

Aktenzeichen: 7 AZR 553/04
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. August 2005
- 7 AZR 553/04 -

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 2. März 2004
- 8 Ca 1782/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 24. August 2004
- 2 Sa 233/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Überbetriebliche Ausbildung - Weiterbeschäftigung nach § 78a BetrVG

Gesetze:

BBiG in der bis zum 31. März 2005 geltenden Fassung §§ 6, 19, 22;
BetrVG § 78a

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 553/04
2 Sa 223/04
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. August 2005

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. August 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. U. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Prof. Dr. L. Koch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 24. August 2004 - 2 Sa 233/04 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach § 78a BetrVG. 1

Der Kläger schloss im Rahmen einer von der Arbeitsverwaltung geförderten Maßnahme einen Berufsausbildungsvertrag mit dem Institut für Markt- und Betriebswirtschaftliche Bildung GmbH (im Folgenden: IMB) für die Zeit vom 1. September 2000 bis zum 31. August 2002 für den Ausbildungsberuf als Verkäufer ab. In dieser Zeit war der Kläger bei der Beklagten im Rahmen der praktischen Ausbildung tätig. Der Kläger bestand am 17. Juni 2002 die Abschlussprüfung. Am 18. Juni 2002 schloss er einen weiteren Berufsausbildungsvertrag mit der IMB für die Zeit vom 18. Juni 2002 bis zum 31. August 2003 für den Ausbildungsberuf „Kaufmann im Einzelhandel“ ab. Auf dieses Berufsausbildungsverhältnis wurde die Ausbildung des Klägers als Verkäufer angerechnet. Nach dem Vertrag vom 18. Juni 2002 sollte die Ausbildung sowohl in der Betriebsstätte der IMB in G als auch im Rahmen eines viermonatigen betrieblichen Praktikums außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Mit Ausnahme der berufspraktischen Lehrunterweisung und der Warenkunde wurde die praktische Ausbildung des Klägers im Kaufhaus der Beklagten in C durchgeführt. 2

Im November 2002 wurde der Kläger in die bei der Beklagten bestehende Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Mit Schreiben vom 21. März 2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie mit ihm wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten kein Arbeitsverhältnis begründen könne. Mit einem am 2. Juni 2003 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben verlangte der Kläger die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis nach Abschluss seiner Ausbildung. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 10. Juni 2003 ab. Am 30. Juni 2003 bestand der Kläger die Abschlussprüfung als Kaufmann im Einzelhandel. Sein Arbeitsangebot vom 1. Juli 2003 wies die Beklagte ihrerseits mit Schreiben vom 9. Juli 2003 zurück. 3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass zwischen ihm und der Beklagten seit dem 1. Juli 2003 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Er hat behauptet, 4



dass zwischen den Parteien und der IMB in einer dreiseitigen Vereinbarung vereinbart worden sei, dass er bei der Beklagten ein Praktikum absolviere.

Der Kläger hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien seit dem 1. Juli 2003 ein Arbeitsverhältnis besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine schriftliche Bestätigung über die Art der Tätigkeit, das Gehalt und die sonstigen Arbeitsbedingungen auszustellen,
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als vollbeschäftigten Verkäufer zu beschäftigen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 9.492,00 Euro brutto abzüglich geleistetem Arbeitslosengeld iHv. 2.236,47 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem 1. Januar 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verlangen. Entgegen der Auffassung der Revision ist auf Grund des Weiterbeschäftigungsverlangens mit Schreiben vom 2. Juni 2003 kein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ab dem 1. Juli 2003 zustande gekommen. Der Kläger stand in keinem Berufsausbildungsverhältnis zur Beklagten.

8

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts insgesamt als zulässig angesehen. Entgegen der Auffassung der Revision genügt die Berufungsbegründung der Beklagten den gesetzlichen Anforderungen.

9



1. Nach § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung über die Berufungsanträge hinaus die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Das bedarf einer auf den Einzelfall abgestimmten Auseinandersetzung. Bezweckt ist damit eine Zusammenfassung und Beschleunigung des Rechtsmittelverfahrens. Gericht und Gegner sollen möglichst schnell und sicher erkennen können, wie der Rechtsmittelführer den Streitfall beurteilt wissen will. Sie sollen sich auf diesen Angriff erschöpfend vorbereiten können (*BAG 11. März 1998 - 2 AZR 497/97 - BAGE 88, 171 = AP ZPO § 519 Nr. 49 = EzA ZPO § 519 Nr. 10, zu I der Gründe*).

10

Bezieht sich das Rechtsmittel auf mehrere Ansprüche im prozessualen Sinn, ist zu jedem Anspruch eine ausreichende Begründung zu geben. Fehlen Ausführungen zu einem Anspruch, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*st. Rspr. BAG 16. April 1997 - 4 AZR 653/95 - AP ArbGG 1979 § 72 Nr. 35 = EzA ZPO § 554 Nr. 6, zu I 2 der Gründe*). Etwas anderes gilt, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denknotwendig von der des anderen abhängt (*BAG 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - BAGE 68, 1 = AP BetrVG 1972 § 18 Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 18 Nr. 7, zu I der Gründe*). Es genügt dann eine Auseinandersetzung mit der „Hauptbegründung“. Gleiches gilt, wenn die geltend gemachten Ansprüche zwar rechtlich selbstständig sind, das Gericht die Ansprüche aber wie voneinander abhängige Ansprüche behandelt hat. Auch dann genügt eine Rechtsmittelbegründung, die für das Rechtsmittelgericht und den Gegner erkennbar auch den nicht näher behandelten Anspruch einbezieht. Vom Rechtsmittelführer kann nicht mehr Begründung verlangt werden als vom Gericht aufgewendet (*BAG 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - AP TzBfG § 8 Nr. 10 = EzA TzBfG § 8 Nr. 8, zu A II 1 der Gründe*).

11

2. Daran gemessen war die Berufungsbegründung der Beklagten ausreichend. Eine besondere Auseinandersetzung zu den Anträgen 2 bis 4 war entbehrlich. Die vom Kläger mit dem Feststellungsantrag verbundenen Leistungsanträge betreffen sämtlich Ansprüche, die vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien abhängig sind. Insbesondere der von ihm erhobene Vergütungsanspruch konnte nur dann erfolgreich sein, wenn durch das Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 78a BetrVG ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien begründet worden ist und die Beklagte sich im Annahmeverzug befunden hat. Daneben konnte sich die Beklagte nicht mit den Urteilsgründen auseinandersetzen, da das erstinstanzliche Urteil insoweit keine einlassungsfähige Begründung enthielt.

12



- II. Der Kläger steht in keinem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. 13
Durch sein Weiterbeschäftigungsverlangen mit Schreiben vom 2. Juni 2003 ist kein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ab dem 1. Juli 2003 zustande gekommen. Zwischen den Parteien hat kein Berufsausbildungsverhältnis bestanden.
1. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der 14
Mitglied des Betriebsrats oder eines der anderen dort genannten Betriebsverfassungsorgane ist, und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende in den letzten drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt. Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben. Der Kläger war zwar Mitglied der bei der Beklagten gebildeten Jugend- und Auszubildendenvertretung. Er verlangte auch mit Schreiben vom 2. Juni 2003 frist- und formgerecht seine Weiterbeschäftigung. Zwischen den Parteien bestand jedoch kein Berufsausbildungsverhältnis iSd. § 78a BetrVG. Der Kläger war weder Auszubildender nach § 1 Abs. 2 BBiG bei der Beklagten noch befand er sich in einem anderen Vertragsverhältnis iSv. § 19 BBiG, für das die §§ 3 - 18 BBiG in der bis zum 31. März 2005 geltenden Fassung mit den vom Gesetz genannten Maßgaben galten. § 78a BetrVG ist daher nicht anwendbar.
2. Der Begriff des Auszubildenden ist in § 78a BetrVG nicht ausdrücklich definiert. 15
- a) Die Vorschrift orientiert sich an den Begriffsbestimmungen des BBiG (*BAG 23. Juni 1983 - 6 AZR 595/80 - BAGE 43, 115 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 11, zu II 2 a der Gründe; hM im Schrifttum: Fitting BetrVG 22. Aufl. § 78a Rn. 4; GK-BetrVG/Kreutz 7. Aufl. § 78a Rn. 12 mwN*). Sie verwendet nicht die in § 5 Abs. 1 BetrVG zur Bestimmung des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs enthaltene Formulierung „der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“. Deshalb folgt aus dem durch diese Vorschrift vermittelten aktiven und passiven Wahlrecht eines zur Ausbildung Beschäftigten iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG nicht ohne weiteres der Schutz des § 78a BetrVG. Vielmehr muss eine Ausbildung iSd. BBiG vorliegen. 16
- b) Die Orientierung an den Bestimmungen des BBiG hat aber nicht zur Folge, dass § 78a BetrVG nur auf staatlich anerkannte Ausbildungsberufe Anwendung findet. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts findet die Bestimmung auch auf Vertragsverhältnisse Anwendung, die auf Grund Tarifvertrags oder arbeitsvertraglicher 17



Vereinbarung eine geordnete Ausbildung von mindestens zwei Jahren vorsehen (23. Juni 1983 - 6 AZR 595/80 - BAGE 43, 115 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 11, zu II 2 a der Gründe unter Hinweis auf § 25 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BBiG aF).

3. Zwischen den Parteien bestand kein Berufsausbildungsverhältnis iSv. § 78a BetrVG. 18
- a) Der Kläger stand in einem Berufsausbildungsverhältnis zur IMB. Diese hatte sich verpflichtet, den Kläger zum Kaufmann im Einzelhandel auszubilden. 19
- b) Die Beklagte war im Rahmen dieses Berufsausbildungsverhältnisses nicht gemeinsam mit der IMB Vertragspartner des Klägers. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben sich die Beklagte und die IMB nicht zur gemeinsamen Durchführung der Berufsausbildung des Klägers zu einer BGB-Gesellschaft zusammengeschlossen. Auch die Durchführung der betriebspraktischen Ausbildung des Klägers führt zu keiner rechtlichen Verbindung der Beklagten mit der IMB zu einer BGB-Gesellschaft. Es kann daher offen bleiben, ob bei einem Berufsausbildungsverhältnis mit einer BGB-Gesellschaft der Anspruch aus § 78a BetrVG die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit nur einem Gesellschafter zum Inhalt hat. 20
- c) Durch die Durchführung eines Teils der berufspraktischen Ausbildung des Klägers ist zwischen den Parteien kein anderes Vertragsverhältnis zustande gekommen, das die Beklagte nach § 78a BetrVG zur Übernahme des Klägers verpflichtet hat. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat zwischen den Parteien kein Praktikantenverhältnis bestanden. Es fehlt an einem entsprechenden Vertragsschluss. 21
- aa) Das Berufungsgericht hat angenommen, dass zwischen den Parteien ein Praktikantenverhältnis begründet worden ist. Zwar sei der vom Kläger vorgelegte Entwurf einer dreiseitigen Vereinbarung über die Durchführung eines Praktikums weder schriftlich noch mündlich abgeschlossen worden. Es hat den konkludenten Vertragsschluss entsprechend dem Inhalt des von der Beklagten üblicherweise verwandten Vertragsmusters nur aus der tatsächlichen Durchführung der praktischen Ausbildung gefolgert. 22



- bb) Diese Würdigung wird von den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts nicht getragen. 23
- (1) Zwar sind in einem überbetrieblichen Ausbildungsmodell vertragliche Beziehungen zwischen dem Unternehmen, in dem der überwiegende Teil der berufspraktischen Ausbildung durchgeführt wird, und dem Auszubildenden möglich. Ein entsprechender Vertragsschluss setzt jedoch eine von den Beteiligten ausdrücklich erklärte oder konkludent zum Ausdruck gebrachte Willensübereinstimmung dahingehend voraus, dass das ausbildende Unternehmen die im Berufsausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden festgelegte Verpflichtung zur Vermittlung von ausbildungsrelevanten Kenntnissen übernimmt und der Auszubildende sich verpflichtet, die Ausbildungsmöglichkeit wahrzunehmen (*BAG 8. April 1988 - 2 AZR 684/87 - RzK I 4 d 10, zu II 6 a der Gründe*). Die Voraussetzungen für das Zustandekommen eines solchen Vertragsverhältnisses, dh. die auf eine rechtliche Bindung gerichtete Willenserklärung beider Parteien, hat das Berufungsgericht nicht festgestellt. Es begründet ein konkludentes Zustandekommen des Vertragsverhältnisses allein mit der tatsächlichen Vermittlung von berufspraktischen Fertigkeiten durch die Beklagte. Diese Umstände reichen für die Annahme eines Vertragsschlusses nicht aus. Dies gilt selbst dann, wenn man unterstellt, dass der Inhalt des als „Vereinbarung zur Durchführung eines Praktikums“ bezeichneten Schriftstücks zwischen der Beklagten und der IMB mündlich vereinbart worden ist, wie die Beklagte in der Güteverhandlung vorgetragen hat. Vertragliche Beziehungen zwischen den Parteien ergeben sich hieraus nicht. 24
- (2) Ohne entsprechende Feststellungen durfte das Landesarbeitsgericht daher nicht von vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien ausgehen. Die tatsächliche Durchführung eines Teils der berufspraktischen Ausbildung ersetzt den notwendigen Vertragsschluss nicht. Daneben sprechen auch die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit der Beklagten und die fehlende Übertragung der für die Arbeitgebereigenschaft typischen Befugnisse auf die Beklagte gegen eine rechtliche Bindung der Parteien. So hat das Berufungsgericht festgestellt, dass die Beklagte mit Ausnahme der arbeitsbezogenen technischen Arbeitsanweisungen keinerlei Arbeitgeberfunktion wahrgenommen hat und die disziplinarische und ausbildungsrechtliche Verantwortlichkeit auch während der Tätigkeit des Klägers in den Räumen der Beklagten bei der IMB lag. 25
- (3) Die Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten erforderte auch keinen besonderen Vertragsschluss. Sein Tätigwerden beruhte auf dem mit der IMB geschlossenen 26



senen Berufsausbildungsvertrag. Die Beklagte hat durch die Vermittlung von berufspraktischen Kenntnissen und Fähigkeiten eine nach dem Berufsausbildungsvertrag bestehende Verpflichtung der IMB gegenüber dem Kläger erfüllt. Die IMB war auf Grund des Berufsausbildungsvertrags zur Vermittlung der für das Erreichen des Ausbildungszieles erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verpflichtet (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 BBiG aF). Hiervon erfasst waren auch die für den Ausbildungsberuf erforderlichen berufspraktischen Kenntnisse. Die IMB verfügte bei Vertragsschluss aber über keine geeignete Ausbildungsstätte, in der dem Kläger sämtliche für den Ausbildungsberuf des Kaufmanns im Einzelhandel notwendigen praktischen Kenntnisse vermittelt werden konnten. Nach § 22 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BBiG aF musste sie die sich aus § 6 Abs. 1 Nr. 1 BBiG aF ergebende Verpflichtung durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sicherstellen. Um eine solche handelt es sich bei der Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte können auch ohne gesonderte Vereinbarung zwischen dem Auszubildenden und dem Träger der auswärtigen Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Ob für ihre Durchführung das Einverständnis des Auszubildenden erforderlich ist, bedarf keiner Entscheidung. Im Berufsausbildungsvertrag vom 18. Juni 2002 ist die Durchführung eines betrieblichen Praktikums ausdrücklich vereinbart worden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

27

Dörner
zugleich für den
ausgeschiedenen
ehrenamtlichen
Richter Dr. Koch

Gräfl

Koch

U. Zachert



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

