

Aktenzeichen: 1 ABR 28/03  
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 24. August 2004  
- 1 ABR 28/03 -

I. Arbeitsgericht  
Bonn

Beschluß vom 25. September 2002  
- 5 BV 18/02 -

II. Landesarbeitsgericht  
Köln

Beschluß vom 11. April 2003  
- 4 TaBV 89/02 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung über Dauer betrieblicher Berufsausbildung

Gesetze:

GG Art. 9 Abs. 3; BetrVG § 98 Abs. 1, § 97 Abs. 1, § 72, § 73, § 5; BBiG § 1 Abs. 2, § 29 Abs. 2, § 25, § 18a, § 18b; TVG § 3 Abs. 2; ArbGG § 10; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256; Tarifvertrag über die Mitbestimmung im Telekom Training Center - Tarifvertrag Nr. 122 - vom 12. Oktober 2001 § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1, Abs. 4

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat nach § 98 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber generell eine nach § 29 Abs. 2 BBiG verkürzte Ausbildung vorsehen will.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 28/03  
4 TaBV 89/02  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
24. August 2004

## BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 24. August 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig und Hayen beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Konzernauszubildendenvertretung wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. April 2003 - 4 TaBV 89/02 - aufgehoben.



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



2. Auf die Beschwerde der Konzernauszubildendenvertretung wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 25. September 2002 - 5 BV 38/02 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass der Auszubildendenvertretung D des Telekom Training Center ein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung der Arbeitgeberin darüber zusteht, ob für die Ausbildung zum Beruf des Industriekaufmanns/der Industriekauffrau am Ausbildungsstandort D künftig generell eine nach § 29 Abs. 2 BBiG verkürzte Ausbildungszeit vorgesehen werden soll.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht bei der Verkürzung der Dauer der Ausbildung von Industriekaufleuten.

Die Arbeitgeberin ist die Deutsche Telekom AG. Sie hat zum 1. Dezember 2001 einen eigenständigen Ausbildungsbetrieb gegründet. Das Telekom Training Center (TTC) führt die gesamte Aus- und Weiterbildung innerhalb des Telekom-Konzerns durch. In ihm sind etwa 1.300 Stammarbeitnehmer und rund 11.000 Auszubildende beschäftigt.

Über die Struktur und Wahrnehmung der betrieblichen Mitbestimmung im TTC haben die Arbeitgeberin und die Gewerkschaft ver.di am 12. Oktober 2001 den „Tarifvertrag Nr. 122“ (TV 122) geschlossen. Nach dessen § 1 Abs. 1 stellt das TTC „einen Betrieb mit einem Betriebsrat, Auszubildendenvertretungen bei den Berufsbildungsstellen und einer Konzern-Auszubildendenvertretung dar“. Nach § 2 Abs. 1 TV 122 gelten für den Betriebsrat weitgehend die Bestimmungen des BetrVG; er vertritt die Arbeiter, Angestellten und Beamten und arbeitet mit den Auszubildendenvertretungen zusammen. Auszubildende haben für den Betriebsrat weder das aktive noch das passive Wahlrecht. Sie wählen statt dessen nach § 4 TV 122 Auszubildendenvertretungen in den jeweiligen Berufsbildungsstellen und sind dort wählbar, soweit sie jünger als 25 Jahre sind. Für die Auszubildendenvertretungen gelten nach § 3 Abs. 1 TV 122 die Bestimmungen des BetrVG über Jugend- und Auszubildendenvertretungen, soweit tariflich nichts anderes geregelt ist.



§ 3 Abs. 2 TV 122 lautet:

„Die Auszubildendenvertretungen erhalten die Rechte eines Betriebsrats nach § 97 Abs. 1, § 98 Abs. 1 BetrVG. Die Führung von Rechtsstreiten und Einigungsstellenverfahren steht nur der Konzernauszubildendenvertretung zu.“

Nach § 7 Abs. 1 TV 122 wird auf der Ebene der Leitung des TTC eine Konzernauszubildendenvertretung gebildet, die mit dem Betriebsrat des TTC, dem Gesamtbetriebsrat der Telekom AG und dem Konzernbetriebsrat der Telekom AG zusammenarbeitet. Für sie gelten nach Abs. 3 der Regelung „die §§ 72 f. BetrVG sinngemäß“; nach Abs. 4 führt sie die Rechtsstreite und Einigungsstellenverfahren für die Auszubildendenvertretungen.

Der TV 122 trat am 26. November 2001 in Kraft. Die Antragstellerin ist die nach seinen Vorschriften gebildete Konzernauszubildendenvertretung (KAV). Sie führt das vorliegende, im Mai 2002 eingeleitete Verfahren für die Auszubildendenvertretung der Berufsbildungsstelle D. Die Leitung dieser Stelle hatte beschlossen, dass die Ausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau für neu einzustellende Auszubildende vom 1. September 2002 an nicht mehr - wie bis dahin - drei Jahre, sondern nur noch zweieinhalb Jahre dauern sollte. Eine Beteiligung der Auszubildendenvertretung hatte die Leitung abgelehnt.

Die KAV hat demgegenüber geltend gemacht, der Auszubildendenvertretung D stehe bei der Entscheidung über die generelle Verkürzung der Ausbildungszeit ein Mitbestimmungsrecht nach § 3 Abs. 2 TV 122 iVm. § 98 Abs. 1 BetrVG zu.

Die KAV hat beantragt

festzustellen, dass sie bei der generellen Verkürzung der Ausbildung von Auszubildenden zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau im Vorfeld der Einstellung bei entsprechenden Auszubildenden mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der örtlichen Auszubildendenvertretung stehe ein Mitbestimmungsrecht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. Sie hat vorgetragen, im Großraum D bildeten alle größeren Unternehmen - gestützt auf § 29 Abs. 2 BBiG und eine entsprechende Empfehlung des Bundesinstituts für berufliche Bildung - in nur noch zweieinhalb Jahren zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau aus. Die Berufsschulen hätten



ten sich dem mit dem Angebot einer entsprechend gekürzten schulischen Ausbildung angepasst. Dies habe für sie - die Arbeitgeberin - zur Folge, dass sie mit einem Angebot zur weiterhin dreijährigen Ausbildung leistungsstarke Auszubildende nicht mehr gewinnen könne. Auf Grund dessen habe sie sich zur Durchführung der auf zweieinhalb Jahre begrenzten Ausbildung entschieden; das habe sie mitbestimmungsfrei tun können.

Die Vorinstanzen haben den Antrag der KAV abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt diese ihr Feststellungsbegehren weiter.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Vorinstanzen haben den Antrag der KAV zu Unrecht abgewiesen. Das von dieser geltend gemachte Mitbestimmungsrecht besteht.

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Die KAV ist im vorliegenden Beschlussverfahren gem. § 10 ArbGG beteiligtenfähig.

a) Allerdings ist die KAV keine nach dem BetrVG beteiligte Stelle, weil sie nicht nach dessen Vorschriften errichtet wurde. Sie ist auch keine Stelle, die gem. § 18a BBiG iVm. einer Rechtsverordnung nach § 18b BBiG gebildet worden wäre, wie sie in § 10 ArbGG seit In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3140) ausdrücklich aufgeführt ist. Die KAV ist vielmehr eine von den Tarifvertragsparteien eingerichtete Interessenvertretung von Auszubildenden. Gleichwohl ist sie auch als solche beteiligtenfähig. Sie ist durch § 7 Abs. 3 TV 122 mit Befugnissen nach § 72 und § 73 BetrVG ausgestattet und stellt ein Gremium dar, das gem. § 18a Abs. 2 BBiG als gleichwertig mit der besonderen Interessenvertretung iSd. § 18a Abs. 1 BBiG anzusehen ist. Dies rechtfertigt zumindest die entsprechende Anwendung des § 10 ArbGG und ist ausreichend für die Fähigkeit der KAV, Beteiligte eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu sein.

b) Die Regelungen des TV 122, auf deren Grundlage die KAV gebildet wurde, sind wirksam. Zwar sieht der TV 122 reine Auszubildendenvertretungen und nicht - wie das BetrVG - Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor. Auch sind diese Vertretungen unterhalb der Ebene des Betriebs auf dem Niveau der örtlichen Berufsbil-



dungsstellen errichtet, obwohl es für den Betriebsrat des TTC bei der Betriebsebene verbleibt. Schließlich teilen § 3 Abs. 2, Abs. 3, § 7 Abs. 4 TV 122 die Kompetenzen zwischen Betriebsrat und Auszubildendenvertretung in einer vom BetrVG abweichenden Weise auf.

Die Abweichungen vom Gesetz sind jedoch unschädlich. Dabei braucht nicht geprüft zu werden, ob sich insbesondere die vom BetrVG nicht vorgesehenen Kompetenzzuweisungen an die Ausbildungsvertretungen auf § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG oder auf Art. 9 Abs. 3 GG, § 3 Abs. 2 TVG stützen ließen. Es geht nämlich bei den Regelungen des TV 122 nicht um eine Veränderung gesetzlicher Strukturen und eine Verschiebung gesetzlicher Kompetenzen zwischen Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung. Für die beim TTC beschäftigten Auszubildenden ist vielmehr eine solche Vertretung von Gesetzes wegen gar nicht zu errichten. Beim TTC handelt es sich nach der Präambel des TV 122 um eine „Qualifizierungsorganisationseinheit“, dh. um einen Betrieb, dessen ausschließlicher Zweck die Durchführung der Berufsausbildung für andere Betriebe ist. Die in einem solchen Betrieb beschäftigten Auszubildenden nehmen nicht an der Verwirklichung des arbeitstechnischen Betriebszwecks teil, dieser besteht gerade in ihrer Ausbildung. Die Auszubildenden eines solchen Betriebs gehören nicht zu dessen Belegschaft und sind keine Arbeitnehmer des Betriebs iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG (*BAG 12. September 1996 - 7 ABR 61/95 - AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 11 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 61; 26. Januar 1994 - 7 ABR 13/92 - BAGE 75, 312; 21. Juli 1993 - 7 ABR 35/92 - BAGE 74, 1; Richardi in Richardi BetrVG § 5 Rn. 68; Fitting § 5 Rn. 261 ff.*). Sie haben kein Wahlrecht zum Betriebsrat und zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und werden von diesen Gremien nicht vertreten. Sie können nach § 18a Abs. 1 BBiG - wie erwähnt - allenfalls eine „besondere Interessenvertretung“ wählen; noch fehlt es aber an der dafür nach § 18b BBiG erforderlichen Rechtsverordnung.

Das TTC verliert seinen Charakter als reiner Ausbildungsbetrieb nicht dadurch, dass dort nicht nur Berufsausbildung iSv. § 1 Abs. 2 BBiG, sondern auch berufliche Fortbildung iSd. § 1 Abs. 3 BBiG betrieben wird. Zwar betrifft diese Fortbildung Beschäftigte der Arbeitgeberin und ihrer Tochtergesellschaften, die sich in einem regulären Arbeitsverhältnis befinden. Die Fortzubildenden bleiben jedoch während des begrenzten Zeitraums der Weiterbildung Angehörige der sie entsendenden Betriebe. Im TTC haben deshalb auch sie lediglich den Status von Auszubildenden, die nicht selbst an der Verwirklichung des Betriebszwecks teilnehmen.



Der TV 122 greift damit nicht in gesetzliche Organisationsstrukturen und Befugnisse von Vertretungsgremien ein, sondern schafft in einem gesetzlich ungeregelten Bereich eigene Vertretungsstrukturen und Kompetenzen. Dies ist von Art. 9 Abs. 3 GG, § 3 Abs. 2 TVG gedeckt und wird von § 18a Abs. 2, 2. Alt. BBiG als Möglichkeit vorausgesetzt. In Tarifverträgen können auf die Betriebsverfassung bezogene Beteiligungsrechte geschaffen werden, die im Gesetz nicht vorgesehen sind (*BAG 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - BAGE 56, 18, 34 ff., zu III 2 b der Gründe; 10. Februar 1988 - 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317, 323 ff., zu B II 2 a der Gründe; Fitting § 1 Rn. 249*). Dies gilt nicht nur für eine inhaltliche Erweiterung von gesetzlichen Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretung, sondern auch für die partielle Erstreckung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Auszubildende in eigenständigen Ausbildungsbetrieben. Dabei haben es die Tarifvertragsparteien in der Hand, die selbst geschaffenen Auszubildendenvertretungen mit vom Betriebsverfassungsgesetz unterschiedenen materiellen und prozessualen Beteiligungsrechten auszustatten.

## 2. Der Antrag bedarf der Auslegung.

a) Die KAV hat beantragt festzustellen, dass „die Antragstellerin“ - also sie - bei der Verkürzung der Ausbildung mitzubestimmen hat. Ein solcher Antrag wird ihrem wirklichen Begehren nicht gerecht. Dieses besteht darin festzustellen, dass der örtlichen Auszubildendenvertretung D - und nicht etwa ihr selbst - das betreffende Mitbestimmungsrecht zusteht.

Die KAV besitzt die geltend gemachte Rechtsposition nicht. Obwohl sie nicht nach dem BetrVG, sondern nach § 7 TV 122 gebildet worden ist, hat sie auch gemäß dieser Vorschrift gegenüber den Betriebsratsgremien des TTC nur die Befugnisse einer gesetzlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung. Entgegen ihrer Bezeichnung als Konzernauszubildendenvertretung nimmt sie dabei im Verhältnis zu den örtlichen Auszubildendenvertretungen die Stellung einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung ein (*vgl. Klinkhammer 50 Jahre Bundesarbeitsgericht S. 963, 974*). Die gesetzliche Jugend- und Auszubildendenvertretung auf betrieblicher, Unternehmens- oder Konzernebene hat keine eigenen Mitbestimmungsrechte. Mitbestimmungsrechte nimmt ausschließlich das jeweilige Betriebsratsgremium wahr. Den Jugend- und Auszubildendenvertretungen stehen allenfalls Stimmrechte bei dessen Beschlussfassung zu, § 67 Abs. 2, § 73 Abs. 2, § 73b Abs. 2 BetrVG.



Nach § 7 Abs. 4, § 3 Abs. 2 Satz 2 TV 122 führt die KAV allerdings, falls erforderlich, Rechtsstreitigkeiten für die örtlichen Auszubildendenvertretungen des TTC. Den örtlichen Vertretungen wiederum stehen nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TV 122 die materiellen Rechte eines Betriebsrats nach § 97 Abs. 1 und § 98 Abs. 1 BetrVG zu. Die KAV ist folglich tarifliche Prozessstandschafterin der örtlichen Auszubildendenvertretungen bei der Wahrnehmung von deren Mitbestimmungsrechten nach § 97 Abs. 1, § 98 Abs. 1 BetrVG.

Auf Grund dessen ist davon auszugehen, dass die KAV entgegen dem Antragswortlaut nicht ein eigenes Mitbestimmungsrecht, sondern ein Mitbestimmungsrecht der Auszubildendenvertretung der Berufsbildungsstelle D festgestellt wissen will. Die Antragsformulierung beruht offensichtlich nicht auf der Auffassung der KAV, ihr stünden eigene, von denen der örtlichen Auszubildendenvertretung D unabhängige Mitbestimmungsrechte zu. Die Formulierung ist vielmehr erkennbar allein auf sprachliche Nachlässigkeit zurückzuführen. Auch die Gegenseite hat den Antrag nicht im wörtlichen, sondern im inhaltlich zutreffenden Sinne verstanden.

b) Die KAV macht ein Mitbestimmungsrecht „bei der generellen Verkürzung der Ausbildung“ geltend. Diese Formulierung lässt offen, an welcher konkreten Maßnahme der Arbeitgeberin die örtliche Auszubildendenvertretung beteiligt werden soll.

Die Arbeitgeberin hat keine Möglichkeit, „generell die Ausbildung zu verkürzen“. Die Festlegung der Dauer der Ausbildung für einen bestimmten staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ist nach § 25 Abs. 1, Abs. 2 BBiG Sache des staatlichen Verordnungsgebers. Die Arbeitgeberin kann auch im Einzelfall nicht von sich aus die Ausbildungszeit nach § 29 Abs. 2 BBiG mit der Begründung kürzen, es stehe zu erwarten, dass der/die Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreichen werde. Auch dies ist Sache der zuständigen staatlichen Stellen. Die Arbeitgeberin kann folglich im Zusammenhang mit der Verkürzung von Ausbildungszeiten allenfalls als Antragstellerin nach § 29 Abs. 2 BBiG auftreten.

Die in diesem Zusammenhang einzige beteiligungsfähige Maßnahme stellt ihre eigene Entscheidung dar, künftig für Industriekaufleute eine Ausbildung von nur noch zweieinhalb Jahren durchführen zu wollen. Der Antrag ist deshalb dahin auszulegen, dass die KAV festgestellt wissen möchte, die Auszubildendenvertretung D habe bei der Entscheidung der Arbeitgeberin darüber mitzubestimmen, ob am Ausbildungsstandort D in Zukunft generell eine nach § 29 Abs. 2 BBiG verkürzte Ausbildungszeit vorgesehen werden soll.



c) Der Antrag bezieht sich auf zukünftige Maßnahmen. Die KAV will festgestellt wissen, dass die örtliche Auszubildendenvertretung D ab Eintritt der Rechtskraft eines stattgebenden Beschlusses zu beteiligen ist, bevor weitere Ausbildungsverträge mit verkürzter Dauer abgeschlossen werden.

Zwar ist die im Antrag verwendete Formulierung, wonach ein Mitbestimmungsrecht „im Vorfeld der Einstellung“ geltend gemacht wird, in zeitlicher Hinsicht nicht eindeutig. Derselbe Wortlaut wurde aber schon in der Antragsschrift vom 10. Mai 2002, dh. zu einem Zeitpunkt gebraucht, zu welchem die Verkürzung der Ausbildung noch in der Zukunft lag. Das führt zu der Annahme, dass die KAV ursprünglich festgestellt wissen wollte, die Beteiligung müsse vor dem erstmaligen Abschluss von Ausbildungsverträgen mit verkürzter Ausbildungszeit durchgeführt werden. Mittlerweile hat die Arbeitgeberin ihre Absicht faktisch umgesetzt und bildet die nach dem 1. September 2002 eingestellten Auszubildenden mit staatlicher Billigung verkürzt aus. Der Antrag gibt nicht zu erkennen, dass die KAV das auch für die schon laufenden Ausbildungsverhältnisse wieder umkehren möchte: Eine Mitbestimmung „im Vorfeld“ ist nur bezogen auf künftige Einstellungen möglich.

3. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und auch im Übrigen zulässig.

a) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Der Antrag ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen der örtlichen Auszubildendenvertretung und der Arbeitgeberin gerichtet. An der betreffenden Feststellung besteht ein rechtliches Interesse. Der zwischen den Beteiligten aufgetretene Konflikt ist so lange aktuell, wie die Arbeitgeberin ohne Zustimmung der örtlichen Auszubildendenvertretung generell verkürzte Ausbildungsverträge schließen will; dies hat sie weiterhin vor.

b) Die KAV besitzt die erforderliche Antragsbefugnis. Zwar macht sie, wie dargelegt, keine eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtspositionen geltend. Sie ist jedoch nach Maßgabe von § 7 Abs. 4 TV 122 befugt, Rechtsstreitigkeiten für die örtlichen Auszubildendenvertretungen zu führen, die dazu ihrerseits gem. § 3 Abs. 2 TV 122 nicht in der Lage sind. Gegen die betreffenden tariflichen Regelungen bestehen keine rechtlichen Bedenken. Die Tarifvertragsparteien konnten innerhalb ihrer Regelungskompetenz nach § 3 Abs. 2 TVG die materiellen Beteiligungsrechte als solche den örtlichen Auszubildendenvertretungen der TTC, die Prozessführungsbefugnis aber der KAV übertragen.



II. Der Antrag ist begründet. Der örtlichen Auszubildendenvertretung D steht bei der Entscheidung der Arbeitgeberin, generell eine nach § 29 Abs. 2 BBiG verkürzte Ausbildung vorzusehen, ein Mitbestimmungsrecht zu. Dies folgt aus § 3 Abs. 2 TV 122 iVm. § 98 Abs. 1 BetrVG.

1. Die KAV kann sich für die örtliche Auszubildendenvertretung D auf die Rechtslage nach dem BetrVG berufen. Zwar gilt § 98 Abs. 1 BetrVG für die Auszubildendenvertretung nur kraft tariflicher Regelung. Tarifvertragsparteien, die für die Regelung einer Angelegenheit ohne Einschränkung oder sonstige Maßgaben auf eine gesetzliche Vorschrift verweisen, nehmen auf diese Vorschrift aber mit ihrem allgemeinen Inhalt Bezug.

2. Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

a) Zur Berufsbildung gehören alle Maßnahmen, die Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen (*BAG 18. April 2000 - 1 ABR 28/99 - BAGE 94, 245, 250 f., zu B I 2 a aa der Gründe; 5. November 1985 - 1 ABR 49/83 - BAGE 50, 85, 88, zu B I 1 der Gründe; Raab GK-BetrVG § 98 Rn. 2; Fitting § 98 Rn. 5*). Darunter fällt auch die Berufsausbildung nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 BBiG (*ErfK/Kania § 96 BetrVG Rn. 5 mwN*).

b) Die Berufsbildung ist betrieblich, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme selbst veranstaltet oder trägt. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme entweder allein durchführt oder auf ihren Inhalt und ihre Durchführung rechtlich oder tatsächlich einen beherrschenden Einfluss hat. Zudem muss die Maßnahme für die Arbeitnehmer des Betriebs veranstaltet werden (*BAG 4. Dezember 1990 - 1 ABR 10/90 - BAGE 66, 292, zu B I 3 der Gründe; 12. November 1991 - 1 ABR 21/91 - AP BetrVG 1972 § 98 Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 98 Nr. 8, zu B II 1, 2 der Gründe; Raab GK-BetrVG § 98 Rn. 3, 5 mwN*).

c) Das Mitbestimmungsrecht besteht nur bezüglich der „Durchführung“ der betreffenden Maßnahme. Der Begriff ist abzugrenzen von dem der „Einführung“ von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung in § 97 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG, über die mit dem Betriebsrat lediglich zu beraten ist.



Bei der Einführung geht es um die Frage, ob bestimmte Berufsbildungsmaßnahmen im Betrieb überhaupt durchgeführt, also etwa Auszubildende überhaupt eingestellt werden sollen. Die Durchführung betrifft demgegenüber alle Fragen, die sich nach einer Einführung der Maßnahme stellen (*Fitting § 98 Rn. 2; DKK-Buschmann § 98 Rn. 1*); mitbestimmungsfrei sind dabei konkrete Einzelmaßnahmen gegenüber bestimmten Auszubildenden (*GK-BetrVG/Raab § 98 Rn. 10; Thüsing in Richardi BetrVG § 98 Rn. 14; Fitting § 98 Rn. 7*).

d) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist ausgeschlossen, soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen die Durchführung der Berufsbildungsmaßnahmen regeln, auch wenn eine entsprechende ausdrückliche Einschränkung - wie § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG sie enthält - in § 98 Abs. 1 BetrVG fehlt (*BAG 5. November 1985 - 1 ABR 49/83 - BAGE 50, 85, 90, zu B I 3 der Gründe; Raab GK-BetrVG § 98 Rn. 10; Thüsing in Richardi BetrVG § 98 Rn. 11*).

3. Die zwischen den Beteiligten strittige Frage betrifft einen Anwendungsfall von § 98 Abs. 1 BetrVG.

a) Für die im TTC eingestellten Auszubildenden führt die Arbeitgeberin den betrieblichen Teil der Berufsausbildung durch. Es handelt sich um betriebliche Berufsausbildung nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 BBiG, die in den Anwendungsbereich des § 98 Abs. 1 BetrVG fällt. Die Maßnahme wird zwar nicht für Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG durchgeführt. Den örtlichen Auszubildendenvertretungen werden in § 3 Abs. 2 TV 122 jedoch „die Rechte eines Betriebsrats nach § 98 Abs. 1 BetrVG“ übertragen. Im Rahmen von § 3 Abs. 2 TV 122 iVm. § 98 Abs. 1 BetrVG sind deshalb die Auszubildenden im Verhältnis zwischen Auszubildendenvertretung und Arbeitgeberin als deren Arbeitnehmer anzusehen.

b) Die Festlegung der Dauer einer Bildungsmaßnahme ist eine Regelung über deren Durchführung iSv. § 98 Abs. 1 BetrVG. Sie betrifft nicht das „Ob“ einer solchen Maßnahme und damit deren Einführung, bei der ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht. Die Regelung der Dauer betrifft vielmehr das „Wie“ der Maßnahme, dh. die Art und Weise, in der die Entscheidung über ihre Einführung in die betriebliche Praxis umgesetzt werden soll.



aa) Die Dauer der Maßnahme hängt von verschiedenen Faktoren ab, die ohne weiteres als Modalitäten ihrer Durchführung anzusehen sind. So wird sie beeinflusst von Festlegungen darüber, mit welchem inhaltlichen Anspruch das Maßnahmeziel verwirklicht werden soll, in welchem täglichen und wöchentlichen Zeitumfang die Teilnehmer ausgebildet und welche didaktischen Methoden dabei angewendet werden sollen. Dies sind Regelungen, die die Durchführung der Maßnahme betreffen und mitbestimmungspflichtig sind (*Fitting § 98 Rn. 2, Rn. 7; Thüsing in Richardi BetrVG § 98 Rn. 13; ErfK/Kania § 98 BetrVG Rn. 5*). Von der Entscheidung über diese Fragen ist die Festlegung der zeitlichen Gesamtdauer der Maßnahme nicht zu trennen. Wegen dieses Zusammenhangs ist auch die Dauer der Berufsbildungsmaßnahme ein Regelungsgegenstand bei deren Durchführung (*Wlotzke BetrVG § 98 Anm. 1a aE*).

Die vom Landesarbeitsgericht angestellte Erwägung, der Arbeitgeber, der mitbestimmungsfrei entscheiden könne, eine Ausbildungsmaßnahme gar nicht einzuführen, müsse gleichermaßen mitbestimmungsfrei darüber entscheiden können, wie lange diese Maßnahme dauern solle, verkennt Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestands des § 98 Abs. 1 BetrVG. Die Vorschrift will durch die gleichberechtigte Beteiligung des Betriebsrats an Fragen der Durchführung der Maßnahme sicherstellen, dass das berechtigte Interesse der Betroffenen an einer ihren Belangen entsprechenden Ausbildung gewahrt wird, wenn sich der Arbeitgeber für die Einführung einer Berufsbildungsmaßnahme einmal entschieden hat. Zu diesen Belangen gehört auch die Maßnahmedauer.

bb) Anders als das Landesarbeitsgericht gemeint hat, steht dem nicht entgegen, dass die Dauer der Maßnahme Auswirkungen auf ihre Gesamtkosten haben kann.

Zwar ist der Arbeitgeber in der Lage, mitbestimmungsfrei nicht nur über die Einführung der Maßnahme, sondern auch über die Höhe der für sie bereitgestellten Mittel zu entscheiden (*Thüsing in Richardi BetrVG § 98 Rn. 8; Fitting § 98 Rn. 2; Raab GK-BetrVG § 98 Rn. 9; Löwisch/Kaiser BetrVG § 98 Rn. 2*). Selbst wenn aber der Umfang dieser Mittel nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erhöht werden kann, ist die Gesamtdauer der Maßnahme doch nur einer von mehreren Kostenfaktoren. Außer von der Dauer werden die Kosten etwa von der Anzahl der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungsstunden, der Art der Ausbildungsmethode und -mittel und insbesondere von der Anzahl der Teilnehmer beeinflusst. Kostenerhöhungen auf Grund länge-



rer Ausbildungsdauer können folglich durch entsprechende Veränderungen bei anderen Faktoren ausgeglichen werden.

Die Kostenrelevanz der Maßnahmedauer schließt deshalb das Mitbestimmungsrecht der Auszubildendenvertretung nach § 98 Abs. 1 BetrVG nicht aus. Vielmehr ist es gerade eine Frage der Durchführung der Maßnahme, wie auf diese Einschränkung reagiert werden soll, ob beispielsweise aus dem in Betracht kommenden Adressatenkreis weniger Teilnehmer länger und intensiver oder mehr Teilnehmer kürzer und weniger intensiv ausgebildet werden sollen.

c) Ein Mitbestimmungsrecht ist im Streitfall auch nicht etwa durch den Vorrang gesetzlicher Regelungen ausgeschlossen.

aa) Allerdings ist die Gestaltung der Berufsausbildung zu einem anerkannten Ausbildungsberuf durch Vorschriften des BBiG und der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen weitgehend staatlich geregelt. Zu den von den Betriebsparteien nicht regelbaren Vorgaben gehört die reguläre Dauer der jeweiligen Ausbildung, wie § 25 Abs. 2 Nr. 2 BBiG zeigt. Sie beträgt für Industriekaufleute derzeit drei Jahre.

bb) Hier hat die Arbeitgeberin indessen beschlossen, die gesetzliche Kürzungsmöglichkeit des § 29 Abs. 2 BBiG zu nutzen, und für alle neu einzustellenden Auszubildenden mit dem Berufsziel Industriekaufmann/Industriekauffrau eine nur noch zweieinhalbjährige Ausbildung vorzusehen. Wegen der Unabhängigkeit vom konkreten Einzelfall und des damit gegebenen kollektiven Bezugs ist diese Entscheidung mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin veranlasst alle neu einzustellenden Auszubildenden zur Antragstellung nach § 29 Abs. 2 BBiG. Auf diese Weise wird die Dauer der Berufsausbildung unter Inanspruchnahme der gesetzlichen Kürzungsmöglichkeit kollektiv geregelt. Die Ausbildungsdauer ist jedoch einer einseitigen Regelung durch die Arbeitgeberin entzogen. Solange nicht der Gesetz- und Ordnungsgeber die Dauer der regulären Ausbildung für Industriekaufleute verbindlich verkürzt, unterliegt das auf eine Kürzung bezogene Handeln der Arbeitgeberin der Mitbestimmung der örtlichen Auszubildendenvertretung.

cc) An der Mitbestimmungspflichtigkeit der Entscheidung ändert sich nichts dadurch, dass die Auszubildenden den Antrag nach § 29 Abs. 2 BBiG auch aus eigener Initiative stellen können und ihm stattzugeben ist, wenn die betreffenden Vorausset-



zungen erfüllt sind. Mitbestimmungsrechtlich ist danach zu unterscheiden, ob die Auszubildenden allein tätig werden, oder ob die Arbeitgeberin dies vorgibt.

4. Einem Mitbestimmungsrecht der örtlichen Auszubildendenvertretung nach § 98 Abs. 1 BetrVG steht nicht entgegen, dass es der Arbeitgeberin freisteht, nur solche Auszubildende einzustellen, die den Anforderungen der „Vorläufigen Richtlinien für die Anrechnung schulischer und betrieblicher Ausbildungszeiten auf ein Berufsausbildungsverhältnis“ der IHK D entsprechen.

a) Diese Richtlinien führen aus, die im Ausbildungsberufsbild festgelegte Ausbildungszeit sei so bemessen, dass einem durchschnittlich begabten Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in dieser Zeit eine breit angelegte berufliche Grundbildung vermittelt werden könne und deshalb zu erwarten stehe, das Ausbildungsziel werde in einer abgekürzten Ausbildungszeit erreicht, wenn von einem Auszubildenden eine bestimmte erweiterte Bildung nachgewiesen werde. Als maximale Anrechnungszeit kommen dabei zwölf Monate bei (Fach-) Hochschulreife und sechs Monate bei mittlerer Reife in Betracht. Die Richtlinien entsprechen einem Beschluss des Bundesausschusses für Berufsbildung aus dem Jahre 1974.

b) Zwar würde die Arbeitgeberin, wenn sie diese Anrechnungsvoraussetzungen bei der Einstellung der Auszubildenden generell beachtete, zumindest objektiv Auswahlrichtlinien iSv. § 95 Abs. 1 BetrVG zur Anwendung bringen, bei deren Aufstellung den örtlichen Auszubildendenvertretungen durch den TV 122 kein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wurde. Das schließt jedoch ein Mitbestimmungsrecht der Vertretungen nach § 98 Abs. 1 BetrVG nicht aus. Die Schutzbereiche beider Vorschriften sind verschieden. Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 1 BetrVG begrenzen die personelle Auswahlentscheidung des Arbeitgebers. Das Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG will dagegen eine an den Interessen der Arbeitnehmer orientierte Ausfüllung von Gestaltungsspielräumen bei der betrieblichen Berufsbildung gewährleisten.

5. Das Mitbestimmungsrecht entfällt entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin nicht deshalb, weil die Entscheidung über die Dauer der Berufsausbildung einer Einstellung der betreffenden Auszubildenden vorgelagert ist und deshalb (noch) keine Betriebsangehörigen betrifft. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts hängt nicht davon ab, dass von der betreffenden Regelung (zumindest auch) Personen betroffen sind, die schon bei dem Erlass der Regelung zur Belegschaft gehörten. Dies zeigt § 95



Abs. 1 BetrVG, der auch Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterwirft.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Ludwig

Hayen



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)