

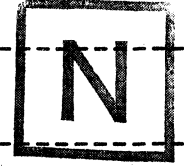
Aktenzeichen: 6 AZR 519/82

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 23. August 1984
- 6 AZR 519/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. Dezember 1981
Bremen - 1 Ca 79/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 7. September 1982
Bremen - 4 Sa 33/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Weiterbeschäftigung für Personalvertretungsmitglied

Gesetz: BPersVG § 9 Abs. 2, § 95, § 106, § 107 Satz 2; BetrVG
§ 78 a; BBiG §§ 1, 2, 14, 17, 19, 25, 83; BremPersVG §§ 70,
22 a

Leitsätze:

1. Die Mitgliedschaft in einem Ausbildungspersonalrat, der nach bremischem Landesrecht gebildet ist, kann die Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung des Auszubildenden nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründen.
2. Durch den Abschluß eines privatrechtlichen Ausbildungsvertrags zum Zwecke der Ablegung der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt an öffentlichen Schulen entsteht jedoch kein Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz i.S. des § 9 Abs. 1 BPersVG.
3. Über den Antrag eines Auszubildenden auf Feststellung eines nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründeten Arbeitsverhältnisses ist im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren zu entscheiden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 519/82

4 Sa 33/82 Bremen

Verkündet am
23. August 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. August 1984 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kukies und Lehmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 7. September 1982 - 4 Sa 33/82 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 17. Dezember 1981 - 1 Ca 79/81 und 1 Ca 121/80 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt von der beklagten Stadtgemeinde Bremen die Aushändigung eines Arbeitsvertrages und seine tatsächliche Beschäftigung als Lehrer.

Der Kläger legte 1974 die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an öffentlichen Schulen ab. Sein Antrag vor den Verwaltungsgerichten in Bremen, die beklagte Stadtgemeinde im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, ihn als Studienreferendar in den Vorbereitungsdienst zu übernehmen, blieb erfolglos, da die Verwaltungsgerichte feststellten, daß der Kläger zum damaligen Zeitpunkt nicht das erforderliche Maß an Verfassungstreue für einen Beamten auf Widerruf besaß.

Daraufhin schloß die beklagte Stadtgemeinde mit dem Kläger am 13. Oktober 1978 für die Zeit vom 1. Oktober 1978 bis 31. März 1980 einen "Ausbildungsvertrag" ab, der mit gleichem Inhalt am 29. November 1979 bis zum 30. April 1980 verlängert wurde. Die Verträge haben u.a. folgenden Wortlaut:



"§ 1

Der/Die vorgenannte Bewerber(in) wird für die Zeit ... zum Zwecke der Ablegung der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt an öffentlichen Schulen beim Wissenschaftlichen Institut für Schulpraxis (eingestellt) weiterbeschäftigt.

Es besteht Übereinstimmung, daß es sich um ein Ausbildungsverhältnis gemäß § 3 Buchst. f des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 handelt und die Bestimmungen des BAT auf dieses Vertragsverhältnis keine Anwendung finden.

§ 3

Für das Ausbildungsverhältnis ist die "Verordnung über den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an öffentlichen Schulen" vom 12. Juli 1976 (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 29) in der jeweils geltenden Fassung maßgebend.

§ 4

Der/Die Auszubildende erhält für die Dauer dieses Vertragsverhältnisses ein monatliches Ausbildungsgeld nach den jeweils geltenden Bestimmungen über Anwärterbezüge an Beamte im Vorbereitungsdienst.

§ 9

Das Dienstverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden.

Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes (§ 626 BGB) kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten mit sofortiger Wirkung gelöst werden. Im Übrigen ist eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich."

Während der Ausbildungszeit hat der Kläger wöchentlich zwölf Stunden Unterricht an der Schule, der er zugewiesen wurde, erteilt, einen Teil davon als sog. bedarfsdeckenden Unterricht. Acht Stunden wöchentlich wurde er selbst am Wissenschaftlichen Institut für Schulpraxis - WIS - unterrichtet. Am 6. März 1980 bestand der Kläger die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an



öffentlichen Schulen.

Der Kläger wurde bereits im Herbst 1978 erstmals, im Oktober 1979 erneut in den Ausbildungspersonalrat beim WIS gewählt und war ab Juli 1979 bis zum Abschluß seiner Ausbildung dessen Vorsitzender. Aufgrund dieser Tätigkeit erfolgte auch die Verlängerung des Ausbildungsvertrages am 29. November 1979 bis zum 30. April 1980, um den erforderlichen Überstundenausgleich zu gewähren.

Am 20. März 1980 verlangte der Kläger von der Beklagten unter Hinweis auf § 9 BPersVG schriftlich die Weiterbeschäftigung im Anschluß an die abgeschlossene Berufsausbildung und bot am 30. April 1980 der beklagten Stadtgemeinde seine Arbeitskraft an. Dies lehnte die Beklagte am 28. März 1980 und am 9. Mai 1980 mit der Begründung ab, der Kläger gehöre nicht zu dem von § 9 BPersVG geschützten Personenkreis.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, § 9 Abs. 2 BPersVG sei auf das zwischen den Parteien abgeschlossene Vertragsverhältnis anzuwenden. Für Personen, die im öffentlichen Dienst nicht als Beamte, Richter oder Soldaten, sondern mit dem Ziel ausgebildet werden, als Arbeiter oder Angestellte beschäftigt zu werden, gelte das Gesetz in vollem Umfange. Dies ergebe sich auch aus der Gesetzgebungsgeschichte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelte das Berufsbildungsgesetz nur für betriebliche Berufsausbildungsverhältnisse. Die derzeitige bremische Lehrerausbildung nach dem Bremischen Lehrerausbildungsgesetz



vom 2. Juli 1974 sei von der praktischen betrieblichen Tätigkeit geprägt, wie sich insbesondere aus § 6 des Gesetzes ergebe. Schwerpunkt der Ausbildung sei demnach die eigenverantwortliche Planung und Durchführung selbständigen Unterrichts an Schulen.

Da die Beklagte trotz seines rechtzeitigen schriftlichen Verlangens auf Weiterbeschäftigung keinen Antrag nach § 9 Abs. 4 BPersVG auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt habe und nach Ablauf der dort genannten Zweiwochenfrist auch nicht mehr stellen könne, bestehe zwischen ihm und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit gem. § 9 Abs. 2 BPersVG.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger einen Arbeitsvertrag (unbefristete Anstellung als angestellter Lehrer an öffentlichen Schulen, Sekundarstufe II, nach BAT II a) schriftlich auszuhändigen, 2. die Beklagte zu verpflichten, den Kläger als Lehrer in der Sekundarstufe II tatsächlich zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, daß für den Kläger kein Überleitungsanspruch gemäß § 9 BPersVG bestehe, da er nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz gestanden habe, wie es § 9 Abs. 1 BPersVG verlange.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers stattge-



geben.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Zwischen den Parteien ist ein Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 2, § 107 Satz 2 BPersVG nicht zustandegekommen.

I. Der Kläger verfolgt sein Begehren zu Recht im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren.

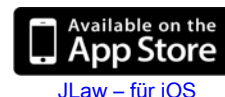
1. Die Zuweisung von Rechtsstreitigkeiten nach § 9 Abs. 4, § 107 Satz 2 BPersVG an die Verwaltungsgerichte (§ 106 BPersVG) bezieht sich nur auf Verfahren, in denen der Arbeitgeber tätig wird, um den gesetzlichen Überleitungsschutz zu verhindern oder zu beenden, nicht jedoch für Rechtsstreitigkeiten, die von einem in § 9 Abs. 1 BPersVG genannten Auszubildenden eingeleitet werden.

2. Die Klageanträge sind auch in der richtigen Verfahrensart gestellt worden.

Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats zu § 78 a



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



BetrVG ist nur über die Anträge des Arbeitgebers nach § 78 a Abs. 4 Satz 1 BetrVG im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden (vgl. Urteil vom 5. April 1984 - 6 AZR 70/83 - = DB 1984, 1992). Handelt es sich dagegen um einen Antrag des Auszubildenden, der den Schutz nach § 78 a BetrVG in Anspruch nehmen will und auf Feststellung des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, muß dieser Rechtsstreit im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren jedenfalls dann ausgetragen werden, wenn der Arbeitgeber zwar den Bestand des Arbeitsverhältnisses oder die Mitgliedschaft in einem der in § 78 a Abs. 1 BetrVG genannten betriebsverfassungsrechtlichen Organe leugnet, die nach § 78 a Abs. 4 BetrVG vorgetragenen Anträge aber nicht stellt (vgl. die Senatsentscheidung vom 5. April 1984, aaO, m.w.N. auf die Senatsrechtsprechung, zu 3. der Gründe).

Hiervon ist entsprechend auch für die Verfahren nach § 9 BPersVG auszugehen, da diese Bestimmung § 78 a BetrVG nachgebildet ist (vgl. BT-Drucksache VII/1373, S. 3) und der Streitgegenstand beim Feststellungsbegehren des Arbeitnehmers in den Verfahren nach § 9 BPersVG und nach § 78 a BetrVG 1972 identisch ist. Soweit § 9 Abs. 4 BPersVG, § 70 Abs. 2 BremPersVG i. Verb. m. § 106 BPersVG das Beschlußverfahren als zutreffende Verfahrensart bestimmen, beschränken sich diese Vorschriften auf die Anträge des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 4 BPersVG und § 70 Abs. 1 BremPersVG.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß § 9 Abs. 2 BPersVG auf den Kläger anzuwenden sei. Es hat ein Berufsausbil-



dungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG angenommen und dafür die überwiegend betrieblich orientierte Vermittlung fachlicher Fertigkeiten und Kenntnisse innerhalb des vom Landesgesetzgeber geordneten Vorbereitungsdienstes, den Inhalt des Ausbildungsvertrages und das Schutzbedürfnis des nicht im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Klägers angeführt. Der Vorbereitungsdienst sei nicht Teil der Hochschulausbildung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stünde einer Anwendung des Berufsbildungsgesetzes auch nicht die kurze Ausbildungsdauer von 18 Monaten entgegen. Daß die Lehrerausbildung kein Ausbildungsgang nach § 25 BBiG sei, schließe ein Berufsausbildungsverhältnis nicht aus, da § 25 BBiG nur den öffentlich-rechtlichen Teil des Berufsbildungsrechts, nicht aber das Verhältnis von Auszubildenden und Ausbildenden regele. Die Ausnahmenvorschriften der §§ 2 Abs. 2 Satz 1, 83 BBiG seien hier nicht einschlägig, da der Kläger in keinem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehe und auch nicht vorgesehen sei, den Kläger später als Beamten zu verwenden. Da aufgrund des wirksamen Übernahmeverlangens des Klägers ein Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründet worden sei, habe der Kläger auch Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt der erkennende Senat nicht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß § 9 Abs. 2 BPersVG für den Bereich des Landespersonalvertretungsrechts nach § 107 Satz 2 BPersVG entsprechend gilt. Die Mit-



gliedschaft des Klägers im bremischen Ausbildungspersonalrat (§ 22 a Abs. 3 Satz 3 BremPersVG) ist auch "Mitgliedschaft in einer Personal- oder Jugendvertretung" im Sinne des § 9 Abs. 1 BPersVG (Großmann/Mönch/Rohr, BremPersVG, § 22 a Rz 53). Der Begriff der "Personalvertretung" ist weit auszulegen und umfaßt alle Institutionen der bremischen Personalverfassung im Sinne des § 1 BremPersVG (Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 9 BPersVG Rz 15). Das Personalvertretungsrecht ist kein Bestandteil des Arbeitsrechts, sondern gehört zum öffentlichen Dienstrecht im Sinne des Art. 75 Nr. 1 GG. Für diesen Bereich hat der Bund nur eine Rahmengesetzgebungskompetenz (BVerfGE 7, 127 = AP Nr. 1 zu PersVG Schleswig-Holstein; BVerfGE 9, 288). Das Land Bremen konnte daher gemäß § 95 Abs. 1 Halbs. 2 BPersVG einen Ausbildungspersonalrat schaffen, dessen Mitglieder grundsätzlich ebenfalls den Schutz der §§ 9, 107 Satz 2 BPersVG genießen (Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 95 Rz 6, 9).

b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die Regelungen der §§ 9, 107 Satz 2 BPersVG nicht in die Kulturhoheit der Länder (Art. 30, 70 GG) eingreifen. Für den Bereich des zum öffentlichen Dienstrecht zählenden Personalvertretungsrechts hat der Bund nur die Rahmengesetzgebungskompetenz. Rahmenvorschriften müssen, wenn auch nicht in allen einzelnen Bestimmungen, so doch als Ganzes durch die Landesgesetzgebung ausfüllungsfähig und ausfüllungsbedürftig, jedenfalls auf eine solche Ausfüllung hin angelegt sein (BVerfGE 4, 129). Für die Länder hat der Bund daher sowohl im Personalvertretungsrecht als auch für den Bereich des Beamtenrechts (Vorbereitungsdienst) nur Rahmenrecht erlassen



(BPersVG, Beamtenrechtsrahmengesetz). Die Regelungsfreiräume hat das Land Bremen durch ein eigenes Personalvertretungs- und Beamtenrecht sowie durch das Bremische Lehrerausbildungsgesetz (Gesetz über die Ausbildung für das Lehramt an öffentlichen Schulen im Lande Bremen vom 2. Juli 1974, GBl. Bremen S. 279 ff.) ausgefüllt. Damit hat das Land Bremen zugleich das in seiner Kulturhoheit begründete Recht, das Schulwesen (Art. 7 Abs. 1 GG) zu ordnen, Ausbildungsgänge und Unterrichtsziele festzulegen (BVerfGE 34, 182; 59, 377), in Anspruch genommen. Diese Befugnis schließt auch ein, unter Beachtung des rahmenrechtlichen Dienstrechts, Inhalt und Gang der Lehrerausbildung festzulegen. Soweit der Bund dagegen durch Gesetz die arbeitsrechtliche Stellung von Mitgliedern der Personalvertretung in §§ 9, 107 Satz 2 BPersVG auch verbindlich für die Länder regelt, macht er Gebrauch von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Art. 74 Nr. 12 GG (Dietz/Richardi, aaO, § 107 Rz 3). § 9 BPersVG ist daher ohne Einschränkungen im Rahmen des Bremischen Personalvertretungsgesetzes anwendbar.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war der Kläger als Mitglied oder ehemaliges Mitglied des bremischen Ausbildungspersonalrats (§§ 9 Abs. 3 BPersVG, 22 a Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BremPersVG) nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, als er sein Weiterbeschäftigungsverlangen geltend machte.

a) Trotz gleicher Zielsetzung ist der geschützte Personenkreis nach § 9 Abs. 1 BPersVG und nach § 78 a BetrVG 1972 nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

deckungsgleich. § 78 a BetrVG 1972 spricht in Abs. 1 von Berufsausbildungsverhältnissen (vgl. hierzu Urteil des erkennenden Senats vom 23. Juni 1983, zur Veröffentlichung bestimmt, zu II a a, bb der Gründe), § 9 Abs. 1 BPersVG knüpft dagegen abweichend davon an ein erfolgreich beendetes Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz an. Die begriffliche Bestimmung des Berufsausbildungsverhältnisses nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats zu § 78 a BetrVG 1972 kann daher nicht auf das Berufsausbildungsverhältnis in § 9 BPersVG übertragen werden. Während nach § 78 a BetrVG auch Ausbildungsverhältnisse erfaßt werden, die nicht dem Berufsbildungsgesetz unterfallen, ist nach § 9 Abs. 2 BPersVG allein auf Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz abgestellt.

b) Zu Recht wendet sich die Revision gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, zwischen den Vertragsparteien sei ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG begründet worden.

Der aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 12 GG) anzubietende Ersatzvorbereitungsdienst in einem zivilrechtlichen Anstellungsverhältnis (vgl. BVerfGE 39, 334, 374 = AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 5 GG; vgl. dazu auch die Entscheidungen des BAG vom 20. Juli 1977 - 4 AZR 142/76 -, zu III 1, 2 der Gründe; vom 5. März 1980 - 5 AZR 471/79 -, zu II 2 c der Gründe; vom 9. Dezember 1981 - 5 AZR 512/79 -, zu III 3 der Gründe; vom 5. August 1982 - 2 AZR 1136/79 -, zu III 1 a der Gründe; BAG 29, 247 = AP Nr. 3, AP Nr. 7, AP Nr. 16; BAG 40, 1 = AP Nr. 18



jeweils zu Art. 33 Abs. 2 GG) wird nach den hierzu ergangenen Regelungen des Landes Bremen nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis i.S. des Berufsbildungsgesetzes abgeleistet.

Das Landesarbeitsgericht hat das Verhältnis von Studium und Vorbereitungsdienst nach den hierbei zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften nicht hinreichend gewürdigt. Studium und Vorbereitungsdienst sind aufeinander bezogen. Der Vorbereitungsdienst baut auf das vorangehende Studium auf und kann deshalb für sich genommen nicht ein in sich geschlossenes Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes darstellen. Obwohl die einheitliche Ausbildung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an öffentlichen Schulen in zwei Phasen gegliedert ist (§ 3 Abs. 4 Bremisches Lehrerausbildungsgesetz) zeigt sich in einer Vielzahl von Bestimmungen (z.B. § 1 Abs. 2 und Abs. 4, § 5 Abs. 2, § 6 Abs. 3) dieses Gesetzes sowie des § 1 Abs. 1 der Verordnung über den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an öffentlichen Schulen vom 12. Juli 1976 (GBl. Bremen, S. 177) und des § 1 Abs. 1 der Ordnung der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt an öffentlichen Schulen vom 27. Februar 1978 (GBl. Bremen, S. 81), daß Grundfertigkeiten und Grundkenntnisse sowie ein hochqualifiziertes Fachwissen nicht innerhalb des Vorbereitungsdienstes, sondern bereits während des vorangehenden Studiums erworben werden müssen. Zwar ist der Vorbereitungsdienst nicht Teil des Studiums, die gesetzlich vorgegebene Einheit der Ausbildung läßt es aber nicht zu, die zweite Phase der Ausbildung für sich genommen als "breit angelegte berufliche Grundbildung und eine sich allmählich spezialisierende berufliche Fachausbil-



dung" (Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit, BT-Drucksache V/4260, S. 91) anzusehen, wie sie der Begriff "Berufsausbildung" im Sinne des Berufsbildungsgesetzes voraussetzt (Natzel, BBiG, S. 50 f.; Weber, BBiG, § 1 Anm. 3; Herkert, BBiG, § 1 Rz 5; Gedon/Spiertz, Berufsbildungsrecht, §§ 1, 3). Gegen die Annahme eines Berufsausbildungsverhältnisses im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG spricht weiterhin der akademische Zuschnitt der Lehrerausbildung. Das herkömmliche Berufsausbildungsverhältnis orientiert sich vornehmlich an Berufsbildern, die weder eine akademische Ausbildung voraussetzen noch einschließen. Dies bestätigt auch eine Sichtung der nach § 25 BBiG anerkannten Ausbildungsberufe (vgl. das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe vom 27. Juli 1983, Beilage zum Bundes-Anzeiger Nr. 45 vom 29. September 1983). Obwohl mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen ist, daß das Verzeichnis nach § 25 BBiG aufgrund der öffentlich-rechtlichen Natur der Bestimmung keine abschließende Auskunft darüber gibt, ob ein Berufsausbildungsverhältnis nach § 9 BPersVG, § 1 Abs. 2 BBiG vorliegt, kann es Anhaltspunkte dafür bieten, ob das zu beurteilende Rechtsverhältnis ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist (vgl. Lorenzen/Eckstein, BPersVG, § 9 Rz 3; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, BPersVG, 4. Aufl. 1977, § 9 Rz 5; Fischer/Goeres, BPersVG, GKÖD, Bd. V, § 9 Rz 12).

Das Landesarbeitsgericht irrt auch, wenn es trotz der in § 25 Abs. 2 Nr. 2 BBiG festgelegten Mindestdauer von zwei Jahren die 18-monatige Dauer des Vorbereitungsdienstes für die Annahme eines Berufsausbildungsverhältnisses genügen läßt. In dem



für diese Rechtsansicht als Beleg herangezogenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Dezember 1976 (3 AZR 556/75, zu I 1 c der Gründe, BAG 28, 269 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis) wird in diesem Zusammenhang nur dargelegt, die nach früherem Recht auf 1 1/2 Jahre angelegte Dauer des Lehrgangs für die Ausbildung zum Krankenpfleger betrage nunmehr drei Jahre. Die Entscheidung gibt keinen Hinweis darauf, daß eine 18-monatige Ausbildung den Anforderungen eines Berufsausbildungsverhältnisses im Sinne des Berufsbildungsgesetzes genügt.

Auch der abgeschlossene Ausbildungsvertrag gibt keinen Aufschluß über den Willen der Parteien, ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zu begründen. Die weitgehende Anlehnung an beamtenrechtliche Bestimmungen (§§ 3, 4, 6) und an den BAT (§ 5) sowie die entgegen § 15 BBiG aufgenommene ordentliche Kündigungsfrist (§ 9) deuten eher auf das Gegenteil. Den Hinweis auf § 3 f BAT im Ausbildungsvertrag hat das Landesarbeitsgericht überbewertet. § 3 f BAT erfaßt nicht nur Auszubildende, sondern darüber hinaus Volontäre, Praktikanten und alle anderen Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden. Wollten die Parteien ein Berufsausbildungsverhältnis vereinbaren, hätte es nahegelegt, das Vertragsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 6. Dezember 1974 i.d.F. vom 20. November 1980 (abgedruckt in Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Teil VI, S. 101 ff.) auszugestalten.



Ein Berufsausbildungsverhältnis kann auch nicht damit begründet werden, daß der Kläger sonst im Vergleich zu den beamteten Studienreferendaren einen wesentlich geringeren Schutz für die Dauer seines Vorbereitungsdienstes genießt. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 22. Mai 1975 (aa0) nur die Schaffung eines nichtdiskriminierenden Vorbereitungsdienstes im zivilrechtlichen Anstellungsverhältnis oder einem besondern öffentlich-rechtlichen Verhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses gefordert. Daraus kann aber nicht gefolgert werden, daß der in diesem besonderen Vorbereitungsdienst im Anstellungsverhältnis aufgenommene Bewerber in allen Rechtspositionen einen durchgängig gleichwertigen Schutz wie der beamtete Referendar erfahren muß. Die Ausgestaltung des im Anstellungsverhältnis angebotenen Vorbereitungsdienstes hat nur zu gewährleisten, daß die für den Beruf erforderliche Ausbildung in nicht diskriminierender Form vollendet werden kann.

Ein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des § 9 BPersVG, § 1 Abs. 1 BBiG ist damit zwischen den Parteien nicht begründet worden.

c) Der mit § 9 BPersVG verfolgte gesetzgeberische Zweck, den Mitgliedern von Personalvertretungsorganen die Unabhängigkeit in ihrer Amtsführung zu gewährleisten, wird durch dieses Ergebnis nicht gefährdet. Der Bremische Ausbildungspersonalrat ist ein besonderes Gremium neben der Jugendvertretung nach § 22 BremPersVG. Die Wahl- und Wählbarkeitsrechte zum Ausbildungspersonalrat bestehen unbeschadet sonstiger Wahl- oder Wählbar-



keitsrechte zum Personalrat bzw. zur Jugendvertretung nach dem Bremischen Landespersonalvertretungsrecht (Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 22 Rz 27, § 22 a Rz 34). Die Mitgliedschaft im Ausbildungspersonalrat endet mit Ablauf der auf 18 Monate begrenzten Amtszeit, spätestens aber mit Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 14 Abs. 2 BBiG; Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 22 a Rz 45, 52, 53). Die von der Aufgabenstellung und der Zeit her begrenzte Funktion des Ausbildungspersonalrats und die parallelen Wahl- und Wählbarkeitsrechte zu anderen personalvertretungsrechtlichen Organen stehen deshalb einer auf Berufsausbildungsverhältnisse im Sinne des Berufsbildungsgesetzes beschränkten Schutzwirkung des § 9 BPersVG im vorliegenden Fall nicht entgegen.

Der Kläger genießt als Mitglied des Bremischen Ausbildungspersonalrats damit nicht mehr, aber auch nicht weniger Schutz als seine im Beamtenverhältnis ihren Vorbereitungsdienst verrichtenden Kollegen, die ebenfalls dem Ausbildungspersonalrat angehören (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 22 Rz 1, 14, § 9 BPersVG Rz 14). Am Personenkreis dieser beamteten Referendare, die Mitglied des Bremischen Ausbildungspersonalrats sind, hat sich der Umfang des personalvertretungsrechtlichen Schutzes, den der Kläger zu beanspruchen hat, zu orientieren, da er an einer Ausbildung teilnimmt, die regelmäßig im Beamtenverhältnis auf Widerruf abzuleisten ist (vgl. § 4 der Verordnung über den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an öffentlichen Schulen vom 12. Juli 1976, GBl. Bremen S. 177).



4. Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ist zwischen den Parteien auch nicht etwa über §§ 19, 17 BBiG begründet worden.

a) Voraussetzung dafür wäre, daß das Vertragsverhältnis der Parteien unter § 19 BBiG fällt und der Kläger im Anschluß an sein Ausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt worden ist, ohne daß hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde.

Es kann offen bleiben, ob der Kläger seinen Vorbereitungsdienst in einem außerhalb des § 19 BBiG stehenden Arbeitsverhältnis oder in einem § 19 BBiG unterfallenden Praktikantenverhältnis abgeleistet hat. Selbst wenn mit der Revision und zugunsten des Klägers ein Vertragsverhältnis nach § 19 BBiG unterstellt wird, sind die Voraussetzungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit nach § 17 BBiG nicht erfüllt.

b) Die Beklagte hat den Kläger über den Zeitpunkt des erfolgreichen Abschlusses der Zweiten Staatsprüfung (6. März 1980) bis zum 30. April 1980 weiterbeschäftigt, obwohl nach §§ 19, 14 Abs. 2 BBiG das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlußprüfung endet. Dennoch kann die Weiterbeschäftigung nach Ablegung der Zweiten Staatsprüfung nicht zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen. Die im Ausbildungsvertrag in Bezug genommene Verordnung über den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an öffentlichen Schulen vom 12. Juli 1976 (aaO) bestimmt in § 5 Abs. 2 (ebenso § 6 Abs. 4 Bremisches Lehrerausbildungsgesetz), daß der Vorbereitungsdienst 18 Monate



dauert und die Zweite Staatsprüfung während des Vorbereitungsdienstes abzulegen ist (§ 1 Abs. 2 der Verordnung). Die genannte Verordnung bestimmt weiterhin, daß für Referendare im Vorbereitungsdienst das Beamtenverhältnis auf Widerruf erst mit Ablauf des allgemeinen Vorbereitungsdienstes endet (§ 4 Abs. 2) und das Bestehen der zweiten Staatsprüfung dem Referendar keinen Anspruch auf Übernahme in den bremischen Schuldienst einräumt (§ 4 Abs. 3 der Verordnung). Diese landesgesetzliche Regelung bestimmt kraft zulässiger vertraglicher Inbezugnahme das Rechtsverhältnis der Parteien. Die unabhängig vom Zeitpunkt der Zweiten Staatsprüfung vertraglich festgelegte 18-monatige Dauer des Vorbereitungsdienstes stellt den Kläger mit den beamteten Referendaren im Vorbereitungsdienst gleich und vermeidet damit jegliche Diskriminierung des Vorbereitungsdienstes im Anstellungsverhältnis. Befolgt die Beklagte somit nur ein verfassungsgerichtliches Gebot, so kann die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf des regelmäßig 18 Monate währenden Vorbereitungsdienstes den Kläger nicht über § 17 BBiG begünstigen.

c) Auch die am 29. November 1979 vereinbarte einmonatige Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zum 30. April 1980 ändert hieran nichts.

Die Verlängerung des Ausbildungsvertrages diene unstreitig dazu, dem Kläger den erforderlichen Ausgleich für die Überstunden, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Ausbildungspersonalrat am WIS entstanden waren, zu ermöglichen. Zwar wurde diese Vereinbarung nicht im zeitlich zulässigen Rahmen von § 19,



§ 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG getroffen. Dies hat aber nicht die Nichtigkeit der Vereinbarung zur Folge. Die Beklagte hat durch die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses nur ihrer Verpflichtung nach § 22 a Abs. 3 Satz 4, § 39 Abs. 2 Satz 2 und 3 BremPersVG genügt. Danach kann ein Mitglied des Ausbildungspersonalrats für Personalratstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts beanspruchen. Diese Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. Die Arbeitsbefreiung hat also gegenüber der Abgeltung unbedingten Vorrang (vgl. Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 39 Rz 37, 41, 44, 48). Da sich der Ausbildungszweck des Vorbereitungsdienstes nicht mit einer Freistellung des Mitglieds eines Ausbildungspersonalrats von der Berufsausbildung verträgt (vgl. §§ 22 a Abs. 3 Satz 4, 39 Abs. 7, 8 BremPersVG; Großmann/Mönch/Rohr, aaO, § 22 a Rz 54), ist es sachgerecht, den notwendigen Freizeitausgleich durch eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zu gewähren. Die Beklagte konnte mit dem Kläger die vertragliche Regelung auch außerhalb der letzten drei Monate vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses treffen. Die begrenzte Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten ist daher als ausdrücklich andere Vereinbarung zu begreifen, die der Fiktion eines durch Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit begründeten Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 17 BBiG vorgeht.

III. Der mit dem Klageantrag zu 2) geltend gemachte Beschäfti-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gungsanspruch setzt ein nach §§ 9 Abs. 2, 107 Satz 2 BPersVG (vgl. zu § 78 a BetrVG 1972: Urteil des erkennenden Senats BAG 32, 285 = AP Nr. 9 zu § 78 a BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., § 110 II 1, S. 665 f.) oder §§ 19, 17 BBiG entstandenes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien voraus. Da sich an das Ausbildungsverhältnis der Parteien kein gesetzlich begründetes Arbeitsverhältnis anschließt, steht dem Kläger auch kein Beschäftigungsanspruch ab 1. Mai 1980 gegen die Beklagte zu.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Dr. Kukies

Lehmann

