

Aktenzeichen: 5 AZB 9/95

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 22. Februar 1996
- 5 AZB 9/95 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Beschluß vom 22. September 1994
- 3 Ca 523/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 19. Dezember 1994
- 4 Ta 399/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Rechtsweg - Arbeitnehmerstatus beruflicher Rehabilitanden

Gesetz:

ArbGG § 5 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Nr. 3 b; BetrVG § 5
Abs. 1, § 60 Abs. 1; AFG § 56; GVG § 17 a ff.

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZB 9/95

4 Ta 399/94 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 22. Februar
1996 beschlossen:

1. Die sofortige weitere Beschwerde des Beklagten gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Dezember 1994 - 4 Ta 399/94 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der weiteren sofortigen Beschwerde zu tragen.



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



3. Der Streitwert für die weitere sofortige Beschwerde wird auf 2.000,00 DM festgesetzt.

G r ü n d e :

I. Der 1974 geborene Kläger wurde ab 26. Juli 1993 als Rehabilitand im Sinne des § 56 AFG auf der Grundlage eines Förderungsbescheides des Arbeitsamtes im Berufsbildungswerk des Beklagten zum Bürokaufmann ausgebildet. Die vorgesehene Ausbildungszeit betrug 36 Monate. Der Beklagte teilte dem Kläger unter dem 27. Juni 1994 mit:

"Beendigung Ihres Ausbildungsverhältnisses

Sehr geehrter Herr K ,

ich bedauere, Ihnen mitteilen zu müssen, daß wir ihr Ausbildungsverhältnis zum Bürokaufmann aus disziplinarischen Gründen zum 30.06.94 beenden müssen.

Die Berufsberaterin des Arbeitsamtes Hannover, Frau B , hat Ihnen mit Schreiben vom 23.06.94 mitgeteilt, daß der Kostenträger die Förderung der Maßnahme zum 30.06.94 einstellt.

Mit Ablauf des vorgenannten Termins enden alle Rechte und Pflichten aus der mit Ihnen geschlossenen Ausbildungsbestätigung.

Wie Ihnen durch Frau B ebenfalls mitgeteilt wurde, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Ausbildung ab Sommer 1995 im Berufsbildungswerk fortzusetzen, dazu setzen Sie sich bitte wieder mit Ihrem Heimataramtsamt in Verbindung.

Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute."



Gegen die Einstellung der Förderung durch das Arbeitsamt hat der Kläger Rechtsmittel eingelegt. Mit seiner am 18. Juli 1994 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage wendet sich der Kläger gegen die seiner Ansicht nach ungerechtfertigte Kündigung seines "Ausbildungsverhältnisses".

Der Kläger hält den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für gegeben, weil er ein zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter i.S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sei. Er hat folgende Anträge angekündigt:

1. festzustellen, daß das Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung des beklagten Vereins nicht zum 30. Juni 1994 beendet worden ist, sondern fortbesteht,
2. den beklagten Verein zu verurteilen, den Kläger ab stattgebender Entscheidung erster Instanz weiter auszubilden.

Der Beklagte hält den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für nicht gegeben. Rehabilitanden i.S. des § 56 AFG seien mangels Eingliederung in den Betrieb der Rehabilitations-einrichtung weder zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte i.S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (BAG Beschluß vom 26. Januar 1994 - 7 ABR 13/92 - BAGE 75, 312 = AP Nr. 54 zu § 5 BetrVG 1972) noch i.S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen als nicht gegeben erachtet und den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen. Auf die sofortige Beschwerde des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsweg zu den Gerichten



für Arbeitssachen als gegeben erachtet. Hiergegen wendet sich der Beklagte mit seiner weiteren sofortigen Beschwerde.

II. Die weitere sofortige Beschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen im Ergebnis zu Recht als gegeben erachtet. Ob seiner Begründung im einzelnen zu folgen ist, kann jedoch dahinstehen.

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist nach der Rechtsprechung des insoweit nunmehr allein zuständigen Senats für die Sachanträge eröffnet, mit denen ein prozessualer Anspruch verfolgt wird, dessen Stattgabe nach dem Streitgegenstand im Sinne eines "sic-non" (vgl. Grunsky, ArbGG, 7. Aufl., § 2 Rz 22) voraussetzt, daß der Kläger materiell-rechtlich Arbeitnehmer ist. Es handelt sich dann um das Vorliegen eines doppelt relevanten Umstandes. Ob und inwieweit ein solches Begehren verfolgt wird, ist anhand des - notfalls auszulegenden - Antrags und der Begründung, die der Kläger dazu gibt, zu prüfen. Die Klage ist als unbegründet abzuweisen, soweit die Arbeitnehmereigenschaft nicht gegeben ist.

So liegen die Verhältnisse auch hier. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b in Verb. mit § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG schon deshalb eröffnet, weil der Kläger ein prozessuales Begehren verfolgt, dessen Stattgabe voraussetzt, daß er ein Auszubildender i.S. des § 3 Abs. 1 BBiG und damit auch ein zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter sowohl i.S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist. Dies gilt für den Antrag auf Weiterausbildung nach einem der Klage stattgebenden Urteil im



ersten Rechtszug. Denn damit macht der Kläger einen Anspruch geltend, der dem ausschließlich arbeitsrechtlichen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzrechtsstreits (grundlegend: BAG GS Beschluß vom 27. Februar 1985 - BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) entspricht.

Dagegen mag zweifelhaft sein, ob dies auch für den Antrag zu 1) gilt. Denn der Kläger macht zur Begründung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung und des Fortbestehens des Ausbildungsverhältnisses nur geltend, daß ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung, wie er in den vertraglichen Regelungen der Parteien vereinbart worden ist, nicht vorgelegen habe. Insoweit kommt es nicht darauf an, ob der Kläger als ein zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter und damit als Arbeitnehmer i.S. des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG anzusehen ist. Dies kann jedoch dahinstehen, denn der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist hinsichtlich dieses Antrags zumindest unter dem Gesichtspunkt der Zusammenhangsklage (§ 2 Abs. 3 ArbGG) gegeben.

Griebeling

Schliemann

Reinecke



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)