Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 7 ABR 8/07

Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Beschluß vom 5. Dezember 2007 - 7 ABR 8/07 -
I. Arbeitsgericht Bonn	Beschluß vom 1. März 2006 - 5 BV 107/05 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Beschluß vom 2. November 2006 - 5 (4) TaBV 24/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auszubildendenvertreter - Begründung und Auflösung eines Arbeitsverhältnisses

Gesetz:

BetrVG § 78a

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - (führend) AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 38 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3; 8. August 2007 - 7 ABR 43/06 -; 5. Dezember 2007 - 7 ABR 10/07 -; - 7 ABR 8/07 - (vorliegend); - 7 ABR 80/06 -; - 7 ABR 68/06 - und - 7 ABR 65/06 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

7 ABR 8/07
5 (4) TaBV 24/06
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Dezember 2007

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

3.

Beschwerdeführerin,

4.

Beschwerdeführerin,

5.

Beschwerdeführer,

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

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

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 5. Dezember 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann und Güner für Recht erkannt:

> Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. November 2006 - 5 (4) TaBV 24/06 - teilweise abgeändert.
>
> Die Beschwerde der Konzernauszubildendenvertretung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 1. März 2006 - 5 BV 107/05 - wird als unzulässig verworfen.
>
> Das nach § 78a BetrVG mit der Beteiligten zu 2) begründete Arbeitsverhältnis wird aufgelöst.
>
> Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob zwischen der antragstellenden Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) als Mitglied einer durch Tarifvertrag errichteten Auszubildendenvertretung ein Arbeitsverhältnis entstanden ist und ggf. über dessen Auflösung. 1

Die 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 eingerichtet, für den der zu 5) beteiligte Betriebsrat errichtet wurde. Dem Hauptstandort Bonn sind zahlreiche über das Bundesgebiet verteilte Berufsbildungs- 2

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

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

stellen als Betriebsteile zugeordnet. Nach dem Zuordnungstarifvertrag vom 25. Mai 2003 handelt es sich um 81 Außenstellen. In den Berufsbildungsstellen finden Schulungen und theoretische Unterweisungen statt. Die praktische Berufsausbildung, die ca. 2/3 der Ausbildungszeit beansprucht, wird in anderen Betrieben der Arbeitgeberin oder in Betrieben von Konzerngesellschaften durchgeführt.

Über die Struktur und Wahrnehmung der betrieblichen Mitbestimmung im Betrieb 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: 3

> **„§ 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.
>
> …
>
> **§ 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 Einigungsstellenverfahren steht nur der Konzernauszubildendenvertretung zu.
>
> …
>
> (4) Die §§ 78 und 78a BetrVG finden auch Anwendung auf Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. ...
>
> …
>
> **§ 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 Betriebs-

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

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

rat entsprechend.

...

(4) Die Konzernauszubildendenvertretung führt die Rechtsstreite und Einigungsstellenverfahren für die Auszubildendenvertretungen (§ 3 Abs. 2)".

Im Zusammenhang mit Personalabbaumaßnahmen wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten übernahm die Arbeitgeberin nicht mehr alle Auszubildenden der Prüfungsjahrgänge 2003 und 2004 in unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse. Nach § 15 Abs. 1 des Tarifvertrags Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung vom 29. Juni 2002 (TV Ratio 2002) war die Arbeitgeberin lediglich verpflichtet, die Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung befristet für zwölf Monate in Vollzeitarbeitsverhältnisse in die Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit (Vivento) mit dem Ziel der Weitervermittlung auf Dauerarbeitsplätze zu übernehmen. Für die Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs 2005 erklärten die Arbeitgeberin und die Gewerkschaft ver.di in einer „Ergänzung zum Angebot zum Beschäftigungsbündnis Telekom vom 15. März 2004 Ausbildung/Ausbildungsvergütung" ua.: 4

„D. Nachwuchskräfte

...

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass eine Verpflichtung zur befristeten Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung gemäß § 15 Abs. 1 TV Ratio ab dem 01.01.2005 nicht besteht.

Ab dem 01.01.2005 werden 10 % eines Prüfungsjahrgangs übernommen (unbefristete Vollzeitarbeitsplätze). Die Übernahme erfolgt nach Bestenauslese. Unter Anrechnung auf die 10 % Quote werden die ordentlichen Mitglieder (nicht Ersatzmitglieder) der Azubi-Vertretung übernommen.

Ergebnisniederschrift:

Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass dies rund 80 Azubi-Vertreter sind."

Diese Erklärung wurde von Vertretern der Arbeitgeberin und der Gewerkschaft ver.di am 8. Mai 2004 unterzeichnet. 5

Am 18. August 2005 schlossen die Arbeitgeberin und die Gewerkschaft ver.di 6

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

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

einen Manteltarifvertrag für die Auszubildenden der Deutschen Telekom AG (MTV Azb). Dieser lautet auszugsweise:

„§ 23 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

(1) Die Tarifvertragsparteien werden im Rahmen der Tarifrunden Verhandlungen darüber führen, ob und ggf. zu welchen Bedingungen eine Übernahme der Ausgebildeten in ein Arbeitsverhältnis erfolgt.

(2) Ab dem 01.01.2005 werden 10 % eines Prüfungsjahrganges übernommen. Die Auswahl erfolgt nach Bestenauslese. Die Auswahl wird durch die Betriebsparteien geregelt. Unter Anrechnung auf diese 10 %-Quote werden die ordentlichen Mitglieder (nicht Ersatzmitglieder) der Auszubildendenvertretung übernommen.

Protokollnotiz zu § 23:

Die Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 TV Mitbestimmung TTC („TV 122“) und die dazu vereinbarte Ergebnisniederschrift sind zu beachten.

...

§ 32 In- und Außerkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

...“

Am selben Tag vereinbarten die Arbeitgeberin und die Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC („TV 122“). Darin ist bestimmt: 7

„§ 1 Änderung des TV Mitbestimmung TTC („TV 122“)

Hinter § 3 Abs. 4 wird folgende Protokollnotiz eingefügt:

Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 TV Mitbestimmung TTC („TV 122“)

§ 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 Prüfungsjahrgang begrenzt, wobei eine nur geringfügige Überschreitung unschädlich ist.

Diese PN verliert ihre Gültigkeit mit Ablauf des 31. Dezember 2008.

Ergebnisniederschrift zur Protokollnotiz:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dies für den

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

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

Prüfungsjahrgang 2005 ausnahmsweise maximal 96 ordentliche AV sind. Die Gesamt-Übernahmequote von 400 Auszubildenden für 2005 wird dadurch nicht erhöht.

2. Die Übernahme soll grundsätzlich mandatswahrend erfolgen. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren unter Einbeziehung von TT und der KAV einen Prozess, der eine möglichst unterbrechungsfreie Übernahme der Ausbildungsvertreter unter Beachtung der Zielsetzung dieser PN sicherstellt.

§ 2 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt zum 01.01.2005 in Kraft.

…“

Die Arbeitgeberin schloss mit der Beteiligten zu 2) einen Berufsausbildungsvertrag für den Ausbildungsberuf der Systemkauffrau ab. Die Ausbildung erfolgte in der Berufsbildungsstelle L. Die Beteiligte zu 2) war bis Oktober 2004 Mitglied der in der Berufsbildungsstelle L gebildeten und zu 3) beteiligten Auszubildendenvertretung. Am 21. Oktober 2004 nahm die Beteiligte zu 2) letztmals an einer Sitzung der Auszubildendenvertretung teil. Seitdem ist sie Ersatzmitglied. Die Beteiligte zu 2) beendete ihre Ausbildung mit Bestehen der Abschlussprüfung am 16. Juni 2005. Zuvor hatte sie mit Schreiben vom 30. Mai 2005 ihre Weiterbeschäftigung nach § 78a BetrVG beantragt. Dabei hatte sie sich bei Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem ausbildungsgerechten unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis in einem Betrieb der Arbeitgeberin zur Aufnahme einer Tätigkeit in einem unbefristeten ausbildungsgerechten Arbeitsverhältnis in einem Betrieb eines Konzernunternehmens, notfalls auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder in einem Teilzeitarbeitsverhältnis oder auf einem nicht ausbildungsgerechten Arbeitsplatz, ggf. mit niedrigerer Bezahlung, bereit erklärt. 8

Mit der am 30. Juni 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift, in der als Beteiligte zu 4) die Konzernauszubildendenvertretung genannt ist, hat die Arbeitgeberin die Feststellung begehrt, dass mit der Beteiligten zu 2) kein Arbeitsverhältnis nach § 78a BetrVG begründet wurde, hilfsweise hat sie die Auflösung des entstandenen Arbeitsverhältnisses verlangt. Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, auf Grund des Weiterbeschäftigungsverlangens der Beteiligten zu 2) sei kein Arbeitsverhältnis entstanden. § 78a BetrVG sei nicht unmittelbar anwendbar, da es sich bei der zu 3) beteiligten Auszubildendenvertretung, der die Beteiligte zu 2) an- 9

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

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

gehört habe, nicht um eine Jugend- und Auszubildendenvertretung iSv. §§ 60 ff. BetrVG handle. § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 in seiner ursprünglichen Fassung habe zwar § 78a BetrVG auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen für anwendbar erklärt. Diese Tarifregelung sei jedoch durch die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien vom 8. Mai 2004 sowie durch den Tarifvertrag vom 18. August 2005 mit Wirkung ab 1. Januar 2005 modifiziert worden. Die Übernahme von Auszubildendenvertretern sei auf ordentliche Mitglieder der Auszubildendenvertretungen beschränkt worden, Ersatzmitglieder seien ausgeschlossen worden. Außerdem sei die Verpflichtung zur Übernahme von Auszubildendenvertretern auf eine bestimmte Quote begrenzt worden. Hinsichtlich der Auszubildendenvertreter des Prüfungsjahrgangs 2005 sei die Quote auf 80 bzw. 96 Auszubildendenvertreter festgelegt worden. Diese Verpflichtung sei erfüllt worden. Aus der Begrenzung auf eine Übernahmequote und der damit verbundenen Erforderlichkeit einer Auswahlentscheidung ergebe sich, dass für den Prüfungsjahrgang 2005 ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch auf Grund des Weiterbeschäftigungsverlangens des Auszubildendenvertreters nach § 78a Abs. 2 BetrVG habe entstehen können, sondern dass hierfür der Abschluss eines Arbeitsvertrags erforderlich gewesen sei. Ein Arbeitsvertrag sei mit der Beteiligten zu 2) nicht abgeschlossen worden. Wenn mit der Beteiligten zu 2) ein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 BetrVG entstanden sein sollte, sei dieses nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG aufzulösen, da eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mangels vorhandener Beschäftigungsmöglichkeiten unzumutbar sei. Im Betrieb TT seien zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der Beteiligten zu 2) keine freien Arbeitsplätze vorhanden gewesen, die mit der Beteiligten zu 2) hätten besetzt werden können.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 10

1. festzustellen, dass mit der Beteiligten zu 2) kein Arbeitsverhältnis gemäß § 78a BetrVG begründet wurde;
2. hilfsweise das nach § 78a BetrVG mit der Beteiligten zu 2) begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Die Beteiligten zu 3) bis 5) haben beantragt, die Anträge zurückzuweisen. 11

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 3) bis 5) hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und die Anträge zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, 12

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

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

hilfsweise verfolgt sie ihren Hilfsantrag weiter. Die Beteiligten zu 3) bis 5) beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde der zu 3) beteiligten Auszubildendenvertretung, der zu 4) beteiligten Konzernauszubildendenvertretung und des zu 5) beteiligten Betriebsrats zu Unrecht in vollem Umfang entsprochen und die Anträge insgesamt abgewiesen. Die Beschwerde der Konzernauszubildendenvertretung ist unzulässig, da die Konzernauszubildendenvertretung nicht Beteiligte des vorliegenden Verfahrens ist. Die Beschwerde der Auszubildendenvertretung und des Betriebsrats ist nur teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar den Hauptantrag zu Recht unter Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses abgewiesen, da zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 iVm. § 78a Abs. 2, Abs. 3 BetrVG ein Arbeitsverhältnis entstanden ist. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den auf Auflösung des mit der Beteiligten zu 2) nach § 78a BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses gerichteten Hilfsantrag zu Unrecht abgewiesen. 13

I. Die Beschwerde der zu 4) beteiligten Konzernauszubildendenvertretung gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ist unzulässig, da die Konzernauszubildendenvertretung nicht beschwerdebefugt ist. 14

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 25. August 1981 - 1 ABR 61/79 - BAGE 37, 31 = AP ArbGG 1979 § 83 Nr. 2, zu B I 2 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; 20. März 1996 - 7 ABR 34/95 - AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 5 Nr. 60, zu C der Gründe)*. 15

2. Die Konzernauszubildendenvertretung ist nicht Beteiligte des vorliegenden Verfahrens. Die von den Vorinstanzen auf Grund der Angabe in der Antragsschrift erfolgte Beteiligung der Konzernauszubildendenvertretung war 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 betriebsverfassungsrecht- 16

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

licher Stellen, § 83 Abs. 3 ArbGG *(st. Rspr. des Senats BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 38 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3; 8. August 2007 - 7 ABR 43/06 - Rn. 18)*.

II. Die Beschwerde der zu 3) beteiligten Auszubildendenvertretung und des zu 5) beteiligten Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ist zulässig, aber nur zum Teil begründet. Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Arbeitgeberin zu Unrecht entsprochen. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung zu Recht abgeändert und den Hauptantrag abgewiesen. Zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) ist im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis am 17. Juni 2005 nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a Abs. 2, Abs. 3 BetrVG ein Arbeitsverhältnis entstanden. Das Landesarbeitsgericht hat aber den auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Hilfsantrag zu Unrecht abgewiesen. Der Hilfsantrag ist zulässig und begründet. 17

1. Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet. 18

a) Der Hauptantrag ist zulässig. 19

aa) Es kann dahinstehen, ob das Beschlussverfahren für den Hauptantrag die zutreffende Verfahrensart ist *(so BAG 13. März 1986 - 6 AZR 424/85 - zu 2 der Gründe; wohl auch BAG 11. Januar 1995 - 7 AZR 574/94 - AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 24 = EzA BetrVG 1972 § 78a Nr. 22, zu II 2 c der Gründe)* oder ob der Antrag richtigerweise im Urteilsverfahren hätte geltend gemacht werden müssen *(so BAG 29. November 1989 - 7 ABR 67/88 - AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 20, zu II 2 der Gründe)*. Nach § 93 Abs. 2, § 65 ArbGG prüft das Rechtsbeschwerdegericht nicht, ob die Verfahrensart zulässig ist. 20

bb) Das für den Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da zwischen den Beteiligten streitig ist, ob zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) nach § 78a BetrVG ein Arbeitsverhältnis entstanden ist. 21

b) Der Hauptantrag ist unbegründet. Zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) ist im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 iVm. § 78a Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 BetrVG ein Arbeitsverhältnis entstanden. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin wurde die 22

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

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

in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 geregelte Verweisung auf § 78a BetrVG durch die von Vertretern der Arbeitgeberin und der Gewerkschaft ver.di unterzeichnete Erklärung vom 8. Mai 2004 inhaltlich nicht geändert. Dies ist erst durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 geschehen. Durch diesen Tarifvertrag sind zu diesem Zeitpunkt bereits nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a Abs. 2, Abs. 3 BetrVG entstandene Arbeitsverhältnisse nicht rückwirkend aufgelöst worden.

aa) Nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 ist § 78a BetrVG auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen anzuwenden. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn ein Auszubildender, der Mitglied eines der in § 78a BetrVG genannten Gremien ist, innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung verlangt. Dies gilt nach § 78a Abs. 3 BetrVG auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit endet. Die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG setzt nur die Zugehörigkeit des Auszubildenden zu einem der in Abs. 1 genannten Gremien und ein form- und fristgerecht gegenüber dem Arbeitgeber geäußertes Weiterbeschäftigungsverlangen voraus. Dies gilt nach der uneingeschränkten Verweisung in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 auch für Mitglieder der in den Berufsbildungsstellen gebildeten Auszubildendenvertretungen. Diese Regelung wurde durch die von Vertretern der Arbeitgeberin und der Gewerkschaft ver.di unterzeichnete Vereinbarung vom 8. Mai 2004 nicht geändert, sondern erst durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005. Die Tarifänderung hat nicht zur Auflösung der zu diesem Zeitpunkt bereits entstandenen Arbeitsverhältnisse geführt. 23

(1) Die Regelung in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 wurde durch die von der Arbeitgeberin und der Gewerkschaft ver.di am 8. Mai 2004 unterzeichnete Vereinbarung nicht dahingehend geändert, dass es - anders als nach § 78a Abs. 2 BetrVG - zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses des Abschlusses eines Arbeitsvertrags bedarf. Es kann offen bleiben, ob es sich bei der Abrede vom 8. Mai 2004 um einen Tarifvertrag und bei den unter „D. Nachwuchskräfte“ getroffenen Regelungen um Rechtsnormen iSv. § 4 TVG handelt oder ob die Abrede - wofür vieles spricht - lediglich eine schuldrechtliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien darstellt, 24

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

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

die nur Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander begründet, ohne normativ und unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer einzuwirken. Denn die Übereinkunft vom 8. Mai 2004 lässt die in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 getroffene Bestimmung unberührt.

Durch die Vereinbarung vom 8. Mai 2004 hat sich die Arbeitgeberin ver- 25
pflichtet, ab 1. Januar 2005 10 % der Auszubildenden eines Prüfungsjahrgangs nach den Grundsätzen der Bestenauslese in unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse zu übernehmen. Unter Anrechnung auf diese Quote sollten „die ordentlichen Mitglieder (nicht Ersatzmitglieder) der Azubi-Vertretung übernommen“ werden, wobei sich die Tarifvertragsparteien nach der Ergebnisniederschrift einig waren, dass es sich um rund 80 Auszubildendenvertreter handelte. Dieser Vereinbarung kann nicht entnommen werden, dass durch sie die Bezugnahme auf § 78a BetrVG in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 eingeschränkt werden sollte. Dazu hätte es aus Gründen der Rechtsklarheit im Interesse der tarifunterworfenen Arbeitnehmer einer eindeutigen tariflichen Regelung bedurft. Daran fehlt es. Die Vereinbarung erwähnt weder § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 noch § 78a BetrVG. Die Vereinbarung vom 8. Mai 2004 kann daher nur so verstanden werden, dass die Arbeitgeberin verpflichtet wurde, die ordentlichen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen unabhängig von der nach wie vor nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a BetrVG geltenden Übernahmepflicht - ebenso wie die übrigen nach der Vereinbarung zu übernehmenden Auszubildenden - in unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse zu übernehmen. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin schließen beide Verpflichtungen einander weder aus noch stehen sie im Widerspruch zueinander. Bietet die Arbeitgeberin einem Mitglied einer Auszubildendenvertretung entsprechend der Vereinbarung vom 8. Mai 2004 den Abschluss eines Arbeitsvertrags an und akzeptiert der Auszubildendenvertreter das Angebot, entsteht auf Grund dieser vertraglichen Abrede ein Arbeitsverhältnis zu den vereinbarten Vertragsbedingungen, die nicht denjenigen eines kraft Gesetzes nach § 78a BetrVG entstehenden Arbeitsverhältnisses entsprechen müssen. Damit ist der Weiterbeschäftigungsanspruch des Auszubildendenvertreters nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a BetrVG obsolet. Kommt es nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, kann der Auszubildendenvertreter seine Weiterbeschäftigung nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a Abs. 2 BetrVG verlangen und die Arbeitgeberin kann ggf. die Auflösung des kraft Gesetzes entstandenen Arbeitsverhältnisses nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a Abs. 4 BetrVG verlangen.

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

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

(2) Die Regelung in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 wurde zwar durch die nach § 1 des Tarifvertrags zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 eingefügte Protokollnotiz dahingehend geändert, dass ein Arbeitsverhältnis mit einem Auszubildendenvertreter im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis nicht mehr - wie bisher - allein auf Grund des rechtzeitig schriftlich geäußerten Weiterbeschäftigungsverlangens des Auszubildendenvertreters nach § 78a Abs. 2 BetrVG entsteht, sondern dass es zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses des Abschlusses eines Arbeitsvertrags bedarf und dass sich die Übernahmepflicht nur auf die ordentlichen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen bezieht, die den Auszubildendenvertretungen an bestimmten Stichtagen angehören. Diese Tarifänderung hatte jedoch nicht zur Folge, dass bereits nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 iVm. § 78a Abs. 2, Abs. 3 BetrVG entstandene Arbeitsverhältnisse rückwirkend aufgelöst wurden. 26

(a) Nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 iVm. der am 18. August 2005 eingefügten Protokollnotiz setzt die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Auszubildendenvertreter im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis den Abschluss eines Arbeitsvertrags voraus. Die Tarifvertragsparteien haben durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 zwar den Wortlaut von § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 nicht geändert. § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 erklärt nach wie vor § 78a BetrVG auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen für anwendbar. Damit nimmt die Tarifbestimmung grundsätzlich auch Bezug auf § 78a Abs. 2 BetrVG, wonach allein auf Grund eines form- und fristgerecht geäußerten Weiterbeschäftigungsverlangens des Auszubildendenvertreters ein Arbeitsverhältnis entsteht. Dazu steht jedoch die durch § 1 des Tarifvertrags zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC eingefügte Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 TV 122 im Widerspruch. Die Protokollnotiz sieht vor, dass die Übernahmeverpflichtung der Arbeitgeberin auf die ordentlichen Mitglieder der Auszubildendenvertretungen beschränkt ist und dass die Übernahme auf 20 % der Auszubildenden-Übernahmequote eines Prüfungsjahrgangs begrenzt ist. Mit diesem Inhalt entspricht die tariflich angeordnete Übernahmepflicht der Arbeitgeberin nicht mehr - wie bisher - der gesetzlichen Regelung in § 78a BetrVG. Anders als nach § 78a Abs. 2 BetrVG ist die Arbeitgeberin zur Übernahme von Ersatzmitgliedern der Auszubildendenvertretungen nicht verpflichtet. Die Übernahmepflicht erstreckt sich nur auf die Auszubildendenvertreter, die an bestimmten Stichtagen ordentliche Mitglieder der Auszubildendenvertretungen sind, wobei die Übernahme auf 20 % der Gesamtzahl der zu übernehmenden Auszubildenden eines Prüfungsjahrgangs festgelegt ist. Die 27

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

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

Tarifvertragsparteien wollten die Arbeitgeberin daher erkennbar verpflichten, eine begrenzte Anzahl ordentlicher Mitglieder der Auszubildendenvertretungen nach der Beendigung der Berufsausbildung in Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Damit haben die Tarifvertragsparteien trotz der nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 weiterhin geltenden Bezugnahme auf § 78a BetrVG die in § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorgesehene Automatik bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses eines Auszubildendenvertreters ausgeschlossen. Das in § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorgesehene Verfahren, wonach allein auf Grund eines form- und fristgerecht geäußerten Weiterbeschäftigungsverlangens des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, steht in einem unauflösbaren Widerspruch zu der Übernahme einer bestimmten Anzahl von Auszubildendenvertretern eines Prüfungsjahrgangs. Dementsprechend sind auch die Tarifvertragsparteien erkennbar davon ausgegangen, dass die Übernahme von Auszubildendenvertretern nach der Protokollnotiz zu § 3 Abs. 4 TV 122 eine Auswahlentscheidung und den sich daran anschließenden Abschluss eines Arbeitsvertrags erfordert. Dies ergibt sich aus Nr. 2 der Ergebnisniederschrift zu der Protokollnotiz, wonach die Übernahme grundsätzlich mandatswahrend erfolgen und eine möglichst unterbrechungsfreie Übernahme der Auszubildendenvertreter sichergestellt werden soll. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG erfolgt die Begründung des Arbeitsverhältnisses stets und ausnahmslos mandatswahrend und ohne Unterbrechung im unmittelbaren Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis. Zu der von den Tarifvertragsparteien nach der Ergebnisniederschrift zur Protokollnotiz für möglich gehaltenen zeitlichen Unterbrechung zwischen dem Berufsausbildungsverhältnis und der Begründung eines Arbeitsverhältnisses kann es deshalb nur kommen, wenn sich die Übernahme der Auszubildendenvertreter nicht nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG vollzieht, sondern hierzu der Abschluss eines Arbeitsvertrags erforderlich ist.

(b) Die durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 erfolgte Änderung von § 3 Abs. 4 TV 122 hatte jedoch keinen Einfluss auf zu diesem Zeitpunkt bereits nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 iVm. § 78a Abs. 2, Abs. 3 BetrVG entstandene Arbeitsverhältnisse. Diese Arbeitsverhältnisse wurden durch den Änderungstarifvertrag weder beendet noch rückwirkend beseitigt. Es kann dahinstehen, ob die Anordnung einer derartigen Rechtsfolge von der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gedeckt wäre. Denn der Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC sieht die Beendigung oder den rückwirkenden Wegfall bereits nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a Abs. 2 28

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

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

Satz 1, Abs. 3 BetrVG entstandener Arbeitsverhältnisse nicht vor. Allein aus der Regelung in § 2 des Tarifvertrags, wonach dieser mit Wirkung vom 1. Januar 2005 in Kraft trat, kann nicht geschlossen werden, dass die Tarifvertragsparteien bereits entstandene Arbeitsverhältnisse von Auszubildendenvertretern beenden wollten. Zu einem derart schwerwiegenden Eingriff in individualrechtliche Rechtspositionen der betroffenen Arbeitnehmer hätte es - ungeachtet der Frage seiner Zulässigkeit - einer ausdrücklichen und eindeutigen tariflichen Regelung bedurft. Daran fehlt es.

bb) Danach ist zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001 iVm. § 78a Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 BetrVG im Anschluss an ihr Berufsausbildungsverhältnis mit Wirkung vom 17. Juni 2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Das Berufsausbildungsverhältnis der Beteiligten zu 2) endete mit Bestehen der Abschlussprüfung am 16. Juni 2005. Die Beteiligte zu 2) hatte zuvor mit Schreiben vom 30. Mai 2005 und damit innerhalb der in § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestimmten Frist von drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich ihre Weiterbeschäftigung von der Arbeitgeberin verlangt. Damit wurde zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Die Beteiligte zu 2) war bei Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses zwar nicht mehr Mitglied der Auszubildendenvertretung. Das Berufsausbildungsverhältnis endete aber vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung ihrer Amtszeit als Mitglied der Auszubildendenvertretung. Deshalb gilt der Schutz des § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 idF vom 26. November 2001, § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch für sie *(§ 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 iVm. § 78a Abs. 3 BetrVG)*. Der Bestand dieses Arbeitsverhältnisses wurde durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 nicht berührt. 29

2. Das Landesarbeitsgericht hat den auf Auflösung des zwischen der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2) entstandenen Arbeitsverhältnisses gerichteten Hilfsantrag zu Unrecht abgewiesen. Der Hilfsantrag ist begründet. Der Arbeitgeberin ist die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) unzumutbar, da bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses am 16. Juni 2005 nach dem unbestrittenen Vorbringen der Arbeitgeberin im Ausbildungsbetrieb TT kein ausbildungsgerechter Arbeitsplatz frei war, den die Arbeitgeberin mit der Beteiligten zu 2) hätte besetzen können. Aus § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122, § 78a BetrVG ergibt sich keine unternehmens- oder konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht für Auszubildendenvertreter nach Beendigung des 30

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

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

Berufsausbildungsverhältnisses. Es kommt daher nicht darauf an, ob in anderen Betrieben der Arbeitgeberin oder in anderen Unternehmen des Konzerns bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses mit der Beteiligten zu 2) freie Arbeitsplätze vorhanden waren, die mit der Beteiligten zu 2) hätten besetzt werden können.

a) Der Arbeitgeberin ist die Fortsetzung des durch das form- und fristgerecht gestellte Weiterbeschäftigungsverlangen der Beteiligten zu 2) begründeten Arbeitsverhältnisses unzumutbar. 31

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 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; 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, AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 38 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3 mzwN zur Rechtsprechung und zum Meinungsstand im Schrifttum)*. 32

bb) Der TV 122 vom 26. November 2001 hat die sich für die Arbeitgeberin aus § 78a BetrVG ergebenden Pflichten zur ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigung von Mitgliedern der Auszubildendenvertretung nicht erweitert. Die Tarifvertragsparteien haben in § 3 Abs. 4 Satz 1 TV 122 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts 33

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

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

keine ausbildungsadäquate Weiterbeschäftigungspflicht mit einem Unternehmens- oder Konzernbezug geregelt, sondern die sich aus § 78a BetrVG ergebenden Pflichten übernommen *(vgl. hierzu ausführlich BAG 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Rn. 30, AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 38 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3; 8. August 2007 - 7 ABR 43/06 - Rn. 27 - 44)*.

(1) Durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 wurde die nach § 78a BetrVG bestehende Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin ebenfalls nicht erweitert. Durch diesen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Weiterbeschäftigung von Mitgliedern der Auszubildendenvertretungen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses neu und abweichend von § 78a BetrVG geregelt. Nach der Neuregelung kommt ein Arbeitsverhältnis mit einem Auszubildendenvertreter im Anschluss an die Berufsausbildung nicht mehr nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG allein auf Grund eines form- und fristgerecht geäußerten Weiterbeschäftigungsverlangens des Auszubildenden zustande, dessen Auflösung die Arbeitgeberin gegebenenfalls nach § 78a BetrVG verlangen kann. Voraussetzung für die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses ist nach der Neuregelung vielmehr der Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem Auszubildendenvertreter. Die Auflösung eines auf Grund Arbeitsvertrags begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem Auszubildendenvertreter sieht § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG nicht vor. Die Tarifvertragsparteien haben daher durch den Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 nicht die für die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nach § 78a Abs. 4 BetrVG maßgebliche Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin auf andere Betriebe des Unternehmens oder anderer Unternehmen des Konzerns erweitert, sondern ein von § 78a BetrVG abweichendes Verfahren zur Weiterbeschäftigung von Auszubildendenvertretern im Anschluss an die Berufsausbildung geschaffen. Für die Auflösung bereits zuvor nach § 3 Abs. 4 TV 122 idF vom 26. November 2001 iVm. § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG entstandener Arbeitsverhältnisse gem. § 78a Abs. 4 BetrVG und die in diesem Rahmen zu prüfende Weiterbeschäftigungspflicht der Arbeitgeberin ist der Tarifvertrag zur Änderung des TV Mitbestimmung TTC vom 18. August 2005 daher ohne Bedeutung. 34

(2) Danach war der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) unzumutbar. Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellung zum Bestehen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die Beteiligte zu 2) nach Beendigung des 35

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

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

Berufsausbildungsverhältnisses in dem Betrieb TT getroffen. Einer Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgerichts bedarf es jedoch nicht. Nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin war zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der Beteiligten zu 2) im Betrieb TT kein freier Arbeitsplatz vorhanden, auf dem die Beteiligte zu 2) ausbildungsgerecht als Systemkauffrau hätte beschäftigt werden können. Dies haben die Beteiligten zu 2), zu 3) und zu 5) nicht in Frage gestellt. Auf das Bestehen freier Sekretariatsarbeitsplätze im Oktober 2004, dh. acht Monate vor Beendigung der Berufsausbildung der Beteiligten zu 2), kommt es nicht an.

b) Für die Begründung des Auflösungsantrags der Arbeitgeberin ist unerheblich, ob der Arbeitgeberin 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 30. Mai 2005 nicht in Betracht ziehen. 36

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 nicht ausbildungsgerechte Arbeitsverhältnisse, 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* 37

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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, 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, AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 38 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3)*.

bb) 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, AP BetrVG 1972 § 78a Nr. 38 = EzA BetrVG 2001 § 78a Nr. 3; 8. August 2007 - 7 ABR 43/06 - Rn. 51)*. 38

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

39

cc) Im Streitfall fehlt es bereits an einer ordnungsgemäßen Bereitschaftserklärung. Die Beteiligte zu 2) hat sich im Schreiben vom 30. Mai 2005 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 Arbeitsplätze nicht zu einer Prüfung einer anderen Einsatzmöglichkeit im Betrieb TT verpflichtet.

Dörner Gräfl Koch

Gerschermann Güner

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

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