

Aktenzeichen: 2 AZR 149/04
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. Mai 2005
- 2 AZR 149/04 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. Dezember 2002
- 6 Ca 4108/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 4. November 2003
- 13 Sa 596/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zuständigkeit des Betriebsrats des Beschäftigungsbetriebs oder der
Hauptverwaltung zur Anhörung einer Kündigung eines Trainee

Gesetz:

BetrVG § 102

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 149/04
13 Sa 596/03
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Mai 2005

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Beckerle für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. November 2003 - 13 Sa 596/03 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die Beklagte betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit (...), das über ein Filialnetz bundesweit Kinderspielsachen vertreibt. Bei der (...) Hauptverwaltung ist ein Betriebsrat gebildet worden.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Januar 2002 auf Grund des „Anstellungsvertrages für außertarifliche Mitarbeiter“ vom 24./30. Oktober 2001 als „Trainee in allen Filialen“ für die Dauer von sechs Monaten zur Probe beschäftigt. Der Anstellungsvertrag sah bei entsprechender Eignung und Bewährung des Klägers eine Ernennung zum stellvertretenden Marktleiter vor. Für die Beklagte ist die Vereinbarung von den Prokuristen H. und J. am 24. Oktober 2001 (...) unterschrieben worden.

Mit Aufnahme seiner Tätigkeit setzte die Beklagte den Kläger in der Filiale W. ein.

Nachdem die Beklagte den Betriebsrat der Filiale W. angehört hatte, kündigte sie mit Schreiben vom 13. März 2002 das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht zum 29. März 2002. Das unter der (...) Adresse der Hauptverwaltung gefertigte Kündigungsschreiben ist vom Personal-Manager (...) unterzeichnet worden.

Der Kläger hat sich mit seiner Klage gegen die Wirksamkeit der Kündigung gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe den falschen Betriebsrat zur Kündigung angehört. Sie hätte den Betriebsrat der (...) Hauptverwaltung beteiligen müssen. Der Hauptverwaltung obliege die Ausbildung der „Trainees“, eine Zuordnung zu einer Filiale erfolge nur im Rahmen der praktischen Einarbeitung.



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 13. März 2002 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages geltend gemacht, sie habe den zuständigen Betriebsrat der Filiale W. zur Kündigung des Klägers ordnungsgemäß beteiligt. Der Kläger sei in die Arbeitsorganisation der Filiale W. eingebunden gewesen und habe zu dessen Belegschaft gehört.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger weiterhin die Feststellung der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO), da es zu ihrer Entscheidung noch weiterer tatsächlicher Feststellungen bedarf. Das Landesarbeitsgericht konnte jedenfalls mit der gegebenen Begründung die Kündigungsschutzklage des Klägers nicht abweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner klageabweisenden Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht wegen fehlerhafter Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Der Betriebsrat der Filiale W. sei für die Anhörung zur Kündigung des Klägers zuständig gewesen. Der Kläger sei in diesen Betrieb eingegliedert worden. Seine Ausbildung als Trainee habe sich im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung der Filiale W. vollzogen.

B. Dem folgt der Senat nicht.

I. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts tragen die Klageabweisung nicht.



1. Nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Beteiligt der Arbeitgeber einen nicht zuständigen Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung, so fehlt es an einer ordnungsgemäßen Anhörung der Arbeitnehmervertretung. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat desjenigen Betriebs anhören, zu dessen Belegschaft der zu kündigende Arbeitnehmer gehört (*BAG 7. November 1990 - 2 AZR 225/90 -; Bitter NZA Beil. 3/1991 S. 16, 17; Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 102 Rn. 32*).

a) Als betriebszugehörig sind die Arbeitnehmer anzusehen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen und in die Organisation des Betriebs tatsächlich eingegliedert sind (*BAG 28. November 1977 - 1 ABR 40/76 - BAGE 29, 398; 18. Januar 1989 - 7 ABR 21/88 - BAGE 61, 7; 20. März 1996 - 7 ABR 46/95 - BAGE 82, 302*).

b) Die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung von Personen, die allein zum Zweck ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden und zu denen ua. auch Teilnehmer an firmeninternen Ausbildungsmaßnahmen zählen (*vgl. BAG 3. Oktober 1989 - 1 ABR 68/88 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 73 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 79*), richtet sich danach, ob die berufspraktische Ausbildung sich im Rahmen der jeweiligen arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebs, zu deren Erreichen die betriebsangehörigen Arbeitnehmer zusammen wirken, vollzieht (*BAG 20. März 1996 - 7 ABR 46/95 - BAGE 82, 302*). Ist die Berufsausbildung mit dem laufendem Produktions- oder Dienstleistungsprozess des Betriebs verknüpft, dh. wird ein Auszubildender mit Tätigkeiten beschäftigt, die zu den beruflichen Aufgaben der Arbeitnehmer des Betriebs gehören, ist der Auszubildende grundsätzlich dem Ausbildungsbetrieb zuzuordnen. Allerdings müssen dann auch die für das Ausbildungsverhältnis wesentlichen, insbesondere die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten im Einsatzbetrieb (Ausbildungsbetrieb) und nicht im „Stammbetrieb“ geregelt werden. Wird der zur Ausbildung Beschäftigte nur vorübergehend und partiell in den Ausbildungsbetrieb eingegliedert und bleibt auch bei einer solchen Stationsausbildung der Schwerpunkt seines Ausbildungsverhältnisses beim „Stammbetrieb“, ist dessen Betriebsrat zumindest in den Angelegenheiten zu beteiligen, die das Grundverhältnis des zur Berufsausbildung Beschäftigten betreffen (*BAG 13. März 1991 - 7 ABR 89/89 - BAGE 67, 320*). Dabei kommt es zum einen darauf an, ob der Arbeitnehmer im Stammbetrieb eingestellt und der Betriebsrat dieses Betriebs zur Einstellung beteiligt worden ist, und zum anderen, ob vom Stammbetrieb aus die (Gesamt-) Ausbildung im Wesentlichen geleitet und ü-



berwacht wird und insbesondere, wo die wesentlichen und grundlegenden Entscheidungen für das Ausbildungsverhältnis getroffen werden. Dem gegenüber rechtfertigt eine nur vorübergehende und partielle Eingliederung eines zur Berufsausbildung Beschäftigten in einen anderen Betrieb zur Ableistung eines bestimmten Ausbildungsabschnitts keine andere Zuordnung (*BAG 13. März 1991 - 7 ABR 89/89 - aaO; vgl. auch Anm. Boemke zu LAG Köln 4. November 2003 - 13 Sa 596/03 - in: juris PR-ArbR 24/2004 zu 4*).

2. Unter Berücksichtigung dieser auch für eine „Trainee-Ausbildung“ heranzuziehenden Grundsätze und des Umstandes, dass sowohl der Anstellungsvertrag in bzw. mit der (...) Hauptverwaltung geschlossen wurde als auch das Kündigungsschreiben von dort stammt, konnte das Landesarbeitsgericht ohne zusätzliche Feststellungen nicht ohne weiteres von einer Zuständigkeit des Betriebsrats der Filiale W. zur Anhörung zur beabsichtigten Kündigung des Klägers nach § 102 Abs. 1 BetrVG ausgehen. Ob der Betriebsrat des W. Einsatzbetriebs oder der der (...) Hauptverwaltung anzuhören war, richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung und Durchführung des Trainee-Verhältnisses. Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht festgestellt, ob die (Gesamt-) Ausbildung im Wesentlichen von der (...) Hauptverwaltung oder von der Einsatzfiliale W. organisiert, überwacht und geleitet worden ist.

II. Auf Grund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann daher nicht abschließend beurteilt werden, ob die Kündigung vom 13. März 2002 wegen einer fehlerhaften Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist. Die Sache muss zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden (§ 563 Abs. 1 ZPO), da die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig erweist (§ 561 ZPO).

Bei der erneuten Beurteilung der Sache wird das Landesarbeitsgericht die konkrete Ausgestaltung und Durchführung des Trainee-Verhältnisses des Klägers näher aufklären müssen. Dazu wird es ua. festzustellen haben, von wem die Ausbildung im Wesentlichen geleitet und überwacht worden ist. Es wird weiter aufklären müssen, ob - ggf. in welchem Rhythmus - ein Wechsel der Einsatzfilialen erfolgen sollte und welcher Betriebsrat bei der Einstellung bzw. den möglichen Wechseln beteiligt worden ist. In diesem Zusammenhang wird es der Frage nachzugehen haben, wer die Entscheidung über den Einsatz der Trainees in den einzelnen Filialen der Beklagten trifft und von wem die konkreten Ausbildungsziele formuliert und überwacht werden und ob



- ggf. in welchen Abständen - Schulungen des Trainee-Personals - zentral oder lokal - durchgeführt worden sind bzw. durchgeführt werden sollten. Schließlich wird auch aufzuklären sein, wer die Kündigungsentscheidung initiiert und getroffen hat.

Rost

Schmitz-Scholemann

Eylert

Baerbaum

Beckerle

