
Datum: 11.08.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 15 TaBV 70/10
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2011:0811.15TABV70.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Mönchengladbach, 3 BV 27/10
Schlagworte: Eingruppierung, überbetriebliche Auszubildende und Praktikanten
Normen: § 3 Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel NRW, § 99 Abs. 1 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn sich der Schwellenwert der Gehaltsstaffel der Vergütungsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW durch eine zahlenmäßig relevante Änderung der unterstellten fest angestellten Kräfte einschließlich betrieblichen Auszubildenden ändert. 2. Zu letzteren zählen auch überbetriebliche Auszubildende mit dreiseitigem Kooperationsvertrag, nicht jedoch überbetriebliche (Langzeit-)Praktikanten mit dreiseitigem Kooperationsvertrag.

Tenor:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 09.09.2010 - 3 BV 27/10 - teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht dann zusteht, wenn sich der Schwellenwert der Gehaltsstaffel der Vergütungsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW dadurch ändert, dass mehr oder weniger als zuvor fest angestellte Kräfte einschließlich der betrieblichen Auszubildenden und der überbetrieblichen Auszubildenden mit dreiseitigem

Kooperationsvertrag einem/einer Verkaufsstellenverwalter/ innen in der Regel unterstellt sind beziehungsweise werden.

Die weitergehende Beschwerde wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird für den Antragsteller und die Antragsgegnerin zugelassen.

T A T B E S T A N D

A.

Die Antragsgegnerin betreibt bundesweit Filialen im Drogeriebereich. Es existiert ein Haustarifvertrag, wonach das Bundesgebiet in mehrere Betriebsratsregionen gemäß § 3 BetrVG eingeteilt ist. Der Antragsteller ist der 23-köpfige Betriebsrat der Betriebsrats-Region 5.

Die Antragsgegnerin wendet auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter entweder durch ausdrückliche vertragliche Einbeziehung oder durch betriebliche Übung die Gehaltstarifverträge für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen an bzw. - so die Diktion der Antragsgegnerin - orientiert sich an den jeweiligen Entgelttarifen der entsprechenden Bundesländer.

Die Filialen werden geleitet von einer Verkaufsstellenverwalterin bzw. von einem Verkaufsstellenverwalter (im Folgenden: VSV), der je nach Größe und Umsatz der Verkaufsstelle eine bestimmte Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet wird und ihr entsprechend unterstehen.

Die Antragsgegnerin bildet auch aus. Es gibt zum einen Auszubildende, die unmittelbar mit der Antragsgegnerin einen Ausbildungsvertrag abschließen. Diese werden in der Regel zur Einzelhandelskauffrau oder zum Einzelhandelskaufmann oder zur Verkäuferin/ zum Verkäufer im Einzelhandel ausgebildet. Die Auszubildenden erhalten ihre Ausbildungsvergütung entsprechend von der Antragsgegnerin.

Weiterhin gibt es Auszubildende, die nicht unmittelbar mit der Antragsgegnerin einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben, sondern mit einem bestimmten Maßnahmeträger, z.B. dem Kolping-Bildungswerk oder ähnlichen Instituten zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung von jungen Menschen. Der Träger dieser Maßnahme schließt sodann mit der Antragsgegnerin einen dreiseitigen Kooperationsvertrag, an dem auch der/die Auszubildende beteiligt ist. Gegenstand eines solchen Vertrages ist es, dem Auszubildenden durch zur Verfügungstellung eines Ausbildungsplatzes die Möglichkeit zu verschaffen, einen Berufsabschluss zu erzielen. Der Auszubildende erhält seine Vergütung von dem Maßnahmeträger. Der Kooperationsbetrieb verpflichtet sich dabei, dem Auszubildenden die Ausbildungsinhalte gemäß der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Ausbildungsberuf zu vermitteln.

Die reguläre Ausbildungsdauer beträgt zwei oder auch drei Jahre.

Darüber hinaus werden bei der Antragsgegnerin auch Praktikanten beschäftigt. Auch hier gibt es solche Praktikanten, die unmittelbar mit der Antragsgegnerin einen Praktikumsvertrag abschließen, aber auch wiederum solche, die bei einem Maßnahmeträger oder

Berufsweiterbildungszentrum eine Maßnahme besuchen, deren Ziel es ist, berufliche Erfahrung zu sammeln. Die Antragsgegnerin ist auch hier ein solcher Kooperationsbetrieb, der es derartigen über- oder außerbetrieblichen Praktikanten ermöglicht, Praxiserfahrung zu sammeln. Die Dauer dieser Praktika variiert von wenigen Wochen bis zu mehr als einem Jahr.

Der Antragsteller hat die Ansicht vertreten, dass überbetriebliche Auszubildende und Praktikanten im Rahmen der Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen bei der Ermittlung der Gehaltsstaffel zu berücksichtigen seien. 10

Der Antragsteller hat beantragt, 11

festzustellen, dass sogenannte überbetriebliche Auszubildende, beispielsweise Umschüler und Praktikanten im Rahmen der Eingruppierung in die Gehaltsgruppe III, dort in die jeweilige Gehaltsstaffel, zu berücksichtigen sind. 12

Die Antragsgegnerin hat beantragt, 13

den Antrag zurückzuweisen. 14

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 09.09.2010 den Antrag zurückgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass es nicht Aufgabe des Betriebsrats sei, Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen oder vorzubereiten. Der Betriebsrat habe für die von ihm repräsentierten Arbeitnehmer, die unter die Geltung des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen fallen, keine gesetzliche Prozessführungsbefugnis. Eine solche nehme der Betriebsrat mit dem hier gestellten Antrag jedoch wahr. Ziel des Antrags sei es, für die durch die Tarifnorm begünstigten Arbeitnehmer ein Rechtsgutachten darüber einzuholen, ob externe Auszubildende zu den in der Regel Beschäftigten im Sinne der Gehaltsstaffel zählten. 15

Der Antragsteller hat gegen den ihm am 17.09.2010 zugestellten Beschluss form- und fristgerecht Beschwerde eingelegt. Auf entsprechende Hinweise des Landesarbeitsgerichts hat der Antragsteller zum einen seinen Antrag umgestellt und zum anderen zu den Formalien der Verfahrenseinleitung vorgetragen. Auf die Ausführungen in den diesbezüglichen Schriftsätzen nebst Anlagen vom 27.04.2011, 15.07.2011 und 02.08.2011 (Bl. 192, 193, 199 - 205, Bl. 272, 273, 274 - 293 d. A.) wird Bezug genommen. Zur Begründung seiner Beschwerde verweist der Antragsteller darauf, dass im Hinblick auf den fachlichen und theoretischen Ausbildungsinhalt sowie auf die Verantwortlichkeit der VSV kein Unterschied bezüglich betrieblicher und überbetrieblicher Auszubildender existiere. Die Auszubildenden würden in den Filialen zu Verkäufern bzw. zu Verkäuferinnen im Einzelhandel ausgebildet, wobei die Regelausbildungsdauer zwei Jahre betrage. Die Ausbildung ende mit bestandener Prüfung vor der zuständigen IKK. Es sei ein sogenannter Ausbildungsrahmenplan zu erstellen. Sämtliche der dort genannten Inhalte seien zu vermitteln. Die Pflicht, diese Inhalte den überbetrieblichen Auszubildenden zu vermitteln, die nur ihre berufspraktischen Zeiten bei der Antragsgegnerin absolvierten, sei im Kooperationsvertrag normiert. Die fachlich-praktische Vermittlung der Inhalte nach dem Ausbildungsrahmenplan erfolge in der Filiale anhand einer sogenannten Ausbilderkartei, bei der es sich um einen dicken Stapel Karteikarten handle, wobei sich auf jeder dieser Karten ein inhaltlich näher bezeichneter Ausbildungsinhalt befände. Sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Auszubildende arbeiteten gemeinsam mit dem Ausbilder/der Ausbilderin, was zu 90 % die VSV seien. Unterschiedlich könne die vertraglich vereinbarte Anwesenheitszeit sein. Diese betrage bei 16

betrieblichen Auszubildenden regelmäßig 37,5 Stunden, bei den überbetrieblichen Auszubildenden könne diese variieren. Zur VSV unterhielten sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Auszubildende eine identische weisungsrechtliche Beziehung. Mit einigen wenigen Ausnahmen sei die VSV meist gleichzeitig die Ausbilderin. Es gebe keine Unterschiede hinsichtlich der disziplinarischen Gewalt. Die VSV könne weder gegenüber betrieblichen noch gegenüber überbetrieblichen Auszubildenden arbeitsrechtliche Konsequenzen androhen oder gar ziehen, noch könne und dürfe sie abmahnen oder kündigen. Sie könne in dem einen wie in dem anderen Fall für die Einleitung solcher Konsequenzen sorgen. Die Ausbilderin erhalte keine Ausbilderzulage, wenn sie ausschließlich überbetriebliche Auszubildende in ihrer Filiale ausbilde.

Die Praktikanten sollten in erster Linie über einen gewissen Zeitraum berufspraktische Erfahrungen sammeln, um sich auf eine eventuell später anschließende Berufsausbildung vorzubereiten oder ihre Ausbildungseignung zu testen. Dem praktischen Einsatz in einem Betrieb gehe eine längere Fördermaßnahme bei einem Träger voraus. Die dort erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sollten in einem Praxisbetrieb vertieft werden. Um dies zu gewährleisten, werde ein Plan mit praktischen Arbeitsaufgaben erstellt, der Teil des dreiseitigen Kooperationsvertrages sei. Es sei dann selbstverständliche Pflicht des Kooperationsbetriebes, dem Praktikanten die vereinbarten Kenntnisse auch zu vermitteln, ihm entsprechende Aufgaben zuzuweisen und den Lernerfolg zu überwachen. Wenn die Praktikanten länger als sechs Monate in der Filiale bleiben sollen, würden sie umfassend in die Arbeitsabläufe einer Filiale eingewiesen, so dass sie nicht nur "mitlaufen", sondern völlig selbstständig Arbeiten erledigen könnten. Für diese "Ausbildung" existierten aber weder externe Richtlinien ähnlich einem Ausbildungsplan noch interne Richtlinien. Alle Praktikanten seien der VSV unterstellt, sie sei ihnen gegenüber weisungsbefugt, sie teile die Praktikanten dienstplanmäßig ein und weise ihnen die inhaltliche Arbeit zu. Auch die Praktikanten würden für eine ganz konkrete Filiale eingestellt und blieben für die gesamte Dauer des Praktikums in dieser Filiale.

17

Der Antragsteller beantragt,

18

festzustellen, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht dann zusteht, wenn sich der Schwellenwert der Gehaltsstufen der Vergütungsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW dadurch ändert, dass mehr oder weniger als zuvor festangestellte Kräfte einschließlich der betrieblichen Auszubildenden, der überbetrieblichen Auszubildenden mit dreiseitigem Kooperationsvertrag sowie der überbetrieblichen Langzeitpraktikanten mit dreiseitigem Praktikumsvertrag bei einer vorgesehenen Praktikumsdauer von mindestens sechs Monaten, hilfsweise mindestens einem Jahr, hilfsweise mindestens zwei Jahren einem/einer VSV in der Regel unterstellt sind beziehungsweise werden.

19

Die Antragsgegnerin beantragt,

20

die Beschwerde auch im Hinblick auf den Antrag in der Fassung vom 02.08.2011 zurückzuweisen.

21

Die Antragsgegnerin verweist darauf, dass sie eine umfassende Verantwortung als Ausbilder im Sinne des BBiG nur mit den "eigenen" betrieblichen Auszubildenden habe, was die fachliche wie auch die disziplinarische Verantwortung einschließe. Gegenüber den überbetrieblichen Auszubildenden habe sie keine disziplinarischen Befugnisse. Es komme häufiger vor, dass überbetriebliche Auszubildende den Praxisbetrieb wechseln würden und daher die Kooperation mit der Antragsgegnerin zu einem späteren Zeitpunkt beginne. Die Umsetzung der praktischen Ausbildung obliege organisatorisch einem/einer Ausbilder/-in in

22

der jeweiligen Verkaufsstelle. Diese(r) erhalte für die Ausbildertätigkeit eine gesonderte Vergütung in Form einer monatlichen Ausbilderzulage. Für überbetriebliche Auszubildende entstehe kein weiterer Aufwand und keine weitere Verantwortung in der Verkaufsstelle als die Umsetzung der fachlichen Ausbildung. Mit der fachlichen Ausbildung von Verkäufer/innen bzw. Kaufleuten im Einzelhandel habe eine Verkaufsstellenverwalterin bei der Führung der Verkaufsstelle nicht automatisch etwas zu tun. Dies sei nur der Fall, wenn sie parallel ebenfalls Ausbilderin sei.	
Bei den Praktikanten könne von einer regelhaften festangestellten Tätigkeit in keiner Weise gesprochen werden. Der Einsatz erfolge je nach Bildungsmaßnahme teilweise in nur drei Wochen andauernden Praktika, an die sich Praktika anderer Personen anschließen, die auch einen längeren Zeitraum umfasst hätten.	23
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.	24
B.	25
Die Beschwerde des Antragstellers ist statthaft und zulässig, in der Sache hat sie jedoch nur teilweise Erfolg.	26
I.	27
Die in der Beschwerdeinstanz vorgenommene Antragsänderung ist zulässig.	28
Auch in der Beschwerdeinstanz ist eine Antragsänderung nach § 87 Abs. 2 S. 3 in Verbindung mit § 81 Abs. 2 S. 1 ArbGG zulässig, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält (Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, 7. Aufl. 2009, § 87 Rdn. 26). Dabei gilt nach § 81 Abs. 3 S. 2 ArbGG die Zustimmung als erteilt, wenn die Beteiligten sich, ohne zu widersprechen, auf den geänderten Antrag eingelassen haben. Dies ist im vorliegenden Fall gegeben.	29
II.	30
Für den zuletzt allein noch nach der Antragsänderung gestellten Antrag ist die Antragsbefugnis gegeben.	31
Die Antragsbefugnis liegt vor, wenn ein Antragsteller im Beschlussverfahren eigene Rechte geltend macht (BAG vom 20.04.2010 - 1 ABR 85/08 -, BAG vom 29.04.2004 - 1 ABR 30/02 -). Sie dient dazu, sogenannte Populärverfahren auszuschließen (BAG vom 05.10.2010 - 1 ABR 20/09 -, BAG vom 20.04.2010 - 1 ABR 85/08 -, BAG vom 12.12.2006 - 1 ABR 38/05 -). Sie ist immer dann gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner Rechtsstellung unmittelbar betroffen wird oder werden kann (BAG vom 18.08.1987 - 1 ABR 67/86 -, BAG vom 10.06.1986 - 1 ABR 59/84 -).	32
Individualrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer kann der Betriebsrat nicht im eigenen Namen geltend machen, weil das Betriebsverfassungsgesetz ihm nicht die Rolle eines gesetzlichen Prozessstandschafters zugewiesen hat. Der Individualrechtsschutz darf nicht auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verlagert werden. Die Arbeitnehmer können nicht die Kosten für die Geltendmachung ihrer Individualrechte durch Einschaltung des Betriebsrats auf den Arbeitgeber abwälzen. Für die Abgrenzung sind nicht die Formulierungskünste des Antragstellers ausschlaggebend. Entscheidend für die Antragsbefugnis des Betriebsrats ist vielmehr, ob sich das Beschlussverfahren auf das	33

betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis der Betriebsparteien bezieht bzw. was der Betriebsrat "mit seinem Antrag letztlich begehrt" (BAG vom 18.01.2005 - 3 ABR 21/04 -).

Vorliegend macht der Antragsteller eigene betriebsverfassungsrechtliche und nicht - nur - individualrechtliche Ansprüche der VSV geltend. Letztlich geht es dem Antragsteller darum, gemäß §§ 99 BetrVG auch dann eingeschaltet zu werden, wenn sich der Schwellenwert der Gehaltsstaffel der Vergütungsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen dadurch ändert, dass mehr oder weniger als zuvor festangestellte Kräfte einem/einer VSV in der Regel unterstellt sind bzw. werden, wobei dabei neben den betrieblichen Auszubildenden auch der hier streitgegenständliche Personenkreis der überbetrieblichen Auszubildenden und der überbetrieblichen Langzeitpraktikanten mitzählen sollen. Für seine diesbezügliche Einschaltung nach § 99 BetrVG bedarf es der vorherigen Klärung der zwischen den Beteiligten streitigen Frage, ob bei einer Änderung der tatsächlichen Verhältnisse im vorgenannten Sinne auch der hier streitgegenständliche Personenkreis der überbetrieblichen Auszubildenden und überbetrieblichen Langzeitpraktikanten mitzuberücksichtigen ist, was bejahendenfalls Einfluss auf die Anlässe hätte, bei denen der Antragsteller - anders als bislang - einzuschalten wäre.

III. 35

Der Antrag erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Mit ihm soll die Reichweite des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats aus § 99 Abs. 1 BetrVG geklärt werden - nämlich die eingruppierungs- bzw. umgruppierungsrelevanten Bestände, die seine Mitbestimmung auslösen. Der Umfang eines Mitbestimmungsrechts betrifft das Bestehen eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses zwischen den Betriebsparteien. Es kann von daher Gegenstand eines Feststellungsbegehrens sein (BAG vom 11.11.2008 - 1 ABR 68/07 - m.w.N.). 36

Das erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten Feststellung ist vorliegend gegeben. Die Antragsgegnerin lässt den hier streitgegenständlichen Personenkreis der überbetrieblichen Auszubildenden und der überbetrieblichen Langzeitpraktikanten unberücksichtigt, wenn es um die Zuordnung einer VSV zur Gehaltsstaffel der Vergütungsgruppe III des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW geht und schaltet folgerichtig den Betriebsrat in den Fällen nicht ein, in denen sich eine Änderung in der Zuordnung zur Gehaltsstaffel ergeben würde, würde man diesen Personenkreis mitzählen. 37

Der Antrag in seiner zuletzt gestellten Fassung ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 38

Der Begriff der "überbetrieblichen Auszubildenden" und "überbetrieblichen Langzeitpraktikanten" ist mit der Eingrenzung auf solche Auszubildenden und Praktikanten, die über einen dreiseitigen Kooperationsvertrag verfügen, hinreichend konkretisiert. Auch hat der Antragsteller durch die in den Hilfsanträgen gestaffelte Aufnahme einer bestimmten Mindestdauer eines solchen Praktikums von mindestens sechs Monaten bis mindestens einem Jahr den Begriff des "Langzeitpraktikanten" zeitlich hinreichend konkret eingegrenzt. 39

Soweit im Antrag auch die unstreitig mitzuzählenden festangestellten Kräfte und die betrieblichen Auszubildenden genannt sind, ist dies erkennbar schlicht wegen Formulierungsproblemen, nicht jedoch wegen einer - auch insoweit zur Entscheidung gestellten - Rechtsproblematik erfolgt. 40

IV. 41

Das vorliegende Verfahren ist auch ordnungsgemäß eingeleitet worden.	42
Der Einleitung des Beschlussverfahrens und der Vollmachtserteilung an den Verfahrensvertreter liegt ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats zugrunde. Zwar lässt sich dieser nach Auffassung der Kammer nicht auf den Beschluss des Betriebsausschusses aus der Sitzung vom 07.07.2010 stützen, da die hier in Rede stehende Angelegenheit nicht ordnungsgemäß auf den Betriebsausschuss gemäß Beschluss des Betriebsrats vom 09.06.2010 übertragen worden ist. Die diesbezüglich in Bezug genommene Bestimmung "Hinzuziehung von Rechtsanwälten und Sachverständigen, §§ 40, 80 Abs. 3, 111 BetrVG" ist für die Übertragung einer Angelegenheit, wie der vorliegenden, nicht bestimmt genug. Indes hat, wie der Antragsteller zuletzt vorgetragen und belegt hat, der Betriebsrat als Gesamtgremium in der Sitzung vom 09.06.2010 die Einleitung des Beschlussverfahrens und die Vollmachtserteilung an den Antragstellervertreter selbst beschlossen. Formelle Rügen hat die Antragsgegnerin insoweit zuletzt auch nicht mehr erhoben.	43
Mit Schriftsatz vom 27.04.2011 hatte der Antragsteller eine Vollmacht vom 07.07.2010 vorgelegt (Bl. 199 d. A.) - welche kein Aktenzeichen trägt -, nach der dem hier tätig gewordenen Verfahrensvertreter Vollmacht erteilt wurde "in Sachen wegen Eingruppierung der VSV gemäß Gehaltsgruppe III Manteltarifvertrag unter Berücksichtigung des Einsatzes von Langzeitpraktikanten und überbetrieblichen Auszubildenden." Diesbezüglich hatte die Antragsgegnerin mit Schriftsatz vom 15.06.2011 gerügt, dass die vom Antragsteller vorgelegte Vollmacht vom 07.07.2010 auf Basis eines Beschlusses eines Betriebsausschusses vom selben Tage - betrachtet man die gestellten Anträge - sich nicht auf das vorliegende Verfahren beziehe. Richtig ist, dass der Wortlaut der zuletzt gestellten Anträge sich nicht mit dem Wortlaut des hier allein maßgeblichen Beschlusses vom 09.06.2010 (TOP 7) und dem Wortlaut der in der Vollmacht aufgenommenen Angelegenheit deckt. Solches ist jedoch auch nicht erforderlich. Entscheidend ist, ob die klärungsbedürftige Angelegenheit - gleichviel wie sie im Betriebsratsbeschluss oder im Rahmen der Vollmacht umschrieben wurde - die gleiche geblieben ist, was vorliegend zu bejahen ist. Es kann vom Betriebsrat und seinem Prozessvertreter nicht verlangt werden, dass die Angelegenheit, welche Gegenstand eines Beschlussverfahrens sein soll, von vornherein in einen bis zuletzt gültigen Antrag gefasst wird. Auch kann es nicht sein, dass im Rahmen eines Beschlussverfahrens von Seiten des Betriebsrats auf gerichtliche Hinweise gemäß § 139 ZPO nicht mehr reagiert werden dürfte, weil damit die ursprüngliche Formulierung des Streitbegehrens verlassen werden würde. Von einer wirksamen Bevollmächtigung des Prozessbevollmächtigten durch den Betriebsrat ist vorliegend mithin auszugehen.	44
V.	45
Im Hinblick auf die überbetrieblichen Auszubildenden war dem Feststellungsantrag des Antragstellers stattzugeben.	46
1. Unstreitig findet der Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel NRW bei der Antragsgegnerin Anwendung. Dabei kann im Hinblick auf die Mitbestimmung des Betriebsrats bezüglich diesbezüglicher Eingruppierungstatbestände dahinstehen, weshalb dieser Tarifvertrag bei der Antragsgegnerin Anwendung findet, ob aufgrund bestehender Tarifbindung, einer Betriebsvereinbarung, allgemein eingegangener vertraglicher Verpflichtungen oder einseitiger Praxis des Arbeitgebers. Es kommt allein darauf an, dass die Antragsgegnerin diesen Tarifvertrag jedenfalls faktisch anwendet (vgl. BAG vom 11.11.2008 - 1 ABR 68/07 -). Davon ist hier auch bei Zugrundelegung des Vorbringens der Antragsgegnerin auszugehen.	47
2. In § 3 dieses Gehaltstarifvertrages ist unter B. zur Gehaltsgruppe III geregelt:	48

"Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen	49
Gehaltsstaffel a) ohne oder mit in der Regel bis zu vier unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden	50
Gehaltsstaffel b) mit in der Regel mehr als vier bis acht unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden ...	51
Gehaltsstaffel c) mit in der Regel mehr als acht unterstellten festangestellten Vollbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden	52
Teilzeitbeschäftigte werden unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden in Vollbeschäftigte umgerechnet ..."	53
Ob unter den dort genannten Begriff der "Auszubildenden" auch der hier streitgegenständliche Personenkreis der überbetrieblichen Auszubildenden und der überbetrieblichen Langzeitpraktikanten zu fassen ist, ist eine Frage der Tarifauslegung.	54
a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, (so z.B. BAG vom 28.01.2009 - 4 ABR 92/07 - Rdn. 26 m.w.N.) folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.	55
b) Auch übertarifliche Auszubildende sind begrifflich "Auszubildende".	56
Die hier in Rede stehende Staffelung nach der Zahl der unterstellten Mitarbeiter zeigt, dass dem Umstand Rechnung getragen werden sollen, dass sich die persönliche Verantwortung und die Personalführungsaufgaben mit der Anzahl der unterstellten Personen erhöhen. Da die Verantwortung und die Betreuungsnotwendigkeiten für Auszubildende, deren überwiegende Mehrzahl junge Menschen sein dürften, größer ist als bei den bereits ausgebildeten Mitarbeitern, darf nach Auffassung der Kammer der von der Staffelung in der Gehaltsgruppe III angesprochene Kreis der Auszubildenden nicht eng gezogen und nur auf betriebliche Auszubildende begrenzt werden. Wenn festangestellte ausgebildete Mitarbeiter ohne weiteres bei der Staffel Berücksichtigung finden, so muss dies erst Recht für solche Personen gelten, die, weil noch in der Ausbildung befindlich, einen besonderen Betreuungsaufwand bedingen. Dabei besteht ein nennenswerter Unterschied in dem Betreuungsaufwand zwischen den betrieblichen Auszubildenden und überbetrieblichen Auszubildenden nicht. Nach den insoweit unbestritten gebliebenen Ausführungen des Antragstellers ist der fachliche und inhaltliche Ausbildungsaufwand bei betrieblichen Auszubildenden und außerbetrieblichen Auszubildenden gleich.	57

Die antragsgegnerseits hervorgehobenen Unterschiede sind ohne Relevanz. Unerheblich ist, dass bei den außerbetrieblichen Auszubildenden die disziplinarischen Befugnisse beim Bildungsträger und nicht bei der Antragsgegnerin liegen. Unterstellung bedeutet die Übertragung von Aufsichts- und Weisungsbefugnissen (BAG vom 25.02.1987 - 4 AZR 209/86 - m.w.N.; LAG Hamm vom 14.02.2003 - 10 TaBV 122/02 -). Disziplinarische Befugnisse werden damit in der Gehaltsgruppe III nicht vorausgesetzt, sind diese doch nicht zwangsläufig mit Aufsichts- und Weisungsbefugnissen verbunden. Nach den Ausführungen des Antragstellers kommen solche den Verkaufsstellenverwaltern auch sonst nicht zu.

Auch die sonstigen Einwände der Antragsgegnerin können nicht greifen. Die Zahlung einer Zulage für Ausbilder - selbst wenn sie für eine Ausbildung außerbetrieblicher Auszubildender gewährt würde - ist für die zutreffende Eingruppierung ohne Relevanz. Die in der Gehaltsgruppe III im Rahmen der jeweiligen Staffeln normierte Berücksichtigung von Auszubildenden entfällt nicht deshalb, weil der Arbeitgeber eine Zulage an Ausbilder zahlt. Im Übrigen gleicht die Zulage auch die unterschiedliche Mehrbelastung aus, die sich ergibt, wenn einer VSV lediglich fest angestellte, bereits ausgebildete Kräfte unterstellt sind, eine andere VSV hingegen auch Auszubildende zu betreuen hat. 59

Ohne Relevanz ist auch der Umstand, dass nicht jeder überbetriebliche Auszubildende ausnahmslos die übliche Ausbildungszeit von zwei Jahren in einer bestimmten Verkaufsstelle verbringt, z.B. weil er später erst eintritt oder zwischendurch in eine andere Verkaufsstelle wechselt. Lediglich dann, wenn eine hohe Fluktuationsrate bei den überbetrieblichen Auszubildenden der Normalfall wäre, was die Antragsgegnerin selbst nicht behauptet hat, könnte man daran zweifeln, ob dieser Personenkreis mit den betrieblichen Auszubildenden bzw. mit den festangestellten Beschäftigten gleichgesetzt werden kann. Auch die Unterschiede bezüglich der Wochenarbeitszeiten der betrieblichen Auszubildenden und der außerbetrieblichen Auszubildenden sind ohne Relevanz, da ohnehin bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitern eine Umrechnung im Verhältnis zur Arbeitszeit der Vollbeschäftigten stattzufinden hat. Schließlich ist auch der Hinweis, dass nicht jeder Verkaufsstellenverwalter Ausbilder ist, ohne Relevanz. Unabhängig von der Frage, ob die Eigenschaft und Funktion als Ausbilder im Rahmen der Gehaltsgruppe III des hier in Rede stehenden Gehaltstarifvertrages überhaupt eine Rolle spielt (vgl. insoweit LAG Hamm vom 14.02.2003 - 10 TaBV 122/02 -) ist die Frage, wann im Einzelfall aufgrund der konkreten Verhältnisse in der jeweiligen Verkaufsstelle ein Mitarbeiter als "unterstellt" im Sinne der Gehaltsgruppe III angesehen werden kann, keine Frage des hier in Rede stehenden grundsätzlichen Mitbestimmungsrechts des Antragstellers, sondern eine Frage, die im Einzelfall bei einem Streit über eine zutreffende Eingruppierung bzw. Zuordnung im Sinne der Gehaltsgruppe III und der dort genannten Gehaltsstaffeln zu prüfen und zu entscheiden wäre. Gleiches gilt für die Frage, ob die in einer Verkaufsstelle tätigen Mitarbeiter als "in der Regel" unterstellte Arbeitnehmer angesehen werden können (vgl. dazu BAG vom 25.02.1987 - 4 AZR 209/86 -). 60

Im Hinblick auf die überbetrieblichen Auszubildenden war dem Antrag des Antragstellers mithin stattzugeben. 61

VI. 62

Im Hinblick auf die Langzeitpraktikanten war der Antrag des Antragstellers zurückzuweisen. 63

1. Bei der Frage, ob auch Langzeitpraktikanten unter den im Tarifvertrag gebrauchten Begriff der "Auszubildenden" fallen können, ist von dem allgemeinen Grundsatz der Tarifauslegung auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien, die einen Begriff verwenden, der in der 64

Rechtsterminologie eine bestimmte vorgegebene Bedeutung hat, den betreffenden Begriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung verstanden und angewendet wissen wollen, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag etwas anderes ergibt (BAG vom 25.02.1987 - 4 AZR 209/86 - AP Nr. 16 zu § 1 TVG, Tarifverträge: Einzelhandel m.w.N.).

Der Begriff des "Auszubildenden" findet sich z.B. in § 78 a BetrVG. Diese Vorschrift orientiert sich an der Begriffsbestimmung des BBiG. Sie verwendet nicht die in § 5 Abs. 1 BetrVG zur Bestimmung des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs enthaltene Formulierung "der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten". Die Orientierung an den Bestimmungen des BBiG hat aber nicht zur Folge, dass § 78 a BetrVG und damit der dort verwendete Begriff des "Auszubildenden" nur auf staatlich anerkannte Ausbildungsberufe Anwendung findet, sondern nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch auf Vertragsverhältnisse, die aufgrund Tarifvertrages oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung eine geordnete Ausbildung von mindestens zwei Jahren vorsehen (BAG vom 23.06.1983 - 6 AZR 595/80 - AP Nr. 10 zu § 78 a BetrVG; BAG vom 01.12.2004 - 7 AZR 129/04 - NZA 2005, S. 779 ff.).

2. Dass bei den überbetrieblichen Langzeitpraktikanten, selbst wenn sie zwei Jahre in einer Verkaufsstelle eingesetzt sind, eine "geordnete Ausbildung" im vorgenannten Sinne stattfinden würde, hat der Antragsteller selbst nicht behauptet. Solches ergibt sich auch nicht aus den beiden Mustern der vorgelegten Praktikumsverträge, von denen der eine überhaupt keine Ausführungen enthält zu den zu vermittelnden Kenntnissen, der andere solche zwar aufführt, insoweit aber auch nicht ersichtlich ist, inwiefern es sich dabei um eine "Ausbildung" handelt.

Ein anderes Vertragsverhältnis besteht nach dem Eingangssatzteil von § 19 BBiG nicht, wenn die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben. Die Vorschrift gilt deshalb nur für solche Personen, die sich nicht, wie in einem Arbeitsverhältnis, überwiegend zur Leistung von Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers verpflichtet haben, sondern bei denen der Lernzweck im Vordergrund steht. Zwar stellen auch die zur Ausbildung eingestellten Personen in einem gewissen Umfang ihre Arbeitskraft nach Weisung des Arbeitgebers zur Verfügung; wesentlicher Inhalt und Schwerpunkt ihres Vertragsverhältnisses ist jedoch die Ausbildung für eine spätere qualifizierte Tätigkeit. Es kommt auf die Gewichtung der vertraglichen Pflichten an. Überwiegt die Pflicht zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis und nicht um ein anderes Vertragsverhältnis im Sinne des § 19 BBiG (BAG vom 01.12.2004 - 7 AZR 129/04 - NZA 2005, S. 779 ff.).

Nach dem Vortrag des Antragstellers, dass die eingesetzten Praktikanten eine "feste und dauerhaft einkalkulierte Größe zur Bewältigung der täglichen Arbeit seien", dürfte vorliegend die Arbeitsleistung der Praktikanten im Vordergrund stehen. Aus den vorgelegten Praktikumsverträgen wird indes nicht ersichtlich, dass sich die Praktikanten überwiegend zur Leistung von Arbeit gegenüber der Antragsgegnerin verpflichtet hätten.

Vorliegend lässt sich mithin feststellen, dass allenfalls bei Langzeitpraktikanten mit einem mindestens zweijährigen dreiseitigen Vertrag und geordneter Ausbildung von einem "Auszubildenden" im Sinne der hier streitgegenständlichen Tarifbestimmung gesprochen werden könnte. Weiter lässt sich feststellen, dass, sofern diese Voraussetzungen nicht vorliegen, nicht automatisch ein Arbeitsverhältnis anzunehmen wäre, so dass diese Praktikanten dann als "fest angestellte Beschäftigte" im Rahmen der hier streitgegenständlichen Staffel mitzuzählen wären. Bei der überwiegenden Mehrzahl der Praktikanten dürfte es sich um ein Kennenlernen der im Rahmen des Einzelhandels sich stellenden Aufgaben handeln.

Dafür, dass die Tarifvertragsparteien mit dem im Tarifvertrag verwendeten Begriff des "Auszubildenden" auch Praktikanten gemeint haben, soweit sie vom Ausbildungsgang her im Einzelfall einem "Auszubildenden" gleichgesetzt werden könnten, bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Wie das vorliegende Verfahren zeigt, ist selbst bei einem Praktikant mit zweijährigem dreiseitigen Vertrag eine generalisierende Einordnung in der einen oder anderen Richtung nicht möglich. Von daher hätten die Tarifvertragsparteien, hätten sie eine Berücksichtigung auch von Praktikanten bei den "Auszubildenden" gewollt, den berücksichtigungsfähigen Kreis der Praktikanten innerhalb der Vielzahl unterschiedlich denkbarer Praktikumsverhältnisse näher definieren müssen, um insoweit Rechtsklarheit zu schaffen. Letzteres ist jedoch nicht geschehen. Dass die Tarifvertragsparteien jedwede Art von Praktikumsverhältnis im Rahmen der hier streitgegenständlichen Staffel hätten miterfasst sehen wollen, hat der Antragsteller selbst nicht vertreten. Zu Recht hat insoweit auch die Antragsgegnerin darauf hingewiesen, dass dies irgendwie im Tarifvertrag - und sei es im Rahmen einer Protokollnotiz - hätte zum Ausdruck gebracht werden müssen.	70
Ob ein Praktikant, der aufgrund eines Arbeitsverhältnisses bzw. im Rahmen eines Vertragsverhältnisses, das rechtlich als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist, tätig wird, im konkreten Fall aus diesem Grund im Rahmen der Gehaltsstaffel mitzuzählen ist, ist keine Frage der hier begehrten Auslegung, sondern eine Frage der Einzelfallprüfung.	71
Nach alledem war die Beschwerde des Antragstellers im Hinblick auf die begehrte Feststellung, die Langzeitpraktikanten betreffend, zurückzuweisen.	72
RECHTSMITTELBELEHRUNG	73
Gegen diesen Beschluss kann von beiden Beteiligten	74
R E C H T S B E S C H W E R D E	75
eingelegt werden.	76
Die Rechtsbeschwerde muss	77
innerhalb einer Notfrist* von einem Monat	78
nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim	79
Bundesarbeitsgericht	80
Hugo-Preuß-Platz 1	81
99084 Erfurt	82
Fax: 0361-2636 2000	83
eingelegt werden.	84
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	85
Die Rechtsbeschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	86
1.Rechtsanwälte,	87

2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	88
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	89
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	90
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	91
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	92
Dr. Stoltenberg Meder Franke	93