



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach § 78 a Absatz 2 BetrVG muss der Auszubildende, der Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, innerhalb der letzten 3 Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses die Weiterbeschäftigung vom Arbeitgeber verlangen. Hat er einen entsprechenden Antrag gestellt, so besteht im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im erlernten Beruf.

Der Arbeitgeber kann sich gemäß § 78 a Absatz 4 BetrVG gegen das Entstehen bzw. das Weiterbestehen dieses Arbeitsverhältnisses wehren, in dem er einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsgericht stellt. Zur Begründung muss er ausführen, warum ihm eine Weiterbeschäftigung des Auszubildenden unzumutbar ist.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nicht zu übernehmen, so muss er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich mitteilen.

Verletzt der Arbeitgeber diese Mitteilungspflicht, muss er dem Auszubildenden eventuell Schadensersatz leisten. Dagegen wird hierdurch nicht automatisch ein Arbeitsverhältnis begründet. Vielmehr muss auch in solch einem Fall der Auszubildende den Antrag auf Weiterbeschäftigung gemäß § 78 a Absatz 2 BetrVG stellen.

Ist der Auszubildende darüber hinaus auch bereit, zu anderen als den der Ausbildung entsprechenden Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden, so muss er dies dem Arbeitgeber mitteilen.

Das BAG hat in seinen Beschlüssen vom 08.08.2007 (7 ABR 43/06), sowie vom 05.12.2007 (7 ABR 65/06) erstmals näher konkretisiert, welchen Anforderungen eine solche Einverständniserklärung genügen muss.

Nicht ausreichend ist hiernach, sein Einverständnis mit allen in Betracht kommenden Beschäftigungen zu erklären. Die Einverständniserklärung darf auch nicht mit einem Vorbehalt versehen sein.



Der Auszubildende muss vielmehr die angedachte Beschäftigungsmöglichkeit so konkret beschreiben, dass der Arbeitgeber erkennen kann, wie sich der Auszubildende eine Weiterbeschäftigung vorstellt.

Die Einverständniserklärung auch zu geänderten Bedingungen weiter beschäftigt zu werden, muss dem Arbeitgeber unverzüglich nach dessen Nichtübernahmemitteilung gemäß § 78 a Absatz 1 BetrVG, spätestens mit dem eigenen Weiterbeschäftigungsverlangen mitgeteilt werden (BAG, Beschl. v. 06.11.1996, 7 ABR 54/95).

Eine Einverständniserklärung erst im gerichtlichen Verfahren genügt nicht!

Auf Grund der neuen Rechtsprechungen sind nun folgende Fälle zu unterscheiden:

1. Der Arbeitgeber äußert sich (zunächst) nicht gemäß § 78 a Absatz 1 BetrVG: Der Auszubildende stellt den Antrag gemäß § 78 Absatz 2 BetrVG (Antrag 1).

Wenn der Arbeitgeber darauf hin erklärt, dass er den Auszubildenden nicht übernehmen will, muss unverzüglich das Einverständnis erklärt werden, auch zu geänderten Bedingungen zu arbeiten (Antrag 2).

2. Der Arbeitgeber teilt dem Auszubildenden gemäß § 78 Absatz 1 BetrVG mit, dass er ihn nicht übernehmen will:

Der Auszubildenden stellt den Antrag gemäß § 78 a Absatz 2 BetrVG und erklärt sich hilfsweise damit einverstanden, auch zu geänderten Bedingungen zu arbeiten (Antrag 3).