

Entscheidungen

Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn vom 1. 2. 1974

Arbeitsgericht Heilbronn

Heilbronn, 1. Februar 1974

1. Kammer

In der Beschlusssache

Beteiligte:

1. Günter Lukas [...]

Proz.Bev.: Rechtssekretär Lothar Kindereit [...]

– Antragsteller –

2. Fa. August Läßle GmbH & Co. [...]

7100 Heilbronn

Proz.Bev.: Verband der Baden-Württ. Metallindustrie e. V. [...]

– Antragsgegnerin –

3. Betriebsrat der Fa. Läßle GmbH & Co. [...]

4. Jugendvertretung der Fa. Läßle GmbH & Co. [...]

5. Industriegewerkschaft Metall

7107 Neckarsulm [...]

hat das Arbeitsgericht Heilbronn

durch den Richter am Arb. Ger. Basedau – Vorsitzender –

und die ehrenamtlichen Richter Welk und Pflugfelder

auf den mündlichen Anhörungstermin vom 1. 2. 1974 folgenden

BESCHLUSS

erlassen:

1. Es ergeht folgende einstweilige Anordnung

a) Der Antragsgenerin wird aufgegeben, dem Antragsteller Günter Lukas den Zugang zu ihrem Werk in Heilbronn, Austraße 88, zu den jeweils üblichen Arbeitszeiten zu gewähren und ihm den Aufenthalt darin zu gestatten, soweit dies für die Wahrnehmung seiner Aufgaben als Jugendvertreter erforderlich ist.

b) Für jeden Fall der Zuwiderhandlung kann eine Geldstrafe unbegrenzter Höhe festgesetzt werden.

2. Im übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

I.

Der Antragsteller befand sich seit dem 1. 9. 1971 bei der Antragsgegnerin in einem Berufsausbildungsverhältnis. Er wurde im Mai 1972 in die Jugendvertretung gewählt und ist seit dem April 1973 deren Vorsitzender. Die Antragsgegnerin teilte ihm mit Schreiben vom 12. 10. 1973 mit, daß sie ihn nach Beendigung seiner Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen wolle. Der Antragsteller erhob hierauf Klage zum erkennenden Gericht (3 Ca 958/73), mit welcher er die Feststellung begehrte, daß die Antragsgegnerin (dortige Beklagte) verpflichtet sei, ihn nach Abschluß seines Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Über die Klage war am 18. 1. 1974 bei Verkündung des Gesetzes zum Schutze in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen noch nicht entschieden. Inzwischen haben die Parteien jenes Rechtsstreits die Hauptsache für erledigt erklärt. Mit Schreiben vom 23. 1. 1974 begehrte der Antragsteller seine Weiterbeschäftigung gem. § 78a BVG. Auf das Schreiben wird Bezug genommen (Fotokopie Bl. 7 d. A.). Es wurde der Antragsgegnerin am 24. 1. 1974 ausgehändigt. Mit einem bei Gericht am 25. 1. 1974 vormittags 10.37 Uhr eingegangenen Antrag (1 BV 1/74) begehrte darauf die Antragsgegnerin (dortige Antragstellerin) die Feststellung, daß zwischen ihr und dem Antragsteller (dortigem Antragsgegner) ein Arbeitsverhältnis nicht begründet werde. Am 25. 1. 1974 nachmittags bestand der Antragsteller seine Abschlußprüfung. Am Montag, 28. 1. 1974, wurde er, als er die Arbeit aufnehmen wollte, nicht in den Betrieb der Antragsgegnerin hineingelassen. Ihm wurde mitgeteilt, es bestehe kein Arbeitsverhältnis, er dürfe den Betrieb nicht betreten.

Mit dem vorliegenden Antrag begehrt der Antragsteller im Wege der einstweiligen Verfügung, daß der Antragsgegnerin aufgegeben werde, ihn in den Betrieb hineinzulassen und sich im Betriebsgelände während der üblichen Arbeitszeiten aufzuhalten. Er begründet dies in erster Linie damit, daß ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei und er als Arbeitnehmer Anspruch darauf habe, sich im Betrieb aufzuhalten. Ergänzend weist er darauf hin, daß er sich auch zur Wahrnehmung seiner Jugendvertreterstätigkeit im Betrieb aufhalten können müsse. Zur Dringlichkeit verweise er insoweit darauf, daß die Jugendvertretung statt aus, wie im Gesetz vorgesehen, fünf Mitgliedern derzeit wegen Einberufung zur Bundeswehr nur noch aus drei Mitgliedern bestehe. Im einzelnen wird auf die Antragsschrift Bezug genommen (Bl. 1 ff. d. A.).

Dementsprechend hat der Antragsteller beantragt:

Der Antragsgegnerin wird bei Meidung einer Geldstrafe in unbegrenzter Höhe für jeden Fall der Zwiderhandlung aufgegeben, dem Antragsteller Günter Lukas den Zugang zu ihrem Werk in Heilbronn, Austr. 88, zu den jeweils üblichen Arbeitszeiten zu gewähren und ihm den Aufenthalt in den Betriebsräumen zu gestatten.

Die Antragsgegnerin wurde gehört. Sie ist der Auffassung, daß für eine vorläufige Regelung kein Anlaß bestehe, weil die Dringlichkeit nicht dargetan sei. Die Aufgaben der Jugendvertretung seien quantitativ so gering, daß sie auch mit zwei Mitgliedern ordnungsgemäß ausgeführt werden könnten. Im übrigen sei der Antrag rechtlich unbegründet, weil ein Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen sei, da sie einen entsprechenden Antrag an das Arbeitsgericht gerichtet habe, bevor der Antragsteller seine Prüfung bestanden habe.

Dementsprechend hat die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Als weitere Beteiligte wurden der Betriebsrat und die Jugendvertretung der Antragsgegnerin sowie die IG Metall gehört.

Jugendvertretung und IG Metall haben sich dem Antragsteller angeschlossen, der Betriebsrat hat keinen Antrag gestellt.

II.

1. Der Antrag war nach der Auffassung der Kammer im Beschlußverfahren zu entscheiden. [...]

2. Der Antrag ist begründet, soweit es sich um den Zutritt zur Ausübung der Jugendvertreter Tätigkeit handelt, er ist nicht begründet, soweit der Antragsteller allgemein Zugang zum Betrieb verlangt.

a) Für den vorläufigen allgemeinen Zugang zum Betrieb hat der Antragsteller keinerlei Umstände dargetan, aus welchen sich ergeben könnte, daß es für ihn dringlich wäre, schon vor der Entscheidung in der Hauptsache den Betrieb zur Ausübung seiner Tätigkeit wieder betreten zu können. Etwaige Lohnansprüche sind, worauf er selber hingewiesen hat, noch nicht fällig und können im übrigen nicht nur auf Arbeitsleistung, sondern auch auf Annahmeverzug gestützt werden.

b) Hingegen war eine vorläufige Regelung erforderlich, um dem Antragsteller seine Tätigkeit als Jugendvertreter zu ermöglichen.

Das Amt des Antragstellers als Jugendvertreter besteht trotz Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, denn nach § 78a BVG in der Fassung des Gesetzes vom 18. 1. 1974 wird durch die Erklärung des Auszubildenden, er wolle nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses weiterbeschäftigt werden, ein Arbeitsverhältnis bereits begründet. Dies ergibt sich aus Abs. 2 dieser Bestimmung, denn dort heißt es, daß bei einem entsprechenden Verlangen des Arbeitnehmers ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis als begründet gilt. Es kommt also insoweit nur darauf an, daß der Auszubildende, bevor er seine Prüfung bestanden hat oder das Ausbildungsverhältnis durch Zeitablauf geendet hat, seine Weiterbeschäftigung verlangt. Das ist hier der Fall. Denn der Antragsteller hat das entsprechende Schreiben der Antragsgegnerin am 24. 1. 1974 zugeleitet und erst danach, nämlich am 25. 1., seine Prüfung bestanden.

Es kommt hingegen in dem zeitlichen Ablauf nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinerseits vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einen Feststellungs- oder Auflösungsantrag nach § 78a Abs. 4 an das Arbeitsgericht richtet. Der Feststellungsantrag, daß das Arbeitsverhältnis nicht begründet werde, kann überhaupt nur in Betracht kommen, wenn er bei Gericht vor der Erklärung des Auszubildenden eingeht, er verlange seine Weiterbeschäftigung. Nach dieser Erklärung kann der Arbeitgeber nur noch Auflösung des durch diese Erklärung begründeten Arbeitsverhältnisses verlangen. Maßgebend ist also, was die zeitliche Abfolge angeht, allein die Frage, ob die Erklärung des Auszubildenden beim Arbeitgeber eingeht, bevor dessen Antrag bei Gericht eingeht. Eine andere Interpretation läßt der Wortlaut und Sinn des Gesetzes nicht zu. Abs. 2 des § 78a BVG regelt, daß durch die Erklärung des Auszubildenden das Arbeitsverhältnis »begründet« werde. Abs. 4 spricht davon, daß das nach Abs. 2 »begründete Arbeitsverhältnis« wieder aufgelöst werden könne.

Für die Auffassung der Antragsgegnerin hingegen, daß es darauf ankomme, ob der Antrag bei Gericht eingehe, bevor das Ausbildungsverhältnis beendet sei, findet sich im Gesetzeswortlaut kein Anhaltspunkt.

Demnach ist der Antragsteller befugt, seine Tätigkeit als Jugendvertreter weiterhin auszuüben. Insoweit ist eine vorläufige Regelung auch dringlich. Es kommt nicht darauf an, wie die Antragsgegnerin meint, daß auch zwei Jugendvertreter quantitativ genügen würden. Das Gegenteil ist der Fall. Das Betriebsverfassungsgesetz hält in § 62 bei 51 bis 200 jugendlichen Arbeitnehmern fünf Jugendvertreter für erforderlich. Deswegen können im Einzelfall Erörterungen darüber, ob auch zwei genügen würden, nicht mehr angestellt werden, weil die Frage der notwendigen Anzahl bereits durch das Gesetz entschieden worden ist. Aus diesem Grunde ist, wenn nur noch insgesamt drei Jugendvertreter vorhanden sind, sogar es besonders dringlich, daß alle drei ihre Funktionen wahrnehmen können.

Einzelregelungen darüber, wie lange der Antragsteller sich täglich im Unternehmen der Antragsgegnerin zur Ausübung seiner Jugendvertreter Tätigkeit aufhalten darf, konnten nicht getroffen werden, weil die Beteiligten insoweit näheres nicht vorgetragen haben. Dies wird ggf. ergänzenden Anordnungen vorbehalten bleiben müssen. Die Kammer ist jedoch der Auffassung, daß etwa folgende Regelung in Betracht gezogen werden könnte:

Teilnahme an Betriebsratssitzungen,
an Jugendvertretersitzungen,
an Betriebs- und Jugendversammlungen,
an den bisher üblichen Sprechstunden (zweimal ½ Stunde pro Woche)
und darüber hinaus täglich etwa eine Stunde.

Allerdings muß zur Vermeidung von Mißverständnissen hervorgehoben werden, daß diese Bemerkungen keine einstweilige Regelungen darstellen, sondern nur allgemeine Vorstellungen des Gerichts, die sich bei detaillierterer Sachprüfung sowohl in die eine wie auch in die andere Richtung verlagern können.

3. [...]

(Az.: 1 BV 2/74)

gez. Basedau

»Kündigungsschutz« für Jugendvertreter

I.

Der vorstehend abgedruckte Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn ist – soweit ersichtlich – die erste Entscheidung zu § 78a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), einer Vorschrift, die durch das am 23. 1. 1974 in Kraft getretene »Gesetz zum Schutze in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen« vom 18. 1. 1974¹ in das BetrVG eingefügt wurde. Die dem Beschluß zugrunde liegende Auseinandersetzung zwischen dem Jugendvertreter Günter Lukas und der Heilbronner Firma Läßle ist von exemplarischer Bedeutung für eine Vielzahl ähnlicher Fälle, die eine breite Protestbewegung hervorriefen, ohne welche die Ergänzung des BetrVG kaum zustande gekommen wäre. Die knappe Darstel-

¹ BGBl. I, S. 85.

lung des Sachverhalts in den Entscheidungsgründen läßt die politische Brisanz des Falles, der in Heilbronn und Umgebung großes Aufsehen erregte und auch von Presse, Rundfunk und Fernsehen breit behandelt wurde, nur erahnen.

Nach dem zwischen den Parteien abgeschlossenen »Berufsausbildungsvertrag« mußte die Firma, wenn sie nach Beendigung der Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem Jugendlichen nicht eingehen wollte, ihm dies spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen vertraglichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. Ein derartiges Schreiben erhielt Lukas zwei Tage vor Ablauf der Frist. Da eine gesetzliche Verpflichtung der Ausbildungsbetriebe, auslaufende Ausbildungs- in Arbeitsverhältnisse umzuwandeln, nicht besteht, hätte Lukas ohne zwischenzeitliches Inkrafttreten des § 78a² sofort nach der Abschlußprüfung bei der Firma Läßple ausscheiden müssen.³ Jugendvertreter haben zwar den gleichen besonderen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder (§ 103, § 15 Kündigungsschutzgesetz). Aber nach § 14 Berufsbildungsgesetz endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit dem Bestehen der Abschlußprüfung. Daher hatte es vor Inkrafttreten des § 78a »der Arbeitgeber in der Hand, den Jugendvertreter aus seiner betriebsverfassungsrechtlichen Funktion zu entfernen, indem er ihn nach Beendigung der Ausbildungszeit nicht in ein Arbeitsverhältnis übernahm«⁴. Die Kündigungsschutzvorschriften greifen in diesem Fall nicht ein. Auch § 78, wonach Jugendvertreter nicht in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden dürfen, schützte nur »sehr unvollkommen. Der Arbeitgeber konnte nämlich nach Beendigung der Ausbildung zunächst ohne Angabe von Gründen die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ablehnen. Der Jugendvertreter war damit erst einmal aus dem Betrieb entfernt und gezwungen, nunmehr im Wege der Klage seine Weiterbeschäftigung durchzusetzen und dabei den schwierigen Nachweis zu führen, daß er »nur« wegen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Funktion nicht übernommen worden ist.«⁵

Das durch diese Rechtslage begünstigte Vorgehen der Firma Läßple, die den Vorsitzenden der Jugendvertretung Günter Lukas als einzigen von 36 Lehrlingen, die mit ihm ihre Ausbildung beendeten, nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen wollte, provozierte massive Proteste der Gewerkschaften: »Der Lukas ist nur deshalb entlassen worden, weil er ein engagierter Jugendvertreter war. Unsere Organisation steht deswegen voll und ganz hinter ihm.«⁶ Was den Schutz der Jugendvertreter betreffe, enthalte das BetrVG eine »Lücke«, die die Unternehmer »bundesweit ausnützen«; das Gesetz müsse umgehend novelliert werden.⁷ Wie nicht anders zu erwarten, leugnete die Firma jeden Zusammenhang zwischen der Quasi-Entlassung und der Jugendvertreterstätigkeit des Betroffenen. Ausschlaggebend sei auch nicht seine Qualifikation gewesen, sondern »nur sein Verhalten als Auszubildender«; er habe »keine Bereitschaft zur Leistung gezeigt«.⁸ In merkwürdigem Kontrast hierzu steht die Tatsache, daß sein letztes Zeugnis einen Notendurchschnitt von 1,4 aufwies und ihm ein

² §§ ohne nähere Bezeichnung sind solche des BetrVG.

³ Über die zunächst erhobene, auf unzulässige Benachteiligung und »Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsätze« gestützte Feststellungsklage [vgl. Heilbronner Stimme (HSt.), v. 5. 11. 1973] wäre bis dahin allenfalls in 1. Instanz entschieden worden.

⁴ R. Schwedes, Verbesserter Schutz der Jugendvertreter, in: Bundesarbeitsblatt, Nr. 1/1974, S. 9 ff. (9).

⁵ Schwedes, a. a. O., S. 9 f.

⁶ K. Zwickel, Erster Bevollmächtigter der IG Metall, lt. HSt. v. 5. 11. 1973.

⁷ A. Utz, Gewerkschaftssekretär, zit. ebd.

⁸ HSt. v. 14. 12. 1973.

halbes Jahr der normalen Ausbildungszeit wegen seiner »hervorragenden Leistungen im Betrieb und guten bis sehr guten Leistungen in der Schule« erlassen wurde.⁹ Der Firma Läßle war wohl bewußt, auf wie wackligen Beinen ihre Version des Falles stand. Um eine skeptische Öffentlichkeit trotzdem auf ihre Seite zu ziehen, griff sie daher zu einem spektakulären Mittel: Im Dezember 1973 verkündete die Geschäftsleitung, das Unternehmen werde seine Lehrlingsausbildung einstellen und bereits 1974 keine neuen Auszubildenden mehr aufnehmen. Grund dafür seien nicht nur die hohen Ausbildungskosten, sondern auch der Unmut über die in den letzten Wochen von Jugendvertretern des Unternehmens und von Außenstehenden gegen die Firma eingeleiteten Aktionen: »Wir wollen uns nicht länger durch den Dreck ziehen lassen.«¹⁰ Die Heilbronner CDU beeilte sich, Verständnis für die Haltung der Firma zu bekunden und sie zur Überprüfung ihres Entschlusses aufzufordern. Es gelte, nicht durch vorschnelle Aktionen »den Spielraum jener verschwindenden Minderheit, die unser Ordnungssystem ruinieren« wolle, zu erweitern.¹¹ Auch die Industrie- und Handelskammer Heilbronn bedauerte den Beschluß der Firma und unterstrich die vorbildliche Qualität der bei ihr betriebenen Ausbildung.¹² Die IG Metall erklärte, die Firma habe das selbstbewußte Auftreten der Jugendvertreter dazu benutzt, eine seit Jahren beabsichtigte Schließung der Ausbildungsabteilung zu begründen; der Fall zeige, wie notwendig es sei, die einseitige Verfügungsgewalt der Unternehmer und ihrer Kammern über die Berufsausbildung zu beseitigen.¹³

Die Zuspitzung des Konflikts blieb nicht ohne Auswirkungen auf den »Betriebsfrieden« in der Firma Läßle. Bei einer Zusammenkunft der Auszubildenden am 23. 11. 1973, die in Abwesenheit der Jugendvertreter stattfand, forderten etwa 40 bis 50 der 120 Auszubildenden in einer Unterschriftensammlung die Absetzung der Jugendvertreter. Bei einer späteren Versammlung sprachen 66 von 88 Auszubildenden den Jugendvertretern ihr Vertrauen aus. Die IG Metall warf der Geschäftsleitung vor, die erste Versammlung entweder organisiert oder sie zumindest geduldet zu haben, und forderte die Firma im Klagewege dazu auf, es zu »unterlassen, das Ansehen der Jugendvertreter gegenüber den Auszubildenden im Betrieb zu mindern«; der Firma sollte ferner untersagt werden, Zusammenkünfte der Auszubildenden zu organisieren und die Teilnahme der Jugendvertreter zu verhindern.¹⁴ Gegen die Haltung der IG Metall im Konflikt um den Jugendvertreter Lukas wandten sich in einem »Protest-Schreiben« 27 Meister der Firma Läßle. Es gehe »einzig und allein um Machtansprüche. Sollte sich das Engagement der IG Metall im Fall Lukas nicht versachlichen, so sehen sich die Unterzeichneten gezwungen, ihren Austritt aus der IG Metall zu erklären.«¹⁵

II.

Der Verlauf des Konflikts um den Jugendvertreter Günter Lukas¹⁶ ist typisch für eine ganze Reihe ähnlicher Fälle. Nach Schätzungen des DGB wurden

⁹ HSt. v. 5. 11. 1973. Die Abschlußprüfung bestand er im Januar 1974 mit einem Notendurchschnitt von 1,5 und einer »Belobung«, vgl. HSt. v. 30. 3. 1974.

¹⁰ HSt. v. 22. 12. 1973.

¹¹ HSt. v. 28. 12. 1973.

¹² HSt. v. 9. 1. 1974; Rhein-Neckar-Zeitung (RNZ), v. 9. 1. 1974.

¹³ HSt. v. 25. 1. 1974.

¹⁴ HSt. v. 17. 1. 1974; RNZ v. 16. 1. 1974.

¹⁵ HSt. v. 9. 2. 1974.

¹⁶ Zur weiteren Entwicklung nach Erlaß des o. abgedr. Beschlusses s. u.

zwischen Januar 1972 und Juli 1973 ca. 600 Jugendvertreter und junge Betriebsratsmitglieder nach Beendigung ihrer Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen.¹⁷ Häufig waren auch junge Vertrauensleute sowie Mitglieder von Kreis- und Ortsjugendausschüssen des DGB und einzelner Gewerkschaften betroffen. »Die Unternehmer«, so heißt es in einer Stellungnahme des DGB-Hessen vom 2. 4. 1973, »nutzen eine im Betriebsverfassungsgesetz vorhandene Lücke aus, um unbequeme Arbeitnehmer loszuwerden. Darüber hinaus versuchen sie durch das Androhen einer Nichtübernahme in ein ordentliches Arbeitsverhältnis, gewerkschaftlich aktive Jugendliche in den Betrieben zu disziplinieren.« »Gewerkschaftlich aktive Lehrlinge und Jugendvertreter werden ständig in den Betrieben genau beobachtet. Veränderte Maßstäbe werden an ihre Leistungen in der Ausbildung gesetzt. Fehler, die jedem unterlaufen können, werden aufgebauscht. Eltern von aktiven Lehrlingen bekommen blaue Briefe und werden zu Gesprächen eingeladen oder gebeten, die Tochter oder den Sohn von seiner gewerkschaftlichen Arbeit abzuhalten, sonst sei ungewiß, ob eine Übernahme in ein ordentliches Arbeitsverhältnis erfolgen könne. Es mangelt auch nicht an Versuchen, Jugendvertreter und Betriebsräte gegeneinander auszuspielen.«¹⁸ Nach Presseberichten soll Ende Januar 1973 auf einer Tagung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände deren Vorsitzender Otto A. Friedrich die Unternehmer zur Aktion gegen jugendliche Gewerkschafter aufgerufen haben: »Weil sie uns sonst morgen als Vertrauensleute und Betriebsräte gegenüberstehen. Wir brauchen aber Ruhe im Betrieb.«¹⁹

In vielen der bekanntgewordenen Fälle kam es zu ähnlich spektakulären Auseinandersetzungen wie in Heilbronn um den Jugendvertreter Günter Lukas.²⁰ Stets leugneten die Unternehmer jeden Zusammenhang zwischen der Quasi-Entlassung und der Tätigkeit als Jugendvertreter oder Betriebsrat bzw. dem gewerkschaftlichen Engagement der Betroffenen. Da die gemäßregelten Jugendlichen meist überdurchschnittliche Prüfungsnoten erreicht hatten, konnten sich die Unternehmer nur schwer auf mangelhafte Leistungen berufen. Soweit sie sich überhaupt – oft erst aufgrund von Protestaktionen – zur Angabe von Gründen herbeiließen, machten sie häufig »betriebliche Gründe« geltend²¹ oder warfen den Jugendlichen »renitentes Benehmen« vor²². Auch die Frankfurter Firma VDO Tachometer Werke (Eigentümerin ist die bekannte Dressurreiterin Liselott Linsenhoff), die im April 1973 der Vorsitzenden der Betriebsjugendvertretung, Bianca Pilder mitteilte, sie werde sie nach Abschluß der Prüfung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernehmen, behauptete, das habe mit deren Engagement als Jugendvertreterin nichts zu tun. Vielmehr – so die Firma laut Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Frankfurt a.M. vom 13. 9. 1973²³ – seien die Stellungnahmen und Äußerungen der Betroffenen

¹⁷ Vgl. solidarität (hrsg. vom DGB), Nr. 10/11, 1973.

¹⁸ D. Hooge (Landesjugendsekretär des DGB-Hessen), Ein Jahr novelliertes Betriebsverfassungsgesetz – ein Jubiläum aus der Sicht der Jugendvertreter, in: solidarität, Nr. 3/1973, S. 4 f. (5).

¹⁹ Vgl. konkret, Nr. 27/1973, S. 17. Vgl. dazu auch D. Hooge, Referat auf einer Kundgebung der Frankfurter Gewerkschaftsjugend am 30. 6. 1973, vv. Ms.

²⁰ Berichte zu einzelnen Fällen finden sich u. a. in: solidarität, Nr. 8/9, 1973, S. 6 f.; solidarität, Nr. 10/11, 1973, S. 8 f.; ran, Nr. 12/1973, S. 14; konkret, Nr. 27/1973, S. 16 ff.; Stern, Nr. 32/1973, S. 92 ff.; express, Nr. 8/1973, S. 8; Welt der Arbeit, Nr. 12/1973, S. 4; Gewerkschaftsspiegel, Nr. 18/1973, S. 19 ff.; Stern, Nr. 47/1973, S. 252 ff.; Jungsozialisten (Wunstorf/Hannover), Juni/Juli 1973, S. 16 f.

²¹ Vgl. z. B. Stuttgarter Zeitung (StZ), v. 15. 6. 1973.

²² Vgl. z. B. Gewerkschaftsspiegel, Nr. 18/1973, S. 19 ff.; Frankfurter Rundschau (FR), v. 22. 10. 1973.

²³ Az.: 5 Ca 187/73.

ausschlaggebend gewesen. Bianca Pilder hatte nämlich vor dem Werkstor, mitgehört von einem leitenden Angestellten der Firma, gegenüber einigen Kollegen Presseberichte zitiert und gesagt: »Ich verstehe nicht, warum die Pferde der Linsenhoff eine Klimaanlage haben und die Arbeiter in der Zifferblattdruckerei keine.«²⁴ Über die Tätigkeit der Jugendvertretung unter dem Vorsitz der Bianca Pilder, die übrigens wegen guter Leistungen ihre Lehre ein Jahr früher als vorgesehen beendete, heißt es in einem Bericht des »Stern«: »Die Geschäftsleitung wurde dutzendweise mit Forderungen bombardiert: vom Ausbildungsplan oder Einsicht in die Beurteilungsbögen bis hin zur Abschaffung der Botendienste für Lehrlinge.«²⁵

Von 189 dem DGB bis zum 10. 7. 1973 namentlich bekannten Fällen war bei 162 Jugendvertretern und jugendlichen Betriebsratsmitgliedern die Nichtweiterbeschäftigung bis zu diesem Zeitpunkt bereits endgültig wirksam geworden.²⁶ Nur selten gelang es Betriebsrat und Gewerkschaften, die Weiterbeschäftigung von jugendlichen Interessenvertretern durchzusetzen, denen schon vom Unternehmer mitgeteilt worden war, sie würden nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen.²⁷ Es kam auch zu einigen Verfahren vor den Arbeitsgerichten, in denen die gemäßregelten Jugendlichen mit Hilfe der Gewerkschaften ihre Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Ausbildung durchsetzen wollten. Zwei erstinstanzliche Urteile bejahten – bereits vor Inkrafttreten des § 78a – einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.²⁸ Nach einem Pressebericht²⁹ hätte auch die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Heilbronn auf die zunächst von Günter Lukas erhobene Feststellungsklage unabhängig von § 78a eine Verpflichtung der Firma bejaht, den Jugendvertreter nach dem Ende der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Die Firma könne Lukas letztlich nur Zuspätkommen »um Minuten und Bruchteile von Minuten« vorwerfen; sie habe versäumt, darzutun, daß sich Lukas praktisch als einziger so verhalten habe. Ein vor dem Arbeitsgericht Gießen von einem Jugendvertreter der Wetz-

²⁴ Zit. in Stern Nr. 47/1973, S. 252. Zu diesem Fall, der bundesweites Aufsehen erregte, vgl. weiter solidarität, Nr. 10/11, 1973, S. 8 f.; ran, Nr. 12/1973, S. 14.

²⁵ Stern, Nr. 47/1973, S. 253.

²⁶ Vgl. solidarität, Nr. 10/11, 1973.

²⁷ Vgl. Wetzlarer Neue Zeitung, v. 6. 7. 1973; Jungsozialisten (Wunstorf/Hannover), Juni/Juli 1973, S. 16 f.

²⁸ Das ArbG Berlin (Urteil v. 2. 7. 1973), Betriebs-Berater, Nr. 1/1974, S. 39 f. stützte den Anspruch auf den »Schutzgedanken § 78«. In der 2. Instanz hat das LAG Berlin (Az. 4 Sa 63/73) die Klage abgewiesen; Revision ist eingelegt. – Das ArbG Frankfurt a. M. leitete in seinem Urteil v. 13. 9. 1973 (Az.: 5 Ca 187/73) im o. erwähnten Fall der Jugendvertreterin B. Pilder einen Weiterbeschäftigungsanspruch aus der sog. Weiterarbeitsklausel im Ausbildungsvertrag her. Die aufgrund dieser Klausel eingetretene Bindung habe nur durch Umstände gelöst werden können, die einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellten. Das sei hier nicht der Fall, denn die »Klägerin darf für ihr Verhalten das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG in Anspruch nehmen. [...] Es ist das gute Recht eines Arbeitnehmers – insbesondere eines Mitgliedes der Jugendvertretung – betriebliche Mißstände aufzugreifen und durch Bildersprache besonders verständlich zu machen.« Das Urteil, gegen das Berufung eingelegt ist, erbrachte der Klägerin nur einen Leistungsanspruch »aus dem Gesichtspunkt des Schuldnerverzuges« auf 1540,43 DM für die Übergangszeit vom Ende der Ausbildung bis zum Arbeitsbeginn. Denn nach ihrer Abschlußprüfung im Juni ging sie zum 15. 8. 1973 ein Arbeitsverhältnis bei der Frankfurter Fa. Hartmann & Braun ein, das diese bereits sieben Tage später ohne Angabe von Gründen kündigte. Der Firmeninhaber ist stellvertr. Vorsitzender des hess. Arbeitgeberverbandes Metall. Seit dem 17. 9. 1973 ist sie bei der Fa. Tewes beschäftigt. Zuvor hatte sie Siemens mit der Begründung abgewiesen: »Wir haben genug geltungsbedürftige junge Mädchen.« (vgl. ran, Nr. 12/1973, S. 14) – In der Lit. wurde vor Inkrafttreten des § 78a ein grundsätzlicher Anspruch der Jugendvertreter auf Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Ausbildung bejaht von H. P. Benöhr, *Ausbildungsverhältnis und Jugendvertretung*, in: NJW 1973, S. 1778 ff. u. (mit and. Begründung) H. Euler/U. Mückenberger, *Der gesetzliche Schutz von Jugendvertretern – eine Lücke im Gesetz*, in: ZRP 1973, S. 260 ff. (auch in solidarität, Nr. 7/1973, S. 4 ff.).

²⁹ HSt. v. 17. 1. 1974.

larer Firma Leitz angestregtes Verfahren endete mit einem von der DGB-Rechtsstelle Gießen und dem Arbeitgeberverband der mittelhessischen Metallindustrie ausgehandelten Vergleich, wonach der nach Beendigung der Ausbildung aus dem Unternehmen ausgeschiedene Jugendvertreter 2000,- DM erhält.³⁰ In einem von Euler und Mückenberger³¹ ohne Angabe von Ort und Firma berichteten Fall bot die beklagte Firma einem Jugendvertreter und Vertrauensmann der IG Metall eine Abfindung an, wenn er seine Klage zurücknehme. Als seine neue Firma von dem Prozeß erfuhr, drängte sie ihn, das Angebot anzunehmen. Da er noch keinen Kündigungsschutz hatte, fügte er sich, nahm die Abfindung an und zog seine Klage zurück.

III.

Da die Welle der unternehmerischen Disziplinierungsmaßnahmen gegen junge betriebliche Interessenvertreter Anfang 1972 einsetzte, als gerade das neue BetrVG in Kraft getreten war, liegt es nahe, das Vorgehen der Unternehmer als Teil ihrer Bemühungen zur Unterlaufung bzw. restriktiven Handhabung dieses Gesetzes zu erklären.³² Jedoch nicht nur, daß neben Jugendvertretern und jungen Betriebsratsmitgliedern auch aktive junge Gewerkschafter, die kein solches Amt hatten, betroffen waren, läßt diese Erklärung für sich allein genommen als nicht ausreichend erscheinen. Denn jene Disziplinierungswelle unterscheidet sich sowohl in ihrem Ausmaß als auch in der Intensität der durch sie provozierten Konflikte doch erheblich von den üblichen Querelen um den Umfang der Rechte des BetrVG. Wichtig für ihr Verständnis scheint die Tatsache, daß seit einigen Jahren immer mehr Lehrlinge sowie junge Arbeiter und Angestellte »sich aktiv mit ihrer individuellen und gesellschaftlichen Situation auseinander(setzen)«³³. Der Zustand der Berufsausbildung und die Notwendigkeit ihrer Umstrukturierung wurden zum Gegenstand öffentlicher Kritik und politischer Konflikte.³⁴ Es entstand eine »Lehrlingsbewegung«, die »außerhalb der Gewerkschaften mit durchaus gewerkschaftlichen und keineswegs radikalen Forderungen begann«³⁵. Seit 1968 führten überall in der Bundesrepublik, teils mit Unterstützung der Gewerkschaften, Gruppen von Lehrlingen Aktionen durch, in denen sie Mißstände in der beruflichen Ausbildung – wie etwa die weithin übliche Nichteinhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes – anprangeren und für Reformforderungen agitierten; es kam denn auch nicht selten zu Disziplinierungsmaßnahmen gegen kritische Lehrlinge.³⁶ Die »Lehrlingsbewe-

³⁰ FR v. 17. 11. 1973. Der Betroffene fand anschließend in Wetzlar keinen Arbeitsplatz und besucht inzwischen ein Gymnasium.

³¹ Euler/Mückenberger, a. a. O. (Fn. 28), S. 260 f.

³² Vgl. zur Einschätzung des BetrVG v. 1972 und der Konterstrategie der Unternehmer R. Keffler, Sozialliberale Betriebsverfassung, in: O. Jacobi u. a. (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch '72, Frankfurt a. M. 1972, S. 104 ff. Zu der Vielzahl innerbetrieblicher Konflikte und Rechtsstreite um den Umfang der Rechte des BetrVG vgl. W. Kuhn, Betriebsverfassungsgesetz '74 in Theorie und Praxis, in: ÖTV-Arbeiter-Nachrichten, Nr. 5/1974, S. 2 f.

³³ D. Claessens u. a., Sozialkunde der Bundesrepublik Deutschland, 6. Auflage, Düsseldorf/Köln 1973, S. 402.

³⁴ Im hier gegebenen Rahmen können die sozioökonomischen Ursachen dieser Entwicklung nicht näher behandelt werden, vgl. dazu (mit weiteren Nachweisen) T. Blanke, Funktionswandel des Streiks im Spätkapitalismus. Am Beispiel des Lehrlingsstreikrechts, Frankfurt a. M. 1972, S. 42 ff.; zum gegenwärtigen Stand vgl. R. Crusius u. a. (Hrsg.), Berufsausbildung – Reformpolitik in der Sackgasse?, Reinbek 1974.

³⁵ H.-J. Haug/H. Maessen, Was wollen die Lehrlinge?, 2. Auflage, Frankfurt a. M. 1972, S. 118.

³⁶ Vgl. im einzelnen Haug/Maessen, a. a. O., S. 118 ff.

gung« blieb nicht ohne Einfluß auf die gewerkschaftliche Jugend- und Bildungsarbeit.³⁷ So kam es in letzter Zeit zu einer Reihe von den Gewerkschaften organisierter Kampagnen und Aktionen, insbesondere zum Jugendarbeitschutz, die massive Reaktionen der Unternehmer und ihrer Verbände hervorriefen.³⁸

Ein Resultat der Intensivierung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit ist, daß, so die Angaben des IG Metall-Vorstandsmitglieds Georg Benz, nach Inkrafttreten des neuen BetrVG Anfang 1972 die Zahl der Betriebe mit Jugendvertretungen von 2836 im Jahre 1971 um fast 40 Prozent auf 3945 gesteigert wurde; die Zahl der Jugendvertreter, die ganz überwiegend gewerkschaftlich organisiert sind, verdoppelte sich fast und liegt bei annähernd 10 000.³⁹ Man kann annehmen, daß zum großen Teil politisch engagierte und in der »Lehrlingsbewegung« aktive Jugendliche in die Jugendvertretungen und auch in die Betriebsräte gewählt wurden. Wenn auch die Einflußmöglichkeiten dieser institutionellen Vertretungsorgane gering sind⁴⁰ und insbesondere die Jugendvertretung keine eigenen Mitbestimmungsrechte hat, sondern nur über den Betriebsrat aktiv werden kann, so ist doch die Mitgliedschaft in einem solchen Organ eine Basis für die Propagierung und Vertretung gewerkschaftlicher Politik im Betrieb. Die Legitimation durch den Wahlakt – die Wahlbeteiligung bei Jugendvertreterwahlen liegt im Durchschnitt bei über 70 Prozent⁴¹ – verleiht kritischen Äußerungen, gerade auch in der Öffentlichkeit, ein stärkeres Gewicht.

Die Disziplinierungswelle ist also durchaus *auch* Reaktion auf das neue BetrVG und gehört so in den Kontext der dagegen gerichteten allgemeinen Konterstrategie der Unternehmer. Ihr Ausmaß und ihre Intensität erklären sich jedoch erst dadurch, daß zahlreiche aktive junge Gewerkschafter in die neu konstituierten und mit erweiterten Rechten ausgestatteten Organe kamen und diese als Operationsbasis für eine konsequente Interessenpolitik zu nutzen versuchten.

IV.

Die Disziplinierungswelle gegen junge betriebliche Interessenvertreter und Gewerkschafter provozierte eine breite, von der Gewerkschaftsjugend getragene Protestbewegung. Unter dem Motto »Von den Kollegen gewählt – von den Bossen gefeuert« fand eine ganze Reihe von Demonstrationen und Kundgebungen statt, zu denen die DGB-Jugend aufgerufen hatte. Zielrichtung dieser Aktionen war es zum einen, so Dieter Hooge, der Landesjugendsekretär des DGB-Hessen, zu zeigen, »daß es sich bei den Unternehmern in unserer Gesellschaft nicht um die Partner der Lohnabhängigen, sondern um ihre Gegner handelt. Zum anderen soll [...] Dampf gegen die Repressionen der Unternehmer organisiert werden [...], um unseren betrieblichen Interessenvertretern den Rücken zu stärken.«⁴²

³⁷ Vgl. O. Todtenberg/A. Ploog, Du gehörst Dir und nicht den Bossen, Frankfurt a. M. 1971, S. 125; Gewerkschaftliche Jugendbildung (Rahmenkonzeption), Frankfurt a. M. 1973, S. 64 ff.

³⁸ Z. B. die »Aktion Rote Zange« der IG Metall, vgl. Gewerkschaftsspiegel, Nr. 19–20/1973, S. 32 f.

³⁹ Nach Metall Pressedienst, v. 25. 10. 1973 (XXI/193); vgl. auch U. Grünwald, Empirische Bestandsaufnahme der Wirksamkeit institutioneller Mitbestimmungsorgane, in: Crusius u. a. (Hrsg.), a. a. O. (Fn. 34), S. 156 ff.

⁴⁰ Vgl. näher Käßler, a. a. O. (Fn. 32); W. Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, Frankfurt a. M. 1973, S. 14 ff.

⁴¹ Grünwald, a. a. O. (Fn. 39), S. 163.

⁴² Hooge, a. a. O. (Fn. 19), S. 8.

In zahlreichen Briefen von Jugendvertretungen, Resolutionen mehrerer Einzelgewerkschaften, des DGB und politischer Jugendgruppen sowie in vielen Reden auf öffentlichen Kundgebungen wurde der Gesetzgeber aufgefordert, einen »Kündigungsschutz« für junge betriebliche Interessenvertreter zu verabschieden, d. h. deren Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Ausbildung zu sichern, um sie so vor Repressalien der Unternehmer zu schützen.⁴³ Führende Gewerkschaftsfunktionäre äußerten die Befürchtung, ohne einen effektiven gesetzlichen Schutz würden, aus Angst vor beruflichen Nachteilen, viele Auszubildende es ablehnen, bei den im Mai 1974 fälligen Jugendvertreterwahlen zu kandidieren.⁴⁴

Die Unternehmerverbände reagierten auf die gewerkschaftlichen Aktionen und die dabei erhobenen Forderungen mit massiver Gegenpropaganda. Der DGB operiere mit falschen und irreführenden Behauptungen, die ausschließlich den Zweck hätten, den Gesetzgeber unter Druck zu setzen. »Nur in ganz wenigen Fällen« seien Jugendvertreter nicht übernommen worden; der DGB bausche Einzelfälle auf.⁴⁵ Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände sprach sich dagegen aus, »allein aufgrund der DGB-Behauptungen das gerade erst erlassene Betriebsverfassungsgesetz zu ändern«⁴⁶. Eine gesetzliche Verpflichtung, Jugendvertreter nach Beendigung der Ausbildungszeit ins Arbeitsverhältnis zu übernehmen, verstoße »gegen die grundgesetzlich geschützte Vertragsfreiheit«. Ferner gerate eine solche Übernahmeverpflichtung »in einen direkten Widerspruch zum Berufsbildungsgesetz«, wonach jede Abmachung über die spätere Beschäftigung unwirksam sei.⁴⁷ Schließlich verstoße eine Übernahmeverpflichtung gegen »den wesentlichen Grundsatz des Betriebsverfassungsgesetzes«, nach dem niemand wegen Ausübung eines Amtes begünstigt werden dürfe. Der Rechtsschutz für Jugendvertreter sei durch den besonderen Kündigungsschutz und das Verbot, in der beruflichen Entwicklung benachteiligt zu werden, bereits hinreichend gewährleistet.⁴⁸

V.

Am 6. 12. 1973 verabschiedete der Bundestag mit großer Mehrheit das »Gesetz zum Schutz in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen«⁴⁹. Der Bundesrat stimmte am 20. 12. 1973 zu. Zuvor hatten eine Gruppe von CDU/CSU-Abgeordneten (Müller, Katzer, Blüm u. a.) und die Fraktionen der SPD und der FDP Gesetzentwürfe eingebracht.⁵⁰ In der

⁴³ Vgl. H. Langguth, Von den Bossen gefeuert, in: *express*, Nr. 8/1973, S. 8. Näheres zu den Novelisierungsvorschlägen des DGB s. u. Außerdem wurde, und wird, u. a. von der DGB-Jugend, gefordert, Jugendvertreter und Betriebsratsmitglieder während der Amtszeit vom Wehr- und Ersatzdienst zurückzustellen; denn in zahlreichen Fällen waren junge betriebliche Interessenvertreter während ihrer Amtszeit eingezogen worden, vgl. konkret, Nr. 29/1973, S. 11. »Wir haben schon mehrfach den Verdacht geäußert, daß es sich hierbei um Absprachen zwischen Kreiswehersatzämtern und Unternehmern handelt.« [Hooge, a. a. O. (Fn. 19), S. 7]

⁴⁴ Z. B. G. Benz, nach Metall Pressedienst, v. 4. 10. 1973 (XXI/168).

⁴⁵ Vgl. FR v. 5. 4. 1973; Offenbach-Post, v. 9. 10. 1973; Die Zeit, Nr. 33/1973.

⁴⁶ Süddeutsche Zeitung, v. 20. 7. 1973.

⁴⁷ § 5 Berufsbildungsgesetz, der nach dem schriftlichen Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit (zit. in H. Haase u. a., Berufsbildungsgesetz, Köln 1974, S. 93) »die Entschlußfreiheit des Auszubildenden sichern« soll, wird hier in eine Unternehmerschutzvorschrift umgedeutet.

⁴⁸ Kurz-Nachrichten-Dienst der BDA, Nr. 46, v. 12. 7. 1973, S. 1 f. Ähnliche Stellungnahmen gaben regionale und lokale Arbeitgeberverbände ab, vgl. z. B. FR v. 26. 7. 1973; Darmstädter Echo, v. 10. 8. 1973.

⁴⁹ Vgl. Fn. 1.

⁵⁰ Vgl. BT-Drucksachen 7/1163 (Entwurf der CDU/CSU-Abgeordneten) u. 7/1170 (SPD/FDP-Entwurf).

Bundestagsdebatte am 6. 12. 1973 gingen die Vertreter aller Parteien davon aus, daß die Unternehmer die damals bestehende Rechtslage zur Maßregelung kritischer Jugendvertreter benutzt hätten, und bekundeten einhellig die Notwendigkeit eines besseren Schutzes für Jugendvertreter, damit diese »ihr Amt unabhängig und ohne Furcht vor nachteiligen Folgen, insbesondere im Hinblick auf den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses und ihrer beruflichen Entwicklung, ausüben können«⁵¹. Auseinandersetzungen gab es nur darüber, wer denn nun als erster die Initiative für eine gesetzliche Regelung ergriffen habe.

Der nunmehr in das BetrVG eingefügte § 78a⁵² verpflichtet den Arbeitgeber, Mitgliedern der Jugendvertretung oder des Betriebsrats, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen, drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich Mitteilung zu machen, wenn er sie nicht anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen will (Abs. 1). Verlangt ein auszubildendes Jugendvertretungs- oder Betriebsratsmitglied innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (Abs. 2). Das gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugendvertretung oder des Betriebsrats endet (Abs. 3). Nach Abs. 4 kann der Arbeitgeber bis spätestens zwei Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen, festzustellen, daß ein Arbeitsverhältnis nicht begründet wird (Ziff. 1), oder das bereits begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen (Ziff. 2), »wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann«. Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nachgekommen ist (Abs. 5).

VI.

Bei dem vorstehend abgedruckten Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn geht es um einen der problematischen Punkte dieser Vorschrift. Sie enthält nämlich hinsichtlich der Rechtslage in dem Zeitraum, der zwischen der Weigerung des Unternehmers liegt, einen Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, und der endgültigen Entscheidung dieser Frage durch das Gericht keine ausdrückliche Regelung.⁵³ So ist es zu verstehen, daß Dieter Hooge, der Landesjugendsekretär des DGB-Hessen, nach der Verabschiedung des Gesetzes durch den Bundestag erklärte, die Gesetzesänderung bringe Rechtsunsicherheit und weitere Gefährdung für junge betriebliche Interessenvertreter: Wolle der Arbeitgeber auch in Zukunft einen ihm unangenehmen Interessenvertreter nach der Ausbildung nicht weiterbeschäftigen, könne er den Betroffenen bis zur endgültigen Entscheidung des Arbeitsgerichts aus dem Betrieb entfernen; erfahrungsgemäß werde es Jahre dauern, bis ein unliebsamer Jugendvertreter wieder eingestellt werden müsse, meistens sei dann seine Amtszeit abgelaufen.⁵⁴ Der Berichterstatter des zuständigen Bundestagsausschusses

⁵¹ MdB Urbaniak (SPD), BT, 7. Wahlp., S. 4211.

⁵² Die endgültige Fassung hatte der Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung (BT-Drucksache 7/1334) auf der Grundlage des SPD/FDP-Entwurfs formuliert.

⁵³ Vgl. H. P. Moritz, Das Weiterbeschäftigungsgebot des § 78a BetrVG und seine Wirkung für die Jugendvertretung und ihre Mitglieder, in: Der Betrieb, Nr. 21/1974, S. 1016 ff. (1017).

⁵⁴ Extra-Dienst, Nr. 100, v. 14. 12. 1973, S. 23 f.

sah hierin offenbar kein Problem: »Die Auflösung des auf Verlangen des Auszubildenden begründeten Arbeitsverhältnisses kann erst mit Rechtskraft des Beschlusses des Arbeitsgerichts wirksam werden. Eine entsprechende ausdrückliche Regelung im Gesetz erschien dem Ausschuss entbehrlich.«⁵⁵

Soll der proklamierte Schutz der jungen betrieblichen Interessenvertreter nicht völlig leerlaufen, so muß aus der durch das schriftliche Verlangen des Auszubildenden mit der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eintretenden Fiktion des Vertragsschlusses gefolgert werden, daß der Betroffene bis zur Rechtskraft einer vom Arbeitgeber nach § 78a herbeigeführten Entscheidung nicht nur im Amt bleibt, sondern auch bis zur Rechtskraft weiterzubeschäftigen ist und einen Anspruch auf Lohnzahlung hat.⁵⁶ Daß diese dem vom Gesetz intendierten Schutz der jungen betrieblichen Interessenvertreter einzig gerecht werdende Auslegung sich nicht ohne Widerstände durchsetzen wird, zeigt der Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn. Der die Firma Läßle vertretende Arbeitgeberverband meint, ein Arbeitsvertrag zwischen der Firma und dem Jugendvertreter sei nicht zustande gekommen, weil die Firma vor dem Ende des Ausbildungsverhältnisses einen Antrag nach § 78a Abs. 4 Ziff. 1 an das Arbeitsgericht gerichtet habe (s. o. unter I. der Entscheidungsgründe). Es wird also unterstellt, daß dieser Antrag einen Suspensiveffekt hat, mithin also die Fiktion des Vertragsschlusses hemmt. Die von Dieter Hooge geäußerten Befürchtungen wären bei dieser Interpretation des Gesetzes vollauf berechtigt.

Das Arbeitsgericht Heilbronn weist zwar im Ergebnis für den vorliegenden Fall die Argumentation der Antragsgegnerin zurück, jedoch mit einer sehr merkwürdigen Begründung. Die Ausführungen unter II.2.b) der Entscheidungsgründe lassen nämlich darauf schließen, daß das Gericht für den Fall, daß der Feststellungsantrag des Arbeitgebers nach § 78a Abs. 4 Ziff. 1 beim Gericht eingeht, bevor die Erklärung des Auszubildenden, er verlange seine Weiterbeschäftigung, beim Arbeitgeber eingeht, einen Suspensiveffekt des Feststellungsantrags bejaht.⁵⁷ Denn nur weil es im entschiedenen Fall umgekehrt war, also die Erklärung des Jugendvertreters bei der Firma einging, bevor der Feststellungsantrag der Firma das Gericht erreichte, kam nach Ansicht des Gerichts hier ein Feststellungsantrag nicht mehr in Betracht und konnte entgegen der Argumentation der Antragsgegnerin ein Arbeitsverhältnis als durch die Erklärung »bereits begründet« angesehen werden. Die breite Erörterung, wann ein Feststellungsantrag in Betracht kommt, und wann nur noch ein Auflösungsantrag nach § 78a Abs. 4 Ziff. 2 möglich ist, hat doch – in diesem Verfahren war ja nicht über einen solchen Antrag zu entscheiden – nur Sinn, wenn die Frage für die Entscheidung über das Recht des Antragstellers auf Zugang zum Betrieb von Bedeutung ist. Das Gericht sagt zwar nicht ausdrücklich, wie es entschieden hätte, wenn nach seiner Ansicht noch ein Feststellungsantrag in Betracht gekommen wäre. Bejahte es aber nicht in einem solchen Fall einen Suspensiveffekt des Antrags, so hätte es in den Entscheidungsgründen nur auszuführen brauchen, durch das Verlangen des Jugendvertreters sei mit dem Ende des Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis begründet worden, woraus folge, daß er als Jugendvertreter im Amt bleibe und ihm die Wahrnehmung dieses

⁵⁵ BT-Drucksache 7/1334, S. 3.

⁵⁶ Vgl. Arbeitshilfe für Jugendvertreter, hrsg. v. der IG Metall, Frankfurt a. M. 1974, S. 40; Arbeitshilfen für Jugendvertreter, hrsg. v. DGB, Düsseldorf 1973, S. 25; Schwedes, a. a. O. (Fn. 4), S. 11; Montz, a. a. O. (Fn. 53), S. 1018; allgemein zum arbeitsvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung vgl. G. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, München 1972, S. 428 ff., mit weiteren Nachweisen.

⁵⁷ So wird die Argumentation des Gerichts auch von Montz, a. a. O. (Fn. 53), S. 1017, verstanden.

Amtes ermöglicht werden müsse; ob und wann der Arbeitgeber einen Antrag nach § 78a Abs. 4 gestellt habe, sei hierauf ohne Einfluß.

Nähme man einen Suspensiveffekt des Feststellungsantrags an, mit der Folge, daß die durch die Erklärung des Auszubildenden, er verlange seine Weiterbeschäftigung, bewirkte Fiktion des Vertragsschlusses gehemmt wird, wäre der ganze § 78a ziemlich nutzlos. Denn dann hätten es die Unternehmer in der Hand, Jugendvertreter und junge Betriebsratsmitglieder nach dem Ende ihrer Ausbildung erst einmal aus dem Betrieb zu entfernen; die Mitgliedschaft in Jugendvertretung oder Betriebsrat würde erlöschen. Die Betroffenen müßten dann darauf warten, daß der Antrag des Arbeitgebers rechtskräftig abgewiesen wird, und wohl zwischenzeitlich zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts ein anderes Arbeitsverhältnis eingehen. Die Unternehmer könnten so Fakten schaffen, die nachher nur schwer wieder rückgängig zu machen sind; gerade dies wurde ja an der alten Rechtslage kritisiert. Daß nach dem Arbeitsgericht Heilbronn ein Feststellungsantrag mit Suspensivwirkung nur möglich ist, wenn nicht zuvor die Erklärung des Auszubildenden beim Arbeitgeber eingetroffen ist, macht die Sache nicht besser. Einmal abgesehen davon, daß die bislang vorhandene Literatur im Gegensatz zu dem Gericht den Feststellungsantrag bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und den Auflösungsantrag erst danach (innerhalb von zwei Wochen) für möglich hält,⁵⁸ käme es nach der Ansicht des Gerichts letztlich darauf an, welche Seite schneller ist. Darin liegt ein erheblicher Unsicherheitsfaktor; zudem läßt sich der Beginn der Dreimonatsfrist nach § 78a Abs. 2 nicht auf den Tag genau festlegen.⁵⁹ »Schon aus Gründen der Rechtssicherheit aber kann der zufällige zeitliche Ablauf von Antragstellung und Erklärung nicht zu der Folge führen, daß durch den Feststellungsantrag die Überleitung des Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis gehemmt wird. Auch sieht das Gesetz einen Suspensiveffekt der Antragstellung gerade nicht vor.«⁶⁰

VII.

Die »einstweilige Anordnung«, die das Arbeitsgericht Heilbronn schließlich erließ, nachdem der Vorsitzende in der mündlichen Verhandlung vergeblich versucht hatte, die Parteien zu einem Vergleich zu bewegen,⁶¹ bleibt in einem Punkt hinter dem gestellten Antrag zurück: Sie gewährt dem Antragsteller Zugang zum und Aufenthalt im Werk, soweit seine Aufgaben als Jugendvertreter dies erfordern, während beantragt war, ihm dies generell, zu den jeweils üblichen Arbeitszeiten zu gestatten.

Wie bereits erwähnt, besteht darüber hinaus sogar eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Auszubildenden bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung im Verfahren nach § 78a Abs. 4 weiterzubeschäftigen. Die Wahrnehmung des

⁵⁸ Moritz, a. a. O., S. 1018; W Thiele, Schutz der in Ausbildung befindlichen Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen, in: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, Nr. 12/1974, S. 177 ff. (181); Arbeitshilfe für Jugendvertreter, a. a. O. (Fn. 56), S. 39.

⁵⁹ Vgl. Arbeitshilfe . . ., a. a. O., S. 38.

⁶⁰ Moritz, a. a. O. (Fn. 53), S. 1017 (= Kritik am Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn). So, ohne das Problem näher zu behandeln, im Ergebnis auch M. Wollenschläger, Gesetz zum Schutz in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen, in: NJW 1974, S. 935 f. (936). Falls das Gericht dem Feststellungsantrag entspricht, gelten nach Moritz, a. a. O., S. 1018, »für die Zeit zwischen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und rechtskräftiger Entscheidung des Gerichts die Grundsätze zum faktischen Arbeitsverhältnis«.

⁶¹ Vgl. im einzelnen HSt. v. 2. 2. 1974.

Jugendvertreter- oder Betriebsratsamts ist bei einer Trennung vom Betrieb mit nur gelegentlichem Zugangsrecht sehr erschwert. Betriebliche Interessenvertreter bedürfen des ständigen Kontakts mit ihren Kollegen, der zumindest ein generelles Zugangsrecht erfordert und am ehesten bei Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft sichergestellt ist.⁶² Verweigert der Arbeitgeber diese, so kann ihn der Auszubildende »durch eine einstweilige Verfügung zur Weiterbeschäftigung verpflichten lassen«⁶³. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Heilbronn hatte der Antragsteller allerdings Weiterbeschäftigung nicht verlangt, weil sein Prozeßbevollmächtigter aufgrund eines früheren Verfahrens davon ausging, der Vorsitzende der 1. Kammer lehne den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers ab.⁶⁴

Obwohl der Antragsteller mehr hätte verlangen können, bekam er weniger als beantragt zugesprochen. Die einstweilige Anordnung des Gerichts ist eine typische Kompromißformel, die je nach Interessenlage sehr verschieden interpretierbar ist; so mußte denn auch Näheres »ggf. ergänzenden Anordnungen vorbehalten bleiben« (am Ende der Entscheidungsgründe). Mit einer derartigen Entscheidung war bereits der Keim zur weiteren Eskalation des Konflikts um den Jugendvertreter Lukas gelegt. Als dieser unter Berufung auf die einstweilige Anordnung das Werk betreten wollte, wurde ihm auf Anweisung der Geschäftsleitung der Zutritt verboten. Lukas ging trotzdem hinein. Als er dies ein zweites Mal tat und sich dann im Betriebsratsbüro aufhielt, forderte ihn der Personalchef auf, hinauszugehen. Da Lukas sich weigerte, sperrte ihn der Personalchef für kurze Zeit im Büro ein. Beide Seiten kündigten Strafanzeigen an, wegen Hausfriedensbruchs einerseits, Freiheitsberaubung andererseits.⁶⁵ Am 8. 2. 1974 beantragte die Firma Läßle, dem Jugendvertreter durch einstweilige Verfügung zu untersagen, das Betriebsgelände ohne Zustimmung der Geschäftsleitung zu betreten. Begründung: dessen Aufenthalt im Betrieb sei rechtswidrig. Der Beschluß vom 1. 2. 1974 sei nicht vollstreckbar⁶⁶ und auch nicht rechtskräftig. In der mündlichen Verhandlung am 14. 2. 1974⁶⁷ betonte der Vorsitzende, die einstweilige Verfügung vom 1. 2. 1974 sei sehr wohl vollstreckbar, auch wenn – wie dann am 15. 2. 1974 geschehen – die Firma gegen den Beschluß Beschwerde einlege. Jedoch habe Lukas nicht zur Selbsthilfe greifen dürfen, sondern »hätte sich an das Gericht wenden müssen«. Als Lukas schließlich erklärte, er werde künftig das Betriebsgelände nur mit dem Einverständnis des Hausherrn oder aufgrund eines durch gerichtliche Beugestrafe erzwungenen Einverständnisses betreten, zog die Firma ihren Antrag auf einstweilige Verfügung zurück. Eine Vereinbarung über die Modalitäten des Zutrittsrechts kam trotz der Bemühungen des Gerichts in der mündlichen Verhandlung nicht mehr zustande. Wenige Tage später wurde eine vorläufige Einigung dahingehend erzielt, daß – bis zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die von der Firma Läßle gegen den Beschluß vom 1. 2. 1974 eingelegte Beschwerde – der Jugendvertreter an drei Tagen in der Woche unbehindert seine Aufgaben wahr-

⁶² So im Ergebnis auch, in direkter Abgrenzung zum Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn, Moritz, a. a. O. (Fn. 53), S. 1018.

⁶³ Arbeitshilfe für Jugendvertreter, a. a. O. (Fn. 56), S. 40; ebd. wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt, sich durch einstweilige Verfügung von der Weiterbeschäftigungspflicht befreien zu lassen, wobei die Lohnzahlungspflicht bestehen bliebe.

⁶⁴ So Rechtssekretär L. Kindereit in einem Schreiben v. 4. 2. 1974 an die HSt.

⁶⁵ HSt. v. 7. 2. 1974.

⁶⁶ Gegen die Erteilung der Vollstreckungsklausel für die einstweilige Anordnung hatte die Firma am 6. 2. 1974 Erinnerung eingelegt. Begründung: Nach ständiger Rechtsprechung seien einstweilige Anordnungen im Beschlußverfahren zwar möglich, aber nicht vollstreckbar.

⁶⁷ Vgl. HSt. v. 15. 2. 1974; RNZ v. 15. 2. 1974.

nehmen kann. Die Einigung enthielt die Einschränkung, daß in den ersten 14 Tagen Lukas zunächst nur der Aufenthalt im Betriebsratsbüro und dann auch Rundgänge im Betrieb zusammen mit einem Betriebsratsmitglied gestattet sein sollen.⁶⁸

Am 11. 3. 1974 endete der Konflikt um den Jugendvertreter Lukas mit einem außergerichtlichen Vergleich. Unter Aufrechterhaltung der gegenseitigen Rechtsstandpunkte vereinbarten die Prozeßbeteiligten, daß Lukas zum 31. 3. 1974 aus der Firma Läßle ausscheidet und daß diese ihm 20 000,- DM als »angemessene Entschädigung« zahlen wird. Die Beteiligten der anhängigen Rechtsstreite verpflichteten sich, die Klagen bzw. Rechtsmittel umgehend zurückzunehmen.⁶⁹ Bis Ende März 1974 war es Lukas nicht gelungen, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Sieben Firmen hatten ihn mit direkten oder indirekten Hinweisen auf die Presseberichte abgelehnt. Die 46,80 DM Arbeitslosengeld, die er pro Woche erhielt, wurden nach der Ausbildungsvergütung berechnet.⁷⁰

An diesem Konfliktverlauf zeigt sich, wie gering der Schutzeffekt des § 78a ist, wenn nicht die Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft der Entscheidung über den Feststellungsantrag durchgesetzt werden kann. So verschaffte sich die Firma Läßle durch restriktive Interpretation bzw. Nichtanerkennung der vom Gericht erlassenen Kompromißformel eine gute Ausgangsposition für die Vergleichsverhandlungen, bei denen für Lukas eine mit 20 000,- DM versüßte Niederlage herauskam. Da die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Heilbronn Lukas unabhängig von § 78a einen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zuerkannt hätte,⁷¹ mußte die Firma damit rechnen, daß ihr Feststellungsantrag nach § 78a zumindest in der ersten Instanz abgewiesen worden wäre und alles daransetzen, Lukas durch außergerichtliche Einigung endgültig loszuwerden. Dies wurde ihr noch dadurch erleichtert, daß sich Lukas nicht auf eine solidarisch hinter ihm stehende Belegschaft stützen konnte und so allein auf den Klageweg setzen mußte. Nicht nur wandte sich mehr als ein Drittel der Auszubildenden in einer Unterschriftenaktion gegen die Jugendvertretung, sondern auch die älteren Kollegen standen dem Konflikt zum großen Teil verständnislos gegenüber.⁷² Über irgendwelche Aktionen der Belegschaft oder auch nur der Auszubildenden mit dem Ziel, daß Lukas im Betrieb bleiben kann, berichtet die den Konflikt ansonsten breit behandelnde lokale und regionale Presse nichts.

VIII.

Das Vorgehen der Firma Läßle und des sie vertretenden Arbeitgeberverbandes macht deutlich, wie sehr den Unternehmern an einer restriktiven Interpretation des § 78a gelegen ist.^{72a} Dabei werden sie begünstigt durch die »Schwä-

⁶⁸ RNZ v. 22. 7. 1974; HSt. v. 23. 2. 1974.

⁶⁹ HSt. v. 14. 3. 1974; StZ v. 14. 3. 1974.

⁷⁰ So Lukas in einem Interview, HSt. v. 30. 3. 1974.

⁷¹ Vgl. o. bei Fn. 29.

⁷² Vgl. HSt. v. 15. 2. 1974; RNZ v. 15. 2. 1974.

^{72a} Es kann kaum überraschen, daß mittlerweile auch schon in einer führenden Fachzeitschrift die Verfassungswidrigkeit des § 78a behauptet worden ist: H.-P. Müller, Übernahme eines in Ausbildung befindlichen Mitglieds eines Betriebsverfassungsorgans in ein Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes, in: Der Betrieb, Nr. 32/1974, S. 1526 ff. Nach Ansicht Müllers erhalten die Auszubildenden »einen nicht gerechtfertigten Vorteil«, so daß Art. 3 GG verletzt sei. »Durch die undifferenzierte Fiktion eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit erfolgt jedoch vor allem eine Übersicherung [...] zu Lasten berechtigter Interessen des Arbeitgebers, die gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößt.« Das ergebe sich aus Art. 2 Abs. 1 GG (a. a. O.,

chen« der Novellierung, die den DGB, der an sich das Gesetz als Erfolg der Aktionen der Gewerkschaftsjugend begrüßte, zu der Feststellung veranlaßten, »daß die Zielvorstellungen des Gesetzgebers im Gesetzeswortlaut nur unzureichenden Ausdruck gefunden haben«⁷³. Der DGB hätte der erfolgten Ergänzung des BetrVG eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes vorgezogen, die klarstellt, daß Ausbildungsverhältnisse grundsätzlich Arbeitsverhältnisse besonderer Art sind, für die dann der gleiche Kündigungsschutz wie bei sonstigen Arbeitsverhältnissen gelten würde; Jugendvertreter sollten, entsprechend dem Kündigungsschutz für Betriebsräte, auf jeden Fall noch ein Jahr nach Beendigung ihrer Amtszeit in ihrem Ausbildungsbetrieb arbeiten können.⁷⁴ Da eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (u. a. wegen der Zuständigkeit mehrerer Bundesministerien) kurzfristig nicht möglich gewesen wäre, jedenfalls nicht vor den im Mai 1974 fälligen Jugendvertreterwahlen, ließ sich der DGB auf die Diskussion um die Ergänzung des BetrVG (hierfür hat das Bundesarbeitsministerium die Federführung) ein. In seiner Kritik am SPD/FDP-Entwurf stellte der DGB fest, es sei unsicher, ob in der Zeit zwischen der Weigerung des Arbeitgebers, einen Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, und der Entscheidung des Gerichts der Auszubildende weiterbeschäftigt werden muß oder nicht. »Der DGB hält es für unerlässlich, daß für diesen Zeitraum das Gesetz die Weiterbeschäftigung des Auszubildenden durch den Arbeitgeber zwingend vorschreibt.«⁷⁵ Der Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn und der weitere Verlauf des Konflikts sind ein anschauliches Beispiel dafür, wie sich das Fehlen einer ausdrücklichen Regelung dieser Frage praktisch auswirkt.⁷⁶

In seiner Kritik am SPD/FDP-Entwurf benannte der DGB einen weiteren problematischen Punkt, der auch noch in der schließlich verabschiedeten Fassung enthalten ist. Die Zumutbarkeitsklausel, jetzt in § 78a Abs. 4, sei »zu verschwommen und schafft somit einerseits eine Rechtsunsicherheit und bezieht sich andererseits nur auf die Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers«. Der DGB forderte stattdessen eine ausdrückliche Bezugnahme auf § 626 BGB, »der einerseits eine erschöpfende Aufzählung von Umständen beinhaltet und andererseits eine größere Rechtssicherheit gibt«⁷⁵. Aber eine derartige erschöpfende Aufzählung enthält § 626 BGB keineswegs; allenfalls lassen sich aus der Rechtsprechung für einzelne Fallgruppen gewisse entscheidungsrelevante Gesichtspunkte herleiten. Ob allein damit für die jungen betrieblichen Interessenvertreter viel an Rechtssicherheit gewonnen wäre, ist fraglich. Im übrigen entspricht ohnehin nach der bislang vorhandenen Literatur zu § 78a dessen Zumutbarkeitsklausel der des § 626 BGB,⁷⁷ und die Interpreten streiten sich

S. 1529). Diese Argumentation ist ein anschauliches Beispiel für die sich in jüngster Zeit »mehr und mehr ausbreitende *Grundgesetze theologie*« (J. Seifert, *Grundgesetz und Restauration*, Darmstadt/Neuwied 1974, S. 12), die inflationäre Verwendung der Verfassung zur Legitimierung oder Diskreditierung beliebiger politischer Ziele. Gerade im Bereich des Arbeitsrechts gibt es kaum einen Reformansatz, der nicht von den Unternehmerverbänden als verfassungswidrig qualifiziert wird, vgl. auch o. im Text bei Fn. 47; weitere Beispiele bei G. Rose, *Grundgesetz und die arbeitsrechtliche Praxis*, in: *Die Neue Gesellschaft*, Nr. 5/1974, S. 379 ff.

⁷³ DBG Nachrichten-Dienst, Nr. 424, v. 10. 12. 1973.

⁷⁴ Vgl. *Frankfurter Neue Presse*, v. 14. 7. 1973; *Westdeutsche Allgemeine Zeitung*, v. 11. 7. 1973.

⁷⁵ *solidarität*, Nr. 12/1973, S. 23.

⁷⁶ So mutet die o. bei Fn. 55 zit. Äußerung des Ausschußberichterstatters, die Auflösung werde erst mit Rechtskraft wirksam, eine ausdrückliche Regelung sei überflüssig, recht seltsam an. Da eine entsprechende Differenzierung fehlt, war wohl damit nicht nur die Ziff. 2 des § 78a Abs. 4 gemeint.

⁷⁷ Thiele, a. a. O. (Fn. 58), S. 180; Wollenschläger, a. a. O. (Fn. 60), S. 936; Schwedes, a. a. O. (Fn. 4), S. 11; Moritz, a. a. O. (Fn. 53), S. 1017; *Arbeitshilfe für Jugendvertreter*, a. a. O. (Fn. 56), S. 39 f.

bereits über die Einzelheiten⁷⁸. Der DGB wies in seiner Stellungnahme nach der Verabschiedung des Gesetzes durch den Bundestag darauf hin, das Vorgehen der Unternehmer in der Vergangenheit habe gezeigt, daß sie »immer fadenscheinige Gründe finden, um aktive und kritische Jugendliche aus den Betrieben zu entfernen«⁷⁹, darunter, so wäre zu ergänzen, auch genügend solche Gründe, die versierte Verbandsjuristen als »wichtige« im Sinne des § 626 BGB deklarieren werden.

Das besagt nicht, daß der neue § 78a völlig wirkungslos wäre. Immerhin sind seit seinem Inkrafttreten kaum noch Fälle der Nichtweiterbeschäftigung junger betrieblicher Interessenvertreter bekannt geworden; man kann dies wohl nicht allein als direkte Folge der gewerkschaftlichen Aktionen ansehen. So ist es durchaus nicht falsch, wenn es in der DGB-Zeitschrift »solidarität« heißt, § 78a verhindere, »daß Unternehmer weiterhin Jugendvertreter und junge Betriebsratsmitglieder nach Ende ihrer Ausbildungszeit einfach auf die Straße setzen«⁸⁰. Denn so einfach wie vor der Novellierung geht das nun nicht mehr; hat der Jugendliche seine Weiterbeschäftigung verlangt, so muß der Unternehmer seinerseits klagen, um die endgültige Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu verhindern, und hat auch die Beweislast für die Umstände, auf die er die Nichtzumutbarkeit stützt.⁸¹ Vor allem für Jugendvertreter und junge Betriebsratsmitglieder in Betrieben, in denen es eine kampfbereite Belegschaft, die solidarisch hinter ihren Interessenvertretern steht – dies ist immer noch der sicherste Schutz gegen Repressionen der Unternehmer – nicht oder erst in Ansätzen gibt, ist der durch § 78a bewirkte Schutz nicht gering zu achten, vorausgesetzt allerdings, daß der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft anerkannt ist, und daß die Zumutbarkeitsklausel nicht zum bloßen Einfallstor für das Unternehmerinteresse an »Ruhe im Betrieb« verkommt.

Die oben erwähnten erstinstanzlichen Urteile, die bereits vor Inkrafttreten des § 78a einen Weiterbeschäftigungsanspruch bejahten, sowie eine Reihe weiterer fortschrittlicher Entscheidungen aus den letzten Jahren, etwa zu Kündigungen von Jugendlichen wegen kritischer Meinungsäußerungen⁸² oder zum Lehrlingsstreikrecht⁸³ lassen die Einschätzung zu, daß jedenfalls bei einem Teil der Arbeitsgerichte die Chancen für junge betriebliche Interessenvertreter in Verfahren nach § 78a nicht schlecht stehen. Andererseits ist zu erwarten, daß die höheren Instanzen, besonders das Bundesarbeitsgericht, die Zumutbarkeitsklausel zugunsten der Unternehmer extensiv interpretieren werden, vor allem wenn Koalitions- und Meinungsfreiheit der Jugendlichen betroffen sind.⁸⁴ Wie sich die Rechtsprechung zu § 78a im einzelnen entwickeln wird, hängt weniger davon ab, ob nun ausdrücklich auf § 626 BGB Bezug genommen ist oder nicht,

⁷⁸ Z. B. darüber, ob das Verhältnis zu den übrigen Auszubildenden eine Rolle spielen kann, vgl. Moritz, ebd., einerseits u. Schwedes, ebd., andererseits.

⁷⁹ DGB Nachrichten-Dienst, a. a. O. (Fn. 73).

⁸⁰ solidarität, Nr. 1/2, 1974, S. 6; vgl. auch ran, Nr. 2/1974, S. 2.

⁸¹ Nicht durch § 78a erfaßt sind aktive junge Gewerkschafter im Betrieb, die nicht Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans sind, wie etwa Vertrauensleute und Mitglieder gewerkschaftlicher Jugendausschüsse. Um auch sie gegen Repressionen der Unternehmer zu schützen, wären die Weiterbeschäftigung sichernde tarifvertragliche Regelungen erforderlich, vgl. G. Rose, Bald Hilfe für Jugendvertreter?, in: Informationsdienst Gewerkschaftspresse, Nr. 100, v. 9. 7. 1973, S. 1 ff. (4). Für Jugendvertreter und junge Betriebsratsmitglieder, die gleichzeitig eine gewerkschaftliche Funktion ausüben, würden solche Regelungen dann ebenfalls gelten. Zu überlegen wäre, inwieweit die Weiterbeschäftigung gewerkschaftlich aktiver Auszubildender durch die Mitbestimmung des Betriebsrats nach den §§ 99, 95 erreicht werden kann.

⁸² Z. B. ArbG Wetzlar, KJ Nr. 1/1973, S. 94 ff.

⁸³ ArbG Solingen, KJ Nr. 4/1971, S. 441 ff., Anm. Blanke.

⁸⁴ Vgl. z. B. die restriktive Sicht der Meinungsfreiheit in BAG KJ Nr. 4/1972, S. 409 ff., Anm. Ladeur.

als vielmehr von den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen, wobei es von besonderer Bedeutung ist, ob und inwieweit ein öffentliches Meinungsklima besteht, das die Legitimität einer an konsequenter Interessenvertretung orientierten gewerkschaftlichen Jugendarbeit im Betrieb anerkennt.

327

Rainer Keßler

Beschluß des Landgerichts Itzehoe vom 13. Juli 1973

In der Familienrechtssache

betr. die Kinder

1. L. L., geb. am 22. November 1965, 2. J. L., geb. am 16. September 1968,

Mutter und Beschwerdeführerin: Frau K., geschiedene L.

Vater: Tiefbauarbeiter L.

hat die 4. Zivilkammer des Landgerichts Itzehoe auf die Beschwerde der Mutter vom 16. April 1973 gegen die Beschlüsse des Amtsgerichts Itzehoe vom 17. Januar und 11. April 1973 am 13. Juli 1973 beschlossen:

Die angefochtenen Beschlüsse werden aufgehoben.

Die Befugnis des Vaters, mit den Kindern persönlich zu verkehren, wird für die Dauer seiner Strafhaft ausgeschlossen.

Die Entscheidung ergeht gerichtsbührenfrei. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Gründe

Aus der rechtskräftig geschiedenen Ehe der Eltern sind die eingangs genannten Kinder hervorgegangen, für die durch Beschluß des Amtsgerichts Itzehoe vom 17. August 1970 der Mutter die elterliche Gewalt übertragen worden ist. Mit Beschluß vom 17. Januar 1973, auf den im übrigen verwiesen wird (Bl. 7/8 d. A.), hat das Amtsgericht angeordnet, daß der Vater für die Dauer seiner Strafhaft die Befugnis habe, die Kinder einmal während seines jeweiligen Urlaubs von 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr bei sich zu haben. Mit Beschluß vom 11. April 1973 (Leseabschrift Bl. 11 d. A.) hat das Amtsgericht ferner der Mutter für den Fall, daß sie die Kinder trotz vorheriger rechtzeitiger Benachrichtigung nicht an den Vater herausgebe, eine Ordnungsstrafe von 100,- DM angedroht.

Die Mutter hat inzwischen wieder geheiratet und lebt mit ihrer Familie in der früheren ehelichen Wohnung. Der Stiefvater möchte nach den Angaben des Vaters anläßlich seiner Rücksprache mit dem Berichterstatter am 22. Juni 1973 die Kinder adoptieren, wozu der Vater nach seiner Erklärung sofort seine Einwilligung erteilen würde, wenn er von jeglicher Unterhaltungsverpflichtung freigestellt würde. Der Vater ist erheblich vorbestraft. Er verbüßt zur Zeit in der Justizvollzugsanstalt Neumünster eine Gesamtfreiheitsstrafe von sechs Jahren und sechs Monaten, zu der er durch Urteil des Landgerichts Itzehoe vom