

Hartmut Oetker

Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des Ausbildungsverbundes*)

Darstellung der Erscheinungsformen des Ausbildungsverbundes und die sich daraus ergebenden betriebsverfassungsrechtlichen Konsequenzen

Das Berufsbildungsgesetz stellt an die Eignung der Ausbildungsstätte im Interesse einer effizienten Berufsausbildung hohe qualitative Anforderungen. Es besteht daher die Gefahr, daß gerade kleinere Betriebe nicht mehr in der Lage sind, diesen Anforderungen in vollem Umfange nachzukommen und daher die Eignung als Ausbildungsstätte verlieren. Das Berufsbildungsgesetz stellt in § 22 II BBiG für diese Betriebe eine Eignungsfiktion auf, wenn das Defizit in dem ausbildenden Betrieb außerhalb der Ausbildungsstätte behoben werden kann. Dieselbe Regelung hat der Gesetzgeber in § 23 II HwO auch für das Handwerk getroffen. In der betrieblichen Praxis ist dabei zu beachten, daß eine eventuelle Ausbildung außerhalb der eigentlichen Ausbildungsstätte nach § 4 I Nr. 3 BBiG in dem Berufsausbildungsvertrag enthalten sein muß. Durch die Regelung des § 22 II BBiG soll primär ein Absinken der Ausbildungsbetriebe und damit der Gesamtausbildungskapazität infolge der erhöhten Ausbildungsanforderungen vermieden werden. [1] Im Rahmen der Fiktion des § 22 II BBiG ist hauptsächlich an eine überbetriebliche Teilausbildung in Lehrwerkstätten oder sonstigen Einrichtungen gedacht. [2] Die Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen ist, wie § 27 BBiG zeigt, auf Grund der gesteigerten Ausbildungsqualität integriert in das Berufsbildungskonzept des Gesetzgebers. Der Wortlaut des § 22 II BBiG verlangt aber für den Eintritt der Eignungsfiktion nicht die Ausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen, die von mehreren Betrieben unterhalten werden, sondern läßt jede Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte ausreichen. Aus der legislativen Formulierung ist jedoch nicht ersichtlich, in welchem Verhältnis die innerbetriebliche zu der außerbetrieblichen Ausbildung stehen muß. Es reicht daher aus, wenn ein Teil der Ausbildung in einem anderen Betrieb durchgeführt wird. Diese Art des Ausbildungsverbundes ist Gegenstand des nachfolgenden Beitrages. Nach einer Darstellung der verschiedenen Ausbildungsverbundkonzeptionen sollen die sich daraus ergebenden betriebsverfassungsrechtlichen Konsequenzen erörtert werden. Dies betrifft neben der Zurechnung des Auszubildenden für die betriebsverfassungsrechtlichen Wahlen in dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb auch die Konsequenzen für die Beteiligung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG und den §§ 96–98 BetrVG. Die Konzeption des Ausbildungsverbundes erweist sich dabei als ein exemplarisches Beispiel, um sowohl die betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen einer gespaltenen Arbeitgeberstellung zu verdeutlichen als auch Überlegungen zu der personellen Geltekraft von Betriebsvereinbarungen anzustellen.

I. Die Erscheinungsformen des Ausbildungsverbundes

Die in der Praxis existierenden Organisationsmöglichkeiten eines Ausbildungsverbundes sind vielfältig. Nachfolgend können daher nur exemplarisch einige Erscheinungsformen dargestellt werden, an denen sich auch die betriebsverfassungsrechtlichen Ausführungen orientieren werden. Die hier vorgestellten Modelle veranschaulichen aber die jeweils möglichen Grundformen eines Ausbildungsverbundes.

1) Das „Berliner Modell“

Nach dem sogenannten „Berliner Modell“ [3], das von dem Arbeitgeberverband der Berliner Metallindustrie e.V. (AVBM) organisiert wird, erfolgt eine Aufteilung der Berufsausbildung zwischen einem Stamm- und einem Partnerbetrieb. Der AVBM hat dabei nur eine vermittelnde Tätigkeit im Sinne einer Kontaktstelle zwischen den potentiellen Stamm- und Partnerbetrieben. Ausbildungsbetrieb im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist der Stammbetrieb, dem auch die Zahlung der Ausbildungsvergütung obliegt. Der Partnerbetrieb übernimmt hingegen die entsprechenden Teile der fachlichen Ausbildung und hat daher auch alle fachlichen Verpflichtungen, die sich aus den Ausbildungsordnungen für diese Teile der Berufsausbildung ergeben, zu erfüllen. Zwischen dem Stamm- und dem Partnerbetrieb findet ein Informationsaustausch statt, wobei die näheren Einzelheiten durch einen Kooperationsvertrag geregelt werden. Als Gegenleistung für die Teilerberbsausbildung erhält der Partner von dem Stammbetrieb eine Vergütung, deren Höhe zur Zeit zwischen 800,- DM und 1000,- DM beträgt. Für diese Form des Ausbildungsverbundes ist zu berücksichtigen, daß eine finanzielle Förderung des Landes Berlin nach den §§ 5–7 der „Richtlinien über die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Landes Berlin zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes und zur Förderung der Ausbildungsqualität“ erfolgen kann.

Ein anderes in Berlin praktiziertes Verbundmodell ist der sogenannte Ringtausch, den das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit acht anderen Berliner Bundesbehörden praktiziert. [4] Als Organisator und Ausbildungsbetrieb im Sinne des Berufsbildungsgesetzes tritt hierbei das BIBB auf. Nach einem mit den übrigen Bundesbehörden abgestimmten Plan durchlaufen die Auszubildenden die Ausbildungsabschnitte in den unterschiedlichen Bundesbehörden.

2) Das „Ludwigsburger Modell“

Einen etwas anderen Weg hat demgegenüber der „Verein zur Förderung der Berufsausbildung im Kreis Ludwigsburg“ gewählt. [5] Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildungsmaßnahme ist der oben genannte Verein, der für eine geordnete Ausbildung in den von ihm beauftragten Betrieben Sorge trägt. Während nach dem „Berliner Modell“ der Dritte nur vermittelt, ist nach dem „Ludwigsburger Modell“ der Dritte selbst Partnerbetrieb, der jedoch seinerseits andere Betriebe mit der Durchführung der ihm obliegenden Pflichten beauftragt. Ausbildungsbetrieb im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bleibt auch nach diesem Modell der Stammbetrieb. Vertragliche Beziehungen bestehen jedoch nicht zu dem die außerbetrieblichen Maßnahmen durchführenden Betrieb, sondern nur zu dem Verein als Partnerbetrieb. Zwischen dem durchführenden und dem Stammbetrieb erfolgt lediglich ein Informationsaustausch über den Leistungsstand des Auszubildenden.

3) Das „Hamburger Modell“

Dem bereits angesprochenen Modell des BIBB entspricht das sogenannte „Hamburger Modell“ durch den Verein „Ausbildungsinitiative Hamburger Wirtschaft e.V.“. [6] Der Verein ist Vertragspartner des jeweiligen Auszubildenden, delegiert dann aber die unmittelbare Ausbildung an die entsprechenden „Teilnehmer“. Der Verein selbst nimmt die Auswahl der Bewerber vor, führt die Bewerbungsgespräche und schließt mit den Aus-

*) Genehmigter Abdruck aus „Der Betrieb“, Heft 33, vom 16.08.1985 und „ibv“, Nr. 44, vom 30.10.1985.

zubildenden den Berufsausbildungsvertrag ab; tritt also als Ausbildungsbetrieb im Sinne des Berufsbildungsgesetzes in Erscheinung und ist daher als Stammbetrieb zu bezeichnen.

4) Grundstruktur des Ausbildungsverbundes

Gemeinsames Kriterium aller vorgestellten Modelle ist die Aufteilung der Berufsausbildung zwischen einem Stamm- und einem Partnerbetrieb. Ausbildungsbetrieb im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist dabei der Stammbetrieb. Unterschiedlich ist lediglich die Funktion der übergeordneten Institutionen. Diese sind entweder selbst Stammbetrieb („Hamburger Modell“), Partnerbetrieb („Ludwigsburger Modell“) oder lediglich Vermittler („Berliner Modell“). Mit diesen Erscheinungsformen sind zugleich auch die Grundtypen des Ausbildungsverbundes charakterisiert. Vertragliche Beziehungen bestehen zwischen dem Stammbetrieb und dem Auszubildenden (Berufsausbildungsvertrag) und zwischen Stamm- und Partnerbetrieb (Kooperationsvertrag). Für die nachfolgenden betriebsverfassungsrechtlichen Erörterungen ist von diesen grundsätzlichen Gemeinsamkeiten auszugehen; modellspezifische Besonderheiten müssen dabei außer Betracht bleiben.

II. Der Ausbildungsverbund in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht

1) Die Zuordnung des Auszubildenden im Hinblick auf die Wahlen nach dem BetrVG

Arbeitnehmer des Stammbetriebes sind nach § 5 I BetrVG auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Solange diese nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, sind sie aktiv wahlberechtigt für die Jugendvertretung (§ 60 I BetrVG). Die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung des Auszubildenden im Rahmen des Ausbildungsverbundes ist somit auch relevant für die Zulässigkeit der Errichtung einer Jugendvertretung. Unabhängig von der Frage, ob der Ausbildungsvertrag ein Arbeitsvertrag oder ein besonders gestalteter Ausbildungsvertrag ist [7], besteht zwischen dem Stammbetrieb und dem Auszubildenden eine vertragliche Beziehung, die dazu führt, daß er Arbeitnehmer des Stammbetriebes ist. Die zeitweilige Abwesenheit des Auszubildenden hat keine Folgen für die betriebsverfassungsrechtliche Zugehörigkeit zu der Belegschaft des Stammbetriebes [8], da das Ausbildungsverhältnis mit dem Stammbetrieb auch während der Teilberufsausbildung in dem Partnerbetrieb bestehen bleibt. Dieses Ergebnis entspricht der vom Gesetzgeber in Art. 1 § 14 I AÜG getroffenen Regelung, wonach der Leiharbeitnehmer während der Zeit der Entsendung Angehöriger des verleihenden Betriebes bleibt und daher auch hinsichtlich dieses Betriebes das aktive und passive Wahlrecht besitzt.

Problematisch ist jedoch, ob der Auszubildende auch Arbeitnehmer des Partnerbetriebes ist und daher während seiner Anwesenheit in demselben das aktive Wahlrecht beanspruchen kann. Charakteristisch für die rechtliche Stellung des Auszubildenden ist das Vorliegen einer „gespaltenen Ausbilderstellung“. Zwar liegt ein Berufsausbildungsverhältnis mit dem Stammbetrieb der Berufsausbildung zugrunde; zeitweilig wird die Ausbilderstellung aber auch von dem Partnerbetrieb ausgeübt. Betrachtet man diese Aufspaltung der Ausbilderstellung, so bietet sich diesbezüglich die Parallele zu der Arbeitnehmerüberlassung an. Die Arbeitgeberstellung ist auf Grund des partiellen Direktionsrechtes des Entleihers ebenfalls gespalten. Als Kriterium für die Zuordnung des Auszubildenden könnte die ratio legis des Betriebsverfassungsgesetzes herangezogen werden. Durch die Berechtigungen des Betriebsrates soll die Fremdbestimmung im Arbeitsverhältnis kompensiert werden [9], was auch für das Ausbildungsverhältnis und die Berechtigungen des Betriebsrates bzw. der Jugendvertretung zutrifft. Die Fremdbestimmung besteht ebenfalls innerhalb des Ausbildungsverhältnisses, wenn der Auszubildende Teile der Berufsausbildung in dem Partnerbetrieb durchläuft. Die Schutzbedürftigkeit des Auszubildenden kann es daher rechtfertigen, diese hinsichtlich des aktiven Wahl-

rechtes nicht nur dem Stammbetrieb, sondern auch dem Partnerbetrieb zuzuordnen. [10]

Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, daß durch die Bejahung eines aktiven Wahlrechtes die Zusammensetzung der Jugendvertretung auch über die Zeit der Anwesenheit des Auszubildenden in dem Partnerbetrieb beeinflußt wird. Gerade bei dem „Hamburger Modell“ ist die Ausbildung in einem Partnerbetrieb zeitlich vom Zufall abhängig, da eine kontinuierliche Ausbildung in einem Betrieb nicht erfolgt. Auch verfügt der Auszubildende, da er nur für kurze Zeit in dem Partnerbetrieb anwesend ist, nicht über die erforderliche Betriebskenntnis, um eine sachgerechte Wahlentscheidung zu treffen. Eine aktive Wahlbeteiligung in dem Partnerbetrieb zu der Jugendvertretung bzw. dem Betriebsrat ist auf Grund dieser Sach- und Interessenlage daher zu verneinen. [11] Dieses Resultat ergibt sich neben einer Interessenabwägung auch aus einer entsprechenden Anwendung von Art. 1 § 14 II 1 AÜG. Dort ist ausdrücklich vorgesehen, daß die faktische Eingliederung in den Entleiherbetrieb nicht zur Begründung des aktiven oder passiven Wahlrechtes ausreicht. Die Situation des Auszubildenden in dem Partnerbetrieb entspricht der des Leiharbeitnehmers in dem Entleiherbetrieb. Zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiherbetrieb besteht keine rechtliche Beziehung, diese besteht nur zu dem Verleiher. Wegen der Vergleichbarkeit der zu regelnden Tatbestände und dem Fehlen eines divergierenden Normzweckes bedarf es für die Verneinung des aktiven Wahlrechtes in dem Partnerbetrieb keiner Interessenabwägung. Dieses Ergebnis läßt sich konstruktiv bereits über eine analoge Anwendung von Art. 1 § 14 II 1 AÜG erreichen, wobei sich die entsprechende Anwendung nicht auf das aktive, sondern auch auf das passive Wahlrecht bezieht.

2) Die Einstellung des Auszubildenden

Für die Beteiligung des Betriebsrates des Stammbetriebes nach § 99 BetrVG bei der Einstellung des Auszubildenden ist eine Problematisierung nicht erforderlich. Auch die Einstellung des Auszubildenden fällt nach allgemeiner Auffassung unter den Einstellungsbegriff im Sinne von § 99 BetrVG [12], obwohl ein Berufsausbildungsvertrag und kein Arbeitsvertrag die Grundlage für eine Einstellung ist. Dem Betriebsrat des Stammbetriebes steht daher bezüglich der Einstellung des Auszubildenden ein gebundenes Vetorecht nach § 99 BetrVG zu.

Wie bereits im Zusammenhang mit dem aktiven Wahlrecht ist auch bei der Einstellung problematisch, ob sich der Betriebsrat des Partnerbetriebes auf ein Berechtigungsrecht nach § 99 BetrVG berufen kann. Wie bereits oben kann auch hier auf die in Art. 1 § 14 AÜG getroffene Regelung zurückgegriffen werden. Im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes [13] ist nunmehr in Art. 1 § 14 III 1 AÜG normiert, daß der Entleiherbetriebsrat vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist. Auch wenn zwischen der Arbeitnehmerüberlassung und dem Ausbildungsverbund gewichtige Unterschiede bestehen, ist es dennoch sachgerecht, die in Art. 1 § 14 III 1 AÜG getroffene Regelung auch bei einer „Einstellung“ des Auszubildenden im Partnerbetrieb entsprechend anzuwenden. Zwar geht auch das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich davon aus, daß die Einstellung im Sinne von § 99 I 1 BetrVG sowohl die Begründung des Arbeitsverhältnisses als auch die Eingliederung in den Betrieb umfaßt. Wie in dem „Leiharbeitnehmer-Urteil“ aber festgestellt, kommt es dabei nicht auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages an, so daß auch die faktische Eingliederung in den Entleiherbetrieb ausreicht. [14] Diese Argumentation hat auch Gültigkeit, wenn die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit des Auszubildenden kein Arbeitsvertrag, sondern ein Berufsausbildungsvertrag ist. Die entsprechende Anwendung von Art. 1 § 14 III 1 AÜG ist weiterhin auf der Grundlage der ratio legis des § 99 BetrVG gerechtfertigt. Nach überwiegender Ansicht dient die Vorschrift auch dem Schutz der kollektiven Interessen der Gesamtbelegschaft. [15] Hierzu gehören ebenfalls die Interessen der in dem Partnerbetrieb

bereits beschäftigten Auszubildenden. Durch die Übernahme eines Teiles der Berufsausbildung im Rahmen des Verbundsystems werden auch die Interessen der bereits in dem Partnerbetrieb beschäftigten Auszubildenden berührt, da die Zahl der Auszubildenden, wie sich aus § 22 I Nr. 2 BBiG ergibt, erheblichen Einfluß auf die Eignung des Betriebes als Ausbildungsstätte hat. Dies bezieht sich unter anderem auf die zahlenmäßige Relation der Auszubildenden zu den beschäftigten Fachkräften. Auch eine teleologische Betrachtungsweise des § 99 BetrVG hat damit zum Ergebnis, daß die Vorschrift des Art. 1 § 14 III 1 AÜG beim Ausbildungsverbund entsprechend anzuwenden ist. Dem kann nicht der zwischen Stamm- und Partnerbetrieb bestehende Kooperationsvertrag entgegengehalten werden. Zwar verfügt der Partnerbetrieb danach in der Regel nicht über ein wie auch immer geartetes Auswahlrecht, jedoch hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichtes in dem „Leiharbeiter-Urteil“ zutreffend ausgeführt, daß diese Tatsache lediglich zu einer Beschränkung der Informationsrechte des Betriebsrates führt, nicht jedoch zu einem Wegfall des Zustimmungserfordernisses. [16]

Bejaht man grundsätzlich das Eingreifen von § 99 BetrVG auf Seiten des Partnerbetriebes, so sind aber weiterhin die Besonderheiten der einzelnen Verbundmodelle zu berücksichtigen. Das „Hamburger Modell“ entspricht hinsichtlich der Aufspaltung der Ausbilderstellung dem des Leiharbeitsverhältnisses, so daß eine analoge Anwendung von Art. 1 § 14 III 1 AÜG zutreffend ist. Schwierigkeiten ergeben sich jedoch bei dem „Ludwigsburger Modell“ hinsichtlich der von dem Partnerbetrieb mit der Berufsausbildung beauftragten Betriebe. Als Partnerbetrieb tritt hier der „Verein“ auf, so daß zu überlegen ist, inwieweit auch bei den beauftragten Betrieben das Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG zu berücksichtigen ist. Die vorstehend aufgestellten teleologischen Betrachtungen haben hier ebenfalls ihre Gültigkeit, so daß ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG auch in dem von dem Partnerbetrieb beauftragten Betrieb besteht. Hinsichtlich der Einstellung in den Partnerbetrieb muß selbiges für das „Berliner Modell“ gelten. Die Beteiligungsrechte sind auch hier bei dem Partnerbetrieb zu berücksichtigen.

Gegen die entsprechende Anwendung von Art. 1 § 14 III 1 AÜG bei dem „Berliner“ und dem „Ludwigsburger Modell“ ließe sich jedoch der Vergleich zu den Montagearbeitern anführen, die nach einhelliger Auffassung nicht von § 99 BetrVG erfaßt werden. [17] Die Parallele zum Ausbildungsverbund bezieht sich aber lediglich auf die Tatsache, daß eine Beschäftigung schwerpunktmäßig in dem Stammbetrieb erfolgt. Gerade hinsichtlich des Weisungsrechtes bestehen jedoch gravierende Unterschiede. Während der Auszubildende für den Zeitraum der Teilberufsausbildung vollständig in den Partnerbetrieb eingegliedert ist und dessen Arbeitgeber die Durchführung der Berufsausbildung leitet, ist dies bei den Montagearbeitern oder den sogenannten Unternehmerarbeitern nicht der Fall. Diese sind nur in geringem Umfang dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, in dessen Betrieb sie arbeiten, unterworfen.

Festzuhalten ist somit, daß die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach § 99 BetrVG sowohl in dem Stammbetrieb als auch in dem Partnerbetrieb zu berücksichtigen sind. Dieses Ergebnis gilt auch für den nach dem „Ludwigsburger Modell“ von dem Partnerbetrieb beauftragten Betrieb.

3) Die Beteiligungsrechte nach §§ 96–98 BetrVG

Im Rahmen der Beteiligungsrechte nach den §§ 96–98 BetrVG ist zu differenzieren zwischen dem Kooperationsvertrag, den der Stammbetrieb mit dem Partnerbetrieb abschließt, und den Maßnahmen im Rahmen der Durchführung des Berufsausbildungsverhältnisses, die der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen.

a) Der Abschluß des Kooperationsvertrages

Ob in einem Betrieb eine Berufsausbildung erfolgt, unterliegt nach der Wertung des § 97 BetrVG nicht der erzwingbaren Mit-

bestimmung. [18] Der Betriebsrat kann sich in diesem Zusammenhang lediglich auf ein Beratungsrecht berufen (vgl. § 97 BetrVG). Abstrakt-generelle Regelungen [19] über das „Wie“ der Berufsausbildung unterliegen hingegen der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 98 I BetrVG. Für die Frage, ob der Kooperationsvertrag der Mitbestimmung des Betriebsrates des Stammbetriebes unterliegt, ist daher eine exakte Abgrenzung zwischen § 97 BetrVG und § 98 I BetrVG vorzunehmen. Die hierbei auftretende Dichotomie zwischen dem „Ob“ und dem „Wie“ findet seine Parallele in den Mitbestimmungstatbeständen der §§ 87 I Nr. 8, 9, 10 und 12 BetrVG. Die sich bei einer Analyse der hierzu ergangenen Rechtsprechung ergebende mitbestimmungsfreie Zone kann deshalb auch für die Abgrenzung zwischen § 97 und § 98 I BetrVG herangezogen werden. [20] Mitbestimmungsfrei sind demnach folgende Entscheidungen des Arbeitgebers: [21]

- das Ob der Einführung einer Berufsausbildung,
- die Höhe der dafür bereitzustellenden Mittel,
- die Zweckbestimmung der Berufsausbildung,
- die abstrakt-generelle Bestimmung des Adressatenkreises,
- die rechtliche Ausgestaltung der Berufsausbildung und
- die Einstellung der Berufsausbildung.

Zu der rechtlichen Ausgestaltung der Berufsausbildung gehört auch die Entscheidung des Arbeitgebers, ob diese nur in seinem Betrieb erfolgen soll, oder ob für die Berufsausbildung eine Aufspaltung im Sinne eines Ausbildungsverbundes erfolgen soll. Dieses Ergebnis läßt sich weiterhin über eine grammatikalische Interpretation von § 97 BetrVG erreichen. Die Ausstattung der Berufsausbildung ist abhängig von der Zahl der Auszubildenden und dem Umfang der Berufsausbildung. Kann der Arbeitgeber bei der vorhandenen Ausstattung nur eine Teilberufsausbildung gewährleisten, so müßte für die Durchführung der gesamten Berufsausbildung die Ausstattung erhöht werden. Diesbezüglich steht dem Betriebsrat aber lediglich ein Beratungsrecht zu. Die Entscheidung über die Einführung einer „Vollberufsausbildung“ oder einer „Verbundausbildung“ unterliegt daher nicht der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 98 I BetrVG, sondern lediglich dem Beratungsrecht nach § 97 BetrVG. Nicht beantwortet ist damit die Frage, ob die Ausgestaltung des Kooperationsvertrages, also das „Wie“, der Mitbestimmung nach § 98 I BetrVG unterliegt. Dieser Beteiligungstatbestand bezieht sich explizit nur auf die betriebliche Berufsausbildung. Die Betriebsbezogenheit ist nur dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber als Veranstalter oder Organisator der Berufsausbildung auftritt. [22] Die in dem Kooperationsvertrag geregelten Einzelheiten betreffen aber die Berufsausbildung in dem Partnerbetrieb und legen für diese einen Rahmen fest (z. B. regelmäßige Information; Vergütung an den Partnerbetrieb). Veranstalter bleibt trotz des Kooperationsvertrages der Partnerbetrieb. Die Regelungsmaterie des Kooperationsvertrages betrifft somit eine außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahme, so daß für den Betriebsrat des Stammbetriebes hinsichtlich der Ausgestaltung des Kooperationsvertrages kein Mitbestimmungsrecht nach § 98 I BetrVG besteht.

Auf Seiten des Partnerbetriebes ist festzuhalten, daß das „Ob“ des Ausbildungsverbundes ebenfalls nur dem Beratungsrecht nach § 97 BetrVG unterliegt. Fraglich ist aber, ob die Modalitäten des Kooperationsvertrages auf der Seite des Partnerbetriebes der Mitbestimmung nach § 98 I BetrVG unterliegen, da die Teilausbildung in dem Partnerbetrieb von diesem durchgeführt wird und daher als eine betriebliche Berufsbildungsmaßnahme anzusehen ist. Soweit in dem Kooperationsvertrag die Höhe einer Ausbildungsvergütung an den Partnerbetrieb festgelegt wird, betrifft diese die Ausstattung, d. h. die finanzielle Dotierung der Berufsausbildung. Die Bereitschaft zur Berufsausbildung besteht auf Seiten des Partnerbetriebes nur bei einer kostendeckenden Beteiligung des Stammbetriebes. Die Vergütung durch den Stammbetrieb betrifft unmittelbar den Dotierungsrahmen für die Berufsausbildung. Die Höhe der vom Stammbetrieb zu zah-

lenden Vergütung unterliegt daher nicht der Mitbestimmung nach § 98 I BetrVG. Anders sieht es hingegen bezüglich derjenigen Modalitäten aus, die unabhängig von der finanziellen Dotierung die Einzelpflichten des Partnerbetriebes betreffen. Zu der Durchführung der Berufsausbildung gehören nicht nur die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Auszubildenden, sondern auch die Verpflichtungen gegenüber dem Stammbetrieb, soweit diese nicht in den Bereich der mitbestimmungsfreien Zone fallen. Für die betriebliche Praxis empfiehlt sich daher der Abschluß einer Betriebsvereinbarung, die die fachlichen Verpflichtungen des Partnerbetriebes gegenüber dem Stammbetrieb abstrakt-generell festlegen. Von diesem darf in dem Kooperationsvertrag zwischen Partner- und Stammbetrieb nicht abgewichen werden. Bei einer Abweichung läuft der Arbeitgeber des Partnerbetriebes Gefahr, daß der Betriebsrat bei der „Einstellung“ des Auszubildenden von seinem Vetorecht nach § 99 II Nr. 1 BetrVG Gebrauch macht.

b) Einzelheiten der Durchführung der Berufsausbildung

Bei bestehendem Regelungsspielraum unterliegen die Einzelheiten der Durchführung der Berufsausbildung der Mitbestimmung nach § 98 I BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht besteht nach bislang einhelliger Ansicht nur bei abstrakt-generellen Regelungen. Einzelanweisungen im Rahmen der Berufsausbildung sollen nicht unter diesen Mitbestimmungstatbestand fallen. [23] Zu erörtern ist bei diesem Punkt lediglich, ob sich die in dem Partnerbetrieb für die Durchführung der Berufsausbildung bestehenden Betriebsvereinbarungen auch auf den Auszubildenden beziehen, der im Rahmen der Verbundausbildung eine Berufsausbildung in dem Partnerbetrieb erhält. Dies könnte insofern problematisch sein, da dem Auszubildenden in dem Partnerbetrieb nach dem hier gefundenen Ergebnis kein aktives Wahlrecht zusteht, er also weder den Betriebsrat noch die Jugendvertretung des Partnerbetriebes durch seine Beteiligung an der Wahl legitimiert hat. Grundsätzlich unterliegen den rechtlichen Wirkungen einer Betriebsvereinbarung nur die Arbeitnehmer, die zur Belegschaft des Betriebes gehören. [24] Die Frage der Legitimation des Betriebsrates, durch die Wahl als Repräsentant der Arbeitnehmer aufzutreten, muß jedoch unabhängig von den Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung betrachtet werden. Diese erstreckt sich immer auf den aktuellen Bestand der Belegschaft, wobei es unerheblich ist, ob der betreffende Arbeitnehmer bei Abschluß der Betriebsvereinbarung bereits zu der Belegschaft gehörte. [25] Die personellen Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung knüpfen allein an die Zugehörigkeit zur Belegschaft an. [26] Eine Bezugnahme auf die Legitimationsgrundlage des Betriebsrates verkennt daher, daß die Betriebsvereinbarung, auch wenn sie als privatrechtlicher Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen wird, kein Akt der Privatautonomie ist [27], da für diese Annahme ein wie auch immer gearteter Unterwerfungsakt der Belegschaft unter die Regelungsmacht der Betriebsvereinbarungsparteien erforderlich wäre. [28] Wie Kreuzt eingehend nachgewiesen hat, ist in der Betriebsratswahl weder ein individueller noch ein kollektiver Unterwerfungsakt zu sehen. [29] Die Befugnis zur Normsetzung durch die Betriebsvereinbarungsparteien wird vielmehr vom Staat abgeleitet [30], so daß die Betriebsvereinbarung objektives Recht hervorbringt [31], sich also auf das Kollektiv der Belegschaft als Zwangsverband erstreckt. Wenn die Normsetzungslegitimation aber nicht an einen privatautonomen Unterwerfungsakt anknüpft, ist allein die Zugehörigkeit zur Belegschaft konstitutives Kriterium für den personellen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung.

Autoritatives Kriterium für die Erstreckung der Rechtswirkungen einer Betriebsvereinbarung auf Arbeitnehmer, die zu dem Arbeitgeber in keiner rechtsgeschäftlichen Verbindung stehen, muß, wie bereits bei der Frage des aktiven Wahlrechts, der sich auf dem Boden einer teleologischen Betrachtungsweise ergebende spezifische Normzweck des Betriebsverfassungsgesetzes sein. Im Einzelfall ist daher zu prüfen, ob der Normzweck es erfordert,

daß sich eine Regelung auch auf die Auszubildenden erstreckt, die in keiner unmittelbaren rechtlichen Beziehung zu dem Arbeitgeber des Partnerbetriebes stehen. [32] Neben der Schutzfunktion gegenüber dem uneingeschränkten Weisungsrecht des Arbeitgebers besteht die Funktion der Betriebsvereinbarung in der Schaffung einer einheitlichen Ordnung. [33] Sofern die Ausbildungsordnungen dem Arbeitgeber bei der Berufsausbildung einen Regelungsspielraum zugestehen, soll durch die Beteiligung des Betriebsrates eine einheitliche Durchführung der Berufsausbildung gewährleistet werden. Die Ordnungsfunktion im Bereich der Berufsausbildung macht es erforderlich, daß sich die in dem Partnerbetrieb bestehenden Betriebsvereinbarungen über die Durchführung der Berufsausbildung auch auf die im Partnerbetrieb in einer Teilberufsausbildung befindlichen Auszubildenden erstrecken.

Als Ergebnis bleibt somit festzuhalten, daß die für die Durchführung der Berufsausbildung erlassenen Betriebsvereinbarungen ihre Geltung auch im Rahmen der Verbundausbildung besitzen. Im Stammbetrieb richtet sich die Durchführung nach den Betriebsvereinbarungen des Stammbetriebes; im Partnerbetrieb nach denen des Partnerbetriebes. Während der Eingliederung in den Partnerbetrieb erstreckt sich die Normsetzungsmacht der Betriebsvereinbarungsparteien des Partnerbetriebes auch auf die in einer Verbundausbildung befindlichen Auszubildenden.

Anmerkungen

- [1] Weber: Berufsbildungsgesetz, Stand: Febr. 1983, § 22 BBiG Anm. 3.
- [2] Natzel: Berufsbildungsrecht, 3. Auflage 1983, S. 410; Weber (Fn. 1), § 22 BBiG Anm. 9.
- [3] Vgl. nur: Kurz-Nachrichten-Dienst (KND) Nr. 29/1983, S. 3.
- [4] Vgl.: KND Nr. 25/1983, S. 4.
- [5] Vgl.: KND Nr. 40/1983, S. 4 f.
- [6] KND Nr. 41/1983, S. 3; Nr. 30/1983, S. 3; Nr. 25/1983, S. 4.
- [7] Hierzu statt aller einerseits Natzel: DB 1983, 1489 ff., m. w. N.; andererseits Zöllner: Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1983, 60 f., 273 f.
- [8] So für die parallele Problematik bei der Freistellung zum Grundwehrdienst BAG, BAGE 26, 107 (114 f.) = DB 1974, 1342.
- [9] Adomeit: Rechtsquellenfragen, 1969, S. 143; Söllner: Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsrecht, 1966, S. 66; Säcker: Arbeitsrecht der Gegenwart Bd. 12 (1974), S. 17 (32); Travlos-Tzanetos: Regelungsbefugnis, 1974, S. 25; Oetker: ZfA 1984, 409 (410), m. w. N.
- [10] So vor der Kodifizierung von Art. 1 § 14 AÜG für die unechten Leiharbeiter Halbach: DB 1980, 2389 (2391); Bitzer, BUW 1972, 293 (301).
- [11] Für die gewerblichen Leiharbeiter statt aller Müllner: Aufgespaltene Arbeitgeberstellung, 1978, S. 73 ff.; Dietz/Richardi: BetrVG Bd. I, 6. Aufl. 1981, § 5 BetrVG Rdn. 80.
- [12] Kraft: GK-BetrVG, Stand: Oktober 1983, § 98 BetrVG Rdn. 3, m. w. N.
- [13] BAG: AP Nr. 2 zu § 99 BetrVG 1972 = DB 1975, 1580; BAG: AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG 1972 = DB 1978, 1841; aus der Literatur vgl. nur Halbach: DB 1980, 2389 (2390); Maurer: DB 1974, 512 (513); Mayer: ArbuR 1974, 353 (362).
- [14] Hieraus zieht ein Teil der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur m. E. zu Recht die Schlußfolgerung, daß der Einstellungsbegriff in § 99 Abs. 1 BetrVG allein die tatsächliche Eingliederung des Arbeitnehmers umfaßt; so u. a. v. Hoyningen-Huene: RdA 1982, 205 (206); Säcker: Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1982, S. 58 ff.
- [15] Vgl. nur Gnade/Köhrmann/Schneider/Blanke: BetrVG, 2. Aufl. 1983, § 99 BetrVG Rdn. 2; Fitting/Auffarth/Kaiser: BetrVG, 14. Aufl. 1984, § 99 BetrVG Rdn. 1; kritisch allerdings Dietz/Richardi: BetrVG Bd. II, 6. Aufl. 1982, § 99 BetrVG Rdn. 37; Schlochauer. In: Kammann/Hess/Schlochauer: BetrVG, 1979, § 99 BetrVG Rdn. 19.
- [16] Vgl. nur BAG: AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG 1972 = DB 1978, 1841.
- [17] Kraft (Fn. 17): § 99 BetrVG Rdn. 19; Schlochauer (Fn. 15): § 99 BetrVG Rdn. 16; Galpérin/Löwisch: BetrVG Bd. II, 6. Aufl. 1982, § 99 BetrVG Rdn. 15, m. w. N.
- [18] Statt aller Fitting/Auffarth/Kaiser (Fn. 15): § 97 BetrVG Rdn. 2.

- [19] Konkret-individuelle Maßnahmen sollen hingegen nach der allgemeinen Ansicht nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, vgl. nur Stege/Weinspach: BetrVG, 5. Aufl. 1984, § 96–98 BetrVG Rdn. 8, 11 und 18; Heinze: Personalplanung, Einstellung und Kündigung, 1982; Meisel: Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, 5. Aufl. 1984, S. 56; Neyses: BISTSozArbR 1977, 321 (323); Eich: DB 1974, 2154 (2157).
- [20] Explizit Säcker (Fn. 14): S. 50 f.
- [21] Vgl. nur Säcker (Fn. 14): S. 41 ff.
- [22] Natzel (Fn. 2): S. 523; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke (Fn. 15): § 98 BetrVG Rdn. 15; Schrumpf. In: HBV-Gruppe 5, S. 113 (120 f.); Eich: DB 1974, 2154 (2156).
- [23] Vgl. die Nachweise in Fn. 19.
- [24] Dietz/Richardi (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 61; Fitting/Auffarth/Kaiser (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 26; Säcker: Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle, 1972, S. 342, 363.
- [25] BAG: AP Nr. 4 zu § 399 BGB = DB 1960, 1309; Müllner (Fn. 11): S. 75; Fitting/Auffarth/Kaiser (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 26; Stege/Weinspach (Fn. 13): § 77 BetrVG Rdn. 28; Säcker: AR-Blattei, Betriebsvereinbarung I, 1979, C II 1.
- [26] Dietz/Richardi (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 61.
- [27] Zutreffend Dietz/Richardi (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 23; Säcker: ZfA 1972 Sonderheft, 41 (51 f.).
- [28] Kreuzt: Grenzen der Betriebsautonomie, 1979, S. 67.
- [29] Ausführlich Kreuzt (Fn. 28): S. 68 ff.
- [30] Vgl. nur Kreuzt (Fn. 28): S. 74 f.; Säcker (Fn. 24): S. 344; Galperin. In: Festschrift für Molitor, 1962, S. 143 (153); W. Müller: Die Grenzen der normativen Gestaltungswirkung der Betriebsvereinbarung, Diss. München 1966, S. 58 ff.; Travlos-Tzanetatos (Fn. 9): S. 39.
- [31] Dietz/Richardi (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 24; Hess. In: Kammann/Hess/Schlochauer: 1979, § 77 BetrVG Rdn. 8; Kreuzt (Fn. 28): S. 75.
- [32] So allgemein Dietz/Richardi (Fn. 11): § 5 BetrVG Rdn. 80; Müllner (Fn. 11): S. 79; generalisierend Ramm: ZfA 1973, 263 (284).
- [33] Vgl. nur Dietz/Richardi (Fn. 15): § 77 BetrVG Rdn. 18; Säcker (Fn. 25): D I 4; ablehnend gegenüber dieser Zweckbestimmung aber Kreuzt (Fn. 28): S. 239.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Hans Borch / Gerd Deutsch / Dr. Christoph Ehmann; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Albert Mayer; Umlandstraße 9, 6920 Sinsheim

Dr. Heinz-Herbert Noll; Sonderforschungsbereich 3, Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, J. W. Goethe Universität Frankfurt und Universität Mannheim, Tattersallstraße 2, 6800 Mannheim 1

Hartmut Oetker; Helmholtzstraße 12, 2300 Kiel 14

Dr. Karlheinz Sonntag; Gesamthochschule Kassel, Fachbereich 2, Fachgebiet Arbeitswissenschaft, Heinrich-Plett-Straße 40, 3500 Kassel

AUS DER ARBEIT DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB

Beschluß des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 9. Dezember 1985:

„Zur Kritik am Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen“

In letzter Zeit ist wiederholt Kritik am Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen geübt worden. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder zusammenwirken, sieht sich deshalb veranlaßt, den Stand der Arbeiten zu verdeutlichen und zu den wesentlichen Kritikpunkten Stellung zu nehmen:

1) Die wichtigsten Neuordnungen sollen bis 1987 abgeschlossen werden

Seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 sind fast 200 Berufe mit rund 1 Mio. Ausbildungsverhältnissen neu geordnet worden. Bis 1987 sollen weitere 80 Berufe mit rund 500 000 Ausbildungsverhältnissen überarbeitet sein. In naher Zukunft sollen also für 90 Prozent aller Auszubildenden moderne Ausbildungsordnungen vorliegen. Vor allem für die großen, von der technischen Entwicklung besonders betroffenen industriellen Ausbildungsbereiche wie Metall und Elektrotechnik, Chemie und Druck sowie für die Bereiche Metall- und Elektrohandwerk und für den Einzelhandel wird es dann zukunftsorientierte Berufsbilder geben.

Die Arbeiten an diesen und an den Berufen der Büroverwaltung sind sehr zeitraubend, weil in vielen Fällen wegen der Überalte-

rung der Berufsbilder völlig neue Ausbildungsstrukturen geschaffen werden müssen. Mit den neuen Ausbildungsordnungen wird eine solide Grundlage geschaffen, von der aus künftige Anpassungen der Berufsbilder an die technische und wirtschaftliche Entwicklung kontinuierlicher und schneller erfolgen können. Weitere Ausbildungsberufe sind noch neu zu ordnen, und bereits erlassene Ausbildungsordnungen müssen an zwischenzeitliche Veränderungen angepaßt werden.

2) Die Einbeziehung und Mitwirkung aller Beteiligten ist ein Grundsatz des dualen Systems. Dies kommt der Ausbildungsqualität zugute, kostet aber Zeit

Ständige Praxis bei der Erarbeitung von neuen Ausbildungsordnungen ist von Anfang an die Beteiligung der Sachverständigen der Arbeitgeber und Gewerkschaften. Dies führt zum engen Zusammenwirken zwischen Verordnungsgeber, Bundesinstitut für Berufsbildung und der berufsbildenden Praxis und damit zu praxisingerechten Ausbildungsordnungen, deren reibungslose Umsetzung und Anwendung dadurch erleichtert werden. Die Abstimmung der Ausbildungsordnungen mit den Rahmenlehrplänen der Länder für die Berufsschulen ist eine weitere für die Zusammenarbeit im dualen System notwendige Aufgabe bei der Neuordnung. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts hat bereits 1979 ein „Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen“ beschlossen und dieses Verfahren inzwischen weiter gestrafft.

Die Regeldauer von 2 Jahren für die Erarbeitung und Abstimmung ist durch die notwendig große Zahl der Verfahrensbetei-