

Aktenzeichen: 5 AZR 733/77

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 12. September 1979

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

Gesetz: BBiG § 14 Abs. 2, § 107 Abs. 1; KrPflG i. d. F. vom 20. September 1965 (BGBl. I, 1443), § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, §§ 6, 9 Abs. 1, §§ 10, 13; RechtssprechungseinheitG § 1, § 2 Abs. 1

Leitsätze: § 14 Abs. 2 BBiG, wonach das Berufsausbildungsverhältnis endet, wenn der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung besteht, ist auf das Ausbildungsverhältnis einer Lernschwester oder eines Lernpflegers nicht anwendbar. Die Regelungen des Krankenpflegegesetzes, die eine Teilnahme an einem vollständigen dreijährigen Lehrgang verlangen, gehen vor.



5 AZR 733/77

11 Sa 164/77 Düsseldorf

Verkündet am
12. September 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1979 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Dr. Fenge und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Schumacher für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Mai 1977 - 11 Sa 164/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger verlangt für März 1976 die Differenz zwischen der von der Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung und dem Tarifgehalt eines Krankenpflegers.

Der am 21. März 1953 geborene Kläger begann am 1. April 1973 in der von der Beklagten betriebenen Krankenpflegeschule eine Ausbildung als Krankenpfleger. Im schriftlichen Ausbildungsvertrag war eine Ausbildungsdauer von drei Jahren vorgesehen. Der Kläger bestand vor Ablauf der Ausbildungszeit am 24. Februar 1976 die Prüfung. Er war im Anschluß daran weiter im Krankenhaus der Beklagten tätig. Die Beklagte zahlte ihm die für das dritte Ausbildungsjahr festgelegte tarifliche Ausbildungsvergütung von 932,08 DM brutto. Zum 1. April 1976 wurde dem Kläger die Erlaubnis erteilt, die Krankenpflege unter der Bezeichnung "Krankenpfleger" auszuüben.

Der Kläger verlangt für März 1976 das Tarifgehalt eines Krankenpflegers in Höhe von 1.485,22 DM brutto abzüglich der erhaltenen 932,08 DM brutto. Er hat die Auffassung vertreten, nach § 14 Abs. 2 BBiG sei das Ausbildungsverhältnis am 24. Februar 1976 beendet worden. Die Beklagte schulde ihm für die folgende Tätigkeit den Tariflohn, hilfsweise den angemessenen Lohn nach § 612 Abs. 2 BGB. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 553,14 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält § 14 Abs. 2 BBiG im Hinblick auf § 107 Abs. 1 BBiG, wonach bundesgesetzliche Rege-

- 3 -

lungen über die Berufsausbildung in Heil- und Heilhilfsberufen unberührt bleiben, für unanwendbar. Das Krankenpflegegesetz fordere zwingend eine Ausbildung von drei Jahren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Berufungsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Für den hier streitigen Zeitraum hat der Kläger nur Anspruch auf die Ausbildungsvergütung und nicht auf Arbeitslohn. Es bestand kein Arbeitsverhältnis. Das Ausbildungsverhältnis endete vereinbarungsgemäß erst am 31. März 1976. § 14 Abs. 2 BBiG ist auf die Ausbildung einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers nach dem Krankenpflegegesetz in der Fassung vom 20. September 1965 (BGBI. I, 1443, zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Mai 1972 - BGBI. I, 753) nicht anzuwenden.

1. Zwar sind die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes grundsätzlich auf Ausbildungsverhältnisse einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers anzuwenden, soweit diese Lernschwestern und Lernpfleger an einer Krankenpflegeschule sowohl theoretisch wie praktisch ausgebildet werden, die praktische Ausbildung dabei aber überwiegt und das Ausbildungsverhältnis deshalb als im wesentlichen arbeitsrechtlich betrieblich ausgestaltet wurde. Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 16. Dezember 1976 (3 AZR



- 4 -

556/75 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis [zu I 1 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) näher dargelegt und begründet. Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an. Sie entspricht auch der in der Literatur überwiegend vertretenen Meinung (vgl. Herkert, BBiG, § 107 Anm. 2; Rumpff-Kuhfuhs, AR-Blattei, Berufsausbildung I, Abschn. C II 4; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 3. Aufl., § 173 II 2; a.A.: Eichholz-Bernhardt, KrPflG, 4. Aufl., § 6 Anm. 2). Hiervon gehen auch die Parteien dieses Rechtsstreits aus.

Nach § 107 Abs. 1 BBiG bleiben jedoch bundesgesetzliche Regelungen über die Berufsbildung in Heil- und Heilhilfsberufen unberührt. Das Berufsbildungsgesetz gilt also nicht uneingeschränkt; es ist nur anwendbar, soweit die genannten Bestimmungen keine abweichenden Regelungen enthalten (vgl. auch hierzu Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Dezember 1976 - aaO - [zu I 2 der Gründe]).

2. Das Krankenpflegegesetz enthält eine solche in sich geschlossene Regelung über die Ausbildungsdauer einer Krankenschwester und eines Krankenpflegers einschließlich etwaiger Verkürzungs- und Verlängerungsbestimmungen. Die Verkürzungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 BBiG kann daneben nicht angewendet werden.

a) Das Krankenpflegegesetz regelt in seinen §§ 2 bis 14 nicht nur die Voraussetzungen für den Zugang zum Beruf einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers und die Berechtigung zum Führen der entsprechenden Berufsbezeichnungen. Es enthält darüber hinaus auch Regelungen über die Dauer der Ausbildung. Das ergibt sich insbe-



sondere aus § 9 Abs. 1 des Gesetzes. Danach dauern die Lehrgänge, an denen die Lernschwestern und Lernpfleger teilzunehmen haben, drei Jahre.

b) Diese dreijährige Ausbildungsdauer ist zwingend. Sie kann durch die erfolgreiche Teilnahme an der Prüfung nicht vorzeitig beendet werden. Das folgt zunächst einmal aus dem Wortlaut des Krankenpflegegesetzes.

Im Krankenpflegegesetz werden die Bestimmungen über die Erlaubnis zur Berufsausübung mit den Regelungen über die Dauer der Ausbildung verknüpft. Die Erlaubnis zur Berufsausübung wird danach am Ende der Ausbildungszeit erteilt. Der Zeitpunkt, zu dem die Krankenschwester oder der Krankenpfleger die Erlaubnis zur Berufsausübung frühestens erlangen kann, fällt mit dem Ende der Ausbildungszeit zusammen. Andererseits kann und soll die Ausbildung nicht vor diesem Zeitpunkt enden. Das entspräche nicht den Interessen der Lernschwestern und Lernpfleger. Sie müssen die staatliche Anerkennung am Ende ihrer Ausbildung erwerben können, ohne auf eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungs Krankenhaus angewiesen zu sein.

Die Erlaubnis zur Berufsausübung kann erst nach Abschluß des dreijährigen Lehrgangs erteilt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG). Die Teilnahme an diesem Lehrgang ist eine der beiden selbständig nebeneinander genannten Voraussetzungen für die Erteilung dieser Erlaubnis. Käme es nur auf das Bestehen der Prüfung an, hätte der Gesetzgeber dies zum Ausdruck gebracht. Er hätte ähnlich formulieren können wie die Bundesregierung in ihrem Gesetzentwurf zu einem neuen Krankenpflege- und Hebammengesetz (BT-Drucks. 8/2471). Nach diesem Entwurf wird die Erlaubnis erteilt, wenn der Auszubildende nach der vorgeschriebenen Ausbil-



- 6 -

dung die Prüfung bestanden hat (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 des Entwurfs). Demzufolge soll das Ausbildungsverhältnis auch mit der staatlichen Prüfung abschließen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs). Dies ist ebenso eindeutig wie die jetzt geltende Fassung des Krankenpflegegesetzes, die in die andere Richtung weist: Sie verlangt eine zwingende dreijährige Ausbildungszeit.

Bestätigt wird diese Auslegung durch die besondere Regelung des § 10 KrPflG. Danach werden Unterbrechungen der Ausbildung durch Urlaub, Krankheit oder Schwangerschaft nur in einem genau festgelegten zeitlichen Rahmen angerechnet. Wird dieser Rahmen überschritten, verlängert sich die Ausbildung um die Dauer dieser Unterbrechungen. Daraus wird deutlich: Zum einen enthält das Krankenpflegegesetz eine eigenständige Regelung über die Dauer der Ausbildung und über vorgeschriebene Verlängerungen. Was für Verlängerungen gilt, muß sinngemäß auch für Verkürzungsmöglichkeiten gelten. Sie sind abschließend in diesem Spezialgesetz geregelt. Zum anderen zeigt die Bestimmung deutlich, daß es dem Gesetzgeber auf eine zeitlich ausreichende Ausbildung besonders ankam.

§ 13 KrPflG steht dieser Auslegung nicht entgegen. Die Bestimmung ordnet an, daß der Auszubildende die erfolgreiche Teilnahme am Lehrgang durch eine Prüfung vor "staatlichen Prüfungsausschüssen" nachzuweisen hat. Gegenstand dieser Regelung ist allein die Form der Prüfung.

c) Auch Sinn und Zweck des Krankenpflegegesetzes sprechen für diese hier gefundene Auslegung. § 14 Abs. 2 BBiG beruht auf der Erwägung, daß es in der Regel keinen sachlich vertretbaren Grund gibt, den Auszubildenden noch bis zum festgesetz-

- 7 -



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



- 7 -

ten oder vereinbarten Ende der Ausbildungszeit an das Berufsausbildungsverhältnis zu binden, wenn er bereits vorher eine Abschlußprüfung bestanden hat. Durch das Bestehen der Abschlußprüfung hat der Auszubildende im allgemeinen bewiesen, daß er das Ausbildungsziel erreicht hat. Diese Überlegungen treffen für die Ausbildung einer Krankenschwester und eines Krankenpflegers nicht in gleicher Weise zu. Hier wird das Ausbildungsziel nicht mit dem Bestehen einer Prüfung erreicht. Die Krankenschwester und der Krankenpfleger sollen vielmehr während der gesamten Dauer der Ausbildung die für die Krankenpflege besonders wichtige Berufserfahrung erwerben. Die Vermittlung weiterer praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten am Krankenbett ist auch nach Bestehen der Prüfung möglich und sinnvoll. Gerade im letzten Abschnitt der Ausbildung muß die praktische Unterweisung am Krankenbett im Vordergrund stehen. Sie käme zu kurz, wenn der Auszubildende schon sechs Wochen vor dem Ende des Lehrgangs, der gerade nicht nur aus der schulischen-theoretischen, sondern auch aus der praktischen Ausbildung besteht (§ 6 KrPflG) seine Ausbildung beenden könnte (a.A.: Schneider, RdA 1978, 220 [222]). Andererseits schließt diese Regelung auch aus, daß der Krankenhausträger die Auszubildenden wie volle Arbeitskräfte einsetzt. Er muß die Lernschwestern und Lernpfleger weiter ausbilden und sie entsprechend dem Ausbildungsziel fördern. Sie können daher keine vollwertige Arbeitsleistung erbringen, die es rechtfertigen würde, ihnen auch den vollen Tariflohn zuzuerkennen. Dies übersieht das Landesarbeitsgericht Frankfurt (unveröffentlichte Entscheidung vom 16. Juni 1976 - 10 (2) Sa 712/75 - zitiert bei Schneider, aaO, S. 222).

d) Die Gesetzesgeschichte bestätigt schließlich, daß das Krankenpflegegesetz eine unverkürzbare Aus-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bildung will. Das Krankenpflegegesetz 1957 sah eine solche unverkürzbare Ausbildung vor. An den zweijährigen Lehrgang schloß sich ein einjähriges Praktikum an. Dieses mußte voll abgeleistet werden; eine Verkürzungsmöglichkeit gab es nicht. Mit der Novellierung des Gesetzes im Jahre 1965 wollte der Gesetzgeber diese Ausbildung dadurch verbessern, daß er theoretische und praktische Ausbildung in den Lehrgängen miteinander verzahnte. Eine Verkürzungsmöglichkeit durch vorzeitiges Bestehen der Prüfung war nicht gewollt. Sie wäre mit den Zielen des Gesetzgebers (vgl. dazu Kilian, KrPflG, S. 26 u. 30; Rachold-Raps, KrPflG, 6. Aufl., 1975 S. 141) nicht zu vereinbaren.

e) Demnach enthält das Krankenpflegegesetz zur Dauer der Ausbildung einschließlich etwaiger Kürzungsmöglichkeiten eine in sich abgeschlossene Regelung, die der des Berufsbildungsgesetzes vorgeht.

3. Der entgegenstehenden Auffassung des Bundessozialgerichts, auf die sich der Kläger bezogen hat, kann der Senat aus den genannten Gründen nicht folgen. Das Bundessozialgericht hat für die Ausbildung der Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer (§§ 14 a ff. KrPflG) angenommen, daß die Vorschriften des Krankenpflegegesetzes der Regelung des § 14 Abs. 2 BBiG nicht entgegenstehen (vgl. BSGE 41, 224 [227/228]). Es mißt jedoch weder dem Umstand, daß den Auszubildenden in den Heilhilfsberufen nach Bestehen der Prüfung praktische Berufserfahrung im Rahmen ihres Ausbildungsverhältnisses vermittelt werden soll, noch der Gesetzesgeschichte eine Bedeutung bei.

Obwohl das Bundessozialgericht sich nur mit der Ausbildung einer Krankenpflegehelferin befaßt



hat, muß angenommen werden, daß es sich zur Ausbildung einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers in gleicher Weise geäußert hätte. Dennoch ist der Senat nicht verpflichtet, den zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung gebildeten Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes (§ 1 RechtsprechungseinheitG) anzurufen. Der Gemeinsame Senat entscheidet, wenn ein oberster Gerichtshof in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines anderen obersten Gerichtshofs oder des Gemeinsamen Senats abweichen will (§ 2 Abs. 1 RechtsprechungseinheitG). Eine im Sinn dieser Bestimmung erhebliche Abweichung liegt jedoch nicht vor.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts liegt eine solche erhebliche Abweichung nur vor, "wenn es für die eine wie die andere Entscheidung auf den Punkt, in dem die Meinungen auseinandergehen, tragend ankommt" (BVerwGE 51, 121 [128]; NJW 78, 2308 [2309]). Tragend im Sinne dieser Rechtsprechung sind die Ausführungen zu den Regelungen des Krankenpflegegesetzes im Urteil des Bundessozialgerichts nicht. Sie sind nur zusätzliche Erwägungen, um das in erster Linie auf sozialrechtliche Gründe gestützte Ergebnis zu erläutern und eine Übereinstimmung zwischen sozialrechtlicher Regelung bei Umschulung und arbeitsrechtlicher Dauer des Ausbildungsverhältnisses darzutun.

Ob dieser sehr einschränkenden Auslegung zu folgen wäre, kann hier offen bleiben. Bedenken ergeben sich daraus, daß die in Urteilen der obersten Gerichtshöfe des Bundes aufgestellten Rechtssätze, auch wenn sie nicht tragend sind, als Präjudizien erhebliche praktische Auswirkungen haben (vgl. hierzu Miebach, Der Gemeinsame Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, S. 169). Diese Gefahr besteht aber im vorliegenden Fall nicht. Das Präjudiz des Bundessozialgerichts betrifft einen Rechtssatz



- 10 -

mit ausschließlich arbeitsrechtlichen Inhalt.
Durch das Urteil des erkennenden Senats wird für
das Arbeitsrecht die aufgeworfene Rechtsfrage
eindeutig und verbindlich in dem hier dargestell-
ten Sinne beantwortet. Mit weiterer Rechtsunklar-
heit ist daher nicht zu rechnen, zumal das Recht
der Ausbildung zu Krankenschwestern und Kranken-
pflegern demnächst neu geregelt wird.

gez.: Dr. Heither Dr. Fenge Schaub

Dr. Blasig Schumacher

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)