

Aktenzeichen: 7 ABR 43/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 8. August 2007
- 7 ABR 43/06 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Beschluß vom 25. März 2004
- 8 BV 35/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Beschluß vom 8. Februar 2006
- 9 TaBV 35/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 4 BetrVG

Gesetze:

ArbGG § 83 Abs. 3; BetrVG § 78a

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 7 ABR 15/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 43/06
9 TaBV 35/04
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. August 2007

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Beschwerdeführerin,

3.

4.

5.

Beschwerdeführer,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verfahrensbevollmächtigter zu 3. - 5.: Rechtsanwalt Bernd Spengler in Kanzlei
Spengler & Kollegen, Wörthstraße 13 - 15, 97082 Würzburg,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 8. August 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 8. Februar 2006 - 9 TaBV 35/04 - aufgehoben.

Die Beschwerde der Konzernauszubildendenvertretung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 25. März 2004 - 8 BV 35/03 - wird als unzulässig verworfen.

Die Beschwerden der Auszubildendenvertreterin V sowie der Auszubildendenvertretung und des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 25. März 2004 - 8 BV 35/03 - werden zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

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

Die antragstellende Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Telekommunikationsbranche mit Sitz in Bonn. Sie bildet für alle Gesellschaften des Telekom-Konzerns Nachwuchskräfte aus. Zu diesem Zweck hat sie den betriebsverfassungsrechtlich eigenständigen Ausbildungsbetrieb Telekom Training (TT; zuvor: Telekom Training Center, TTC) mit Sitz in Bonn errichtet, für den der zu 5) beteiligte Betriebsrat gebildet wurde. Dem Hauptstandort in Bonn sind 81 über das Bundesgebiet verteilte Außenstellen als Betriebsteile zugeordnet. Im Betrieb TT sind insgesamt etwa 1.300 Stammarbeitnehmer und rund 11.000 Auszubildende beschäftigt. 2



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

„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 Be-



stimmungen 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 Einigungsstellenverfahren 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) 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.

§ 5 Zahl der Auszubildendenvertreter

Für die Zahl der Mitglieder der Auszubildendenvertreter gilt § 62 BetrVG entsprechend.

§ 6 Zeitpunkt der Wahl und Amtszeit der Auszubildendenvertretungen

Der Zeitpunkt der Wahl und die Amtszeit richten sich nach § 64 BetrVG.

§ 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 zwölf Monate in ein Vollzeitarbeitsverhältnis in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (Vivento) mit dem Ziel der Weitervermittlung auf Dauerarbeitsplätze zu übernehmen.

4

In einer Protokollnotiz zum TV Ratio vom 26. Mai 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien für die Auszubildendenvertreter des Prüfungsjahrgangs 2003 folgendes:

5

„Zur Beilegung der anhängigen Rechtsstreite betreffend die Übernahme stellen die Tarifvertragsparteien folgendes Modell zur Verfügung:

Auf ihren Wunsch erhalten Auszubildendenvertreter im Gegenzug zur Beendigung anhängiger oder anhängig zu machender Rechtsstreite einen 24monatigen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag nach dem TzBfG. Die Befristung beginnt mit dem Tag der Übernahme in die PSA/VQE(...).

...

Freigestellte Mitglieder der Auszubildendenvertretungen werden unbefristet übernommen, wenn innerhalb von 24 Monaten keine Vermittlung auf einen Dauerarbeitsplatz zu den obigen Bedingungen gelingt. ..."

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

6

„§ 3 Abs. 4 TV 122 i.V.m. § 78a BetrVG findet nur auf die Auszubildendenvertreter Anwendung, die am 01.05. (Sommerprüfung) oder am 01.12. (Frühjahrsprüfung) ordentliche Mitglieder der Auszubildendenvertretungen sind. Die Übernahme ist auf 20 % der Auszubildenden-Übernahmequote je Prüfungsjahr-



gang begrenzt, wobei eine nur geringfügige Überschreitung
unschädlich ist.

...

Die Arbeitgeberin schloss mit der Beteiligten zu 2) für die Zeit vom 1. September 2000 bis zum 31. August 2003 einen Berufsausbildungsvertrag für den Ausbildungsberuf der Kauffrau für Bürokommunikation ab. Nach dem Berufsausbildungsvertrag sollte die Ausbildung in B stattfinden. Nach Abschluss des TV 122 im November 2001 wurde die Beteiligte zu 2) in die Berufsbildungsstelle W des Betriebs TT versetzt, wo sie während ihrer Ausbildung in die zu 3) beteiligte Auszubildendenvertretung gewählt wurde.

Die Beteiligte zu 2) beantragte mit Schreiben vom 26. Juni 2003 ihre Weiterbeschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis gemäß § 78a BetrVG. In dem am gleichen Tag bei der Arbeitgeberin eingegangenen Schreiben erklärte die Beteiligte zu 2), die am 2. Juli 2003 ihre Abschlussprüfung bestand, ferner ihre Bereitschaft zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen. Mit Schreiben vom 30. Juni 2003 lehnte die Arbeitgeberin das Übernahmeverlangen ab und bot der Beteiligten zu 2) entsprechend der Protokollnotiz zum TV Ratio 2002 ein auf 24 Monate befristetes Arbeitsverhältnis an, sofern sie ihr Weiterbeschäftigungsverlangen zurückziehe. Dieses Angebot nahm die Beteiligte zu 2) nicht an. Zuvor hatten die Arbeitgeberin und die Beteiligte zu 2) am 21. Mai 2003 ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 3. Juli 2003 bis zum 2. Juli 2004 entsprechend den Vorgaben des § 15 Abs. 1 TV Ratio 2002 vereinbart, wobei die Beteiligte zu 2) den Arbeitsvertrag mit dem Vorbehalt angenommen hatte, dass nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet werde.

Mit der am 16. Juli 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift, in der als Beteiligte zu 4) die Konzernauszubildendenvertretung genannt ist, hat die Arbeitgeberin die Auflösung des mit der Beteiligten zu 2) nach § 78a BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses beantragt. Sie hat geltend gemacht, zum Zeitpunkt des Bestehens der Abschlussprüfung seien im Betrieb TT keine freien Arbeitsplätze für die Beteiligte zu 2) vorhanden gewesen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

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



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

11

Die Beteiligten zu 2) bis 5) haben die Auffassung vertreten, die Beteiligte zu 2) könne in einem der Betriebe der Arbeitgeberin oder eines anderen Konzernunternehmens weiterbeschäftigt werden. Aus dem TV 122 ergebe sich eine Verpflichtung zur konzernweiten Weiterbeschäftigung eines Mitglieds einer Auszubildendenvertretung nach Abschluss der Ausbildung. Daneben sei der Antrag auch deswegen zurückzuweisen, weil die Beteiligte zu 2) seit November 2004 als Vorsitzende der Auszubildendenvertretung freigestellt sei und nach der Protokollnotiz vom 26. März 2003 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen sei.

12

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) bis 5) hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluss abgeändert und den Antrag zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die übrigen Beteiligten beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

13

B. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschwerden der Beteiligten zu 2), der Auszubildendenvertretung, der Konzernauszubildendenvertretung und des Betriebsrats gegen den dem Antrag der Arbeitgeberin stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts zu Unrecht entsprochen. Die Beschwerde der Konzernauszubildendenvertretung ist unzulässig, da die Konzernauszubildendenvertretung nicht Beteiligte des vorliegenden Verfahrens ist. Die Beschwerden der Beteiligten zu 2), der Auszubildendenvertretung und des Betriebsrats sind unbegründet. Der Antrag der Arbeitgeberin auf Auflösung des mit der Beteiligten zu 2) nach § 78a BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses ist zulässig und begründet. Der Arbeitgeberin ist die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) unzumutbar, da bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses am 2. Juli 2003 im Ausbildungsbetrieb TT kein ausbildungsgerechter Arbeitsplatz frei war, den die Arbeitgeberin mit der Beteiligten zu 2) hätte besetzen können. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 keine unternehmens- oder konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht für Mitglieder der Auszubildendenvertretungen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Es kommt daher nicht darauf an, ob in anderen Betrieben der Arbeitgeberin oder in Be-

14



trieben anderer Unternehmen des Konzerns bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der Beteiligten zu 2) freie Arbeitsplätze vorhanden waren, die mit der Beteiligten zu 2) hätten besetzt werden können. Der Arbeitgeberin ist die Fortsetzung des nach § 78a Abs. 2 BetrVG begründeten Arbeitsverhältnisses nicht deshalb zumutbar, weil die Beteiligte zu 2) zu geänderten Arbeitsbedingungen beschäftigt werden könnte.

I. Die Beschwerde der zu 4) beteiligten Konzernauszubildendenvertretung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ist unzulässig, da die Konzernauszubildendenvertretung nicht beschwerdebefugt ist. 15

1. Die Beschwerdebefugnis folgt der Beteiligungsbefugnis. Deshalb ist nur beschwerdebefugt, wer zu Recht am Verfahren beteiligt oder zu Unrecht nicht am Verfahren beteiligt wurde. Die fehlerhafte Beteiligung kann die Beschwerdebefugnis nicht begründen (*BAG 20. März 1996 - 7 ABR 34/95 - AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 60, zu C der Gründe; 4. Dezember 1986 - 6 ABR 48/85 - BAGE 53, 385 = AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 13 = EzA BetrVG 1972 § 19 Nr. 24, zu II 1 der Gründe mwN; 25. August 1981 - 1 ABR 61/79 - BAGE 37, 31 = AP ArbGG 1979 § 83 Nr. 2, zu B III 2 der Gründe*). 16

2. Die Konzernauszubildendenvertretung ist nicht Beteiligte des vorliegenden Verfahrens. Das Landesarbeitsgericht hat zwar neben der Beteiligten zu 2) zu Recht die für die Berufsbildungsstelle W errichtete Auszubildendenvertretung und den Betriebsrat des TT am Verfahren beteiligt. Dies entspricht der Regelung in § 78a Abs. 4 Satz 2 BetrVG, wobei an die Stelle der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Auszubildendenvertretung der Berufsbildungsstelle W tritt (§ 1 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 iVm. § 3 Abs. 1, Anlage 2 Zuordnungs-TV). Hingegen war die von den Vorinstanzen auf Grund der Angabe in der Antragsschrift erfolgte Beteiligung der Konzernauszubildendenvertretung verfahrensfehlerhaft. Die Beteiligtenstellung der Konzernauszubildendenvertretung folgt weder aus einer entsprechenden Anwendung von § 78a Abs. 4 Satz 2 BetrVG noch aus den für das Beschlussverfahren geltenden Grundsätzen zur Beteiligung von betriebsverfassungsrechtlichen Stellen (§ 83 Abs. 3 ArbGG). 17

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 18



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*), 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 (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 16, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*).

b) Die Konzernauszubildendenvertretung ist nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. etwa BAG 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 7, 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 W gebildeten Auszubildendenvertretung angehört (*vgl. hierzu BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 17, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*).

II. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschwerden der Beteiligten zu 2) sowie der zu 3) beteiligten Auszubildendenvertretung und des zu 5) beteiligten Betriebsrats gegen den dem Antrag der Arbeitgeberin stattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts zu Unrecht entsprochen. Das Arbeitsgericht hat dem rechtzeitig erhobenen Antrag der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben. Der Antrag ist zulässig und begründet.

1. Der auf Auflösung des mit der Beteiligten zu 2) nach § 78a Abs. 2 BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses gerichtete Antrag der Arbeitgeberin ist statthaft.



Die Vorschrift des § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist auf ein 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 Beteiligten zu 2) hat mit Schreiben vom 26. Juni 2003 und damit innerhalb der Frist des § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ihre Weiterbeschäftigung verlangt. Hierdurch ist unabhängig von dem am 21. Mai 2003 auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) nach Beendigung von deren Ausbildung am 2. Juli 2003 mit Wirkung vom 3. Juli 2003 kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, dessen Auflösung die Arbeitgeberin nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG beantragen kann.

22

2. Der Antrag ist begründet. Das nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG entstandene Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) ist nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG aufzulösen. Der Arbeitgeberin war die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses unzumutbar, da im Betrieb TT kein freier ausbildungsgerechter Arbeitsplatz vorhanden war, der mit der Beteiligten zu 2) hätte besetzt werden können. Der Arbeitgeber ist nach der gesetzlichen Regelung in § 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 der Ausbildung entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist. Die Tarifvertragsparteien des TV 122 haben die gesetzliche Weiterbeschäftigungspflicht für die Mitglieder der im Betrieb TT eingerichteten Auszubildendenvertretungen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erweitert und auf andere Betriebe der Arbeitgeberin oder auf Betriebe anderer dem Konzern angehörender Unternehmen erstreckt. Dies hat der Senat bereits in seinem Beschluss vom 15. November 2006 (- 7 ABR 15/06 - EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3) entschieden. Für den Streitfall gilt nichts anderes. Der Auflösungsantrag der Arbeitgeberin erweist sich auch nicht deshalb als unbegründet, weil die Arbeitgeberin zur Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zu geänderten Arbeitsbedingungen verpflichtet gewesen wäre.

23

a) Der Arbeitgeberin ist die Fortsetzung des durch das form- und fristgerecht gestellte Weiterbeschäftigungsverlangen der Beteiligten zu 2) begründeten Arbeitsverhältnisses unzumutbar, da im Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsver-

24



hältnisses am 2. Juli 2003 keine ausbildungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit für die Beteiligte zu 2) als Kauffrau für Bürokommunikation im Betrieb TT 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 oder in anderen Unternehmen des Konzerns freie Stellen vorhanden waren, auf denen die Beteiligte zu 2) in einem Dauerarbeitsverhältnis entsprechend ihrer durch die Berufsausbildung erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 1 Abs. 2 BBiG) hätte beschäftigt werden können.

aa) Voraussetzung für die Weiterbeschäftigungspflicht nach § 78a Abs. 2 BetrVG ist das Bestehen eines freien Dauerarbeitsplatzes im Ausbildungsbetrieb. Dem Arbeitgeber ist die Weiterbeschäftigung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ua. dann unzumutbar iSv. § 78a Abs. 4 BetrVG, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in seinem Betrieb 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 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 (*vgl. hierzu ausführlich BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 20 - 26, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zur Rechtsprechung und zum Meinungsstand im Schrifttum*).

25

bb) Der TV 122 hat die sich für die Arbeitgeberin aus § 78a BetrVG ergebenden Pflichten zur ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigung von Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen nicht erweitert. Die Tarifvertragsparteien haben in § 3 Abs. 4

26



Satz 1 TV 122 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine ausbildungsadäquate Weiterbeschäftigungspflicht mit einem Unternehmens- oder Konzernbezug geregelt, sondern die sich aus § 78a BetrVG ergebenden Pflichten übernommen. Dies folgt aus dem Wortlaut des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 und der Tarifsystematik (BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 30, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3).

(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 ua. für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem BetrVG geltenden Schutzvorschriften auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen erstreckt. Ein vom Gesetz abweichender Regelungsinhalt kommt in dem Wortlaut der Tarifnorm nicht zum Ausdruck (BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 30, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3). 27

(2) Die Systematik des Tarifvertrags spricht gleichfalls gegen eine über die gesetzliche Weiterbeschäftigungspflicht hinausgehende Verpflichtung der Arbeitgeberin. 28

(a) 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 TT erforderlich. 29

Nach der ständigen Senatsrechtsprechung gelten Auszubildende in einem reinen Ausbildungsbetrieb nicht als Arbeitnehmer 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, 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 TT zusammengefassten Auszubildenden kein Wahlrecht zum Betriebsrat und zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und würden von diesen Gremien nicht vertreten (BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 32, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3). Durch den TV 122 wurde daher erst die Grundlage für die Errichtung von Auszubildendenvertretungen geschaffen. Außerdem haben die Tarifvertragsparteien die notwendigen Anpassungen der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsvorschriften an die neu errichtete Betriebsstruktur vorgenommen. Dabei haben sie sich in den Bereichen, in denen ihnen eine eigenständige Regelung nicht er- 30



forderlich erschien, auf eine Verweisung auf die gesetzlichen Vorschriften beschränkt. Abweichungen von der gesetzlichen Regelung sollen - wie sich aus § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TV 122 ergibt - nur gelten, wenn dies im TV 122 ausdrücklich geregelt ist. § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 erklärt die gesetzlichen Vorschriften in §§ 78, 78a BetrVG auf Mitglieder der Auszubildendenvertretungen für anwendbar.

Mit diesem Inhalt enthält die Tarifnorm lediglich eine Verweisung auf die gesetzliche Regelung ua. in § 78a BetrVG und keine ausdrückliche vom Gesetz abweichende Bestimmung über die inhaltliche Ausgestaltung der sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergebenden Rechtslage zur Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers. Eine gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz „ausdrückliche andere“ Regelung enthält § 3 Abs. 4 Satz 2 und 3 TV 122 zur Weiterbeschäftigung von vollständig freigestellten Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 33, 34, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*). Hätten die Tarifvertragsparteien für andere Mitglieder der Auszubildendenvertretungen anders als nach der in Bezug genommenen gesetzlichen Regelung in § 78a BetrVG eine unternehmens- oder konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht regeln wollen, wäre es bei der im TV 122 gewählten Regelungssystematik geboten gewesen, dies als Abweichung vom Gesetz ausdrücklich zu bestimmen. Da dies nicht geschehen ist, sondern § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 lediglich auf § 78a BetrVG verweist, kann die Tarifnorm nur so verstanden werden, dass es hinsichtlich des Inhalts der Weiterbeschäftigungspflicht bei der gesetzlichen Regelung in § 78a BetrVG verbleibt (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 34, aaO*).

31

(b) Die vom Senat erkannte tarifliche Regelungssystematik (Bezugnahme auf die gesetzlichen Regelungen, soweit im Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist) wird entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) nicht durch die Bestimmungen in §§ 5, 6 TV 122 in Frage gestellt.

32

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 richtet sich ua. die Wahl der Auszubildendenvertretungen vorbehaltlich einer anderen Regelung im TV 122 nach den Bestimmungen des BetrVG. Mit dieser Vorschrift haben die Tarifvertragsparteien ersichtlich nur die in § 63 BetrVG enthaltenen Wahlvorschriften in Bezug genommen. Die in den §§ 5, 6 TV 122 enthaltenen Gegenstände werden von der Verweisung nicht erfasst. Weder die in § 5 normierte Zahl der Auszubildendenvertreter noch deren Amtszeit oder der Wahlzeitpunkt (§ 6 TV 122) zählen nach der Gesetzessystematik zu den Wahlvor-

33



schriften. Die in den §§ 5, 6 TV 122 enthaltene Bezugnahme auf die §§ 62, 64 BetrVG hat danach einen eigenständigen Regelungsgegenstand.

(c) Bei der Bestimmung in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 handelt es sich entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) nicht deshalb um eine von § 78a BetrVG abweichende Vorschrift, weil die Tarifnorm ansonsten wegen der in § 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 enthaltenen generellen Bezugnahme auf die Bestimmungen des BetrVG überflüssig wäre. Das ist nicht der Fall. 34

§ 3 Abs. 1 Satz 1 TV 122 betrifft jedenfalls nach seinem Wortlaut nur die Rechte der Auszubildendenvertretungen, wie sie im Dritten Teil des BetrVG normiert sind (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 34, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*). Die Schutzvorschriften der §§ 78, 78a BetrVG befinden sich jedoch im Ersten Abschnitt des Vierten Teils des BetrVG, der die allgemeinen Vorschriften zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer enthält. Sie gestalten die Rechte und Pflichten der Mitglieder der dort genannten Betriebsverfassungsorgane. Auch regelt § 78a BetrVG nicht nur die Übernahmepflichten des Arbeitgebers gegenüber den Jugend- und Auszubildendenvertretern, sondern gegenüber den Auszubildenden, die Mitglieder im Betriebsrat, in der Bordvertretung oder im Seebetriebsrat sind. 35

(d) Die den Betriebsrat betreffende Vorschrift in § 2 Abs. 1 TV 122 ist entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) für die Auslegung der die Auszubildendenvertretungen und ihre Mitglieder betreffenden Regelungen des TV 122 schon deshalb ohne Bedeutung, weil sich die Rechte des Betriebsrats des TT und seiner Mitglieder - im Gegensatz zu denjenigen der Auszubildendenvertretungen und ihrer Mitglieder - unmittelbar aus dem BetrVG ergeben. Denn das TT ist ein eigenständiger Betrieb, für den nach dem BetrVG auch ohne die Regelung in § 2 Abs. 1 TV 122 ein Betriebsrat zu wählen ist, dessen Rechte und Pflichten sich nach dem BetrVG bestimmen. 36

(3) Das nach Wortlaut und Tarifsystematik eindeutige Auslegungsergebnis wird durch die von der Rechtsbeschwerdeerwiderung angeführten Gesichtspunkte nicht in Frage gestellt. 37

(a) 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 diese ggf. mit dem Konzernbetriebsrat zu erörtern, spricht nicht für eine unternehmens- 38



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 - von der Arbeitsleistung als Arbeitnehmer - voll freigestellten Mitglieds einer Auszubildendenvertretung, zu denen die noch in der Berufsausbildung befindlichen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen nicht gehören.

(aa) § 3 Abs. 4 Satz 2 TV 122 betrifft nur die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen, die sich nicht in der Berufsausbildung befinden. Die vollständige Freistellung der noch in der Berufsausbildung befindlichen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen wäre mit dem Zweck des Berufsausbildungsvertrags, dem Auszubildenden innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, nicht vereinbar. Dem entspricht die gesetzliche Regelung über die Rechtsstellung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. § 38 BetrVG, der die vollständige Freistellung von Mitgliedern des Betriebsrats regelt, ist in § 65 Abs. 1 BetrVG nicht in Bezug genommen. Eine vom Gesetz abweichende Regelung haben die Tarifvertragsparteien nicht geschaffen. In § 3 Abs. 1 TV 122 wird nicht auf § 38 BetrVG verwiesen. Auch in dem Freistellungstarifvertrag vom 15. Mai 2003, der nach § 1 Abs. 1 Satz 2 TV 122 die Anzahl der Freistellungen von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen im Betrieb TT regelt, ist eine Aufteilung der Freistellungen auf die einzelnen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen nicht enthalten.

39

(bb) Bei den voll freigestellten Mitgliedern einer Auszubildendenvertretung handelt es sich danach 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 aus der Auszubildendenvertretung bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 37, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*). Bei diesen ist der Konzernbetriebsrat in die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung einbezogen, weil der Arbeitsplatz, auf dem das voll freigestellte Mitglied der Auszubildendenvertretung vor Beginn seiner Freistellung tätig war, nach deren Beendigung regelmäßig nicht mehr zur Verfügung steht, da er mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt ist oder auf Grund von Umstrukturierungsmaßnahmen nicht mehr vorhanden ist.

40



(b) § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 läuft durch die Beschränkung der Weiterbeschäftigungspflicht auf den Betrieb TT auch nicht leer. 41

Die Vorschrift enthält eine auf den Betrieb TT bezogene Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin für die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. Eine Beschränkung der Weiterbeschäftigungspflicht auf den Bereich der einzelnen Berufsbildungsstellen haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgenommen. Dem Betrieb TT sind nach dem unbestrittenen Vorbringen der Arbeitgeberin in der Antragsschrift neben den Auszubildenden Beschäftigte als Ausbilder und in der Verwaltung zugeordnet. Es sind daher jedenfalls im Bereich der Verwaltung durch natürliche Fluktuation Arbeitsplätze vorhanden, 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 eine betriebsbezogene Weiterbeschäftigungspflicht nur wenigen Mandatsträgern eine Weiterbeschäftigung ermöglichen würde, könnte dies 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. Würde durch § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 eine unternehmens- und konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht begründet, enthielte die Vorschrift 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 zwölf 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 (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 39, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*). 42

(c) Aus dem Umstand, dass mit Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung von der Arbeitgeberin oder von anderen Konzernunternehmen Arbeitsverhältnisse begründet werden, kann nicht auf eine unternehmens- oder konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht für Auszubildendenvertreter nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 iVm. § 78a BetrVG geschlossen werden. 43

Die Begründung von Arbeitsverhältnissen nach Beendigung der Berufsausbildung beruht auf einer privatautonomen Entscheidung der Arbeitsvertragsparteien. Davon ist die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes nach § 78a BetrVG zu 44



unterscheiden. Ebenso wenig spricht der Einsatz der im Betrieb TT zusammengefassten Auszubildenden während ihrer praktischen Ausbildung in anderen Betrieben der Arbeitgeberin sowie in Konzernunternehmen für eine unternehmens- oder konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht der Mitglieder ihrer Auszubildendenvertretungen nach Abschluss der Berufsausbildung.

(d) Aus der am 18. August 2005 vereinbarten Protokollnotiz über die anteilige Übernahme von Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen nach Abschluss ihrer Berufsausbildung ergibt sich nichts anderes. 45

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. Dazu ist die Protokollnotiz nicht geeignet. 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 (*BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 36, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3*). Gegenteiliges ergibt sich weder aus den von der Beteiligten zu 2) im Schriftsatz vom 19. Juli 2007 wiedergegebenen schriftsätzlichen Ausführungen der Antragstellerin in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Berlin noch aus einer von ihr als „Tarifauskunft“ bezeichneten Äußerung eines Herrn P. 46

b) Hiernach war der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) unzumutbar. 47

Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellungen zum Bestehen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die Beteiligte zu 2) nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in dem Betrieb TT getroffen. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung an die Vorinstanz bedarf es jedoch nicht. Nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin war im Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der Beteiligten zu 2) im Betrieb TT kein freier Arbeitsplatz vorhanden, auf dem diese ausbildungsgerecht als Kauffrau für Bürokommunikation hätte beschäftigt werden können. Hiervon ist auch das Arbeitsgericht ausgegangen, ohne dass dies von den Beteiligten zu 2) bis 5) in der Beschwerdeinstanz in Frage gestellt worden ist. Vielmehr haben die Beteiligten zu 3) bis 5) im Schriftsatz vom 4. Oktober 2004 ausdrücklich zuge- 48



standen, dass im Betrieb TT zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung der Beteiligten zu 2) keine freien Arbeitsplätze vorhanden waren.

c) Für die Begründetheit des Auflösungsantrags der Arbeitgeberin ist unerheblich, ob ihr die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) zu geänderten Arbeitsbedingungen zumutbar gewesen wäre. Eine anderweitige Beschäftigung der Beteiligten zu 2) im Betrieb TT musste die Arbeitgeberin wegen der nur ungenügenden Bereitschaftserklärung der Beteiligten zu 2) in dem Schreiben vom 26. Juni 2003 nicht in Betracht ziehen. Die sich aus § 15 Abs. 1 TV Ratio 2002 ergebenden Verpflichtungen hat die Arbeitgeberin erfüllt. Dies gilt gleichermaßen für etwaige sich aus der Protokollnotiz vom 26. Mai 2003 ergebende Handlungspflichten.

49

aa) 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 Änderungen 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 nicht ausbildungsgerechtes Arbeitsverhältnis, ist er zur Vermeidung einer ansonsten eintretenden Benachteiligung eines durch § 78a BetrVG geschützten Auszubildenden wegen der Amtsausübung auch bei dessen Weiterbeschäftigungsverlangen zur Begründung eines entsprechenden 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

50



die Möglichkeit und die Zumutbarkeit, so kann das nach § 78a Abs. 2 BetrVG entstandene, auf die ausbildungsgerechte Beschäftigung gerichtete Arbeitsverhältnis nicht nach § 78a Abs. 4 BetrVG aufgelöst werden, obwohl eine vollzeitige Beschäftigungsmöglichkeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im Ausbildungsberuf nicht besteht. Der Arbeitgeber ist dann darauf verwiesen, die notwendigen Änderungen der Vertragsbedingungen durch individualrechtliche Maßnahmen durchzusetzen (BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 42, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3).

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. 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 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 (BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 43, EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3).

bb) Im Streitfall fehlt es bereits an einer ordnungsgemäßen Bereitschaftserklärung. Die Beteiligte zu 2) hat sich im Schreiben vom 26. Juni 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 anderweitige Beschäftigung in Betracht kommenden Arbeitsplätzen nicht zu einer Prüfung einer anderen Einsatzmöglichkeit im Betrieb TT verpflichtet.



cc) Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung in dem nach § 78a Abs. 2 BetrVG entstandenen unbefristeten Arbeitsverhältnis folgt auch nicht aus den für die Arbeitgeberin geltenden tariflichen Regelungen. 53

Die Arbeitgeberin war nach § 15 Abs. 1 TV Ratio 2002 verpflichtet, der Beteiligten zu 2) den Abschluss eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags anzubieten. Dieser Verpflichtung ist die Arbeitgeberin nachgekommen. Es kann dahinstehen, ob die Arbeitgeberin nach der Protokollnotiz zum TV Ratio vom 26. Mai 2003 rechtlich verpflichtet war, der Beteiligten zu 2) einen auf vierundzwanzig Monate befristeten Arbeitsvertrag nach dem TzBfG anzubieten, was schon angesichts des für Tarifnormen ungewöhnlichen Wortlauts der Protokollnotiz zweifelhaft erscheint. Die Arbeitgeberin hat der Beteiligten zu 2) mit Schreiben vom 30. Juni 2003 ein entsprechendes Angebot unterbreitet, das diese aber nicht angenommen hat. Die in der Protokollnotiz vom 26. Mai 2003 enthaltene Übernahme der freigestellten Mitglieder der Auszubildendenvertretungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bei der Frage der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nach § 78a Abs. 4 BetrVG ohne Bedeutung, weil die Beteiligte zu 2) zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht freigestellt war. Es kann daher dahinstehen, ob eine etwaige Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Übernahme von freigestellten Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen nicht wegen Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 Satz 2 BetrVG unwirksam wäre. 54

Dörner

Gräfl

Koch

Zumpe

Berger



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

