
Datum: 24.01.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 (2) TaBV 28/05
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2006:0124.9.2TABV28.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 3 BV 129/04
Schlagworte: Übernahme - Auszubildendenvertreter
Normen: § 78 a Abs. 2, 4 BetrVG, § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Nach § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC besteht für die Deutsche Telekom AG die Pflicht, die Auszubildendenvertreter nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses bei entsprechendem Verlangen in einem ihrer Betriebe unbefristet weiterzubeschäftigen oder ihnen eine unbefristete Weiterbeschäftigung in einem Betrieb einer anderen Konzerngesellschaft zu vermitteln.

Tenor:

1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 3) – 5) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 17.02.2005 – 3 BV 129/04 – abgeändert:

Der Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird zurückgewiesen.

2. Die Rechtsbeschwerde gegen diesen Beschluss wird zugelassen.

Gründe :

I.

Die Beteiligten streiten über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Beteiligten zu 2), die Mitglied der Auszubildendenvertretung ist in dem Betrieb Telekom Training, Berufsbildungsstelle L .

Die Beteiligte zu 2) schloss mit der Arbeitgeberin, der Beteiligten zu 1), einen Berufsausbildungsvertrag für den Ausbildungsberuf als IT-Systemkauffrau ab. Nach Abschluss des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC versetzte die Beteiligte zu 1) die Beteiligte zu 2) mit Wirkung zum 1. März 2002 in ihren Betrieb T Training, Berufsbildungsstelle L . Die Beteiligte zu 2) bestand am 30. Juni 2004 die Abschlussprüfung.

Nach dem mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarifvertrag Mitbestimmung TTC bildet die Beteiligte zu 1) für alle Gesellschaften des T -Konzerns Nachwuchskräfte aus. Sie hat zu diesem Zweck den Ausbildungsbetrieb T als Betrieb mit Sitz in B und 39 regionalen Berufsbildungsstellen, u. a. in L , gebildet. In den regionalen Berufsbildungsstellen des Ausbildungsbetriebs finden Schulungen und theoretische Unterweisungen statt. Dagegen findet die praktische Berufsausbildung, die etwa 2/3 der Ausbildungszeit beansprucht, in anderen Betrieben der Beteiligten zu 1) und/oder in Betrieben von anderen Konzerngesellschaften statt. In dem Ausbildungsbetrieb bestehen Betriebsrat, Auszubildendenvertretungen bei den Berufsbildungsstellen und Konzern-Auszubildendenvertretung (§ 1 Abs. 1). Wahl, Aufgaben, Stellung und Rechte der Auszubildendenvertretungen richten sich, soweit in dem Tarifvertrag nicht ausdrücklich anders geregelt, nach den für Jugend- und Auszubildendenvertretungen geltenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Auszubildendenvertreter haben in ihrem Beschäftigungsbetrieb darüber hinaus die Aufgabe, Auszubildende während der Ausbildung in diesem Betrieb zu betreuen (§ 3 Abs. 1). Wahlberechtigt zu den Auszubildendenvertretungen sind alle Auszubildenden der jeweiligen Berufsbildungsstelle. Wählbar sind alle Beschäftigten des Konzerns aus der jeweiligen Region, in deren Betrieb Berufsausbildung durchgeführt wird, soweit sie das 25. Lebensjahr zum Wahlzeitpunkt noch nicht vollendet haben (§ 4). Bei den Berufsbildungsstellen sind zudem Betreuungsgremien gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG eingerichtet, in die Mitglieder der Betriebsräte aus den Konzernunternehmen, in deren Betrieben Ausbildung stattfindet, sowie Vertreter der Auszubildendenvertretungen entsandt werden (§ 1 Abs. 2). Mit den Betreuungsgremien soll der Konzerndimensionalität der Ausbildung Rechnung getragen werden (§ 9 Abs. 1). Aufgabe der Betreuungsgremien ist die Erörterung von Problemstellungen konzerndimensionaler Sicht in Sachen Ausbildung (§ 9 Abs. 2).

Unter § 3 Ziff. 4 des Tarifvertrages ist Folgendes bestimmt:

Die §§ 78 und 78 a BetrVG finden auch Anwendung auf Mitglieder der Auszubildendenvertretungen. Scheidet ein voll freigestelltes Mitglied der Auszubildendenvertretung wegen Erreichens der Altersgrenze aus der Funktion aus, hat der Konzern nach Beratung mit dem Konzernbetriebsrat eine adäquate Anschlussbeschäftigung vorzuschlagen. Die Wünsche des ausscheidenden Mitglieds sollen dabei nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Mit einem unter dem Briefkopf der D in L gefertigten Schreiben vom 25. Juni 2004 verlangte die Beteiligte zu 2) Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung. Sofern eine ausbildungsadäquate Beschäftigung weder in einem Betrieb der Beteiligten zu 1) noch in einem Betrieb eines anderen Konzernunternehmens möglich sei, sei sie bereit, zunächst in den Betrieb V der Beteiligten zu 1) versetzt zu werden, um von dort aus in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis innerhalb oder ggf. auch außerhalb des Konzerns vermittelt zu werden. Dies lehnte die Beteiligte zu 1) ab und bot der Beteiligten zu 2) ein auf 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis in ihrem Betrieb V an, in den alle Arbeitnehmer aus den Betrieben der D versetzt werden, deren Arbeitsplatz weggefallen ist, mit dem Ziel, ihnen kurzfristig befristete Einsätze und langfristig einen Dauerarbeitsplatz innerhalb oder außerhalb des Konzerns zu vermitteln. 8

Mit dem am 7. Juli 2004 eingegangenen Antrag begehrt die Beteiligte zu 1) das durch das Weiterbeschäftigungsverlangen entstandene Arbeitsverhältnis aufzulösen. 9

Sie hat geltend gemacht, die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis sei für sie unzumutbar. 10

Es bestehe keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in dem Ausbildungsbetrieb, dessen einziger Betriebszweck die Aus- und Weiterbildung sei und in dem es neben den Auszubildenden nur Ausbilder und eine Verwaltung gebe. Zwar seien nach einer konzernweiten Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden ab Anfang Juli 2004 auch 32 zusätzliche Arbeitsplätze in diesem Betrieb mit Auszubildendenvertretern des Abschlussjahrgangs 2004 besetzt worden. Die freien Stellen seien den einzelnen Berufsbildungsstellen zugewiesen worden. Dort seien sodann örtliche Auszubildendenvertreter ausgewählt worden, die anschließend auch ihr Amt weiter ausgeübt hätten. Ein Teil der Stellen habe mit erfahrenen Kräften besetzt werden müssen. Über die Besetzung von 6 bei den Arbeitnehmervertretungen eingerichteten Sekretärinnenstellen hätten diese noch zu entscheiden, da es sich um Vertrauenspositionen handle. Ob eine Beschäftigungsmöglichkeit in einem ihrer anderen Betriebe bestehe, könne an sich dahinstehen. Da nach § 3 Abs. 4 S. 1 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC ihre Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nur in dem Rahmen bestehe, der durch § 78 a BetrVG vorgegeben sei, habe die Beteiligte zu 2) keinen Anspruch auf Übernahme in einen anderen Betrieb. Abgesehen davon habe zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung am 30. Juni 2004 keine Beschäftigungsmöglichkeit in ihren anderen Betrieben bestanden. Schon im Oktober 2002 habe sie mitgeteilt, dass sie 50.000 Stellen im Konzern bis zum Ende des Jahres 2005 abbauen müsse. Ein Großteil dieser Stellen bestehe bei ihr, der Konzernmutter. Deshalb habe sie im Jahr 2003 beschlossen, anders als in den Vorjahren keine Auszubildenden mehr in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, ihnen aber bei persönlicher Eignung und der Bereitschaft zu einem bundesweiten Einsatz einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag mit einer Versetzung in den Betrieb V anzubieten. Ziel sei es, die Auszubildenden auf Arbeitsplätze außerhalb des Konzerns zu vermitteln. Sie könnten sich zwar auch auf freie Arbeitsplätze innerhalb des Konzerns bewerben, würden dann aber als externe Bewerber behandelt, die allenfalls in Ausnahmefällen zu berücksichtigen seien. Einen Anspruch auf Übernahme in einen Betrieb einer anderen Konzerngesellschaft bestehe schon deshalb nicht, weil diese selbst über die Besetzung ihrer Stellen entschieden. 11

Die Beteiligte zu 1) hat beantragt, 12

das nach § 78 a Abs. 2 BetrVG mit der Beteiligten zu 2) begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen. 13

14

Die Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich keine Stellungnahme abgegeben und keinen Antrag gestellt.

Die Beteiligten zu 3) – 5) haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 3) – 5) haben die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis sei nicht aufzulösen, weil die Beteiligte zu 2) in einem der Betriebe der Beteiligten zu 1) oder in einem Betrieb einer anderen Konzerngesellschaft weiterbeschäftigt werden könne. Diese Verpflichtung zur konzernweiten Weiterbeschäftigung ergebe sich aus dem Tarifvertrag Mitbestimmung TTC, der die Konzerndimensionalität der Ausbildung hervorhebe und für freigestellte Mitglieder der Auszubildendenvertretung, die wegen Erreichens der Altersgrenze aus ihrer Funktion ausschieden, auch ausdrücklich eine Pflicht des Konzerns zu einer Weiterbeschäftigung regele. Nach der konzernweiten Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden seien ab Juli 2004 selbst im Ausbildungsbetrieb Arbeitsplätze frei geworden und mit Auszubildendenvertretern besetzt worden. Im Oktober 2004 seien noch sechs Sekretariatsstellen frei gewesen.

Das Arbeitsgericht Bonn hat durch Beschluss vom 17. Februar 2005 den Antrag zurückgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, gemäß § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC sei entsprechend § 78 a BetrVG zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung für die Beteiligte zu 1) unzumutbar sei. Dabei sei auf die Berufsbildungsstelle abzustellen, der die Beteiligte zugeordnet gewesen sei, also die Berufsbildungsstelle L . Dort habe es keinen freien Arbeitsplatz gegeben, als die Beteiligte zu 2) ihre Prüfung bestanden habe. Dagegen sei die Beteiligte zu 1) nicht zu einer Beschäftigung der Beteiligten zu 2) in einem anderen Betrieb verpflichtet. Eine solche Verpflichtung könne auch nicht im Interesse der Beteiligten zu 2) gelegen haben. Da die Beteiligte zu 1) auch keinen anderen Auszubildenden des Abschlussjahrgangs 2004 unbefristet weiterbeschäftige, könne die Beteiligte zu 2) nicht geltend machen, sie sei als Auszubildendenvertreterin benachteiligt worden. Im Übrigen sei die Beteiligte zu 1) berechtigt, ihre Stammkräfte bei der Besetzung frei werdender Stellen zu bevorzugen. Eine konzernweite Beschäftigungspflicht bestehe schon deshalb nicht, weil die Beteiligte zu 1) nicht über die Besetzung von Arbeitsplätzen bei anderen Konzerngesellschaften zu entscheiden habe.

Der Beschluss ist der Beteiligten zu 2) am 26. März 2005 und den Beteiligten zu 3) – 5) am 29. März 2005 zugestellt worden. Die Beteiligten zu 3) – 5) haben hiergegen Beschwerde am 29. April 2005 eingelegt und diese am 30. Mai 2005 (Montag) begründet.

Sie vertreten weiterhin die Ansicht, es bestehe eine Verpflichtung zu einer konzernweiten Weiterbeschäftigung. Dies ergebe sich aus dem Tarifvertrag Mitbestimmung TTC, den die Beteiligte zu 1) als Konzernobergesellschaft abgeschlossen habe. Sie habe bezüglich der Absolventen des Prüfungsjahres 2005 eine Änderung des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC herbeigeführt, die vorsehe, dass eine bestimmte Anzahl von Absolventen bei ihr oder anderen Konzerngesellschaften weiterzubeschäftigen seien.

Die Beteiligte zu 2) sei nach Abschluss ihrer Ausbildung ab Mitte Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2004 bei der D in der Geschäftskundenhotline eingesetzt worden. Für die Monate Januar 2005 bis einschließlich Mai 2005 habe ihr der Betrieb V , dem sie zugewiesen sei, keinen Einsatz vermittelt. Nachdem sie in den Monaten Juni und Juli 2005 bei der D in der

Fernsprechauskunft eingesetzt worden sei, arbeite sie seit dem 15. August 2005 bei der D im T T in der neu eingerichteten zentralen Service-Hotline für Tagungshotels. Sie haben behauptet, nunmehr seien für diese Tätigkeit 3,5 Stellen zur Besetzung ausgeschrieben worden (Bl. 320 d.A.). Es sei von dem Konzern allein für die Region L im Jahr 2004 eine Vielzahl von Stellen zur Besetzung ausgeschrieben worden, für die sie die fachlichen Voraussetzungen erfüllt habe (vgl. Aufstellung: Bl. 270 – 273 d. A.).	
Die Beteiligten zu 3) – 5) beantragen,	23
unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Bonn vom 17. Februar 2005 - 3 BA 129/04 – den Auflösungsantrag der Beteiligten zu 1) zurückzuweisen.	
Die Beteiligte zu 2), die keine Beschwerde eingelegt hat, hat sich diesem Antrag angeschlossen.	25
Die Beteiligte zu 1) beantragt,	26
die Beschwerde zurückzuweisen.	27
Sie meint weiterhin, eine Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) sei für sie zum Prüfungszeitpunkt unzumutbar gewesen. Es könne nur auf die Verhältnisse im Ausbildungsbetrieb abgestellt werden. Sie habe den Tarifvertrag Mitbestimmung TTC als Konzernunternehmen und nicht als Konzernobergesellschaft abgeschlossen. Für die Absolventen des Prüfungsjahres 2005 habe sie mit der Gewerkschaft ver.di eine grundsätzliche Änderung des § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC vereinbart, die zur Beurteilung der Rechtslage für die Absolventen des Jahres 2004 nicht herangezogen werden könne.	28
Als die Beteiligte zu 2) am 30. Juni 2004 ihre Prüfung bestanden habe, seien konzernintern für das Land S nur 4 Stellen (Aufstellung: Bl. 267 d. A.) zur Besetzung ausgeschrieben gewesen, die entweder nicht im Bereich der Berufsbildungsstelle L gelegen hätten oder für die die Beteiligte zu 2) nicht fachlich qualifiziert gewesen sei. Es habe sich nicht um Stellen im Ausbildungsbetrieb gehandelt.	29
Wegen des übrigen Vorbringens wird auf den Akteninhalt verwiesen.	30
II.	31
1. Die Beschwerde ist zulässig.	32
Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und wurde innerhalb der in § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG in Verbindung mit § 87 Abs. 2 S. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen eingelegt und begründet.	33
2. Die Beschwerde ist auch begründet.	34
Das nach § 78 a Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit § 3 Abs. 4 S. 1 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC entstandene Arbeitsverhältnis ist nicht nach § 78 a Abs. 4 BetrVG aufzulösen, da der Arbeitgeberin im maßgeblichen Zeitraum die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) nicht unzumutbar war.	35
a. Zunächst ist festzuhalten, dass die unter § 78 a Abs. 2 BetrVG geregelte gesetzliche Übernahmeverpflichtung nicht unmittelbar für die in den Betrieb T versetzten Auszubildenden	36

gilt. Das Bundesarbeitsgericht hat in dem Beschluss vom 24. August 2004 – 1 ABR 28/03 – zutreffend ausgeführt, dass für diese Auszubildenden eine Jugend- und Auszubildendenvertretung von Gesetzes wegen nicht errichtet ist, weil sie nicht zur Belegschaft dieses Betriebes gehören und keine Arbeitnehmer des reinen Ausbildungsbetriebes im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG sind. Dies wird von den Beteiligten auch nicht anders gesehen.

b. Jedoch besteht eine – tarifliche - Übernahmeverpflichtung der Beteiligten zu 1) gemäß § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC. Darin ist ausdrücklich bestimmt, dass § 78 a BetrVG auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretung Anwendung findet. 37

c. Nach § 78 a Abs. 2 S. 1 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der Mitglied des Betriebsrats oder eines der anderen dort genannten Betriebsverfassungsorgane ist, und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende in den letzten drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt hat. 38

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Beteiligte zu 2) war Mitglied der Auszubildendenvertretung der Berufsbildungsstelle L des Betriebes T Das Arbeitsgericht Bonn hat in seinem Beschluss vom 17. Februar 2005 festgestellt, dass die Beteiligte zu 2) mit dem Schreiben vom 25. Juni 2004 vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses am 30. Juni 2004 Weiterbeschäftigung verlangt hat. 39

d. Nach § 78 a Abs. 4 BetrVG kann der Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen, das begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. 40

Die Beteiligte zu 1) hat mit dem am 7. Juli 2004 zunächst beim Arbeitsgericht Leipzig eingegangenen Antrag die Frist gewahrt. 41

e. Jedoch war die Weiterbeschäftigung für die Beteiligte zu 1) nicht unzumutbar. 42

Nach dem Tarifvertrag Mitbestimmung TTC bestand für die Beteiligte zu 1) die Pflicht, die Beteiligte zu 2) in einem ihrer Betriebe unbefristet weiterzubeschäftigen oder ihr eine unbefristete Weiterbeschäftigung in einem Betrieb einer anderen Konzerngesellschaft zu vermitteln. 43

Dies ergibt die Auslegung der maßgebenden Vorschriften des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC. 44

aa. Bei tariflichen Regelungen, die inhaltlich mit gesetzlichen Normen übereinstimmen oder auf sie verweisen, ist jeweils durch Auslegung zu ermitteln, inwieweit die Tarifvertragsparteien eine selbständige, das heißt in ihrer normativen Wirkung von der außertariflichen Norm unabhängige eigenständige Regelung treffen wollten. Dieser Wille muss im Tarifvertrag einen hinreichend erkennbaren Ausdruck gefunden haben. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine im Gesetz nicht oder anders enthaltene Regelung treffen oder eine gesetzliche Regelung übernehmen, die sonst nicht für die betroffenen Arbeitsverhältnisse gelten würde. Für einen rein deklaratorischen Charakter der Übernahme spricht hingegen, wenn einschlägige gesetzliche Vorschriften wörtlich oder 45

inhaltlich unverändert übernommen werden; in einem derartigen Fall ist bei Fehlen gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, dass es den Tarifvertragsparteien bei der Übernahme des Gesetzestextes darum gegangen ist, im Tarifvertrag eine unvollständige Darstellung der Rechtslage zu vermeiden. Sie haben dann die unveränderte gesetzliche Regelung im Interesse der Klarheit und Übersichtlichkeit deklaratorisch in den Tarifvertrag aufgenommen, um die Tarifgebundenen möglichst umfassend über die zu beachtenden Rechtsvorschriften zu unterrichten (vgl. BAG, Urteil vom 7. März 2002 – 2 AZR 610/00 -).

bb. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Regelung unter § 3 Abs. 4 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC eine konstitutive Regelung getroffen. 46

Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Tarifvertrag Mitbestimmung TTC eine eigene, vom Gesetzgeber nicht vorgegebene Interessenvertretung der Auszubildenden eingerichtet, und zwar unterhalb der Ebene des Betriebes auf dem Niveau der örtlichen Berufsbildungsstellen und mit einer Kompetenzaufteilung zwischen Auszubildendenvertretung und Betriebsrat, die von den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes abweicht (vgl. BAG, Beschluss vom 24. August 2004 – 1 ABR 28/03 -). Schon aus diesem Grund konnte es den Tarifvertragsparteien nicht darum gehen, nur deklaratorisch auf die Anwendbarkeit des § 78 a BetrVG zu verweisen. Aus der Formulierung, dass die "§§ 78 und 78 a BetrVG **auch** Anwendung auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen" finden, ergibt sich, dass ein Regelungswille bestand. Dafür spricht auch die unter § 3 Abs. 4 S. 2 des Tarifvertrages getroffene Regelung über die Pflicht des Konzerns zur Weiterbeschäftigung von voll freigestellten Mitgliedern der Auszubildendenvertretung nach Erreichen der Altersgrenze für Auszubildendenvertreter. Gerade sie zeigt, dass die Tarifvertragsparteien selbst den Schutz der Auszubildendenvertreter regeln wollten und nicht ohne sonstige Maßgabe nur auf den allgemeinen Inhalt von § 78 a BetrVG Bezug nehmen wollten (vgl. zu diesem Prüfungsmaßstab: BAG, Beschluss vom 24. August 2004 – 1 ABR 28/03 -). Für ein solches Verständnis der Tarifnorm spricht im Übrigen auch, dass die Tarifvertragsparteien die Rechtsstreite über die Auflösung der Arbeitsverhältnisse der Auszubildendenvertreter des Abschlussjahrgangs 2004 nicht etwa zum Anlass genommen haben, in einer Tarifergänzung für die Zukunft klarzustellen, dass § 3 Abs. 4 Satz 1 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC denselben Regelungsgehalt wie § 78 a BetrVG hat. Vielmehr haben sie für die Abschlussjahrgänge ab 2005 eine von § 78 a BetrVG völlig abweichende Quotenregelung eingeführt. 47

cc. Der ausgehend vom Tarifwortlaut zu erforschende Sinn und Zweck der Tarifnorm (vgl. BAG, Urteil vom 5. Februar 2004 – 8 AZR 600/02 – und vom 21. März 2001 – 10 AZR 41/00 -) sowie der tarifliche Gesamtzusammenhang (vgl. BAG, Urteil vom 21. Juli 2005 – 6 AZR 441/04 -) sprechen dafür, dass über die vom Gesetzgeber durch § 78 a BetrVG geregelte Übernahmeverpflichtung hinaus eine Pflicht des Konzerns zur Weiterbeschäftigung begründet werden sollte. 48

aaa. Bei der Auslegung muss zunächst dem Umstand Rechnung getragen werden, dass in dem Ausbildungsbetrieb regelmäßig keine unbefristeten Arbeitsplätze frei sind, die mit Auszubildendenvertretern besetzt werden können. Wie die Beteiligte zu 1) selbst zutreffend ausführt, erfolgt keine Ausbildung zum Ausbilder in dem Ausbildungsbetrieb. Es dürfte sich auch um Ausnahmefälle handeln, wenn in der Verwaltung des Ausbildungsbetriebs Dauerarbeitsplätze frei werden, die mit Auszubildendenvertretern besetzt werden können. Wenn dies im Jahr 2004 anders war, so war dies auf eine einmalige generelle Arbeitszeitverkürzung zurückzuführen, die bei Abschluss des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC im Jahr 2001 für die Tarifvertragsparteien nicht vorhersehbar war. Als singuläre 49

Umstände können solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten keine entscheidende Bedeutung bei der Auslegung der Tarifnorm haben, die für alle Abschlussjahrgänge ab 2002 gilt und die ersichtlich nicht nur Auszubildendenvertreter mit einem für den Ausbildungsbetrieb relevanten Berufsbild schützen will, sondern allen Auszubildendenvertretern zugute kommen soll.

bbb. Dieser Schutz ist gewährleistet, wenn Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in den anderen Betrieben der Beteiligten zu 1) und den Betrieben der anderen Konzerngesellschaften einbezogen werden. Aus dem Umstand, dass in solchen Betrieben die praktische Ausbildung stattfindet, ergibt sich, dass dort Arbeitsplätze für sämtliche Berufsbilder bestehen, für die ausgebildet wird. 50

ccc. Einer solchen Auslegung steht nicht die vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 17. August 2005 – 7 AZR 553/04 – für eine Anwendung von § 78 a BetrVG vorausgesetzte Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeberin und Auszubildender entgegen. 51

Soweit es um die Weiterbeschäftigung in den eigenen Betrieben der Beteiligten zu 1) geht, wie z. B. im Betrieb V, besteht ohnehin eine derartige Vertragsbeziehung, nach der das ausbildende Unternehmen (hier: D) die Vermittlung der ausbildungsrelevanten Kenntnisse vorzunehmen und die Auszubildende die Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen hat. 52

Soweit es um die Weiterbeschäftigung in einem Betrieb einer anderen Konzerngesellschaft geht, mag es an einer solchen Vertragsbeziehung fehlen. 53

Jedoch ist dies nicht erheblich, weil die Tarifvertragsparteien neben anderen Verpflichtungen eine Übernahmeverpflichtung für alle Konzerngesellschaften begründet haben. Für eine Verpflichtung der anderen Konzerngesellschaften, durch eine Weiterbeschäftigung nach bestandener Prüfung die Auszubildendenvertreter zu schützen, spricht zunächst die in der Präambel und unter § 9 des Tarifvertrages angesprochene Konzerndimensionalität der Ausbildung. Danach ist es ein Anliegen des gesamten Konzerns, kompetente Nachwuchskräfte für die eigenen Betriebe zu finden. Aus diesem Grund haben die anderen Konzerngesellschaften nicht nur in ihren Betrieben die praktische Ausbildung zu übernehmen, sondern auch den Auszubildendenvertretern die Möglichkeit zu geben, Auszubildende zu betreuen (§ 3 Abs. 1 S. 2) und allen Beschäftigten in den Konzernbetrieben das passive Wahlrecht für die Auszubildendenvertretung einzuräumen (§ 4 S. 2). Zudem gewähren sie den Betriebsräten die Gelegenheit, in bei den Berufsbildungsstellen eingerichteten Betreuungsgremien mitzuwirken (§§ 1 Abs. 2, 9 Abs. 1 S. 2). Aufgaben dieser Betreuungsgremien ist die Erörterung von Problemstellungen konzerndimensionaler Sicht in Sachen Ausbildung (§ 9 Abs. 2). Dass es eine gemeinsame Verpflichtung aller Konzernunternehmen auf Weiterbeschäftigung von Auszubildendenvertretern gibt, zeigt aber auch ausdrücklich die Regelung unter § 3 Abs. 4 S. 2 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC. Danach hat **der Konzern** dem wegen Erreichens der Altersgrenze aus der Funktion ausgeschiedenen voll freigestellten Mitglied der Auszubildendenvertretung eine adäquate Anschlussbeschäftigung vorzuschlagen. Für die Annahme, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine solche konzerntweite Stellensuche für Auszubildendenvertreter, die ihre Ausbildung bereits vor Erreichen der Altersgrenze abschließen, nicht erfolgen soll, fehlt jeglicher Anhaltspunkt und jegliche nachvollziehbare Begründung. Vielmehr ist erkennbarer Inhalt der Regelung, den für Auszubildendenvertretern bezweckten Schutz umfassend auszugestalten: Wenn (a) der Benachteiligungsschutz für Auszubildendenvertreter bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über eine – konzerntweite – Weiterbeschäftigungspflicht durch § 3 Abs. 4 S. 1 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC geregelt war und (b) Auszubildendenvertreter, die nach der Ausbildung in einem Betrieb des Konzerns 54

– ohne Freistellung – auf einem Dauerarbeitsplatz weiterbeschäftigt wurden, als Arbeitsplatzinhaber keines besonderen Schutzes bei einem altersbedingten Ausscheiden aus der Auszubildendenvertretung bedurften, musste (c) nur noch der Schutz der Auszubildendenvertreter festgelegt werden, die wegen Erreichens der Altersgrenze aus ihrem Amt ausschieden und denen aufgrund ihrer Freistellung bislang kein Dauerarbeitsplatz zugewiesen worden war.

ddd. Im Übrigen wäre bei einer ausschließlichen Verpflichtung der Beteiligten zu 1) zur Weiterbeschäftigung der Auszubildendenvertreter zu berücksichtigen, dass sich ihre Betriebe in einer Umstrukturierung befinden und sie ihrem Betrieb V die Aufgabe zugewiesen hat, möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzfristig in eine neue dauerhafte Beschäftigung innerhalb oder außerhalb des Konzerns zu bringen (vgl. D , Der Lagebericht 2004, Mitarbeiter, S. 77). Zu diesem Zweck versetzt sie (unbefristet beschäftigte) Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz weggefallen ist, in den Betrieb V , der die Aufgaben einer Personalservice-Agentur wahrnimmt, d. h. die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer weiterqualifiziert oder ihnen befristete Einsätze innerhalb und außerhalb des Konzerns vermittelt bis für sie ein Dauerarbeitsplatz in einem Betrieb des Konzerns oder auch außerhalb des Konzerns zur Verfügung steht. Bei einer am Schutzzweck des § 3 Abs. 4 S. 1 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC orientierten Auslegung muss diese unternehmensspezifische Sicherung einer unbefristeten Weiterbeschäftigung auch auf die Gruppe der Auszubildendenvertreter angewandt werden. Nach dem in der Tarifvorschrift genannten § 78 a BetrVG kommt den Auszubildendenvertreter sogar ein höherer Schutz zu, als ihn die normalen Arbeitnehmer über den Kündigungsschutz nach § 1 KSchG genießen (vgl. dazu: Fitting, BetrVG, 21. Aufl., § 78 a Rdn. 53 m.w.N.). Dem Hinweis der Beteiligten zu 1), sie habe eine höhere sozialpolitische Verantwortung gegenüber älteren Stammkräften als gegenüber Auszubildendenvertretern, ist entgegenzuhalten, dass der Gesetzgeber in Kenntnis einer solchen nicht untypischen Konfliktsituation den Bestandsschutz dieser Gruppe der betrieblichen Arbeitnehmervertreter höher bewertet hat.

55

eee. Die Pflicht zur Weiterbeschäftigung in einem Betrieb der Beteiligten zu 1) oder in einem Betrieb einer Konzerngesellschaft ist nicht nur auf die in der Region der jeweiligen Berufsbildungsstelle gelegenen Betriebe zu beschränken. Zwar hat die Kammer in ihrem Hinweisbeschluss vom 5. Oktober 2005 die Frage aufgeworfen, ob eine solche Betrachtungsweise nicht deshalb dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC entspricht, weil damit neben dem Schutz der Auszubildendenvertreter auch die Amtskontinuität der bei den örtlichen Berufsbildungsstellen gewählten Auszubildendenvertretungen gewährleistet werde (vgl. dazu: Fitting, a.a.O., § 78 a Rdn. 1). Jedoch ist in zwei Parallelverfahren von den weiteren Beteiligten dargetan worden, dass die praktische Ausbildung nicht auf die Betriebe in der Region der jeweiligen Berufsbildungsstelle beschränkt ist, sondern auch in der Region einer anderen Berufsbildungsstelle stattfinden kann. Bei einer praktischen Ausbildung außerhalb der Region der Berufsbildungsstelle haben die Auszubildendenvertreter die Aufgabe, die Auszubildenden in diesem Beschäftigungsbetrieb zu betreuen. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 S. 2 Tarifvertrag Mitbestimmung TTC, wo ausdrücklich eine über die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgehende Betreuungsaufgabe den Auszubildendenvertretern in ihrem jeweiligen Beschäftigungsbetrieb zugewiesen worden ist. Damit wird eine über die jeweilige Region der Berufsbildungsstelle hinausgehende Konzerndimensionalität der Auszubildendenvertretung begründet, der folgerichtig auch ein über die jeweilige Region hinausreichender Weiterbeschäftigungsanspruch für die Auszubildendenvertreter entsprechen muss.

56

57

fff. Angesichts dieses aus Wortlaut, Sinn und Zweck und dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Norm ermittelten Ergebnisses, an dessen Richtigkeit für die Kammer keine Zweifel verbleiben, braucht auf weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages Mitbestimmung TTC nicht mehr abgestellt zu werden (vgl. dazu: BAG, Urteil vom 21. März 2001 – 10 AZR 41/00 -). Dass nur diese Auslegung zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. dazu: BAG, Urteil vom 16. Mai 1985 – 3 AZR 395/94 – und vom 20. April 1994 – 10 AZR 276/93 -), ist dargelegt worden. Hingegen würde die von der Beteiligten zu 1) vorgetragene Ansicht dazu führen, dass der Schutz der Auszubildendenvertreter bei Abschluss ihrer Prüfung mangels Beschäftigungsmöglichkeit im Ausbildungsbetrieb praktisch gegen Null tendieren würde, wohingegen die wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheidenden freigestellten Auszubildendenvertreter bundesweit auf einen freien Arbeitsplatz in einem Betrieb der Konzernmutter oder der Konzerntöchter zu vermitteln wären.	
dd. Die Beteiligte zu 1), gegenüber der die Beteiligten zu 3) – 5) stets geltend gemacht haben, die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 2) sei für sie nicht unzumutbar, da eine Beschäftigung auf einem freien Dauerarbeitsplatz in einem ihrer Betriebe oder einem Betrieb einer anderen Konzerngesellschaft zum maßgeblichen Zeitpunkt möglich gewesen sei, hat das Bestehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei einer konzernweiten Betrachtung selbst nicht ausgeschlossen. Im Übrigen haben die Beteiligten zu 3) – 5) für den auch nach § 78 a BetrVG maßgeblichen Zeitraum von 3 Monaten vor dem Prüfungszeitpunkt (vgl. BAG, Beschluss vom 12. November 1997 – 7 ABR 63/96 -) dargelegt, dass sogar in der Region der Berufsbildungsstelle Arbeitsplätze zur Besetzung ausgeschrieben worden sind, wie z. B. die Stelle einer Sachbearbeiterin Vertriebsunterstützung für die Privatkunden Niederlassung Mitte-Ost in L , für welche die Beteiligte zu 2) die fachlichen Voraussetzungen mitbrachte.	58
Nach alledem war der Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurückzuweisen.	59
Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Beschlussverfahrens war die Rechtsbeschwerde nach §§ 92 Abs. 1 S. 2, 72 Abs. 1 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen.	60
<u>RECHTSMITTELBELEHRUNG</u>	61
Gegen diesen Beschluss kann von der Beteiligten zu 1)	62
RECHTSBESCHWERDE	63
eingelegt werden.	64
Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.	65
Die Rechtsbeschwerde muss	66
<u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u>	67
nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich beim	68
Bundesarbeitsgericht	69
Hugo-Preuß-Platz 1	70
99084 Erfurt	71

Fax: (0361) 2636 - 2000	72
eingelegt werden.	73
Die Rechtsbeschwerdeschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	74
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	75
(Schwartz) (Klüver) (Heider)	76
