Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 58/10 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Beschluss vom 7. Oktober 2008 - 20 BV 15/07 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Beschluss vom 19. August 2010 - 7 TaBV 5/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Zulässigkeit eines Feststellungsantrags - Tendenzträgereigenschaft von erzieherisch tätigwerdenden Ausbildern

Gesetze:

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; BetrVG § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 58/10
7 TaBV 5/09
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Februar 2012

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin und (Gegen-)Antragstellerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 7. Februar 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Hayen und Dr. Hann für Recht erkannt:

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. August 2010 - 7 TaBV 5/09 - teilweise aufgehoben, soweit es die Beschwerde des Betriebsrats gegen die zu Ziff. 2 des Beschlusses des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Oktober 2008 - 20 BV 15/07 - getroffene Feststellung, dass es sich bei den von der Arbeitgeberin beschäftigten Ausbildern um Tendenzträger handelt, zurückgewiesen hat.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der genannte Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg teilweise abgeändert und der Widerantrag der Arbeitgeberin abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Tendenzträgereigenschaft der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Ausbilder. 1

Die Arbeitgeberin ist ein Bildungsträger. Weiterer Beteiligter ist der bei ihr gebildete Betriebsrat. Die Arbeitgeberin befasst sich mit der beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung entwicklungsverzögerter Jugendlicher und junger Erwachsener. Sie führt die praktische Berufsausbildung in 16 Berufsfeldern durch. Daneben betreibt sie Berufsvorbereitungsmaßnahmen zur Herstellung der Ausbildungsfähigkeit. Von den etwa 120 bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern sind 46 Ausbilder, die weiteren Mitarbeiter sind überwiegend Sozialpädagogen, Sonderpädagogen, Sportpädagogen und Psychologen. Die Beteiligten gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich bei der Arbeitgeberin um ein Tendenzunternehmen handelt. 2

In einem Qualitätsmanagement-Handbuch der Arbeitgeberin sind die betrieblichen Abläufe, Verantwortungen und Aufgaben der Mitarbeiter beschrieben. Danach erfolgt die systematische und interdisziplinäre Förderung der 3

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Rehabilitanden in Lerngruppenteams. Diesen gehören neben dem jeweiligen Ausbilder in der Regel Sozialpädagogen und der jeweilige Klassenlehrer an sowie bei Bedarf Sonderpädagogen, Sportpädagogen und Psychologen. Die Arbeiten im Lerngruppenteam werden vom beteiligten Sozialpädagogen geplant, organisiert, dokumentiert und überprüft. Das Lerngruppenteam übernimmt und begleitet die Ausbildungsgruppe während der gesamten Ausbildung. Zu den Aufgaben der Ausbilder gehört ua. das Erstellen und Fortschreiben der betrieblichen Ausbildungspläne und individuellen Förder- und Integrationspläne sowie die Entwicklung und Anwendung von Bildungsbausteinen bzw. Lernaufgaben im Rahmen der praktischen Tätigkeit. Daneben sind die Ausbilder Vorgesetzte der Rehabilitanden, verantwortlich für Lern- und Übungsaufgaben, die Erfolgskontrolle, Einsatzplanung, Akquise von Plätzen für betriebliche Ausbildungsabschnitte und die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Die Arbeitgeberin beschäftigt als Ausbilder festangestellte Mitarbeiter sowie kurzzeitig für mehrere Wochen oder Monate eingesetzte Leiharbeitnehmer. Die als Ausbilder eingesetzten Beschäftigten verfügen „in der Regel“ über eine pädagogisch-didaktische Zusatzausbildung. 4

Nach einer bei der Arbeitgeberin geltenden Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1981 erhält der Betriebsrat bei Einstellungen eine Woche vor Beginn der Einstellungsgespräche die Unterlagen aller Bewerber. Zu den Einstellungsgesprächen wird er eingeladen. Im August 2007 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie werde dessen Zustimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nur noch für Mitarbeiter ohne Tendenzträgereigenschaft einholen. In Umsetzung dieser Ankündigung hat die Arbeitgeberin vor der Einstellung von zwei Ausbildern und einer „Assistentin der Ausbilder“ nicht die Zustimmung des Betriebsrats beantragt. 5

Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, alle als Ausbilder eingesetzten Beschäftigten seien Tendenzträger. Unabhängig von den Zeitanteilen und unabhängig davon, ob die Berufsausbildung intern oder extern durchgeführt werde, sei die Tätigkeit der Ausbilder nicht allein auf die Vermittlung von Fach- 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

wissen bezogen, sondern habe aufgrund der zu betreuenden Rehabilitanden stets erzieherischen Charakter.

Die Arbeitgeberin hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - beantragt festzustellen, 7

> dass es sich bei den von ihr beschäftigten Ausbildern um Tendenzträger handelt.

Der Betriebsrat hat die Abweisung des Antrags begehrt. 8

Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Die dort noch anhängigen Anträge des Betriebsrats, mit denen dieser die Aufhebung näher bezeichneter personeller Einzelmaßnahmen sowie die Feststellung, dass die befristete Einstellung von Zeit- und Leiharbeitnehmern der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe, begehrt hat, sind vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen worden. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter. 9

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Antrag der Arbeitgeberin ist unzulässig. 10

I. Der Antrag der Arbeitgeberin bedarf der Auslegung. 11

1. Bei einem wörtlichen Verständnis des arbeitgeberseitig gestellten Antrags wäre Gegenstand der begehrten Feststellung nicht ein Rechtsverhältnis. Ob Mitarbeiter der Arbeitgeberin in einer bestimmten Position unmittelbar und überwiegend erzieherischen Bestimmungen gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG dienen und damit Tendenzträger sind, betrifft eine Vorfrage eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Diese ist nicht geeignet, das zwischen den Beteiligten bestehende betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis zu klären. Auch wenn dem Antrag entsprochen würde, müsste in jedem Einzelfall geprüft werden, inwieweit Mitbestimmungsrechte aufgrund des Tendenzschutzes Einschränkungen erfahren *(vgl. BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 14, EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 10)*. 12

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

2. Der Antrag der Arbeitgeberin kann jedoch unter Berücksichtigung des bisherigen Vorbringens einschränkend dahin ausgelegt werden, dass mit ihm die Feststellung des Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei der Einstellung von Ausbildern begehrt wird. Ein solches Antragsverständnis liegt nahe, weil die Beteiligten von Anfang an über diese Frage gestritten haben. Die Arbeitgeberin möchte erkennbar losgelöst von konkreten Einzelfällen klären lassen, ob die Einstellung von Ausbildern nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Das Bestehen eines betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ein der gerichtlichen Feststellung zugängliches Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO *(BAG 15. April 2008 - 1 ABR 14/07 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 54)*. 13

II. Der so verstandene Antrag ist nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14

1. Nach dem auch im Beschlussverfahren anzuwendenden § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift ua. einen „bestimmten Antrag“ enthalten. Dieser unterliegt im Beschlussverfahren denselben Anforderungen wie im Urteilsverfahren. Der betriebliche Vorgang, hinsichtlich dessen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats streitig ist, muss deshalb so genau bezeichnet werden, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Dafür muss der jeweilige Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann *(BAG 18. August 2009 - 1 ABR 45/08 - Rn. 14).* 15

2. Diesen Anforderungen wird der Antrag der Arbeitgeberin nicht gerecht. Der Begriff „Ausbilder“ ist nicht hinreichend bestimmt. 16

a) Das Landesarbeitsgericht hat hierzu keine konkreten Feststellungen getroffen. Dem Vortrag der Arbeitgeberin ist nicht mit der gebotenen Klarheit zu entnehmen, wer Ausbilder iSd. Antragstellung ist. Nach dem von ihr verfassten Qualitätsmanagement-Handbuch gehört zu den Aufgaben der Ausbilder insbe- 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

sondere das Erstellen und Fortschreiben des betrieblichen Ausbildungsplans sowie der individuellen Förder- und Integrationspläne, die Entwicklung und Anwendung von Bildungsbausteinen und Lernaufgaben im Rahmen der praktischen Tätigkeit und die Durchführung von berufsübergreifenden Ausbildungsprojekten. Sitzungen des Lerngruppenteams, in dem die Ausbilder mitwirken und systematisch und interdisziplinär gemeinsam mit den anderen Mitarbeitern die Ausbildung begleiten, finden in einem regelmäßigen Rhythmus viermal im Jahr statt. Da jedoch nach Auffassung der Arbeitgeberin auch Aushilfen, die nur zwei bis drei Monate oder noch kürzer eingesetzt werden, Ausbilder sein sollen und nicht ansatzweise aufgezeigt worden ist, wie diese in der kurzen Zeit ihrer Beschäftigung die beschriebenen Aufgaben durchführen, prägenden Einfluss auf die erzieherische Konzeption nehmen und an den Sitzungen des Lerngruppenteams teilnehmen können, geht die Arbeitgeberin offenbar von anderen Tätigkeitsmerkmalen aus, die jedoch nicht näher dargelegt sind. So begreift die Arbeitgeberin auch die Arbeit von Assistenten der Ausbilder als Ausbildertätigkeit und stuft deshalb diese Personen als Tendenzträger ein, wie in dem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom 24. Oktober 2007 zur beabsichtigten Einstellung von Frau M für die Zeit vom 5. November 2007 bis zum 21. Dezember 2007 deutlich wird. Auch hat die Arbeitgeberin Herrn H vorübergehend für die Dauer von etwa dreieinhalb Monaten als Koch eingestellt und mit der Herstellung des Mensa-Essens betraut. Zugleich sollte er dabei als Ausbilder tätig sein. Wie hierbei die im Qualitätsmanagement-Handbuch beschriebenen Aufgaben eines Ausbilder ausgeübt werden konnten, bleibt allerdings unklar. Überdies ergibt sich weder aus dem Qualitätsmanagement-Handbuch noch aus dem Vortrag der Arbeitgeberin, welche fachlichen, insbesondere pädagogischen Anforderungen sie an die von ihr eingestellten Ausbilder stellt. In den Vorinstanzen hat sie hierzu lediglich ausgeführt, die Ausbilder verfügten „in der Regel“ über pädagogisch-didaktische Zusatzausbildungen. Wie sich Ausbilder von sonstigem Hilfspersonal unterscheiden, bleibt jedoch unklar.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

18

b) Die von der Arbeitgeberin begehrte Feststellung ist daher wegen der fehlenden Klarheit des Begriffs „Ausbilder“ nicht geeignet zu klären, für welche Einstellungen das Mitbestimmungsrecht aus § 99 BetrVG nicht bestehen soll. Der zwischen den Betriebsparteien bestehende Streit kann nicht abschließend entschieden werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass auch bei einer Sachentscheidung in der Zukunft weiterhin darüber gestritten wird, ob die einzustellende Person tatsächlich „Ausbilder“ ist oder ein sonstiger Mitarbeiter.

Schmidt Koch Linck

Hayen Hann

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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