

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 206/11

1 Ca 2054/11 ArbG Lübeck



Beschluss

In dem Beschwerdeverfahren

betreffend Zulässigkeit des Rechtswegs

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 05.01.2012 beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Beklagten vom 04.11.2011 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 20.10.2011 – 1 Ca 2054/11 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung des Teilnehmerverhältnisses zur beruflichen Weiterbildung und vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs.

Der 1981 geborene Kläger bezieht Arbeitslosengeld II. Er erhielt von der ARGE der Hansestadt L. einen Bildungsgutschein gemäß § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 77 Abs. 4 SGB III. Der Kläger setzte den Bildungsgutschein ein, um sich bei der Beklagten als Maßnahmeträgerin zur Fachkraft für Hafenlogistik umschulen zu lassen. Die Parteien schlossen einen „Teilnehmervertrag für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung FbW nach SGB II oder SGB III“ (Anlage 1 = Bl. 5 ff. d. A.). Gemäß § 5 des Vertrags verpflichtete sich die Beklagte,

- „- dafür zu sorgen, dass alle Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Maßnahmezieles notwendig sind, in erwachsenengerechter Weise vermittelt werden. Grundlage ist der vorgegebene sachlich und zeitlich gegliederte Stoffplan,
- den besonderen Belangen und Voraussetzungen der Teilnehmer Rechnung zu tragen,
- nur solche Personen mit der Durchführung der Bildungsmaßnahme zu beauftragen, die nach Ihrer Ausbildung und Berufserfahrung dafür die Voraussetzung haben,
- den Teilnehmer/innen alle Lern- und Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Durchführung der Veranstaltung einschließlich des Praktikums erforderlich sind,
- bei Wegfall der Förderung durch die zuständige Agentur/Arge, dem Teilnehmer/der Teilnehmerin einen kostenlosen Rücktritt zu ermöglichen,
- bei Arbeitsaufnahme des Teilnehmers/der Teilnehmerin, diesem eine für ihn/sie kostenfreie Kündigung zu ermöglichen,

- in besonderen Fällen im Rahmen der Vereinbarungen mit der zuständigen Agentur/Arge, die erforderliche Freistellung zu gewähren.“

Der Kläger wiederum verpflichtete sich nach § 6 des Vertrages,

- „- sich zu bemühen, die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben und den Anleitungen der Lehrkräfte zu folgen,
- Regelmäßig an der Veranstaltung gemäß Ablaufplan teilzunehmen,
- Werkzeuge, Maschinen und sonstige Ausstattungen sorgsam zu behandeln; die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften und die Regelungen der W.akademie und der Praktikumseinrichtung zu beachten,
- an Lernerfolgskontrollen und sonstigen Ermittlungen des Ausbildungsstandes aktiv teilzunehmen,
- Beim Fernbleiben von der Veranstaltung die W.akademie unverzüglich unter Angabe der Gründe zu informieren.“

Die Maßnahmekosten belaufen sich nach § 7 des Vertrages auf 32.229,60 EUR. Sie werden von der Arbeitsverwaltung übernommen. In § 8 des Vertrages ist u. a. geregelt, dass Fehlzeiten und Noten, die das Maßnahmeziel gefährden, eine Ausschulung nach sich ziehen können.

Um den IHK-Berufsabschluss „Fachkraft für Hafenlogistik“ zu erlangen, muss ein praktischer Ausbildungsteil abgeleistet werden (Umschulungskonzept = Bl. 68 bis 87 d. A.). Über die sog. fachpraktische Unterweisung schloss der Kläger mit der S. GmbH einen Vertrag, den auch ein Mitarbeiter der Beklagten unterzeichnete.

Nachdem der Kläger wiederholt an Umschulungstagen gefehlt hatte, kündigte die Beklagte das Teilnehmerverhältnis mit Schreiben vom 27.07.2011 zum 03.08.2011.

Der Kläger hat beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erhoben, dass die Kündigung unwirksam ist und das Teilnehmerverhältnis bis 29.06.2012 unverändert fortbesteht.

Die Beklagte hält die Kündigung für wirksam und rügt die Unzulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen. Der Kläger sei nur zu seiner schulischen Ausbildung bei ihr gewesen.

Das Arbeitsgericht Lübeck hat mit Beschluss vom 20.10.2011 den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt. Der Kläger sei bei der Beklagten zur Berufsausbildung beschäftigt. Eine Beschäftigung liege vor, wenn der Betreffende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines Anderen Arbeit leiste. Der Kläger habe sich vertraglich verpflichtet, die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, den Anleitungen der Lehrkräfte Folge zu leisten, regelmäßig an den Veranstaltungen teilzunehmen, an Lernerfolgskontrollen aktiv teilzunehmen und bei Fernbleiben die Beklagte unverzüglich unter Angabe von Gründen zu informieren. Die vereinbarten Rechte und Pflichten des Klägers gingen über die eines einfachen Schülers hinaus.

Gegen den ihr am 24.10.2011 zugestellten Beschluss hat die Beklagte am 04.11.2011 sofortige Beschwerde eingelegt. Sie meint, bei der vertraglichen Beziehung der Parteien handele es sich um ein rein schulisches Verhältnis. Nicht anders als in einer allgemeinbildenden Privatschule würden die Umschüler gemäß einem Lehrplan in den von der Beklagten zur Verfügung gestellten Unterrichtsräumen unter Einsatz von Unterrichtsmaterialien wie Tafeln, Overheadprojektoren und Skripten unterrichtet und für eine Abschlussprüfung vorbereitet. Hier wie dort fänden Einzel- und Gruppenarbeiten statt. Der Teilnehmervertrag sehe zwar eine Pflicht des Klägers zur regelmäßigen Teilnahme an der Veranstaltung und an den Lernerfolgskontrollen vor, diese Pflichten gingen jedoch nicht über die Verpflichtungen eines Schülers an einer allgemeinbildenden Privatschule hinaus. Hier wie dort würden Leistungskontrollen durchgeführt und unentschuldigtes Fernbleiben vom Unterricht beanstandet. Der Vertrag verlange insbesondere keine Tätigkeit im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Dienstleistungsbetriebs der Beklagten. Der Kläger werde nicht als Lerner in Aufgaben geschult, die im Betrieb der Beklagten anfallen und auch von den dort tätigen Mitarbeitern verrichtet werden. Die im Rahmen des Praktikums in einem Betrieb der Privatwirtschaft zu erbringenden Dienstleistungen könnten der Be-

klagen als Dienstgeberin nicht zugerechnet werden. Zusammengefasst sei der Kläger selbst Gegenstand des Betriebszwecks der Beklagten.

Der Kläger verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie vollziehe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach. Die Beklagte verkenne, dass sie die Bildungsmaßnahme als Gesamtpaket aus theoretischer und praktischer Ausbildung anbiete. Sie bilde mit den Praxisbetrieben eine Einheit, denn sie wähle diese aus.

Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde mit ausführlich begründetem Beschluss vom 08.12.2011 (Bl. 143 ff. d. A.) nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II.

Die sofortige Beschwerde der Beklagten ist zulässig, §§ 48 ArbGG, 17 a Abs. 4 Satz 3 GVG, 567 Abs. 1 Nr. 1, 569 ZPO. In der Sache hat die Beschwerde keinen Erfolg. Sie ist unbegründet. Die Gerichte für Arbeitssachen sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) ArbGG zuständig. Der Kläger war bei der Beklagten zu seiner Berufsausbildung beschäftigt, § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

1. Bei der vom Kläger absolvierten Umschulung zur Fachkraft für Hafenlogistik handelt es sich um eine „Berufsausbildung“. Berufsausbildungen i. S. d. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind alle Bereiche der Berufsbildung nach § 1 Abs. 1 BBiG. Auch für Streitigkeiten aus einem Umschulungsverhältnis kann der Rechtsweg nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG eröffnet sein (BAG 24.09.2002 – 5 AZR 12/02 –; 14.01.2010 – 5 AZB 11/09 –). Der Kläger sollte im Rahmen der fast zwei Jahre dauernden Bildungsmaßnahme die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die eine Fachkraft für Hafenlogistik benötigt. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 4 und 5 BBiG liegen damit vor. Dagegen wendet sich die Beklagte auch nicht mit ihrer Beschwerde.

Soweit die Beklagte in der Beschwerdeinstanz abermals betont, dass die Tätigkeit des Klägers für sie keinen eigenen „Wert“ besitze, steht dies der Annahme einer Berufsausbildung nicht entgegen. Die Tätigkeit des Umschülers muss für den Ausbil-

denden keinen eigenen wirtschaftlichen Wert besitzen. Der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der vorgenannten Entscheidung vom 14.01.2010 betont, dass das wirtschaftliche Interesse des Ausbildenden zwar typischerweise vorhanden ist; die im Rahmen der Berufsausbildung Beschäftigten können aber auch unabhängig von einer wirtschaftlichen Bedeutung der Dienste für den Vertragspartner tätig werden (so auch BAG 15.10.2003 – 5 AZB 48/03 – m. w. N.).

2. Der Kläger wurde bei der Beklagten auch zu seiner Berufsausbildung „beschäftigt“.

a) Eine Beschäftigung zur Berufsausbildung liegt vor, wenn der Betreffende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines Anderen Arbeit leistet und dies außerhalb der betrieblichen Berufsausbildung erfolgt. Der Beschäftigte muss dabei dem Weisungsrecht des Ausbildenden hinsichtlich des Inhalts, der Zeit und des Ortes der Tätigkeiten unterworfen sein (BAG 14.01.2010 – 5 AZB 11/09 –). Eine rein schulische Wissensvermittlung reicht nicht aus. Es muss vielmehr praktische Arbeit geleistet werden, wie sie auch in einer betrieblichen Ausbildung zu erbringen ist. Daher können grundsätzlich auch Auszubildende in berufsbildenden Schulen oder sonstigen Berufsbildungseinrichtungen „beschäftigt“ werden.

Entscheidend für die Stellung als Beschäftigter sind weder der Lernort gemäß § 1 Abs. 5 BBiG, noch die jeweilige Lehrmethode. Es kommt nicht darauf an, wo und wie die Ausbildung durchgeführt wird, ob im Betrieb, in der Schule oder in einer sonstigen Einrichtung, ob sie überwiegend praktisch, innerhalb eines laufenden Produktions- oder Dienstleistungsprozesses oder überwiegend theoretisch, systematisch geordnet oder lehrplanmäßig außerhalb eines solchen Prozesses erfolgt. Maßgeblich ist, welche vertragliche Rechten und Pflichten die Parteien begründet und praktiziert haben. „Beschäftigung“ liegt regelmäßig dann vor, wenn der Ausbildungsvertrag für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses keinerlei über einen bloßen Leistungsaustausch hinausgehenden Inhalt hat. Es fehlt dann jede Nähe zum regulären Arbeitsverhältnis. Gehen die wechselseitigen Pflichten aber über die mit dem unmittelbaren Leistungsaustausch verbundenen hinaus, ist insbesondere der Auszubildende weitergehenden Pflichten und Weisungen unterworfen, so kann der für eine Beschäftigung notwendige Bezug zum Arbeitsverhältnis gegeben sein. Das ist etwa anzu-

nehmen, wenn der privatrechtliche Ausbildungsvertrag eine Pflicht des Auszubildenden zum Schulbesuch festlegt, deren Nichteinhaltung kündigungsbewehrt ist, wenn er Ordnungs- und Verhaltensmaßregeln vorsieht, die über den Charakter einer reinen Hausordnung hinausgehen, wenn er die Teilnahme an Zwischenprüfungen vorschreibt oder bestimmte Verpflichtungen für die Zeit nach dem Ende der Ausbildung vorsieht. Dann schuldet nicht nur der Auszubildende die Lehre, sondern auch – und sei es mittelbar – der Auszubildende das Lernen. Abzustellen ist auf die Umstände des Einzelfalls (vgl. LAG München 12.02.2009 – 11 Ta 512/08 –).

b) Der Teilnahmevertrag zwischen der Beklagten und dem Kläger ist ein privatrechtlicher Vertrag. Voraussetzung für den Abschluss des Vertrags mag zwar die Vorlage des Bildungsscheins der ARGE gewesen sein. Das betrifft aber nur die Finanzierung der Maßnahme. Die ARGE ist nicht Partei des Teilnahmevertrags.

Das Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten geht über ein reines Schulverhältnis hinaus. Der Kläger war vielmehr entsprechend einem Arbeitnehmer gegenüber der Beklagten weisungsgebunden und persönlich abhängig. Nach § 6 des Teilnahmevertrages hat er sich verpflichtet, sich zu bemühen, die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben und den Anleitungen der Lehrkräfte zu folgen, regelmäßig an den Veranstaltungen gemäß Ablaufplan teilzunehmen, Werkzeuge, Maschinen und sonstige Ausstattungen sorgsam zu behandeln, an Lernerfolgskontrollen und sonstigen Ermittlungen des Ausbildungsstandes aktiv teilzunehmen und beim Fernbleiben von der Veranstaltung die W.akademie unverzüglich unter Angabe der Gründe zu informieren. Diese Pflichten gehen über ein reines Austauschverhältnis im Rahmen einer Privatschulausbildung hinaus. Der Kläger hat sich vertraglich gegenüber der Beklagten ausdrücklich dazu verpflichtet, sich um die Erreichung des Lernerfolgs zu bemühen. Von besonderer Bedeutung ist, dass er sich vertraglich verpflichtet hat, an Lernerfolgskontrollen teilzunehmen. Hinzu kommt, dass in § 8 des Teilnahmevertrages auch Sanktionen für Fehlzeiten und Noten, die das Maßnahmeziel gefährden, angesprochen sind. Das Nichterreichen einer ausreichenden Benotung oder Fehlzeiten bestimmten Umfangs können danach die Ausschulung zur Folge haben. Demnach ist das streitgegenständliche Rechtsverhältnis nicht mit einem

reinen Privatschulverhältnis vergleichbar, bei dem die Teilnahme und der Abbruch der Schulausbildung jederzeit im Belieben des Beschulten stehen.

Unter Zugrundelegung des Teilnehmervertrages schuldet die ausbildende Beklagte nicht nur die Lehre, sondern der auszubildende Kläger ebenfalls das Lernen.

Bereits in dem Nichtabhilfebeschluss ist darauf hingewiesen worden, dass der Kläger inhaltlich im Rahmen der Umschulungsmaßnahme bei der Beklagten Arbeit leistete, wie sie in einer betrieblichen Ausbildung hätte geleistet werden können. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen auf Seite 4 des Beschlusses verwiesen.

III.

Die Entscheidung über die sofortige Beschwerde ergeht gemäß § 78 Satz 3 ArbGG durch den Vorsitzenden allein.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein Anlass. Die Entscheidung hält sich im Rahmen der vom 5. Senat im Beschluss vom 14.01.2010 (5 AZB 11/09) aufgestellten Rechtsgrundsätze.

gez. ...