

Aktenzeichen: 4 AZR 545/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 18. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk : Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für die Amtliche Sammlung : Ja

Gesetz: BGB § 611 Ausbildungsverhältnis; BBiG §§ 2, 10, 18, 107; Krankenpflegegesetz §§ 7, 11; Schulverwaltungsgesetz NW § 37

Leitsätze:

1. Das Ausbildungsverhältnis einer Schwesternschülerin unterliegt dem BBiG, wenn die praktische Ausbildung mit arbeitsrechtlich betrieblicher Ausgestaltung überwiegt.
2. In diesem Fall ist der Schwesternschülerin eine angemessene Vergütung zu zahlen (§ 10 Abs. 1 BBiG), die nach dem für Lernschwestern und Lernpfleger im öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifvertrag bemessen werden kann.



4 AZR 545/78

6 Sa 816/77 Hamm

Verkündet am
18. Juni 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Metzger und Trautmann für Recht erkannt:

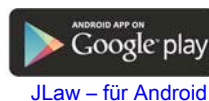
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. März 1978
- 6 Sa 816/77 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die jetzt 20-jährige Klägerin schloß mit der Beklagten unter dem 3. August 1976 einen Ausbildungsvertrag zur Ausbildung für den Beruf einer Krankenschwester. Die Beklagte ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert, dessen Träger fünf Krankenhäuser des Münsterlandes und das Diakonissen-Mutterhaus sind. Sie ist gemäß § 7 Krankenpflegegesetz als zur Ausbildung geeignet staatlich anerkannt.

In dem Ausbildungsvertrag vom 4. August 1976 heißt es u.a.:

"§ 1

1. Die Schülerin wird ab 1. 10. 1976 in die staatlich anerkannte Krankenpflegeschule aufgenommen. Sie wird dem Krankenhaus B zur praktischen Ausbildung zugewiesen

§ 2

Dauer des Lehrgangs

1. Der Lehrgang dauert drei Jahre.

§ 3

Durchführung des Lehrgangs

1. Für das Ausbildungsverhältnis des/der Schüler/in gelten:
 - a) Die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Krankenpflegegesetz in der Fassung vom 20. September 1965 und die vom Bundesminister für Gesundheitswesen durch Rechtsverordnung erlassenen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen.
 - b) Die Ausbildungs- und Schulordnungen der Ausbildungsstätte sowie die Internatsordnung und die Hausordnung des Krankenhauses in ihrer jeweiligen Fassung. Die Ordnungen können bei der Schulleitung eingesehen werden.
3. Der/die Schüler/in ist verpflichtet, am theoretischen und praktischen Unterricht sowie an den sonstigen von der Ausbildungsstätte angesetzten Veranstaltungen teilzunehmen und die ihm/ihr zugewiesenen Tätigkeiten in den Praxisstätten gewissenhaft auszuführen.....

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

4. Die Zeit des Unterrichts und der praktischen Tätigkeit beträgt innerhalb von zwei Wochen 80 Stunden.

§ 4

Schul- und Ausbildungsgeld

1. Ein Schulgeld wird nicht erhoben.
2. Ausbildungsgeld wird nicht gezahlt. Sonstige Ansprüche des/der Schüler/in richten sich nach dem Krankenpflegegesetz und den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen....."

Die Klägerin unterzeichnete den Ausbildungsvertrag, äußerte aber gegenüber der Beklagten Bedenken wegen des Wegfalls der Ausbildungsvergütung.

Nach einer ab 1. Oktober 1976 bei der Beklagten praktizierten Ausbildungsordnung umfaßte die theoretische Ausbildung innerhalb der drei Ausbildungsjahre insgesamt 2.080 Unterrichtsstunden; dem stehen 2.584 Stunden praktischer Ausbildung gegenüber. Nach einer von der Beklagten für die Zeit ab März 1977 beschlossenen Ausbildungsordnung sieht der Ausbildungsplan 2.472 Stunden theoretische Ausbildung und 2.336 Stunden praktische Ausbildung vor.

Die theoretische Ausbildung umfaßt Blockunterricht, Studientage und praktischen Unterricht im Krankenhaus. Für den Blockunterricht sind nach der im Jahre 1976 geltenden Ausbildungsordnung 24 Wochen, nach der ab März 1977 geltenden Ausbildungsordnung 30 Wochen während der dreijährigen Ausbildungszeit vorgesehen. Die praktische Ausbildung wird außerhalb der Zeit des Blockunterrichts durchgeführt und durch Studientage sowie praktischen Unterricht unterbrochen. Hierbei werden alle Wochentage - einschließlich Samstag und Sonntag - für die praktische Ausbildung herangezogen. Die Tätigkeit wird im Schichtdienst geleistet. Den Krankenpflegeschülerinnen werden in der praktischen Ausbildung Tätigkeiten

- 4 -



- 4 -

einer Krankenschwester gezeigt, die sie dann selbst auszuführen haben. Die Klägerin wurde gemäß dem Ausbildungsvertrag im Krankenhaus B zur praktischen Ausbildung eingesetzt.

Die Klägerin verlangt von der Beklagten für die Zeit vom 1. Oktober 1976 bis 30. September 1977 Ausbildungsvergütung in Höhe der Vergütung, die die für den öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifverträge zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Lernschwestern und Lernpfleger vorsehen. Sie meint, das Ausbildungsverhältnis der Parteien unterliege den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes. Daher stehe ihr eine angemessene Ausbildungsvergütung zu.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt,

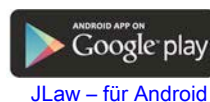
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.444,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit 7. Januar 1977 und für die Zeit ab April bis September 1977 monatlich 708,-- DM brutto zuzüglich 13,-- DM vermögenswirksame Leistungen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, bei der Ausbildung der Klägerin handele es sich um eine schulische Berufsbildung, auf die das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung finde. Die Klägerin sei nicht in den Arbeitsprozeß eingegliedert. Ihre Arbeitsleistung während der praktischen Ausbildung habe keinen wirtschaftlichen Wert. Die Beklagte verweist ferner darauf, daß die Krankenpflegeschülerinnen Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz erhalten, weil die Ausbildungsstätte den in § 2 BAFöG genannten Schulen als gleichwertig angesehen werde. Die AOK M habe mitgeteilt, daß eine Versicherungspflicht für die Krankenpflegeschülerinnen ab Oktober 1976 nicht bestehe, da ein Beschäftigungsverhältnis im versicherungsrechtlichen Sinne nicht mehr vorliege. Auch die für das Gesundheitswesen zuständigen Minister und Senatoren der Länder hätten in Übereinstimmung mit dem Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit in einer Entscheidung vom Mai 1973 die Ansicht vertreten, daß das Berufs-

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bildungsgesetz auf die Ausbildung für ärztliche und andere Heilberufe nicht anwendbar sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin im Wege der Anschlußberufung entsprechend der inzwischen in Kraft getretenen Erhöhung der tariflichen Ausbildungsvergütung für Lernschwestern im öffentlichen Dienst die Klage erweitert und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 9.132,04 brutto nebst 4 % Zinsen seit 7. Januar 1977 aus DM 4.503,-- sowie seit 17. Juli 1977 aus dem Restbetrag zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat nach diesem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf DM 9.132,04 neu festgesetzt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage mit Recht stattgegeben.

Die Klägerin kann von der Beklagten für die Zeit vom 1. Oktober 1976 bis 30. September 1977 die geltend gemachte Ausbildungsvergütung verlangen. Ihr steht eine angemessene Ausbildungsvergütung zu (§ 10 Abs. 1 BBiG). Dieser Anspruch ist unabdingbar (§ 18 BBiG). § 4 Ziff. 1 des Ausbildungsvertrages, der vorsieht, daß ein Ausbildungsgeld nicht gezahlt wird, ist daher unwirksam.

Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ausbildungsvergütung (§§ 10 ff. BBiG) auf das Ausbildungsverhältnis der Parteien anwendbar. § 107 BBiG schreibt zwar vor, daß die bundesgesetzlichen Regelungen über die Berufsbildung in den Heil- und Heilhilfsberufen unberührt bleiben sollen. Dies bedeutet aber nur, daß bundesgesetzliche Vorschriften dem Berufsbildungsgesetz dann vorgehen, wenn sie zu diesem im Widerspruch stehen. Im übrigen gilt auch für die Berufs-

- 6 -

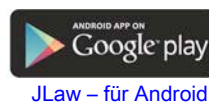
bildung in den Heil- und Heilhilfsberufen das Berufsbildungsgesetz (BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis mit weiteren Nachweisen). Das Krankenpflegegesetz als bundesgesetzliche Regelung über die Berufsbildung in den Heil- und Heilhilfsberufen enthält keine Vorschrift darüber, ob und in welcher Höhe den Krankenpflegeschülern eine Ausbildungsvergütung zu zahlen ist. Die §§ 10 ff. BBiG werden daher durch das Krankenpflegegesetz nicht verdrängt.

Auch § 2 Abs. 1 BBiG steht vorliegend einer Anwendung des Berufsbildungsgesetzes auf das Ausbildungsverhältnis der Parteien nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift gilt das Berufsbildungsgesetz zwar nicht für die Berufsausbildung in berufsbildenden Schulen, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen. Im vorliegenden Fall kann aber nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen über die von der Beklagten praktizierte Ausbildung die Krankenpflegeschule bei der Ausbildung der Klägerin nicht als berufsbildende Schule i. S. von § 2 Abs. 1 BBiG angesehen werden. Das Krankenpflegegesetz enthält keine Vorschrift, der sich entnehmen ließe, daß die Krankenpflegeausbildung in einem echten Schulverhältnis erfolgen muß. Nach seinem § 11 umfassen die Lehrgänge in der Krankenpflege "Unterricht und eine praktische Ausbildung". Das läßt sowohl eine überwiegend schulische als auch eine überwiegend arbeitsrechtlich-betriebliche Ausgestaltung zu (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis). Auch die staatliche Anerkennung nach § 7 Krankenpflegegesetz, die die Beklagte erlangt hat, besagt nichts darüber, wie die Ausbildung durchzuführen ist. Die in Betracht kommenden landesrechtlichen Bestimmungen schreiben ebenfalls keine volle oder überwiegende schulische Gestaltung der Krankenpflegeausbildung vor. Wenn § 37 Schulverwaltungsgesetz Nordrhein-Westfalen die Anwendung des Gesetzes auf Krankenpflegeschulen oder sonstige Ausbildungseinrichtungen für Heilberufe oder Heilhilfsberufe ausdrücklich ausschließt, so heißt das nur, daß das Gesetz selbst für sol-

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

che Einrichtungen nicht gilt, die die Lehrgänge in der Krankenpflege überwiegend schulisch ausgestalten (vgl. auch BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis).

Da das Krankenpflegegesetz sowohl eine schulische als auch eine arbeitsrechtlich-betriebliche Ausbildung zur Krankenschwester und zum Krankenpfleger zuläßt, steht es den Parteien des Ausbildungsverhältnisses frei, wie sie das Ausbildungsverhältnis gestalten wollen. Wenn sie - wie im vorliegenden Fall - sowohl eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung durchführen, ist für die Frage, ob ein schulisches oder ein arbeitsrechtlich-betriebliches Ausbildungsverhältnis vorliegt, maßgebend, welche Ausbildungsart überwiegt. Überwiegt die praktische Ausbildung mit arbeitsrechtlich-betrieblicher Ausgestaltung, so ist das Ausbildungsverhältnis als arbeitsrechtlich-betriebliches anzusehen, so daß die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes Anwendung finden (BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis). Diese Voraussetzung ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hier gegeben.

Nach diesen mit Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts standen im Ausbildungsverhältnis der Klägerin bis März 1977 im ersten Ausbildungsjahr 724 Stunden theoretischen Unterrichts 1.176 Stunden praktischer Ausbildung gegenüber. Ab März 1977 betrug der theoretische Unterricht im ersten Ausbildungsjahr 768 Stunden, die praktische Ausbildung 1.152 Stunden. Auch wenn man berücksichtigt, daß der theoretische Unterricht nach Angaben der Beklagten im zweiten Ausbildungsjahr auf 880 Stunden und im dritten Ausbildungsjahr auf 824 Stunden steigt, überwiegt die praktische Ausbildung. Denn das Landesarbeitsgericht geht aufgrund des Arbeitsvertrages der Parteien unter Berücksichtigung von vier Wochen Ferien jährlich von einer jährlichen Gesamtstundenzahl von 1.920 Stunden aus. Hiergegen erhebt die Revision keine Rügen, so daß für das Revisions-

- 8 -



- 8 -

gericht nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts feststeht, daß in jedem Jahr die praktische Ausbildung eindeutig überwogen hat.

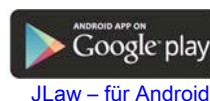
Die damit überwiegend praktische Ausbildung der Klägerin hat die Beklagte arbeitsrechtlich-betrieblich ausgestaltet. Die Klägerin war unbestritten in den normalen Betriebsablauf des Krankenhauses in B eingegliedert. Sie war zum Schichtdienst, auch an Wochenenden, eingeteilt. Sie wurde mit den an eine Krankenschwester herantretenden Problemen vertraut gemacht. Die praktischen Tätigkeiten einer Krankenschwester im Krankenhaus wurden ihr wiederholt gezeigt. Sie führte diese Tätigkeiten zunächst unter Aufsicht und dann selbständig mit anschließender Kontrolle aus. Damit war die Klägerin in einer für die betriebliche Berufsausbildung typischen Weise in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert.

Demgegenüber kommt es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob die Tätigkeit der Klägerin auch wirtschaftlichen Wert hatte, d. h. ob die Klägerin eine praktisch verwertbare Leistung erbrachte. Es gehört nicht zum Wesen der betrieblichen Ausbildung, daß der Auszubildende eine praktisch verwertbare Arbeitsleistung erbringt (vgl. Natzel, Das Berufsausbildungsverhältnis, 2. Aufl. 1974, S. 71). Allenfalls dann, wenn aufgrund einer besonderen Fallgestaltung nicht zweifelsfrei feststeht, ob eine Ausbildung als betriebliche Ausbildung angesehen werden kann, kann der wirtschaftliche Wert einer Tätigkeit ein Indiz dafür sein, daß eine betriebliche Ausbildung vorliegt. Im vorliegenden Fall besteht aber infolge der Eingliederung der Klägerin in den Betrieb des Krankenhauses kein Zweifel an der betrieblichen Ausbildung. Für die nach der tatsächlichen Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses zu beurteilende Frage der betrieblichen Eingliederung ist es unerheblich, ob die Auszubildenden in den Stellenplänen der Krankenhäuser, in denen sie tätig sind, geführt werden.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

Wie die Sozialversicherungsträger und die nach dem Arbeitsplatzförderungsgesetz zuständigen Stellen das Ausbildungsverhältnis der Parteien qualifizieren, ist für den Senat nicht bindend. Auch aus der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 30. November 1979 - V A 17/78 -, in der eine private Lehranstalt für medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten nach deren Ausgestaltung und Unterrichtstätigkeit als Schule angesehen worden ist, kann die Beklagte nichts für sich herleiten. Denn im vorliegenden Fall kommt es allein darauf an, wie hier die Parteien das Ausbildungsverhältnis tatsächlich ausgestaltet haben.

Das Landesarbeitsgericht hat die angemessene Vergütung der Klägerin i. S. von § 10 Abs. 1 BBiG nach dem für den öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Lernschwestern und Lernpfleger vom 1. Januar 1967 in der Fassung vom 27. Mai 1976 bemessen. Das ist rechtlich möglich und wird von der Revision nicht angegriffen.

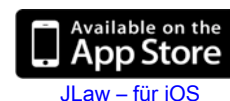
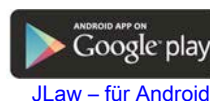
Die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen greifen nicht durch. Da es nicht darauf ankommt, ob die Klägerin für die Beklagte eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbrachte, war die vom Landesarbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme unerheblich. Aus diesem Grunde brauchte das Landesarbeitsgericht auch nicht den von der Beklagten angebotenen Gegenbeweis zu erheben. Daher ist die entsprechende Verfahrensrüge der Revision nach § 286 ZPO unbegründet.

Die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe das Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 23. März 1978 zu Unrecht als verspätet zurückgewiesen, ist unschlüssig. Die Revision hat nicht dargelegt, welche Behauptungen im Schriftsatz vom 23. März 1978 das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung unberücksichtigt ließ,

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 10 -

und daß ihre Berücksichtigung zu einem für die Beklagte günstigeren Ergebnis geführt hätte. Im übrigen ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Schriftsatz der Beklagten vom 23. März 1978 gegenüber ihrem früheren Vorbringen einen neuen Tatsachenvortrag enthält.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Metzger

Trautmann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)