

Aktenzeichen: 7 ABR 35/92

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 21. Juli 1993  
- 7 ABR 35/92 -

I. Arbeitsgericht  
Elmshorn

Beschluß vom 08. April 1992  
- 4b BV 6/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 19. Juni 1992  
- 5 TaBV 19/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Belegschaftszugehörigkeit von Auszubildenden

Gesetz:

BetrVG 1972 § 5 Abs. 1; BBiG § 1 Abs. 5, §§ 3, 9

Leitsatz:

Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5 Abs. 1 BetrVG) sind zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte nur dann, wenn sich ihre Berufsausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsbetriebes vollzieht und sie deshalb in vergleichbarer Weise wie die sonstigen Arbeitnehmer in den Betrieb eingliedert sind (betriebliche Berufsbildung i. S. von § 1 Abs. 5 BBiG). Findet die praktische Berufsausbildung dagegen in einem reinen Ausbildungsbetrieb statt (sonstige Berufsbildungseinrichtung i.S.v. § 1 Abs. 5 BBiG), so gehören diese Auszubildenden nicht zur Belegschaft des Ausbildungsbetriebes und sind deshalb auch nicht wahlberechtigt zum Betriebsrat dieses Betriebes. Die bisherige gegenteilige Rechtsprechung (vgl. BAGE 52, 182 = AP Nr. 33 zu § 5 BetrVG 1972; BAGE 56, 366; BAG Beschluß vom 13. Mai 1992 - 7 ABR 72/91 - EzA § 5 BetrVG 1972 Nr. 54, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) wird aufgegeben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 35/92

-----  
5 TaBV 19/92 Schleswig-Holstein

Verkündet am  
21. Juli 1993

Klapp,  
Regierungshauptsekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

## B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 21. Juli 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und Krehmer sowie die ehrenamtliche Richterin Lappe und den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 19. Juni 1992 - 5 TaBV 19/92 - wird zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

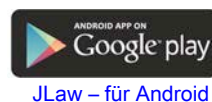
G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der Wahl eines Betriebsrates in einer Krankengymnastikschule, an der auch alle Umschüler teilgenommen haben.

Die Antragstellerin unterhält als eine überregionale Einrichtung für Erwachsenenbildung verschiedene Bildungseinrichtungen, in denen sie im Auftrag der Arbeitsverwaltung Arbeitslose in verschiedenen Ausbildungsgängen beruflich umschult. Zu den Bildungseinrichtungen der Antragstellerin gehört auch die staatlich anerkannte Krankengymnastikschule I . Dort beschäftigt die Antragstellerin insgesamt 13 Arbeitnehmer, nämlich acht Lehrkräfte, zwei Sekretariatsangestellte und drei Reinigungskräfte. Zur Zeit der streitbefangenen Wahl des Betriebsrates am 13. Januar 1992 gehörten dieser Schule insgesamt 105 Umschüler an.



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



Die Ausbildung dieser Umschüler zu Krankengymnasten führt die Antragstellerin nach Maßgabe sogenannter Grundlagenverträge durch, die sie mit der Arbeitsverwaltung abgeschlossen hat. Mit jedem Umschüler schließt sie als Maßnahmeträger einen Formularvertrag "zur Umschulung in den anerkannten Ausbildungsberuf des Krankengymnasten" ab. Die Ausbildung selbst gliedert sich in einen theoretischen und in einen praktischen Teil. Der theoretische Unterricht findet jeweils nachmittags in den Räumen der Krankengymnastikschule statt. Die praktische Unterweisung erfolgt vormittags im Zweckverbandskrankenhaus I. Mit diesem Krankenhaus hat die Antragstellerin entsprechende Verträge abgeschlossen. Zur Durchführung der praktischen Ausbildung begibt sich jeder der vier aus etwa 25 bis 27 Umschülern bestehenden Kurse mit jeweils zwei Lehrkräften in das Krankenhaus. Der verantwortliche Arzt überweist den Lehrkräften Patienten mit einer entsprechenden Verordnung, in der die Diagnose festgehalten und die Therapie festgelegt sind. Unter Aufsicht ihrer Lehrkräfte führen die Umschüler die erforderliche krankengymnastische Behandlung der Patienten durch. Dabei sind Ärzte oder sonstiges Krankenhauspersonal nicht anwesend. Sie stehen jedoch den Lehrkräften für Rückfragen sowie in Notfällen zur Verfügung.

Am 13. Januar 1992 wurde in der Krankengymnastikschule ein aus fünf Personen bestehender Betriebsrat (Beteiligter zu 2) gewählt. An der Wahl nahmen nicht nur die 13 Arbeitnehmer der Antragstellerin teil, sondern auch alle 105 Umschüler. Das Wahlergebnis ist am selben Tag bekanntgegeben worden. Mit ihrem am 22. Januar 1992 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag macht die Antragstellerin die Unwirksamkeit der Wahl geltend.



Sie ist der Ansicht, die Wahl sei, wenn nicht gar nichtig, so doch auf jeden Fall unwirksam, weil die Umschüler nicht nach § 7 BetrVG wahlberechtigt gewesen seien. Sie seien keine zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Die Krankengymnastikschule sei allein zum Zweck schulischer Unterweisung eingerichtet worden. Sie stelle insoweit keinen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes für die Ausbildung von Krankengymnasten dar. Die Umschüler seien auch nicht in diesen ohnehin nur reinen Schulbetrieb eingegliedert. Vielmehr erfolge die Ausbildung der Umschüler überbetrieblich und nicht im sogenannten dualen System. Sie habe auch den Umschülern keine Vergütung zu zahlen.

Die Antragstellerin hat beantragt

festzustellen, daß die am 13. Januar 1992 erfolgte Wahl des Betriebsrates unwirksam ist.

Der beteiligte Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat erwidert, die Umschüler hätten zu Recht an der Wahl teilgenommen. Sie seien gem. § 7 BetrVG wahlberechtigt, weil sie im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte seien. Berufsausbildung im Sinne dieser Vorschrift sei nicht nur eine erstmalige Ausbildung, sondern auch eine berufliche Umschulung. Zwischen der Antragstellerin und den Umschülern seien auch keine bloßen Unterrichtsverträge geschlossen worden,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sondern Verträge über eine Beschäftigung der Umschüler zu deren Ausbildung. Auf dieser vertraglichen Grundlage erfolge auch die praktische Ausbildung.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der Wahl "festgestellt". Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Antragstellerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Wahl des Betriebsrats zu Recht als anfechtbar angesehen. Sie war für unwirksam zu erklären.

I. Der Tenor des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts bedarf der Auslegung. Seinem Wortlaut nach hat das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Beschluß die Unwirksamkeit der Wahl festgestellt. Damit hat das Landesarbeitsgericht im Tenor nicht hinreichend zwischen einer nichtigen Wahl und einer lediglich anfechtbaren Wahl unterschieden.

Ist eine Betriebsratswahl nichtig, so ist dies im Tenor des gerichtlichen Beschlusses festzustellen. Eine solche Feststellung bedeutet, daß die Wahl von vornherein unwirksam war und die so Gewählten keinerlei Betriebsratsfunktionen wahrnehmen konnten. Das Gericht bestätigt in diesem Falle mit seiner Entscheidung nur die ohnehin bestehende objektive Rechtslage, nämlich die Nichtigkeit



der Betriebsratswahl von Anfang an. Anders liegt es dagegen im Fall der bloßen Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl. Ist eine Betriebsratswahl nicht nichtig, sondern nur anfechtbar, so bleibt der Betriebsrat so lange im Amt, bis seine Wahl rechtskräftig durch gerichtliche Entscheidung für unwirksam erklärt worden ist. Durch die Entscheidung des Gerichts, mit der es die Wahl für unwirksam erklärt, wird die Rechtslage erst gestaltet. Einer solchen Entscheidung kommt daher Wirkung nur für die Zukunft zu (BAGE 67, 316 = AP Nr. 20 zu § 19 BetrVG 1972 = EzA § 19 BetrVG 1972 Nr. 29).

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Wahl für unwirksam erachtet. Es ist ohne nähere Darstellung im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, daß die formellen Voraussetzungen des § 19 Abs. 2 BetrVG für die Anfechtung der Betriebsratswahl gegeben sind. Die Verkennung der Wahlberechtigung und die darauf beruhende rechtswidrige Zulassung Nichtwahlberechtigter zur Wahl hat jedenfalls dann, wenn man - wie hier - über die Rechtslage streiten kann, nicht die jederzeit zu beachtende Nichtigkeit der Betriebsratswahl zur Folge, sondern nur deren nach § 19 Abs. 2 BetrVG frist- und formgebundene Anfechtbarkeit. Als anfechtungsberechtigte Arbeitgeberin hat die Antragstellerin die am 13. Januar 1992 durchgeführte Betriebsratswahl innerhalb der zweiwöchigen Frist mit ihrem beim Arbeitsgericht am 22. Januar 1992 eingegangenen Schriftsatz formgerecht angefochten.

III. Auch die materiellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung (§ 19 Abs. 1 BetrVG) liegen vor.



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



1. Bei der umstrittenen Betriebsratswahl ist gegen § 7 BetrVG und damit gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht i. S. des § 19 Abs. 1 BetrVG dadurch verstoßen worden, daß nicht nur die 13 Arbeitnehmer der Antragstellerin in der Krankenpflegeschule als wahlberechtigt zur Wahl zugelassen worden sind, sondern zudem auch die insgesamt 105 Umschüler. Diese waren nicht wahlberechtigt.

2. Nach § 7 BetrVG sind die Arbeitnehmer wahlberechtigt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Der Begriff des Arbeitnehmers im Sinne dieser Bestimmung ist derjenige, wie er für das gesamte Betriebsverfassungsgesetz in § 5 Abs. 1 BetrVG definiert ist. Hiernach sind "Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten".

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Umschüler, die weder Arbeiter noch Angestellte der Antragstellerin sind, auch nicht zu den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG zählen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die betrieblich-praktische Ausbildung erfolge nicht in der Krankengymnastikschule, sondern in dem nicht von der Antragstellerin betriebenen Krankenhaus. Nach § 4 des Umschulungsvertrages unterständen die Umschüler bei der praktischen Ausbildung den Weisungen des Krankenhauspersonals. Sie seien nicht in die Krankengymnastikschule eingegliedert. In deren Betrieb wären sie nur eingegliedert, wenn die Krankengymnastikschu-



le eigenverantwortlich krankengymnastische Behandlungen vollziehe. Das sei nicht der Fall.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der rechtlichen Prüfung im Ergebnis stand.

b) Der in § 5 Abs. 1 BetrVG verwendete Begriff "Berufsausbildung" deckt sich nicht mit dem des Berufsbildungsgesetzes, sondern ist weiter gefaßt. Unter § 5 Abs. 1 BetrVG fallen nicht nur die in § 1 Abs. 2 BBiG angeführte, breit angelegte berufliche Grundbildung, sondern grundsätzlich alle Maßnahmen, die innerhalb eines Betriebes berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln (ständige Rechtsprechung, vgl. statt vieler: BAGE 63, 188, 195 f. = AP Nr. 40 zu § 5 BetrVG 1972, unter I 1 der Gründe). Allerdings umfaßt § 5 Abs. 1 BetrVG nur solche Personen, mit denen der Auszubildende einen auf die Ausbildung gerichteten privatrechtlichen Vertrag geschlossen hat. Dabei ist nicht erheblich, wie die Vertragsparteien ihrerseits die Betätigung rechtlich einordnen oder wie sie sie in ihrem Vertrag bezeichnen. Entscheidend ist vielmehr, wie die Parteien ihr Vertragsverhältnis tatsächlich ausgestalten und durchführen (BAGE 63, 188, 196 = AP Nr. 40 zu § 5 BetrVG 1972, unter I 2 der Gründe; BAG Beschluß vom 13. Mai 1992 - 7 ABR 72/91 - EzA § 5 BetrVG 1972 Nr. 54, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

c) Auch unter dem Gesichtspunkt der Berufsausbildung setzt die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG voraus, daß der Auszubildende aufgrund eines zumindest auch auf die Ausbildung gerichteten privatrechtlichen Vertrages mit dem Ausbil-



denden in dessen Betrieb eine berufliche Unterweisung erhält. Entscheidend kommt es insoweit auf die Eingliederung des Auszubildenden in den Betrieb des Ausbildenden an. Das Tatbestandsmerkmal "beschäftigt" erfordert eine betrieblich-praktische Unterweisung, in der der Auszubildende seinerseits beruflich aktiv ist. Eine rein schulische Ausrichtung der Ausbildung genügt hingegen nicht. Der Arbeitgeber muß dem Auszubildenden gegenständliche, praktische Aufgaben zum Zwecke der Ausbildung zuweisen (BAGE 63, 188, 197 = AP Nr. 40 zu § 5 BetrVG 1972, unter I 3 der Gründe, m.w.N.). Wer derart innerhalb eines Betriebes eine praktische berufliche Unterweisung erhält, ist im Grundsatz betriebsverfassungsrechtlich Auszubildender und damit Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG (BAG, aaO).

d) Für die Frage, ob jemand, der aufgrund eines Vertrages eine (auch) praktische Ausbildung erhält, ein zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter i. S. von § 5 Abs. 1 BetrVG ist, kommt es wesentlich auch darauf an, ob sich die Beschäftigung zur Berufsausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes vollzieht. Die Ausbildung muß auf den Erwerb solcher beruflicher praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten gerichtet sein, die ihrerseits den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs fördern.

aa) Wie das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden hat, setzt die betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft eines zu seiner Berufsausbildung Beschäftigten nicht voraus, daß der Auszubildende fremdnützig durch seine Mitarbeit im Betriebe den Betriebszweck fördert und sich dadurch für den Betrieb als nützlich erweist. Bei einem Berufsausbildungsverhältnis i. S.



des § 3 BBiG besteht die Hauptpflicht des Auszubildenden gemäß § 9 BBiG darin, sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind, insbesondere die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen. Damit ist gesetzlich klargestellt, daß vom Auszubildenden nicht die Leistung von Arbeit gefordert wird. Für die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung von Auszubildenden kann es daher nicht entscheidend sein, ob sie zur Erreichung des Betriebszwecks aufgrund der ihnen erteilten Weisungen beitragen (BAGE 52, 182, 188 f. = AP Nr. 33 zu § 5 BetrVG 1972, zu B 2 b aa der Gründe; BAGE 56, 366, 371; BAGE 63, 188, 197 = AP Nr. 40 zu § 5 BetrVG 1972, zu I 2 der Gründe).

Hieraus und aus der Vorschrift des § 1 Abs. 5 BBiG, nach der die außerschulische Berufsausbildung nicht auf Betriebe der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes beschränkt ist, sondern auch in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt werden kann, hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hergeleitet, daß es für die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung der Auszubildenden unerheblich sei, ob sie in einem produzierenden Betrieb oder in einem reinen Ausbildungsbetrieb ihre berufspraktische Ausbildung erhalten; auch im letzteren Falle seien sie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und deshalb Arbeitnehmer des Ausbildungsbetriebes i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG (BAGE 52, 182, 190 = AP Nr. 33 zu § 5 BetrVG 1972, zu B II b dd der Gründe; BAGE 56, 366, 373). Dieser Rechtsprechung ist der erkennende Senat in seinem Beschluß vom 13. Mai 1992 - 7 ABR 72/91 - (EzA § 5 BetrVG 1972 Nr. 54, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung



des Gerichts bestimmt) gefolgt und hat angenommen, daß berufliche Rehabilitanden im Sinne des § 56 AFG, die im Ausbildungszentrum eines Berufsbildungswerkes eine Berufsausbildung erhalten, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG seien und damit zur Betriebsbelegschaft des Ausbildungszentrums gehörten.

bb) An dieser Rechtsprechung hält der nach dem Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts nunmehr für das formelle Betriebsverfassungsrecht allein zuständige erkennende Senat nach erneuter Prüfung nicht mehr fest, weil sie zu unausgewogenen, dem Sinn der Betriebsverfassung nicht entsprechenden Ergebnissen führt.

Nach § 5 Abs. 1 BetrVG sind Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Diese werden je nach der Art ihres Ausbildungsberufes entweder der Gruppe der Arbeiter oder der Angestellten zugerechnet (§ 6 BetrVG). Die besondere Erwähnung der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten geht auf den rechtstheoretischen Streit zurück, ob das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis oder ein Rechtsverhältnis eigener Art ist. Mit der gewählten Formulierung wollte der Gesetzgeber sicherstellen, daß die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten zur Betriebsbelegschaft gezählt und nicht allein deswegen von ihr ausgeschlossen werden, weil das Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis sei. Der rechtstheoretische Streit um die Rechtsnatur des Berufsausbildungsverhältnisses sollte also keinen Einfluß auf die Zugehörigkeit des Auszubildenden zur Betriebsbe-



legschaft haben (vgl. dazu BAGE 52, 182, 186 f. = AP Nr. 33 zu § 5 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe).

Damit ist aber die Frage der Zugehörigkeit eines Auszubildenden zur Belegschaft des Betriebes, in dem er ausgebildet wird, noch nicht beantwortet. Hinzukommen muß vielmehr, daß der Auszubildende in vergleichbarer Weise wie die Arbeiter und Angestellten in den Betrieb eingegliedert ist. Das ist nur der Fall, wenn sich die berufspraktische Ausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Betriebszwecks vollzieht, zu dessen Erreichung die Arbeiter und Angestellten des Betriebes zusammenwirken. Die Berufsausbildung muß mit dem laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozeß des Betriebes dergestalt verknüpft sein, daß die Auszubildenden mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, wie sie auch zu den beruflichen Aufgaben von Arbeitern oder Angestellten des Betriebes gehören. Bei dieser Art der Berufsausbildung sind die Auszubildenden ebenfalls in den Betrieb eingegliedert. Sie unterscheiden sich von den im Betrieb beschäftigten Arbeitern und Angestellten unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten im wesentlichen nur dadurch, daß sie durch ihre Einbindung in das Betriebsgeschehen erst die Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben sollen, die bei den entsprechenden Arbeitern oder Angestellten des Betriebes bereits vorhanden sind und zur Förderung des Betriebszwecks dort eingesetzt werden. Dieser enge Zusammenhang der Berufsausbildung mit den im Betrieb anfallenden, von den Mitarbeitern zu verrichtenden Arbeiten rechtfertigt es, diejenigen, die in solcher Weise zu ihrer Berufsausbildung im Betrieb beschäftigt sind, als Teil der Betriebsbelegschaft anzusehen und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sie betriebsverfassungsrechtlich den im Betrieb tätigen Arbeitern und Angestellten gleichzustellen.

Anders verhält es sich dagegen bei Auszubildenden, die ihre berufspraktische Ausbildung in reinen Ausbildungsbetrieben erhalten. Ist der Zweck des Betriebes, in dem die Auszubildenden tätig werden, allein oder hauptsächlich darauf gerichtet, anderen Personen eine berufspraktische Ausbildung zu vermitteln, dann sind die Auszubildenden nicht in vergleichbarer Weise wie die Arbeiter und Angestellten des Betriebes in das Betriebsgeschehen eingebunden und in den Betrieb integriert. Ihre Ausbildung vollzieht sich nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks eines Produktions- oder Dienstleistungsbetriebes; denn sie werden nicht als Lernende an Aufgaben geschult, die in dem Betrieb anfallen und auch von den dort tätigen Mitarbeitern verrichtet werden. Sie sind nicht zusammen mit den dort tätigen Arbeitern und Angestellten in dem Betrieb beschäftigt. Vielmehr sind sie selbst Gegenstand des Betriebszwecks und der betrieblichen Tätigkeit, die auf sie und ihre Berufsausbildung hin ausgerichtet ist. Da sie nicht im Rahmen des auf Verschaffung einer Berufsausbildung gerichteten Betriebszweckes beschäftigt werden, sind sie nicht in den Betrieb eingegliedert und gehören deshalb auch betriebsverfassungsrechtlich nicht zu den Arbeitnehmern des Betriebes im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG.

Die hier getroffene Unterscheidung zwischen einer Berufsausbildung, die in den laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozeß eines Betriebes eingefügt ist, und einer solchen in reinen



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



[JLaw – für Android](#)



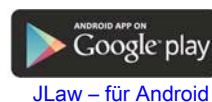
[JLaw – für iOS](#)

Berufsausbildungseinrichtungen findet eine Entsprechung auch im Berufsbildungsgesetz. § 1 Abs. 5 BBiG unterscheidet die betriebliche Berufsbildung, die Berufsbildung in berufsbildenden Schulen und die Berufsbildung in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung. Nach dieser Vorschrift wird die betriebliche Berufsbildung durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft und in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten. Vergleichbare Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft sind nach einheitlicher Auffassung im Schrifttum nur solche, in denen die Berufsausbildung in einen laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozeß eingegliedert ist, nicht aber verselbständigte Einrichtungen, die Produktions- oder Dienstleistungsbetrieben nachgeahmt sind, wie etwa überbetriebliche Ausbildungswerkstätten, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke oder Rehabilitationszentren; diese letzteren Einrichtungen sind sonstige Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und der betrieblichen Berufsbildung (Herkert, BBiG, Stand: Februar 1993, § 1 Rz 20, 30; Weber, BBiG, § 1 Anm. 6, Wohlgemuth/Sarge, BBiG, § 1 Rz 8).

Nur die betriebliche Berufsbildung im dargelegten Sinne führt zu einer Eingliederung des Auszubildenden in den Geschäftsbetrieb und macht ihn zum Mitglied der Betriebsbelegschaft und damit auch zum Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Die Beschäftigung zur Berufsausbildung in sonstigen außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen begründet dagegen keine Zugehörigkeit zur Betriebsbelegschaft einer solchen Berufsbildungs-



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



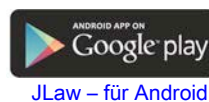
einrichtung und damit auch keine Wahlberechtigung zu deren Betriebsverfassungsorganen.

cc) Würde man diejenigen Personen, die in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der betrieblichen Berufsbildung eine berufspraktische Ausbildung erhalten, der Betriebsbelegschaft zurechnen, so würde dies auch zu unausgewogenen, dem Sinn der Betriebsverfassung nicht mehr entsprechenden Ergebnissen führen.

Für verselbständigte Berufsbildungseinrichtungen ist es typisch, daß die Zahl derjenigen, die in solchen reinen Ausbildungsbetrieben zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, die Zahl der dort im Rahmen des Betriebszwecks tätigen Angestellten und Arbeiter weit übersteigt. Im vorliegenden Falle zeigt sich dies besonders deutlich: 13 Arbeitnehmern, nämlich acht Ausbildern, zwei Sekretariatsmitarbeiterinnen und drei Reinigungskräften, stehen insgesamt 105 Umschüler gegenüber. Würde man diese zur Betriebsbelegschaft rechnen, dann würden die übrigen Betriebsangehörigen, die durch ihre Arbeit den Betriebszweck allein verwirklichen, innerhalb der Betriebsbelegschaft nur eine verschwindende Minderheit bilden. Die überwältigende Mehrheit der Auszubildenden könnte die Zusammensetzung des Betriebsrats im wesentlichen allein bestimmen, so daß das den Betrieb tragende Ausbildungs- und Verwaltungspersonal durch einen solchen Betriebsrat kaum noch repräsentiert wäre. Auch dies spricht gegen eine Einbeziehung der in einem reinen Ausbildungsbetrieb zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in die Betriebsbelegschaft eines solchen Betriebes.



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



3. Liegt demnach eine Beschäftigung zur Berufsausbildung im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG nur vor, wenn sie sich im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes vollzieht, so erweist sich die hier angefochtene Betriebsratswahl als unwirksam. An ihr haben alle 105 Umschüler teilgenommen. Bei diesen Umschülern handelt es sich nicht um zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Der arbeitstechnische Zweck der "Krankengymnastikschule" (I ) der Antragstellerin erschöpft sich darin, die Kenntnisse und Fertigkeiten für den Beruf des Krankengymnasten zu vermitteln. Dagegen zählt zu deren arbeitstechnischem Zweck nicht die krankengymnastische Behandlung von Patienten. Dementsprechend werden die Umschüler für den Beruf des Krankengymnasten auch dann nicht innerhalb des arbeitstechnischen Zwecks der Krankengymnastikschule der Antragstellerin eingesetzt, wenn sie zu Ausbildungszwecken Patienten des Krankenhauses Itzehoe krankengymnastisch unter Aufsicht behandeln.

Nach allem hat das Landesarbeitsgericht die Wahl zu Recht als unwirksam erachtet, weil an ihr die 105 nicht wahlberechtigten Umschüler teilgenommen haben.

Dr. Seidensticker                      Krehmelmer                      Schliemann

Dr. Knapp                                  Lappe



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

