
Datum: 04.12.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 55/09
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:1204.10TABV55.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 6 BV 86/08
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 7 ABR 8/10
Schlagworte: Teilnahmerecht von Auszubildenden eines reinen Ausbildungsbetriebes an Betriebsversammlungen des Einsatzbetriebes; Zuordnung, Eingliederung der Auszubildenden in den Einsatzbetrieb; Behinderung der Betriebsratsarbeit; Unterlassungs-, Feststellungsantrag
Normen: §§ 5 Abs. 1, 42 Abs. 1., 78 S. 1 BetrVG, §§ 253 Abs. 2 Nr. 2, 256 Abs. 1 ZPO
Leitsätze:
Auszubildende der D1 T1 AG, die einen Ausbildungsvertrag allein mit dem Ausbildungsbetrieb abgeschlossen haben und während ihrer Ausbildung überwiegend in einem weiteren Tochterunternehmen der D1 T1 AG eingesetzt und ausgebildet werden, haben kein Recht auf Teilnahme an Betriebsversammlungen, die vom Betriebsrat des Einsatzbetriebes einberufen werden.

Tenor:
Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 21.01.2009 – 6 BV 86/08 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

<u>Gründe:</u>	1
A	2
Die Beteiligten streiten über die Teilnahme von Auszubildenden an Betriebsversammlungen bei der Arbeitgeberin.	3
Die Arbeitgeberin, die Beteiligte zu 2., ist ein Tochterunternehmen der D1 T1 AG. Sie betreibt bundesweit Callcenter. Durch einen Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG vom 06.03.2008 (Bl. 8 ff. d. A.), der von der Arbeitgeberin mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen worden ist, sind bei der Arbeitgeberin acht Regionen als selbständige Organisationseinheiten gebildet. Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der in der Region Nordwest, Region 3, gewählte Betriebsrat.	4
Die Beteiligte zu 3. ist der innerhalb der D1 T1 AG gebildete eigenständige Ausbildungsbetrieb, in dem die D1 T1 AG konzernintern die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten durchführt. Der Hauptsitz des Ausbildungsbetriebes der Beteiligten zu 3. befindet sich in B4. Ihm sind 39 über das Bundesgebiet verteilte Außenstellen (Berufsbildungsstellen) als selbständige Betriebsteile zugeordnet. Im Betrieb der Beteiligten zu 3. sind etwa 1.300 Stammarbeitnehmer und rund 12.000 Auszubildende beschäftigt.	5
Zur Regelung der Mitbestimmung im Ausbildungsbetrieb der Beteiligten zu 3. schloss die D1 T1 AG mit der Gewerkschaft ver.di am 26.11.2001 den Tarifvertrag Mitbestimmung TTC ("TV 122"). Dieser Tarifvertrag (Bl. 85 f. d. A.) enthält unter anderem folgende Regelungen:	6
"§ 3 Auszubildendenvertretung	7
(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 der BetrVG. Auszubildendenvertreter haben in ihrem Beschäftigungsbetrieb darüber hinaus die Aufgabe, Auszubildende während der Ausbildung in diesem Betrieb zu betreuen.	
(2) Die Auszubildendenvertretungen erhalten die Rechte eines Betriebsrats nach § 97 Abs. 1, § 98 Abs. 1 BetrVG. Die Führung von Rechtsstreiten und Einigungsstellenverfahren steht nur der Konzernauszubildendenvertretung zu.	
(3) Die Auszubildendenvertretungen werden bei der Einstellung der Auszubildenden entsprechend § 99 Abs. 1 bis Abs. 3 BetrVG beteiligt. Verweigert die Auszubildendenvertretung die Zustimmung, kann die Einstellung nur nach Beratung mit der Konzernauszubildendenvertretung vorgenommen werden.	10
...	11
...	12
(5) Die Auszubildendenvertretungen erhalten die Rechte eines Betriebsrats nach § 102 BetrVG bei Kündigung von Auszubildenden.	13
...	14
§ 9 Betreuungsgremien	15
	16

(1) Die Betreuungsgremien sollen der Konzerndimensionalität der Ausbildung Rechnung tragen. In die bei den Berufsbildungsstellen angesiedelten Betreuungsgremien werden je Betrieb, in dem Ausbildung durchgeführt wird, ein Betriebsratsmitglied und durch die zuständige Auszubildendenvertretung zwei Auszubildendenvertreter entsandt.	
(2) Aufgabe dieser Betreuungsgremien ist die Erörterung von Problemstellungen konzerndimensionaler Sicht in Sachen Ausbildung.	17
..."	18
Für die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. gilt ein Manteltarifvertrag der D1 T1 AG (MTV Azb) in der Fassung vom 07.06.2006 (Bl. 105 ff. d. A.). In § 3 MTV Azb ist geregelt:	19
"§ 3 Anwesenheitszeit im Betrieb	20
(1) Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist sowohl der Einsatzbetrieb als auch die BBi21 (Lernphase).	
(2) Die regelmäßige wöchentliche Anwesenheitszeit (Ausbildungszeit und Pausen) der Auszubildenden gemäß Abschnitt III (Volljährige) richtet sich nach der regelmäßigen wöchentlichen Anwesenheitszeit der vollbeschäftigten Arbeitnehmer des Betriebes.	22
(3) Die regelmäßige wöchentliche Anwesenheitszeit (Ausbildungszeit und Pausen) der Auszubildenden gemäß Abschnitt II (Minderjährige) richtet sich nach der regelmäßigen wöchentlichen Anwesenheitszeit der vollbeschäftigten Arbeitnehmer gemäß Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der D1 T1 AG in der jeweils gültigen Fassung."	23
§ 25 MTV Azb lautet u. a. wie folgt:	24
§ 25 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	25
(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der vollbeschäftigten Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebes. Für die Berücksichtigung der Berufsschultage gilt § 4.	26
(2) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit und der Pausen werden betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat des jeweiligen Einsatzbetriebes entsprechend § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG geregelt.	27
..."	28
Die von der Beteiligten zu 3. beschäftigten Auszubildenden im Konzern der D1 T1 AG schließen einen Ausbildungsvertrag ausschließlich mit der D1 T1 AG ab.	29
Im Betrieb der Arbeitgeberin, der Beteiligten zu 2., werden im Wesentlichen Auszubildende mit der Berufsrichtung Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation praktisch ausgebildet. Hierbei handelt es sich um Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz. Die theoretische Ausbildung erhalten die Auszubildenden durch hauptamtliche Ausbilder, die Mitarbeiter der Beteiligten zu 3. sind. Im Übrigen durchlaufen die Auszubildenden mehrmonatige Einsätze in verschiedenen Tochterunternehmen der D1 T1 AG.	30

Bei den Auszubildenden, die bei der Arbeitgeberin, Region Nordwest, ausgebildet werden, handelt es sich zu ca. 98 % um Auszubildende mit der Berufsrichtung Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing. Diese Auszubildende verbringen ca. 80 % ihrer Ausbildungszeit in der praktischen Ausbildung im Einsatzbetrieb bei der Arbeitgeberin, Region Nordwest (vgl. Ausbildungsplan Bl. 136 f. d.A.). Zum Zeitpunkt der Beschwerdeentscheidung waren bei der Arbeitgeberin, Region Nordwest, ca. 164 Auszubildende eingesetzt, am Standort B2 waren es 45 Auszubildende.

Die Betriebseinsätze der Auszubildenden werden von der Leitung der jeweiligen Berufsbildungsstellen organisiert und durch die hauptamtlichen Ausbilder des Betriebes der Beteiligten zu 3. betreut. Zusätzlich erhalten die Auszubildenden im jeweiligen Einsatzbetrieb einen Betreuer zugeordnet. 32

Der Ausbildungsablauf wird für die einzelnen Ausbildungsgruppen der einzelnen Ausbildungsjahrgänge in der jeweiligen Berufsbildungsstelle in sogenannten Ausbildungsplänen festgelegt, die die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung enthalten. Daneben werden im Betrieb der Beteiligten zu 3. Ausbildungskonzepte entwickelt, welche die Methodik und Didaktik der Ausbildung beschreiben. Diese Ausbildungskonzepte werden zentral im Betrieb der Beteiligten zu 3. mit der konzernauszubildenden Vertretung beraten und mitbestimmt. 33

Die Auszubildenden bleiben während der gesamten Ausbildungsdauer dem Betrieb der Beteiligten zu 3. zugeordnet. Dies gilt auch für die Zeiten, die die Auszubildenden in den jeweiligen Einsatzbetrieben verbringen. Die Ausbilder des Betriebes der Beteiligten zu 3. bleiben auch während der Betriebseinsätze der Auszubildenden für diese zuständig. Im Betrieb der Beteiligten zu 3. werden die Personalunterlagen der Auszubildenden geführt, die Berichtshefte kontrolliert, die Zeugnisse erteilt und die Vergütungsabrechnungen erstellt. Von dort erhalten die Auszubildenden allgemeine Verhaltensrichtlinien. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeiten haben die Auszubildenden neben dem Einsatzbetrieb auch den jeweils zuständigen Berufsbildungsstellen zu melden. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind dem Betrieb der Beteiligten zu 3. vorzulegen. Anträge auf Urlaubsgewährung oder Arbeitsbefreiung werden über den Teamleiter bzw. die betriebliche Fachkraft im Einsatzbetrieb dem Ausbilder der bei der Beteiligten zu 3. vorgelegt, der abschließend über die Urlaubsgewährung bzw. Arbeitsbefreiung entscheidet (Bl. 292 d. A.). Disziplinarische Maßnahmen gegenüber den Auszubildenden, wie etwa Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen, werden vom Betrieb der Beteiligten zu 3. ausgesprochen. 34

Im Betrieb der Arbeitgeberin haben der Betriebsrat für den Betrieb der Niederlassung Nordwest eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit (BV Az) vom 24.10 2007 abgeschlossen, deren Bestandteil eine Anlage 10 ist, die die Arbeitszeiten der volljährigen Auszubildenden der Beteiligten zu 3. ergänzend regelt (Bl. 126 ff., 133 f. d. A.). 35

Im Herbst 2008 kam es zu Umstrukturierungsüberlegungen in Bezug auf die von der D1 T1 AG betriebenen Callcenter. Hiervon war auch der Betrieb der Arbeitgeberin, Region Nordwest, betroffen. 36

Der Betriebsrat lud daher unter anderem zu einer Betriebsversammlung vom 02.10.2008 in O2 ein (Bl. 23 f. d. A.). Die Einladung richtete sich auch an die bei der Arbeitgeberin eingesetzten Auszubildenden der Beteiligten zu 3. 37

Nachdem die Arbeitgeberin den Auszubildenden zunächst die Teilnahme an der Betriebsversammlung vom 02.10.2008 untersagte, auf Intervention des Betriebsrats jedoch 38

ohne Anerkennung einer Rechtspflicht die Teilnahme genehmigt hatte, untersagte die Beteiligte zu 3. den Auszubildenden am 30.09.2008 die Teilnahme an der Betriebsversammlung vom 02.10.2008 (Bl. 29 f. d. A.).

Nachdem der Betriebsrat mit Schreiben vom 30.10.2008 (Bl. 31 ff. d. A.) im Hinblick auf eine weitere geplante Betriebsversammlung vom 12.11.2008 in H3 auf einer Teilnahmeberechtigung der Auszubildenden bestanden hatte, blieb die Arbeitgeberin jedoch bei ihrer ablehnenden Haltung. 39

Der Betriebsrat leitete daraufhin am 17.11.2008 das vorliegende Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein. 40

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin und die Beteiligte zu 3. hätten gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen, indem sie den Auszubildenden untersagt hätten, an den vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen teilzunehmen. Die Auszubildenden seien nach § 42 Abs. 1 BetrVG teilnahmeberechtigt, da sie als Arbeitnehmer des Betriebes der Arbeitgeberin anzusehen seien. Zwar stünden sie ausschließlich in einem Vertragsverhältnis zur Beteiligten zu 3., sie seien jedoch dennoch dem Betrieb der Arbeitgeberin im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG zugehörig. Weil es sich bei dem Betrieb der Beteiligten zu 3. um einen reinen Ausbildungsbetrieb handele und die Auszubildenden lediglich Empfänger der Ausbildung, nicht jedoch die Arbeitnehmer der Beteiligten zu 3. seien, seien sie nicht Betriebsangehörige der Beteiligten zu 3.. Da sie den wesentlichen Teil ihrer Ausbildung im Einsatzbetrieb bei der Arbeitgeberin verbrächten, seien sie organisatorisch in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert und diesem Betrieb zugehörig. Dies ergebe sich auch aus den tarifvertraglichen Regelungen. Der Manteltarifvertrag für die Auszubildenden verweise ausdrücklich im Hinblick auf die Festlegung der Arbeitszeit darauf, dass entsprechende Regelungen mit dem jeweiligen Betriebsrat des Einsatzbetriebes zu treffen seien. In § 3 Abs. 1 MTV Azb sei ausdrücklich geregelt, dass Betrieb im Sinne des Tarifvertrages sowohl der Einsatzbetrieb als auch die BBi sei. Die Tarifvertragsparteien hätten hierdurch deutlich zu verstehen gegeben, dass sie der Auffassung seien, dass Auszubildende in beide Betriebe eingegliedert seien könnten, je nach dem, in welchem Betrieb sie tatsächlich tätig seien. 41

Für die im Betrieb der Arbeitgeberin tätigen Auszubildenden ergebe sich dies zusätzlich aus den Regelungen der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vom 24.10.2007. Nach § 3 dieser Betriebsvereinbarung erstrecke sich der Geltungsbereich auch auf die im Betriebseinsatz befindlichen Auszubildenden. Die Anlage 10 dieser Betriebsvereinbarung regele ihrerseits ergänzend die Arbeitszeit für die Auszubildenden. Hieraus ergebe sich unter anderem, dass die Auszubildenden während ihrer praktischen Ausbildungszeit im Einsatzbetrieb vollständig organisatorisch eingegliedert seien. 42

Auch die tatsächliche Durchführung der Ausbildung im Betrieb der Arbeitgeberin besage nichts anderes. Die Auszubildenden insbesondere im Bereich Dialogmarketing verbrächten mindestens 80 % ihrer Ausbildungszeit in der praktischen Berufsausbildung im Betrieb der Arbeitgeberin. Auch in der täglichen Arbeit sowie in der Urlaubsplanung und Anzeige von Arbeitsunfähigkeitszeiten müssten sie sich nach den Gegebenheiten im Betrieb der Arbeitgeberin richten. 43

Im Übrigen hat der Betriebsrat die Auffassung vertreten, dass eine Aufspaltung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Tarifverträge unzulässig sei. Auch Leiharbeitnehmern sei die Teilnahme an Betriebsversammlungen im Entleiherbetrieb gestattet. 44

Der Betriebsrat hat beantragt,	45
1. den Antragsgegnerinnen zu untersagen, Auszubildende, die in einem vertraglichen Ausbildungsverhältnis zur Antragsgegnerin zu 2) stehen und ihre Ausbildung im Betrieb der Antragsgegnerin zu 1), in dem der Antragsteller gebildet ist (DTKS-Region Nordwest), durchlaufen, daran zu hindern, an Betriebsversammlungen des Antragstellers teilzunehmen,	46
2. den Antragsgegnerinnen für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird,	47
3. festzustellen, dass die in der betrieblichen Ausbildung bei der Beteiligten zu 2) befindlichen Auszubildenden der Beteiligten zu 3) berechtigt sind, an den vom Antragsteller durchgeführten Betriebsversammlungen teilzunehmen.	48
Die Arbeitgeberin und die Beteiligte zu 3) haben beantragt,	49
die Anträge abzuweisen.	50
Sie haben die Auffassung vertreten, der geltend gemachte Unterlassungsantrag sei unbegründet. Die Auszubildenden seien nicht berechtigt, an den Betriebsversammlungen der Arbeitgeberin teilzunehmen. Die Auszubildenden seien nicht in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert. Sie unterhielten ein Ausbildungsvertragsverhältnis allein mit der Beteiligten zu 3.. Darüber hinaus werde die Ausbildung auch allein durch die Beteiligte zu 3. durch Erstellung sogenannter Ausbildungspläne organisiert, die sich an den Vorgaben des jeweiligen Ausbildungsberufs nach dem Berufsausbildungsgesetz und an den jeweiligen Ausbildungsorten orientierten. Die Auszubildenden hätten auch während ihres Einsatzes im Einsatzbetrieb jederzeit Kontakt zu den von der Beteiligten zu 3. beschäftigten Ausbildern in den jeweiligen BBi.	51
Die betriebliche Vertretung der Interessen der Auszubildenden sei durch den Tarifvertrag Mitbestimmung TTC (TV 122) ausreichend gewährleistet. Eine Unterstellung durch die jeweiligen Betriebsräte in den Einsatzbetrieben sei nicht erforderlich. Die Bestimmungen des TV 122 würden auch nicht gesetzliche Mitbestimmungsrechte einschränken oder verletzen, der TV 122 schaffe in einem gesetzlich unregelmäßigem Bereich erst Mitbestimmungsstrukturen für die Auszubildenden. Im TV 122 sei insoweit eine abschließende Regelung enthalten. Ein Recht der Auszubildenden auf Teilnahme an Betriebsversammlungen während der bezahlten Ausbildungszeit in den jeweiligen Einsatzbetrieben stehe den Auszubildenden damit nicht zu.	52
Durch Beschluss vom 21.01.2009 hat das Arbeitsgericht die Anträge des Betriebsrats abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, den Auszubildenden stehe kein Recht zu, an Betriebsversammlungen im jeweiligen Einsatzbetrieb teilzunehmen, weil die Auszubildenden keine Arbeitnehmer der Arbeitgeberin im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG seien. Sie seien auch nicht wie andere Arbeitnehmer in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts greife der TV 122 nicht in gesetzliche Organisationsstrukturen und Befugnisse von Vertretungsgremien ein, sondern schaffe in einem gesetzlich unregelmäßigem Bereich eigene Vertretungsstrukturen und Kompetenzen. Auch die Regelung des § 25 MTV Azb zeige, dass die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung für notwendig erachtet hätten. Wäre der antragstellende Betriebsrat ohnehin für die Auszubildenden der Beteiligten zu 3., die im Betrieb der Arbeitgeberin eingesetzt seien, zuständig, wäre die Regelung des § 25 MTV Azb überflüssig. Auch der Umstand, dass der Betriebsrat bei der Einstellung von Auszubildenden im Einsatzbetrieb nach § 99 BetrVG zu	53

beteiligen sei, stehe dem nicht entgegen, weil § 99 BetrVG unter anderem dem Schutz der Interessen der bereits beschäftigten Mitarbeiter diene.

Gegen den dem Betriebsrat am 18.06.2009 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat der Betriebsrat am 25.06.2009 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese mit dem am 10.07.2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 54

Unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens ist der Betriebsrat weiter der Auffassung, dass ihm ein Unterlassungsanspruch wegen groben betriebsverfassungswidrigen Verhaltens der Arbeitgeberinnen zustehe. Spätestens nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2008 hätte der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. klar sein müssen, dass die Auszubildenden Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes im Sinne des § 42 Abs. 1 BetrVG seien. Die Auszubildenden seien in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert und in den täglichen Betriebsablauf integriert, auch wenn die Ausbildung selbst von Mitarbeitern der Beteiligten zu 3. bestimmt werde. Die Ausbilder der Beteiligten zu 3. spielten im beruflichen Alltag der Auszubildenden im jeweiligen Einsatzbetrieb keine entscheidende Rolle. Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit im Einsatzbetrieb erhielten die Auszubildenden für den Beruf des Kaufmanns/der Kauffrau für Dialogmarketing eine Einführung, die durch Auszubildende der älteren Ausbildungsjahrgänge vorgenommen werde. Auch nach Abschluss dieser dreimonatigen Einarbeitungsphase spielten die Ausbilder der Beteiligten zu 3. im beruflichen Alltag der Auszubildenden nur eine untergeordnete Rolle. Die Auszubildenden würden, wie ganz normale Callcenter-Agenten, bestimmten Teams zugeordnet, in denen sie dann während der gesamten Ausbildung verblieben. In diese Teams seien sie vollständig integriert. Die Arbeitszeit der Auszubildenden orientiere sich an den Arbeitszeiten des jeweiligen Teams. Auf die Frage, welchem Team ein Auszubildender für welche Dauer zugeordnet werde, habe die Beteiligte zu 3. keinerlei Einfluss. Dies werde allein von den betrieblichen Fachkräften der Arbeitgeberin in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Teamleitern entschieden. Die Begleitung der Auszubildenden durch die Ausbilder der Beteiligten zu 3. beschränke sich im Wesentlichen auf bestimmte pädagogische Aufgaben; diese Ausbilder erschienen in aller Regel durchschnittlich maximal einen Tag im Ausbildungsbetrieb. Feste Termine, in denen der Stand der Ausbildung diskutiert werde, fänden lediglich einmal monatlich zwischen dem Ausbilder, der betrieblichen Fachkraft und dem Auszubildenden statt. 55

Die von den Antragsgegnerinnen behauptete Entscheidungskompetenz des Ausbildungszentrums habe in der Praxis lediglich die Funktion eines Letztentscheidungsrechts. Urlaubsanträge und die Anzeige von Arbeitsunfähigkeiten hätten zunächst bei der Teamleitung im Ausbildungsbetrieb zu erfolgen, da der Auszubildende hier in den Arbeitsprozess eingeplant sei. 56

Schließlich könne auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Vorgänge im Betrieb der Arbeitgeberin, über die auf den Betriebsversammlungen berichtet werde, auch für die Auszubildenden von elementarer Bedeutung seien. Die von der D1 T1 AG geplanten Umstrukturierungsprozesse hätten auch weitreichende Folgen für die Auszubildenden. Dies gelte insbesondere für die geplanten Standortschließungen. Sofern die Umstrukturierungsmaßnahmen auch Veränderungen in der Teamstruktur zur Folge hätten, betreffe auch dies die Auszubildenden unmittelbar und persönlich. 57

Der Betriebsrat beantragt, 58

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 21.01.2009 – 6 BV 86/08 – abzuändern und 59

1. der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. zu untersagen, Auszubildende, die in einem vertraglichen Ausbildungsverhältnis zur Beteiligten zu 3. stehen und ihre Ausbildung im Betrieb der Arbeitgeberin, in dem der Betriebsrat gebildet ist (DTKS-Region Nordwest), durchlaufen, darin zu hindern, während der vertraglich geschuldeten Ausbildungszeit an Betriebsversammlungen des Betriebsrats teilzunehmen, 60

2. der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 61

3. festzustellen, dass die in der betrieblichen Ausbildung bei der Arbeitgeberin befindlichen Auszubildenden der Beteiligten zu 3. berechtigt sind, während der vertraglich geschuldeten Ausbildungszeit an den vom Betriebsrat durchgeführten Betriebsversammlungen teilzunehmen, 62

4. hilfsweise der Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Vertragsgestaltung über den Einsatz von Auszubildenden mit der Beteiligten zu 3. aufzugeben, dafür Sorge zu tragen, dass den Auszubildenden die Möglichkeit eingeräumt wird, während der vertraglich geschuldeten Ausbildungszeit an vom Betriebsrat durchzuführenden Betriebsversammlungen teilzunehmen. 63

Die Arbeitgeberin und die Beteiligte zu 3. beantragen, 64

die Beschwerde zurückzuweisen. 65

Sie sind der Auffassung, der Betriebsrat könne gegenüber der Beteiligten zu 3. schon deshalb keine Unterlassungsansprüche geltend machen, weil zwischen ihm und der Beteiligten zu 3. keine betriebsverfassungsrechtliche Beziehung bestehe. Lediglich die für die Region Nordwest tätige Arbeitgeberin sei Normadressat von bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten, Geboten und Verboten. Die Beteiligte zu 3. sei auch nicht der Arbeitgeber im Sinne des § 42 Abs. 1 BetrVG. 66

Im Übrigen habe das Arbeitsgericht zu Recht entschieden, dass ein Teilnahmerecht der Auszubildenden, die im Betrieb der Arbeitgeberin eingesetzt seien, an dortigen Betriebsversammlungen nicht bestehe. Zu Recht sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die für den Ausbildungswertegang wesentlichen Entscheidungen bei der Beteiligten zu 3. geführt würden. Die Personalverantwortung für die Auszubildenden liege ausschließlich bei der Beteiligten zu 3.. Hieraus ergebe sich, dass die Auszubildenden nicht zu der Belegschaft der Arbeitgeberin, Region Nordwest, gehörten. Sie seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch keine Arbeitnehmer des Ausbildungsbetriebes der Beteiligten zu 3.. Die Mitbestimmungsrechte für die Auszubildenden seien ausschließlich im TV 122 geregelt. Dieser Tarifvertrag schaffe in einem gesetzlich unregulierten Bereich erst eigene Vertretungsstrukturen und Kompetenzen. Dabei hätten die Tarifvertragsparteien in der Hand, die selbst geschaffenen Auszubildendenvertretungen mit vom Betriebsverfassungsgesetz unterschiedenen materiellen und prozessualen Beteiligungsrechten auszustatten. Eine Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats – auch im Hinblick auf die Teilnahme an Betriebsversammlungen – liege damit nicht vor. Ein vermeintliches "Defizit" an Mitbestimmungsrechten bestehe nicht. Es bedürfe auch keiner Auffanglösung, weil die Auszubildenden weder recht- noch schutzlos gestellt seien. Der TV 122 schaffe nämlich erst die Mitbestimmungsstrukturen für Auszubildende, wo ansonsten gar keine Mitbestimmung vorgesehen wäre. Die Auszubildendenvertretungen in den Berufsbildungsstellen hätten durch den TV 122 sogar erweiterte Mitbestimmungsrechte, die denen eines Betriebsrats gleich kämen. 67

Im Übrigen habe das Arbeitsgericht auch zutreffend ausgeführt, dass es sich bei den Auszubildenden nicht um Arbeitnehmer der Arbeitgeberin im engeren Sinne handele. Sinn und Zweck der Tätigkeit der Auszubildenden im Einsatzbetrieb sei deren Berufsausbildung. Dem-entsprechend sei maßgeblich, wo die für den Ausbildungswegdegang wesentlichen Entscheidungen getroffen würden. Diese seien aber, wie auch das Arbeitsgericht erkannt habe, bei der Beteiligten zu 3. angesiedelt. Auch wenn die Auszubildenden für den Beruf des Kaufmanns/der Kauffrau für Dialogmarketing ihre praktische Ausbildung im Wesentlichen im Einsatzbetrieb erhielten, würden die Ausbilder der Beteiligten zu 3. die Auszubildenden aktiv vor Ort betreuen, sie leiteten und steuerten deren Einsätze. Die betrieblichen Fachkräfte hätten nur untergeordnete Bedeutung, die Entscheidungskompetenz liege allein bei den Ausbildern der Beteiligten zu 3.. Aus dem Ausbildungsplan sei ersichtlich, dass die Auszubildenden entsprechend des jeweiligen Ausbildungsziels und der jeweiligen Ausbildungsphase während des Betriebseinsatzes in unterschiedlichen Betriebsressorts und Projekten eingesetzt würden. Die Arbeitgeberin könne die Auszubildenden danach nicht wie eigene Arbeitnehmer einsetzen. Alle für die Ausbildung wesentlichen Fragen, die Ausbildungskonzepte, die Ausbildungs- und Einsatzplanung würden mit bindender Wirkung durch Mitarbeiter der Beteiligten zu 3. festgesetzt. Die Beteiligte zu 3. sei für die gesamte personelle und fachliche Führung zuständig, sie führe die Personalunterlagen, kontrolliere die Berichtshefte, erteile die Zeugnisse und erstelle auch die Vergütungsabrechnungen. Dass der Urlaub auch mit dem jeweiligen Teamleiter abgestimmt werde, sei unerheblich; entscheidend sei, dass der Urlaub beim BBi beantragt und ausschließlich vom BBi genehmigt werde. Keinerlei Entscheidungen, die die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses betreffen, würde von Ausbildern der Arbeitgeberin getroffen.

68

Auch wenn man auf den Sinn und Zweck der Teilnahme an Betriebsversammlungen abstelle, sei ein Teilnahmerecht der Auszubildenden nicht geboten. Die Betriebsversammlung sei die Versammlung der Belegschaft des Betriebes, in der der Betriebsrat als deren Repräsentant Rechenschaft über seine Tätigkeit abzulegen habe. Sie sei das Forum der Aussprache zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft des Betriebes und der Unterrichtung der Arbeitnehmer über sie interessierende wesentliche Fragen. Es gehe damit um die Belange der Belegschaft des Betriebes. Demgegenüber sei die Situation der Auszubildenden eine andere. Sie absolvierten im Einsatzbetrieb lediglich eine – zeitlich befristete – Ausbildung und seien von arbeitgeberseitigen Vorhaben weder im Bestand noch in der Fortsetzung ihres Ausbildungs- und Vertragsverhältnisses betroffen. Die Auszubildenden seien ausschließlich Vertragsarbeitnehmer der Beteiligten zu 3.. Als vergleichbares Forum des Austausches hätten die Auszubildenden die Auszubildendenversammlungen, die von den Auszubildendenvertretungen bei den BBi einberufen und durchgeführt würden.

69

Auch der in der Beschwerdeinstanz gestellte Hilfsantrag sei unbegründet, weil ein Teilnahmerecht der Auszubildenden an den Betriebsversammlungen des Einsatzbetriebes nicht bestehe.

70

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.

71

B

72

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Dies gilt auch für den erstmals in der Beschwerdeinstanz geltend gemachten Hilfsantrag.

73

I.

74

75

1. Für die vom Betriebsrat gestellten Anträge ist das Beschlussverfahren die zutreffende Verfahrensart, §§ 2 a, 80 Abs. 1 ArbGG. Zwischen den Beteiligten ist eine betriebsverfassungs-rechtliche Angelegenheit streitig, nämlich das Teilnahmerecht der Auszubildenden der Beteiligten zu 3. an den vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen für den Betrieb der Arbeitgeberin, § 42 Abs. 1 BetrVG.

2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrats und die Beteiligung der Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 3. ergeben sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. Die Beteiligte zu 3. am vorliegenden Beschlussverfahren zu beteiligen, ist schon deshalb notwendig, weil auch sie neben der Arbeitgeberin vom Betriebsrat in Anspruch genommen wird. Dass einzelne Auszubildende, soweit sie an Betriebsversammlungen der Arbeitgeberin unter Verrechnung auf Urlaubs- oder Freistellungsansprüche teilgenommen haben, individualrechtliche Entgeltansprüche gegenüber der Beteiligten zu 3. geltend machen könnten, steht der Beteiligung der Beteiligten zu 3. am vorliegenden Verfahren nicht entgegen.

76

3. Sowohl der Unterlassungsantrag wie auch der Feststellungsantrag sind genügend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

77

Ein auf Unterlassung gerichteter Antrag des Betriebsrats muss so genau bestimmt sein, dass der Arbeitgeber der Entscheidung unschwer entnehmen kann, welches Verhalten ihm aufgegeben worden ist. Die Geltendmachung eines Unterlassungsantrages im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erfordert einen Antrag, der auf einzelne, tatbestandlich umschriebene, konkrete Handlungen als Verfahrensgegenstand bezogen ist. Für den Fall der Untersagung einer Maßnahme ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats bedarf es der genauen Bezeichnung derjenigen betrieblichen Fallgestaltungen, für die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Anspruch genommen wird. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Das gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird. Mit der Entscheidung über den Antrag muss feststehen, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat; diese Prüfung darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG, 11.12.1991 – 7 ABR 16/91 – AP BetrVG 1992 § 90 Nr. 2; BAG, 24.01.2001 – 7 ABR 2/00 – AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50; BAG, 13.03.2001 – 1 ABR 34/00 – AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 34; BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 63/04 – AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 61; BAG, 11.12.2007 – 1 ABR 73/06 – AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 54; BAG, 21.01.2008 – 1 ABR 74/06 – AP AÜG § 14 Nr. 14; BAG, 09.12.2008 – 1 ABR 75/07 – AP BGB § 613 a Nr. 356 = NZA 2009, 254 m. w. N.). Das gilt auch für den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag.

78

Den genannten Anforderungen werden die Anträge des Betriebsrats gerecht. Die Anträge beschreiben die Maßnahmen, die die Arbeitgeberin bzw. die Beteiligte zu 3. bei den vom Betriebsrat durchgeführten Betriebsversammlungen im Betrieb der Arbeitgeberin, Region Nordwest, vornehmen bzw. unterlassen soll.

79

Soweit die Arbeitgeberinnen im Beschwerdeverfahren eingewandt haben, dass eine Teilnahme der Auszubildenden an vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen nicht generell im Sinne einer Zugangsmöglichkeit ausgeschlossen worden ist, hat der Betriebsrat dies durch die eingeschränkte Antragstellung im Beschwerdeverfahren klargestellt. Die Anträge des Betriebsrats betreffen danach lediglich die zwischen den Beteiligten streitige Frage, ob den Auszubildenden eine Teilnahme an den vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen der Arbeitgeberin, Region Nordwest, während der vertraglich geschuldeten Ausbildungszeit und unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung zu

80

gestatten ist. Insoweit liegt eine genaue Bestimmung des Streits des Verfahrensgegenstandes vor.

Der hinreichenden Bestimmtheit der vom Betriebsrat gestellten Anträge im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO steht auch nicht der Einwand der Arbeitgeberin bzw. der Beteiligten zu 3. entgegen, der Betriebsrat könne gegenüber der Beteiligten zu 3. keine Unterlassungsansprüche geltend machen, da zwischen dem Betriebsrat und der Beteiligten zu 3. keine betriebsverfassungsrechtliche Beziehung bestehe. Dieser Einwand steht der Bestimmtheit des Antrages nicht entgegen, sondern ist im Rahmen der Begründetheit der Anträge zu beachten. 81

4. Dem vom Betriebsrat gestellten Feststellungsantrag fehlt es auch nicht an dem nach § 256 ZPO erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis. 82

Für einen Betriebsrat kann grundsätzlich ein rechtlich geschütztes Interesse daran bestehen, betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnisse klären zu lassen. Insbesondere das Bestehen, der Inhalt und der Umfang eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats kann im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die es in Anspruch genommen wird, häufiger im Betrieb vorkommt und sich auch zukünftig jederzeit wiederholen kann. Eine gerichtliche Entscheidung ist in diesem Fall in der Lage, das betreffende Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten umfassend zu klären und seinen Inhalt auch für die Zukunft hinreichend konkret festzustellen (vgl. zuletzt: BAG, 15.04.2008 – 1 ABR 44/07 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 70; BAG, 11.11.2008 – 1 ABR 68/07 – AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 35; BAG, 09.12.2008 – 1 ABR 74/07 – AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 58 = NZA-RR 2009, 260 m.w.N.). 83

So liegt der vorliegende Fall. Durch das vorliegende Verfahren kann geklärt werden, ob die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. berechtigt sind, während der vertraglich geschuldeten Ausbildungszeit ohne Minderung der Ausbildungsvergütung an vom Betriebsrat für den Einsatzbetrieb der Arbeitgeberin einberufenen Betriebsversammlungen teilzunehmen. Dem erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis steht auch nicht entgegen, dass die Betriebsversammlung vom 02.10.2008 inzwischen stattgefunden hat. Aus dem zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin bzw. der Beteiligten zu 3. danach stattgefundenen Schriftverkehr ergibt sich, dass die Teilnahmeberechtigung der Auszubildenden an Betriebsversammlungen im jeweiligen Einsatzbetrieb jederzeit wieder auftreten kann und nach wie vor von den Beteiligten unterschiedlich beurteilt wird. 84

II. 85

Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats ist unbegründet. 86

1. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin bzw. der Beteiligten zu 3. nicht die Unterlassung verlangen, die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. daran zu hindern, während der vertraglich geschuldeten Ausbildungszeit an vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen teilzunehmen. Zu Recht ist das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss zu dem Ergebnis gelangt, dass dem antragstellenden Betriebsrat ein derartiger Unterlassungsanspruch nicht zur Seite steht. 87

Dabei konnte offen bleiben, ob der Betriebsrat den geltend gemachten Unterlassungsanspruch auch gegenüber der Beteiligten zu 3. durchsetzen kann und ob der Arbeitgeberin bzw. der Beteiligten zu 3. ein grober Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG zum Vorwurf 88

gemacht werden kann, als sie den Auszubildenden der Beteiligten zu 3. die Teilnahme an der Betriebsversammlung vom 02.10.2008 untersagten. Auch ein allgemeiner Unterlassungsanspruch nach § 78 Satz 1 BetrVG wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit steht dem antragstellenden Betriebsrat nicht zu.

Nach § 78 Satz 1 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats und anderer Vertretungen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Der Begriff der Behinderung in diesem Sinne umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit, ohne dass ein Verschulden erforderlich wäre (BAG, 12.11.1997 – 7 ABR 14/97 – AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 27; BAG, 03.09.2003 – 7 ABR 12/03 – AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 78). Der Ausschluss von betriebsangehörigen Arbeitnehmern von der Teilnahme an einer Betriebsversammlung stellt eine derartige Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar, der der Betriebsrat grundsätzlich mit einem Unterlassungsantrag begegnen kann (BAG, 03.09.2003 – a.a.O.; LAG Hamm, 12.03.2004 – 10 TaBV 161/03 - LAGRep 2004, 320; LAG Niedersachsen, 06.04.2004 – 1 TaBV 64/03 – NZA-RR 2005, 78; Däubler/Kittner/Klebe/ Berg, BetrVG, 11. Aufl., § 42 Rn. 31 m.w.N.). 89

2. Das Arbeitsgericht hat aber zutreffend erkannt, dass den Auszubildenden der Beteiligten zu 3. kein Teilnahmerecht an vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen der Arbeitgeberin zusteht. 90

Nach § 42 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht die Betriebsversammlung aus den Arbeitnehmern des Betriebs. 91

Zu den Arbeitnehmern des Betriebs im Sinne des § 42 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gehören alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Hieraus ergibt sich, dass an einer Betriebsversammlung nach § 42 Abs. 1 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer des Betriebes im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG ohne Rücksicht darauf teilnehmen, ob sie wahlberechtigt, ständig beschäftigt oder Jugendliche sind (Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsen-maier, BetrVG, 24. Aufl., § 42 Rn. 14; GK/Weber, BetrVG, 9. Aufl., § 42 Rn. 15; ErfK/Eisemann, 10. Aufl., § 42 BetrVG Rn. 3 m.w.N.). Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind alle Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. 92

a) Die Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG setzt nach allgemeiner Meinung das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (bzw. Ausbildungsverhältnisses) und die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb voraus (Fitting, a.a.O., § 42 Rn. 14). Für den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff ist die Betriebszugehörigkeit konstitutiv (Richardi, BetrVG, 11. Aufl., § 5 Rn. 89). § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG umfasst danach zunächst nur solche Personen, mit denen der Auszubildende einen auf die Ausbildung gerichteten privatrechtlichen Vertrag geschlossen hat. Daneben setzt die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eines zu seiner Berufsausbildung Beschäftigten voraus, dass der Auszubildende in einen Betrieb des Ausbildenden eingegliedert ist (BAG, 18.01.1989 – 7 ABR 21/88 – AP BetrVG 1972 § 9 Nr. 1; BAG, 21.07.1993 – 7 ABR 35/92 – AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 8; BAG, 13.06.2007 – 7 ABR 44/06 – AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 12, Rn. 13, 14 m.w.N.). Die Eingliederung eines Auszubildenden in den Betrieb eines Arbeitgebers setzt dabei ihrerseits voraus, dass der Arbeitgeber dem Auszubildenden gegenständliche, praktische Aufgaben zum Zwecke der Ausbildung zuweist. Nur wer derart innerhalb eines Betriebes eine praktische berufliche Unterweisung erhält, ist im Grundsatz betriebsverfassungsrechtlich Auszubildender und damit Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG (BAG, 13.06.2007 – a.a.O.). 93

Demgegenüber sind Personen, deren Berufsausbildung selbst Gegenstand des Betriebszwecks der betriebsverfassungsrechtlichen Einheit ist, keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, da sie nicht in deren Betriebsorganisation eingegliedert sind. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind danach Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. 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 im Betrieb eingegliedert und gehören betriebsverfassungsrechtlich nicht zu den Arbeitnehmern dieses Betriebs (BAG, 21.07.1993 – 7 ABR 35/92 – AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 8; BAG, 13.06.2007 – 7 ABR 44/06 – AP BetrVG 1972 § 5 Ausbildung Nr. 12 Rn. 15; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 5 BetrVG Rn. 10; GK/Raab, a.a.O., § 5 Rn. 39; Fitting, a.a.O., § 5 Rn. 260 ff. m.z.w.N.).

94

Erfolgt die Berufsausbildung demgegenüber in mehreren Betrieben eines Unternehmens, so sind die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten als Arbeitnehmer desjenigen Betriebes anzusehen, in dem die für ihr Ausbildungsverhältnis wesentlichen, der Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung unterliegenden personellen und sozialen Entscheidungen zum Beispiel über Begründung und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, Ausbildungsplan, Lage, Dauer, Folge und Inhalt der Ausbildungsabschnitte sowie Urlaub getroffen werden (BAG, 13.03.1991 – 7 ABR 89/89 – AP BetrVG 1972 § 60 Nr. 2; Fitting, a.a.O., § 60 Rn. 18).

95

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kann im vorliegenden Fall nicht davon ausgegangen werden, dass die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. zu den Arbeitnehmern/Auszubildenden im Sinne der §§ 5 Abs. 1, 42 Abs. 1 BetrVG gehören. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

96

aa) Unstreitig ist zwischen den Beteiligten insoweit zunächst, dass die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. in keinerlei vertragsrechtlicher Beziehung zu ihrem Einsatzbetrieb, der Arbeitgeberin, stehen. Die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. haben einen auf die Ausbildung gerichteten privatrechtlichen Vertrag allein mit der Beteiligten zu 3. abgeschlossen. Vertragspartner der Ausbildungsverhältnisse ist auf Arbeitgeberseite allein die Beteiligte zu 3., nicht die Arbeitgeberin des Einsatzbetriebes.

97

bb) Darüber hinaus ist zwischen den Beteiligten unstreitig, dass sämtliche für die Ausbildungsverhältnisse wesentlichen, insbesondere der Beteiligung des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung unterliegenden Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten allein im Betrieb der Beteiligten zu 3. getroffen werden. Im Ausbildungsbetrieb der Beteiligten zu 3. wird die Ausbildung zentral organisiert. In diesem Betrieb werden die Ausbildungskonzepte entwickelt, die die Methodik und Didaktik der Ausbildung beschreiben. Die Ausbildungs- und Einsatzplanung erfolgt grundsätzlich durch die jeweiligen Berufsbildungsstellen der Beteiligten zu 3. Die Ausbilder des Betriebes der Beteiligten zu 3. sind auch zuständig für die Festlegung der Betriebseinsätze. Sie betreuen die Auszubildenden auch während ihres Einsatzes im jeweiligen Einsatzbetrieb. Im Betrieb der Beteiligten zu 3. werden die Personalunterlagen der Auszubildenden geführt, die Berichtshefte kontrolliert sowie Zeugnisse und Abrechnungen erstellt. Dem Ausbildungsbetrieb sind auch neben dem Einsatzbetrieb krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten mitzuteilen; die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind nicht dem Einsatzbetrieb, sondern dem Ausbildungsbetrieb der Beteiligten zu 3. vorzulegen. Die Genehmigung von Urlaubsanträgen fällt in den Zuständigkeitsbereich der Leitung der jeweiligen Berufsbildungsstellen, auch wenn die Genehmigung unter Berücksichtigung der

98

betrieblichen Belange im Einsatzbetrieb erfolgt. Disziplinarische Maßnahmen gegenüber den Auszubildenden, wie Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen werden ausschließlich vom Ausbildungsbetrieb der Beteiligten zu 3. ausgesprochen. Auch die Angelegenheiten nach den §§ 96 ff. BetrVG werden während der gesamten Ausbildungsdauer im Ausbildungsbetrieb der Beteiligten zu 3. geregelt.

cc) Demgegenüber ist der Umstand, dass die Auszubildenden zum Kaufmann/Kauffrau für die Dialogmarketing zeitlich zu etwa 80 % im Betrieb der Arbeitgeberin stattfindet, bei der Überprüfung, in welchen Betrieb die Auszubildenden eingegliedert sind, nicht derart prägend, dass davon ausgegangen werden müsste, diese Auszubildenden seien dem Betrieb der Arbeitgeberin zugehörig. Das Gleiche gilt für den Umstand, dass die Auszubildenden während ihres Einsatzes im Betrieb der Arbeitgeberin in fachlicher Hinsicht – auch – den Weisungsbefugnissen der betrieblichen Fachkräfte bzw. den Teamleitern unterstehen. Diese Mitarbeiter sind aber nicht die Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, sie benötigen auch nicht – anders als die Ausbilder des Ausbildungsbetriebes der Beteiligten zu 3. – die nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) erforderliche Qualifikation. Die Gesamtverantwortung für die Planung, Steuerung und Durchführung der Ausbildung der Kaufleute für Dialogmarketing liegt bei den örtlichen Berufsbildungszentren und bei den Ausbildern der Beteiligten zu 3., die die Auszubildenden auch vor Ort an dem jeweiligen Ausbildungsstandort während ihrer Betriebseinsätze aktiv betreuen, leiten, steuern und deren Einsätze koordinieren. Die Ausbilder der jeweiligen Berufsbildungszentren sind auch die Ansprechpartner der Auszubildenden für alle Belange der Ausbildung am Einsatzort. Insoweit haben die betrieblichen Fachkräfte der Arbeitgeberin hinsichtlich der Entscheidungskompetenzen für die Auszubildenden lediglich eine untergeordnete Rolle. 99

Auch der Hinweis des Betriebsrats auf § 3 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für die Auszubildenden der D1 T1 AG vom 07.06.2006 – MTV Azb – führt zu keiner anderen Beurteilung. Zwar ist nach § 3 Abs. 1 MTV Azb Betrieb in Sinne dieses Tarifvertrages sowohl der Einsatzbetrieb als auch die BBi, das Ausbildungszentrum. § 3 Abs. 1 MTV Azb definiert lediglich den Begriff des Betriebes im Sinne der Bestimmungen des MTV Azb. Er besagt hingegen nichts über die Betriebszugehörigkeit der Auszubildenden und die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. § 3 Abs. 1 MTV Azb könnte § 5 Abs. 1 BetrVG auch nicht wirksam abändern. 100

dd) Auch der Hinweis des Betriebsrats auf die weitere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt nach Auffassung auch der Beschwerdekammer zu keinem anderweitigen Ergebnis. 101

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2008 (- AP 1 ABR 81/07 - DB 2009, 350 = EzA BetrVG 2001 § 99 Einstellung Nr. 10) steht der Würdigung, die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. seien nicht im Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert und diesem Betrieb nicht zugehörig, nicht entgegen. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2008 betrifft die Beteiligung des Betriebsrats des Einsatzbetriebes bei der Einstellung von Auszubildenden der Beteiligten zu 3. im jeweiligen Einsatzbetrieb nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Sie verhält sich nicht zu der Frage, welchem Betrieb, dem Einsatzbetrieb oder dem Ausbildungsbetrieb, die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. zuzuordnen und welchem Betrieb sie angehörig sind. Dass der Betriebsrat des Einsatzbetriebes bei der Einstellung der Auszubildenden der Beteiligten zu 3. nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist, ist im Wesentlichen dem Zweck geschuldet, den Schutz der bestehenden Belegschaft, der bereits Beschäftigten des Einsatzbetriebes sicher zu stellen. Durch die Beschäftigung der Auszubildenden der Beteiligten zu 3. sind auch die Interessen der Belegschaft des jeweiligen Einsatzbetriebes 102

berührt, diese Interessen hat der Betriebsrat im Hinblick auf die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nr. 3 und 6 BetrVG wahrzunehmen. Im Übrigen ergibt sich aus § 3 Abs. 3 TV 122, das bei der Einstellung der Auszubildenden in den Betrieb der Beteiligten zu 3. die Auszubildendenvertretungen nach § 99 Abs. 1 bis Abs. 3 BetrVG beteiligt werden.

Der Betriebsrat kann sich zu seinen Gunsten auch nicht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.08.2004 (-1 ABR 28/03 - AP BetrVG 1972 § 98 Nr. 12) berufen. Zwar geht aus dieser Entscheidung, worauf bereits hingewiesen worden ist, hervor, dass die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG der Beteiligten zu 3. sind, weil sie selbst den Betriebszweck, nämlich die Ausbildung darstellen und nicht an dem Betriebszweck an sich mitwirken, sondern lediglich Empfänger der Ausbildungsleistungen sind. Hieraus kann der Betriebsrat jedoch nicht schlussfolgern, dass die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. in den Betrieb der Arbeitgeberin, des Einsatzbetriebes eingegliedert sind. Die Mitbestimmungsrechte für die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. werden vielmehr durch den Tarifvertrag über die Mitbestimmung – TV 122 – geregelt. Der TV 122 greift insoweit nicht in gesetzliche Organisationsstrukturen und bestehende Befugnisse von Vertretungsgremien ein, sondern schafft in einem gesetzlich unregulierten Bereich erst eigene Vertretungsstrukturen und Kompetenzen. Dies ist von Art. 9 Abs. 3 GG, § 3 Abs. 3 TVG gedeckt und wird – inzwischen – von §§ 51 f. BBiG als Möglichkeit vorausgesetzt. In Tarifverträgen können nämlich auf die Betriebsverfassung bezogene Beteiligungsrechte geschaffen werden, die im Gesetz nicht vorgesehen sind (BAG, 18.08.1987 – 1 ABR 30/86 – AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 23; BAG, 10.02.1988 – 1 ABR 70/86 – AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 53; BAG, 24.08.2004 – 1 ABR 28/03 – AP BetrVG 1972 § 98 Nr. 12 Rn. 17; Fitting, a.a.O., § 5 Rn. 264; ErfK/Eisemann, a.a.O., § 60 BetrVG Rn. 1). Dies gilt nicht nur für eine inhaltliche Erweiterung von gesetzlichen Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretung, sondern auch für die partielle Erstreckung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Auszubildende in eigenständigen Ausbildungsbetrieben. Dabei haben es die Tarifvertragsparteien in der Hand, die selbstgeschaffenen Auszubildendenvertretungen mit vom Betriebsverfassungsgesetz unterschiedenen materiellen und prozessualen Beteiligungsrechten auszustatten.

Ein Teilnahmerecht der Auszubildenden der Beteiligten zu 3. an Betriebsversammlungen in den jeweiligen Einsatzbetrieben ist jedoch in den Bestimmungen des TV 122 nicht vorgesehen. Hierdurch sind die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. jedoch nicht schutzlos gestellt. Sie können ihre Rechte über die Auszubildendenvertretung der Beteiligten zu 3. nach § 3 TV 122 oder über die Betreuungsgremien nach § 9 TV 122 geltend machen.

ee) Schließlich führt auch der Hinweis des Betriebsrats, auch Leiharbeiter seien im Entleiherbetrieb an Betriebsversammlungen teilnahmeberechtigt, zu keinem anderweitigen Ergebnis. Das Recht der Leiharbeiter, an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen, ergibt sich direkt aus § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG. Diese Vorschrift stellt eine Spezialvorschrift gegenüber § 42 Abs. 1 BetrVG dar und ist auf den vorliegenden Fall auch nicht analog nicht anwendbar.

III.

Da bereits der Unterlassungsantrag unbegründet ist, weil die Auszubildenden der Beteiligten zu 3. keine Arbeitnehmer/Auszubildenden der Arbeitgeberin im Sinne der §§ 42 Abs. 1, 5 Abs. 1 BetrVG sind, kam eine Androhung eines Ordnungsgeldes nicht in Betracht.

108

Auch der vom Betriebsrat gestellte Feststellungsantrag ist aus den oben genannten Gründen unbegründet. Das gilt auch für den vom Betriebsrat im Beschwerderechtszug gestellten Hilfsantrag.

IV. 109

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache hat die Beschwerdekammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht nach den §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. 110