

Übernahme eines Auszubildendenvertreters nach § 78a BetrVG

Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der Mitglied des Betriebsrats oder eines der anderen dort genannten Betriebsverfassungsgorgane 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. Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht die Auflösung des nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann, § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Die Weiterbeschäftigung ist dem Arbeitgeber regelmäßig zumutbar, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Ausbildungsbetrieb ein freier Arbeitsplatz vorhanden ist, auf dem der Auszubildende mit seiner durch die Ausbildung erworbenen Qualifikation dauerhaft beschäftigt werden kann. Dies gilt auch, wenn eine anderweitige unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit im Ausbildungsbetrieb besteht, mit deren Ausübung sich der Amtsträger zuvor rechtzeitig einverstanden erklärt hat. Hingegen sind Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben des Unternehmens bei der Beurteilung der Zumutbarkeit nicht zu berücksichtigen. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Bei der Arbeitgeberin wird die Berufsausbildung konzerneinheitlich in einem Ausbildungsbetrieb durchgeführt. Dieser Betrieb besteht neben seinem Hauptsitz in Bonn aus weiteren 39 Berufsbildungsstellen im Bundesgebiet, für die durch Tarifvertrag jeweils Auszubildendenvertretungen gebildet worden sind. Nach dem Tarifvertrag finden auf die Mitglieder der Auszubildendenvertretungen die „§§ 78 und 78a BetrVG“ Anwendung. Ein Mitglied einer Auszubildendenvertretung verlangte von der Arbeitgeberin die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Gegenüber dem Auflösungsantrag der Arbeitgeberin hat die Auszubildende eingewandt, im Ausbildungsbetrieb und in anderen Betrieben des Unternehmens stünden freie Arbeitsplätze zur Verfügung.

Der Auflösungsantrag der Arbeitgeberin war in den Vorinstanzen erfolglos, weil es im Unternehmen der Arbeitgeberin freie Arbeitsplätze gegeben habe. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen. Diese muss ua. aufklären, ob die von der Amtsträgerin aufgezeigte Beschäftigungsmöglichkeit im Ausbildungsbetrieb zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses bestanden hat.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Brandenburg, Beschluss vom 24. November 2005 - 9 TaBV 7/05 -