

Aktenzeichen: 5 AZB 10/98

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 24. Februar 1999
- 5 AZB 10/98 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Beschluß vom 23. April 1997
- 8 Ca 8375/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Beschluß vom 24. März 1998
- 2 Ta 28/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Rechtsweg - Auszubildende in berufsbildenden Schulen und
"sonstigen Berufsbildungseinrichtungen"

Gesetz:

ArbGG § 5 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Nr. 3 a; BBiG § 1 Abs. 1,
Abs. 5, § 2 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Streitigkeiten aus einem Berufsbildungsverhältnis nach § 1 Abs. 1 BBiG, wenn der Auszubildende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages "beschäftigt" wird.

2. Ausschlaggebend für die Stellung als "Beschäftigter" im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist weder der Lernort noch die Lehrmethode, sondern der Inhalt des Ausbildungsvertrages.

3. Auch Auszubildende in berufsbildenden Schulen und "sonstigen Berufsbildungseinrichtungen" im Sinne von § 1 Abs. 5 BBiG können "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte" nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sein.



5 AZB 10/98
2 Ta 28/97 Bremen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 24. Februar 1999 beschlossen:

1. Die weitere sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 24. März 1998 - 2 Ta 28/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der weiteren sofortigen Beschwerde zu tragen.
3. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 43.753,00 DM festgesetzt.



Gründe:

I. Der Kläger begehrt die Rückzahlung von Unterbringungskosten, die er an die Beklagte entrichtet hat, und die Feststellung, daß ein mit ihm geschlossener Vergleich durch eine nachfolgende Regelung nicht gegenstandslos geworden sei. Der Kläger hat Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben. Im vorliegenden Beschwerdeverfahren streiten die Parteien über die Zulässigkeit des Rechtswegs.

Die Beklagte ist ein Tochterunternehmen der L AG (künftig: L). Sie führt in B seit dem 1. Januar 1997 die bislang von der L betriebene Verkehrsfliegerschule. Mit der L hatte der 1967 geborene Kläger am 13. Februar 1992 einen Schulungsvertrag zum Erwerb des Verkehrsflugzeugführerscheins und weiterer Berechtigungen geschlossen. Mit Schreiben vom 10. März 1993 teilte ihm die L mit, aufgrund der eingetretenen wirtschaftlichen Entwicklung sehe sie sich gezwungen, den Schulungsvertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Am 10. Juni 1993 schlossen die L und der Kläger einen außergerichtlichen Vergleich. Darin erzielten sie Einigkeit darüber, daß der Schulungsvertrag aus dem Jahre 1992 zwar beendet worden sei, die L sich aber verpflichte, mit dem Kläger einen neuen Schulungsvertrag abzuschließen. Dessen Kosten sollte die L in bestimmter Weise kalkulieren müssen.

Am 31. März 1995 kam ein solcher Vertrag zustande. Sein Gegenstand war es, dem Kläger „die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten zum Erwerb des Verkehrsflugzeugführerscheins (ATPL) und der Langstreckenflugberechtigung/Theorie nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen in durchgehender Schulung zu vermitteln“. Die Schulung war auf insgesamt 24 Monate ange-



legt. Vorgesehen waren sechs Monate Theorie in B , sieben Monate Flugtraining in den USA und elf Monate „ATPL und Long Range - Theorie“ einschließlich dreißig Stunden Ausbildung am Simulator und zehn Flugstunden erneut in B

Nach § 9 des Vertrages verpflichtete sich der Kläger gegenüber der L , an allen Schulungsveranstaltungen regelmäßig teilzunehmen, die Schulleitung bei Fernbleiben unter Angabe der Gründe unverzüglich zu unterrichten und bei Erkrankungen spätestens am vierten Tage eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Der Kläger hatte sich außerdem „so zu verhalten, daß das Ansehen der L nicht geschädigt wird“. Die L war nach § 10 des Vertrages berechtigt, neben den amtlichen Prüfungen eigene Zwischenprüfungen vorzunehmen. Der Schulungsvertrag sollte gem. § 14 enden entweder mit dem erfolgreichen Ablegen aller erforderlichen Prüfungen, mit dem Nichtbestehen auch der zulässigen Wiederholungsprüfungen oder mit dem Eintritt dauernder Fluguntauglichkeit beim Kläger. Nach § 15 bestand für beide Seiten die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund, für die L u.a. dann, wenn es zu schweren Verstößen gegen die Regeln der Verkehrsfliegerschule und ihrer beauftragten Vertragspartner oder zu schwerwiegenden schulischen Leistungsmängeln käme. Gem. § 16 Abs. 6 des Vertrages sollte nach Beendigung der Schulung kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses im L konzern entstehen.

Die Kosten der Schulung hatte der Kläger zu tragen. Sie wurden in einer beigefügten Aufstellung mit insgesamt 127.850,00 DM zzgl. 4200,00 DM für die Unterkunft in den USA berechnet. Am 7. April 1995 schlossen der Kläger und die L - eine „Ergänzungsvereinbarung zum Schulungsvertrag“. Danach wurden ihm 25.000,00 DM der Schulungskosten bis zur Beendigung des Schulungsverhältnisses



als zinsloses Darlehen gestundet. Sollte er in einen ihm angebotenen Arbeitsvertrag bei der L einwilligen, würde ihm diese Summe weiter gestundet und nach drei Jahren erlassen. Sollte er ein solches Angebot nicht annehmen oder sollte ein Arbeitsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren aus einem von ihm zu vertretenden Grunde beendet werden, würde er den Betrag in vollem Umfange bzw. für jeden abgeleiteten Monat um ein 1/36 vermindert samt anfallender Zinsen zurückzuzahlen haben. Aufgrund einer am 7. November 1995 getroffenen „Erweiterten Ergänzungsvereinbarung“ und eines zu dieser am 8. November 1995 geschlossenen Darlehensvertrages wurden dem Kläger bis zum Schulungsende weitere 55.000,00 DM der Schulungskosten als verzinsliches Darlehen gestundet. Bei Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses würde er das Darlehen in Raten über drei Jahre, bei Ablehnung eines Vertragsangebots in vollem Umfange sofort zurückzuzahlen haben.

Nach Aufnahme des Flugtrainings in den USA nutzte der Kläger die ihm von der L angebotene Unterbringungsmöglichkeit in der Zeit vom 6. bis 14. November 1995. Anschließend zog er in eine andere Unterkunft um. Die L - verlangte über den genannten Zeitraum hinaus die vereinbarte Pauschale von 12,50 US-Dollar pro Tag. Der Kläger zahlte die verlangte Summe in Höhe von 3.140,00 DM unter Vorbehalt und begehrt sie mit seiner Klage zurück. Im übrigen meint er, die Beklagte sei aufgrund des Vergleichs vom 10. Juni 1993 verpflichtet, ihre Kostenkalkulation offenzulegen.

Der Kläger hält die Arbeitsgerichte für zuständig. Die Beklagte rügt die Zulässigkeit des Rechtswegs. Der Kläger sei weder Angestellter oder zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter noch arbeitnehmerähnliche Person.



Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig gehalten und die Sache an das Landgericht B verwiesen. Auf die sofortige Beschwerde des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den beschrittenen Rechtsweg für zulässig erklärt. Mit ihrer weiteren sofortigen Beschwerde bittet die Beklagte um Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

II. Die Beschwerde hat keinen Erfolg. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für den Rechtsstreit der Parteien bejaht. Die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a i.V.m. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Der Kläger ist zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter und damit Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschriften.

1. Das Klagebegehren betrifft Ansprüche aus dem Rechtsverhältnis der Parteien, welches durch den Schulungsvertrag vom 31. März 1995 begründet wurde. Der Kläger ist mit dem Abschluß dieses Vertrages weder zum Angestellten noch zum gewerblichen Arbeitnehmer der Beklagten geworden. Die Arbeitsgerichte sind deshalb nur zuständig, wenn der Kläger entweder zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG oder arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG war.

2. Das Landesarbeitsgericht hat schon den Arbeitnehmerstatus des Klägers bejaht. Zur Begründung hat es ausgeführt, dem Begriff des „Beschäftigten“ komme in § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG keine eigenständige Bedeutung zu. Es reiche aus, daß überhaupt eine berufliche Ausbildung stattfinde, die sich nicht als schulische Berufsbildung im Sinne des § 2 Abs. 1 BBiG darstelle. Die Fliegerschule der Beklagten weise zwar eine gewisse „Schulnähe“ auf. Dem allgemeinen Begriff der Schule, der



das Streben nach der Verwirklichung bestimmter Bildungs- und Erziehungsziele voraussetze, unterfalle sie jedoch nicht. Sie sei eine sonstige Berufsbildungseinrichtung. Damit sei der Kläger in einem für die Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten ausreichenden Sinne Auszubildender.

Das Landesarbeitsgericht hat ferner gemeint, zumindest sei der Kläger arbeitnehmerähnliche Person. Seine wirtschaftliche Abhängigkeit folge daraus, daß die L seine Ausbildung, deren Kosten er „im Grundsatz“ selbst zu tragen habe, teilweise vorfinanziere. Da ihm die Rückerstattung zum Teil erlassen, zum Teil erheblich erleichtert werde, falls im Anschluß an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis mit der L zustande komme, bestehe für ihn ein finanzieller Druck, ein solches Arbeitsverhältnis tatsächlich einzugehen.

3. Der Senat läßt offen, ob eine wirtschaftliche Abhängigkeit des Klägers schon während der Laufzeit des Schulungsvertrages und damit seine Stellung als arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG bejaht werden kann. Konkreter Vortrag der Parteien zu den damaligen wirtschaftlichen Verhältnissen und den Berufschancen des Klägers nach Abschluß der Schulung fehlt, weitergehende Feststellungen haben die Vorinstanzen nicht getroffen.

4. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Kläger bei der L bzw. der Beklagten für die Dauer des Schulungsvertrages nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG „zu seiner Berufsausbildung beschäftigt“ war.

a) Der Begriff der „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ wird im Arbeitsgerichtsgesetz nicht näher definiert. Eine wortgleiche Formulierung enthält § 5 Abs. 1 BetrVG. Auch dort findet sich keine genauere Kennzeichnung. Was unter Berufs-



ausbildung zu verstehen ist, bestimmt § 1 BBiG. Nach Abs. 1 der Vorschrift ist Berufsausbildung ein Teilbereich der Berufsbildung. Zu dieser zählen ferner berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung. Die Berufsausbildung hat nach § 1 Abs. 2 BBiG eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Berufsausbildung notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln und dabei den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen. Die berufliche Fortbildung dient gemäß § 1 Abs. 2 BBiG dazu, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll gemäß § 1 Abs. 4 BBiG zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

b) Nach übereinstimmender Auffassung in Rechtsprechung und Literatur sind unter „Berufsausbildung“ im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG alle Bereiche der Berufsbildung nach § 1 Abs. 1 BBiG zu verstehen. Auch für Streitigkeiten aus einem Fortbildungs- oder einem Umschulungsverhältnis kann deshalb der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG eröffnet sein (BAG Beschluß vom 21. Mai 1997 - 5 AZB 30/96 - AP Nr. 32 zu § 5 ArbGG 1979 = NZA 1997, 1013; BAG Beschluß vom 26. Januar 1994 - 7 ABR 13/92 - BAGE 75, 312 = AP Nr. 54 zu § 5 BetrVG 1972, m.w.N.; Grunsky, ArbGG, 7. Aufl., § 5 Rz 13; Rohlfing, NZA 1997, 365, m.w.N.).

Als Gegenstand des Schulungsvertrages der Parteien kommt eine Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG oder eine berufliche Fortbildung nach § 1 Abs. 3 BBiG in Betracht. Die vorgesehene rund zweijährige Dauer der Ausbildung spricht dafür, daß der Kläger eine Berufsausbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 BBiG erhalten sollte. Der Umstand, daß dem Erwerb der Erlaubnis für Verkehrsflugzeug-



führer gemäß § 14 der Verordnung über Luftfahrtpersonal in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Februar 1984 (BGBl. I, S. 265) eine praktische Tätigkeit als Flugzeugführer mit den dafür erforderlichen theoretischen Kenntnissen vorauszuweisen hat, steht dem nicht entgegen. Ob der Schulungsvertrag der Parteien Berufsausbildung oder berufliche Fortbildung zum Inhalt hat, braucht angesichts der umfassenden Bedeutung von „Berufsausbildung“ in § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht abschließend geklärt zu werden.

c) Für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist damit entscheidend, ob der Kläger zu seiner Berufsausbildung „beschäftigt“ wurde. Das ist zu bejahen.

aa) Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß diesem Tatbestandsmerkmal für die Rechtswegbestimmung keine eigenständige Bedeutung zukomme, folgt der Senat nicht. Der Ausdruck „Beschäftigte“ in § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG stellt vielmehr den notwendigen Bezug der Streitigkeit von Parteien eines Berufsbildungsverhältnisses zum Arbeitsrecht her. Der Gesetzgeber des ArbGG 1953 hat ihn nicht ohne Grund in den Gesetzestext aufgenommen. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1926 lautete noch: „Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der Lehrlinge“. In § 2 Nr. 2 des Gesetzes wurde auch das „Lehrverhältnis“ besonders erwähnt. Der Gesetzgeber wollte Zweifel an der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ausschließen (vgl. Dersch/Volkmar, ArbGG, 2. Aufl. 1927, § 5 Anm. 3 b, bb, mit Hinweis auf die Gesetzesbegründung). Das Arbeitsgerichtsgesetz 1953 hat auf die Erwähnung des Lehrverhältnisses in seinem § 2 Nr. 2 verzichtet und den Ausdruck „Lehrlinge“ durch „die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ ersetzt. In der Begründung des Gesetzesentwurfs (abgedruckt in RdA 1951, 463 ff.) heißt es dazu, auf diese Weise werde „klargestellt, daß nicht nur „die Lehrlinge“ im engeren Sinne,



sondern auch diejenigen zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes gelten“. Es wurde deshalb nicht nur als Merkmal des Lehrverhältnisses im engeren Sinne angesehen, vertraglich zur Arbeit in fremden Diensten verpflichtet zu sein. Auch eine „Beschäftigung zur Ausbildung“ lag nur vor, wenn der Betreffende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Arbeit verpflichtet war (Dietz/Nikisch, ArbGG, München und Berlin 1954, § 5 Rz 34, 38). § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1953 wurde unverändert in das ArbGG 1979 übernommen. In dem Tatbestandsmerkmal „Beschäftigte“ kommt das dargelegte Verständnis deshalb weiterhin zum Ausdruck. Die Annahme, dem Gesetzeswortlaut komme insoweit keine Bedeutung zu, ist weder sachlich noch methodisch gerechtfertigt.

bb) Im Rahmen des gleichlautenden § 5 Abs. 1 BetrVG hat das Bundesarbeitsgericht den Begriff der zu ihrer Berufsausbildung „Beschäftigten“ eng ausgelegt. Es hat darauf abgestellt, an welchem Ort die Berufsausbildung stattfindet.

(1) Für die drei Bereiche der Berufsbildung kommen nach § 1 Abs. 5 BBiG je drei Orte der Durchführung in Betracht. Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen Berufsbildung in Betrieben - durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft oder in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, wie etwa Dienststellen des öffentlichen Dienstes, Büros und Praxen freier Berufe, privaten Haushalten -, Berufsbildung in berufsbildenden Schulen und Berufsbildung in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung.

Betriebliche Berufsbildung in diesem Sinne liegt auch dann noch vor, wenn Betriebe der Wirtschaft oder vergleichbarer Einrichtungen innerbetriebliche oder überbetriebliche Stätten zur Vermittlung einer berufspraktischen Ausbildung errich-



ten, in denen die Auszubildenden die vertraglich geschuldete Berufsausbildung erfahren, etwa Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren (BAG Beschluß vom 26. Januar 1994 - 7 ABR 13/92 - aaO, unter II 4 b der Gründe; Fredebeul, BB 1982, 1493, 1495; Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl. 1998, 16.1.3.5.).

Schulische Berufsbildung findet statt in berufsbildenden Schulen. Gemeint ist mit dem Begriff „schulisch“ eine bestimmte Organisationsform der Ausbildungsstätte und nicht eine bestimmte Lehrmethode (zutreffend Fredebeul, aaO, 1495). Berufsbildende Schulen im Sinne des § 1 Abs. 5 BBiG sind solche, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen (vgl. die Aufstellung bei Gedon/Spiertz, Berufsbildungsrecht, Stand November 1998, BBiG § 2 Rz 10), und solche, die nicht in die Gesetzgebungskompetenz der Länder, sondern - insbesondere über Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG - in die des Bundes fallen (Beispiele bei Fredebeul, aaO, 1494). Die Berufsbildung in ersteren nimmt § 2 Abs. 1 BBiG wegen fehlender Gesetzgebungskompetenz des Bundes vom weiteren Anwendungsbereich des Gesetzes aus. Gleichwohl wird auch dort Berufsbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 BBiG durchgeführt.

„Sonstige Berufsbildungseinrichtungen“ außerhalb von Schule und Betrieb sind beispielsweise Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerke, außerbetriebliche Ausbildungsstätten u.ä.

(2) Als „Beschäftigung“ im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG ist nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur die auf privatrechtlicher Grundlage durchgeführte Ausbildung in Betrieben und vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft (§ 1 Abs. 5, 1. Alt. BBiG) anzusehen. Sie zeichnet sich dadurch aus, daß die Auszubildenden innerhalb der arbeitstechnischen Zwecke des Produktions- oder Dienstleistungsbetriebs oder einer vergleichbaren Einrichtung betrieblich-



praktisch unterwiesen werden und selbst beruflich aktiv sind. Sie setzt nicht notwendig die Zahlung von Entgelt an die Auszubildenden voraus. Die Auszubildenden müssen aber an dem über die Berufsbildung als solche hinausreichenden Betriebszweck beteiligt sein. Findet demgegenüber die praktische Berufsausbildung in einem reinen Ausbildungsbetrieb als einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung im Sinne des § 1 Abs. 5, 3. Alt. BBiG statt, so vollzieht sie sich nicht innerhalb des Betriebszwecks. Sie ist vielmehr selbst Gegenstand des Betriebszwecks. Die Auszubildenden gehören dann nicht zur Belegschaft und sind nicht wahlberechtigt zum Betriebsrat des Betriebs (BAG Beschluß vom 26. Januar 1994, aaO; BAG Beschluß vom 28. Juli 1992 - 1 ABR 22/92 - AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen, unter C I 1 der Gründe).

cc) Für § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG gilt zunächst, daß mit einer betrieblichen Ausbildung im Sinne des § 1 Abs. 5, 1. Alt. BBiG regelmäßig auch eine „Beschäftigung“ im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes einhergeht (BAG Beschluß vom 21. Mai 1997 - 5 AZB 30/96 - AP Nr. 32 zu § 5 ArbGG 1979 = NZA 1997, 1013; BAG Urteil vom 29. Oktober 1957 - 3 AZR 411/55 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrverhältnis - für die Zeit schon vor Erlass des BBiG). Dies findet eine Rechtfertigung darin, daß hier durch die Eingliederung des Auszubildenden in den Betrieb ein für Arbeitnehmer kennzeichnendes persönliches Abhängigkeitsverhältnis entsteht. Die Auszubildenden treten in fremde Dienste. Durch Teilnahme an der Verwirklichung des Betriebszwecks hat ihre Tätigkeit für den Auszubildenden zudem einen selbständigen wirtschaftlichen Wert (BAG Urteil vom 29. Oktober 1957, aaO).

Auch für Klagen von Auszubildenden gegen „sonstige Berufsbildungseinrichtungen“ nach § 1 Abs. 5, 3. Alt. BBiG wurde die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte



überwiegend bejaht (vgl. BAG Urteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 516/90 - AP Nr. 2 zu § 47 BBiG; BAG Urteil vom 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - AP Nr. 6 zu § 10 BBiG = NZA 1996, 698). Unter Berufung auf die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 5 Abs. 1 BetrVG haben zwar einige Instanzgerichte den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten verneint und derartige Streitigkeiten an die Zivilgerichte verwiesen (LAG Bremen Beschluß vom 9. Mai 1995 - 3 Ta 49/94 -). Der Senat hat aber in seinem Beschluß vom 21. Mai 1997 (aaO) an der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für diese Fälle festgehalten. Er hat dabei nicht entschieden, ob und unter welchen Voraussetzungen Auszubildende in solchen Einrichtungen als „Beschäftigte“ nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG anzusehen sind. Der damalige Kläger war jedenfalls arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.

In Verfahren von Flugschülern der Fliegerschule gegen die L mußte das Bundesarbeitsgericht bislang zur Rechtswegfrage nicht Stellung nehmen. In der Revisionsinstanz stand seine Zuständigkeit jedenfalls aus prozeßrechtlichen Gründen jedesmal außer Frage (BAG Urteil vom 22. Juni 1972 - 2 AZR 346/71 - BAGE 24, 318 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis; BAG Urteil vom 16. Oktober 1974 - 5 AZR 575/73 - AP Nr. 1 zu § 1 BBiG).

dd) Der Kläger ist nicht schon deshalb als „Beschäftigter“ nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG anzusehen, weil an der Fliegerschule der Beklagten betriebliche Ausbildung im Sinne von § 1 Abs. 5, 1. Alt. BBiG stattfände. Die Fliegerschule ist nicht integriert in den normalen Betriebsablauf des Luftfahrtunternehmens L. Die auszubildenden Flugschüler nehmen nicht unmittelbar teil an der Verwirklichung des Betriebszwecks „Reiseflugverkehr“. Dies verbietet sich bereits aus luftverkehrsrechtli-



chen Gründen, § 5 LuftverkehrsG i.V.m. § 30 LuftverkehrsZulO und den Vorschriften der VO über Luftfahrtpersonal. Lernort der Flugschüler ist darum kein Betrieb der Wirtschaft im Sinne des § 1 Abs. 5, 1. Alt. BBiG. Lernort ist auch nicht ein ausgegliederter Teil desselben, in dem die Auszubildenden - wie etwa in einer Lehrwerkstatt - gleichwohl am Betriebszweck teilhätten.

ee) Die Fliegerschule der Beklagten ist entweder berufsbildende Schule nach § 1 Abs. 5, 2. Alt. BBiG - unabhängig davon, ob sie unter die Schulgesetze der Länder fällt oder nicht - oder sonstige Berufsbildungseinrichtung nach § 1 Abs. 5, 3. Alt. BBiG. Damit können Flugschüler dort zwar keine „Beschäftigten“ im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sein. Im Rahmen des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG scheidet diese Möglichkeit jedoch nicht von vornherein aus. Für die Frage, welcher Rechtsweg für Streitigkeiten aus einem Berufs(aus)bildungsverhältnis eröffnet ist, kommt es auf den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff nicht an. § 5 Abs. 1 BetrVG und § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG betreffen den Arbeitnehmerbegriff in verschiedenen Gesetzen. Deren Anwendungsbereiche decken sich nicht. Der Geltungsbereich des Arbeitsgerichtsgesetzes ist personell weiter als der des Betriebsverfassungsgesetzes. Dies zeigt insbesondere die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, die im Betriebsverfassungsgesetz keine Entsprechung findet (BAG Beschluß vom 21. Mai 1997, aaO). Die Existenz des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG - und in gewisser Weise auch die des § 5 Abs. 3 ArbGG - läßt die Absicht des Gesetzgebers erkennen, den Anwendungsbereich des Arbeitsgerichtsgesetzes weit zu ziehen. Die Arbeitsgerichte sollen auch außerhalb des „klassischen“ Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnisses für sachnahe Streitigkeiten zuständig sein. Die gesetzgeberische Absicht ver-



langt auch im Rahmen des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG Beachtung. Ihr entspricht eine weite Auslegung der Vorschrift.

Hinzukommt, daß die neuere Rechtsprechung zu § 5 Abs. 1 BetrVG vor allem auf der Erwägung beruht, eine weite Auslegung der Vorschrift führe zu unausgewogenen, im Sinne der Betriebsverfassung nicht entsprechenden Ergebnissen (BAG Beschluß vom 21. Juli 1993 - 7 ABR 35/92 - BAGE 74, 1 = NZA 1994, 713 zu B III 2 d bb der Gründe). Auf die Frage der Rechtswegbestimmung sind diese Erwägungen nicht übertragbar. Daher kann diese Rechtsprechung weder für die Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG (so der Senat im Beschluß vom 21. Mai 1997, aaO) noch für die Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG maßgebend sein (so auch Rohlfing, NZA 1997, 365, 368/369).

ff) „Beschäftigte“ im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG können grundsätzlich auch Auszubildende in berufsbildenden Schulen und sonstigen Berufsbildungseinrichtungen sein. Ausschlaggebend für die Stellung als Beschäftigter sind weder der jeweilige Lernort gemäß § 1 Abs. 5 BBiG noch die jeweilige Lehrmethode als solche. Entscheidend ist nicht, wo und wie die Ausbildung erfolgt - ob in Betrieb, Schule oder sonstiger Einrichtung, ob überwiegend praktisch, innerhalb eines laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozesses oder überwiegend theoretisch, systematisch geordnet und lehrplanmäßig außerhalb eines solchen Prozesses. Maßgeblich ist stattdessen - wie für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auch -, welche vertraglichen Rechte und Pflichten die Parteien des Ausbildungsvertrages für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses begründet haben. „Beschäftigung“ liegt regelmäßig dann nicht vor, wenn das Rechtsverhältnis keinerlei über einen bloßen Leistungsaustausch hinausgehenden Inhalt hat. Es fehlt dann an jeder Nähe zum



regulären Arbeitsverhältnis. Besucht etwa der Auszubildende eine private Schule im Bereich der Wirtschaft oder eine sonstige Bildungseinrichtung, ist aber dieser gegenüber weder zur pünktlichen und regelmäßigen Teilnahme noch zum Ablegen einer (Zwischen-)Prüfung noch zur Einhaltung von mehr als bloßen Hausordnungsregeln, sondern allenfalls zur Zahlung von Entgelt verpflichtet, so kann von einer Leistung im Dienste der Ausbildungsstätte keine Rede sein. Es handelt sich umgekehrt um ein Dienstverhältnis mit dem Auszubildenden als Dienstherrn. Es schuldet dann nur der Ausbildende die Lehre und nicht auch der Auszubildende das Lernen. Für Streitigkeiten aus einem solchen Ausbildungsverhältnis ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet.

Gehen dagegen die wechselseitigen Pflichten über die mit dem unmittelbaren Leistungsaustausch verbundenen hinaus, ist insbesondere der Auszubildende weitergehenden Pflichten und Weisungen unterworfen, so kann der für eine Beschäftigung notwendige Bezug zum Arbeitsverhältnis gegeben sein. Das ist etwa anzunehmen, wenn der privatrechliche Ausbildungsvertrag eine Pflicht des Auszubildenden zum Schulbesuch festlegt, deren Nichteinhaltung kündigungsbewehrt ist, wenn er Ordnungs- und Verhaltensmaßregeln vorsieht, die über den Charakter einer reinen Hausordnung hinausgehen, wenn er die Teilnahme an Zwischenprüfungen vorschreibt oder er bestimmte Verpflichtungen für die Zeit nach dem Ende der Ausbildung vorsieht. Hier schuldet nicht nur der Ausbildende die Lehre, sondern auch - und sei es mittelbar - der Auszubildende das Lernen. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls.

Ferner ist es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1953 für ein „arbeitsrechtliches Ausbildungsverhältnis“ cha-



rakteristisch, daß die Tätigkeit des Auszubildenden für den Ausbildenden einen eigenen wirtschaftlichen Wert besitzt (BAG Urteil vom 29. Oktober 1957, aaO). Der kann darin zum Ausdruck kommen, daß der Ausbildende seinen Nachwuchs aus dem Kreis der von ihm Auszubildenden rekrutieren möchte.

gg) Nach Maßgabe dieser Grundsätze war der Kläger an der Fliegerschule der Beklagten zu seiner Berufsausbildung „beschäftigt“. Die Parteien haben einen privatrechtlichen Schulungsvertrag geschlossen. Nach § 9 der vertraglichen Bestimmung war der Kläger verpflichtet, an allen Schulungsveranstaltungen regelmäßig teilzunehmen, die Schulleitung bei Fernbleiben von der Schulung unter Angabe der Gründe unverzüglich zu benachrichtigen und bei Erkrankungen spätestens am vierten Tage des Fernbleibens eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Im übrigen hatte er sich so zu verhalten, daß das Ansehen der L nicht geschädigt würde. Nach § 10 des Vertrages war die L berechtigt, zum Zwecke der Überprüfung des Schulungsfortschritts Zwischenprüfungen durchzuführen. Der Kläger war verpflichtet, die Ergebnisse amtlicher Prüfungen sofort an die L weiterzuleiten. Nach § 11 Abs. 2 des Schulungsvertrages hafteten die L und deren beauftragte Vertragspartner weder für Sach- noch für Personenschäden des Klägers, die dieser anlässlich der Schulung erlitte, es sei denn, der Schaden wäre vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden oder es bestünde Deckung im Rahmen der nach dem Luftfahrtgesetz abzuschließenden Versicherungen. Nach § 11 Abs. 5 der vertraglichen Bestimmungen hatte der Kläger auf eigene Rechnung eine angemessene (Auslands-)Krankenversicherung abzuschließen. Eine ordentliche Kündigung des



Schulungsvertrages war für keine der beiden Seiten vorgesehen. § 15 des Vertrages ließ die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund zu, für die L -

u.a. bei „schweren Verstößen gegen die Regeln der L Verkehrsfliegerschule und ihrer beauftragten Vertragspartner“ und bei schwerwiegenden Mängeln der schulischen Leistungen des Klägers. Falls der Kläger nach dem Ende der Schulung ein ihm unterbreitetes Angebot auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses im L Konzern annähme, sollten ihm nach den „Ergänzungsvereinbarungen“ der Parteien nach drei Jahren 25.000,00 DM der Schulungskosten erlassen und ihm die Finanzierung weiterer 55.000,00 DM in bestimmter Weise erleichtert werden.

Der Schulungsvertrag der Parteien geht damit über ein reines Dienstleistungsverhältnis mit dem Kläger als Dienstherrn hinaus. Er begründet für den Kläger Verhaltenspflichten, die den für ein Arbeitsverhältnis typischen Nebenpflichten eines Arbeitnehmers in vielem entsprechen. Er nähert die Unfallhaftung der des Arbeitgebers nach § 104 SGB VII (früher § 636 RVO) an. Er verpflichtet den Kläger zur Krankenvorsorge. Die ordentliche Kündigung ist wie bei betrieblicher Ausbildung ausgeschlossen. Aus den erfolgreichen Flugschülern wählt die L als ursprüngliche Vertragspartnerin des Klägers und jetzige Konzernobergesellschaft der Beklagten ihren fliegerischen Nachwuchs aus. Sie hat damit an der Ausbildung der Flugschüler jedenfalls mittelbar auch ein eigenes wirtschaftliches Interesse. In den Ergänzungsvereinbarungen zum Schulungsvertrag kommt dies ebenfalls zum Ausdruck. Diese dienen außerdem dazu, den Kläger bei Bedarf an sich zu binden.

Mit Abschluß des Schulungsvertrages trat der Kläger deshalb im dargelegten Sinne in fremde Dienste. Er war bei der L bzw. der Beklagten nach Maßga-



be des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG beschäftigt. Für den Rechtsstreit der Parteien ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben.

Griebeling

Kreft

Reinecke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)