

Aktenzeichen: 7 ABR 1/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Beschluß vom 25. Oktober 1989
- 7 ABR 1/88 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 19. Mai 1987
- 36 BV 8/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Beschluß vom 14. Oktober 1987
- 10 TaBV 6/87 -

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



Beschlussstichwort:

Beschäftigung zur Wiedereingewöhnung

Gesetz: BetrVG § 5 Abs. 2 Nr. 4, § 5 Abs. 1

Leitsätze:

1. Eine die Arbeitnehmereigenschaft nach § 5 Abs 2 Nr 4 BetrVG ausschließende Beschäftigung zur Wiedereingewöhnung liegt vor, wenn die Beschäftigung vorwiegend als Mittel zur Behebung eines gestörten Verhältnisses der beschäftigten Person zu geregelter Erwerbsarbeit eingesetzt wird, nicht aber, wenn die Beschäftigung vorwiegend der Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten dient.

2. Die Teilnehmerinnen des Modellprogramms "Neuer Start durch soziales Engagement" des Landes Berlin sind betriebsverfassungsrechtlich Arbeitnehmerinnen des Arbeitgebers, der das Programm auf Kosten des Landes durchführt. Sie werden zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (§ 5 Abs 1 BetrVG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 1/88

10 TaBV 6/87 Berlin

Verkündet am
25. Oktober 1989

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 25. Oktober 1989 durch den Vorsitzenden Richter
Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann
sowie den ehrenamtlichen Richter Breier und die ehrenamtli-
che Richterin Lappe beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des beteiligten Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Oktober 1987 - 10 TaBV 6/87 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die bei dem beteiligten Arbeitgeber beschäftigten Teilnehmerinnen des Modellprogramms "Neuer Start durch soziales Engagement" Arbeitnehmerinnen i.S. von § 5 Abs. 1 BetrVG sind oder ob sie nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG nicht als solche gelten, weil deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und sie vorwiegend zu ihrer Wiedereingewöhnung beschäftigt werden.

Der beteiligte Arbeitgeber ist ein eingetragener Verein. Er betreibt in Berlin verschiedene Sozialeinrichtungen, darunter Sozialstationen für ambulante Sozialarbeit und Seniorenbetreuung, Beratungsstellen, Asylantenheime und Krankenhäuser, und beschäftigt insgesamt etwa 300 Arbeitnehmer. Für den Senat von Berlin führt er gegen Erstattung seiner Kosten das Modellprogramm "Neuer Start durch soziales Engagement" durch. Dieses Modellprogramm ist Mitte 1986 von der Frauenbeauftragten des Senats von Berlin entwickelt worden. Sie hat die Programmkonzeption wie folgt zusammengefaßt:

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



"I. Ausgangspunkt und Zielsetzung des Modellprogramms

Es ist mit diesem Modellprogramm beabsichtigt, einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit von Frauen zu leisten, damit die Entscheidung einer Frau zugunsten der Familienarbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt keine Festlegung für das ganze Leben bedeutet.

Die Entstehung dieses Förderprogramms für Frauen in der Lebensmitte geht zurück auf Erfahrungen in den 1. Informations- und Orientierungskursen in Berlin. Deren Auswertung machte deutlich, daß die mit diesen Kursen beabsichtigte Klärung der zukünftigen Lebensperspektive - nach einer ausschließlichen Familienphase - bei einem Teil der Frauen zur Entscheidung führt, - zunächst oder überhaupt - vor allem eine sinnvolle und gesellschaftlich anerkannte Betätigung außerhalb ihres Haushaltes zu übernehmen. Ein zusätzlicher Wunsch kann dabei durchaus sein, evtl. einen Beitrag zu einer eigenständigen Altersversorgung zu leisten.

Dem kommt entgegen, daß im sozialen Bereich viele wichtige Aufgaben brachliegen, die von professionellen Kräften nicht erfüllt werden und oft auch gar nicht erfüllt werden können oder sollen.

Das Modellprogramm "Neuer Start durch soziales Engagement" ist somit ein Förderprogramm für Frauen, die

- nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung -

- die Übernahme einer verbindlichen Tätigkeit im sozialen Bereich anstreben bzw.
- sich im Rahmen einer zunächst auf ein Jahr befristeten sozialen Tätigkeit für die spätere Übernahme einer Beschäftigung qualifizieren möchten und daher
- durch das den Praxiseinsatz flankierende Fortbildungsprogramm sowohl ggf. ihre früheren beruflichen Kenntnisse als auch die während der Familientätigkeit erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen wollen.

II. Einzelheiten der Konzeption

Die Teilnahme an dem Programm ist - entsprechend dem Modellcharakter - zunächst auf ein Jahr begrenzt. Bei der Umsetzung des Vorhabens war entscheidend, eine Form der Betätigung zu finden, die sich hinsichtlich der inhaltlichen, zeitlichen und finanziellen Gestaltung deutlich von bestehenden Arbeitsplätzen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und ehrenamtlicher Tätig-



keit unterscheidet und auch keine Konkurrenz zu den genannten Bereichen darstellt.

1. Tätigkeitsfelder

Vorgesehen ist der Einsatz in Gebieten sozialer Arbeit, speziell bei der Arbeit der Stadt Berlin e.V. in der Seniorenarbeit und im ambulanten Bereich. Wesentlich ist, daß es sich um die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten handelt, die anderenfalls nicht geleistet werden könnten.

2. Finanzieller und zeitlicher Rahmen

Die vorgesehene finanzielle Entschädigung soll ermöglichen, freiwillige Beiträge zur eigenen Altersversorgung zu leisten. Sie beträgt DM 410,-- im Monat und orientiert sich an den durchschnittlichen monatlichen Aufwendungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die gesetzliche Altersversorgung.

Um die Sozialversicherungsfreiheit gemäß § 8 SGB 4 zu gewähren, darf die Tätigkeit 14 Wochenstunden nicht überschreiten.

Hinsichtlich der Einkommensteuerpflicht soll von der Möglichkeit des § 40 a Abs. 1 EStG Gebrauch gemacht werden. Das heißt, die jeweilige Beschäftigungsstelle kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die für die Entschädigung anfallende Lohnsteuer in Höhe von z.Zt. in Berlin 6,5 % pauschal übernehmen.

3. Fortbildung

Zur Sicherstellung der Qualifikationsverbesserung wird neben der fachlichen Anleitung und Begleitung im Praxisfeld ein Fortbildungsprogramm angeboten, das allgemeine Informationen und Orientierung sowie Fachkenntnisse im jeweiligen Einsatzgebiet vermittelt.

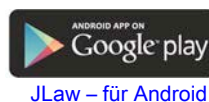
Die Verbände schließen mit den Teilnehmerinnen eine vergleichbare Vereinbarung ab, in der Einzelheiten der Beschäftigung, wie z.B. zeitlicher und finanzieller Rahmen, Urlaubs- und Fehlzeiten geregelt werden.

Desgleichen erhalten die Teilnehmerinnen nach Abschluß der einjährigen Tätigkeit eine vergleichbare Bescheinigung über ihren Einsatz."

Der beteiligte Arbeitgeber warb für das von ihm durchgeführte Modellprogramm mit Handzetteln:



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



"NEUER START DURCH SOZIALES ENGAGEMENT"

Sie sind eine Frau?

Sie sind durch Ihre familiären Pflichten nicht mehr ganz ausgelastet?

Sie stehen in der Mitte Ihres Lebens?

Sie suchen eine neue sinnvolle Tätigkeit?

Die A der Stadt Berlin e.V. beginnt am 15. August 1986 mit dem Modellprogramm

NEUER START DURCH SOZIALES ENGAGEMENT

Die A als Träger des Frauenbildungsprojektes spricht Sie an, um Ihnen neue Aufgabenfelder aufzuzeigen und Sie zu Beginn einer neuen Lebensphase, auf dem Weg zu einer qualifizierten Beschäftigung im sozialen Bereich, zu unterstützen.

Das Projekt ist konzipiert für ein Jahr. Unter fachlicher Anleitung, speziell in der Seniorenarbeit und im ambulanten Bereich beträgt der Einsatz 14 Stunden wöchentlich und Sie erhalten ein Entgelt von DM 410,-- monatlich. ..."

Mit den Teilnehmerinnen schließt der beteiligte Arbeitgeber Vereinbarungen nach folgendem Muster ab:

- "(1) Die Teilnehmerin soll im Rahmen des Modellprogrammes "Neuer Start durch soziales Engagement" bei der A der Stadt Berlin e.V. eingesetzt werden.
Durch die Teilnahme am Programm einschließlich Praxiseinsatzes soll sich die Teilnehmerin für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozeß qualifizieren und nach einer familiär bedingten Berufsunterbrechung ihre zukünftige Lebensperspektive klären können. Der Abschluß eines Arbeitsvertrages zwischen den Beteiligten ist nicht beabsichtigt. Aus diesen Gründen treffen die Beteiligten eine befristete Vereinbarung. Sie endet mit Fristablauf, ohne daß es einer besonderen Mitteilung bedarf.
- (2) Die Teilnehmerin wird in sozialen Tätigkeitsfeldern im ambulanten Bereich der A der Stadt Berlin e.V. eingesetzt. Es handelt sich dabei um:



Falls sich aus innerorganisatorischen Gründen die Notwendigkeit ergibt, den Einsatzbereich zu wechseln, so wird der Teilnehmerin eine vergleichbare Tätigkeit zugewiesen.

- (3) Frau verpflichtet sich, an dem Fort- bzw. Weiterbildungsangebot teilzunehmen. Es handelt sich um:
- (4) Die Brutto-Entgeltleistung beträgt monatlich bei einer wöchentlichen Einsatzzeit von höchstens 14 Stunden DM 410,-- (in Worten: Deutsche Mark: vierhundertundzehn).
- (5) Die Entgeltleistung wird ab gezahlt und endet mit dem Ablauf des Modellprogrammes zum
- (6) Der Urlaubsanspruch beträgt für die Laufzeit des Modellprogrammes Werktage.
- (7) Bei Teilnahmeunfähigkeit wegen Erkrankung wird das Entgelt bis zu einer Dauer von zwei Wochen gezahlt.
- (8) Die Teilnehmerin erhält über ihre Tätigkeit im Rahmen des Modellprogrammes "Neuer Start durch soziales Engagement" nach Programmdurchführung eine Teilnahmebescheinigung.
- (9)"

Inzwischen wurden die sog. "Brutto-Entgeltleistungen" auf DM 430,-- im Monat heraufgesetzt und der Zeitraum für die Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Teilnahmeunfähigkeit auf sechs Wochen verlängert. Im November 1986 nahmen auf dieser Grundlage 31 Frauen an dem Modellprogramm teil.

Die einzelnen einjährigen Maßnahmen beginnen jeweils mit einem vierwöchigen Einführungskurs, der aus wöchentlich zwölf Stunden allgemeinem theoretischen Unterricht besteht. Danach werden die Teilnehmerinnen in den verschiedenen Sozialeinrichtungen des beteiligten Arbeitgebers, insbesondere in den ambulanten so-



zialen Diensten, vereinzelt auch in seiner Verwaltung, eingesetzt. Der beteiligte Arbeitgeber legt zu Beginn der Tätigkeit die konkreten Einsatzbereiche fest. Ein späterer Wechsel der Einsatzbereiche soll sich auf Ausnahmefälle beschränken. In den jeweiligen Bereichen leisten die Teilnehmerinnen in der Regel Besuchs- und Begleitedienste bzw. erbringen Hilfsleistungen bei häuslicher Krankenpflege, bei Beratungen und Betreuungen oder auch im Verwaltungsbereich. Sie erhalten bei ihrer Tätigkeit von der jeweiligen Fachaufsicht Anleitungen und fachliche Weisungen. Die zeitliche Lage des Praxiseinsatzes von wöchentlich zehn Stunden können die Teilnehmerinnen selbst vereinbaren, sofern die Anforderungen der betrieblichen Organisation - insbesondere im Bereich der ambulanten Pflege - dies zulassen. Die Teilnehmerinnen werden nicht in Personal- oder Dienstpläne des Arbeitgebers aufgenommen. Fehlzeiten werden erfaßt. Eine Beendigung der Teilnahme ist jederzeit möglich.

Neben dem Praxiseinsatz besuchen die Teilnehmerinnen einmal wöchentlich für vier Stunden sog. Fortbildungsveranstaltungen. Nach erfolgreichem Abschluß der einjährigen Maßnahmen erhalten sie formularmäßig eine sogenannte "Teilnahmebescheinigung".

Der antragstellende Betriebsrat hat in dem im Oktober 1986 eingeleiteten Beschlußverfahren die Auffassung vertreten, daß die Teilnehmerinnen des Modellprogramms Arbeitnehmerinnen i. S. von § 5 Abs. 1 BetrVG seien. Denn mit dem Begriff Arbeitnehmer sei betriebsverfassungsrechtlich die gesamte Belegschaft eines Betriebes gemeint.



Die Teilnehmerinnen am Modellprogramm seien - ähnlich wie beispielsweise Praktikanten - zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte i. S. von § 5 Abs. 1 BetrVG. Sie verrichteten nämlich teils unter Anleitung, teils eigenverantwortlich Arbeiten wie andere Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers und erhielten theoretische Unterweisungen.

Außerdem fielen sie auch unter den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff, da sie hinsichtlich Ort, Zeit und Ausführung der von ihnen übernommenen Tätigkeiten weisungsgebunden seien.

Im übrigen könne den Teilnehmerinnen der Arbeitnehmerstatus nicht versagt werden, da dies zu einer geschlechts- und familienstandsbezogenen Benachteiligung führen würde. Die Teilnehmerinnen würden auch nicht, was ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer i. S. von § 5 Abs. 1 BetrVG ausschließen würde, zu ihrer "Wiedereingewöhnung" (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG) beschäftigt.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die beim beteiligten Arbeitgeber beschäftigten Teilnehmerinnen des Modellprogrammes "Neuer Start durch soziales Engagement" Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind;

hilfsweise

festzustellen, daß dem antragstellenden Betriebsrat bei dem Vertragsschluß mit den bzw. bei der Eingliederung der Teilnehmerinnen des Modellprogrammes "Neuer Start durch soziales Engagement" in den Betrieb des beteiligten Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 99 BetrVG zusteht.



Der beteiligte Arbeitgeber hat beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Er hat vorgetragen, er sei nicht Arbeitgeber der Teilnehmerinnen, sondern stelle nur seine Betriebsstätten zur Durchführung eines vom Land Berlin finanzierten Programms zur Verfügung. Die Teilnehmerinnen erhielten bei ihm nur die Gelegenheit, praktische Tätigkeit im Sozialbereich kennenzulernen. Das Modellprogramm sei vergleichbar mit einer Wiedereingliederungsmaßnahme in das Arbeitsleben. Die Teilnehmerinnen würden unter Berücksichtigung ihrer Berufsausbildung oder ihrer praktischen Erfahrungen in den Betrieb eingeordnet, um die dort tätigen Arbeitnehmer zu begleiten, deren Tätigkeit praktisch kennenzulernen und um mithelfen zu können. Es handele sich nicht um eine berufliche Ausbildung, sondern um eine Fort- und Weiterbildung mit dem Ziel, die Frauen für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozeß zu qualifizieren. Um die Qualifikationsverbesserung sicherzustellen, würden sie bei der Tätigkeit fachlich angeleitet. Sie seien jedoch weder weisungsabhängig noch in den Betriebszweck eingefügt. Sie sollten keine Arbeitsleistung erbringen, sondern sich zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten an der Arbeit beteiligen.

Daneben vermittele das theoretische Fortbildungsprogramm den Frauen allgemeine Informationen und Fachkenntnisse in dem jeweiligen Einsatzgebiet.

Im übrigen hat der Arbeitgeber sich darauf berufen, daß die Teilnehmerinnen zur "Wiedereingewöhnung" i. S. von § 5 Abs. 2



Nr. 4 BetrVG tätig würden. Dies ergebe sich aus ihrer jahrelangen Berufs- bzw. Arbeitsferne, ohne daß dafür persönliche Umstände wie Krankheit oder Haft vorlägen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des antragstellenden Betriebsrats stattgegeben. Die vom Arbeitgeber eingelegte Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Arbeitgeber die Zurückweisung der Anträge des Betriebsrats, welcher seinerseits beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des beteiligten Arbeitgebers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Betriebsrats zu Recht stattgegeben. Die Teilnehmerinnen des vom beteiligten Arbeitgeber durchgeführten Modellprogramms "Neuer Start durch soziales Engagement" sind im Betrieb des beteiligten Arbeitgebers Arbeitnehmerinnen i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG. Sie werden dort zu ihrer Berufsausbildung im Sinne dieser Bestimmung beschäftigt. Die Voraussetzungen der Ausnahmevorschrift des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG liegen nicht vor.

I. § 5 Abs. 1 BetrVG zählt zu den Arbeitnehmern im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nicht nur Arbeiter und Angestellte, sondern auch die "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten". Dementsprechend liegt die Arbeitnehmereigenschaft i.S. dieser Bestimmung auch vor, wenn eine Person aufgrund eines entsprechenden privatrechtlichen Vertrags im Betrieb zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt wird. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen.



1. Der Begriff "Berufsausbildung" in § 5 Abs. 1 BetrVG und in § 6 BetrVG deckt sich nicht mit dem des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Nach § 1 Abs. 2 BBiG hat die "Berufsausbildung" eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln (Satz 1, aa0) und den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen (Satz 2, aa0). Dagegen ist der Begriff "Berufsausbildung" im Betriebsverfassungsgesetz inhaltlich weiter gefaßt. Hierzu zählen neben der angeführten beruflichen Grundausbildung des § 1 Abs. 2 BBiG alle Maßnahmen, die auf betrieblicher Ebene berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln (BAGE 35, 59, 63 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972, zu III 2 a der Gründe; BAGE 36, 363, 365 = AP Nr. 26, aa0, unter III 3 a der Gründe, m.w.N.). Damit werden in § 5 Abs. 1 BetrVG auch Ausbildungsverhältnisse erfaßt, auf die die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes nicht anzuwenden sind und die insbesondere den Anforderungen der Berufsausbildung nach § 1 Abs. 2 BBiG nicht genügen. Auch Teilnehmer an einer nach dem Berufsbildungsgesetz nicht anerkannten Ausbildung können nach § 5 Abs. 1 BetrVG zu ihrer "Berufsausbildung" beschäftigt sein.

2. Auch unter dem Gesichtspunkt der Berufsausbildung setzt die Arbeitnehmereigenschaft i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG allerdings voraus, daß der Auszubildende aufgrund eines zumindest auch hierauf gerichteten privatrechtlichen Vertrags mit dem ausbildenden Arbeitgeber im Betrieb eine berufliche Unterweisung erhält. Wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags in einem Betrieb Arbeit



leistet, ist grundsätzlich betriebsverfassungsrechtlich Arbeitnehmer; wer auf privatvertraglicher Grundlage in einem Betrieb ausgebildet wird, ist im Grundsatz betriebsverfassungsrechtlich Auszubildender (vgl. BAGE 35, 59 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972; BAGE 36, 363, 366 = AP Nr. 26, aaO, unter III 3 b der Gründe). Hierfür ist rechtlich unerheblich, wie die Vertragsparteien die Betätigung rechtlich einordnen oder in ihrem Vertrag bezeichnen (vgl. BAGE 36, 363, 369 = AP Nr. 26, aaO, unter III 4 f und g der Gründe). Entscheidend ist für die Frage der Arbeitnehmereigenschaft i.S. von § 5 Abs. 1 BetrVG vielmehr, wie die Parteien ihr Vertragsverhältnis tatsächlich ausgestalten und durchführen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. statt vieler: BAGE 56, 366, 371 = AP Nr. 36 zu § 5 BetrVG 1972, unter III 1 b der Gründe, m.w.N.).

Ein Berufsausbildungsverhältnis i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG setzt auch nicht voraus, daß dem Auszubildenden für die Teilnahme an der Ausbildung ein Entgelt gezahlt wird (vgl. BAGE 36, 363, 366 = AP Nr. 26 zu § 5 BetrVG 1972, unter III 3 b der Gründe). Allerdings deutet die Zahlung eines Entgelts, gleichgültig, ob es aus eigenen Mitteln des Ausbildungsbetriebs oder aus Mitteln Dritter, insbesondere der öffentlichen Hand, gezahlt wird, in der Regel darauf hin, daß ein Berufsausbildungsverhältnis, wenn nicht gar ein Arbeitsverhältnis i.S. von § 5 Abs. 1 BetrVG vorliegt.

Ebensowenig kommt es gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigung zur Berufsausbildung darauf an, ob der Ausbildungsteilnehmer durch seine Mitarbeit den Betriebszweck



des Ausbildungsbetriebes zu fördern hat, er also zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, oder auch nur, ob er den Betriebszweck tatsächlich fördert (vgl. BAGE 56, 366, 371 = AP Nr. 36, aaO, unter III 1 b der Gründe). Dies wird zumindest für Berufsausbildungsverhältnisse nach § 5 Abs. 1 BetrVG nicht vorausgesetzt. Entscheidend ist insoweit vielmehr die Eingliederung des Ausbildungsteilnehmers in den Betrieb. Ob für Arbeitsverhältnisse etwas anderes zu gelten hat, braucht im vorliegenden Fall nicht entschieden zu werden.

3. Das Tatbestandsmerkmal "Beschäftigte" in § 5 Abs. 1 BetrVG setzt schließlich voraus, daß eine Eingliederung des Auszubildenden in den Betrieb des Ausbilders vorliegt und keine lediglich schulische, sondern eine zumindest auch betrieblich-praktische Unterweisung erfolgt, in der der Auszubildende auch beruflich aktiv tätig ist (vgl. BAGE 36, 363, 367 = AP Nr. 26 zu § 5 BetrVG 1972, unter III 4 c der Gründe). Die nur informatorische Besichtigung des Betriebs oder das bloße Zuschauen bei der betrieblichen Arbeitsleistung anderer Arbeitnehmer des Betriebs genügt nicht. Auch darf es dem Betroffenen nicht völlig freigestellt sein, sich überhaupt zu betätigen. Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber ihm gegenständlich Aufgaben zu seiner Ausbildung zuweist.

4. Gemessen an diesen Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf den Beschluß des Arbeitsgerichts in rechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt, daß die Teilnehmerinnen an dem vom beteiligten Arbeitgeber durchgeführten

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



Modellprogramm "Neuer Start durch soziales Engagement" Arbeitnehmerinnen i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG sind, weil sie aufgrund privatrechtlichen Vertrags mit dem beteiligten Arbeitgeber in dessen Betrieb zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

Auf der Grundlage der privatrechtlichen Vereinbarung wird den Teilnehmerinnen eine betriebliche Berufsausbildung zuteil. Nach Nr. 1 der Vereinbarung sollen sich die Teilnehmerinnen für den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozeß "qualifizieren", und zwar im wesentlichen dadurch, daß sie in den sozialen Tätigkeitsfeldern des Arbeitgebers "eingesetzt" (Nr. 2, aaO) werden. Dabei werden die Teilnehmerinnen in den Betrieb des beteiligten Arbeitgebers eingegliedert, auch wenn für sie Einsatzpläne nicht geschrieben werden. Der beteiligte Arbeitgeber weist den Teilnehmerinnen nicht nur das soziale Feld, auf dem sie sich betätigen sollen, sondern auch die jeweilige praktische Tätigkeit konkret zu. Die Teilnehmerinnen können zwar zum Teil auf die zeitliche Lage ihrer Praxiseinsätze Einfluß nehmen. Bei der zeitlichen Festlegung ihres Einsatzes wird jedoch auf den jeweiligen Arbeitsanfall und auf die Vorgaben der Arbeitnehmer des beteiligten Arbeitgebers Rücksicht genommen, die die Teilnehmerinnen anleiten. Wenn auch von den Teilnehmerinnen vielleicht keine effektive Arbeitsleistung verlangt werden kann, so wird doch - entsprechend dem Ziel der Qualifizierung durch Praxiseinsatz - von den Teilnehmerinnen nicht bloßes Zuschauen erwartet, sondern deren aktive Beteiligung an der zu verrichtenden Arbeit. Dabei werden die Teilnehmerinnen in den ambulanten Sozialdiensten fachlich angeleitet und z.T. sogar fachlich angewiesen. Dies wie auch die ver-

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



tragliche Vereinbarung, nach der es dem beteiligten Arbeitgeber vorbehalten bleibt, bei innerbetrieblichen Notwendigkeiten den "Einsatzbereich" zu wechseln und der Teilnehmerin eine "vergleichbare Tätigkeit zuzuweisen", zeigen deutlich, daß die Teilnehmerinnen als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (vgl. § 5 Abs. 1 BetrVG) in den Betrieb des beteiligten Arbeitgebers auf die Dauer der jeweiligen Maßnahme, nämlich auf ein Jahr, eingliedert sind. Für die betriebliche Eingliederung und damit auch für das Vorliegen eines Ausbildungsverhältnisses spricht, daß für die Teilnehmerinnen eine "Einsatzzeit" (wöchentlich höchstens 14 Stunden) vorgesehen ist (Nr. 4 der Vereinbarung) und die Teilnehmerinnen nach der Einführungszeit, die nur theoretische Unterweisung umfaßt, tatsächlich im Umfang von zehn Wochenstunden im Betrieb, im wesentlichen in den ambulanten sozialen Diensten, aber auch in der Verwaltung des beteiligten Arbeitgebers, eingesetzt werden. Daneben findet im Umfang von nur vier Stunden pro Woche weitere theoretische Unterweisung, teils fachlicher, teils persönlichkeitsbildender Art statt, die von den Beteiligten "Fortbildung" genannt wird.

Die Vereinbarungen über eine "Brutto-Entgeltleistung", deren Fortzahlung bei krankheitsbedingter Teilnahmeverhinderung für einen begrenzten Zeitraum und über den nach Werktagen bemessenen "Urlaub" der Teilnehmerinnen (24 Werktage für die Dauer der einjährigen Maßnahme) sprechen ebenfalls dafür, daß die Teilnehmerinnen Arbeitnehmerinnen i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG sind. Derartige Vereinbarungen sind für Arbeits- und Ausbildungsverträge typisch.

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



II. Liegen nach allem die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigung zu ihrer Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes bei den Teilnehmerinnen des Modellprogramms "Neuer Start durch soziales Engagement" vor, so hätten sie gleichwohl nicht als Arbeitnehmerinnen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu gelten, wenn sie die Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 BetrVG unter dem allein in Betracht kommenden Gesichtspunkt der Wiedereingewöhnung (Nr. 4, aaO) erfüllten. Das aber ist, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, nicht der Fall.

1. Nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG gelten Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden, nicht als Arbeitnehmer in Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Dabei müssen, wie der Gesetzeswortlaut ("und") zeigt, beide Voraussetzungen vorliegen, damit die Rechtsfolge dieser Bestimmung ausgelöst wird.

Aus den in § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG genannten Zielsetzungen ergibt sich, daß diese Vorschrift Personen erfassen will, bei denen die Beschäftigung vorrangig als Mittel zur Behebung physischer, psychischer oder sonstiger in der Person des Beschäftigten liegender Mängel eingesetzt wird. Die Beschäftigung muß vorwiegend ihrer Rehabilitation oder Resozialisierung dienen. Dies gilt nicht nur für die Ziele der Heilung, sittlichen Besserung oder Erziehung, sondern auch für das Ziel der Wiedereingewöhnung. Es geht hierbei um die Wiederherstellung eines normalen Verhält-



nisses dieser Personen zum allgemeinen Erwerbsleben. Die Wiedereingewöhnung ist darauf gerichtet, Personen, die jedweder geregelten Arbeit entwöhnt sind oder sich nie an solche Arbeit gewöhnt haben, an geregelte Arbeit heranzuführen. Davon zu unterscheiden ist die Beschäftigung zur Berufsausbildung, durch die in erster Linie berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden sollen. Zu diesem Zweck Beschäftigte sind nach § 5 Abs. 1 BetrVG Arbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, während Personen, die vorwiegend aus arbeitstherapeutischen Gründen beschäftigt werden, wie etwa Arbeitsscheue, Nichtseßhafte, Landstreicher (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl. 1987, § 5 Rz 110; Kraft, GK-BetrVG, Bd. I., 4. Aufl. 1987, § 5 Rz 46), gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG nicht als solche gelten.

2. Die Teilnehmerinnen des Modellprogramms "Neuer Start durch soziales Engagement" werden nicht im Sinne des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG zu ihrer Wiedereingewöhnung beschäftigt. Vielmehr geht es bei ihnen darum, ihnen bestimmte berufliche Fertigkeiten in der Sozialarbeit zu vermitteln und ihnen damit auch eine Orientierungshilfe zu verschaffen, die ihnen die Entscheidung, ob sie sich künftig auf dem Gebiet der sozialen Dienste beruflich betätigen wollen, erleichtern soll. Ihre Beschäftigung dient aber nicht dazu, sie überhaupt an (geregelte) fremdbestimmte Arbeit als solche zu gewöhnen. Dies ergibt sich aus den "Vereinbarungen" und deren tatsächlicher Durchführung, nicht zuletzt aber auch aus dem Werbezettel des beteiligten Arbeitgebers. Er wendet sich an "durch ihre familiären Pflichten nicht mehr ganz ausgelastete"



Frauen "in der Lebensmitte", die "eine neue sinnvolle Tätigkeit suchen". Ihnen will der beteiligte Arbeitgeber "neue Aufgabefelder aufzeigen" und sie "zu Beginn einer neuen Lebensphase, auf dem Weg zu einer qualifizierten Beschäftigung im sozialen Bereich, unterstützen". Das heißt aber gerade, daß die Teilnehmerinnen nicht beschäftigt werden sollen, um sie an Arbeit als solche zu gewöhnen, sondern vorwiegend, um ihnen eine berufliche Ausbildung zuteil werden zu lassen.

III. Insgesamt liegen zwar die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 BetrVG unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigung zur Berufsausbildung vor, nicht aber die der Ausnahmebestimmung des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG, so daß die Teilnehmerinnen an dem Modellprogramm bei dem beteiligten Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG sind. Damit ist dem Hauptantrag schon in den Vorinstanzen zu Recht stattgegeben worden, so daß über den Hilfsantrag nicht zu entscheiden war.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Schliemann

Breier

Lappe



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

