

Aktenzeichen: 7 ABR 46/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 20. März 1996
- 7 ABR 46/95 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 22. Februar 1995
- 48 BV 448/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 15. August 1995
- 12 TaBV 2/95 -

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



Entscheidungsstichwort:

Wahlberechtigung der zur Berufsausbildung Beschäftigten

Gesetz:

BetrVG § 5 Abs. 1, § 19 Abs. 2, § 60 Abs. 1, § 61 Abs. 1,
§ 63 Abs. 2

Leitsatz:

Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest (BAG Beschlüsse vom 21. Juli 1993, BAGE 74, 1 = AP Nr. 8 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung; 26. Januar 1994, BAGE 75, 312 = AP Nr. 54 zu § 5 BetrVG 1972), wonach die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nur dann wahlberechtigt und wählbar im Sinne des BetrVG sind, wenn sich ihre Berufsausbildung auf der Grundlage eines privatrechtlichen Ausbildungsvertrages im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des jeweiligen Ausbildungsbetriebs vollzieht.



7 ABR 46/95

12 TaBV 2/95 Berlin

Verkündet am
20. März 1996

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 20. März 1996 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den Richter Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Ruppert und Güner für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. August 1995 - 12 TaBV 2/95 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 22. Februar 1995 - 48 BV 448/94 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens darüber, ob die Rehabilitanden in dem Berufsbildungswerk des Beteiligten zu 1) berechtigt waren, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In dem Berliner Berufsbildungswerk des beteiligten Arbeitgebers sind ca. 178 Arbeitnehmer beschäftigt. Sie sind für die Betreuung und Ausbildung von ca. 400 lern- und körperbehinderten Jugendlichen zuständig, die auf der Grundlage von Berufsausbildungsverträgen eine berufliche Erstausbildung in verschiedenen handwerklichen, technischen und büroorganisatorischen Berufen erhalten. Der Berufsschulunterricht findet in einer staatlichen sonderpädagogischen Schule statt. Die Ausbildung und die Ausbildungsvergütung wird als berufsfördernde Leistung zur Rehabilitation nach Maßgabe der §§ 56 ff. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) finanziert.

Am 1. November 1994 wurde dort die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung durchgeführt. An der Wahl haben sich ausschließlich Rehabilitanden beteiligt (210). Das Wahlergebnis wurde am 3. November 1994 bekanntgegeben. Mit dem am 11. November 1994 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Arbeitgeber die Unwirksamkeit der Wahl geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die bei ihm zur Ausbildung beschäftigten Rehabilitanden seien keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG und demnach auch nicht berechtigt, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung vom 1. November 1994 für unwirksam zu erklären.

Die beteiligte Jugend- und Auszubildendenvertretung und der für das Berufsbildungszentrum gebildete Betriebsrat haben bean-



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



trägt, den Antrag abzuweisen. Ihrer Ansicht nach sind die Auszubildenden Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, weil es sich bei ihnen nach dem eindeutigen Wortlaut des § 5 Abs. 1 BetrVG um die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten handelt. Eine davon abweichende Rechtsauslegung überschreite die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung. Eine theoretisch mögliche Majorisierung der Ausbilder durch die Auszubildenden in den betriebsverfassungsrechtlichen Gremien dürfe nicht dazu führen, den Rehabilitanden die Teilhaberechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu verweigern.

Das Arbeitsgericht hat die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung für unwirksam erklärt. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) und 3) hat das Landesarbeitsgericht die arbeitsgerichtliche Entscheidung abgeändert und den Antrag abgewiesen. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers, mit der er die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung erstrebt. Die weiteren Beteiligten haben die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

B. Die Rechtsbeschwerde des beteiligten Arbeitgebers hat Erfolg. Sie führt zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

I. Die formellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung sind erfüllt. Der Arbeitgeber ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in Verb. mit § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG anfechtungsberechtigt. Er hat



die am 1. November 1994 in seinem Berliner Berufsbildungswerk durchgeführte Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung, deren Ergebnis am 3. November 1994 bekannt gemacht worden ist, am 11. November 1994 und damit innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 63 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in Verb. mit § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG angefochten.

II. Ein Wahlanfechtungsgrund nach § 63 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 19 Abs. 1 BetrVG liegt vor. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist bei der Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung unter den 400 Rehabilitanden des Berliner Berufsbildungswerks gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht verstoßen worden. Die 400 Rehabilitanden waren nicht wahlberechtigt i.S. des § 61 Abs. 1 BetrVG in Verb. mit § 60 Abs. 1 BetrVG. Es handelt sich nicht um zur Berufsausbildung Beschäftigte i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG bzw. um zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Arbeitnehmer i.S. des § 60 Abs. 1 BetrVG.

1. Nach § 61 Abs. 1 BetrVG in Verb. mit § 60 BetrVG sind wahlberechtigt für die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung alle Arbeitnehmer i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten vor Vollendung des 25. Lebensjahres. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats setzt das Wahlrecht von Auszubildenden voraus, daß sie aufgrund eines privatrechtlichen Ausbildungsvertrages in dem Betrieb des Ausbilders eine berufliche Unterweisung erhalten und in den Betrieb auch eingegliedert sind. Hierfür wird eine betriebliche praktische Unterweisung



gefordert, im Rahmen derer der Arbeitgeber dem Auszubildenden praktische Aufgaben zu Ausbildungszwecken zuweist. Die betriebsverfassungsrechtlich entscheidende Eingliederung des Auszubildenden liegt indes nur vor, wenn sich die berufspraktische Ausbildung im Rahmen der jeweiligen arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebes vollzieht, zu dessen Erreichen die betriebsangehörigen Arbeitnehmer zusammenwirken. Dazu muß die Berufsausbildung mit dem laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozeß des Betriebes verknüpft sein. Das ist der Fall, wenn der Auszubildende mit solchen Tätigkeiten beschäftigt wird, die zu den beruflichen Aufgaben der Arbeitnehmer dieses Betriebes gehören. Ist dagegen der Betriebszweck des Ausbildungsbetriebs auf die Vermittlung einer berufspraktischen Ausbildung beschränkt und werden daneben keine weiteren arbeitstechnischen Zwecke verfolgt, sind die dortigen Auszubildenden nicht in vergleichbarer Weise wie die übrigen Arbeiter oder Angestellte in den Betrieb eingegliedert. Ihre Ausbildung vollzieht sich nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsbetriebs, sondern ist selbst Gegenstand des Betriebszwecks. Das schließt deren Eingliederung aus. Daraus folgt, daß Rehabilitanden in reinen Berufsausbildungswerken mangels Eingliederung in den dortigen arbeitstechnischen Zweck der Ausbildungsvermittlung keine Arbeitnehmer i.S. des BetrVG sind, soweit sie nicht ihrerseits innerhalb des laufenden Betriebes mit denselben Zwecksetzungen eingesetzt werden, die die dort beschäftigten Arbeitnehmer verfolgen (BAG Beschlüsse vom 26. Januar 1994, BAGE 75, 312 = AP Nr. 54 zu § 5 BetrVG 1972 und 21. Juli 1993, BAGE 74, 1 = AP Nr. 8 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung).



2. Diese Rechtsprechungsänderung ist in der Literatur - soweit ersichtlich - überwiegend zustimmend zur Kenntnis genommen worden (Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 5 Rz 91 f.; Kraft, SAE 1994, 260; Meisel, SAE 1994, 338; Glatzel, AR-Blattei Betriebsverfassung V, 530.5 Nr. 25; Weber, BBiG, Stand November 1995, § 1 Anm. 6 a; kritisch Ortmann, Der Betriebsrat 1994, 37; a.A. Dannenberg, AiB 1994, 521).

Der Senat hat damit eine ständige Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Beschluß vom 13. Mai 1992, BAGE 70, 215 = AP Nr. 4 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung; BAGE 52, 182, 190 = AP Nr. 33 zu § 5 BetrVG 1972, zu B II 2 b d d der Gründe; BAGE 56, 366, 373 = AP Nr. 36 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 1 b der Gründe, jeweils m.w.N.) aufgegeben, nach der auch die Auszubildenden in reinen Ausbildungsbetrieben Arbeitnehmer des Ausbildungsbetriebes sind. An dieser Rechtsprechungsänderung hält der Senat fest. Die dagegen vom Landesarbeitsgericht vorgebrachten methodischen Bedenken teilt der Senat nicht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, schon nach dem eindeutigen Wortlaut des § 5 Abs. 1 BetrVG seien Rehabilitanden, die eine berufliche Ausbildung erhielten, Arbeitnehmer i.S. des Betriebsverfassungsgesetzes. Der in § 5 Abs. 1 BetrVG verwendete Begriff der "Berufsausbildung" sei deckungsgleich mit demjenigen des Berufsbildungsgesetzes und anderen arbeitsrechtlichen Regelungen. Eine einschränkende Auslegung dieser Vorschrift sei allenfalls aufgrund unabweisbarer betriebsverfassungsrechtlicher Notwendigkeiten und nicht aufgrund von Zweckmäßigkeitserwägungen



geboten. Zwar könne es durch die Zuerkennung der Wahlberechtigung beruflicher Rehabilitanten in reinen Ausbildungsbetrieben regelmäßig zu einer Majorisierung des Stammpersonals kommen. Das sei jedoch hinzunehmen, weil andererseits die Versagung des Wahlrechts den völligen Verlust einer kollektivrechtlichen Repräsentanz dieses Personenkreises zur Folge habe.

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der Wortlaut des § 5 Abs. 1 bzw. § 60 Abs. 1 BetrVG nicht eindeutig und bedarf der Auslegung. Zwar trifft es zu, daß der Gesetzgeber den Begriff der "zur Ausbildung Beschäftigten" in unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen verwendet. Das schließt es jedoch nicht aus, diesen Begriff im Lichte der jeweiligen Regelungsmaterie auszulegen. Demzufolge geht das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung davon aus, daß der in § 5 Abs. 1 BetrVG verwendete Begriff der Berufsausbildung einer normzweckorientierten Auslegung zugänglich ist (BAGE 63, 188, 195 = AP Nr. 40 zu § 5 BetrVG 1972). Diesen Auslegungsgrundsatz haben die zuständigen Senate des Bundesarbeitsgerichts stets auch in anderen Regelungszusammenhängen angewandt und entschieden, daß außerhalb des BBiG nach der Zwecksetzung der jeweiligen Norm zu prüfen ist, welcher Bedeutungsgehalt dem Begriff der Berufsausbildung zukommt (Urteil vom 22. Juni 1994 - 7 AZR 469/93 - AP Nr. 15 zu § 1 BeschFG 1985, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Urteil vom 23. Juni 1983, BAGE 43, 115 = AP Nr. 10 zu § 78 a BetrVG 1972).



Eine Abkehr von seiner bisherigen Rechtsauffassung hat der Senat in erster Linie auf systematische Erwägungen gestützt und aus der Gesetzgebungsgeschichte und dem textlichen Zusammenhang des § 5 Abs. 1 BetrVG geschlossen, daß auch bei dem Personenkreis der Auszubildenden diejenigen Kriterien erfüllt sein müssen, die für die Arbeitnehmereigenschaft im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne im allgemeinen kennzeichnend sind. Dazu gehört neben der Leistung fremdbestimmter Arbeit auf arbeitsvertraglicher Grundlage, daß diese Personen vom Arbeitgeber innerhalb der betrieblichen Organisation zur Erfüllung eines bestimmten Betriebszwecks eingesetzt werden. Die daraus zu ziehenden Schlußfolgerungen haben den Senat unter Berücksichtigung normzweckorientierter Kriterien dazu veranlaßt, die Gefahr der Majorisierung der Arbeitnehmer, die den Betriebszweck verwirklichen, durch die von ihnen Auszubildenden gegenüber seiner früheren Rechtsauffassung stärker zu gewichten, auch wenn dies den Verlust der betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentanz der Auszubildenden in solchen Betrieben zur Folge hat. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besteht zwischen den einzelnen Auslegungsmethoden kein starres Rangverhältnis. Vielmehr hängt das Gewicht einzelner Auslegungskriterien von ihrer jeweiligen Aussagekraft ab, die zueinander zu gewichten und einem konkreten Auslegungsergebnis zuzuführen sind (Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 6. Aufl., S. 343, 346; Bydlinski, Juristische Methodenlehre und Rechtsbegriff, 2. Aufl., S. 528 ff., 565). Vorliegend geht es auch nicht um eine gesetzesübergreifende Rechtsfortbildung, wie das Landesarbeitsgericht und die Beteiligten zu 2) und 3) meinen. Eine solche setzt voraus, daß die zur Entscheidung anstehende Rechtsfrage weder im



Wege der Gesetzesauslegung noch durch eine gesetzesimmanente Rechtsfortbildung in einer Weise gelöst werden kann, die den Mindestanforderungen genügt, die sich aus einem unabweisbaren Bedürfnis des Rechtsverkehrs und der Forderung nach Praktikabilität und Rechtsklarheit einer Norm ergeben (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Rechtsfragen nach der Arbeitnehmereigenschaft der zur Ausbildung Beschäftigten hat der Senat durch Auslegung in dem Sinne beantwortet, daß sie eine berufspraktische Unterweisung auf privatrechtlicher Grundlage im Rahmen einer arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebes erfordert. Daraus ergibt sich das Fehlen der für das Wahlrecht erforderlichen Arbeitnehmereigenschaft bei denjenigen Auszubildenden, deren Ausbildung nicht im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebes erfolgt. Eine gesetzesübergreifende Rechtsfortbildung, die den Rahmen verfassungsmäßiger Grenzen (Art. 20 Abs. 3 GG) überschreitet, ist damit nicht verbunden.

3. Das Landesarbeitsgericht hält auch die Unterscheidung zwischen überbetrieblichen Ausbildungsbetrieben, bei denen die Auszubildenden Arbeitnehmer i.S. des BetrVG sind, und den Berufsbildungswerken als sonstigen Ausbildungsstätten i.S. des § 1 Abs. 5 BBiG, in denen die Auszubildenden nicht wahlberechtigt sind, für unzutreffend. Darauf kommt es jedoch vorliegend nicht an, weil der Senat die Änderung seiner Rechtsprechung und deren Begründung nicht tragend auf die Zuordnung von Berufsbildungswerken zu sonstigen Ausbildungsstätten i.S. des § 1 Abs. 5 BBiG gestützt hat



und über eine solche Fallkonstellation auch nicht zu entscheiden war.

4. Gemessen an den Grundsätzen der neueren Senatsrechtsprechung erweist sich die angefochtene Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung als unwirksam. An dieser Wahl haben sich ausschließlich Rehabilitanden beteiligt, bei denen es sich nicht um zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG handelt. Arbeitstechnischer Zweck des Berufsbildungswerks ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Durchführung einer Ausbildung in unterschiedlichen technischen, handwerklichen und büroorganisatorischen Berufen. Innerhalb dieser Zwecksetzung werden die Rehabilitanden nicht ausgebildet. Sie erfahren eine Ausbildung in den angebotenen Berufssparten; hinsichtlich des auf die Verschaffung einer Berufsausbildung gerichteten Betriebszwecks werden sie nicht beschäftigt.

Steckhan

Fischermeier

Schmidt

Ruppert

G. Güner



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](#)