

Aktenzeichen: 7 ABR 15/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 15. November 2006
- 7 ABR 15/06 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Beschluß vom 15. Dezember 2004
- 6 BV 9/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Beschluß vom 24. November 2005
- 9 TaBV 7/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 4 BetrVG

Gesetze:

ArbGG § 83 Abs. 3; BetrVG §§ 78, 78a

Leitsatz:

Die Weiterbeschäftigungspflicht aus § 78a Abs. 2 BetrVG setzt das Bestehen eines freien Dauerarbeitsplatzes im Ausbildungsbetrieb voraus.



BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 15/06
9 TaBV 7/05
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. November 2006

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

4.

5.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 15. November 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Hoffmann und Busch 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 Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 24. November 2005 - 9 TaBV 7/05 - aufgehoben.

Das Verfahren wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines Mitglieds einer durch Tarifvertrag errichteten Auszubildendenvertretung. 1

Die zu 1) beteiligte Antragstellerin ist ein Unternehmen der Telekommunikationsbranche mit Sitz in Bonn. Sie hat zum 1. Dezember 2001 das Telekom Training Center (TTC) als einen betriebsverfassungsrechtlich eigenständigen Ausbildungsbetrieb gegründet, in dem der zu 5) beteiligte Betriebsrat gebildet wurde. Der Betrieb TTC führt die gesamte Aus- und Weiterbildung innerhalb des Telekom-Konzerns durch. Dem Hauptstandort in Bonn sind 81 über das Bundesgebiet verteilte Außenstellen als Betriebsteile zugeordnet. Im Betrieb TTC sind insgesamt etwa 1.300 Stammarbeitnehmer und rund 11.000 Auszubildende beschäftigt. 2

Über die Struktur und Wahrnehmung der betrieblichen Mitbestimmung im TTC haben die Arbeitgeberin und die Gewerkschaft ver.di am 26. November 2001 den Tarifvertrag Mitbestimmung TTC („TV 122“) geschlossen, der auszugsweise wie folgt lautet: 3

„Präambel

Die Qualität der Ausbildung im Konzern Deutsche Telekom AG muss auch unter den sich ständig ändernden organisatorischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dauerhaft gesichert werden, um jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu eröffnen und allen Konzerngesellschaften der Deutschen Telekom langfristig und nachhaltig einen kompetenten Nachwuchs zur Verfügung stellen zu können. Diese Vereinbarung hat das Ziel, die Mitbestimmung in einer geänderten Ausbildungsorganisation auszugestalten und zu sichern, bei der die Einstellungen der Auszubildenden in einer Qualifizierungsorganisationseinheit erfolgen. Dabei sollen auch die Möglichkeiten genutzt



werden, die das neue Betriebsverfassungsgesetz bietet.

§ 1 Mitbestimmungsstruktur

- (1) Das Telekom Training Center (im nachfolgenden TTC genannt) stellt einen Betrieb mit einem Betriebsrat, Auszubildendenvertretungen bei den Berufsbildungsstellen und einer Konzern-Auszubildendenvertretung dar. Die Zuordnung und die Anzahl der Freistellungen werden in besonderen Tarifverträgen geregelt.
- (2) Darüber hinaus werden bei den Berufsbildungsstellen Betreuungsgremien gem. § 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG eingerichtet, in die Mitglieder der Betriebsräte aus den Konzernunternehmen, in deren Betrieben Ausbildung stattfindet, sowie Vertreter der Auszubildendenvertretungen entsandt werden.

§ 2 Betriebsrat

- (1) Die Wahl, Aufgaben, Stellung und Rechte des Betriebsrats bestimmen sich, soweit in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich anders geregelt, nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Auszubildende haben weder das aktive noch das passive Wahlrecht für diesen Betriebsrat. Der Betriebsrat des TTC vertritt die Arbeiter, Angestellten und Beamten; er arbeitet mit den Auszubildendenvertretungen zusammen.

- (2) ...

§ 3 Auszubildendenvertretung

- (1) Die Wahl, Aufgaben, Stellung und Rechte der Auszubildendenvertretungen richten sich, soweit in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich anders geregelt, nach den für Jugend- und Auszubildendenvertretungen geltenden Bestimmungen des BetrVG. Auszubildendenvertreter haben in ihrem Beschäftigungsbetrieb darüber hinaus die Aufgabe, Auszubildende während der Ausbildung in diesem Betrieb zu betreuen.
- (2) Die Auszubildendenvertretungen erhalten die Rechte eines Betriebsrats nach § 97 Abs. 1, § 98 Abs. 1 BetrVG. Die Führung von Rechtsstreiten und Einigungsstellungsverfahren steht nur der Konzernauszubildendenvertretung zu.
- (3) Die Auszubildendenvertretungen werden bei der Einstellung von Auszubildenden entsprechend § 99 Abs. 1 bis Abs. 3 BetrVG beteiligt. Verweigert die Auszubildendenvertretung die Zustimmung, kann die Einstellung nur nach Beratung mit der Konzernauszubildendenvertretung vorgenommen werden.
- (4) Die §§ 78 und 78a BetrVG finden auch Anwendung auf Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. Scheidet ein voll freigestelltes Mitglied der Auszubildendenvertretung



wegen Erreichens der Altersgrenze aus der Funktion aus, hat der Konzern nach Beratung mit dem KBR eine adäquate Anschlussbeschäftigung vorzuschlagen. Die Wünsche des ausscheidenden Mitglieds sollen dabei nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

- (5) Die Auszubildendenvertretungen erhalten die Rechte eines Betriebsrats nach § 102 BetrVG bei Kündigung von Auszubildenden.

§ 4 Bildung der Auszubildendenvertretungen bei den Berufsbildungsstellen

Wahlberechtigt zu den Auszubildendenvertretungen sind alle Auszubildenden der jeweiligen Berufsbildungsstelle. Wählbar sind alle Beschäftigten des Telekomkonzerns aus der jeweiligen Region, in deren Betrieb Berufsausbildung durchgeführt wird, soweit sie das 25. Lebensjahr zum Wahlzeitpunkt noch nicht vollendet haben.

...

§ 7 Konzernauszubildendenvertretung

- (1) Auf der Ebene der Leitung des TTC wird eine Konzernauszubildendenvertretung gebildet, die mit dem Betriebsrat des TTC, dem Gesamtbetriebsrat der Telekom AG und dem Konzernbetriebsrat der Telekom AG zusammenarbeitet. Sie nimmt beratend an den Sitzungen des Betriebsrats des TTC teil; für sie gelten dabei die Rechte der gesetzlichen JAV gegenüber ihrem Betriebsrat entsprechend.
- (2) ...
- (3) Für die Konzernauszubildendenvertretung gelten die §§ 72 f. BetrVG sinngemäß.
- (4) Die Konzernauszubildendenvertretung führt die Rechtsstreite und Einigungsstellenverfahren für die Auszubildendenvertretungen (§ 3 Abs. 2).“

Die Arbeitgeberin war nach § 15 Abs. 1 des Tarifvertrags Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung vom 29. Juni 2002 (TV Ratio 2002) verpflichtet, alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung befristet für 12 Monate in ein Vollzeitarbeitsverhältnis in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (Vivento) mit dem Ziel der Weitervermittlung auf Dauerarbeitsplätze zu übernehmen.

4

Durch Tarifvertrag vom 18. August 2005 ist hinter § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC mit Wirkung vom 1. Januar 2005 folgende Protokollnotiz eingefügt worden:

5



„§ 3 Abs. 4 TV 122 i.V.m. § 78a BetrVG findet nur auf die Auszubildendenvertreter Anwendung, die am 01.05. (Sommer-Prüfung) oder am 01.12. (Frühjahrsprüfung) ordentliche Mitglieder der Auszubildendenvertretungen sind. Die Übernahme ist auf 20 % der Auszubildenden-Übernahmequote je Prüfungsjahrgang begrenzt, wobei eine nur geringfügige Überschreitung unschädlich ist.

....“

Die Arbeitgeberin schloss mit der Beteiligten zu 2) am 3. Mai 2001 einen Berufsausbildungsvertrag über eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation ab. Die Beteiligte zu 2) wurde während ihrer Ausbildung in die zu 3) beteiligte Auszubildendenvertretung der Berufsbildungsstelle Potsdam gewählt. Sie beantragte mit Schreiben vom 23. Dezember 2003 ihre Weiterbeschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 78a BetrVG. In dem am 5. Januar 2004 bei der Arbeitgeberin eingegangenen Schreiben erklärte die Beteiligte zu 2), die am 20. Januar 2004 ihre Abschlussprüfung bestand, ferner ihre Bereitschaft zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen.

Mit der am 2. Februar 2004 beim Arbeitsgericht Potsdam eingegangenen Antragsschrift, in der als Beteiligte zu 4) die Konzernauszubildendenvertretung genannt ist, hat die Arbeitgeberin die Auflösung des nach § 78a BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses beantragt. Zum Zeitpunkt des Bestehens der Abschlussprüfung seien im Betrieb TTC keine freien Arbeitsplätze für die Beteiligte zu 2) vorhanden gewesen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

das nach § 78a BetrVG mit der Beteiligten zu 2) begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Die Beteiligten zu 2) bis 5) haben beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Sie haben die Auffassung vertreten, die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) sei zumutbar. Die Arbeitgeberin habe die Auszubildende R Z, die am 28. Januar 2004 ihre Abschlussprüfung als Kauffrau für Bürokommunikation bestanden habe, unbefristet übernommen und als Sachbearbeiterin im Betrieb TTC beschäftigt. Daneben seien im Januar 2004 in anderen Betrieben des Unternehmens genügend freie und für eine Besetzung mit der Beteiligten zu 2) geeignete Stellen vorhanden gewesen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt



die Arbeitgeberin ihren Auflösungsantrag weiter, während die Beteiligten zu 2) bis 5) die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Antrag der Arbeitgeberin nicht abgewiesen werden. Der Senat kann auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob der rechtzeitig gestellte Auflösungsantrag der Arbeitgeberin begründet ist. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zumutbar war, weil zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Unternehmen der Arbeitgeberin freie Arbeitsplätze vorhanden waren. Damit hat das Landesarbeitsgericht den Umfang der Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin nach dem TV 122 verkannt. Der Auflösungsantrag ist nur unbegründet, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung der Beteiligten zu 2) eine ausbildungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb TTC bestanden hat. Dies ist vom Landesarbeitsgericht aufzuklären. 12

I. Der Antrag ist zulässig. Die von den Vorinstanzen auf Grund der Angabe in der Antragsschrift erfolgte Beteiligung der Konzernauszubildendenvertretung war verfahrensfehlerhaft. Diesen Fehler hat der Senat korrigiert, indem er die Konzernauszubildendenvertretung in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr beteiligt hat. 13

1. Der Antrag ist statthaft. Die Vorschrift des § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist gegenüber einem Weiterbeschäftigungsverlangen eines Mitglieds einer durch Tarifvertrag errichteten Auszubildendenvertretung entsprechend anzuwenden. Die Voraussetzungen für einen auf § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG gestützten Auflösungsantrag liegen vor. Die Beteiligte zu 2) hat mit Schreiben vom 23. Dezember 2003 und damit innerhalb der Frist des § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ihre Weiterbeschäftigung verlangt. Hierdurch ist kraft Gesetzes zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) mit Wirkung ab dem 21. Januar 2004 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, das die Arbeitgeberin durch einen Antrag nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG auflösen kann. 14

2. Die Vorinstanzen haben neben der Beteiligten zu 2) zu Recht den Betriebsrat des TTC und die für die Berufsbildungsstelle Potsdam errichtete Auszubildendenvertretung, deren Mitglied die Beteiligte zu 2) war, am Verfahren beteiligt. Dies entspricht der Regelung in § 78a Abs. 4 Satz 2 BetrVG, wobei an die Stelle der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorliegend die Auszubildendenvertretung der Berufsbildungsstelle 15



Potsdam tritt (§ 1 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 iVm. § 3 Abs. 1, Anlage 2 Zuordnungs-TV). Hingegen ist die Konzernauszubildendenvertretung nicht am Verfahren beteiligt. Ihre Beteiligtenstellung folgt weder aus einer entsprechenden Anwendung von § 78a Abs. 4 Satz 2 BetrVG noch aus den für das Beschlussverfahren geltenden Grundsätzen für die Beteiligung von betriebsverfassungsrechtlichen Stellen (§ 83 Abs. 3 ArbGG).

a) Die durch § 1 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 1 TV 122 errichtete Konzernauszubildendenvertretung nimmt im Verhältnis zu den örtlichen Auszubildendenvertretungen entgegen der von den Tarifvertragsparteien gewählten Bezeichnung die Stellung einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung ein (*BAG 24. August 2004 - 1 ABR 28/03 - BAGE 111, 350 = AP BetrVG 1972 § 98 Nr. 12 = EzA BetrVG 2001 § 98 Nr. 1, zu B I 2 a der Gründe; Klinkhammer FS 50 Jahre Bundesarbeitsgericht S. 963, 974*), für die eine Beteiligung an dem Verfahren über den Auflösungsantrag des Arbeitgebers in § 78a Abs. 4 Satz 2 BetrVG nicht vorgesehen ist. Die Beteiligung der Konzernauszubildendenvertretung folgt auch nicht aus einer durch Tarifvertrag begründeten Prozessstandschaft für die Auszubildendenvertretung. Zwar führt die Konzernauszubildendenvertretung nach § 7 Abs. 4 TV 122 ua. die in § 3 Abs. 2 TV 122 genannten Rechtsstreitigkeiten. Hiervon erfasst sind aber lediglich die gerichtlichen Verfahren im Bereich der Berufsbildung und der Durchführung der beruflichen Bildungsmaßnahmen, zu denen das Verfahren nach § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht zählt.

b) Die Konzernauszubildendenvertretung ist schließlich nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*zB 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 7, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I der Gründe; 28. September 1988 - 1 ABR 37/87 - BAGE 59, 371 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 55 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 14, zu B I 1 a der Gründe*) ist Beteiligter eines Beschlussverfahrens in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes die Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung betroffen wird. Die Konzernauszubildendenvertretung wird durch das Verfahren nach § 78a Abs. 4 BetrVG weder in ihren Beteiligungsrechten noch in ihrer personellen Zusammensetzung betroffen, da die Beteiligte zu 2) nur der für die Berufsbildungsstelle Potsdam gebildeten Auszubildendenvertretung angehört.

16

17

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



- II. Der Senat kann auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilen, ob der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses zumutbar war. Das Landesarbeitsgericht hat den TV 122 unzutreffend ausgelegt. Der Arbeitgeber ist nach § 78a BetrVG nur zu einer ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigung des Auszubildenden im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verpflichtet, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb eine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist. Die Tarifvertragsparteien haben die gesetzliche Weiterbeschäftigungspflicht für die Mitglieder der im Betrieb TTC errichteten Auszubildendenvertretungen nicht erweitert. Die unzutreffende Auslegung des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 führt zur Aufhebung der zweitinstanzlichen Entscheidung. Die bisher vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ermöglichen dem Senat keine eigene Sachentscheidung über das Bestehen einer ausbildungsgerechten Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb TTC zum Zeitpunkt des Abschlusses des Berufsausbildungsverhältnisses der Beteiligten zu 2). Der Auflösungsantrag erweist sich auch nicht deshalb als unbegründet, weil die Arbeitgeberin zur Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zu geänderten Arbeitsbedingungen verpflichtet gewesen wäre.
1. Der Arbeitgeberin ist die Fortsetzung des durch das form- und fristgemäß gestellte Weiterbeschäftigungsverlangen der Beteiligten zu 2) begründeten Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses eine ausbildungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb TTC bestanden hat. Die Tarifvertragsparteien haben die sich aus § 78a BetrVG ergebende Verpflichtung für die Mitglieder der nach dem TV 122 errichteten Auszubildendenvertretungen nicht erweitert. Es ist daher ohne Bedeutung, ob im Unternehmen der Arbeitgeberin freie Stellen vorhanden waren, auf denen die Beteiligte zu 2) in einem Dauerarbeitsverhältnis entsprechend ihrer in der Berufsausbildung erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 1 Abs. 2 BBiG) hätte beschäftigt werden können.
- a) Die Weiterbeschäftigungspflicht aus § 78a Abs. 2 BetrVG setzt das Bestehen eines freien Dauerarbeitsplatzes im Ausbildungsbetrieb voraus.
- aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung im Sinne des § 78a Abs. 4 BetrVG ua. dann unzumutbar, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Betrieb



des Arbeitgebers kein freier Arbeitsplatz vorhanden ist, auf dem der Auszubildende mit seiner durch die Ausbildung erworbenen Qualifikation dauerhaft beschäftigt werden kann (BAG 6. November 1996 - 7 ABR 54/95 - BAGE 84, 294 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 26 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 24, zu B I der Gründe; 16. August 1995 - 7 ABR 52/94 - AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 25 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 23, zu B 3 der Gründe; 24. Juli 1991 - 7 ABR 68/90 - BAGE 68, 187 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 21, zu B II 2 a der Gründe). Die danach gebotene Prüfung der ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber ist, wie der Senat mehrfach entschieden hat, auf den Ausbildungsbetrieb beschränkt (vgl. BAG 12. November 1997 - 7 ABR 73/96 - BAGE 87, 110 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 31 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 26, Leitsatz 1; 6. November 1996 - 7 ABR 54/95 - aaO, zu B I 2 der Gründe; 16. August 1995 - 7 ABR 52/94 - aaO). Der Arbeitgeber ist nach § 78a BetrVG nicht zur Weiterbeschäftigung des Auszubildenden verpflichtet, wenn seine ausbildungsgerechte Beschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nur in anderen Betrieben des Unternehmens möglich ist. Das Schrifttum ist der Auffassung des Senats teilweise gefolgt (APS/Künzl 2. Aufl. § 78a BetrVG Rn. 104; KR-Weigand 7. Aufl. § 78a BetrVG Rn. 41a; GK-BetrVG/Oetker 8. Aufl. § 78a Rn. 93; Wlotzke/Preis BetrVG 3. Aufl. § 78a Rn. 24; Löwisch/Kaiser BetrVG 5. Aufl. § 78a Rn. 13; Stege/Weinspach/Schiefer BetrVG 9. Aufl. § 78a Rn. 13; Gamillscheg FS Wiedemann S. 269, 278; Jäger/Künzl ZTR 2000, 300, 304; Opolony BB 2003, 1329, 1335). Sie steht in Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu der vergleichbaren Vorschrift des § 9 BPersVG, nach der es für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für den Jugend- und Auszubildendenvertreter zur Verfügung steht, allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle ankommt (BVerwG 1. November 2005 - 6 P 3/05 - BVerwGE 124, 292 = AP BPersVG § 9 Nr. 17, zu II 3 a der Gründe; 15. Oktober 1985 - 6 P 13.84 - BVerwGE 72, 154, zu II der Gründe).

bb) Mehrere Landesarbeitsgerichte (LAG Niedersachsen 10. April 1997 - 14 TaBV 89/96 - LAGE BetrVG 1972 § 78a Nr. 15, zu II der Gründe; 26. April 1996 - 16 TaBV 107/95 - LAGE BetrVG 1972 § 78a Nr. 9, zu II der Gründe; LAG Rheinland-Pfalz 5. Juli 1996 - 3 TaBV 62/95 - LAGE BetrVG 1972 § 78a Nr. 12, zu II 4 der Gründe) sowie Teile des Schrifttums (Fitting BetrVG 23. Aufl. § 78a Rn. 54; Richardi/Thüsing BetrVG 10. Aufl. § 78a Rn. 39; HWK/Schrader 2. Aufl. § 78a BetrVG Rn. 49; ErfK/Kania 7. Aufl. § 78a BetrVG Rn. 9; DKK/Kittner/Bachner BetrVG 10. Aufl. § 78a Rn. 32a; Gross/Thon/Ahmad/Woitaschek BetrVG 1. Aufl. § 78a Rn. 19) halten demgegenüber den Arbeitgeber für verpflichtet, den Auszubildenden auch auf verfügbaren ausbil-

22



dungsgerechten Dauerarbeitsplätzen in anderen Betrieben des Unternehmens weiterzubeschäftigen. Die Vertreter der Gegenauffassung begründen ihre Ansicht mit den sich aus § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b, § 15 Abs. 4 KSchG ergebenden Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes und dem Schutzzweck des § 78a BetrVG. Sowohl nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG wie auch nach der zu § 15 Abs. 4 KSchG ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (13. August 1992 - 2 AZR 22/92 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 32 = EzA KSchG § 15 nF Nr. 32, zu II 3 a der Gründe) sei eine Kündigung unwirksam, wenn der Gekündigte ua. auf einem anderen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden könne. Der Unternehmensbezug des KSchG und die für den Schutz der Amtsträger geltenden Grundsätze müssten daher erst recht dann gelten, wenn über die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung eines durch § 78a BetrVG geschützten Amtsträgers zu befinden sei (so zB *Fitting aaO Rn. 54*; *Richardi/Thüsing aaO Rn. 39*). Daneben erfordere der Normzweck des § 78a BetrVG eine unternehmensbezogene Betrachtungsweise. Die Vorschrift habe im Wesentlichen die Aufgabe, den Auszubildenden vor drohenden Nachteilen seiner Betriebsrats Tätigkeit zu schützen. Die durch § 78a BetrVG bewirkte Ämterkontinuität sei demgegenüber lediglich ein „erwünschtes Nebenprodukt“ (*Richardi/Thüsing aaO Rn. 39*).

cc) Der Senat hält an seiner an Sinn und Zweck von § 78a BetrVG sowie der Gesetzessystematik orientierten betriebsbezogenen Auslegung der ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigungspflicht fest.

23

(1) Die Pflicht des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung des Auszubildenden in einem ausbildungsgerechten Dauerarbeitsverhältnis ist nur bei Fortbestehen des durch § 78a Abs. 1 BetrVG geschützten Mandats gerechtfertigt. Der Schutz vor den nachteiligen Folgen der Amtsausübung allein ist nicht ausreichend. Normzweck des § 78a BetrVG ist die Gewährleistung der Ämterkontinuität der in Abs. 1 genannten Arbeitnehmervertretungen und der durch die Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vermittelte Schutz des Amtsträgers vor nachteiligen Folgen bei der Amtsführung während des Berufsausbildungsverhältnisses. Beide Schutzzwecke stehen gleichberechtigt nebeneinander, ein bestimmtes Rangverhältnis ist auch der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 7/1170 S. 3) nicht zu entnehmen. Die von der Vorschrift bezweckte Ämterkontinuität wird nicht erreicht, wenn der Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in einem anderen Betrieb des Unternehmens übernommen wird. Sein bisheriges Amt erlischt, da er mit der Eingliederung in einen anderen

24



Betrieb die Wählbarkeit in seinem bisherigen Betrieb verliert (§ 24 Nr. 4 iVm. § 61 Abs. 2, § 65 Abs. 1 - Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. § 115 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 - Bordvertretung und § 116 Abs. 2 Nr. 2 und 9 BetrVG - Seebetriebsrat).

(2) Die Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes stehen der vom Senat vertretenen Auslegung nicht entgegen. Es ist zwar zutreffend, dass der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b, § 15 Abs. 4 KSchG an der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gehindert ist, wenn bei einem Wegfall des Arbeitsplatzes eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den zu kündigenden Arbeitnehmer bzw. Amtsträger in einem anderen Betrieb des Unternehmens vorhanden ist. Die Wertungen des KSchG sind jedoch für die Auslegung des § 78a BetrVG wegen der unterschiedlichen Regelungsgegenstände ohne Bedeutung. Der durch das Kündigungsschutzgesetz vermittelte Schutz soll den Arbeitnehmer vor einer ungerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung schützen. Demgegenüber wird durch § 78a BetrVG nach dem vereinbarten Ende eines befristet eingegangenen Berufsausbildungsverhältnisses unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen erstmalig ein Arbeitsverhältnis begründet. Einen allgemeinen Grundsatz, dass ein auf Zeit eingegangenes Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nach seinem Ablauf fortzusetzen ist, wenn eine Beschäftigungsmöglichkeit im Beschäftigungsbetrieb oder im Unternehmen besteht, enthält das KSchG ebenso wenig wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

25

Der wertende Vergleich mit den Schutzvorschriften für die Mitglieder der in § 15 Abs. 1 KSchG genannten Arbeitnehmervertretungen spricht nicht für, sondern gegen eine allein auf die Unbefangenheit der Amtsführung abstellende Auslegung des § 78a BetrVG. Die nur im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mandatsträger sind vor den nachteiligen Folgen des Zeitablaufs einer vereinbarten Befristung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern nicht besonders geschützt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Mitglied einer Arbeitnehmervertretung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen oder das befristete Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung des Mandats zu verlängern. Dies gilt selbst bei Bestehen einer betrieblichen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die eine Ämterkontinuität gewährleisten würde. Die nur befristet beschäftigten Amtsträger sind vor den nachteiligen Folgen ihrer Amtsführung zwar durch die in § 15 KSchG enthaltenen Kündigungsbeschränkungen und den durch das Zustimmungsverfahren nach § 103 BetrVG vermittelten Schutz vor der einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber geschützt.

26



Eine über § 78a BetrVG hinausgehende Schutzvorschrift gegenüber der Beendigung ihres nur auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses hat der Gesetzgeber aber nicht geschaffen. Damit stünde es in einem kaum erklärbaren Wertungswiderspruch, wenn der Arbeitgeber gerade bei den durch § 78a BetrVG geschützten Amtsträgern trotz eines mit einem Wechsel des Beschäftigungsbetriebs verbundenen Amtsverlustes allein wegen der Unbefangenheit der Amtsausübung zur Übernahme in ein ausbildungsgerechtes Dauerarbeitsverhältnis verpflichtet wäre.

b) Der TV 122 hat die sich für die Arbeitgeberin aus § 78a BetrVG ergebenden Pflichten zur ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigung von Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen nicht erweitert. 27

aa) Das Landesarbeitsgericht hat es dahinstehen lassen, welchen Inhalt die von den Tarifvertragsparteien in Bezug genommene Regelung in § 78a BetrVG hat. Es hat § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 als eigenständigen tariflichen Übernahmeanspruch angesehen, der zumindest eine unternehmensbezogene Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin enthalte. Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung im Wesentlichen damit begründet, dass die Weiterbeschäftigungspflicht bei einer betriebsbezogenen Sichtweise auf Grund der geringen Anzahl der im Betrieb TTC zur Verfügung stehenden freien Arbeitsplätze leer liefe. Für einen nicht auf den Ausbildungsbetrieb beschränkten Übernahmeanspruch sprächen auch die Regelung für die voll freigestellten Mitglieder der Auszubildendenvertretungen in § 3 Abs. 4 Satz 2 TV 122, die Wählbarkeit von Beschäftigten des Konzerns (§ 4 Satz 2 TV 122) sowie die Vereinbarung einer Übernahmequote für Mitglieder von Auszubildendenvertretungen in der zum 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 TV 122. 28

bb) Die im Wesentlichen auf den vermeintlichen Sinn und Zweck des TV 122 gestützte Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist unzutreffend. Die Tarifvertragsparteien haben in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 keine ausbildungsadäquate Weiterbeschäftigungspflicht mit einem Unternehmens- oder Konzernbezug geregelt, sondern die sich aus § 78a BetrVG ergebenden Pflichten übernommen. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 und der Tarifsystematik. 29

(1) Der Wortlaut des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 enthält keinen Hinweis auf eine von § 78a BetrVG abweichende Ausgestaltung der Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin. Es werden lediglich die für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem BetrVG geltenden Schutzvorschriften auf die Mitglieder der 30



Auszubildendenvertretungen erstreckt. Ein vom Gesetz abweichender Regelungsinhalt kommt in dem Wortlaut nicht zum Ausdruck.

(2) Die Systematik des Tarifvertrags spricht gleichfalls gegen eine über die gesetzliche Weiterbeschäftigungspflicht hinausgehende Verpflichtung der Arbeitgeberin. 31

Die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen im TV 122, zu denen auch die Bestimmungen über die durch § 1 Abs. 1, § 3 TV 122 errichteten Auszubildendenvertretungen zählen, waren wegen der Zusammenfassung der Aus- und Weiterbildung im Betrieb TTC erforderlich. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung gelten Auszubildende in einem reinen Ausbildungsbetrieb nicht als Arbeitnehmer im Sinne des § 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, zu B I der Gründe; 26. Januar 1994 - 7 ABR 13/92 - BAGE 75, 312 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 54 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 57, zu B II 4 der Gründe; 21. Juli 1993 - 7 ABR 35/92 - BAGE 74, 1 = AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 56, zu B III 2 d bb der Gründe). Ohne die Regelungen des TV 122 hätten die im Betrieb TTC zusammengefassten Auszubildenden kein Wahlrecht zum Betriebsrat und zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und würden von diesen Gremien nicht vertreten. 32

Die Tarifvertragsparteien haben ferner die notwendigen Anpassungen der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsvorschriften an die neu errichtete Betriebsstruktur vorgenommen. In den Bereichen, in denen ihnen eine eigenständige Regelung nicht erforderlich erschien, haben sie sich auf eine Verweisung auf die gesetzlichen Vorschriften beschränkt. Dies kommt insbesondere in § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TV 122 zum Ausdruck, wonach sich jeweils die Wahl, Aufgaben, Stellung und Rechte des Betriebsrats und der Auszubildendenvertretung nach den für den Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung geltenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes richten, soweit „in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt“ ist. Solche abweichenden Regelungen haben die Tarifvertragsparteien ua. in § 3 TV 122 für die Auszubildendenvertretung getroffen. Zu den vom Gesetz abweichenden Vorschriften zählen insbesondere die Zuständigkeitsregelung in § 3 Abs. 1 Satz 2 TV 122 und die Zuordnung der Beteiligungsrechte bei der Berufsbildung (§ 3 Abs. 2 TV 122) sowie in personellen Angelegenheiten (§ 3 Abs. 3 und 5 TV 122). 33

§ 3 Abs. 4 TV 122 befasst sich demgegenüber nicht mit den Auszubildendenvertretungen, sondern mit den Rechten ihrer Mitglieder. Satz 1 erstreckt dabei die für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen geltenden Schutzvorschriften 34



ten auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. Diese Regelung war nicht wegen der bereits in § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 enthaltenen generellen Bezugnahme auf die Bestimmungen des BetrVG überflüssig. § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 betrifft nur die Rechte der Auszubildendenvertretungen, nicht aber die ihrer Mitglieder. Sie enthält aber, anders als der übrige Teil der Vorschrift, keine ausdrückliche und vom Gesetz abweichende Regelung über die inhaltliche Ausgestaltung der sich aus dem BetrVG ergebenden Rechtslage. § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 entspricht der in § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TV 122 verwandten Regelungssystematik für die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. Zunächst wird das Gesetz für anwendbar erklärt („... finden auch Anwendung ...“) und erst anschließend wird in § 3 Abs. 4 Satz 2 und 3 TV 122 eine gegenüber dem BetrVG „ausdrücklich andere“ Regelung über die voll freigestellten Mitglieder der Auszubildendenvertretungen getroffen.

(3) Das nach Wortlaut und Tarifsystematik eindeutige Auslegungsergebnis wird durch die vom Landesarbeitsgericht angeführten Gesichtspunkte nicht in Frage gestellt. 35

(a) Die besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen für die Mitglieder der bei den Berufsbildungsstellen errichteten Auszubildendenvertretungen (§ 4 Satz 2 TV 122), stehen mit der Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin aus § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 in keinem Sinnzusammenhang. Sie sind daher bei der Auslegung der Tarifnorm ebenso wenig zu berücksichtigen wie der Inhalt der erst am 18. August 2005 vereinbarten Protokollnotiz über die anteilige Übernahme von Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen nach Abschluss ihrer Berufsausbildung. Zwar kann eine spätere Tarifentwicklung auch für die Auslegung einer Tarifnorm herangezogen werden (*BAG 4. April 2001 - 4 AZR 180/00 - BAGE 97, 271 = AP TVG § 1 Auslegung Nr. 172 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 33, zu I 2 b [3] der Gründe*). Sie muss jedoch geeignet sein, Rückschlüsse darauf zu ziehen, wie die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag selbst ursprünglich verstanden haben. Dies ist bei dem Inhalt der Protokollnotiz nicht der Fall. Die Vereinbarung einer Übernahmequote für die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen kann sowohl als Erweiterung wie auch als Einschränkung des Übernahmeanspruchs aus § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 verstanden werden. 36

(b) Die in § 3 Abs. 4 Satz 2 TV 122 enthaltene Verpflichtung des Konzerns, einem wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheidenden voll freigestellten Mitglied einer Auszubildendenvertretung eine adäquate Anschlussbeschäftigung vorzuschlagen und 37



diese ggf. mit dem Konzernbetriebsrat zu erörtern, spricht nicht für eine unternehmens- bzw. konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht der Mitglieder der Auszubildendenvertretungen bei Beendigung ihrer Berufsausbildung. § 3 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV 122 stehen in keinem Regelungszusammenhang zueinander. Sie betreffen zwar gleichermaßen die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. § 3 Abs. 4 Satz 2 TV 122 erfasst aber nur den Fall des altersbedingten Ausscheidens eines voll freigestellten Mitglieds einer Auszubildendenvertretung, zu denen die noch in der Berufsausbildung befindlichen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen nicht gehören. Ihrer vollständigen Freistellung stünde der Zweck des Berufsausbildungsvertrags, dem Auszubildenden innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, entgegen. Bei den voll freigestellten Mitgliedern einer Auszubildendenvertretung handelt es sich um die nach § 4 Satz 2 TV 122 zu den Auszubildendenvertretungen wählbaren Beschäftigten des Konzerns, in deren Betrieb Berufsausbildung durchgeführt wird und die zum Zeitpunkt ihres altersbedingten Ausscheidens bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen. § 4 Satz 2 TV 122 erweitert den Kreis der mit passivem Wahlrecht ausgestatteten Beschäftigten auf Arbeitnehmer aus den ausbildenden Betrieben der jeweiligen Region, die sich mit den dortigen Gegebenheiten auskennen (*Klinkhammer FS 50 Jahre Bundesarbeitsgericht* S. 963, 970). Vollständig freigestellt werden danach nur Mitglieder von Auszubildendenvertretungen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben und bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen (*Klinkhammer aaO* S. 973). Da sie für die Dauer ihres Mandats in den Betrieb TTC versetzt werden, ist nur die Regelung der Anschlussbeschäftigung für die Zeit nach der Mandatsbeendigung notwendig.

(c) § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 läuft auch nicht leer, wie das Landesarbeitsgericht meint.

38

Die Vorschrift enthält eine auf den Betrieb TTC bezogene Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin für die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. Eine Beschränkung der Weiterbeschäftigungspflicht auf den Bereich der Berufsbildungsstellen haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgenommen. Dem Betrieb TTC sind neben den Auszubildenden ca. 1.300 Beschäftigte zugeordnet. Auch das Landesarbeitsgericht geht davon aus, dass durch natürliche Fluktuation Arbeitsplätze vorhanden sind, die für eine Besetzung durch Mitglieder der Auszubildendenvertretungen nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 zur Verfügung stehen. Dieser Umstand allein eröffnet der Vorschrift einen Anwendungsbereich. Selbst wenn jedoch die Annahme des Landesar-

39



beitsgerichts zuträfe und eine betriebsbezogene Weiterbeschäftigungspflicht nur wenigen Mandatsträgern eine Weiterbeschäftigung ermöglichen würde, könnte dieser Umstand allein eine Auslegung des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 gegen seinen Wortlaut nicht rechtfertigen. Zwar führt die Weiterbeschäftigung eines Auszubildendenvertreters in einer anderen Berufsbildungsstelle zu einem Mandatsverlust und damit zu einer teilweisen Vernachlässigung des sich aus der Amtskontinuität ergebenden Schutzzwecks des § 78a BetrVG. Nach der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auslegung von § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 enthielte die Vorschrift aber angesichts der Unternehmensgröße der Arbeitgeberin im Ergebnis eine Übernahmegarantie aller Auszubildendenvertreter. Dieses Auslegungsergebnis ist angesichts der kontinuierlichen Personalanpassung im Unternehmen der Arbeitgeberin und der nur auf 12 Monate befristeten Übernahme der nicht durch § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 geschützten Auszubildenden in den Betrieb Viento (§ 15 Abs. 1 TV Ratio 2002) nicht zu rechtfertigen. Vielmehr können sich die Tarifvertragsparteien darauf beschränken, mit einer Tarifnorm nur einem kleinen Personenkreis Ansprüche zu gewähren.

2. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist wegen der unzutreffenden Auslegung von § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 aufzuheben. Der Senat ist jedoch an einer eigenen Sachentscheidung gehindert. Das Landesarbeitsgericht hat von seinem Standpunkt aus konsequent keine Feststellungen zum Bestehen einer dauerhaften ausbildungsadäquaten Beschäftigungsmöglichkeit für die Beteiligte zu 2) im Betrieb TTC getroffen. Die Arbeitgeberin hat das Vorhandensein eines geeigneten Dauerarbeitsplatzes im Januar 2004 in Abrede gestellt. Die Beteiligte zu 2) hat sich in der Beschwerdeinstanz auf die Übernahme der Auszubildenden R Z bezogen und behauptet, diese habe am 28. Januar 2004 ihre Abschlussprüfung als Kauffrau für Bürokommunikation abgelegt und sei danach in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Sachbearbeiterin im Betrieb TTC übernommen worden. Diesen Vortrag hat die Arbeitgeberin mit dem Hinweis bestritten, Frau Z habe ihre Abschlussprüfung erst im Jahr 2005 bestanden. Das Landesarbeitsgericht wird daher den Termin der Abschlussprüfung von Frau Z aufzuklären haben. Sollte diese, wie von der Beteiligten zu 2) vorgetragen, am 28. Januar 2004 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet haben und anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Sachbearbeiterin im Betrieb TTC übernommen worden sein, wird das Landesarbeitsgericht weiter aufzuklären haben, ob die Frau Z übertragenen Tätigkeiten eine ausbildungsgerechte Beschäftigung für die Beteiligte zu 2) darstellen. In diesem Fall wäre der Arbeitgeberin, die sich insoweit auf andere Hinderungsgründe

40

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



nicht berufen hat, die Fortsetzung des nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 begründeten Arbeitsverhältnisses zumutbar und der Auflösungsantrag abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht braucht nicht zu prüfen, ob der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zu geänderten Arbeitsbedingungen zumutbar gewesen wäre. Eine anderweitige Beschäftigung der Beteiligten zu 2) im Betrieb TTC musste die Arbeitgeberin wegen der nur ungenügenden Bereitschaftserklärung der Beteiligten zu 2) nicht in Betracht ziehen.

41

a) Nach § 78a Abs. 2 BetrVG entsteht kraft Gesetzes durch ein vom Auszubildenden form- und fristgerecht erhobenes Weiterbeschäftigungsverlangen ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis, das einen Anspruch auf eine ausbildungsgerechte Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb begründet. Inhaltliche Abänderungen dieses Arbeitsverhältnisses unterliegen dem Konsensprinzip, so dass der Auflösungsantrag nach § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht mit der Begründung abgewiesen werden darf, dem Arbeitgeber wäre die Begründung eines anderen als des nach § 78a Abs. 2 BetrVG entstehenden Arbeitsverhältnisses zumutbar gewesen (*BAG 24. Juli 1991 - 7 ABR 68/90 - BAGE 68, 187 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 21, zu B II 3 der Gründe*). Der Senat hat allerdings aus dem Schutzzweck des § 78a BetrVG eine Pflicht des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung des Auszubildenden zu anderen als den sich aus § 78a BetrVG ergebenden Arbeitsbedingungen angenommen, wenn sich der Auszubildende zumindest hilfsweise mit einer Beschäftigung zu geänderten Vertragsbedingungen bereit erklärt hat. Übernimmt der Arbeitgeber zB andere Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis, so ist er zur Vermeidung einer ansonsten eintretenden Benachteiligung eines durch § 78a BetrVG geschützten Auszubildenden wegen der Amtsausübung auch bei dessen Weiterbeschäftigungsverlangen zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses verpflichtet (*vgl. BAG 6. November 1996 - 7 ABR 54/95 - BAGE 84, 294 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 26 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 24, zu B II 1 der Gründe*). Die Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers zu geänderten Arbeitsbedingungen ist gleichfalls betriebsbezogen. Hat der Auszubildende seine Bereitschaft zu einer anderweitigen Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb erklärt, muss der Arbeitgeber prüfen, ob ihm diese möglich und zumutbar ist. Unterlässt er die Prüfung oder verneint er zu Unrecht die Möglichkeit und die Zumutbarkeit, so kann das nach § 78a Abs. 2 BetrVG entstandene und auf die ausbildungsgerechte Beschäftigung gerichtete Arbeitsverhältnis nicht nach § 78a Abs. 4 BetrVG aufgelöst werden, obwohl eine vollzeitige Beschäftigungsmöglichkeit in einem unbefristeten

42



ten Arbeitsverhältnis im Ausbildungsberuf nicht besteht. Der Arbeitgeber ist dann darauf verwiesen, die notwendigen Änderungen der Vertragsbedingungen durch individuelle rechtliche Maßnahmen durchzusetzen.

Ein Auszubildender, der bei Fehlen einer ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auch zu anderen als den sich aus § 78a Abs. 2 BetrVG ergebenden Arbeitsbedingungen in ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen werden möchte, muss dem Arbeitgeber unverzüglich nach dessen Nichtübernahmemitteilung (§ 78a Abs. 1 BetrVG) seine Bereitschaft zu einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu geänderten Vertragsbedingungen mitteilen. Eine Einverständniserklärung im gerichtlichen Verfahren genügt nicht (*BAG 6. November 1996 - 7 ABR 54/95 - BAGE 84, 294 = AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 26 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 24, zu B II 3 der Gründe*). Dem Arbeitgeber muss ausreichend Zeit für die Prüfung der Bereitschaftserklärung und ggf. die Durchführung eines Beteiligungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG verbleiben. Der Auszubildende darf sich nicht darauf beschränken, sein Einverständnis mit allen in Betracht kommenden Beschäftigungen zu erklären oder die Bereitschaftserklärung mit einem Vorbehalt verbinden. Der Auszubildende muss vielmehr die angedachte Beschäftigungsmöglichkeit so konkret beschreiben, dass der Arbeitgeber erkennen kann, wie sich der Auszubildende seine Weiterarbeit vorstellt. Kommt es nach der Bereitschaftserklärung zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, wird hierdurch die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses aus § 78a BetrVG abbedungen bzw. abgeändert, wenn die Vereinbarung nach Bestehen der Abschlussprüfung getroffen wird. Lehnt der Auszubildende die ihm vom Arbeitgeber angebotene anderweitige Beschäftigung ab, kann er sich im anschließenden Verfahren nach § 78a Abs. 4 BetrVG nicht darauf berufen, dem Arbeitgeber sei die Beschäftigung zumutbar.

43

b) Im Streitfall fehlt es bereits an einer ordnungsgemäßen Bereitschaftserklärung. Die Beteiligte zu 2) hat sich im Schreiben vom 23. Dezember 2003 auf eine pauschale Einverständniserklärung zu jeglicher Weiterarbeit beschränkt. Die Arbeitgeberin war auf Grund der fehlenden Angaben zu den aus Sicht der Beteiligten zu 2) für eine

44



anderweitige Beschäftigung in Betracht kommenden Arbeitsplätzen nicht zu einer Prüfung einer anderen Einsatzmöglichkeit im Betrieb TTC verpflichtet.

Dörner

Gräfl

Koch

Busch

Hoffmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)