

Az. 8 Sa 66/79

Für die Fachpresse: Ja

Leitsätze:

1. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts möchte die Rechtsansicht vertreten, daß das Ausbildungsverhältnis einer Krankenschwester gemäß § 107 Abs. 1 BBiG in Verbindung mit § 2 Abs. 1, § 9 Abs. 1 KrPflG erst mit Ablauf der dreijährigen Lehrgangsdauer endet und daß § 14 Abs. 2 BBiG auf dieses Ausbildungsverhältnis nicht anzuwenden ist.
2. Diese Rechtsauffassung weicht ab von der nicht veröffentlichten Entscheidung des Siebten Senats des Bundessozialgerichts vom 11. März 1976 - 7 RAr 67/74 -. Über die vorbezeichnete Rechtsfrage soll deshalb eine Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes nach § 2 RsprEinHg herbeigeführt werden.

5 AZR 818/79

8 Sa 66/79 Niedersachsen

Verkündet am
17. März 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

V o r l a g e b e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Koffka beschlossen:

1. Die Sache wird dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes zur Entscheidung über die Rechtsfrage vorgelegt, ob ein Ausbildungsverhältnis einer Krankenschwester gemäß § 107 Abs. 1 BBiG in Verbindung mit § 2 Abs. 1, § 9 Abs. 1 KrPflG erst



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



- 2 -

mit Ablauf der dreijährigen Lehrgangsdauer endet (Abweichung von der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 11. März 1976 - 7 RAr 67/74 -).

2. Bis zur Erledigung dieses Vorlageverfahrens wird der beim Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts anhängige Rechtsstreit ausgesetzt.

G r ü n d e :

I. In einem beim Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts anhängigen Rechtsstreit fordert eine Krankenschwester für die Zeit vom 18. Februar bis zum 31. März 1978 die Differenz zwischen der vom beklagten Krankenhausträger gezahlten Ausbildungsvergütung und dem Tarifgehalt einer Krankenschwester in Höhe von 1.048,61 DM brutto nebst Zinsen. Diesem Rechtsstreit liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die am 20. September 1953 geborene Klägerin begann am 1. April 1975 in der von der beklagten Stadt betriebenen Krankenpflegeschule eine Ausbildung als Krankenschwester. Im schriftlichen Ausbildungsvertrag war vereinbart:

"§ 2

- (1) Die Berufsausbildung beginnt am 1. 4. 1975 und endet am 31. 3. 1978. Sie findet ausschließlich im Bereich der Städtischen Krankenhäuser statt.
- (2) Das Berufsausbildungsverhältnis kann nach den für die Ausbildung geltenden gesetzlichen Bestimmungen verlängert werden (z. B. bei Nichtzulassung zur Prüfung in der Krankenpflege/Kinderkrankenpflege oder Nichtbestehen dieser Prüfung, langandauernde Ausfallzeiten)."

Die Klägerin bestand vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit, nämlich am 17. Februar 1978, die Prüfung als Krankenschwe-



ster. Sie war im Anschluß daran weiter im Krankenhaus der beklagten Stadt tätig. Sie verrichtete Tätigkeiten, wie sie von Krankenschwestern ausgeübt werden. "Mit Geltung vom 1. April 1978" erhielt sie von der Bezirksregierung Braunschweig die Erlaubnis, "nach dreijähriger Ausbildung ... die Krankenpflege unter der Berufsbezeichnung Krankenschwester ... auszuüben".

Die Beklagte zahlte der Klägerin für die Zeit vom 18. Februar bis zum 31. März 1978 die Ausbildungsvergütung von 981,48 DM brutto monatlich weiter. Die Klägerin verlangt jedoch für diesen Zeitraum das Tarifgehalt einer Krankenschwester nach der VergGr. "Kr. III" der Anlage 1 b zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Die Differenz beträgt unstreitig 1.048,61 DM.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr Ausbildungsverhältnis habe am 17. Februar 1978 mit dem Bestehen der Abschlußprüfung geendet. Sie hat weiter behauptet, die beklagte Stadt habe sie in der Zeit vom 18. Februar bis zum 31. März 1978 nicht mehr ausgebildet sondern als vollwertige Nachtschwester eingesetzt. Sie hat den entsprechenden Zahlungsantrag gestellt.

Die Beklagte hält § 14 Abs. 2 BBiG im Hinblick auf § 107 Abs. 1 BBiG, wonach bundesgesetzliche Regelungen 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. Die Berufung der beklagten Stadt ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

II. Der vorlegende Senat will die Klage abweisen. Nach seiner Auffassung hat die Klägerin nur Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Ihr Ausbildungsverhältnis bestand bis zum 31. März 1978. Ansprüche auf Lohn kommen danach nicht in Betracht.



Auf das arbeitsrechtlich betrieblich ausgestaltete Aus-
bildungsverhältnis einer Lernschwester möchte der Senat
§ 14 Abs. 2 BBiG nicht anwenden. Vielmehr gehen nach sei-
ner Auffassung die Bestimmungen des Krankenpflegegesetzes
in der Fassung vom 20. September 1965 (BGBI. I, 1443 - zw-
ischenzeitlich erfolgte Änderungen des Gesetzes betreffen
nur die Zulassungsvoraussetzungen für die Aufnahme der Be-
rufsausbildung) als bundesgesetzliche Regelungen über die
Berufsbildung in einem Heilhilfsberuf vor (§ 107 Abs. 1 BBiG).
Diese Regelungen des Krankenpflegegesetzes schreiben zwin-
gend eine dreijährige Dauer der Ausbildung vor; sie kann
nicht durch das vorzeitige Bestehen einer Abschlußprüfung
abgekürzt werden.

Mit dieser Auffassung will der Senat von dem nicht ver-
öffentlichten, inzwischen aber bekannt gewordenen Urteil
des Siebten Senats des Bundessozialgerichts vom 11. März
1976 im Verfahren 7 RAr 67/74 abweichen. Nach Auffassung
des Siebten Senats des Bundessozialgerichts soll das Aus-
bildungsverhältnis für die Krankenpflege mit dem Tag enden,
an dem der Schüler oder die Schülerin die Prüfung bestan-
den hat. Das Krankenpflegegesetz stehe der Regelung des
§ 14 Abs. 2 BBiG nicht entgegen. Diese Entscheidung des Sieb-
ten Senats des Bundessozialgerichts erging in einem Rechts-
streit, in dem ein Kläger, der zum Krankenpfleger umgeschult
wurde, nach § 47 AFG Unterhaltsgeld für volle drei Jahre
beanspruchte, während die Bundesanstalt für Arbeit, die Be-
klagte jenes Rechtsstreits, die Teilnahme am Krankenpfle-
gelehrgang nur bis zum Bestehen der Abschlußprüfung fördern
wollte. Im Rahmen dieser sozialrechtlichen Fragestellung
hat sich der Siebte Senat des Bundessozialgerichts auch mit
der arbeitsrechtlichen Frage befaßt, wann das durch einen
Umschulungsvertrag begründete Ausbildungsverhältnis zwischen
dem Kläger und dem Träger der Krankenpflegeschule beendet
wurde.

1. Diese unterschiedliche Rechtsauffassung macht ein Vor-
lageverfahren nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Wahrung der
Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe
des Bundes erforderlich.

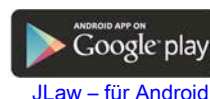


[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



a) Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die oben wiedergegebene Rechtsauffassung bereits in seinem Urteil vom 12. September 1979 (5 AZR 733/77 – AP Nr. 2 zu § 14 BBiG) vertreten. Seinerzeit lag die in BSGE 41, 224 veröffentlichte Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 11. März 1976 vor. Der Fünfte Senat hatte deshalb geprüft, ob er die Rechtsfrage dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes zur Entscheidung vorlegen müsse. Er hat sich hierzu für nicht verpflichtet gehalten, weil das veröffentlichte Urteil des Siebten Senats des Bundessozialgerichts nicht auf der abweichenden Beurteilung dieser Rechtsfrage beruhte (zu dieser Voraussetzung vgl. BVerwGE 51, 121 [128]; BVerwG NJW 1978, 2308 [2309]). Zwar hat sich der Siebte Senat des Bundessozialgerichts in der veröffentlichten Entscheidung auch mit der arbeitsrechtlichen Frage befaßt, wann das Berufsausbildungsverhältnis einer Krankenpflegehelferin rechtlich beendet werde. In diesem Zusammenhang heißt es, daß die Vorschriften des Krankenpflegegesetzes der Regelung des § 14 Abs. 2 BBiG nicht entgegenstehen (aaO, S. 227/228). Dabei handelt es sich jedoch nur um zusätzliche Erwägungen, um das in erster Linie auf sozialrechtliche Gründe gestützte Ergebnis zu erläutern und eine Übereinstimmung zwischen sozialrechtlicher Beurteilung und der arbeitsrechtlichen Regelung über die Dauer der Berufsausbildung darzulegen. In erster Linie hat der Siebte Senat des Bundessozialgerichts den Anspruch der Klägerin jenes Rechtsstreits abgewiesen, weil sie "nicht mehr Teilnehmerin an einer Maßnahme i. S. des AFG" gewesen sei (aaO, S. 226).

b) Das jetzt bekannt gewordene Urteil des Siebten Senats des Bundessozialgerichts stellt demgegenüber wesentlich und tragend auf die rechtliche Dauer des Ausbildungsverhältnisses eines Lernpflegers ab, das denselben rechtlichen Vorschriften unterliegt wie die Ausbildung einer Lernschwester. Dieses Urteil des Bundessozialgerichts geht zugunsten des dortigen Klägers davon aus, daß er in dem Zeitraum zwischen dem Bestehen der Prüfung und dem ursprünglich vereinbarten



- 6 -

Ablauf des Ausbildungsverhältnisses noch theoretisch und praktisch von Lehrkräften des Schulträgers unterwiesen wurde. Dies sei jedoch unerheblich, da das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Abschlußprüfung beendet worden sei; das Krankenpflegegesetz habe die Zeit von drei Jahren nicht als Mindestdauer vorgeschrieben. In diesem Urteil hat sich der Siebte Senat des Bundessozialgerichts mithin tragend zur rechtlichen Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses geäußert. Deshalb ist jetzt ein Vorlageverfahren erforderlich.

2. Zwischen dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts und dem Siebten Senat des Bundessozialgerichts gibt es keine Meinungsverschiedenheit darüber, daß die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes auf das Ausbildungsverhältnis einer Lernschwester oder eines Lernpflegers dann anzuwenden sind, wenn im Rahmen einer Gesamtausbildung die praktische Ausbildung mit arbeitsrechtlich betrieblicher Ausgestaltung überwiegt.

Das Berufsbildungsgesetz geht bei der rechtlichen Ordnung der Berufsausbildung vom dualen System aus, das durch ein Zusammenwirken von betrieblicher und schulischer Ausbildung gekennzeichnet ist. Es regelt den Bereich der betrieblichen und außerschulischen Berufsbildung. Die Berufsausbildung in berufsbildenden Schulen ist dagegen nicht Gegenstand einer Regelung durch das Berufsbildungsgesetz. Das beruht auf verfassungsrechtlichen Gründen; die Kulturhoheit steht den Ländern zu (Art. 30 und 70 GG). Deswegen bestimmt § 2 Abs. 1 BBiG, daß dieses Gesetz nicht für die Berufsbildung gilt, soweit sie in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen.

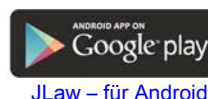
Aus diesem üblichen System der dualen Berufsbildung fällt zwar die traditionelle Krankenpflegeausbildung heraus. Krankenschwestern und Krankenpfleger werden nach dem Krankenpflegegesetz in Lehrgängen ausgebildet, die in Krankenpflegeschoolen durchgeführt werden; solche Krankenpflegeschoolen

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

- 7 -



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



werden bei Krankenhäusern eingerichtet. Im Rahmen dieser Lehrgänge werden die Lernpfleger und Lernschwestern theoretisch und in der praktischen Krankenpflege unterrichtet. Die praktische Unterweisung geschieht durch Mitarbeit auf den Stationen der mit den Krankenpflegeschulen verbundenen Krankenhäuser; die Lernschwestern und Lernpfleger erfüllen dabei im wesentlichen dieselben Aufgaben wie das übrige Krankenpflegepersonal.

Diesen Regelungen läßt sich allerdings nicht entnehmen, daß die Ausbildung einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers nur in einem Schulverhältnis erfolgen muß. Vielmehr läßt das Krankenpflegegesetz sowohl eine schulische als auch eine arbeitsrechtlich betrieblich ausgestaltete Ausbildung zur Krankenschwester und zum Krankenpfleger zu. Dies ist einheitliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 28, 269 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis [zu I 1 a der Gründe]; AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), der sich der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der bereits erwähnten Entscheidung AP Nr. 2 zu § 14 BBiG angeschlossen hat (zu 1 der Gründe) und sich auch in diesem Rechtsstreit erneut anschließen will. Diese Auffassung 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).

Auch der Siebte Senat des Bundessozialgerichts geht davon aus, daß das Berufsbildungsgesetz auf arbeitsrechtlich betrieblich ausgestaltete Ausbildungsverhältnisse anwendbar ist. Er erörtert – auf dieser Grundlage – die Frage, ob wegen § 107 Abs. 1 BBiG die Regelung des § 14 Abs. 2 BBiG durch Sonderregelungen des Krankenpflegegesetzes verdrängt wird.

Für das Ausgangsverfahren steht fest, daß bei der Ausbildung der Klägerin die praktische Ausbildung mit arbeitsrechtlich betrieblicher Ausgestaltung überwog.



3. Meinungsverschiedenheiten zwischen den beteiligten Senaten des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts bestehen auch nicht darüber, daß das Krankenpflegegesetz materiell-rechtliche Regelungen zur Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses einer Lernschwester oder eines Lernpflegers enthält.

a) Zwar enthält der erste Abschnitt des Krankenpflegegesetzes zunächst nur Regelungen über den Schutz der Berufsbezeichnung der "Krankenschwester" und des "Krankenpflegers" bzw. der "Kinderkrankenschwester". Wer eine Krankenpflege unter diesen Bezeichnungen ausüben will, bedarf dazu der Erlaubnis (§ 1 Abs. 1 KrPflG). § 2 des Gesetzes regelt die Voraussetzungen, unter denen die Erlaubnis erteilt wird:

- "(1) Die Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 wird Personen erteilt, die nachweisen, daß sie
1. an dem Lehrgang (§§ 8 bis 11) teilgenommen und
 2. die Prüfung (§ 13) bestanden haben.
-"

Inhalt und Dauer des in § 2 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG erwähnten Lehrgangs werden in den §§ 8 bis 11 KrPflG näher geregelt. Zur Dauer der Ausbildung bestimmt § 9 des Gesetzes:

- "(1) Die Lehrgänge in der Krankenpflege und Kinderkrankenpflege dauern je drei Jahre.
- (2) Es werden verkürzt
1. für eine Krankenschwester der Lehrgang in der Kinderkrankenpflege um achtzehn Monate,
 2. für eine Kinderkrankenschwester ...
-"

Nach § 10 des Gesetzes werden auf die Dauer des Lehrgangs angerechnet:

- "1. Unterbrechungen durch Ferien bis zu vier Wochen jährlich und



2. Unterbrechungen wegen Erkrankung oder Schwangerschaft bis zur Gesamtdauer von zwölf Wochen."

Zum Inhalt der Lehrgänge bestimmt § 11 KrPflG:

"Die Lehrgänge in der Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege umfassen Unterricht und eine praktische Ausbildung. Der Unterricht umfaßt mindestens 1.200 Unterrichtsstunden (Gruppenunterricht)."

b) Diese Regelungen über die Voraussetzungen zur Erteilung einer Erlaubnis, den Beruf einer Krankenschwester unter dieser Bezeichnung ausüben zu dürfen (entsprechendes gilt für den Krankenpfleger und die Kinderkrankenschwester) haben aber auch eine arbeitsrechtliche Auswirkung. Die in einem Ausbildungsverhältnis vereinbarten Rechte und Pflichten der Parteien und die vereinbarte Dauer müssen den Anforderungen des Krankenpflegegesetzes entsprechen. Die Schulträger und Krankenhäuser müssen nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes ausbilden. Das Ausbildungsverhältnis muß inhaltlich und zeitlich so geordnet werden, daß die auszubildende Lernschwester am Ende ihrer Ausbildung die Erlaubnis erhalten kann, den gewählten Beruf unter der Bezeichnung "Krankenschwester" auszuüben.

Auch § 107 Abs. 1 BBiG geht davon aus, daß das Krankenpflegegesetz insoweit materiell-rechtliche Regelungen über Inhalt und Dauer des Ausbildungsverhältnisses enthält. Diese Bestimmung, die mit dem Berufsbildungsgesetz am 1. September 1969 in Kraft getreten ist (§ 113 BBiG), verweist auf bundesgesetzliche Regelungen über die Berufsbildung in Heil- und Heilhilfsberufen. Damit ist u.a. das seit dem 1. Oktober 1965 geltende Krankenpflegegesetz mit seinen berufsrechtlichen Bestimmungen gemeint. Wegen der Besonderheiten, die bei der Regelung der Berufsbildung in Heil- und Heilhilfsberufen zu berücksichtigen sind, sollten bereits bestehende bundesgesetzliche Regelungen über die Berufsbildung in Heil- und Heilhilfsberufen unberührt bleiben (vgl. Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit des Deutschen Bundestages - BT-Drucks. V/4260 [zu § 107]).



4. Meinungsverschiedenheiten zwischen den beteiligten Senaten bestehen nur in der Frage, ob das Krankenpflegegesetz zwingend eine Mindestdauer des arbeitsrechtlichen Ausbildungsverhältnisses vorschreibt oder ob dieses Ausbildungsverhältnis nach § 14 Abs. 2 BBiG mit dem Bestehen der Abschlußprüfung endet. Nach Auffassung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts enthält das Krankenpflegegesetz eine § 14 Abs. 2 BBiG verdrängende abweichende Regelung über das Ende des Ausbildungsverhältnisses einer Lernschwester oder eines Lernpflegers. In seiner jetzt geltenden Fassung schreibt das Krankenpflegegesetz zwingend eine dreijährige Ausbildungszeit vor, die nicht durch das vorzeitige Bestehen der Abschlußprüfung beendet werden kann.

a) Daß die Berufsausbildung einer Lernschwester volle drei Jahre dauern soll und nicht durch die erfolgreiche Teilnahme an der Prüfung vorzeitig beendet werden darf, folgt zunächst einmal aus dem Wortlaut der Bestimmungen des Krankenpflegegesetzes, die sich mit den Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis und der Dauer der Lehrgänge befassen.

Die Teilnahme an einem Lehrgang ist nur eine der beiden selbständig nebeneinander in § 2 Abs. 1 KrPflG genannten Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis. Deswegen kann es nicht richtig sein, daß die Erlaubnis schon nach bestandener Prüfung erteilt werden könnte.

Durch die in § 2 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG enthaltene Verweisung auf die §§ 8 bis 11 KrPflG werden diese Bestimmungen, die Inhalt und Dauer des Lehrgangs beschreiben, zum Bestandteil der Norm, die die Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis regelt. § 2 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG muß dann so gelesen werden, daß die Erlaubnis erteilt wird, wenn die Lernschwester an einem dreijährigen Lehrgang (§ 9 Abs. 1 KrPflG) teilgenommen und in dem in § 11 KrPflG vorgeschriebenen Umfang Unterricht und praktische Ausbildung erhalten hat.



b) Bestätigt wird diese Auslegung bei systematischer Betrachtung aller die Dauer der Ausbildung regelnden Bestimmungen des Krankenpflegegesetzes. Nach § 10 KrPflG werden die dort genannten Unterbrechungen des Lehrgangs nur in einem genau festgelegten zeitlichen Rahmen auf die Dauer des Lehrgangs angerechnet. Wird dieser Rahmen überschritten, verlängert sich die Ausbildung um die Dauer dieser Unterbrechungen. Daraus wird deutlich: Das Krankenpflegegesetz enthält eine eigenständige Regelung über die Dauer der Ausbildung. Diese Regelung stimmt nicht mit der Regelung des Berufsbildungsgesetzes überein. Das Berufsbildungsgesetz kennt keine dem § 10 KrPflG entsprechende Vorschrift. Weder die Regelung des § 10 KrPflG noch die des § 14 f Abs. 2 KrPflG, auf die der Siebte Senat des Bundessozialgerichts hingewiesen hat, sprechen danach für eine weitere Möglichkeit, die Ausbildung abzukürzen.

Aus den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Krankenschwestern, Krankenpfleger und Kinderkrankenschwestern vom 2. August 1966 (BGBI. I, 462) läßt sich entgegen der Meinung von Schneider (Anm. II zu AP Nr. 2 zu § 14 BBiG) nichts dafür herleiten, daß der Gesetzgeber auch eine kürzere Dauer der Ausbildung gebilligt habe. Wenn nach § 6 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung die Schüler den Antrag auf Zulassung zur Prüfung zwölf Wochen vor Beendigung des Lehrgangs einreichen sollen, so soll dies - wegen der im Prüfungsverfahren zu beachtenden Fristen (§ 6 Satz 3, § 9 Abs. 2 Satz 2) - ersichtlich dazu dienen, daß die dreijährige Ausbildungsdauer durch das Prüfungsverfahren möglichst nicht überschritten wird.

c) In allen Regelungen des Krankenpflegegesetzes, die sich mit der Dauer der Lehrgänge befassen, kommt auch der Wille des Gesetzgebers zum Ausdruck, eine zeitlich ausreichende Ausbildung der Lernschwestern und Lernpfleger sicherzustellen.

Für viele Ausbildungsverhältnisse trifft zwar zu, daß es keinen vernünftigen Grund gibt, den Auszubildenden noch



bis zum festgesetzten oder vereinbarten Ende der Ausbildungszeit an das Berufsausbildungsverhältnis zu binden, wenn er bereits die Abschlußprüfung bestanden hat. Im allgemeinen hat der Auszubildende durch das Bestehen der Abschlußprüfung bewiesen, daß er das Ausbildungsziel erreicht hat. Darauf will auch der Siebte Senat des Bundessozialgerichts abstellen.

Für die Ausbildung einer Krankenschwester oder eines Krankenpflegers treffen diese Überlegungen nicht zu. Die Lehrgänge in der Krankenpflege umfassen Unterricht und eine praktische Ausbildung (§ 11 Satz 1 KrPflG). Damit trägt der vorgeschriebene Inhalt der Ausbildung den Anforderungen Rechnung, die an eine Krankenschwester gestellt werden müssen, die selbstverantwortlich ihren Beruf in der Krankenpflege ausüben will. Zur selbstverantwortlichen Ausübung der Krankenpflege gehört nicht nur der Nachweis von Wissen und Fertigkeiten; die Lernschwester soll insbesondere auch Erfahrungen in der Krankenpflege erwerben. Die Vermittlung dieser Berufserfahrung sowie die Vermittlung weiterer praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten am Krankenbett ist noch nach Bestehen der Prüfung möglich und sinnvoll. Gerade im letzten Abschnitt der Ausbildung muß diese praktische Unterweisung am Krankenbett und die Vermittlung von Berufserfahrung im Vordergrund stehen. Sie käme zu kurz, wenn der Auszubildende schon mehrere Wochen vor dem Ende des Lehrgangs seine Ausbildung beenden könnte. Die Fortsetzung des Lehrgangs über den Tag der Prüfung hinaus hat deshalb ihren guten Sinn. Zum Schutz wichtiger Gemeinschaftsgüter müssen hohe Anforderungen an diese Ausbildung gestellt werden (BVerwG, Urteil vom 18. Dezember 1979 - 3 C 115.79 - Buchholz 418.1 Heilhilfsberufe Nr. 4).

Demgegenüber kann nicht eingewandt werden, Krankenhaus-träger beschäftigten die Lernschwestern in diesem Abschnitt der Ausbildung nur als billige Arbeitskräfte. Die gesetzlichen Regelungen verbieten nämlich eine solche Beschäftigung. Der Krankenhaus-träger muß Lernschwestern und Lernpfleger weiter ausbilden und sie entsprechend dem Ausbildungs-



ziel fördern. Sie können und dürfen daher keine vollwertige Arbeitsleistung erbringen.

d) Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes und die weitere Behandlung der Rechtsfrage durch den Gesetzgeber bestätigen ebenfalls die hier vertretene Auslegung des Krankenpflegegesetzes. Das Krankenpflegegesetz 1957 sah eine volle dreijährige Ausbildung vor. An einen zweijährigen Lehrgang schloß sich ein einjähriges Praktikum an. Beide Ausbildungsabschnitte mußten voll abgeleistet werden; eine Verkürzungsmöglichkeit gab es nicht. Mit der Novellierung des Gesetzes im Jahr 1965 wollte der Gesetzgeber diese Ausbildung dadurch verbessern, daß er die theoretische und praktische Ausbildung in den Lehrgängen besser miteinander verzahnte. Dieser erkennbar gewordene Wille des Gesetzgebers schließt es aus, jetzt eine recht beachtliche Verkürzungsmöglichkeit zuzulassen. Eine solche Auslegung wäre mit den Zielen des Gesetzgebers (vgl. dazu Kilian, KrPflG, S. 26 und 30; Rachold-Raps, KrPflG, 6. Aufl., 1975, S. 141) nicht zu vereinbaren.

Später gab es allerdings Bestrebungen, der Krankenschwester unter bestimmten Voraussetzungen die Verkürzung der Ausbildung durch vorzeitiges Bestehen der Prüfung zu gestatten. Die Bundesregierung brachte im Deutschen Bundestag in der achten Legislaturperiode den Entwurf eines Gesetzes über die Berufe in der Krankenpflege und den Beruf der Hebamme und des Entbindungspflegers (Krankenpflege- und Hebammengesetz) ein (BT-Drucksache 8/2471). Nach diesem Entwurf sollte die Krankenschwester die Erlaubnis, ihre Tätigkeit unter der Berufsbezeichnung "Krankenschwester" ausüben zu können, schon dann erwerben, wenn sie nach der vorgeschriebenen Ausbildung die staatliche Prüfung bestand (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 dieses Entwurfs); nach § 2 Abs. 1 Satz 2 sollte die Erlaubnis auch erteilt werden, wenn der Schüler die staatliche Prüfung vor Ablauf der vorgeschriebenen Ausbildung besteht und eine in anderen Vorschriften festgelegte Mindeststundenzahl nachweist. Dem hat allerdings der Bundesrat in seiner Stellungnahme zu diesem Entwurf widersprochen; er wollte es in dieser Frage bei der Regelung des Kranken-



pflegegesetzes 1965 belassen. Für die Entscheidung der hier aufgeworfenen Rechtsfrage kommt es dabei nicht darauf an, für welche Auffassung die besseren Gründe sprechen. Die Kontroverse im Gesetzgebungsverfahren macht im vorliegenden Zusammenhang nur deutlich, daß die Beteiligten von der hier geschilderten Rechtslage, wie sie das Krankenpflegegesetz 1965 geschaffen hatte, ausgingen.

Dasselbe läßt sich für einen weiteren (Referenten-) Entwurf eines Gesetzes über die Berufe in der Krankenpflege vom 14. Januar 1982 feststellen. Auch dieser Entwurf will die Rechtslage ändern. Er befaßt sich in einem zweiten Unterabschnitt mit dem Inhalt des Ausbildungsverhältnisses und bestimmt insoweit, daß das Ausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit endet (§ 18 Abs. 1 des Entwurfs). Von Bedeutung ist aber weiter die Regelung des § 18 Abs. 2, wonach das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der staatlichen Prüfung endet, wenn der Auszubildende vor Ablauf der vorgeschriebenen Ausbildungszeit die staatliche Prüfung besteht und der Auszubildende die an anderer Stelle des Entwurfs festgelegte Anzahl von Mindeststunden nachweist. Bemerkenswert ist deshalb an diesem Entwurf, daß das Bestehen der staatlichen Prüfung für sich allein genommen - anders als in § 14 Abs. 2 BBiG - das Ausbildungsverhältnis noch nicht beendet. Daran wird wiederum deutlich, daß das Ausbildungsverhältnis einer Krankenschwester von tatsächlichen Besonderheiten geprägt wird, die eine Übertragung des Grundgedankens des § 14 Abs. 2 BBiG auf die Ausbildung einer Lernschwester nicht zulassen.

e) Schließlich spricht noch eine einhellige Verwaltungspraxis für die hier vertretene Auffassung. Nach dieser Verwaltungspraxis wird - wie das auch im vorliegenden Fall geschehen ist - die Erlaubnis, die Krankenpflege unter der Berufsbezeichnung Krankenschwester auszuüben, erst für die Zeit nach Vollendung der dreijährigen Ausbildung erteilt. Darauf müssen die Arbeitsgerichte bei der Frage, wann das Ausbildungsverhältnis enden soll, Rücksicht nehmen. Die Lernschwestern und Lernpfleger müssen am Ende ihrer Ausbildung



die Erlaubnis erwerben können, ohne erst auf eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungs Krankenhaus oder in einem anderen Krankenhaus angewiesen zu sein. Nur eine solche Auslegung, bei der das Ende des Ausbildungsverhältnisses mit dem Zeitpunkt zusammenfällt, von dem ab die Krankenschwester ihren Beruf unter der geschützten Berufsbezeichnung ausüben kann, entspricht dem wohlverstandenen Interesse dieser Auszubildenden.

5. Nach alledem kann das Ausbildungsverhältnis einer Lernschwester erst nach Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten und vom Krankenhauspflegegesetz vorgeschriebenen dreijährigen Ausbildung enden.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Scherer

Dr. Koffka

