbegehren der Klägerin abgewiesen hat, im wesentlichen ausgeführt: Auch wenn davon auszugehen sei, daß es für die Begründetheit des Auflösungsantrages genüge, daß dringende betriebliche Interessen der Weiterbeschäftigung entgegenstehen, sei die Auflösungsklage abzuweisen. Die Klägerin sei jedenfalls verpflichtet gewesen, der Beklagten den im Februar 1978 freigewordenen Wechselschicht-Arbeitsplatz anzubieten, den der Kollege der Beklagten A eingenommen habe. Soweit die Klägerin dies mit arbeitszeitrechtlichen Gesichtspunkten abgelehnt habe, sei dies unzutreffend, da § 19 AZO nur ein Beschäftigungsverbot für Arbeiterinnen, nicht aber für Angestellte begründe. Auch die Vorschriften über Ruhepausen (§ 18 AZO) seien nicht geeignet, ein andere Ergebnis zu rechtfertigen. Es sei ebenfalls nicht einleuchtend, daß bei dem Arbeitsplatzangebot der Klägerin insgesamt keine "Unterbringungsmöglichkeit" für die Beklagte bestanden haben solle. Immerhin habe die Klägerin noch zum 15. September 1978 wiederum einen Chemie-Laboranten für die Wechselschicht gesucht. Schließlich könne sich die Klägerin auch nicht auf eine Unzumutbarkeit berufen, weil sie noch im Juli 1977, drei Monate vor ihrer Ablehnung, die Beklagte weiterzubeschäftigen, mit drei Auszubildenden aus dem gleichen Jahrgang wie die Beklagte unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen habe.

- 7 -



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



- 7 -

b) Diesen Erwägungen des angefochtenen Urteils kann nicht beigepflichtet werden. Sie werden zu Recht von der Revision angegriffen.

Mit seiner Auffassung steht das Landesarbeitsgericht in Widerspruch zur Entscheidung des Senats vom 16. Januar 1979, aa0. 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.

aa) Vorliegend muß damit im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts von der Unzumutbarkeit, die Beklagte weiterzubeschäftigen, ausgegangen werden. Der Arbeitsplatz, der mit dem Arbeitnehmer A besetzt worden ist, stellte keine Beschäftigungsmöglichkeit für die Beklagte dar. Hierbei handelte es sich um einen Arbeitsplatz, der eine Tätigkeit in der bei der Klägerin üblichen vollkontinuierlichen Wechselschicht und damit auch Arbeit zur Nachtzeit erforderte.

Zwar trifft es zu, daß das Beschäftigungsverbot in der Nachtzeit von 20.00 bzw. 23.00 Uhr bis 6.00 bzw. 5.00 Uhr am Morgen nach § 19 AZO nur für Arbeiterinnen gilt und damit auf die Beklagte als Angestellte nicht anwendbar ist. Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Unrecht nicht berücksichtigt, daß eine Beschäftigung der Beklagten mit Rücksicht auf die nach § 18 AZO für weibliche Arbeitnehmer einzuhaltenden festen Ruhepausen sowie auf die Höchstarbeitszeitregelung in § 17 AZO ausscheiden mußte.

Nach § 18 AZO müssen weiblichen Arbeitnehmerinnen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden im voraus feststehende Ruhepausen gewährt werden, deren Dauer jeweils entsprechend der Arbeitszeit von zwanzig Minuten bis zu einer Stunde reicht. Bei einer Beschäftigung der Beklagten auf dem Arbeitsplatz, der

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)



- 8 -

mit dem Arbeitnehmer A besetzt ist, könnte unstreitig diese Pausenregelung nicht eingehalten werden, da es zu den Aufgaben des betreffenden Arbeitnehmers gehört, kontinuierlich laufende Versuchsanlagen zu überwachen und Störungen im Lauf dieser Anlagen zu beseitigen, so daß lediglich Kurzpausen möglich sind, deren zeitliche Lage sich nach dem Lauf der Anlagen richtet.

Nach § 17 Abs. 2 AZO dürfen weibliche Arbeitnehmer nicht länger als zehn Stunden täglich beschäftigt werden. Nach den Schichtplänen der Klägerin sind in regelmäßigen Abständen Zwölf-Stundenschichten vorgesehen, in denen die Klägerin die Beklagte nicht beschäftigen dürfte.

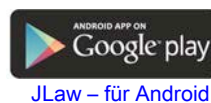
bb) Die Klägerin kann entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht dazu verpflichtet werden, etwa durch Änderung der betrieblichen Schichtplangestaltung einen Arbeitsplatz neu zu schaffen, um die Weiterbeschäftigung nach § 78 a BetrVG zu gewährleisten. Der Senat hat bereits mit Urteil vom 16. Januar 1979, aaO, darauf hingewiesen, daß die Schaffung neuer Arbeitsplätze nicht über § 78 a BetrVG erzwungen werden kann. Dabei ist weiter zu berücksichtigen, daß eine solche Änderung der betrieblichen Verhältnisse von der Klägerin nicht ohne weiteres durchgeführt werden könnte. Zu Recht macht die Klägerin geltend, daß zu einer Schichtplanänderung die Mitwirkung der davon betroffenen Arbeitnehmer und die des Betriebsrats erforderlich wäre.

cc) Schließlich kommt es entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht darauf an, ob die Klägerin vor dem Übernahmeverlangen der Beklagten Arbeitsplätze verfügbar hatte, die sie zwischenzeitlich besetzt hat, da, wie der Senat im Urteil vom 16. Januar 1979, aaO, ausgeführt hat, maßgebend für die Beurteilung der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden nur der Zeitpunkt sein kann, zu dem das Arbeitsverhältnis begründet werden soll; nur die zu diesem Zeitpunkt gegebenen Umstände können berücksichtigt werden. Daß die Klägerin später nach Klagenerhebung wiederum einen Arbeitsplatz zur Verfügung hatte, ist für den vorliegenden Rechtsstreit ebenfalls bedeutungslos.

- 9 -



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



- 9 -

3. Die Revision der Klägerin hat auch insoweit Erfolg, als sie sich gegen die Verurteilung zur Beschäftigung der Beklagten wendet. Die Widerklage ist unzulässig.

Mit ihrer auf die Beschäftigung durch die Klägerin gerichteten Widerklage begehrt die Beklagte einen für die Zeit nach Erlaß des Urteils, also für die Zukunft vollstreckbaren Titel, der jedoch in seinen Voraussetzungen vom Ausgang der Klage abhängig ist. Die Widerklage kann hier nämlich nur dann erfolgreich sein, wenn die Klage abgewiesen ist, weil nur dann die Voraussetzung für einen Beschäftigungsanspruch der Beklagten bestehen kann, nämlich ein nach § 78 a BetrVG entstandenes und nicht beendetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Für den umgekehrten Fall, daß die Klage - wie hier - Erfolg hat, kann dem Widerklageantrag von Anfang an kein Erfolg beschieden sein, weil dem mit ihm verfolgten Leistungsbegehren durch die Gestaltungswirkung der Entscheidung des Gerichts der Boden entzogen ist. Weil dem Auflösungsantrag der Klägerin (rechtskräftig) stattzugeben ist, kann das nur für die Zukunft realisierbare Leistungsverlangen der Beklagten nicht mehr effektiv werden: Der Bestand des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung für die Begründetheit der Widerklage ist durch die Entscheidung des Senats verneint.

Klage und Widerklage dürfen nach Auffassung des Senats nicht derart in ein Abhängigkeitsverhältnis zueinander gestellt sein, daß dann, wenn in bestimmter Weise über die Klage entschieden wird, damit gleichzeitig die Widerklage gegenstandslos ist, weil die Entscheidung über die Klage zugleich den Grund der Widerklage verneint, so daß mit dieser ein Vollstreckungstitel für die Zukunft nicht erreichbar ist. Eine Widerklage, die mit dem Ziel erhoben wird, einen Vollstreckungstitel zu erwirken, dieser Vollstreckungstitel aber je nach Entscheidung über die Klage gar nicht in Betracht kommen kann, ist unzulässig.

Wollte die Beklagte dieser Konsequenz entgehen, hätte sie ihr Begehren in ein (zulässiges) Eventualverhältnis zur Klage

- 10 -



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



- 10 -

stellen müssen, etwa daß sie Weiterbeschäftigung für den Fall der Abweisung der Klage begehrte. Einen solchen Inhalt hat der von der Beklagten gestellte Antrag jedoch nicht. Aus ihm ist nicht ersichtlich, daß sie etwa über ihre Widerklage nur im Falle ihres eigenen Obsiegens gegen die Klage entschieden wissen will. Die Beklagte hat auch in der Revisionsverhandlung trotz Erörterung dieser Frage keine Klarstellung vorgenommen, die möglicherweise den Mangel hätte beheben können.

4. Dagegen ist die Revision unbegründet, soweit sie sich gegen die vom Landesarbeitsgericht angenommene Lohnzahlungspflicht der Klägerin richtet.

Zunächst kann der Ansicht der Revision nicht gefolgt werden, daß ein Zahlungsanspruch der Beklagten deswegen ausscheiden müsse, weil das mit dem Auszubildenden begründete Arbeitsverhältnis bei einem dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG stattgebenden Urteil im Zeitpunkt der Antragstellung, also rückwirkend, aufgelöst worden sei.

Mit dieser Auffassung wird verkannt, daß die Auflösungsklage nach § 78 a Abs. 4 Nr. 2 BetrVG eine Gestaltungsklage ist, die der Durchsetzung eines vom Arbeitgeber behaupteten Rechts auf Rechtsgestaltung dient, also auf Beendigung eines gesetzlichen Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Ein auf eine solche Klage ergehendes Urteil kann Wirkungen erst mit seiner Rechtskraft entfalten. Soll ein Gestaltungsurteil aufgrund eines Auflösungsantrags schon vor dessen späterer Rechtskraft eine Rechtsänderung herbeiführen, so bedarf dies einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung (vgl. z.B. § 9 Abs. 2 KSchG). Fehlt wie hier eine solche Bestimmung, treten die Wirkungen einer gestaltenden Entscheidung stets erst mit ihrer Rechtskraft ein. Demzufolge enden die rechtlichen Beziehungen der Parteien nicht etwa rückwirkend, sondern mit dem Eintritt der Rechtskraft des Urteils, das die Auflösung ausspricht (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 78 a Anm. 8, 10, Galperin-Löwisch, aaO, § 78 a Anm. 12, Stege-Weinspach, BetrVG, 3. Aufl., S. 164).



- 11 -

Das Landesarbeitsgericht hat die Lohnzahlungspflicht der Klägerin aus § 615 BGB hergeleitet und dazu ausgeführt, die Klägerin habe sich in Annahmeverzug befunden, weil sie die Beklagte trotz deren Übernahmeverlangen nicht beschäftigt habe.

Diese Erwägungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Klägerin ist aufgrund des mit der Beklagten zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses jedenfalls bis zur Rechtskraft des seine Auflösung aussprechenden Urteils verpflichtet, die Beklagte grundsätzlich entsprechend deren Ausbildung, d.h. als Chemie-Laborantin zu beschäftigen. Dementsprechend hat die Klägerin den sich nach § 612 BGB ergebenden üblichen Lohn zu zahlen. Dieser Anspruch steht der Beklagten nach § 615 Satz 1 BGB auch für den Fall des Annahmeverzugs der Klägerin zu. Die Klägerin hat bisher der Beklagten für die Monate März bis Juni 1978 nur einen Bruchteil dieses Lohns gezahlt. Da die Klägerin im Übrigen die Höhe des Betrags nicht bestritten hat, ist sie verpflichtet, den von der Beklagten mit der Widerklage geforderten Betrag zu zahlen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)