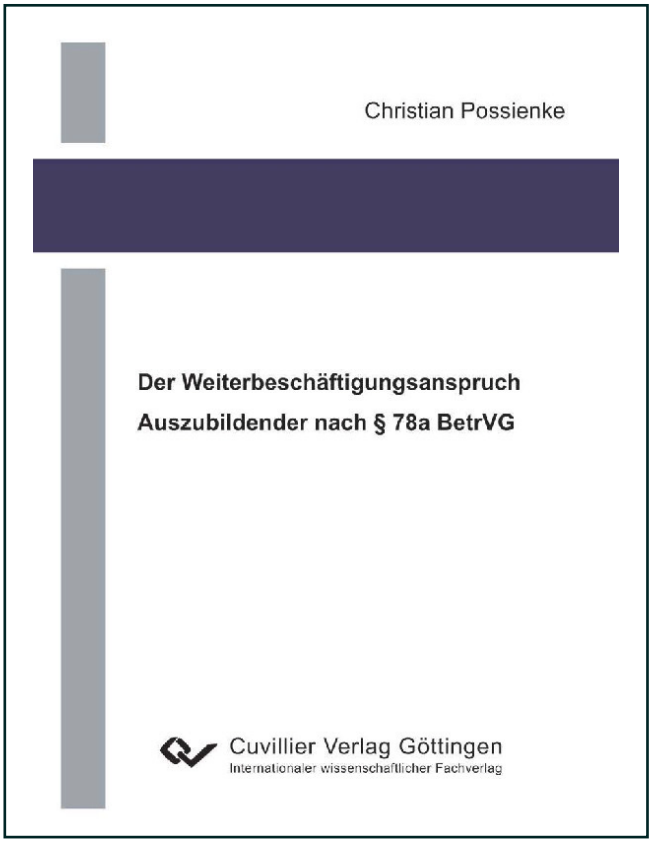
Christian Possienke (Autor)

Der Weiterbeschäftigungsanspruch Auszubildender nach § 78a BetrVG



https://cuvillier.de/de/shop/publications/444

Copyright:
Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: https://cuvillier.de

Einleitung: Problemstellung und Gang der Untersuchung

Neben der aktuellen und allgemeinen Diskussion über Ausbildungsverhältnisse und deren Entlohnung kommt jedes Jahr zum Ende der Ausbildungszeiten in den Unternehmen und den dortigen Arbeitnehmervertretungen die Frage auf, ob und wie viele Auszubildende übernommen werden und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber gemäß § 78a BetrVG verpflichtet ist, bestimmte Auszubildende zum Ende ihrer Ausbildungszeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Diese Fragestellungen können oftmals nicht abschließend in den Betrieben oder Unternehmen geklärt, sondern werden an Rechtsanwälte, Rechtssekretäre bei Gewerkschaften oder Juristen bei Arbeitgeberverbänden abgegeben.

Auf diese Weise ist der Verfasser während seiner Beschäftigung als Rechtsanwalt bei verschiedenen Arbeitgeberverbänden auf die jährlich wiederkehrende Problematik des § 78 a BetrVG aufmerksam geworden. Insbesondere hat er sich im Rahmen seiner Tätigkeit bei Metall NRW und den Arbeitgeberverbänden NRW mit rechtlichen Problemen im Zusammenhang mit der betrieblichen Mitbestimmung – und hier vor allem § 78 a BetrVG – befasst und zu dieser Thematik Vorträge gehalten.

Der § 78a BetrVG ermöglicht es Auszubildenden, die Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats oder eines sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Organs i.S.d. Norm sind, nach Ablauf des Ausbildungsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erlangen – ohne und gegebenenfalls auch gegen den Willen des Arbeitgebers. Aus diesem Grund stellt der § 78a BetrVG für die Arbeitgeber eine wichtige und außerdem überaus herausfordernde Norm dar, aufgrund deren ihnen ein an sich nicht gewünschtes Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer oktroyiert werden kann. Für mandatierte Auszubildende hingegen beinhaltet die Norm zum Ende ihrer Ausbildungszeit einen Schutz vor einer ungerechtfertigtenr Schlechterstellung aufgrund der von ihnen ausgeübten betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit gegenüber nichtmandatierten Auszubildenden.

Über anfänglichen Probleme im Rahmen der Einführung des § 78a BetrVG in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts hinaus war diese Norm für die Arbeitgeber und Auszubildenden zwar mehrere Jahre nicht von allzu großem innerbetrieblichen Interesse, weil die Übernahme aller Auszubildenden fast die Regel war, so

dass sich die Frage, ob ein Auszubildender aufgrund gesetzlicher Regelungen zu übernehmen sei, praktisch nicht stellte. In der jüngeren Vergangenheit und der Gegenwart stellt sich die Situation jedoch anders dar. Die seit einigen Jahren veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen führen dazu, dass eine immer größer werdende Anzahl von Unternehmen aufgrund der allgemeinen Einstellungszurückhaltung nicht automatisch alle Auszubildenden übernimmt, sondern vielmehr unter diesen eine qualitative Auswahl treffen möchte, um den oder die geeignetsten Auszubildenden zu behalten. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass viele Unternehmen über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden und somit nach der Ausbildungszeit eine Übernahme aller Auszubildenden ausgeschlossen ist.

In vielen Betrieben und Unternehmen stellt sich deshalb einerseits arbeitgeberseitig die Frage, wie mit einer Übernahmeverpflichtung bei mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt umgegangen werden muss und ob es insofern schützenswerte Beweggründe des Arbeitgebers gibt, die gegen eine Übernahme sprechen. Andererseits stellt sich auszubildendenseitig die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen bestimmte Auszubildende durch § 78a BetrVG geschützt werden und wie dieser Schutz zu erlangen ist. Für Arbeitgeber und mandatierten Auszubildenden besteht somit hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Ausbildung aufgrund des § 78a BetrVG und der Ungewißheit seiner Anwendbarkeit zur Zeit ein großes Maß an Rechtsunsicherheit.

Diesbezüglich muss vor allem betrachtet und festgestellt werden, welche persönlichen und sachlichen Voraussetzungen der Weiterbeschäftigungsanspruchs des § 78a BetrVG hat, insbesondere welche Anforderungen an einen erforderlichen freien Arbeitsplatz gestellt werden müssen.

Bei den Arbeitsgerichten treten zurzeit wieder verstärkt Fragen zu der Übernahmepflicht des § 78a BetrVG sowie zu dessen Systematik und Voraussetzungen auf, hierbei insbesondere zu der Problematik der Voraussetzungen des Begriffs der „Unzumutbarkeit“ einer Weiterbeschäftigung in § 78a IV BetrVG. Die ausgeurteilten Entscheidungen, gerade die des BAG, genießen eine weit über das normale Maß hinausgehende Publizität, wie es vor allem in jüngerer Vergangenheit das Urteil vom 15.11.2006 zum betrieblich beschränkten Prüfungsmaßstab für Auflösungsanträge nach § 78a IV BetrVG erneut gezeigt hat.

Auch die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Norm an sich ist noch nicht abschließend geklärt. Sie findet darüber hinaus nicht die ihr zustehende Aufmerksamkeit innerhalb der Literatur oder Gerichtsentscheidungen, obwohl die Anwendbarkeit oder Nichtanwendbarkeit des § 78a BetrVG für Auszubildenden wie Arbeitgeber beachtliche Auswirkungen und Einschränkungen entfalten kann.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich der Aufbau der Arbeit, die die Voraussetzungen des § 78a BetrVG als auch dessen Auswirkungen in den Betrieben und möglichen Änderungsbedarf aufzeigen soll:

Der Grundlagen**teil A** stellt die Entstehungsgeschichte, den Schutzzweck sowie die derzeitige rechtliche Wertung des § 78a BetrVG dar. Hierbei wird der Schwerpunkt auf den Unzumutbarkeitsbegriff des § 78a IV BetrVG gelegt, der einer Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers entgegensteht.

Teil B hat die innerbetrieblichen und betriebsübergreifenden Auswirkungen des § 78a BetrVG in der betrieblichen Praxis sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer und Auszubildende zum Inhalt.

Teil C zeigt, wie in der Praxis versucht wird, die Rechtsfolgen des § 78a BetrVG nicht eintreten zu lassen, indem eine Änderung der Ausbildungs- oder Beschäftigungstätigkeit der Unternehmen erfolgt oder die Möglichkeit genutzt wird, durch vertragliche Regelungen andere oder keine Beschäftigungsverpflichtungen des Arbeitgebers zu begründen.
Den Abschluss dieses Teils bilden verschiedene Vorschläge, wie der § 78a BetrVG an die betriebliche Wirklichkeit und Notwendigkeit angepasst werden könnte. Diese fließen in einen Entwurf eines geänderten § 78a BetrVG ein.

Teil D enthält eine Gesamtzusammenfassung der Ausarbeitung in Thesenform.