

KOMMENTIERUNG

München, 6. Februar 2020

Tarifvertrag Übernahmeanspruch für
Ausgebildete mit guten Leistungen (TVÜ)

Verfasser:

Dr. Sebastian Hopfner
Stv. Hauptgeschäftsführer
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) · Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gliederung

Vorbemerkung	3
Tarifvertragstext	3
I. Tatbestandsvoraussetzungen und Geltungsbereich	4
1. Räumlich/betrieblicher Geltungsbereich.....	4
2. Zeitlicher Geltungsbereich.....	4
3. Persönlicher Anwendungsbereich.....	5
a) Abschluss der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	5
b) Abschluss mit guten Leistungen.....	6
c) Persönliche Eignung.....	6
d) Möglichkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG.....	6
II. Inhalt des Rechtsanspruches.....	7
III. Entpflichtungsmöglichkeit	8
IV. Geltendmachung des Anspruches	9
V. Prüfpflicht der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	10
VI. Verhältnis zu betrieblichen Regelungen – keine Sperrwirkung gem. § 77 Abs. 3 BetrVG.....	10

Vorbemerkung

Die Tarifvertragsparteien der privaten Versicherungswirtschaft haben durch Tarifvereinbarung vom 21. Januar 2020 mit Wirkung ab 1. Februar 2020 einen Rechtsanspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für Ausgebildete der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen mit guten Leistungen vereinbart. Die Tarifvereinbarung beruht auf den Tarifverhandlungen zum Tarifabschluss 2019/2020/2021 vom 30. November 2019. Im Zuge der Erreichung dieses Tarifabschlusses bestand für den Arbeitgeberverband die Notwendigkeit insbesondere der Gewerkschaft ver.di entgegenzukommen und damit erstmalig und trotz Bedenken einen derartigen Übernahmeanspruch zu vereinbaren.

Die gewerkschaftliche Forderung nach Einführung eines solchen Übernahmeanspruchs beruht auf der Annahme, dass damit die Attraktivität der Versicherungsbranche für junge Menschen erhöht wird. Die Arbeitgeberseite hatte sich bislang einer derartigen Tarifregelung verweigert, da man befürchtet, dass hiermit die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen tendenziell sinkt. Denn wenn die Unternehmen verpflichtet werden, ihre Ausgebildeten in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, werden die Planungen der Anzahl der Ausbildungsplätze bereits mit der allgemeinen Personalplanung verknüpft. Da es nicht wenige Versicherungsunternehmen gibt, die zwar die Ausbildung der jungen Menschen übernehmen, dies jedoch perspektivisch nicht für eine Übernahme in das eigene Unternehmen, sondern für eine Vermittlung der Ausgebildeten an kooperierende Makler oder Agenturen, könnte die Tarifregelung gegebenenfalls kontraproduktiv wirken.

Aus diesem Grunde ist die geschaffene Tarifregelung auch als Testfeld anzusehen, welche befristet bis zum 31. Januar 2022 gilt. Die Tarifvertragsparteien werden vor der nächsten Tarifrunde die Auswirkungen des Tarifvertrages auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zu überprüfen haben.

Tarifvertragstext

Übernahmeanspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen

Auszubildende, die bis spätestens einschließlich 31. Januar 2022 ihre Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen erfolgreich beenden und die Voraussetzungen des § 4 Ziff. 2 a) Abs. 2 Satz 4 und 5 MTV erfüllen, haben bei persönlicher Eignung Anspruch auf ein Arbeitsvertragsangebot des ausbildenden Unternehmens, gerichtet auf den Abschluss eines für zwölf Monate befristeten Arbeitsverhältnisses. Die Möglichkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG ist hierbei Voraussetzung für das Bestehen des vorgenannten Rechtsanspruches. Das Arbeitsvertragsangebot muss einen Beginn des Arbeitsverhältnisses spätestens mit Beginn des übernächsten Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses gegenüber dem ausbildenden Unternehmen vorsehen. Das ausbildende Unternehmen kann von der Unterbreitung eines solchen Arbeitsvertragsangebotes absehen (Entpflichtung), sofern die betrieblichen Leistungen und/oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Aus-

zubildenden einer Übernahme widersprechen. Rechtzeitig vor Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses prüft der Arbeitgeber eine Übernahme des übernommenen Ausgebildeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Tarifvertragsparteien appellieren betriebliche Regelungen, die über die in diesem Tarifvertrag geltenden Regelungen hinausgehen, aufrecht zu erhalten.

I. Tatbestandsvoraussetzungen und Geltungsbereich

Der TVÜ selbst sieht keine ausdrückliche Regelung zum Geltungsbereich vor. Dies war nicht notwendig, da sich der Anwendungsbereich der Tarifregelung in räumlicher, sachlicher und persönlicher Hinsicht aus den allgemeinen Regelungen ergibt.

Generelle Voraussetzung ist freilich eine Geltung des TVÜ im Arbeitsverhältnis. Diese kann entweder kraft unmittelbarer Tarifbindung oder durch vertragliche Bezugnahme herbeigeführt werden.

Der TVÜ gilt gemäß § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar für die beiderseits tarifgebundenen Parteien des Arbeitsvertrages. Dies sind die Vollmitglieder des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. sowie der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di, DHV und DBV. Maßgeblich ist die Gewerkschaftszugehörigkeit im Zeitpunkt der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen, da in diesem Zeitpunkt der Rechtsanspruch auf ein Arbeitsvertragsangebot des ausbildenden Unternehmens entsteht.

Für eine Tarifgeltung kraft Bezugnahme ist zu beachten, dass hier eine Sondersituation vorliegt. Anders als bei üblichen Bezugnahmeregelungen geht es vorliegend nicht um Normen, die ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis ausgestalten, sondern es geht um solche Normen, die zum Abschluss eines Arbeitsverhältnisses erst noch führen sollen. Enthält der Ausbildungsvertrag eine Bezugnahmeregelung auf die Tarifverträge und ist diese lediglich partiell gestaltet, so kommt es auf die Auslegung der Bezugnahmeregelung an. Diese muss einen Parteiwillen zum Ausdruck bringen, dass auch eine Regelung, welche sich nicht ausschließlich mit den Ausbildungsbedingungen während des Arbeitsverhältnisses befasst, in die Geltung des Arbeitsvertrages einbezogen ist.

1. Räumlich/betrieblicher Geltungsbereich

Der TVÜ gilt in allen Betrieben des tarifgebundenen Arbeitgebers.

2. Zeitlicher Geltungsbereich

Der TVÜ gilt für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Ausgebildeten, die ihre Ausbildung in der Zeit vom 1. Februar 2020 bis einschließlich 31. Januar 2022 beenden. Ein Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit, § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG. Regelmäßig erfolgt die Beendigung jedoch bereits vor Ablauf der Ausbildungszeit durch das Bestehen der Abschlussprüfung, § 21 Abs. 2 BBiG. Hierbei ist die Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss maßgeblich.

Regelungen zur Bekanntgabe des Ergebnisses finden sich zumeist in der Prüfungsordnung der örtlichen Industrie- und Handelskammern (IHK). Findet sich in diesen keine abweichende Regelung, so reicht die mündliche Mitteilung „bestanden“ an den Auszubildenden aus.¹ Die meisten IHK sehen entsprechend der Musterprüfungsordnung des BIBB-Hauptausschusses (§ 26 Abs. 3) eine Regelung vor, wonach dem „Prüfling“ eine vom Vorsitzenden zu unterzeichnende Bescheinigung über das Ergebnis der Prüfung unmittelbar nach der durchgeführten Prüfung übergeben wird. Diese Prüfbescheinigung stellt den maßgeblichen Verwaltungsakt der Bekanntgabe des Bestehens dar, so dass es auf die zur Kenntnisnahme dieser Bescheinigung durch den Prüfling für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gemäß § 21 Abs. 2 BBiG ankommt.² Sofern der Prüfling bei der Feststellung des Gesamtergebnisses durch den Prüfungsausschuss nicht mehr anwesend ist und ihm gegenüber deshalb die Mitteilung nicht unmittelbar persönlich ausgesprochen werden kann, kommt es für die Bekanntgabe des Verwaltungsaktes auf die nach Feststellung des Gesamtergebnisses durch den Prüfungsausschuss von diesem oder der zuständigen Stelle vorzunehmende Mitteilung über das Bestehen gegenüber dem Prüfling an.³

3. Persönlicher Anwendungsbereich

a) Abschluss der Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen

Die Übernahme der Regelung gilt ausschließlich für solche Ausgebildete, die die Ausbildung zum *Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen* erfolgreich beendet haben. Andere Ausbildungsberufe oder etwa duale Studiengänge, welche zwar inhaltlich dieselben Lehrinhalte erfassen, die bei der vorbezeichneten Ausbildung maßgeblich sind, jedoch keine abschließende Prüfung zum Kaufmann / zur Kauffrau beinhalten, sind vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht erfasst. Da es sich beim Übernahmeanspruch um eine Ausnahmeregelung handelt, ist nach den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsprechung eine Analogiefähigkeit nicht gegeben.

Auch Studiengängen, welche die Ausbildung zum *Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen* als integralen Bestandteil enthalten, also vorsehen, dass der Student auch diesen formalen Abschluss erwirbt, sind grundsätzlich vom Übernahmeanspruch nicht erfasst. Denn gemäß Satz 3 des Tarifvertrages ist das Arbeitsvertragsangebot des Arbeitgebers darauf ausgerichtet, dass der/die Ausgebildete spätestens im übernächsten Monat nach Bekanntgabe des Ausbildungsergebnisses das Arbeitsverhältnis beginnt. Dies ist bei dualen Studiengängen der vorgenannten Form häufig nicht möglich, da der/die Student/-in zum vorgesehenen Beginn des Arbeitsverhältnisses noch im Studium ist. Die Tarifvertragsparteien wollten solche Konstellationen nicht erfassen. Für duale Studenten besteht schon deshalb kein Bedarf einer Übernahmeregelung, da die Unternehmen ja durch Gewährung der Möglichkeit des dualen Studiums eine hohe Investition tätigen, welche darauf ausgerichtet ist, den/die Absolventen/-in dann auch längerfristig zu beschäftigen.

¹ Vgl. *Hergenröder* in *Henssler/Willemsen/Kalb*, *Arbeitsrecht* Kommentar, 8. Aufl. § 22 BBiG Rn. 3; *Benecke/Hergenröder/Benecke* BBiG § 21 Rn. 9.

² Vgl. *Herkert/Tötl* § 21 BBiG Rn. 23.

³ Vgl. *Herkert/Tötl* § 21 BBiG Rn. 24.

b) Abschluss mit guten Leistungen

Der Rechtsanspruch auf Übernahme gilt nur für solche Ausgebildete, die einen Abschluss entsprechend der Regelung des § 4 Ziff. 2a) Abs. 2 Sätze 4 und 5 MTV erreicht haben. Der Manteltarifvertrag definiert in diesem Zusammenhang, dass es sich um einen Abschluss mit „guten Leistungen“ handeln muss. Unter guten Leistungen sind – so der Text des Manteltarifvertrages – Benotungen bis 2,5 zu verstehen, wobei zur Beurteilung sowohl die Benotungen der Kammerprüfung als auch die betrieblichen Leistungen heranzuziehen sind. Durch die Regelung in Satz 4 des TVÜ, nach welcher das ausbildende Unternehmen von der Unterbreitung eines Arbeitsvertragsangebotes absehen kann, sofern die betrieblichen Leistungen einer Übernahme widersprechen, wird – anders als bei der Regelung des § 4 Ziff. 2a) Abs. 2 Sätze 4 und 5 MTV⁴ – ein Vorrang der betrieblichen Leistungen vor den Prüfungsleistungen konstituiert. Damit wird die Gesamtbetrachtung von Prüfungsleistungen und betrieblichen Leistung nicht vollständig aufgehoben. Allerdings ist es eben nicht möglich, etwa durch eine Note 1 bei den Prüfungsleistungen eine Note über 4 bei den betrieblichen Leistungen zu kompensieren. Sobald der Durchschnitt der betrieblichen Leistungen schlechter als 3,5 ist, wird man allgemein von betrieblichen Leistungen auszugehen haben, die einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis widersprechen.

c) Persönliche Eignung

Als weitere Tatbestandsvoraussetzung für den Übernahmeanspruch haben die Tarifvertragsparteien die „persönliche Eignung“ definiert. Hiermit wird maßgeblich auf die persönliche Integrität des Ausgebildeten abgestellt. Massive Vertragsstörungen (auch solche, die verschuldensunabhängig eintreten) während der Ausbildungszeit stehen der Erfüllung dieses Tatbestandsmerkmals entgegen. Zudem können außerdienstlich zu Tage getretene Fehlverhaltensweisen (z.B. die Verwirklichung von Vermögensdelikten) die Zuverlässigkeit des/der Kandidaten/-in in Frage stellen und auf eine mangelnde Eignung schließen lassen.

d) Möglichkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG

Weitere (kumulativ notwendige) Voraussetzung für den Anspruch auf Übernahme ist die rechtliche Möglichkeit des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages auf Grundlage von § 14 Abs. 2 TzBfG (sogenannte „sachgrundlose Befristung“). Allein entscheidend ist hierbei die Möglichkeit der Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, welche voraussetzt, dass mit demselben Arbeitgeber (also dem ausbildenden Unternehmen) bereits zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben darf. War also der Ausgebildete vor seiner Ausbildung bereits im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, so kommt ein Übernahmeanspruch nicht in Betracht.

Das Tatbestandsmerkmal der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung war für den Arbeitgeberverband Voraussetzung für den Abschluss der Tarifregelung. Diese sieht nämlich einen Übernahmeanspruch lediglich in ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von einem Jahr vor. Da die Rechtsprechung zu den Sachgründen einer Befristung (§ 14 Abs. 1

⁴ Vgl. hierzu *Hopfner*, Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, 10. Aufl. § 4 MTV Rn. 34.

TzBfG) sich ständig fortentwickelt und kaum eine rechtssichere Befristung zulässt, sollen die Unternehmen, wenn sie denn schon mit einem Übernahmeanspruch belastet werden, zumindest Rechtssicherheit in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf eines Jahres durch eine rechtlich wirksame Befristung erhalten.

II. Inhalt des Rechtsanspruches

Liegen die vorbezeichneten Tatbestandsvoraussetzungen der Tarifregelung vor, so ist die Rechtsfolge, dass der Ausgebildete einen Anspruch auf Abgabe eines Arbeitsvertragsangebotes seitens des ausbildenden Unternehmens erhält. Der Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsverhältnisses ist ausschließlich gerichtet auf einen auf die Dauer von zwölf Monaten befristeten Arbeitsvertrag.

Die Tarifregelung macht keinerlei Vorgaben hinsichtlich des Inhalts des Arbeitsvertrages und zwar weder in örtlicher, noch in sachlich-gegenständlicher Hinsicht. Insofern besteht kein Rechtsanspruch auf einen Arbeitsvertrag an einem bestimmten Arbeitsort (Standort). Auch kann der/die Ausgebildete nicht verlangen, einen bestimmten Arbeitsplatz zu erhalten.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers, welches Arbeitsvertragsangebot der Ausgebildete erhält, schrankenlos besteht. Vielmehr findet auf das Wahlrecht des Arbeitgebers, das hier einem Leistungsbestimmungsrecht sehr ähnelt § 315 Abs. 1 BGB Anwendung. Der angebotene Arbeitsvertrag und damit verbunden der angebotene Arbeitsplatz muss also „billigem Ermessen“ entsprechen. Hiernach wird man vom Arbeitgeber erwarten dürfen, dass dieser dem/der Ausgebildeten eine Beschäftigung auf einem solchen Arbeitsplatz anbietet, auf welchem dieser auch tatsächlich entsprechend seiner Ausbildung eingesetzt werden kann. Unbillig dürfte es im Regelfall sein, wenn der Arbeitgeber adäquate freie Arbeitsplätze zur Verfügung hat und dennoch dem/der Ausgebildeten keinen solchen, sondern etwa einen Arbeitsplatz an einem fernen Ort anbietet. Die Frage der Ausübung billigen Ermessens hängt also wesentlich davon ab, welche Stellen im Zeitpunkt des Entstehens des Übernahmeanspruchs im Unternehmen frei sind. Von diesen freien Stellen hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Interessen des/der Ausgebildeten die am besten Geeignete auszuwählen. Hat der Arbeitgeber mehrere Ausgebildete zu übernehmen und sind nicht ausreichend freie Stellen vorhanden, so hat er die freien Stellen jeweils unter Berücksichtigung der Interessen der verschiedenen Kandidaten zu vergeben, wobei allerdings – anders als bei der Sozialauswahl – nicht die „sozialen Kriterien“ allein maßgeblich sind. Der Arbeitgeber ist deutlich freier als bei einer Sozialauswahl und kann natürlich seine betrieblichen Interessen in die Auswahlentscheidung nach billigem Interesse mit einbeziehen.

Der Rechtsanspruch hängt nicht davon ab, dass ein freier Arbeitsplatz beim anspruchspflichtigen Arbeitgeber vorhanden ist. Das Bestehen eines freien Arbeitsplatzes ist keine Tatbestandsvoraussetzung des Rechtsanspruches auf Übernahme und kann somit auf die Rechtsfolge des Übernahmeanspruchs auch keinen Einfluss haben. Besteht also im Unternehmen kein freier Arbeitsplatz, so hat der Arbeitgeber notfalls einen solchen zu schaffen.

Für die in der Praxis nicht selten zu beobachtenden Fälle einer Ausbildung beim Versicherungsunternehmen mit der Perspektive, den Ausgebildeten zu einem späteren Zeitpunkt nicht im Versicherungsunternehmen selbst, sondern bei einem kooperierenden Unternehmen (z.B. kooperierender Vertriebspartner) zu beschäftigen, so gilt Folgendes: Der Tarifvertrag sieht inhaltlich keinerlei Einschränkungen hinsichtlich des Einsatzgebietes des Ausgebildeten vor. Insofern ist es möglich, den Ausgebildeten auch auf Grundlage eines Arbeitsvertrages zu beschäftigen, welcher eine Arbeitnehmerüberlassung vorsieht. Es ist daher möglich, anspruchsberechtigten Ausgebildeten einen Arbeitsvertrag anzubieten, welcher eine Arbeitnehmerüberlassung an ein kooperierendes Unternehmen des Betriebes vorsieht. In diesem Zusammenhang sind selbstverständlich sämtliche Normen des AÜG zu beachten und insbesondere muss das anstellende Versicherungsunternehmen über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügen.

Auch ist es übrigens möglich, dem Ausgebildeten einen Arbeitsvertrag gemeinsam mit einem anderen – nicht unter die Anspruchsregelung fallenden – Unternehmen anzubieten (sog. „Mehrfacharbeitsverhältnis“ in Form eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses mit mehreren Arbeitgebern). In diesem Falle tritt das Versicherungsunternehmen als Gesamtgläubiger und Gesamtschuldner in den Arbeitsvertrag ein und erfüllt damit vollumfänglich den Anspruch auf einen Arbeitsvertrag. Insofern besteht also die Möglichkeit etwa mit einem Handelsvertreter des Versicherungsunternehmens gemeinsam einen solchen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, welchen dann vor Ablauf der Frist eben nur der Handelsvertreter mit dem Ausgebildeten fortsetzt. Auch über diesen Weg kann die Zielsetzung der „Ausbildung für den Vertrieb“ trotz Übernahmeanspruchs sinnvoll in die Praxis umgesetzt werden.

Hinsichtlich der Vertragskonditionen macht der Tarifvertrag keine Vorgaben, wobei dieser über die Tarifgeltung natürlich in den wesentlichen Eckpunkten vorbestimmt ist. Der Anspruch bezieht sich auf ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit, da der Ausgebildete auch in diesem Umfang ausgebildet wurde und es sich beim Vollzeitarbeitsverhältnis um die Norm eines Arbeitsvertrages handelt.

Das Arbeitsvertragsangebot muss einen Beginn des Arbeitsverhältnisses spätestens mit Beginn des übernächsten Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses gegenüber dem ausbildenden Unternehmen vorsehen. Mit dieser Bekanntgabe ist also nicht die Bekanntgabe gegenüber dem Ausgebildeten gemeint, sondern Voraussetzung für den Fristenlauf der Tarifregelung ist die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses gegenüber dem ausbildenden Unternehmen. Sofern eine solche Bekanntgabe seitens der Prüfungsstelle nicht erfolgt, ist es Sache des Ausgebildeten, diese Bekanntgabe vorzunehmen.

III. Entpflichtungsmöglichkeit

Die Tarifregelung sieht vor, dass grundsätzlich verpflichtete Unternehmer von der Pflicht zur Unterbreitung eines Arbeitsvertragsangebotes entpflichtet werden, sofern die betrieblichen Leistungen und/oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Auszubildenden einer Übernahme widersprechen. Mit dieser Regelung sollen die erheblich eingeschränkten Möglichkeiten einer Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses nach bestandener Probezeit berücksichtigt werden. Gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ist nämlich die Kündigung eines

Ausbildungsverhältnisses nach bestandener Probezeit nur aus wichtigem Grund möglich. Hierbei hat die Rechtsprechung noch höhere Maßstäbe für das Vorliegen eines wichtigen Grundes definiert, als bei einem Arbeitsverhältnis, welches nach § 626 BGB aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. Erst bei Vorliegen einer Kette von Pflichtwidrigkeiten, die für sich allein betrachtet noch kein wichtiger Grund sind, aber den Schluss rechtfertigen, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel nicht erreichen wird und Sinn und Zweck der Ausbildung in Frage stehen, kann eine fristlose Kündigung in Betracht gezogen werden. Der Ausbilder muss vor Ausspruch einer Kündigung sämtliche denkbaren Möglichkeiten und hierbei insbesondere auch den Einsatz von mitunter strengen Erziehungsmitteln ausgeschöpft haben. Außerdem muss es unwahrscheinlich erscheinen, dass auf den Auszubildenden noch so eingewirkt werden kann, dass er sich in die im Betrieb gegebene Ordnung einfügt.⁵

Im Kontext der Geltung des Übernahmeanspruchs sollen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien demgegenüber deutlich verminderte Anforderungen gelten. Hat der/die Ausgebildete während des Ausbildungsverhältnisses ein Verhalten an den Tag gelegt, welches zwar den Arbeitgeber nicht nach den sehr strengen Maßstäben des BBiG zum Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt hat, ihn jedoch bei Geltung der regelmäßigen Anforderungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses berechtigt hätte, eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen, so entfällt der Übernahmeanspruch. Insofern kann sowohl bezüglich der personenbedingten, als auch bezüglich der verhaltensbedingten Ablehnungsgründe vollinhaltlich auf die umfangreiche Rechtsprechung sowie allgemeine Literatur zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen verwiesen werden.⁶

IV. Geltendmachung des Anspruches

Wie bei jedem Rechtsanspruch ist das ausbildende Versicherungsunternehmen nicht verpflichtet, ohne Anforderung des Ausgebildeten ein Arbeitsvertragsangebot zu unterbreiten. Ein unaufgefordertes „Andienen“ eines solchen Vertrages ist nicht erforderlich. Vielmehr ist es Sache des Ausgebildeten, den Anspruch gegenüber dem Unternehmen geltend zu machen. Hierfür sieht die Tarifregelung keinerlei Form-Vorschrift vor, so dass die Geltendmachung des Anspruches nicht schriftlich zu erfolgen hat, sondern eine Geltendmachung per E-Mail oder sogar in mündlicher Form als ausreichend anzusehen ist.

Kommt das Versicherungsunternehmen dem Rechtsanspruch nicht nach, so ist es Sache des Ausgebildeten über die Arbeitsgerichtsbarkeit den Anspruch klageweise geltend zu machen. In diesem Zusammenhang obliegt es der Darlegungs- und Beweislast des Ausgebildeten, dass er die Tatbestandsvoraussetzungen der S. 1 und 2 des TVÜ erfüllt. Dies gilt insbesondere auch für die Tatbestandsvoraussetzung der „persönlichen Eignung“. Hingegen trägt das Versicherungsunternehmen die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Entpflichtungsgrundes gemäß S. 4 TVÜ.

⁵ Vgl. ArbG Essen vom 27.9.2005 – 2 Ca 2427/05.

⁶ Vgl. hierzu insbesondere *Hopfner/Erdmann* Praxishandbuch Arbeitsrechtsseite S. 1184 ff. (personenbedingte Kündigung) sowie S.1212 ff. (verhaltensbedingte Gründe).

V. Prüfpflicht der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Satz 6 TVÜ sieht vor, dass der Arbeitgeber rechtzeitig vor Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses die Übernahme des übernommenen Ausgebildeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis prüft. Die Regelung ist lediglich deklaratorischer Natur, da sie hinter dem Regelungsgehalt der deutlich stärker konkretisierten Prüfungspflicht des § 2 Ziff. 2 Satz 2 ff. MTV⁷ zurücksteht.

VI. Verhältnis zu betrieblichen Regelungen – keine Sperrwirkung gem. § 77 Abs. 3 BetrVG

Nach der Schlussformel des Tarifvertrages appellieren die Tarifvertragsparteien betriebliche Regelungen, die über die im TVÜ geltenden Regelungen hinausgehen, aufrechtzuerhalten. Mit dieser Verlautbarung bringen die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck, dass die Sperrwirkung des Tarifvertrages gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG durch den TVÜ nicht bewirkt werden soll. Betriebsvereinbarungen, die also Übernahmeregelungen vorsehen, welche über die im Tarifvertrag geltenden Regelungen hinausgehen, bleiben ungeachtet der Geltung des Tarifvertrages wirksam.

Betriebsvereinbarungen, welche Übernahmeregelungen vorsehen, die für die Auszubildenden ungünstigere Regelungen enthalten, sind hinsichtlich der ungünstigeren Regelungen gemäß § 4 Abs. 3 TVG gegenüber den unmittelbar tarifgebundenen Auszubildenden unwirksam.

⁷ Vgl. hierzu *Hopfner*, Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, 10. Aufl. § 2 MTV Rn. 7f.