

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Beschluss vom 15. April 2015
- 9 AZB 10/15 -
ECLI:DE:BAG:2015:150415.B.9AZB10.15.0

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Beschluss vom 11. September 2014
- 5 Ca 282/14 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluss vom 12. November 2014
- 4 Ta 31/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Rechtsweg - Ausbildung - Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut

Bestimmungen:

GVG 17a Abs. 4; ArbGG § 2 Abs. 1, § 5 Abs. 1; BBiG § 1 Abs. 1, §§ 10, 11, 13; GewO § 106; PsychThG § 1 Abs. 1, § 5 Abs. 1, §§ 6, 7, 8; PsychTh-APrV §§ 2, 4

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZB 10/15

4 Ta 31/14

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

pp.

Beklagte, Beschwerdegegnerin und Rechtsbeschwerdegegnerin,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 15. April 2015 beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Klägers wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. November 2014 - 4 Ta 31/14 - aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 11. September 2014 - 5 Ca 282/14 - abgeändert:

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeits-
sachen ist zulässig.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Beschwerde- und des Rechtsbeschwerdeverfahrens zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 1.869,00 Euro festgesetzt.

Gründe

I. Die Parteien streiten über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen. Der Kläger ist Pädagoge. Die Parteien schlossen am 1. Oktober 2010 einen Ausbildungsvertrag über die Ausbildung zum Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten mit Vertiefung Verhaltenstherapie. Die Beklagte verpflichtete sich, dem Kläger alle in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung des Psychotherapeutengesetzes (PsychThG) genannten Ausbildungsbestandteile in dem dort geforderten Umfang von mindestens 4.200 Stunden im Rahmen der Ausbildung selbst oder durch kooperierende Einrichtungen anzubieten. Hierzu gehörten gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Ausbildungsvertrags 1.800 Stunden praktische Tätigkeit, die die Beklagte selbst oder durch kooperierende Einrichtungen anbot. Nach der Präambel des Ausbildungsvertrags war die Qualifizierung zur eigenverantwortlichen Ausübung heilkundlicher Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie entsprechend der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 18. Dezember 1998 zum Psychotherapeutengesetz (PsychTh-APrV) Ziel der Ausbildung. Gemäß § 3 Nr. 1 des Ausbildungsvertrags verpflichtete sich der Kläger, an allen Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Weiter heißt es zu seinen Pflichten in § 3 des Ausbildungsvertrags:

„Der Ausbildungsteilnehmer verpflichtet sich,

...

5. die in der Rahmenvereinbarung für die Tätigkeit in der Ausbildungsambulanz des Zentrums für Psychotherapie Dr benannten Pflichten zu erfüllen,
6. die bei der Durchführung von Therapien im Rahmen der eigenständigen Krankenbehandlung ge-

troffenen Feststellungen und Maßnahmen zu dokumentieren, am Ende einer Therapie eine Epikrise zu erstellen sowie die jeweilige Dokumentation und Epikrise der Ambulanzleitung zu übergeben und ggf. hierzu bestehende Vorgaben in der Rahmenvereinbarung für die Tätigkeit in der Ausbildungsambulanz des Zentrums für Psychotherapie Dr - Ausbildungszentrum der D - einzuhalten,

...“

In der nach § 3 Nr. 5 des Ausbildungsvertrags in Bezug genommenen Vereinbarung für die therapeutische Arbeit von Ausbildungsteilnehmerinnen (Praktische Ausbildung) in der Institutsambulanz und in den Lehrpraxen (im Folgenden Rahmenvereinbarung) heißt es zu den Aufgaben ua. wie folgt:

2

„2. Aufgaben der Therapeut/innen

Die Aufgaben der Therapeut/innen sind:

- Durchführung der Behandlungen von Patientinnen nach Absprache mit der Leitung;
- Bereits nach der 1. Sitzung ist die Krankenversicherungskarte der Patientinnen in das Lesegerät einzulesen. Das Einlesen ist zu Beginn eines jeden neuen Quartals zu wiederholen. Außerdem ist die Praxisgebühr entsprechend den geltenden Bestimmungen zu erheben.
- Der Umfang probatorischer Sitzungen ist mit der Leitung bzw. Supervisorin abzustimmen.
- Nach Abschluss der probatorischen Sitzungen kann die Behandlung erst weitergeführt werden, wenn die Therapie von der Krankenkasse bewilligt wurde. Ausnahmen sind nur in Absprache mit der Leitung bzw. der Supervisorin möglich.

...

- Eintrag geplanter Sitzungen in den Raumplan der Ambulanz unter Berücksichtigung freier Raumkapazität. Ggf. sollte diese Eintragung in Anwesenheit der Patientin erfolgen, um Ausweichmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können.
- Frühzeitige Austragung aus den Planungslisten bei Absagen, damit die Therapieräume nicht unnötig blockiert sind.
- Die Therapeut/innen müssen rechtzeitig anwe-

send sein, um ihren Patientinnen die Tür öffnen zu können. Es kann ohne verbindliche Absprache nicht davon ausgegangen werden, dass andere Therapeut/innen oder die Leitung anwesend sind und die Patientinnen in Empfang nehmen.

...

- Die Therapieräume sind bei Verlassen ggf. zu lüften und wieder aufzuräumen.

...“

In der Hauptsache streiten die Parteien über den Bestand ihres Vertragsverhältnisses sowie über Unterlassungs- und Zahlungsansprüche des Klägers. 3

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluss der Kammer den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen. Der sofortigen Beschwerde des Klägers hat das Arbeitsgericht nicht abgeholfen. Das Landesarbeitsgericht hat die sofortige Beschwerde des Klägers zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Der Kläger hat mit Schriftsatz vom 1. Dezember 2014 beantragt, ihm Prozesskostenhilfe zu bewilligen und nach Bewilligung beantragt, den Beschluss des Arbeitsgerichts aufzuheben, den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig zu erklären sowie ihm Wiedereinsetzung in die Frist zur Einlegung und Begründung der Rechtsbeschwerde zu gewähren. 4

II. Die nach § 17a Abs. 4 Satz 4 GVG statthafte und auch im Übrigen zulässige Rechtsbeschwerde des Klägers ist begründet. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist zulässig. 5

1. Die Rechtsbeschwerde ist nicht wegen Versäumung der nach § 78 Satz 1 ArbGG iVm. § 575 Abs. 1 Satz 1 sowie Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 ZPO maßgeblichen Einlegungs- und Begründungsfrist von jeweils einem Monat unzulässig. 6

Zum Zeitpunkt des Eingangs der Rechtsbeschwerde und deren Begründung am 20. Februar 2015 war die einmonatige Frist zur Einlegung und 7

Begründung der Rechtsbeschwerde gegen den am 24. November 2014 dem Kläger zugestellten Beschluss des Landesarbeitsgerichts zwar verstrichen. Insoweit ist dem Kläger Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach seinem rechtzeitig gestellten Antrag (§ 234 Abs. 1 Satz 2 ZPO) gemäß § 233 ZPO zu gewähren. Er war ohne sein Verschulden verhindert, die Frist einzuhalten. Der Kläger ist wegen Mittellosigkeit nicht in der Lage gewesen, die Rechtsbeschwerde rechtzeitig einzulegen und zu begründen. Er hat innerhalb der Notfrist des § 575 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 ZPO Prozesskostenhilfe beantragt, die ihm mit Beschluss vom 9. Februar 2015 bewilligt worden ist. Der Kläger hat am 20. Februar 2015 und damit innerhalb der Frist des § 234 Abs. 1 Satz 2 ZPO Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt und den eingelegten Antrag ordnungsgemäß begründet (§ 236 ZPO).

2. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist zulässig. 8
- a) Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a und Buchst. b ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. 9
- b) Vorliegend handelt es sich um eine solche bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Denn gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind Arbeitnehmer nicht nur Arbeiter und Angestellte, sondern auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. 10
- c) Der Kläger leistete seine praktische Tätigkeit ua. auch in Einrichtungen der Beklagten. Damit beschäftigte sie ihn entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zur Berufsausbildung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. 11
- aa) Unter „Berufsausbildung“ nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind zunächst alle Bereiche der Berufsbildung nach § 1 Abs. 1 BBiG zu verstehen. Auch für Streitigkeiten aus einem Fortbildungs- oder einem Umschulungsverhältnis kann deshalb der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 12

eröffnet sein (*BAG 24. Februar 1999 - 5 AZB 10/98 - zu II 4 b der Gründe; 21. Mai 1997 - 5 AZB 30/96 - zu II 2 b der Gründe*).

bb) Einer Einordnung des Rechtsverhältnisses der Parteien als Berufsbildung iSd. § 1 Abs. 1 BBiG steht jedoch § 7 PsychThG entgegen. Danach findet das BBiG auf Ausbildungen nach diesem Gesetz keine Anwendung. Das PsychThG ist auf das Rechtsverhältnis der Parteien anzuwenden, da der Kläger nach dem „Ausbildungsvertrag“ vom 1. Oktober 2010 zum Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten ausgebildet werden sollte. Das PsychThG bestimmt die zu erfüllenden Voraussetzungen der Approbation zum Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (§ 1 Abs. 1 PsychThG). Hierzu gehört nach § 5 Abs. 1 PsychThG eine praktische Tätigkeit in einer gemäß § 6 PsychThG anerkannten Ausbildungsstätte. § 7 PsychThG stellt klar, dass es sich dabei um eine Ausbildung eigener Art außerhalb des Systems der beruflichen Bildung nach dem BBiG handelt (*BT-Drs. 13/8035 S. 18*). 13

cc) Der Kläger war bei der Beklagten dennoch zu seiner Berufsausbildung beschäftigt und ist deshalb gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG Arbeitnehmer iSd. ArbGG. 14

(1) Berufsausbildung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind nicht nur alle Bereiche der Berufsbildung nach § 1 Abs. 1 BBiG. Eine Beschäftigung zur Berufsausbildung liegt vielmehr auch vor, wenn der Betreffende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen Arbeit leistet und dies außerhalb der betrieblichen Berufsbildung erfolgt. Auch wenn Studenten, deren Ausbildung nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen an einer Akademie und an einer betrieblichen Ausbildungsstätte stattfindet, nicht in den Geltungsbereich des BBiG fallen, können sie gleichwohl im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt und deshalb Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sein (*vgl. BAG 27. September 2006 - 5 AZB 33/06 - Rn. 11*). Der Beschäftigte muss allerdings dem Weisungsrecht des Ausbildenden hinsichtlich des Inhalts, der Zeit und des Orts der Tätigkeit unterworfen sein (*BAG 24. September 2002 - 5 AZB 12/02 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 102, 371*). Das ist etwa anzunehmen, wenn der privatrechtliche Ausbil- 15

dungsvertrag 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 er bestimmte Verpflichtungen für die Zeit nach dem Ende der Ausbildung vorsieht. Hier schuldet nicht nur der Ausbildende die Lehre, sondern auch - und sei es mittelbar - der Auszubildende das Lernen. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls (*vgl. BAG 24. Februar 1999 - 5 AZB 10/98 - zu II 4 c aa bis ff der Gründe*).

(2) Nach diesen Grundsätzen beschäftigte die Beklagte den Kläger zur Berufsbildung. 16

(a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die Prüfung, ob der „Auszubildende“ dem Weisungsrecht des „Ausbilders“ unterliegt, seien ausschließlich die vertraglich eingegangenen Pflichten maßgeblich. Unerheblich seien die Pflichten, die aus den auf das Vertragsverhältnis anzuwendenden gesetzlichen Regelungen und Verordnungen (hier PsychThG und PsychTh-APrV) folgten und allenfalls im Ausbildungsvertrag (deklaratorisch) wiederholt würden. 17

(b) Das hält der Überprüfung in der Rechtsbeschwerde nicht stand. Es kommt für die Zulässigkeit des Rechtswegs nicht darauf an, ob sich die Rechtsfolgen des schuldrechtlich begründeten Rechtsverhältnisses aus Vertrag oder aus gesetzlichen Vorschriften ergeben. Das zeigt schon der Vergleich zum Berufsausbildungsvertrag nach § 10 BBiG. Die Begründung von Weisungspflichten des Ausbilders gehört gemäß § 11 BBiG nicht zu den zwingenden Angaben in der Vertragsniederschrift. Verhaltenspflichten und Weisungsrechte werden vielmehr in § 13 BBiG gesetzlich begründet. Ähnliches gilt für Arbeitsverhältnisse. Hier folgt die Weisungsunterworfenheit des Arbeitnehmers schon aus § 106 GewO, ohne dass sie im Arbeitsvertrag gesondert erwähnt werden müsste. 18

(c) Vorliegend war der Kläger nach diesen Grundsätzen im ausreichenden Maße dem Weisungsrecht der Beklagten unterworfen. 19

Nach § 3 Nr. 1 des Ausbildungsvertrags verpflichtete er sich, an allen
Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Er musste die bei der Durchführung
von Therapien getroffenen Feststellungen dokumentieren, am Ende einer The-
rapie eine Epikrise erstellen und hierzu bestehende Vorgaben der Rahmenver-
einbarung für die Tätigkeit in der Ausbildungsambulanz des Zentrums für Psy-
chotherapie Dr - Ausbildungszentrum der D - einhalten. Weiter behielt sich die
Beklagte vor, dem Kläger nur dann eigenständige Krankenbehandlungen zuzu-
weisen, wenn die Ambulanzleitung seine persönliche Eignung bejaht (§ 2
Abs. 2 Satz 1 des Ausbildungsvertrags). Nach § 8 Abs. 3 Nr. 2 PsychThG iVm.
§ 4 Abs. 5 PsychTh-APrV weist der Ausbildende dem Auszubildenden die Be-
handlungsfälle zu. § 2 und § 4 PsychTh-APrV regeln sodann die Mindestzahl
der zuzuweisenden Behandlungen, Dokumentationspflichten sowie dass die
Ausbildungsteilnehmer während der praktischen Tätigkeit unter fachkundiger
Anleitung und Aufsicht zu stehen haben (*vgl. § 8 Abs. 3 Nr. 3 PsychThG*). Das
Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass hieraus Weisungsrech-
te, Aufsichtspflichten sowie das Recht zur Durchführung von Aufsichtsmaß-
nahmen des Ausbildenden folgen. Dies wird durch Ziff. 1 Abs. 5 der in § 3 Nr. 5
des Ausbildungsvertrags in Bezug genommenen Rahmenvereinbarung deutlich.
Danach sind für den Auszubildenden Anweisungen und Empfehlungen der Lei-
tung verbindlich. Unerheblich ist es entgegen der Annahme des Landesarbeits-
gerichts, ob es sich hierbei um am Ausbildungszweck orientierte Befugnisse
des Ausbildenden handelt. Dieser Zweck ist auch bei Berufsausbildungsver-
hältnissen nach dem BBiG typisch und deshalb als Abgrenzungskriterium nicht
geeignet. Im Übrigen bestimmt Ziff. 2 der Rahmenvereinbarung umfangreiche
Verhaltenspflichten der Auszubildenden, die über den Ausbildungszweck hin-
ausgehen. So darf die Behandlung nach Abschluss der probatorischen Sitzun-
gen erst nach Bewilligung der Therapie durch die Krankenkasse weitergeführt
werden. Sitzungen müssen in den Raumplan der Ambulanz eingetragen wer-
den und bei Absage frühzeitig ausgeplant werden. Der Auszubildende muss zur
Therapiesitzung rechtzeitig anwesend sein, um der Patientin die Tür öffnen zu
können. Therapieräume sind bei Verlassen ggf. zu lüften und aufzuräumen etc.
Soweit das Landesarbeitsgericht zu Letzterem meint, dies sei Gegenstand einer

20

„Haus- oder Benutzerordnung“ und nicht Ausprägung besonderer Weisungen, übersieht es, dass diese Nebenpflichten gerade in der Rahmenvereinbarung, die die Grundsätze der praktischen Ausbildung festlegt, und nicht in einer eigenständigen Hausordnung begründet wurden.

III. Die Beklagte hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten der sofortigen Beschwerde und der Rechtsbeschwerde zu tragen. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 63 Abs. 2 GKG. 21

Brühler

Klose

Krasshöfer