


<b>Gericht:</b>	BAG 6. Senat
<b>Entscheidungsdatum:</b>	26.11.1987
<b>Aktenzeichen:</b>	6 ABR 8/83
<b>Dokumenttyp:</b>	Beschluss
<b>Quelle:</b>	
<b>Normen:</b>	§ 5 BetrVG, § 6 BetrVG, § 3 BBiG, § 2 Abs 1 RsprEinhG
<b>Zitiervorschlag:</b>	BAG, Beschluss vom 26. November 1987 – 6 ABR 8/83 –, BAGE 56, 366-375

---

## **Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden**

### **Leitsatz**

Teilnehmer einer Ausbildung in einer Berufsausbildungsstätte, die nach dem Programm zur Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen vom 12. Mai 1980 eine Berufsausbildung betreibt, sind auch dann Auszubildende dieses Betriebes iS des § 5 Abs 1 BetrVG, wenn sie nicht für die Zwecke des Betriebes ausgebildet werden (vgl Vorlage-Beschluß des BAG vom 12. Juni 1986 - 6 ABR 8/83 = AP Nr 33 zu § 5 BetrVG 1972).

### **Orientierungssatz**

Siehe auch den Beschluß des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 12.3.1987 GmS - OGB 6/86 = DB 1987, 1792 = NZA 1987, 663.

### Fundstellen

BAGE 56, 366-375 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 AP Nr 36 zu § 5 BetrVG 1972 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 DB 1988, 972-972 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 NZA 1988, 505-507 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 MDR 1988, 698-698 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 EzA § 5 BetrVG 1972 Nr 46 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 AiB 1988, 217-218 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 EzB BetrVG § 5 Nr 15 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 AR-Blattei Berufsausbildung Entsch 60 (Leitsatz 1 und Gründe)  
 ZfSH/SGB 1988, 325-327  
 AR-Blattei ES 400 Nr 60 (Leitsatz 1 und Gründe)

### Verfahrensgang

vorgehend Landesarbeitsgericht Berlin 7. Kammer, 9. Dezember 1982, 7 TaBV 5/82  
 vorgehend ArbG Berlin, 16. August 1982, 38 BV 4/82  
 Diese Entscheidung wird zitiert

### **Rechtsprechung**

Abweichung Landesarbeitsgericht Berlin 12. Kammer, 15. August 1995, 12 TaBV 2/95  
 Aufgabe BAG 7. Senat, 21. Juli 1993, 7 ABR 35/92  
 Anschluß BAG 6. Senat, 14. April 1988, 6 ABR 76/85

## Literaturnachweise

Manfred Peiseler, AiB 1988, 218-218 (Anmerkung)

Hartmut Haines, Ulrich Macharski, Berufliche Rehabilitation 1988, Nr 3, 32-41 (Aufsatz)

Diese Entscheidung zitiert

## Rechtsprechung

Vergleiche BAG 6. Senat, 12. Juni 1986, 6 ABR 8/83

## Gründe

- 1 A. In dem beim Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts anhängigem Beschlußverfahren begehrt der Betriebsrat des Antragsgegners die Feststellung,
- 2 daß sämtliche beim Antragsgegner nach den Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen vom 12. Mai 1980 beschäftigten Auszubildenden, die mit diesem einen Ausbildungsvertrag haben, Arbeitnehmer des Antragsgegners im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind.
- 3 Der Antragsgegner ist ein im gesamten Bundesgebiet vertretener gemeinnütziger Verein. In Berlin unterhält er eine Landesgeschäftsstelle, eine sozialpädagogische Beratungsstelle und fünf Arbeitnehmerwohnheime; er veranstaltet Studienfahrten und führt Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung jugendlicher Ausländer durch. Weiterhin betreibt er zum Zwecke der Berufsausbildung das Berufsbildungszentrum K 5 bis 7, die Berufsausbildungsstätte N-Allee 10 bis 12 und das Ausbildungszentrum für das Hotel- und Gaststättengewerbe "Hotel Ku". Die Berufsausbildungsstätte N-Allee und das Ausbildungszentrum Hotel Ku dienen zur "überbetrieblichen Ausbildung" von Jugendlichen, daneben aber auch zur Abhaltung berufsvorbereitender Lehrgänge und beruflicher Förderkurse. Der Antragsgegner beschäftigt in diesen B Einrichtungen an "Stammpersonal" insgesamt ca. 100 Arbeitnehmer. Er bildet für den eigenen Bedarf in B keinen Nachwuchs aus.
- 4 Der Antragsgegner beteiligt sich kontinuierlich an dem Programm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen vom 12. Mai 1980 (Förderungsprogramm). Ziel dieses Programmes ist "die Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes" für benachteiligte Jugendliche, denen auch nach der Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen durch die Bundesanstalt für Arbeit kein Ausbildungsplatz vermittelt werden kann. In § 2 der Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 12. Mai 1980 heißt es:
- 5 "(1) Gefördert werden folgende Maßnahmen im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz:  
1. Ausbildungsbegleitende Hilfen, soweit sie zur

Erreichung des Ziels einer betrieblichen Berufsausbildung erforderlich sind,

2. das erste Jahr einer Berufsausbildung, das in einer überbetrieblichen Einrichtung durchgeführt wird,

3. wenn vorher die Vermittlung auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz nicht gelingt, die Fortsetzung der nach Nummer 2 geförderten Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung bis zum Abschluß.

(2) Nach Absatz 1 kann die Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf gefördert werden, der

1. nach § 25 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) staatlich anerkannt ist oder zu den Gewerben der Anlage A der Handwerksordnung (HwO) gehört,  
..."

- 6 Der Träger der überbetrieblichen Einrichtung ist verpflichtet, alle Möglichkeiten wahrzunehmen, den Übergang des Auszubildenden auf einem betrieblichen Ausbildungsplatz zu fördern sowie mit der jeweiligen Berufsschule und der zuständigen Stelle i.S. des § 31 BBiG zusammenzuarbeiten (§ 2 Abs. 5 der Richtlinien). Soweit bei Beginn der Maßnahme ein Berufsausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsbetrieb begründet werden kann, beschränkt sich die Tätigkeit des überbetrieblichen Maßnahmeträgers auf das erste Jahr der Berufsausbildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 der Richtlinien) und die Zurverfügungstellung von ausbildungsbegleitender sozialpädagogischer Betreuung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 der Richtlinien). Besteht kein Berufsausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb, schreibt § 3 Abs. 1 der Richtlinien vor, daß dann der Träger der überbetrieblichen Berufsausbildungsmaßnahme einen Berufsausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden über die gesamte Ausbildungszeit entsprechend den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes schließt, der auch den Vergütungsanspruch des Auszubildenden nach § 10 BBiG festlegen muß.
- 7 Mit den ersten 24 Jugendlichen dieses Förderprogramms schloß der Antragsgegner im September 1981 jeweils einen Berufsausbildungsvertrag i.S. des § 3 BBiG ab. Bis Ende des Jahres 1982 konnte er mit 20 Teilnehmern die Übernahme der weiteren Ausbildungsabschnitte durch die B Ausbildungsbetriebe vereinbaren, mit den restlichen 4 Teilnehmern mußte der Antragsgegner entsprechend den Richtlinien die Berufsausbildung bis zur Abschlußprüfung der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle fortsetzen.
- 8 Die unterschiedliche Auffassung der Beteiligten über die Betriebszugehörigkeit der 24 auszubildenden Jugendlichen wurde offenkundig, als der Antragsteller zu der Betriebsversammlung vom 3. Juni 1982 "alle Beschäftigten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" einlud.
- 9 Kurz darauf übernahm es der Antragsgegner im September 1982 im Rahmen eines im wesentlichen inhaltsgleichen Förderungsprogrammes des Landes Berlin, weitere 225 Jugendliche, die nicht auf einen Ausbildungsplatz vermittelt worden waren, in anerkannten

Ausbildungsberufen des metall-, sanitär- und holzverarbeitenden Handwerks sowie der Hauswirtschaft auszubilden.

- 10 Das Arbeitsgericht hat den oben bezeichneten Feststellungsantrag mit der Begründung zurückgewiesen, es komme nicht auf den abstrakten Status der Auszubildenden, sondern darauf an, daß die Auszubildenden nicht wie Arbeitnehmer zur Förderung des Betriebszweckes für den Ausbildungsbetrieb arbeiten.
- 11 Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluß des Arbeitsgerichts abgeändert und dem erstinstanzlichen Antrag stattgegeben.
- 12 Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Antragsgegner die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.
- 13 B. Der vorlegende Senat will in Fortführung seiner Rechtsprechung in den Beschlüssen vom 10. Februar 1981 - 6 ABR 86/78 - (BAG 35, 59 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972) und 24. September 1981 - 6 ABR 7/81 - (BAG 36, 363 = AP Nr. 26 zu § 5 BetrVG) dem Feststellungsantrag stattgeben. Nach seiner Auffassung sind die beim I - nach den Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen vom 12. Mai 1980 bzw. nach dem im wesentlichen inhaltsgleichen Förderungsprogramm des Landes Berlin beschäftigten Auszubildenden Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG.
- 14 I. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die B Einrichtungen des Antragsgegners einen einheitlichen Betrieb i.S. des § 1 BetrVG bilden. Zwar liegt kein einheitlicher Betriebszweck vor, da der Antragsgegner mit seinen B Einrichtungen sehr unterschiedliche Zwecke, u.a. die Veranstaltung von Studienfahrten, die Bewirtschaftung von Arbeiter-Wohnheimen, die Unterhaltung einer Landesgeschäftsstelle für seine Mitglieder und die Durchführung von Maßnahmen der Berufsvorbereitung, der Umschulung, der Fortbildung und der überbetrieblichen Ausbildung fortlaufend verfolgt. Der Einheit des Betriebes stehen diese teilweise unterschiedlichen arbeitstechnischen Zwecksetzungen jedoch nicht entgegen, da sie - wie die für alle Einrichtungen gemeinsam durchgeführte Betriebsratswahl verdeutlicht - innerhalb einer einheitlichen auf die arbeitstechnischen Erfolge ausgerichteten Organisation, die auch zentral für die Mitwirkungsangelegenheiten des Betriebsrats zuständig ist, verfolgt werden (BAG 14, 82, 92 = AP Nr. 5 zu § 3 BetrVG).
- 15 II. Die Auszubildenden in diesem Betrieb sind betriebsverfassungsrechtlich Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG, weil sie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. Es kommt nicht darauf an, daß sie für Zwecke des Betriebes ausgebildet bzw. beschäftigt werden.
- 16 1. Die Entstehungsgeschichte des § 5 Abs. 1 BetrVG, der wörtlich aus dem § 4 Abs. 1 BetrVG 1952 übernommen worden ist, zeigt, daß im Gesetzgebungsprozeß die rechtliche Einordnung als Arbeitsverhältnis (so Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band 1, § 14 Abs. 1) oder als selbständiges Berufsausbildungsverhältnis (so Rohlfiing, RdA 1950, 328) als Problem erkannt worden ist. Es ist deshalb bewußt eine Formulierung gewählt worden, die sicherstellen sollte, daß auch die in einem Lehrverhältnis befindlichen Jugendlichen zu der Betriebsbelegschaft gezählt werden. Während noch der Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 31. Oktober 1950 (BT-Drucks. 1/1546) in seinem § 4 Abs. 1 die Formulierung enthielt:

- 17 "Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die in einem Arbeitsverhältnis im Betrieb beschäftigten Personen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge)",
- 18 ist eine Abänderung auf den heutigen Wortlaut erst durch den Antrag der Ausschüsse für Arbeit und für Wirtschaftspolitik (BT-Drucks. 1/3585, S. 21) erfolgt. Im schriftlichen Bericht des Abgeordneten Sabel über die Beratungen der Ausschüsse ist dazu ausgeführt (BT-Drucks. 1/3585, S. 3):
- 19 "Die Umreißung des Beschäftigungskreises des Betriebs, der als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu gelten hat, bereitete gewisse Schwierigkeiten. Nach § 4 Abs. 1 sind grundsätzlich Arbeitnehmer: alle Arbeiter und Angestellten des Betriebs sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Lehrlinge, Anlernlinge). Durch die letztere Bestimmung soll jedoch der rechtstheoretische Streit über die Zuordnung des Lehrverhältnisses zum Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis nicht entschieden werden."
- 20 Wollte der Gesetzgeber demnach durch die gewählte Formulierung eine Stellungnahme zu dem Kern der Auseinandersetzung vermeiden, ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag mit erziehungsrechtlichem Einschlag (Hueck/Nipperdey, aa0) oder ein maßgeblich durch den Ausbildungszweck und die Unabhängigkeit vom Ergebnis und Dauer der zu leistenden Arbeit bestimmtes eigenständiges Berufsausbildungsverhältnis (Rohlfing, aa0) ist, so zielte der Wille des Gesetzgebers durch die Zuordnung zu den Arbeitern bzw. Angestellten deutlich darauf ab, "die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" selbst dann als Arbeitnehmer i.S. des Betriebsverfassungsgesetzes gelten zu lassen, wenn ihr Rechtsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis angesehen würde.
- 21 2. Nach dem Wortlaut der gleichlautenden Formulierung in § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 BetrVG werden "die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" entsprechend der Einordnung ihres Ausbildungsberufes in die Gruppe der Arbeiter oder Angestellten eingeschlossen. Dieser ausdrücklich vom Gesetzgeber angeordnete Einfluß wäre objektiv überflüssig, wenn ein zu seiner Berufsausbildung Beschäftigter notwendigerweise schon als Arbeitnehmer i.S. des allgemeinen arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffes angesehen werden könnte.
- 22 a) Der Arbeitnehmerbegriff des § 5 BetrVG ist nicht identisch mit dem allgemeinen im Arbeitsrecht verwandten Begriff des Arbeitnehmers. Er wird hier als besonderer Begriff zur einheitlichen Umschreibung für alle Beschäftigten, die zur Belegschaft gehören sollen, gebraucht. So schließen die Negativlisten der Abs. 2 und 3 des § 5 BetrVG bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie z.B. enge Verwandte des Arbeitgebers und leitende Angestellte aus der vom Betriebsrat zu repräsentierenden Belegschaft aus, während demgegenüber die Legaldefinitionen des Arbeiters in § 6 Abs. 1 BetrVG und des Angestell-

ten in § 6 Abs. 2 BetrVG den Arbeitnehmerbegriff um die in der Hauptsache für den Betrieb beschäftigten Heimarbeiter erweitern. Bei diesem Verständnis des vom Betriebsverfassungsgesetz verwendeten Arbeitnehmerbegriffes ist daher entgegen der Ansicht des Antragsgegners nicht zu folgern, daß nur die Auszubildenden, die nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen als Arbeitnehmer angesehen werden, Arbeitnehmer i.S. des § 5 BetrVG sind.

- 23 b) Es kommt gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG auch nicht darauf an, ob die Auszubildenden fremdnützig durch ihre Mitarbeit den Betriebszweck des Antragsgegners fördern. Eine derartige aus dem arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff ableitbare Arbeitspflicht wird von § 5 Abs. 1 BetrVG weder vorausgesetzt, noch rechtlich begründet.
- 24 aa) Im vorliegenden Fall ist ausschließlich der Personenkreis im Streit, mit dem der Antragsgegner in Befolgung der Förderungsrichtlinien einen Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen hat. Nach dem Inhalt der Richtlinien und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die vertraglich vereinbarte Ausbildung den Abschluß einer Berufsausbildung i.S. der §§ 25, 34 BBiG zum Ziel. Im Verhältnis zu dem Jugendlichen hat sich demnach der Antragsgegner vertraglich dazu verpflichtet, die Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln, die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich sind (§ 6 BBiG). Es handelt sich demgemäß um Berufsausbildungsverhältnisse i.S. des § 3 BBiG.
- 25 Es ist auch unerheblich, ob sich - entsprechend den Förderungsrichtlinien - der Antragsgegner in dem mit den Jugendlichen abzuschließenden Berufsausbildungsvertrag vorbehält, später einen anderen Auszubildenden eintreten zu lassen oder seine Pflichten als Auszubildender nach Absolvierung einer einjährigen Grundausbildung zu übertragen. Gleichfalls ist ohne Bedeutung, daß der Antragsgegner diesen privatrechtlichen Vertrag aus dem Motiv abgeschlossen hat, Förderungsmittel des Bundes zu erhalten. Die Rechtsbeziehung des Antragsgegners mit der die öffentlichen Mittel vergebenden Bewilligungsbehörde berühren nicht den privatrechtlichen Charakter des Ausbildungsvertrages (BAG 35, 59, 64 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972). Zwischen dem Jugendlichen und dem Antragsgegner besteht nach alledem ein Berufsausbildungsverhältnis i.S. des § 3 BBiG. Rechte und Pflichten richten sich nach §§ 6, 9 BBiG. Nach § 9 BBiG besteht die Hauptpflicht des Auszubildenden darin, sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen, insbesondere die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen. Spätestens mit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes ist gesetzlich klargestellt, daß vom Auszubildenden nicht die Leistung von Arbeit gefordert wird (Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., Kap. 2 II, S. 129). Für die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung von Auszubildenden kann es daher nicht entscheidend sein, ob sie zur Erreichung des Betriebszweckes aufgrund der ihnen erteilten Weisungen beitragen (Natzel, Anm. AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972). Die in dem Urteil des BAG vom 29. Oktober 1957 - 3 AZR 411/55 - (AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrverhältnis) vertretene Auffassung, für die Annahme eines Lehrverhältnisses sei konstitutiv, daß der Auszubildende durch die Tätigkeit des Auszubildenden einen selbständigen wirtschaftlichen Wert erhalte, ist durch den Erlaß des Berufsbildungsgesetzes überholt. So stellt auch das BAG in einer späteren Entscheidung vom 13. Dezember 1972 - 4 AZR 89/72 - (AP Nr. 26 zu § 611 BGB Lehrverhältnis) ausdrücklich fest, daß der Zweck des Berufsausbildungsvertrages darin bestehe, dem Auszubildenden eine ordnungsgemäße Berufsausbildung zuteil werden zu lassen und nicht dem Auszubildenden die Arbeitsleistung des Auszubildenden zu verschaffen.

Soweit in der Literatur das Merkmal "Verwertung der Arbeitskraft" wegen der gesetzlichen Regelung im Berufsbildungsgesetz als zweifelhaft angesehen, aber dennoch eine mittelbare Fremdnützigkeit der Ausbildung verlangt wird (Gast in SAE 1982, 279), kann dem daher auch nicht gefolgt werden. Zwar mag es Motiv eines Ausbildenden sein, Ausbildung zum Zwecke des Betriebes für den künftigen Arbeitskräftebedarf zu betreiben und so durch die Ausbildung mittelbar fremdnützig den Jugendlichen die spätere Verwertung seiner Arbeitskraft vorbereiten zu lassen. Ein derartiges Motiv ist jedoch nicht Inhalt des BBiG geworden. Das Berufsausbildungsverhältnis ist nach § 14 Abs. 1 BBiG zwingend als befristetes Vertragsverhältnis ausgestaltet. Dem Ausbildenden ist es nach § 5 Abs. 1 BBiG sogar verwehrt, den Auszubildenden für eine spätere Verwendung als Arbeitnehmer vertraglich zu binden. Ob daher zum Zwecke des Betriebes oder über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet wird, ist rechtlich unerheblich.

- 26 bb) Nach § 1 Abs. 5 BBiG ist die außerschulische Berufsausbildung auch nicht auf Betriebe der Wirtschaft oder des öffentlichen Dienstes beschränkt, vielmehr ist ausdrücklich als weitere Möglichkeit die Berufsausbildung in "sonstigen Berufsausbildungseinrichtungen" zugelassen. Die Eignung der Ausbildungsstätte für eine Berufsausbildung wird nach §§ 22, 23 BBiG von der zuständigen Stelle überwacht. Ob im vorliegenden Fall die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung tatsächlich geeignet ist, hat für den Bestand des vereinbarten Berufsausbildungsverhältnisses und dessen betriebsverfassungsrechtliche Einordnung solange keinen Einfluß, als nicht infolge einer Untersagungsverfügung nach § 24 BBiG die Ausbildung beendet wird.
- 27 cc) Die Berufsausbildung findet auch im dualen System statt. Die Ausbildungsstätten führen handwerkliche Berufsausbildung durch. Wie sich aus § 2 Abs. 5 der Förderungsrichtlinien ergibt, ist der auszubildende Jugendliche verpflichtet, während der geförderten Ausbildungsmaßnahme weiterhin die Berufsschule zu besuchen. Von daher besteht kein Anlaß davon auszugehen, daß die Arbeitsteilung zwischen den zwei Lernorten, der öffentlichen Berufsschule und der Ausbildungsstätte i.S. der §§ 4 Abs. 1 Nr. 3, 22 BBiG, aufgehoben wäre.
- 28 dd) Zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung führt der Umstand, daß die außerschulische Ausbildung nicht in einem einschlägigen produzierenden Handwerksbetrieb ausgeführt wird. Zwar fehlen die zum Teil für wesentlich gehaltenen Zwänge eines laufenden Produktionsprozesses und die Besonderheiten der Solidarisierung durch ein betriebliches Milieu (vgl. Gast, SAE 1982, 279, 282). Der Erwerb dieser Erfahrungen wird vom Gesetz aber nicht verlangt. Das Berufsbildungsgesetz stellt lediglich darauf ab, ob der Auszubildende persönlich und fachlich (§ 20 BBiG) und die Ausbildungsstätte nach ihrer Art und Einrichtung für die Berufsausbildung (§ 22 BBiG) geeignet sind. Hat die zuständige Behörde keine Einwände gegen die Eignungsvoraussetzungen, so ist nicht ersichtlich, was der Annahme einer geordneten Berufsausbildung entsprechend der Ausbildung i.S. des § 25 BBiG entgegenstehen sollte.
- 29 c) Die betreffenden Jugendlichen sind auch als "Beschäftigte" anzusehen.
- 30 aa) Soweit in der Literatur der Begriff der "Beschäftigung" i.S. des § 5 Abs. 1 BetrVG mit der Zahlung einer Vergütung verknüpft wird (Gast, SAE 1982, 279, 280), ist auch diese Voraussetzung erfüllt. Der Antragsgegner zahlt eine Ausbildungsvergütung i.S. des § 10 BBiG, die er aus den ihm zufließenden Mitteln des Förderungsprogrammes finanziert.

- 31 bb) Es steht nach dem Inhalt des abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrages auch außer Frage, daß die auszubildenden Jugendlichen "beschäftigt" werden. Sie sind vertraglich nach § 9 BBiG u.a. verpflichtet, die im Rahmen der Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen auszuführen, den Weisungen der Ausbilder zu folgen und die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten. Sie sind von daher eingeordnet in der von dem Antragsgegner betriebenen Ausbildungsstätte und in Erfüllung ihrer vertraglich begründeten Pflicht zum Erwerb von Fertigkeiten und Kenntnissen tätig. Insoweit unterscheiden sie sich von Teilnehmern an anderen Ausbildungsmaßnahmen, wie z.B. Schüler während eines Betriebspraktikums (vgl. Scherer, NZA 1986, 280, 283 f.).
- 32 d) Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, die Jugendlichen seien deswegen keine Arbeitnehmer i.S. der Betriebsverfassung, da es im Rahmen des Förderprogrammes für benachteiligte Jugendliche um die Beseitigung von Bildungs- und Sozialisationsdefiziten gehe. Die Vorschrift des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG knüpft an Personen an, die vorwiegend zu ihrer sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden. Die Jugendlichen des Förderprogrammes werden nach den Förderungsrichtlinien und den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in erster Linie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt. Sie erhalten nur zusätzlich eine ausbildungsbegleitende sozialpädagogische Betreuung. Der Schwerpunkt liegt bei der Berufsausbildung.
- 33 III. Mit dieser Rechtsauffassung weicht der vorlegende Senat von der Rechtsprechung des Sechsten Senats des Bundesverwaltungsgerichts ab.
- 34 1. Das Bundesverwaltungsgericht hat erstmals in seinem Beschluß vom 19. Juni 1980 - 6 P 1.80 - (Buchholz 238.37 § 13 PersVG NW Nr. 2) zu der Frage der Zugehörigkeit der für ein Jahr zu ihrer Ausbildung abgeordneten beamteten Polizeiratsanwärter den fallübergreifenden Rechtssatz aufgestellt:
- 35 "Die Frage, ob die Polizeiratsanwärter eine Ausbildung ... erhalten, kann unentschieden bleiben.  
Jedenfalls können nur solche in der Ausbildung befindlichen Personen als Beschäftigte der Ausbildungsdienststelle angesehen werden, die  
- wenn auch nicht ausschließlich - für Aufgaben dieser Dienststelle vorbereitet werden und diese  
- wenn auch nach Anleitung und unter Aufsicht wahrnehmen."
- 36 In seiner Entscheidung vom 18. März 1982 - 6 P 8.79 - (Buchholz 238. 3A § 4 BPersVG Nr. 1) hat es die bei dem Dokumentationszentrum der Bundeswehr aufgrund eines Praktikantenvertrages eine praktische Ausbildungsphase absolvierenden Auszubildenden eines privaten Ausbildenden deshalb nicht als Beschäftigte i.S. des § 4 Abs. 1 BPersVG angesehen,
- 37 "weil sie nicht Aufgaben der Dienststelle wahrnehmen, sondern lediglich Empfänger einer Ausbildungsleistung dieser Dienststelle, der praktischen Ausbildung in der Dokumentation," seien sowie "ihre Ausbildung nicht



im Rahmen des öffentlichen Dienstes und nicht für diesen" stattfindet.

- 38 In dieser Entscheidung hat sich das Bundesverwaltungsgericht mit dem zuvor ergangenen Beschluß des erkennenden Senats vom 10. Februar 1981 - 6 ABR 86/78 - (BAG 35, 59 ff. = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972) auseinandergesetzt und mit der Begründung, der Begriff des Arbeitnehmers in § 5 Abs. 1 BetrVG "sei viel weiter gefaßt als der Begriff des Beschäftigten im öffentlichen Dienst, wie ihn § 4 BPersVG bestimmt", eine Divergenz verneint.
- 39 In einer weiteren Entscheidung vom 3. Juli 1984 - 6 P 39.82 - (Buchholz 238. 3 A § 4 BPersVG Nr. 2) zur Einordnung von Schülern von Berufsfachschulen für landwirtschaftliche Assistenten, die ihre fachpraktische Ausbildung an Bundesforschungsanstalten ableisten, hat das Bundesverwaltungsgericht auf seine bisherigen Entscheidungen Bezug genommen und zusätzlich ausgeführt:
- 40 "Maßgebend ist, ob die Dienststelle den Betreffenden aufgenommen hat, um ihn in einem entsprechend eingerichteten Ausbildungsgang in eigener rechtlicher und tatsächlicher Verantwortung zu einer auf ihre eigenen Bedürfnisse oder die weitergefaßten Bedürfnisse ihres Trägers zugeschnittenen beruflichen Qualifikation zu führen. Daran mangelt es, wenn die Dienststelle lediglich ihre personellen und sachlichen Mittel zur Verfügung stellt, um einzelne, unselbständige Ausbildungsleistungen im Rahmen einer Berufsausbildung zu erbringen, die von einer anderen Dienststelle oder einem Privaten geleistet wird und zu verantworten ist."
- 41 Schließlich hat das Bundesverwaltungsgericht in seiner jüngsten Entscheidung vom 23. Oktober 1984 - 6 P 15.84 - (Leitsatz abgedruckt in Buchholz 238.32 § 3 BlnPersVG Nr. 1) unter Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung erstmals über die personalvertretungsrechtliche Einordnung von Jugendlichen, die einen Berufsausbildungsvertrag i.S. des § 3 BBiG mit einem Land abgeschlossen haben und im Rahmen eines vom Abgeordnetenhaus zur Sicherstellung der Berufsausbildung beschlossenen "außerbetrieblichen" Ausbildungsprogramms in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden, entschieden. In dem zugrunde liegenden Fall waren im Geschäftsbereich des Senators für Arbeit zahlreiche neue Ausbildungsplätze bei einem sog. Berufsamt unabhängig vom Bedürfnis der Verwaltung unter dem Gesichtspunkt der zu erwartenden Beschäftigungsaussichten geschaffen worden. In dieser Entscheidung heißt es u.a.:
- 42 "Es erscheint schon zweifelhaft, ob sie persönlich und in ihrem tatsächlichen Ausbildungsgang in dieses Amt eingegliedert sind. Jedenfalls aber ergeben

Gegenstand, Zweck und Ausgestaltung ihrer Ausbildungsverhältnisse, daß sie keine Ausbildung erhalten, die auf die Bedürfnisse der Verwaltung des Landes Berlin oder der Eigenbetriebe von Berlin ausgerichtet ist."

- 43 2. Soweit das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 18. März 1982 eine Divergenz unter Hinweis auf die Beschlußbegründung des erkennenden Senats vom 10. Februar 1981 verneint hat, kann diese Auffassung jedenfalls für die Zukunft nicht mehr aufrecht erhalten bleiben. Der erkennende Senat hat in der zitierten Entscheidung unter III 2 b) der Gründe ausdrücklich der Ansicht widersprochen, daß der Auszubildende "mit seiner Tätigkeit in den Betrieb integriert" sein müsse und sodann die Erfüllung der tatbestandsmäßigen Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 BetrVG festgestellt. Lediglich in einem die Entscheidung nicht tragenden Nebensatz (- "und im übrigen" -) hat der Senat vermerkt, daß die Auszubildenden auch zur betrieblichen Produktion aufgrund der ihnen erteilten Weisungen beigetragen haben. In dem späteren - aber noch vor der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. März 1982 (aaO) - ergangenen Beschluß des vorliegenden Senats vom 24. September 1981 - 6 ABR 7/81 - (BAG 36, 363 = AP Nr. 26 zu § 5 BetrVG) wird auf einen Hinweis, daß der Auszubildende durch seine Tätigkeit auch zur Produktion beitragen kann, sogar gänzlich verzichtet.
- 44 IV. Die Voraussetzungen für eine Divergenz im Sinne § 2 Abs. 1 RsprEinhG sind gegeben.
- 45 1. Der Sechste Senat des Bundesverwaltungsgerichts hat in den bezeichneten Entscheidungen in einer für die jeweilige Entscheidung tragenden Weise die Rechtsauffassung vertreten, daß zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte nur die sein können, die für die Aufgaben der Dienststelle oder des Eigenbetriebes ausgebildet werden und an den dort wahrzunehmenden Aufgaben bereits während der Ausbildung beteiligt werden.
- 46 Diese Auffassung weicht, wie dargelegt, von der des vorliegenden Senats ab. Die Antwort auf die Vorlagefrage ist daher für die Entscheidung im Ausgangsverfahren erheblich. Ihre Bejahung führt nach Auffassung des vorliegenden Senats ohne weiteres zur Begründetheit des Feststellungsantrags.
- 47 2. Wie dargelegt, handelt es sich bei der referierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur personalvertretungsrechtlichen Stellung von Auszubildenden und der Fortführung der Rechtsprechung des erkennenden Senats zur betriebsverfassungsrechtlichen Einordnung von Auszubildenden jeweils um dieselbe Rechtsfrage i.S. des § 2 RsprEinhG. Dieser Annahme steht nicht entgegen, daß diese Frage in verschiedenen Gesetzen geregelt ist (vgl. Beschluß vom 6. Februar 1973 - GmS - OBG - 1/72 in BVerwGE 41, 363, 365). Entscheidend ist, daß den verschiedenen Rechtsvorschriften - selbst wenn ihr Wortlaut nicht völlig übereinstimmt - der gleiche Rechtsgedanke zugrunde liegt (BGHZ 9, 179, 181).
- 48 a) Zur Umschreibung der betriebsverfassungsrechtlich oder personalvertretungsrechtlich zu vertretenen Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, einer Behörde, Verwaltungsstelle, Gerichtes oder eines Betriebes des Bundes, der Länder oder Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§§ 1, 6 Abs. 1 BPersVG, § 130 BetrVG) oder sonstiger Dienststellen wird der identische Begriff "Arbeiter und

Angestellte" einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 6 Abs. 2) des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 4 Abs. 1, Abs. 3, Abs. 4) und des PersVG Berlin (§ 3 Abs. 1) gebraucht. Diese Formulierung sollte, wie die Entstehungsgeschichte des BetrVG und PersVG zeigt, sicherstellen, daß Lehrlinge und Anlernlinge für einen Arbeiter- oder Angestelltenberuf - in der heutigen Gesetzessprache des Berufsbildungsgesetzes: Auszubildende - unabhängig vom Streit um die Einordnung als Arbeitnehmer i.S. des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffes - zur vom Betriebsrat repräsentierten Belegschaft gehören. Im ursprünglichen Regierungsentwurf des Personalvertretungsgesetzes vom 21. Dezember 1952 (BT-Drucks. 2/160) war geregelt:

- 49 "§ 2  
Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind die  
Beamten, die Angestellten und die Arbeiter  
sowie die Lehrlinge und Anlernlinge."
- 50 Auf Antrag der Mehrheit des Unterausschusses Personalvertretung (BT-Drucks. 2/1189, S. 3, 14) wurde eine redaktionelle Anpassung an die bereits für das Betriebsverfassungsgesetz gefundene Formulierung beschlossen, die für den § 3 Abs. 1 des BPersVG 1955 übernommen und später dann in dem zur Zeit geltenden § 4 Abs. 1 des BPersVG wieder aufgenommen wurde. Der vom Gesetzgeber gewählten Formulierung "einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" liegt somit der gleiche Rechtsgedanke zugrunde. Das Bundesverwaltungsgericht verneint in seinem Beschluß vom 18. März 1982 (- 6 P 8.79 - PersV 1983, 69, 71) diese Einheit, indem es ohne nähere Begründung darauf verweist, der Begriff des Arbeitnehmers in § 5 Abs. 1 BetrVG sei "viel weiter gefaßt". Es verkennt, daß in § 4 Abs. 1 BPersVG keine eigenständige Definition derer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt werden, getroffen werden sollte. Mit dem Sammelnamen "Beschäftigte im öffentlichen Dienst" werden vielmehr alle vom Personalvertretungsgesetz erfaßten Beschäftigungsgruppen bezeichnet. Er dient dazu, den von der Personalvertretung zu repräsentierenden Personalkörper zu umschreiben (vgl. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 4 Rz 1; Lorenzen/Eckstein, BPersVG, 4. Aufl., § 4 Rz 2).
- 51 Die Personalvertretungsgesetze und das Betriebsverfassungsgesetz knüpfen insoweit also an die gleichen Arbeitnehmergruppen an. Die Zugehörigkeit zur Belegschaft erleidet nur durch die "Negativlisten" eine notwendige Einschränkung. Für den Bereich der Betriebsverfassung wird lediglich durch § 6 Abs. 1 Satz 2 und § 6 Abs. 2 Satz 2 BetrVG der zur Belegschaft zählende Personenkreis um die in Heimarbeit Beschäftigten erweitert. Die Erweiterung beruht jedoch auf einer gesetzlichen Sonderregelung und nicht auf einer unterschiedlich "weiten" Fassung des Arbeitnehmerbegriffes.
- 52 b) Es fehlt auch an einer gesetzlichen Grundlage für die vom Bundesverwaltungsgericht zusätzlichen geforderten Merkmale. Ob die gem. § 1 Abs. 5 BBiG zulässigerweise im öffentlichen Dienst außerhalb eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten dem Personalkörper einer bestimmten Dienststelle angehören, ergibt sich daher vor allem daraus, daß sie in einer zu der betreffenden Dienststelle gehörenden Ausbildungsstätte beschäftigt werden. Nur der Gesetzgeber hat es in der Hand, aus rechtspolitischen Zweckmäßigkeitgründen bestimmte Gruppen von Beschäftigten aus dem Personalkörper einer

Dienststelle herauszunehmen (siehe Negativlisten in § 5 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG, § 4 Abs. 5 BPersVG, § 3 Abs. 3 PersVG Berlin). Im Land Berlin hat der Gesetzgeber im Unterschied zum Bundesgesetzgeber weitere Personengruppen aus dem personalvertretungsrechtlichen Personalkörper herausgenommen, so in § 3 Abs. 3 Nr. 2 PersVG Berlin Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz eingesetzt sind. Wenn der Gesetzgeber bei neu auftretenden Entwicklungen, wie bei der sog. "außerbetrieblichen" Ausbildung in Dienststellen und Betrieben des öffentlichen Dienstes bzw. Ausbildungsbetrieben privaten Rechts schweigt, kann die Rechtsprechung nicht berufen sein, zum Schutz der dienststellen- oder betriebseigenen Auszubildenden vor einer Majorisierung durch "fremdfinanzierte" Auszubildende als Ersatzgesetzgeber tätig zu werden. Weder die besondere Aufgabenstellung einer Dienststelle oder eines Betriebes noch die aner kennenswerten Motive eines öffentlichen oder privaten Arbeitgebers, im Interesse der Allgemeinheit, zusätzliche "betriebsfremde" Ausbildungsplätze zu schaffen, bedingen innerhalb einer Dienststelle i.S. der Personalvertretungsgesetze oder eines Betriebes i.S. des Betriebsverfassungsgesetzes die rechtliche Anerkennung von Auszubildenden mit oder ohne personalvertretungsrechtlichen bzw. betriebsverfassungsrechtlichen Status.

- 53 c) Es trifft auch nicht die vom Bundesverwaltungsgericht vertretene Auffassung zu, der Abschluß eines Berufsausbildungsvertrages mit einem Land als Ausbildender besage nichts über das Verhältnis, in dem die Vertragspartner unter dem Blickwinkel des § 3 Abs. 1 PersVG Berlin zueinander stünden. Zwar kann durch einen privatrechtlichen Vertrag keine Abrede über den personalvertretungsrechtlichen Status getroffen werden. Der abgeschlossene Berufsausbildungsvertrag begründet aber spätestens mit seinem Vollzug in einer bestimmten Dienststelle die Eigenschaft eines "zu seiner Berufsausbildung Beschäftigten". An diese Eigenschaft knüpfen sowohl die Zuordnung zum Personalkörper nach § 3 Abs. 1 PersVG Berlin, als auch die Zuordnung zur Gruppe der Arbeiter oder Angestellten nach § 4 Abs. 2 PersVG Berlin.
- 54 d) Gegen den vom Bundesverwaltungsgericht entwickelten Rechtssatz sprechen auch dessen Folgen. Es gäbe dann in einer Dienststelle (oder einem Betrieb) zwei Arten von Auszubildenden. Eine Gruppe, die für dienststelleneigene (oder betriebseigene) Aufgaben ausgebildet werden und zur laufenden Aufgabenerledigung bereits in der Ausbildung herangezogen werden. Eine andere Gruppe, die aus der Sicht der Dienststelle (des Betriebes) "betriebsfremd", weil nicht auf die Ausbildungsbedürfnisse der Dienststelle (des Betriebes) bezogen, ohne Bezug zu den laufenden Geschäften ausgebildet werden. Eine derartige Unterscheidung der Auszubildenden schafft weitere verwirrende Abgrenzungsprobleme. Wie aus dem Rechtsprechungsbericht von Schinkel (NZA 1985, 81, 82 und NZA 1986, 314, 315) zu entnehmen ist, herrscht angesichts der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ohnehin bei vielen Dienststellenleitern die Auffassung vor, daß Auszubildende, an deren Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht gedacht ist, schon außerhalb der Personalvertretung stehen. Zwar deutet Schinkel an, daß insoweit das Bundesverwaltungsgericht mißverstanden worden sei, jedoch liegt diese Auffassung tatsächlich in der Logik des aufgestellten Rechtssatzes.
- 55 e) Für eine Vereinheitlichung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts spricht nicht nur, daß der Begriff "einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" bzw. "sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" in sehr vielen Gesetzen als Anknüpfungspunkt zur Abgrenzung des personellen Geltungsbereiches verwandt werden (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 15 Abs. 1 ArbPISchG,

§ 36 Arbeitssicherstellungsg, § 17 BetrAVG, § 2 Abs. 2 BKGG, § 2 BUrlG, § 1 Abs. 2 4. Vermögensbildungsg), sondern auch das Gebot der Einheitlichkeit der Rechtsordnung schlechthin.

56 Dr. Röhler Dr. Jobs Schneider  
Ramdohr Carl