

# BAG – 7 ABR 76/11

## Betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 06.11.2013, 7 ABR 76/11

Tenor

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. August 2011 – 3 TaBV 326/11 – wird zurückgewiesen.

Gründe

### 7 ABR 76/11 > Rn 1

A. Der zu 1. beteiligte Betriebsrat und die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin streiten darüber, ob die Personen, die auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrages mit der Arbeitgeberin bei dieser für die Berufe der/des Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistentin/en, der/des Physiotherapeutin/en und der/des Medizinisch-technischen Radiologieassistentin/en ausgebildet werden, Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG sind.

### 7 ABR 76/11 > Rn 2

Die Arbeitgeberin betreibt in der Rechtsform einer gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung das C-Klinikum C (künftig: C) mit ca. 2.300 Beschäftigten. Sie ist außerdem Träger einer staatlich anerkannten Ausbildungsstätte für Gesundheitsberufe, der so genannten Medizinischen Schule. Diese wird von einer Schulleiterin geleitet und verfügt über 600 Ausbildungsplätze in den Ausbildungsberufen Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Altenpflege, Hebamme/Entbindungspfleger, Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin, Medizinisch-technische Radiologieassistentin und Physiotherapie. An der Medizinischen Schule lernen sowohl Schülerinnen und Schüler, die einen Ausbildungsvertrag mit der Arbeitgeberin abgeschlossen haben, als auch solche, die einen Ausbildungsvertrag mit anderen Einrichtungen eingegangen sind und von diesen zum Unterricht in die Schule entsandt werden.

### 7 ABR 76/11 > Rn 3

Neben dem 19-köpfigen Betriebsrat ist im Betrieb der Arbeitgeberin auch eine aus sieben Mitgliedern bestehende Jugend- und Auszubildendenvertretung (künftig: JAV) gebildet, die am 24. November 2008 gewählt wurde. Sie vertritt gegenüber dem Betriebsrat die Interessen von ca. 200 Auszubildenden der Arbeitgeberin in den Ausbildungsberufen Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Hebamme/Entbindungspfleger, Bürokauffrau/Bürokaufmann, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation und Köchin/Koch.

### 7 ABR 76/11 > Rn 4

Zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat besteht Einverständnis darüber, dass die in der Ausbildung zu diesen Berufen befindlichen Personen Arbeitnehmer der Arbeitgeberin im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind, soweit sie einen Ausbildungsvertrag mit der Arbeitgeberin abgeschlossen haben und im Betrieb praktisch ausgebildet werden. Das gilt auch, soweit sie Schülerinnen und Schüler der Medizinischen Schule sind.

## **7 ABR 76/11 > Rn 5**

Demgegenüber kam es im Vorfeld der im Herbst 2010 anstehenden Neuwahl der JAV und auch danach zu unterschiedlichen Auffassungen zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat darüber, ob dies auch für Personen gilt, die in den Bereichen Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentenz, Physiotherapie und Medizinisch-technische Radiologieassistentenz ausgebildet werden, mit der Arbeitgeberin einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und deren praktische Ausbildung im Betrieb der Arbeitgeberin stattfindet.

## **7 ABR 76/11 > Rn 6**

Dabei handelt es sich um 130 Schüler. Sie erhalten keine Ausbildungsvergütung. In den Ausbildungsverträgen wird auf die jeweils einschlägigen Berufsgesetze und die dazu erlassenen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen verwiesen. Im Bereich der Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistentenz sind 3.170 Stunden theoretischen und praktischen Unterrichts und 1.230 Stunden praktische Ausbildung abzuleisten, im Bereich Medizinisch-technischer Radiologieassistentenz 2.800 Stunden theoretischen und praktischen Unterrichts sowie 1.600 Stunden praktische Ausbildung und im Bereich Physiotherapie 2.900 Stunden theoretischen und praktischen Unterrichts sowie 1.600 Stunden praktische Ausbildung.

## **7 ABR 76/11 > Rn 7**

Die praktische Ausbildung erfolgt im C und wird anhand von Begleitbüchern dokumentiert. Sie wird nicht in einem Block, sondern sukzessive abgeleistet. Im Rahmen der praktischen Ausbildung sind die Auszubildenden in die Arbeitsgruppen des C integriert. Sie werden in den Klinikumsabteilungen in die jeweiligen Dienstpläne eingetragen und unter der Aufsicht von bestimmten, für den jeweiligen Auszubildenden zuständigen Fachkräften tätig. Diejenigen Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, die als Ausbilder der Schülerinnen und Schüler eingesetzt werden, nehmen jedenfalls teilweise als Fachprüfer die praktischen Prüfungen ab und erhalten hierfür von der Leiterin der Medizinischen Schule und den Fachbereichsleitern eine Prüfungsermächtigung. Soweit die Arbeitgeberin vereinzelt keine freien Kapazitäten hat oder spezielle, im C nicht vermittelbare praktische Ausbildungsinhalte betroffen sind, ordnet sie Auszubildende zur praktischen Ausbildung auch an andere Einrichtungen ab.

## **7 ABR 76/11 > Rn 8**

Mit seinem am 1. September 2010 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Betriebsrat geltend gemacht, die Schüler im Bereich Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentenz, Medizinisch-technische Radiologieassistentenz und Physiotherapie seien Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Er hat im Laufe des Verfahrens klargestellt, dass sich dies nur auf solche Schülerinnen und Schüler bezieht, die ihre praktische Ausbildung aufgrund eines Ausbildungsvertrages mit der Arbeitgeberin absolvieren. Er hat die Ansicht vertreten, diese Schülerinnen und Schüler gehörten zu den „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ im Sinne der gesetzlichen Regelung. Das folge daraus, dass sie aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages bei der Arbeitgeberin ausgebildet würden. Unerheblich sei, dass der theoretische und praktische Unterricht die praktische Ausbildung zeitlich überwiege. Der praktischen Ausbildung komme gleiche Bedeutung zu und sie sei im Verhältnis zur rein schulischen Ausbildung mindestens gleichwertig.

## **7 ABR 76/11 > Rn 9**

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Auszubildenden zur Medizinisch-technischen Laborassistentin/en, Physiotherapeutin/Physiotherapeuten, Medizinisch-technischen Radiologieassistentin/en

der Arbeitgeberin, die ihre praktische Ausbildung aufgrund des Ausbildungsvertrages bei der Arbeitgeberin absolvieren, Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 BetrVG sind.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 10**

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 11**

Sie hat im Wesentlichen den Standpunkt eingenommen, die Auszubildenden der vom Antrag umfassten Ausbildungszweige zählten mangels einer betrieblichen Ausbildung nicht zu den vom Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmern. Nach den einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen überwiege für diese Schüler bereits in zeitlicher Hinsicht der schulische Ausbildungsanteil.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 12**

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin weiter das Ziel der Antragsabweisung. Der Betriebsrat begehrt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Die JAV hat der Senat erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz angehört. Sie stellt keinen Antrag.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 13**

B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde gegen die dem Antrag stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Gegen die Zulässigkeit des Antrags bestehen keine durchgreifenden Bedenken; der Senat kann auch über ihn entscheiden. Er erweist sich auch als begründet. Die vom Antrag erfassten Schülerinnen und Schüler gehören zu den „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und sind damit Arbeitnehmer im Sinne dieser gesetzlichen Regelung.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 14**

I. Der Antrag bedarf der Auslegung und ist ausgelegt zulässig.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 15**

1. Der Antrag des Betriebsrats ist auszulegen.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 16**

Bei einem wörtlichen Verständnis des Antrags ginge es um die Feststellung des Rechtsstatus der von ihm erfassten Schülerinnen und Schüler. Ein derartiger Statusantrag beträfe für sich genommen kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. BAG 7. Februar 2012 – [1 ABR 58/10](#) – Rn. 12; 14. Dezember 2010 – [1 ABR 93/09](#) – Rn. 11 ff., BAGE 136, 334). Dem Betriebsrat geht es jedoch nicht lediglich um eine Klärung des Rechtsstatus dieser Schülerinnen und Schüler. Vielmehr erstrebt er eine Klärung der zwischen den Betriebsparteien bestehenden rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf diesen Personenkreis, also die Feststellung, dass die bezogen auf Arbeitnehmer bestehenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin sowie der Organe der Betriebsverfassung sich auch auf diesen Personenkreis beziehen (vgl. BAG 10. Februar 1981 – 6 ABR 86/78 – zu II 2 und 4 der Gründe, BAGE 35, 59).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 17**

Aus den Klarstellungen des Betriebsrats im Verfahren vor den Tatsacheninstanzen ergibt sich zudem, dass sich sein Antrag nur auf solche Schülerinnen und Schüler bezieht, die einen Ausbildungsvertrag mit der Arbeitgeberin abgeschlossen haben, nicht jedoch auf solche, die ihre praktische Ausbildung im Betrieb der Arbeitgeberin erhalten, jedoch ihren Ausbildungsvertrag mit einem anderen Träger abgeschlossen haben.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 18**

2. In diesem Verständnis ist der Antrag zulässig. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da der von ihm erfasste Personenkreis klar abgegrenzt ist. Auch erfüllt er die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Es geht um ein Rechtsverhältnis, hinsichtlich dessen alsbaldiger Feststellung durch richterliche Entscheidung der Betriebsrat ein rechtliches Interesse hat.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 19**

a) Die vom Betriebsrat begehrte Feststellung betrifft ein einheitliches Rechtsverhältnis. Davon könnte allerdings dann nicht gesprochen werden, wenn die begehrte Feststellung keine einheitliche Anwendung der in Betracht kommenden betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zuließe (vgl. hierzu BAG 14. Dezember 2010 – [1 ABR 93/09](#) – Rn. 14, BAGE 136, 334). Das wäre insbesondere auch dann der Fall, wenn ein drittbezogener Personaleinsatz vorläge, der keine einheitliche Beantwortung der Frage der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmereigenschaft zuließe, sondern eine unterschiedliche Betrachtung je nach dem Zweck der in Betracht kommenden Norm verlangte (vgl. dazu BAG 5. Dezember 2012 – [7 ABR 48/11](#) – Rn. 20 ff.; 13. März 2013 – [7 ABR 69/11](#) – Rn. 21 ff.). Eine derartige Fallgestaltung liegt hier jedoch nicht vor. Die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft des vom Antrag erfassten Personenkreises lässt sich einheitlich beantworten. Sie ist nur von der Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und nicht vom Normzweck der jeweils in Betracht kommenden an die Arbeitnehmereigenschaft anknüpfenden Bestimmung abhängig.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 20**

b) Der Betriebsrat hat auch ein rechtliches Interesse daran, dass dieses Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das folgt daraus, dass die Arbeitgeberin sowohl außergerichtlich als auch im vorliegenden Verfahren die Ansicht vertritt, bei dem vom Antrag erfassten Personenkreis handele es sich nicht um Arbeitnehmer iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 21**

3. Auch sonst stehen einer Sachentscheidung durch den Senat keine Gründe entgegen. Die JAV ist anzuhören, was in der Rechtsbeschwerdeinstanz wirksam nachgeholt werden konnte.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 22**

a) Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben im Beschlussverfahren ua. die Stellen ein Recht auf Anhörung, die im Einzelfall beteiligt sind. Beteiligt ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen ist. Das ist von Amts wegen noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu prüfen. Ist die Anhörung in den Tatsacheninstanzen unterblieben, stellt dies einen Verfahrensfehler dar. Einer darauf gestützten Zurückverweisung bedarf es nicht, wenn die Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz nachgeholt wird und der Beteiligte Gelegenheit erhält, sich in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu äußern (vgl. BAG 17. April 2012 – [1 ABR 84/10](#) – Rn. 15).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 23**

b) Hier war die JAV anzuhören. Sie war in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen. Allerdings ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung kein selbständiges Mitwirkungsorgan der Betriebsverfassung. Ihre Rechte und Pflichten bestehen gegenüber dem Betriebsrat (BAG 5. April 2000 – 7 ABR 6/99 – zu B I 3 a der Gründe). Insoweit hängen aber ihre Rechte unmittelbar davon ab, für welchen Personenkreis sie gegenüber dem Betriebsrat tätig werden darf. Um dessen Abgrenzung geht es im vorliegenden Verfahren. Der Senat hat der JAV deshalb Gelegenheit gegeben, sich in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zu äußern.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 24**

II. Der Antrag ist begründet. Die vom Antrag erfassten Personen sind „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und gehören deshalb zu den Arbeitnehmern im Sinne dieser gesetzlichen Regelung.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 25**

1. Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 26**

a) Dabei setzt die Arbeitnehmereigenschaft eines zu seiner Berufsausbildung Beschäftigten iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG neben dem Abschluss eines auf die Ausbildung gerichteten privatrechtlichen Vertrages voraus, dass der Auszubildende in einen Betrieb des Ausbildenden eingegliedert ist (vgl. zuletzt BAG 16. November 2011 – 7 ABR 48/10 – Rn. 12; 13. Juni 2007 – 7 ABR 44/06 – Rn. 14 und 15 mwN). Es kommt nicht darauf an, ob der „zu seiner Berufsausbildung Beschäftigte“ eine Geldleistung erhält (vgl. zB Fitting 26. Aufl. § 5 Rn. 304 mwN).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 27**

b) Der Auszubildende ist in vergleichbarer Weise wie ein Arbeiter oder Angestellter in den Betrieb eingegliedert, wenn sich seine berufspraktische Ausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Betriebszwecks vollzieht, zu dessen Erreichung die Arbeiter und Angestellten des Betriebs zusammenwirken. Auszubildende 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 weitgehend erst die Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben sollen, die bei den entsprechenden Arbeitern oder Angestellten des Betriebs bereits vorhanden sind und von ihnen zur Förderung des Betriebszwecks eingesetzt werden. Dieser enge Zusammenhang der Berufsausbildung mit den im Betrieb anfallenden, von dessen Arbeitnehmern zu verrichtenden Arbeiten rechtfertigt es, diejenigen, die in solcher Weise zu ihrer Berufsausbildung im Betrieb beschäftigt sind, als Teil der Betriebsbelegschaft anzusehen und sie betriebsverfassungsrechtlich den im Betrieb tätigen Arbeitern und Angestellten gleichzustellen (BAG 13. Juni 2007 – 7 ABR 44/06 – Rn. 15 mwN). Danach sind Auszubildende, deren praktische Ausbildung sich in demselben oder einem anderen operativ tätigen Betrieb des Unternehmens vollzieht, Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 28**

c) Anders als bei einer betrieblichen Ausbildung kann von einer Eingliederung in den Betrieb bei einer schulischen Ausbildung nicht ausgegangen werden. Bei einer rein schulischen Unterweisung ist der zu seiner Berufsausbildung Tätige kein „Beschäftigter“. Erforderlich ist

vielmehr eine berufspraktische Unterweisung im Rahmen einer arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebs (vgl. BAG 20. März 1996 – 7 ABR 46/95 – zu B II 2 b der Gründe, BAGE 82, 302). Eine betrieblich-praktische Unterweisung erfolgt, wenn der Arbeitgeber dem Auszubildenden gegenständliche, praktische Aufgaben beruflicher Art zum Zwecke der Ausbildung zuweist. Wer derart innerhalb eines Betriebs eine praktische berufliche Unterweisung erhält, ist im Grundsatz betriebsverfassungsrechtlich Auszubildender und damit betriebsverfassungsrechtlich auch Arbeitnehmer (vgl. BAG 21. Juli 1993 – 7 ABR 35/92 – zu B III 2 c der Gründe mwN, BAGE 74, 1).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 29**

d) Eine Beschäftigung zur Berufsausbildung iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG setzt voraus, dass die betrieblich-praktische Ausbildung überwiegt oder der schulischen Ausbildung zumindest gleichwertig ist. Soweit die Ausbildung in rein schulischer Unterrichtung stattfindet, kann von einer betrieblichen Beschäftigung zum Zwecke der Berufsausbildung nicht gesprochen werden (BAG 28. Juli 1992 – 1 ABR 22/92 – zu C I 1 b der Gründe). Die Gewichtung kann dabei nicht allein quantitativ nach Stundenanteilen bemessen werden. Maßgeblich ist vielmehr, ob beide Abschnitte qualitativ die gleiche Bedeutung haben (vgl. BAG 24. September 1981 – 6 ABR 7/81 – zu III 4 b der Gründe, BAGE 36, 363; vgl. auch 8. Mai 1990 – 1 ABR 7/89 – zu B II 2 d der Gründe). Entscheidend ist, dass gerade eine Eingliederung des Auszubildenden in den Betrieb des Ausbilders erfolgt und keine lediglich schulische, sondern mindestens auch eine auch betrieblich praktische Unterweisung vorliegt, in der der Auszubildende auch beruflich aktiv tätig ist.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 30**

e) Für die Unterwerfung einer Berufsausbildung unter das Betriebsverfassungsgesetz reicht es aus, wenn eine Eingliederung des Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb im Rahmen des arbeitstechnischen Betriebszwecks nur Teil eines einheitlichen Ausbildungsganges ist. Die Auszubildenden werden den sonstigen Arbeitnehmern betriebsverfassungsrechtlich gleichgestellt, weil sich die Beschäftigung betrieblich Auszubildender typischerweise und regelmäßig – wie die von anderen Arbeitnehmern – im Rahmen einer Eingliederung in den Betrieb zur Verwirklichung eines bestimmten arbeitstechnischen Betriebszwecks vollzieht (vgl. hierzu auch BAG 13. Juni 2007 – 7 ABR 44/06 – Rn. 15). Auszubildende sind deshalb dann Arbeitnehmern gleichzustellen, wenn sie typischerweise und regelmäßig von mitbestimmungspflichtigen sozialen wie personellen Angelegenheiten (§§ 87, 99 BetrVG) betroffen sind. Dann stellen sich auch betriebliche Fragen der Berufsbildung (§ 96 ff. BetrVG).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 31**

2. Danach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die vom Antrag erfassten Personen Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind und hinsichtlich ihrer die entsprechenden Rechte und Pflichten der Betriebsparteien bestehen.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 32**

a) Zwischen der Arbeitgeberin und den Auszubildenden sind privatrechtliche Verträge abgeschlossen, nach denen die Arbeitgeberin verpflichtet ist, die Schülerinnen und Schüler für den Beruf der Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistentin, der Medizinisch-technischen Radiologieassistentin oder die Physiotherapie auszubilden. Dass keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, ist unerheblich. Entgegen der Rechtsbeschwerde hat deshalb das Landesarbeitsgericht zu Recht auf die vertraglichen Beziehungen zwischen den Schülerinnen und Schülern einerseits und der Arbeitgeberin andererseits abgestellt.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 33**

b) Der vom Antrag erfasste Personenkreis ist auch in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 34**

aa) Dafür sprechen schon die der Ausbildung zugrunde liegenden Rechtsvorschriften. Die Ausbildung zur Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistentin/zum Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistenten und die zur Medizinisch-technischen Radiologieassistentin/zum Medizinisch-technischen Radiologieassistenten richtet sich nach dem Gesetz über technische Assistenten in der Medizin (vom 2. August 1993, BGBl. I S. 1402, zuletzt geändert durch Art. 41 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011, BGBl. I S. 2515). Nach § 4 dieses Gesetzes dauert die Ausbildung drei Jahre und besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht einerseits und einer praktischen Ausbildung andererseits. Die Ausbildung wird durch staatlich anerkannte Schulen vermittelt. Dabei haben Schulen, die nicht in einem Krankenhaus eingerichtet sind, die praktische Ausbildung im Rahmen einer Regelung mit einem Krankenhaus oder einer anderen geeigneten medizinischen Einrichtung sicherzustellen. Eine inhaltlich gleiche Regelung enthält § 9 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1084, zuletzt geändert durch Art. 45 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011, BGBl. I S. 2515).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 35**

Die einschlägigen gesetzlichen Regelungen gehen also davon aus, dass die praktische Ausbildung an einem Krankenhaus oder einer anderen geeigneten medizinischen Einrichtung erfolgt, mithin im Rahmen einer Einrichtung zur Gesundheitsversorgung und der dort gefundenen arbeitstechnischen Organisation. Insoweit unterscheidet sich die vorliegende Fallgestaltung auch maßgeblich von derjenigen, die dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Juli 1992 (- 1 ABR 22/92 -) zugrunde lag; in dieser bestand die Ausbildung gerade nicht, wie vorliegend, aus einem theoretischen und praktischen Unterricht einerseits sowie einer praktischen Ausbildung andererseits, sondern ausschließlich in theoretischem und praktischem Unterricht (vgl. BAG 28. Juli 1992 – 1 ABR 22/92 – zu C I 1 c der Gründe).

#### **7 ABR 76/11 > Rn 36**

Die Arbeitgeberin hat auch nicht vorgetragen, die gesetzlichen Vorgaben nicht umzusetzen. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht – ohne dass dies mit Verfahrensrügen angegriffen wäre – festgestellt, dass die vom Antrag erfassten Schülerinnen und Schüler im Rahmen einer praktischen Ausbildung mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die sie erlernen sollen und die zu den beruflichen Aufgaben der im Klinikum beschäftigten Arbeitnehmer gehören.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 37**

bb) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde spricht der Umstand, dass die Schüler während der praktischen Ausbildung nicht selbständig arbeiten, sondern unter ständiger Aufsicht der im Krankenhaus tätigen Arbeitnehmer agieren, nicht gegen, sondern für die Arbeitnehmereigenschaft. Dadurch wird die Eingliederung in den arbeitstechnischen Betriebszweck unterstrichen.

#### **7 ABR 76/11 > Rn 38**

cc) Unerheblich ist auch, dass im Rahmen der Ausbildung der praktische Ausbildungsteil im Gegensatz zum theoretisch/praktischen Unterricht stundenmäßig weniger als die Hälfte der Ausbildung beträgt. Für die Beurteilung, ob die betrieblich-praktische Ausbildung der schulischen zumindest gleichwertig ist, kommt es, wie ausgeführt, nicht auf eine rein quantitative Betrachtung an. Maßgeblich ist vielmehr, ob die betriebliche Ausbildung qualitativ zumindest die gleiche Bedeutung hat wie die schulische. Das ist hier der Fall. Dies zeigt sich

bereits daran, dass sie gesetzlich ausdrücklich vorgeschrieben ist. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht insoweit auch darauf hingewiesen, dass eine Zulassung zur Prüfung den Nachweis der praktischen Ausbildung erfordert und die Prüfung ihrerseits sich auch auf die erworbenen praktischen Kenntnisse bezieht. Das ergibt sich für die Ausbildungsbereiche Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten und Medizinisch-technische Radiologieassistenten hinsichtlich der Zulassung zur Prüfung aus § 4 Abs. 2 Nr. 2 iVm. § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin (vom 25. April 1994, BGBl. I S. 922, zuletzt geändert durch Verordnung vom 2. August 2013, BGBl. I S. 3005) und hinsichtlich der Notwendigkeit eines praktischen Teils der Prüfung aus § 2 Abs. 1 dieser Verordnung. Für das Berufsfeld Physiotherapie folgt es hinsichtlich der Zulassung zur Prüfung aus § 4 Abs. 2 Nr. 2 iVm. § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten (vom 6. Dezember 1994, BGBl. I S. 3786, zuletzt geändert durch Verordnung vom 2. August 2013, BGBl. I S. 3005) und hinsichtlich der Notwendigkeit eines praktischen Teils aus § 2 Abs. 1 dieser Verordnung.

### 7 ABR 76/11 > Rn 39

3. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich schließlich auch nicht um einen reinen Ausbildungsbetrieb (vgl. dazu grundlegend: BAG 21. Juli 1993 – 7 ABR 35/92 – zu B III 2 d bb der Gründe, BAGE 74, 1; daran anschließend: 26. Januar 1994 – 7 ABR 13/92 – zu B II 3 b der Gründe, BAGE 75, 312; 24. August 2004 – 1 ABR 28/03 – zu B I 1 b der Gründe, BAGE 111, 350; 13. Juni 2007 – 7 ABR 44/06 – Rn. 15 mwN; 16. November 2011 – 7 ABR 48/10 – Rn. 13). Die Tätigkeit der Arbeitgeberin beschränkt sich nicht auf Ausbildung, sondern sie betreibt ein Krankenhaus, das sich auch mit der Patientenversorgung befasst.

Linsenmaier    Schmidt    Zwanziger

Busch    Rose

—  
Fundstellen:

NZA 2014, 678  
DB 2014, 903

---

Schlagworte:

[Betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden](#)

Fundstellen:

Das Urteil *BAG – 7 ABR 76/11* wird zitiert in:

1. > [BAG, 24.08.2016 – 7 ABR 2/15](#)
2. > [BAG, 27.05.2015 – 7 ABR 20/13](#)

3. > [BAG, 27.05.2015 – 7 ABR 24/13](#)
4. > [BAG, 18.03.2015 – 7 ABR 42/12](#)
5. > [BAG, 15.10.2014 – 7 ABR 71/12](#)

Quelle: <https://www.bag-urteil.com/06-11-2013-7-abr-76-11>