

Aktenzeichen: 5 AZB 30/96
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 21. Mai 1997
- 5 AZB 30/96 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Beschluß vom 20. März 1996
- 7 Ca 7101/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Beschluß vom 09. August 1996
- 2 Ta 15/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Rechtsweg - Umschüler in "sonstigen Berufsbildungseinrichtungen"

Gesetz:

ArbGG § 5 Abs. 1 Satz 1, 2, § 2 Abs. 1 Nr. 3 b, § 48 Abs. 1;
AFG § 47 Abs. 1, § 44 Abs. 1; GVG § 17a

Leitsatz:

Die Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Streitigkeiten zwischen Auszubildenden bzw. Umschülern und sonstigen Bildungseinrichtungen im Sinne von § 1 Abs. 5 BBiG, wenn das Rechtsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZB 30/96

2 Ta 15/96 Bremen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21. Mai 1997
beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die weitere sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. August 1996 - 2 Ta 15/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der weiteren sofortigen Beschwerde zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 1.152,90 DM festgesetzt.

G r ü n d e :

I. Der Kläger begehrt mit seiner beim Arbeitsgericht erhobenen Klage die Feststellung, daß das Umschulungsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 5. Februar 1996 nicht aufgelöst ist. Im Verfahren der weiteren sofortigen Beschwerde streiten die Parteien über die Rechtswegzuständigkeit.

Nach § 2 der Satzung der Beklagten ist deren Zweck die Förderung von Bildung und Qualifizierung vornehmlich von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die Beklagte führt in ihrer Bezirksgeschäftsstelle Unterweser in Bremen ausschließlich Lehrgänge als Auftragsmaßnahmen der Arbeitsämter sowie anderer öffentlicher Kostenträger durch. Die Maßnahmen werden von der Arbeitsverwaltung und diesen Kostenträgern gefördert.

Die Parteien schlossen am 12./18. Oktober 1995 einen "Umschulungsvertrag (außerbetriebliche Umschulung) ... zur Umschulung in dem anerkannten Ausbildungsberuf Maschinenbaumechaniker Fachr. Allgemeiner Maschinenbau". Darin heißt es u.a.:



"§ 2 - Dauer der Umschulung

Das Umschulungsverhältnis ... beginnt am 11.10.95
und endet am 31.01.97.

...

§ 3

Der Träger der Umschulungsmaßnahme verpflichtet
sich:

- dafür zu sorgen, daß alle Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Umschulungsziels notwendig sind, in erwachsenengerechter Weise vermittelt werden. Dabei sind bei der Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen.

...

Die Umschulungsmaßnahme schließt folgende weitere
Veranstaltungen ein: ... Praktikum von 13 Wochen
Dauer.

§ 4 - Pflichten des Umzuschulenden

Der Umzuschulende verpflichtet sich:

- sich zu bemühen, die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben,
- aktiv an allen Maßnahmen nach § 3 teilzunehmen,
- aktiv im Rahmen der Umschulung mit anderen Personen, insbesondere den Lehrpersonen, zusammenzuarbeiten und notwendigen Anleitungen zu folgen,

...

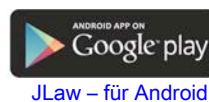
§ 5 - Vorzeitige Beendigung

Das Umschulungsverhältnis kann von jedem Vertragspartner aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund für den Umzuschulenden gelten auch soziale und familiäre Schwierigkeiten, der Wegfall der Leistungen eines Kosten- bzw. Rehabilitationsträgers sowie Schwierigkeiten, die auf eine Behinderung zurückzuführen sind. Die Kündigung muß schriftlich unter Angabe des Grundes erfolgen.

...



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



§ 7 - Lehrgangsgebühren

Die Lehrgangsgebühren werden gemäß Vereinbarung mit dem Kostenträger der Maßnahme Arbeitsamt Bremen abgerechnet.

..."

Der Kläger erhielt ab dem 11. Oktober 1995 Unterhaltsgeld in Höhe von etwa 1.150,00 DM monatlich. Mit Schreiben vom 5. Februar 1996 kündigte die Beklagte den Umschulungsvertrag wegen angeblicher Bedrohung von anderen Umschülern. Daraufhin teilte das Arbeitsamt dem Kläger mit Bescheid vom 13. Februar 1996 mit, daß die Zahlung von Unterhaltsgeld eingestellt werde.

Der Kläger hält die Arbeitsgerichte für zuständig. Die Beklagte rügt die Rechtswegzuständigkeit. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei deshalb kein Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 ArbGG, weil er kein Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sei.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig gehalten. Die sofortige Beschwerde der Beklagten blieb erfolglos. Mit der weiteren sofortigen Beschwerde verfolgt die Beklagte ihren Rechtsstandpunkt weiter.

II. Die weitere sofortige Beschwerde hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen zu Recht für zulässig gehalten. Das ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 b, § 5 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Gerichte für Arbeitssachen haben bislang ihre Zuständigkeit für Klagen von Auszubildenden und Umschülern gegen sonstige Berufsbildungseinrichtungen im Sinne von § 1 Abs. 5 BBiG ohne weiteres bejaht, und zwar unabhängig davon, ob es um die Wirksamkeit von Kündigungen und damit um das Bestehen des Rechtsverhältnisses ging, oder etwa um die angemessene Vergütung (BAG Urteil vom 22. April 1987 - 5 AZR 72/86 - EzBBiG § 10 Abs. 1 Nr. 49; Urteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 516/90 - AP Nr. 2 zu § 47 BBiG).

Nach der nunmehr ständigen neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte nur dann Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn sich ihre Berufsausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsbetriebes vollzieht und sie deshalb in vergleichbarer Weise wie die sonstigen Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert sind (betriebliche Berufsbildung im Sinne von § 1 Abs. 5 BBiG). Findet die praktische Berufsausbildung dagegen in einem reinen Ausbildungsbetrieb statt (sonstige Berufsbildungseinrichtung im Sinne von § 1 Abs. 5 BBiG), so gehören diese Auszubildenden nicht zur Belegschaft des Ausbildungsbetriebes und sind deshalb auch nicht wahlberechtigt zum Betriebsrat dieses Betriebes (BAG Beschluß vom 21. Juli 1993 - 7 ABR 35/92 - BAGE 74, 1 = AP Nr. 8 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung; Beschluß vom 26. Januar 1994 - 7 ABR 13/92 - BAGE 75, 312 = AP Nr. 54 zu § 5 BetrVG 1972; Beschluß vom 20. März 1996 - 7 ABR 46/95 - AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Beschluß vom 12. September 1996 - 7 ABR 61/95 - zur Veröffentlichung in der



Fachpresse vorgesehen). Das gilt für Auszubildende ebenso wie für Umschüler und berufliche Rehabilitanden.

Unter Berufung auf diese Rechtsprechung haben einige Instanzgerichte die Arbeitnehmereigenschaft dieser Personen auch im Hinblick auf § 5 Abs. 1 ArbGG verneint und derartige Rechtsstreitigkeiten an die Zivilgerichte verwiesen (vgl. den den Parteien bekannten Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. Mai 1995 - 3 Ta 49/94 -). Demgegenüber ist im Verfahren, in denen Auszubildende gegen gemeinnützige Berufsbildungseinrichtungen einen Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung (§ 10 BBiG) geltend machten, die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit auch in jüngster Zeit bejaht worden (vgl. BAG Urteil vom 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - AP Nr. 6 zu § 10 BBiG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Der Senat bleibt dabei, daß die Gerichte für Arbeitssachen für Streitigkeiten um das Bestehen von Berufsausbildungs- und Umschulungsverhältnissen mit sonstigen Berufsbildungseinrichtungen und für Ansprüche aus derartigen Rechtsverhältnissen zuständig sind. Voraussetzung ist, daß das Rechtsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag zwischen dem Auszubildenden bzw. Umschüler und der Bildungseinrichtung beruht und es sich nicht um schulische Berufsbildung handelt.

Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Die praktische Ausbildung steht im Vordergrund. Die Parteien haben einen privatrechtlichen Vertrag abgeschlossen, was auch die Beklagte nicht in



Abrede stellt. Es geht hier um die Kündigung dieses Vertragsverhältnisses und nicht um die von Bestimmungen des Sozialrechts geprägten Beziehungen des Arbeitsamtes zur Beklagten oder zum Kläger.

Der Senat läßt offen, ob der Kläger Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist, oder ob er nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gilt, weil er arbeitnehmerähnliche Person ist. Auch bei Zuständigkeitsfragen ist eine Wahlfeststellung zulässig (BAG Beschluß vom 14. Januar 1997 - 5 AZB 22/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

a) Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der seine Dienste aufgrund privatrechtlichen Vertrages im Rahmen einer von anderen bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, daß der Beschäftigte einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteil vom 30. November 1994 - 5 AZR 704/93 - BAGE 78, 343 = AP Nr. 74 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen auch für solche Mitarbeiter gegeben, "die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind". Das Arbeitsgerichtsgesetz hat den Begriff dieser Personengruppe nicht selbst bestimmt, sondern als bekannt vorausgesetzt. Diese Gruppe unterscheidet



sich von den Arbeitnehmern durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, wobei vor allem die Eigenart der jeweiligen Tätigkeit zu berücksichtigen ist. Arbeitnehmerähnliche Personen sind wegen ihrer fehlenden Eingliederung in eine betriebliche Organisation und im wesentlichen freier Zeitbestimmung nicht im gleichen Maße persönlich abhängig wie Arbeitnehmer. An die Stelle der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit tritt das Merkmal der wirtschaftlichen Unselbständigkeit. Hinzukommen muß, daß der wirtschaftlich Abhängige auch seiner gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig ist (BAGE 66, 113, 116 = AP Nr. 9 zu § 5 ArbGG 1979, zu II 3 a der Gründe; Beschluß vom 6. Juli 1995 - 5 AZB 9/93 - AP Nr. 22 zu § 5 ArbGG 1979, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II der Gründe).

b) Für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gilt Vergleichbares. Wie sich aus dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ergibt, sind sie regelmäßig als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes anzusehen.

§ 1 Abs. 5 BBiG unterscheidet die betriebliche Berufsbildung, die Berufsbildung in berufsbildenden Schulen und die Berufsbildung in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung. Nach dieser Vorschrift wird die betriebliche Berufsbildung durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft und in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten. Jedenfalls die im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rahmen der betrieblichen Berufsbildung Beschäftigten sind auch Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Ob und unter welchen Voraussetzungen auch Auszubildende und Umschüler in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen unter § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG fallen, kann hier dahinstehen, da sie zumindest als arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG anzusehen sind, wenn sie aufgrund privatrechtlichen Vertrages mit der Einrichtung beschäftigt werden.

c) Dies gilt unabhängig davon, ob der Betreffende von der Einrichtung eine Ausbildungsvergütung oder - wie im Streitfall - vom Arbeitsamt Leistungen nach dem AFG erhält, sofern nur der Bezug der Leistungen von der Durchführung der Berufsbildung und damit auch von der Berufsbildungseinrichtung abhängt.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG muß die arbeitnehmerähnliche Person "wirtschaftlich unselbständig" sein. Regelmäßig ergibt sich die wirtschaftliche Unselbständigkeit daraus, daß sie unmittelbar von ihrem Vertragspartner Vergütung bezieht und auf diese Weise unmittelbar von ihr abhängig ist. Das wird jedoch vom Gesetz nicht gefordert. Es reicht aus, daß die arbeitnehmerähnliche Person von Dritten Leistungen erhält und die Berufsbildungseinrichtung durch die Möglichkeit der Kündigung des Vertragsverhältnisses die Leistungsgewährung beeinflussen kann.

Das ist hier der Fall. Voraussetzung für die Zahlung des Unterhaltsgelds ist die Teilnahme an der Maßnahme, hier der Umschulung (§ 47 Abs. 1, § 44 Abs. 1 AFG). Dementsprechend hat das Arbeitsamt die Zahlung des Unterhaltsgeldes an den Kläger wegen der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zuvor von der Beklagten ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung des Umschulungsverhältnisses eingestellt.

Der Kläger ist auch einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig. Seine Situation ähnelt der von Auszubildenden und Umschülern in Betrieben der Wirtschaft und vergleichbaren Einrichtungen.

d) Die dargestellte neuere ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff steht dieser Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht entgegen.

Es ist schon fraglich, ob diese Rechtsprechung auf die Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG übertragen werden kann. § 5 Abs. 1 BetrVG und § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG lauten zwar identisch. Jedoch betrifft § 5 Abs. 1 BetrVG schon nach seinem Wortlaut nur den Arbeitnehmerbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes und § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nur den Arbeitnehmerbegriff im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes. Zudem beruht die neuere Rechtsprechung zu § 5 Abs. 1 BetrVG im wesentlichen auf der Erwägung, daß eine weite Auslegung der Vorschrift zu unausgewogenen, dem Sinn der Betriebsverfassung nicht entsprechenden Ergebnissen führt (BAG Beschluß vom 21. Juli 1993, aaO, zu B III 2 d bb der Gründe).

Für die Auslegung des Begriffs der arbeitnehmerähnlichen Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG kann diese Rechtsprechung nicht maßgebend sein. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

keine entsprechende Vorschrift. Die Anwendungsbereiche des Arbeitsgerichtsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes decken sich nicht; der des Arbeitsgerichtsgesetzes ist auch an dieser Stelle weiter als der des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. Rohlfing, NZA 1997, 365, 369).

Die vorgenommene weite Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 1, 2 ArbGG entspricht dem Sinn und Zweck der Vorschrift (vgl. auch BAGE 14, 282 = AP Nr. 5 zu Art. 9 GG; BAGE 27, 78 = AP Nr. 14 zu § 5 TVG = EzA § 5 TVG Nr. 3). Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, treten in Ausbildungsverhältnissen mit sonstigen Berufsbildungseinrichtungen oft ähnliche Konflikte auf wie in der betrieblichen Berufsbildung. Es kann für den Rechtsweg auch keinen Unterschied machen, ob das Arbeitsamt oder andere Stellen der öffentlichen Hand die Berufsbildung unmittelbar finanzieren, etwa durch Zahlung von Unterhaltsgeld, oder ob sie dies mittelbar tun, indem sie dem Ausbildungsträger die von diesem zu zahlende Ausbildungsvergütung erstatten.

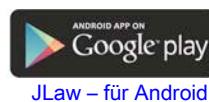
Griebeling

Mikosch

Reinecke



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)