

Aktenzeichen: 7 AZR 588/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 27. November 1987

- 7 AZR 588/86 -

I. Arbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 29. November 1985

- 22 Ca 20/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 7. August 1986

- 7 Sa 19/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gesamtbetriebsvereinbarung - Geltungsbereich

Gesetz:

BetrVG 1972 § 5 Abs. 1, § 77 Abs. 3 und Abs. 4, § 87 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Frage, ob Auszubildende, die im Rahmen eines staatlich finanzierten Sonderprogrammes ihre praktische Ausbildung ausschließlich in einer von einer gemeinnützigen Bildungseinrichtung betriebenen sog. Übungsfirma erhalten, unter den persönlichen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung fallen.



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



7 AZR 588/86

7 Sa 19/86 Hamburg

Verkündet am
27. November 1987

Siegel,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. November 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Neuroth für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger und Klägerinnen gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 7. August 1986 - 7 Sa 19/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision haben die Kläger/innen zu je 1/4 zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Kläger und Klägerinnen gegen den Beklagten aus der am 1. Januar 1983 in Kraft getretenen Gesamtbetriebsvereinbarung über die Anstellungsbedingungen für Auszubildende vom November 1982 einen Anspruch auf Weihnachtsgeld und Essengeldzuschuß herleiten können.

Die Kläger/innen wurden bei dem Beklagten, einer gemeinnützigen Bildungseinrichtung der Deutschen Angestellten Gewerkschaft, seit dem 1. Dezember 1982 aufgrund von Berufsausbildungsverträgen zu Groß- und Einzelhandelskaufleuten ausgebildet. Die Berufsausbildungsverträge enthalten die folgende Regelung:

"Es besteht Übereinstimmung darüber, daß eine



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



Übernahme nach Beendigung der Ausbildung in ein weiterführendes Anstellungsverhältnis aus den bekannten Gründen nicht möglich ist."

Die Ausbildung erfolgte im Rahmen staatlicher Sonderprogramme des Bundes und der Länder. Sie wurde zu 100 % öffentlich finanziert, u.a. aufgrund der "Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung eines einmaligen Sonderprogramms zur Gewinnung von Über- oder außerbetrieblich organisierten Ausbildungsplätzen" vom 25. Oktober 1983 und der hierzu ergangenen Richtlinien vom 27. Oktober 1983. Die praktische Ausbildung erfolgte in der Übungsfirma "Großhandel für Glas-, Farben-, Lacke und Kosmetik" (Glafako) des Beklagten in H , in einem Großraumbüro. Daneben wurden die Kläger/innen in der kaufmännischen Berufsschule W , H , in gesonderten Berufsschulklassen unterrichtet. Die Ausbildung der Kläger/innen erfolgte in der Übungsfirma auf der Grundlage von fiktiven Geschäftsvorgängen; für den Beklagten selbst sind die Kläger in keiner Weise tätig geworden.

Der Beklagte und seine Schwesterorganisation, das Bildungswerk der DAG e.V., nahmen in der Folgezeit in erheblichem Umfang an den staatlichen Sonderprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung Jugendlicher teil; im Dezember 1984 wurden davon bundesweit ca. 2.100 Jugendliche erfaßt. Daneben bildete der Beklagte in erheblich geringerem Umfang auch innerbetrieblich Auszubildende aus.

Im November 1982 schlossen der Beklagte und seine Schwesterorganisation mit den Gesamtbetriebsräten beider Einrichtungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

eine bundesweit geltende Betriebsvereinbarung, in deren § 1 es heißt:

"Diese Vereinbarung gilt für alle Auszubildenden des Arbeitgebers".

In § 2 Abs. 3 ist die folgende Regelung enthalten:

"Voraussetzung für die Tätigkeit beim Arbeitgeber ist die Mitgliedschaft in der DAG."

§ 5 Abs. 2 lautet wie folgt:

"Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Festlegung der Pausen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz werden für die Auszubildenden der Zentrale durch die Personalabteilung, für die Auszubildenden von Zweigstellen, Nebenstellen, Instituten von der jeweiligen Leitung im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat festgelegt.

Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei."

Die §§ 7, 8 und 13 enthalten die folgenden Regelungen:

"§ 7 Essengeldzuschuß

Der Essengeldzuschuß beträgt DM 1,50 je Arbeitstag. Die steuerlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Essengeldzuschüssen müssen erfüllt sein.

§ 8 Sonderzahlungen

(1) Auszubildende erhalten

- a) zusammen mit der Aprilvergütung ein Urlaubsgeld in Höhe von 50 % und



- b) zusammen mit der Novembervergütung eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 70 % ihrer Ausbildungsvergütung gem. der jeweils gültigen Vereinbarung.
- (2) Ein Anspruch auf Urlaubsgeld bzw. Weihnachtsgratifikation besteht nach dreimonatiger ununterbrochener Ausbildungszeit, wenn sich der Auszubildende zum Zeitpunkt der Fälligkeit in einem ungekündigten Ausbildungsverhältnis befindet.

§ 13 Kündigung und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Für die Kündigung und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gelten die §§ 14 und 15 des BBiG. Falls eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht vorgesehen ist, wird der Arbeitgeber dies den Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem Regelablauf des Ausbildungsvertrages mitteilen."

Am 5. September 1983 schlossen dieselben Vertragsparteien eine weitere Betriebsvereinbarung über die Ausbildungsvergütung und Fahrtkostenerstattung für Auszubildende, in deren § 1 der Geltungsbereich wie folgt geregelt worden ist:

- "(1) Diese Vereinbarung gilt mit Ausnahme von Absatz 2 für alle Auszubildenden des Bildungswerks der DAG e.V. und der D
-Akademie e.V.
- (2) Die Vereinbarung findet keine Anwendung auf Auszubildende, die im Rahmen von Sonderprogrammen des Bundes, der Länder, der Bundesanstalt für Arbeit etc. ausgebildet werden."

Ein Teil der Kläger/innen hat an einer späteren örtlichen Betriebsratswahl teilgenommen, ohne daß diese Wahl angefochten worden ist.

Da die Beklagte die Zahlung von Essengeldzuschüssen und Weihnachtsgratifikationen für die Auszubildenden in staatlichen



Sonderprogrammen ablehnte, haben die Kläger/innen ihre Ansprüche klageweise geltend gemacht.

In den Vorinstanzen haben sie vorgetragen, auch sie würden von der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 erfaßt, denn auch sie seien zu ihrer "Berufsausbildung Beschäftigte" im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Mit ihnen seien gemäß § 2 Abs. 1, Abs. 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung schriftliche Berufsausbildungsverträge i.S. des § 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) abgeschlossen worden; folglich seien ganz normale Berufsausbildungsverhältnisse begründet worden. Ausbildungsziel sei gemäß § 3 der Ausbildungsverträge die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zur Erlernung des Ausbildungsberufes gewesen. Die Tatsache, daß eine Verwertung der Arbeitsergebnisse nicht angestrebt worden sei, habe keine Bedeutung für die Erreichung des Ausbildungsziels gehabt. Für die Bejahung eines Berufsausbildungsverhältnisses im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sei es auch unerheblich, ob die Auszubildenden Arbeit im Rahmen des normalen Produktionsprozesses leisteten oder lediglich für den Papierkorb tätig würden. Es habe auch allein im Organisationsbereich des Ausbildenden gelegen, ob sich dieser zur Vermittlung kaufmännischer Fertigkeiten einer sogenannten Übungsfirma bediene oder die Auszubildenden innerbetrieblich ausbilde. Für die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sei auf die Integration der Tätigkeit des Auszubildenden in den Betrieb des Ausbildenden nicht entscheidend abzustellen.

Bei den Verhandlungen über die Gesamtbetriebsvereinbarung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sei eine Ausgrenzung der überbetrieblich Auszubildenden nicht beabsichtigt gewesen, vielmehr hätten von ihr auch die Auszubildenden in Sonderprogrammen erfaßt werden sollen. Wenn der Beklagte hinsichtlich dieser Auszubildenden eine wirksame Differenzierung habe vornehmen wollen, hätte er dies in der Gesamtbetriebsvereinbarung deutlich machen müssen. Im Rahmen des § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sei unbeachtlich, ob es zum Zeitpunkt des Abschlusses der Gesamtbetriebsvereinbarung bei dem Beklagten bereits sogenannte "Maßnahmeteilnehmer" gegeben habe oder nicht.

Aus diesen Gründen stehe ihnen ein Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe von je 691,-- DM und einen Essengeldzuschuß in Höhe von 600,-- DM zu.

Die Kläger und Klägerinnen haben beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die
Kläger/innen je 1.291,-- DM nebst
4 % Zinsen seit dem 17. Januar 1985
zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, die Betriebsvereinbarung vom November 1982 gelte nur für Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Zu diesen gehörten die Kläger/innen als Teilnehmer an einem außerbetrieblichen Schulungskurs nicht. In der Übungsfirma Glafako finde eine verschulte, aus dem betrieblichen Geschehen des Beklagten vollständig ausgegliederte Berufsausbildung statt. Es handle sich bei ihr um eine außerbe-



triebliche Ausbildungsstätte im Sinne des § 1 Abs. 5 BBiG, bei den dort tätigen Auszubildenden folglich um außerbetrieblich Auszubildende. Aus den Berufsausbildungsverträgen ergebe sich gerade nicht, daß ein ganz normales Berufsausbildungsverhältnis begründet werden sollte. Vielmehr sei in diesen Verträgen aufgrund ihres besonderen Charakters vereinbart worden, daß eine Übernahme nach Beendigung der Ausbildung in ein weiterführendes Anstellungsverhältnis aus den bekannten Gründen nicht möglich sei. Es müsse ein Unterschied gemacht werden, ob die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten auch Arbeiten verrichteten, die für die Produktion des übrigen Betriebes bestimmt seien oder nicht. Zu keinem Zeitpunkt seien die Kläger/innen in eine wie auch immer geartete Produktion eingegliedert worden und hätten an der Erreichung des Betriebszweckes mitgearbeitet, vielmehr seien die von ihnen gefertigten Produkte von vornherein für den Papierkorb bestimmt gewesen.

Zur Belegschaft des Betriebes im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG zählten nur die zur Berufsausbildung im Betrieb Beschäftigten. Der Betriebszweck des gemeinnützigen Beklagten bestehe in der Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen. Die Kläger/innen planten weder Bildungsmaßnahmen noch führten sie solche durch; vielmehr seien sie stets nur Konsumenten des Bildungsangebots gewesen. Allein schon aus den das Hamburger Institut betreffenden Zahlen werde ersichtlich, daß es sich hierbei nicht um eine normale betriebliche Ausbildung handle, sondern um eine Schulungsmaßnahme in einem Klassenverband. Den 22 Arbeitnehmern stünden etwa 55 Jugendliche gegenüber, die von etwa vier



Auszubildern in der gesondert eingerichteten Übungsfirma ausgebildet würden.

Hinzu komme, daß der Beklagte bei der Aufnahme der Auszubildenden keine Auswahlfreiheit gehabt habe, sondern ihm die Maßnahmeteilnehmer vom Arbeitsamt zugewiesen worden seien. Zudem sei in den Förderrichtlinien vom 27. Oktober 1983 in § 2 Abs. 4 ausdrücklich geregelt, daß betriebliche Berufsausbildungsverhältnisse nicht gefördert werden.

Bei den Verhandlungen über den Inhalt der Betriebsvereinbarung, über den bereits Ende August 1982 im wesentlichen Einigung erzielt worden sei, und bei der Unterzeichnung im November 1982 sei nur an die damals im Betrieb selbst tätigen Auszubildenden gedacht worden, nicht auch an die künftigen außerbetrieblich Auszubildenden im Rahmen der staatlichen Förderungsprogramme. Es sei lediglich eine Regelung für die betrieblich Auszubildenden - im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bundesweit sieben, im November 1985 bundesweit ca. 15 - beabsichtigt gewesen, nicht auch für die später neu hinzugekommene große Zahl der außerbetrieblich Auszubildenden - im November 1985 bundesweit über 3.000. Als es später die außerbetrieblich Auszubildenden gegeben habe, seien diese aus dem Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen für die Auszubildenden des Beklagten jeweils ausdrücklich ausgenommen worden, so bereits bei der Betriebsvereinbarung vom 5. September 1983.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen.



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



Mit ihrer beim Landesarbeitsgericht eingelegten Berufung haben die Kläger/innen beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hamburg vom 29. November 1985 - 22 Ca 20/85 - den Beklagten zu verurteilen, an die Kläger/innen je 1.291,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 17. Januar 1985 zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger/innen ihr Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Kläger und Klägerinnen ist unbegründet.

Den Klägern und Klägerinnen steht kein Anspruch auf Zahlung eines Essengeldzuschusses sowie einer Weihnachtsgratifikation zu, denn die im Rahmen von staatlich finanzierten Sonderprogrammen ausgebildeten Kläger und Klägerinnen fallen nicht unter den persönlichen Geltungsbereich der "Vereinbarung über Anstellungsbedingungen für Auszubildende der D -Akademie e.V. und des Bildungswerks der DAG e.V." vom November 1982.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die Kläger und Klägerinnen könnten aus der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung bereits deshalb keine Ansprüche auf Zahlung eines Essengeldzuschusses sowie einer Weihnachtsgratifikation herleiten, weil sie nicht Arbeitnehmer i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG seien und damit von der normativen Wirkung dieser Gesamt-



betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) nicht erfaßt würden. Der Streitfall erfordert keine Entscheidung dieser Frage, denn das angefochtene Urteil erweist sich aus anderen Gründen als zutreffend. Die Unbegründetheit der mit den Klagen geltend gemachten Ansprüche ergibt sich aus einer Auslegung der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung. Der Senat unterstellt hierbei zugunsten der Kläger und Klägerinnen, daß sie zu den "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG gehören und damit von dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff umfaßt werden (vgl. zu einer allerdings etwas anders gelagerten Fallkonstellation den zur Veröffentlichung bestimmten Beschluß des Sechsten Senats vom 26. November 1987 - 6 ABR 8/83 -). Zugunsten der Kläger und Klägerinnen geht der Senat weiterhin davon aus, daß die betreffende Gesamtbetriebsvereinbarung nicht gegen den Tarifvorbehalt in § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 BetrVG verstößt.

II. Die Vorinstanzen haben im Ergebnis zu Recht die Klagen für unbegründet erachtet, denn eine Auslegung der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung, die der Senat selbständig vornehmen kann, ergibt, daß die im Rahmen von staatlich finanzierten Förderungsprogrammen ausgebildeten Kläger und Klägerinnen nicht zu dem begünstigten Personenkreis gehören.

1. Bei der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 handelt es sich um eine reversible Rechtsnorm (vgl. zur Rechtsnormqualität BAG Urteil vom 19. April 1963 - 1 ABR 160/62 - AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; BAG Beschluß vom 30. August 1963 - 1 ABR 12/62 - AP



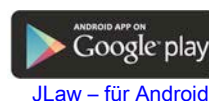
Nr. 4 zu § 57 BetrVG; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 155).

Aufgrund der vom Berufungsgericht festgestellten Tatsachen und des in Bezug genommenen Akteninhalts ist dem Senat die gebotene Auslegung auch tatsächlich möglich.

2. Für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung gelten die gleichen Grundsätze wie für die Auslegung von Tarifverträgen; für beide gelten die Regeln über die Auslegung von Gesetzen (vgl. BAGE 27, 187, 191 f. = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu 1 der Gründe; Dietz/Richardi, aaO, Rz 151; jeweils m.w.N.).

Die Auslegung hat zunächst vom Wortlaut der Betriebsvereinbarung auszugehen. Dabei ist jedoch über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Betriebspartner und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung in der Betriebsvereinbarung mitzuberücksichtigen, sofern und soweit sie in der Betriebsvereinbarung selbst ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen in der Betriebsvereinbarung abzustellen. Verbleiben im Einzelfall noch Zweifel, kann auch auf die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden (vgl. hierzu BAGE 46, 308, 313 f. = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung, m.w.N.).

3. Eine am Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung orientierte Auslegung ergibt, daß mit der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 nur die Ausbildungsver-



hältnisse der bei dem Beklagten beschäftigten betrieblich Auszubildenden geregelt werden sollten.

a) Der Wortlaut des mit der Überschrift "Geltungsbereich" versehenen § 1, nach dem "diese Vereinbarung für alle Auszubildenden des Arbeitgebers gilt", nimmt zwar die im Rahmen von staatlichen Sonderprogrammen Auszubildenden nicht ausdrücklich von dem persönlichen Geltungsbereich aus. Eine am Gesamtzusammenhang der übrigen Regelungen orientierte Auslegung führt aber zu dem Ergebnis, daß unter dem in § 1 verwendeten Begriff des "Auszubildenden" nur solche betrieblich Auszubildende fallen, die vom Beklagten aus eigenen Mitteln vergütet und im Rahmen der von ihm verfolgten arbeitstechnischen Zwecke ausgebildet werden. Für eine derartige Auslegung spricht entscheidend der Umstand, daß die Vertragspartner der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung in § 2 Abs. 3 festgelegt haben, daß "Voraussetzung für die Tätigkeit beim Arbeitgeber die Mitgliedschaft in der DAG ist". Bei verfassungskonformer Auslegung kann diese Regelung nur dahin verstanden werden, daß die Vertragspartner dem gewerkschaftlichen Charakter der von dem Beklagten in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins betriebenen Bildungsstätte Rechnung tragen wollten. Ein Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) ist nur bei solchen Auszubildenden verfassungsrechtlich unbedenklich, die an der Verwirklichung der von dem Beklagten verfolgten gewerkschaftlichen Ziele und Aufgaben beteiligt sind. Zu diesem Personenkreis zählen aber nur solche Auszubildende, die eine betriebliche Ausbildung durchlaufen, indem sie anhand der realen Geschäftsvorgänge und damit an innerbetrieb-



lichen praktischen Aufgaben der gewerkschaftlichen Einrichtungen ausgebildet werden.

Bei den ausschließlich in einer Übungsfirma und damit anhand von fiktiven Geschäftsvorgängen ausgebildeten Klägern und Klägerinnen fehlt ein Tendenzbezug zu den von dem Beklagten verfolgten gewerkschaftlichen Zielen und Aufgaben. Die Ausbildung zum "Groß- und Einzelhandelskaufmann" ist tendenzneutral, denn sie hat nicht zum Ziel, gewerkschaftliche Aufgaben zu erfüllen. Die in der Übungsfirma ausgebildeten Personen sollen dazu in die Lage versetzt werden, nach Beendigung ihrer Ausbildung den Beruf eines Groß- oder Einzelhandelskaufmanns in der privaten Wirtschaft auszuüben. Über derartige tendenzneutrale Arbeitsplätze verfügt der Beklagte nicht.

Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß die Vertragspartner der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung die tendenzneutral im Rahmen von staatlich finanzierten Sonderprogrammen stattfindende Ausbildung von der Mitgliedschaft dieser Personen in der DAG abhängig machen wollten. Gegen eine derartige Annahme spricht, daß der Beklagte unwidersprochen vorgetragen hat, ihm würden die Maßnahmeteilnehmer vom Arbeitsamt zugewiesen. Er habe daher keine Auswahlfreiheit bei der Begründung von Ausbildungsverhältnissen.

Für eine Beschränkung des persönlichen Geltungsbereichs der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 spricht auch die Regelung des § 5, in dem die Arbeitszeit für Auszubildende fest-



gelegt wird. Bei der in § 5 Abs. 2 enthaltenen Aufzählung der Ausbildungsstätten (Zentrale, Zweigstellen, Nebenstellen und Institute) fehlt eine ausdrückliche Erwähnung der Übungsfirma.

Ein weiterer Anhaltspunkt für die Richtigkeit der vom Senat vorgenommenen Auslegung ergibt sich aus § 13 der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung. Dort ist bestimmt, daß der Arbeitgeber dem Auszubildenden drei Monate vor dem Regelablauf des Ausbildungsvertrages die Nichtübernahme in ein Arbeitsverhältnis mitteilen muß. Eine derartige fristgebundene Mitteilung hat aber nur Sinn, wenn die spätere Verwendung des Auszubildenden im Betrieb des Beklagten wegen der auf die betrieblichen Zwecke ausgerichteten Ausbildung in Betracht kommt. Bei den staatlich geförderten Auszubildenden ist dies nicht der Fall, denn sie werden zu solchen staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (z. B. Groß- und Einzelhandelskaufmann) ausgebildet, für die es im Betrieb des Beklagten keine Arbeitsplätze gibt. Aus diesem Grunde enthalten die Berufsausbildungsverträge der staatlich geförderten Auszubildenden die Regelung, daß "eine Übernahme nach Beendigung der Ausbildung in ein weiterführendes Anstellungsverhältnis aus den bekannten Gründen nicht möglich ist". Hieraus ergibt sich, daß auch § 13 der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht auf die staatlich geförderten Auszubildenden anwendbar ist.

b) Das durch eine systematische Auslegung von § 2 Abs. 3, § 5 Abs. 2 und § 13 gewonnene Ergebnis, nach dem der in § 1 verwendete Begriff des "Auszubildenden" nur die betrieblich Auszubildenden, nicht dagegen die staatlich geförderten Auszubil-



denden erfaßt, wird auch durch die Entstehungsgeschichte der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 nicht in Frage gestellt. Die Kläger und Klägerinnen haben insoweit lediglich in Form einer nicht substantiierten Tatsachenbehauptung vorgetragen, bei den Verhandlungen über die Gesamtbetriebsvereinbarung sei eine Ausgrenzung der staatlich geförderten Auszubildenden nicht beabsichtigt gewesen. Dieser Vortrag läßt jegliche Angaben darüber vermissen, zu welchem Zeitpunkt und aufgrund welcher mündlicher Absprachen sich die Vertragspartner der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einbeziehung der staatlich geförderten Auszubildenden einig geworden sind. Angesichts der unstreitigen Tatsache, daß es zum Zeitpunkt der Verhandlungen (August bis November 1982) noch keine staatlich geförderten Auszubildenden bei dem Beklagten gab, hätten die Kläger und Klägerinnen im einzelnen dartun müssen, daß gleichwohl bereits diese Gruppe von Auszubildenden in den persönlichen Geltungsbereich der betreffenden Gesamtbetriebsvereinbarung einbezogen werden sollte. Zu einer substantiierten Darlegung hätte auch der Vortrag gehört, daß während der Verhandlungen die Frage der Finanzierung der durch die §§ 7 und 8 der Gesamtbetriebsvereinbarung geschaffenen Sozialleistungen erörtert worden sei. Da die staatlich geförderten Auszubildenden unstreitig nicht aus Mitteln des Beklagten bezahlt werden, hätten die Kläger und Klägerinnen dartun müssen, daß der Beklagte bei Abschluß der Betriebsvereinbarung zu erkennen gegeben habe, daß auch die Kosten dieser Sozialleistungen für die staatlich geförderten Auszubildenden von den staatlichen Trägern des Sonderprogramms übernommen würden. Im Zeitpunkt der Verhandlungen (August bis November 1982) waren in den Betrieben des Be-



klagten unstreitig nur eine kleine Anzahl (nach Angaben des Beklagten sieben) betrieblich Auszubildende tätig, so daß sich die Aufwendungen für die in den §§ 7 und 8 der Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehenen Sozialleistungen für den Beklagten in überschaubaren Grenzen hielten. Die Zahl der staatlich geförderten Auszubildenden überstieg dagegen die Zahl der betrieblich Auszubildenden um ein Mehrfaches. Nach den von den Klägern und Klägerinnen nicht bestrittenen Angaben des Beklagten betrug die Zahl der staatlich geförderten Auszubildenden bei dem Beklagten im November 1985 bundesweit über 3000.

Als Indiz für die fehlende Einbeziehung der staatlich geförderten Auszubildenden in den persönlichen Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 kann schließlich auch der Umstand gewertet werden, daß dieselben Vertragspartner nach Aufnahme der ersten staatlich geförderten Auszubildenden (Dez. 1982) diese in der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Ausbildungsvergütung und Fahrtkostenerstattung vom 5. September 1983 ausdrücklich vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung ausgenommen haben.

4. Die Nichtgewährung der in den §§ 7 und 8 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom November 1982 vorgesehenen Sozialleistungen (Essengeldzuschuß und Weihnachtsgratifikation) an die staatlich geförderten Auszubildenden verstößt auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Diese Grundsätze haben die Betriebspartner auch zu beachten, wenn sie gemeinsam allgemeine betriebliche Regelungen in Gestalt von Betriebsvereinbarungen treffen. Zu den Grundsätzen von Recht und Billigkeit gehört auch der allgemeine Gleichheitssatz, wie er in Art. 3 Abs. 1 GG verfassungskräftig niedergelegt ist (BAGE 42, 217, 220 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG, zu II der Gründe; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 75 Rz 15; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 75 Rz 7; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 75 Rz 7). Der Gleichheitssatz mit den Inhalten der Rechtsanwendungs- und Rechtsetzungsgleichheit ist ein allgemeiner Rechtsgrundsatz, der schon aus dem Wesen des Rechtsstaats und der allgemeinen Gerechtigkeit folgt (BVerfGE 21, 362, 372). Der Gleichheitssatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die Behandlung als willkürlich bezeichnet werden muß (BVerfGE 1, 14, 52; 4, 144, 155; 12, 341, 348; 18, 46; 18, 121, 124; 20, 31, 33; 21, 227, 234).

Die Differenzierung zwischen den betrieblich Auszubildenden und den staatlich geförderten Auszubildenden im Bereich der hier streitigen Sozialleistungen (Essengeldzuschuß und Weihnachtsgratifikation) ist nicht willkürlich, sondern beruht auf sachlich einleuchtenden Gründen. Die betrieblich Auszubildenden werden



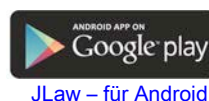
anhand von praktischen Arbeitsvorgängen ausgebildet und tragen damit zumindest mittelbar zur Verwirklichung des von dem Beklagten verfolgten arbeitstechnischen Zwecks bei. Im Unterschied zu den in einer Übungsfirma ausgebildeten Personen gehören die betrieblich Auszubildenden zum Kreis der "potentiellen Arbeitnehmer" des Beklagten. Durch die Gewährung der hier streitigen Sozialleistungen kann der Beklagte diesen Personenkreis u. U. dazu bewegen, nach Beendigung der Berufsausbildung die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten als Arbeitnehmer zu verwerten. Da es sich bei dem Beklagten um eine gemeinnützige Bildungseinrichtung einer Gewerkschaft handelt, ist der Beklagte an der Weiterbeschäftigung der betrieblich Auszubildenden, die bereits während ihrer Ausbildung mit den Erziehungs- und Ausbildungsvorstellungen des Beklagten vertraut gemacht werden, naturgemäß stark interessiert. Für die staatlich geförderten Auszubildenden scheidet demgegenüber eine ihrer Ausbildung entsprechende Weiterbeschäftigung bei dem Beklagten bereits deshalb aus, weil der Beklagte in den von ihm betriebenen Bildungseinrichtungen keine geeigneten Arbeitsplätze für diesen Personenkreis besitzt.

Wegen dieser tatsächlichen Unterschiede ist es nicht willkürlich, wenn der Beklagte nur für die betrieblich Auszubildenden eigene finanzielle Mittel aufwendet, um die hier streitigen Sozialleistungen an diese Gruppe von Auszubildenden gewähren zu können.

III. Die Revision der Kläger und Klägerinnen waren daher mit der



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



Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker Dr. Schliemann Dr. Becker
Kleeschulte Neuroth

