

Aktenzeichen: 7 ABR 44/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 13. Juni 2007
- 7 ABR 44/06 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Beschluß vom 23. September 2005
- 4 BV 71/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 23. März 2006
- 4 TaBV 44/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratswahl - Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden -
besondere Interessenvertretung nach § 51 BBiG

Gesetz:

BetrVG § 5 Abs. 1 Satz 1, § 19; BBiG § 51 Abs. 1, § 2 Abs. 1

Leitsätze:

keine



BUNDEsarBEITSGERICHT



7 ABR 44/06
4 TaBV 44/05
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juni 2007

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 13. Juni 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Dr. Spie für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. März 2006 - 4 TaBV 44/05 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten im Rahmen einer Anfechtung der Betriebsratswahl über die Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden. 1

Die ursprünglich am Verfahren beteiligte und während der Rechtsbeschwerdeinstanz auf die Beteiligte zu 1) verschmolzene Arbeitgeberin ist eine gemeinnützige GmbH und auf verschiedenen Gebieten der Wohlfahrtspflege tätig. Neben anderen Tätigkeitsfeldern führt sie im Rahmen einer auf drei Jahre angelegten und von der Arbeitsverwaltung finanzierten Ausbildungsmaßnahme die Berufsausbildung von Hauswirtschaftshelfern/innen und Helfern/innen im Gastgewerbe (HWH/HELGA) durch. Die Finanzierung durch die Arbeitsverwaltung umfasst die Ausbildungsvergütung für 18 Ausbildungsplätze, die Sachkosten sowie die Personalkosten für die im Rahmen der Ausbildungsmaßnahme eingesetzten Ausbilder und sozialpädagogischen Kräfte (jeweils 1,5 Stellen). 2

Die im Rahmen der geförderten Ausbildungsmaßnahme beschäftigten Auszubildenden schließen mit der Arbeitgeberin Berufsausbildungsverträge ab. Die Ausbildung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Die Auszubildenden besuchen die Berufsschule, wobei die Arbeitgeberin zusätzlich Förderunterricht erteilt. Die praktische Ausbildung wird an einem Tag in der Woche in der Lehrküche im Reetweg durchgeführt, ansonsten an drei Tagen in den Räumen des von der Arbeitgeberin eigens für die Ausbildung gepachteten Café W. Das Café ist an fünf Wochentagen geöffnet. Sein Angebot umfasst heiße und kalte Getränke, Kuchen, Snacks und einen Mittagstisch. Die Auszubildenden sind neben dem Service mit der Zubereitung der Speisen und Getränke sowie der Bevorratung beschäftigt. Die Arbeitgeberin setzt im Café W zur Schaffung von Freiräumen für die Ausbildung und zum Ausgleich von Fehlzeiten der Auszubildenden vier Aushilfen ein, wobei zwischen den Beteiligten streitig ist, ob diese mit festen Arbeitszeiten beschäftigt werden. 3



- An der am 2./3. Juni 2005 durchgeführten Betriebsratswahl, aus der der zu 2) beteiligte neunköpfige Betriebsrat hervorgegangen ist, nahmen auch dreizehn der im Café W beschäftigten Auszubildenden teil. 4
- Die Arbeitgeberin hat die Betriebsratswahl für fehlerhaft gehalten und dabei die Auffassung vertreten, die Auszubildenden seien nicht wahlberechtigt, da sie selbst Gegenstand des Betriebszwecks „Ausbildung“ seien. Die Auszubildenden würden nicht im Rahmen eines ohnehin bestehenden Gastronomiebetriebs eingesetzt, sondern das Café sei eigens nur für die Ausbildung geschaffen worden. 5
- Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Betriebsratswahl vom 2./3. Juni 2005 für unwirksam zu erklären. 6
- Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. 7
- Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Hiergegen richtet sich die zugelassene Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, mit der dieser seinen Zurückweisungsantrag weiter verfolgt. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. 8
- B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben. 9
- I. Die für die Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 BetrVG erforderlichen Voraussetzungen sind erfüllt. Die Arbeitgeberin ist nach § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG anfechtungsberechtigt. Sie hat die am 2./3. Juni 2005 in ihrem Betrieb durchgeführte Betriebsratswahl, deren Ergebnis am 3. Juni 2005 bekannt gemacht worden ist, am 16. Juni 2005 und damit innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG angefochten. 10
- II. Der Antrag ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die am 2./3. Juni 2005 durchgeführte Wahl des Betriebsrats zu Recht für unwirksam erklärt, da bei der Wahl gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen wurde und nicht auszuschließen ist, dass das Wahlergebnis bei einer ordnungsgemäßen Wahl anders ausgefallen wäre (§ 19 Abs. 1 BetrVG). Die dreizehn im Café W beschäftigten Auszubildenden waren nicht nach § 7 Satz 1 BetrVG wahlberechtigt, da sie keine Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind. Sie haben zwar mit der Arbeitgeberin einen Berufsausbildungsvertrag geschlossen und erhalten in deren Betrieb in L eine prakti- 11



sche berufliche Unterweisung. Bei dem Betrieb der Arbeitgeberin handelt es sich auch nicht nur um einen reinen Ausbildungsbetrieb. Die Auszubildenden sind dennoch nicht in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert iSd. ständigen Rechtsprechung des BAG, an der der Senat festhält. Ihre Mitwirkungsrechte werden nicht durch den Betriebsrat wahrgenommen, sondern durch eine nach § 51 Abs. 1 BBiG zu bildende Interessenvertretung. Der durch die Beteiligung der Auszubildenden an der Wahl begründete Wahlfehler konnte das Wahlergebnis beeinflussen.

1. Nach § 7 Satz 1 BetrVG sind die Arbeitnehmer wahlberechtigt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Der Begriff des Arbeitnehmers im Sinne dieser Bestimmung ist derjenige, der für das gesamte Betriebsverfassungsgesetz in § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG definiert ist. Hiernach sind „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“.

a) Der in § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendete Begriff der Berufsausbildung deckt sich nicht mit dem des Berufsbildungsgesetzes, sondern ist weiter gefasst. Unter § 5 Abs. 1 BetrVG fallen nach st. Rspr. des BAG nicht nur die in § 1 Abs. 3 BBiG angeführte, breit angelegte berufliche Grundbildung, sondern grundsätzlich alle Maßnahmen, die innerhalb eines Betriebs berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Allerdings umfasst § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur solche Personen, mit denen der Ausbildende einen auf die Ausbildung gerichteten privatrechtlichen Vertrag geschlossen hat. Dabei ist nicht erheblich, wie die Vertragsparteien ihrerseits die Betätigung rechtlich einordnen oder wie sie sie in ihrem Vertrag bezeichnen. Entscheidend ist vielmehr, wie die Parteien ihr Vertragsverhältnis tatsächlich ausgestalten und durchführen (BAG 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 b der Gründe; 25. Oktober 1989 - 7 ABR 1/88 - BAGE 63, 188 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 40 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 48, zu I 2 der Gründe).

b) Daneben setzt die Arbeitnehmereigenschaft iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eines zu seiner Berufsausbildung Beschäftigten voraus, dass der Auszubildende in einen Betrieb des Ausbildenden eingegliedert ist. Dies folgt aus dem Tatbestandsmerkmal „beschäftigt“, das eine betrieblich-praktische Unterweisung erfordert, in der der Auszubildende seinerseits beruflich aktiv ist. Eine rein schulische Ausrichtung der Ausbildung genügt hingegen nicht. Der Arbeitgeber muss dem Auszubildenden gegenständliche, praktische Aufgaben zum Zwecke der Ausbildung zuweisen. Wer derart



innerhalb eines Betriebs eine praktische berufliche Unterweisung erhält, ist im Grundsatz betriebsverfassungsrechtlich Auszubildender und damit Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG (BAG 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 c der Gründe; 25. Oktober 1989 - 7 ABR 1/88 - BAGE 63, 188 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 40 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 48, zu I 3 der Gründe mwN). Die betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft eines zu seiner Berufsausbildung Beschäftigten erfordert hingegen nicht, dass der Auszubildende fremdnützig durch seine Mitarbeit den Betriebszweck fördert und sich dadurch für den Betrieb als nützlich erweist (BAG 21. Juli 1993 - 7 ABR 35/92 - aaO, zu B III 2 d aa der Gründe mwN).

c) Nach der ständigen Rspr. des Senats gelten Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben nicht als Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG und sind deshalb gemäß § 7 BetrVG nicht wahlberechtigt. Ihre Ausbildung vollzieht sich nicht im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Ausbildungsbetriebs, der sich darauf beschränkt, anderen Personen eine berufspraktische Ausbildung zu vermitteln. Sie sind deswegen nicht in den Betrieb eingegliedert und gehören betriebsverfassungsrechtlich nicht zu den Arbeitnehmern dieses Betriebs (grundlegend BAG 21. Juli 1993 - 7 ABR 35/92 - BAGE 74, 1 = AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 56, zu III 2 d bb der Gründe; daran anschließend BAG 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; bekräftigend BAG 12. Februar 1997 - 7 ABR 36/96 -, zu B 1 der Gründe; 20. März 1996 - 7 ABR 46/95 - BAGE 82, 302 = AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 9 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 59, zu B II der Gründe). Denn für die Frage der Zugehörigkeit eines Auszubildenden zur Belegschaft eines Betriebs, in dem er Ausbildung erfährt, ist entscheidend, dass der Auszubildende in vergleichbarer Weise wie ein Arbeiter oder Angestellter in den Betrieb eingegliedert ist. Das ist nur der Fall, wenn sich die berufspraktische Ausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Betriebszwecks vollzieht, zu dessen Erreichung die Arbeiter und Angestellten des Betriebs zusammenwirken. Die Berufsausbildung muss mit dem laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozess des Betriebs dergestalt verknüpft sein, dass die Auszubildenden mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden bzw. diese erlernen, die auch zu den beruflichen Aufgaben von Arbeitern oder Angestellten des Betriebs gehören. Dann sind auch die Auszubildenden in den Betrieb eingegliedert. Sie unterscheiden sich von den im Betrieb beschäftigten Arbeitern und Angestellten unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten im Wesentlichen nur dadurch, dass sie durch ihre Einbindung in

15

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



das Betriebsgeschehen weitgehend erst die Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben sollen, die bei den entsprechenden Arbeitern oder Angestellten des Betriebs bereits vorhanden sind und von ihnen zur Förderung des Betriebszwecks eingesetzt werden. Dieser enge Zusammenhang der Berufsausbildung mit den im Betrieb anfallenden, von dessen Arbeitnehmern zu verrichtenden Arbeiten rechtfertigt es, diejenigen, die in solcher Weise zu ihrer Berufsausbildung im Betrieb beschäftigt sind, als Teil der Betriebsbelegschaft anzusehen und sie betriebsverfassungsrechtlich den im Betrieb tätigen Arbeitern und Angestellten gleichzustellen (*BAG 24. 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 c der Gründe*).

d) Der Senat hat den an den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs anknüpfenden Eingliederungsbegriff auf die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft von im Betrieb beschäftigten Arbeitern und Angestellten erstreckt und ausgeführt, dass die betriebliche Eingliederung eine Beschäftigung des Arbeitnehmers zur Erfüllung der jeweiligen arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebs erfordere, woran es fehle, wenn der Arbeitnehmer selbst Gegenstand des Betriebszwecks sei (*BAG 5. April 2000 - 7 ABR 20/99 - AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 62 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 63, zu B II 3 b der Gründe mwN*).

e) An dieser Rechtslage hat sich durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) nichts geändert. Der Gesetzgeber ist bei der Änderung dieses Gesetzes von der Senatsrechtsprechung zum Eingliederungsbegriff ausgegangen.

Er hat in dem am 1. Juli 2001 in Kraft getretenen § 36 Satz 1 und 2 SGB IX ausdrücklich klargestellt, dass die Teilnehmenden in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nicht in den Betrieb der Einrichtungen eingegliedert und keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind. Daneben hat der Deutsche Bundestag in seiner Sitzung am 22. Juni 2001 einen Entschließungsantrag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung angenommen, in dem die Bundesregierung zur Schaffung von Mitwirkungsmöglichkeiten von Auszubildenden in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen aufgefordert wird. Nach der Begründung des Entschließungsantrags sollte im Hinblick auf die Senatsrechtsprechung zur Arbeitnehmereigenschaft der Auszubildenden in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen wie bereits im Bereich der beruflichen Rehabilitanden eine Vertretung zur Wahrnehmung ihrer Interessen geschaffen werden (BT-Drucks. 14/6352 S. 2, 55).



2. Der Senat hält angesichts dessen an dem am arbeitstechnischen Zweck des Betriebs orientierten betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff fest. Personen, deren Berufsausbildung oder Beschäftigung selbst Gegenstand des Betriebszwecks der betriebsverfassungsrechtlichen Einheit ist, sind keine Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da sie nicht in deren Betriebsorganisation eingegliedert sind. Das gilt auch dann, wenn die Vermittlung einer Berufsausbildung nicht den alleinigen oder überwiegenden Betriebszweck darstellt, sondern daneben vom Arbeitgeber noch weitere arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden. Für die Eingliederung der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten kommt es nur darauf an, ob ihr Ausbildungsberuf von den betriebsangehörigen Arbeitern und Angestellten ausgeübt wird. Soweit das nicht der Fall ist, fehlt es auch in diesen Fällen an der Eingliederung. 19
3. Der Senat hat geprüft, ob die Übertragung seiner Rechtsgrundsätze, die er zu reinen Ausbildungsbetrieben entwickelt hat, auf Betriebe mit verschiedenen arbeitstechnischen Zwecken zu einer vom Gesetzgeber nicht beabsichtigten Schutzlücke im System der Mitwirkung der Beschäftigten führt. Das ist jedoch nicht der Fall. Eine Schutzlücke entsteht nicht. Die Auszubildenden sind von der Mitwirkung an den sie betreffenden beteiligungsrelevanten Sachverhalten nicht ausgeschlossen, da auch in Betrieben, die nicht ausschließlich oder überwiegend der Vermittlung einer Berufsausbildung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dienen, bei der Beschäftigung von fünf wahlberechtigten außerbetrieblichen Auszubildenden eine besondere Interessenvertretung nach § 51 Abs. 1 BBiG gebildet werden kann. 20
- a) Nach § 51 Abs. 1 BBiG in der ab 1. April 2005 gültigen Fassung (BGBl. I S. 931) wählen Auszubildende, deren praktische Berufsbildung in einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG) mit in der Regel mindestens fünf Auszubildenden stattfindet und die nicht wahlberechtigt zum Betriebsrat nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes, zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 60 des Betriebsverfassungsgesetzes oder zur Mitwirkungsvertretung nach § 36 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind (außerbetriebliche Auszubildende), eine besondere Interessenvertretung. 21
- b) Eine besondere Interessenvertretung nach § 51 Abs. 1 BBiG ist auch dann zu bilden, wenn in einem Betrieb iSd. § 1 BetrVG neben der betrieblichen Berufsbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG) auch außerbetriebliche Berufsbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG) durchgeführt wird und die Mindestanzahl von fünf wahlberechtigten außerbetrieblichen 22



Auszubildenden erreicht ist. Die Bildung einer besonderen Interessenvertretung der außerbetrieblichen Auszubildenden hängt nicht davon ab, ob der Lernort, in dem die Berufsbildung durchgeführt wird (§ 2 Abs. 1 BBiG), nach seinem Betriebszweck ausschließlich oder überwiegend als eine Einrichtung nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG anzusehen ist. Maßgeblich ist vielmehr der Durchführungsweg der Berufsbildung, so dass auch in einem Betrieb, wie ihn die Arbeitgeberin unterhält, eine besondere Interessenvertretung gewählt werden kann. Dies folgt trotz der missverständlichen Bezugnahme in § 51 Abs. 1 BBiG auf § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die besondere Interessenvertretung für außerbetriebliche Auszubildende, ihrem Sinn und Zweck sowie der Regelungssystematik des BetrVG und des BBiG.

aa) Der Wortlaut des § 51 Abs. 1 BBiG beschränkt die Bildung von besonderen Interessenvertretungen nicht auf Einheiten, in denen ausschließlich oder überwiegend außerbetriebliche Berufsbildung durchgeführt wird.

23

Nach § 51 Abs. 1 BBiG ist eine besondere Interessenvertretung zu bilden, wenn es sich um eine außerbetriebliche Berufsbildung in einer Einrichtung iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG handelt. Nach der in § 51 Abs. 1 BBiG in Bezug genommenen Norm findet Berufsbildung ua. in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung) statt. § 2 Abs. 1 BBiG geht von einer grundsätzlichen Trennung der Lernorte aus, in denen Berufsbildung durchgeführt wird, schließt aber die gleichzeitige Durchführung der betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildung in einer Einrichtung nicht aus. Der Wortlaut des § 51 Abs. 1 BBiG steht daher einer Auslegung nicht entgegen, wonach mit der Verweisung auf die sonstige Berufsbildungseinrichtung lediglich der Durchführungsweg der Berufsbildung bezeichnet wird.

24

bb) Für die auf den Durchführungsweg der Berufsbildung abstellende Auslegung in § 51 Abs. 1 BBiG spricht der gesetzgeberische Wille, den nicht im Rahmen des Betriebszwecks beschäftigten Auszubildenden eine Repräsentation durch eine betriebliche Interessenvertretung zu ermöglichen.

25

Die Absicht des Gesetzgebers, eine Interessenvertretung für die im Rahmen der außerbetrieblichen Berufsbildung beschäftigten Auszubildenden zu schaffen, wird aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3140) hinreichend deutlich, durch die die §§ 18a, 18b BBiG in der bis zum 31. März 2005 (BBiG

26



aF) geltenden Fassung in das BBiG eingefügt worden sind. Der Gesetzgeber hat mit der durch diese Vorschriften ermöglichten Bildung von betrieblichen Interessenvertretungen in Berufsbildungseinrichtungen iSd. § 1 Abs. 5 BBiG aF und mit der bereits seit dem 1. Juli 2001 ermöglichten Errichtung von besonderen Vertretungen für berufliche Rehabilitanden (§ 36 Satz 2 SGB IX) zum Ausdruck gebracht, dass auch die nicht im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung beschäftigten Personen während des berufspraktischen Teils ihrer Ausbildung grundsätzlich durch eine Interessenvertretung repräsentiert werden sollen. Das Gesetz zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes beruht auf dem Beschluss des Deutschen Bundestags vom 22. Juni 2001. Nach dem Beschluss ist die „rechtliche Absicherung von Beteiligungsmöglichkeiten junger Menschen, die in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet werden, ... unbefriedigend“ (BT-Drucks. 14/8359 S. 1). Durch die Einfügung der §§ 18a, 18b BBiG in das BBiG wollte der Gesetzgeber auch diesem Personenkreis die Errichtung einer Interessenvertretung ermöglichen. Zuvor hatte er bereits durch die Regelung in § 36 Satz 2 SGB IX für den Bereich der Rehabilitation besondere Vertretungen geschaffen, durch die eine Interessenvertretung der beruflichen Rehabilitanden sichergestellt wird (BT-Drucks. 14/8359 S. 5). Die Entstehungsgeschichte der §§ 18a, 18b BBiG enthält keinen Anhaltspunkt, wonach die Errichtung einer besonderen Interessenvertretung an den ausschließlich oder überwiegend verfolgten Zweck der Berufsbildungseinrichtung gebunden sein sollte. Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit einer außerbetrieblichen Berufsbildung in einem Betrieb mit überwiegender betrieblicher Berufsbildung iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG nicht bedacht, sondern sich an den vom Senat entschiedenen Sachverhalten orientiert, die Berufsbildungswerke, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der beruflichen Rehabilitation betrafen.

cc) Sinn und Zweck des § 51 BBiG sowie die Regelungssystematik des BBiG und des BetrVG sprechen gegen eine auf den überwiegenden Betriebszweck des Lernorts der Berufsbildung abstellenden Betrachtungsweise.

27

(1) Wären besondere Interessenvertretungen iSd. § 51 Abs. 1 BBiG nur in Betrieben zu bilden, in denen ausschließlich oder zumindest überwiegend außerbetriebliche Berufsbildung iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG durchgeführt wird, würden die in andernorts nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks beschäftigten Auszubildenden von einer Teilhabe an beteiligungsrechtlich relevanten Angelegenheiten ausgeschlossen, was zu dem vom Gesetzgeber als unbefriedigend angesehenen Ergebnis führen würde.

28



(2) Diese Sichtweise würde auch im Verhältnis zu den in sonstigen Bildungseinrichtungen iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG beschäftigten Auszubildenden zu einer nicht gerechtfertigten Schutzlücke führen. 29

In den Einrichtungen der sonstigen Berufsbildung iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG können ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 60 Abs. 1 BetrVG) und eine besondere Interessenvertretung der außerbetrieblichen Auszubildenden iSd. § 51 Abs. 1 BBiG gebildet werden. Die Auszubildenden in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen, die im Rahmen ihres arbeitstechnischen Zwecks für einen dort vorhandenen Ausbildungsberuf ausgebildet werden, sind Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und als solche zur Wahl des Betriebsrats und einer im Betrieb errichteten Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigt. Wäre die Bildung einer besonderen Interessenvertretung auf Einheiten beschränkt, deren ausschließlicher oder überwiegender Betriebszweck in der Durchführung einer außerbetrieblichen Berufsbildung besteht, würden die in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung beschäftigten Auszubildenden von einer Repräsentation durch eine eigene oder durch eine andere Arbeitnehmervertretung ausgeschlossen, ohne dass für eine solche Schlechterstellung ein Grund ersichtlich ist. 30

4. Danach hat das Landesarbeitsgericht die Wahlberechtigung der im Rahmen der Ausbildungsmaßnahme HWH/HELGA beschäftigten Auszubildenden zu Recht verneint, da sie nicht als Arbeitnehmer in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert sind. Die Auszubildenden werden nicht im Rahmen eines arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs der Arbeitgeberin beschäftigt. 31

a) Bei der Beurteilung, ob sich die Beschäftigung eines Auszubildenden im Rahmen eines arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs vollzieht, steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob es den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat. 32

b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand. 33

aa) Das Landesarbeitsgericht ist unter Berücksichtigung der Senatsrechtsprechung ohne Rechtsfehler von einer fehlenden Eingliederung der Auszubildenden in 34



den Betrieb der Arbeitgeberin ausgegangen, weil die Durchführung der Ausbildung im Rahmen der geförderten Ausbildungsmaßnahme HWH/HELGA selbst Gegenstand des Betriebszwecks und der auf die Auszubildenden und ihre Ausbildung hin ausgerichteten betrieblichen Tätigkeit der Arbeitgeberin ist. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats findet der an den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs anknüpfende Eingliederungsbegriff für die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unabhängig davon Anwendung, ob die Ausbildung in einem reinen Ausbildungsbetrieb iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG durchgeführt wird.

bb) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Durchführung der Ausbildungsmaßnahme HWH/HELGA erfolge nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks der Arbeitgeberin, hält sich im Rahmen des dem Beschwerdegericht eingeräumten Beurteilungsspielraums. 35

Nach seinen nicht angegriffenen Feststellungen sind die Pacht der Räume im naturhistorischen Museum und die Einrichtung des Cafés lediglich zur Durchführung der Ausbildungsmaßnahme erfolgt. Die neben den Auszubildenden im Café W beschäftigten vier Aushilfen seien dort nur tätig, um Freiräume für die Anleitung der Auszubildenden zu schaffen und den Geschäftsbetrieb zu Ausbildungszwecken zu gewährleisten. Das Landesarbeitsgericht konnte diesen Sachverhalt ohne Verstoß gegen Denkgesetze dahingehend würdigen, dass sich die Beschäftigung der Auszubildenden nicht innerhalb des arbeitstechnischen Zwecks der Arbeitgeberin, sondern im Rahmen ihrer satzungsmäßigen Aufgaben als Tätigkeit auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege vollzieht. Seine Bewertung wird durch das Zusammenwirken der Auszubildenden mit den im Café als Aushilfen tätigen Arbeitnehmer nicht in Frage gestellt. Diese sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ebenso wie die sozialpädagogischen Fachkräfte nur Hilfspersonen, die für die Durchführung der Ausbildung benötigt werden. 36

cc) Das Landesarbeitsgericht konnte auch auf der Grundlage der von ihm getroffenen Feststellungen annehmen, dass die Arbeitgeberin mit dem Café W weder einen eigenständigen Betriebszweck „Bewirtung“ oder eine Hilfsfunktion für ihren eigentlichen Betriebszweck auf dem Gebiet der Wohlfahrtspflege verfolgt. 37

Das Beschwerdegericht hat die Öffnung des Café W für externe Besucher als Teil der von der Arbeitgeberin getroffenen Entscheidung angesehen, den Auszubildenden eine realitätsnahe berufspraktische Ausbildung in einer authentischen Arbeitssitua- 38



tion anzubieten, was sich gleichfalls im Rahmen seines Beurteilungsspielraums hält. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die Arbeitgeberin beabsichtigt hätte, das Café auch nach Auslaufen der Maßnahme HWH/HELGA weiter zu betreiben. Dies wird jedoch weder vom Betriebsrat behauptet noch sind hierfür Anhaltspunkte ersichtlich. Vielmehr spricht das im Pachtvertrag vereinbarte Kündigungsrecht der Arbeitgeberin für den Fall der Einstellung der öffentlichen Förderung gegen eine entsprechende Absicht der Arbeitgeberin.

5. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, dass die Beteiligung der dreizehn im Café W beschäftigten Auszubildenden an der Betriebsratswahl vom 2./3. Juni 2005 geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Das folgt bereits daraus, dass auf das Betriebsratsmitglied mit der niedrigsten Stimmenzahl und das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl die gleiche Anzahl von Stimmen entfallen ist.

39

Dörner

Gräfl

Koch

Dr. Zachert

Spie



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)