

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriffsbestimmungen
3. Ordnung der Berufsausbildung
4. Andere Vertragsverhältnisse
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Abgrenzung Praktikum - 1
 - 5.2 Abgrenzung Praktikum - 2
 - 5.3 Abgrenzung Praktikum - 3
 - 5.4 Abgrenzung Praktikum - 4
 - 5.5 Anderes Vertragsverhältnis
 - 5.6 Betriebsverfassungsrecht
 - 5.7 EU-Arbeitnehmerbegriff
 - 5.8 Tendenzbetrieb

Information

1. Allgemeines

Der **typische Auszubildende** steht in einem echten **Berufsausbildungsverhältnis** mit betrieblicher und schulischer Ausbildung. Die Ausbildung für einen der vielen staatlich anerkannten Ausbildungsberufe ist aber nicht alles, was nach dem BBiG unter den **Begriff Berufsbildung** fällt. Das Gesetz regelt auch die **Berufsausbildungsvorbereitung**, die berufliche **Fortbildung** und die berufliche **Umschulung** (§ 1 Abs. 1 BBiG). Soweit es das Stichwort "Auszubildende" des Arbeitsrechtslexikons betrifft, steht allerdings das Berufsausbildungsverhältnis im Mittelpunkt.

Praxistipp:

Die Abgrenzung Berufsausbildungsverhältnis/Arbeitsverhältnis ist einfach: Berufsausbildungsverhältnis ist eine Ausbildung, die im dualen System - Betrieb/Berufsschule - nach einer staatlich anerkannten Ausbildungsverordnung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf absolviert wird. Andere Ausbildungsverhältnisse - Fortbildung, Praktikum , Umschulung etc. - müssen dagegen viel sorgfältiger von einem Arbeitsverhältnis abgegrenzt werden: beim Arbeitsverhältnis steht nämlich der Arbeits- und nicht der Ausbildungszweck im Vordergrund. Entscheidend für die Abgrenzung sind immer die tatsächlichen Verhältnisse - nicht der Name, den die Parteien ihrem Vertrag gegeben haben.

Ausbilder dürfen **Auszubildende für einen anerkannten Ausbildungsberuf** nur nach der entsprechenden **Ausbildungsordnung** ausbilden (§ 4 Abs. 2 BBiG). Das Berufsausbildungsverhältnis deckt aber nur einen **Teilbereich der Berufsbildung** ab. Dabei müssen sich die Bereiche Berufsausbildung und Berufsbildung nicht unbedingt ausschließen. Wer eine **Umschulung** für einen staatlichen Ausbildungsberuf macht, steht in der Regel ebenfalls in einem Berufsausbildungsverhältnis. Die **Grenzen** können bisweilen **etwas unscharf** sein. Das zeigt vor allem der Bereich "andere Vertragsverhältnisse" i.S.d. § 26 BBiG .

2. Begriffsbestimmungen

Berufsbildung i.S.d. BBiG ist

- **Berufsausbildungsvorbereitung** (§ 1 Abs. 2 BBiG),

- **Berufsausbildung** (§ 1 Abs. 3 BBiG),
- **berufliche Fortbildung** (§ 1 Abs. 4 BBiG) und
- **berufliche Umschulung** (§ 1 Abs. 5 BBiG).

Im Rahmen des Stichworts "**Auszubildende**" geht es vorrangig um den **Bereich der Berufsausbildung**. Sie ist das **Kernstück des BBiG** und wird in § 1 Abs. 3 BBiG definiert. Berufsausbildung hat die

- für die **Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit**
- in einer **sich wandelnden Arbeitswelt**
- notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (**berufliche Handlungsfähigkeit**)
- in einem **geordneten Ausbildungsgang** zu vermitteln und
- den **Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung** zu ermöglichen.

§ 2 Abs. 1 BBiG regelt die **Lernorte** der Berufs(aus)Bildung: in erster Linie Betriebe und berufsbildende Schulen (= duales System, § 2 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BBiG). Gleichzeitig § 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG lässt aber auch eine außerbetriebliche Berufsbildung "in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung" zu. § 3 BBiG schreibt den **Anwendungsbereich des BBiG** fest. Der Gesetzgeber stellt den **Anspruch**, dass nach erfolgreicher **Abschlussprüfung** die **volle berufliche Handlungsfähigkeit** für den gewählten Ausbildungsberuf da sein muss.

3. Ordnung der Berufsausbildung

Für einen anerkannten **Ausbildungsberuf** darf nur nach einer **Ausbildungsordnung** ausgebildet werden (§ 4 Abs. 2 BBiG). **Anerkannte Ausbildungsberufe** sind beispielsweise:

- Anlagenmechaniker (AnlageMechAusbV)
- Aufbereitungsmechaniker (AufbMechAusbV)
- Bäcker (BäAusbV)
- Dialogmarketing-Kaufmann (DialogMKfMAusbV)
- Einzelhandelskaufmann und Verkäufer (EinzHVKAusbV)
- Fahrzeuglackierer (FahrzlackAusbV)
- Groß- und Außenhandelskaufmann (GAHKfmAusbV)
- Kraftfahrzeugmechatroniker (KfzMtrAusbV)
- Medienkaufmann (MedienKfmAusbV)
- Rolladen- und Sonnenschutzmechatroniker (RollSoSchMAusbV)
- Versicherungs- und Finanzkaufmann (VersFinKfmAusbV)
- Zweiradmechaniker (ZweiradMAusbV)

Praxistipp:

Die Abgrenzung Auszubildender von anderen Lernenden ist eigentlich recht einfach: Wer seinen Beruf in einem staatlich anerkannten Berufsausbildungsverhältnis erlernt, ist Auszubildender. Dazu reicht ein Blick in den Berufsausbildungsvertrag. Insoweit lässt sich auch schnell erkennen, wer in einer Berufsausbildungsvorbereitung steckt, an einer beruflichen Fortbildung teilnimmt oder Umschüler ist. Probleme gibt es bei der Abgrenzung ausbildungsähnlicher Rechtsverhältnisse zu einem echten Arbeitsverhältnis - unter anderem bei einem Praktikum oder einem Volontariat. Hier muss man immer die Frage stellen, was im Vordergrund steht: das Erlernen beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten oder die Leistung von Arbeit.

Die **Ausbildungsordnung** hat nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 BBiG festzulegen:

- die **Bezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes** (Nr. 1)
- die **Ausbildungsdauer**, die nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen soll (Nr. 2)
- die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (**Ausbildungsberufsbild** - Nr. 3)
- eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (**Ausbildungsrahmenplan** - Nr. 4)

- die **Prüfungsanforderungen** (Nr. 5)

Die **Ausbildungsordnung** kann nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BBiG vorsehen:

- eine sachlich und zeitlich gegliederte **Stufenausbildung** mit Ausbildungsabschluss nach Erreichen jeder Stufe (Nr. 1)
- die Durchführung der **Abschlussprüfung** in zwei auseinander fallenden Teilen (Nr. 2)
- die Fortsetzung einer Berufsausbildung unter **Anrechnung** einer bereits zurückgelegten Ausbildungszeit (Nr. 3)
- die **Anrechnung** einer anderen, einschlägigen Berufsausbildung (Nr. 4)
- die Vermittlung zusätzlicher beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die der **Erweiterung oder Ergänzung** der beruflichen Handlungsfähigkeit dienen (Nr. 5)
- dass Teile der Berufsausbildung im Rahmen einer **überbetrieblichen Berufsausbildung** stattfinden können (Nr. 6)

Im Rahmen eines **Ordnungsverfahrens** soll stets geprüft werden, ob Regelungen nach Nr. 1, 2 u. 4 sinnvoll und möglich sind (§ 5 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Dem Berufsausbildungsrecht wird immer noch vorgeworfen, zu "altbacken" und zu unflexibel zu sein. Die **Entwicklungen in der Wirtschaft** sind meist schneller als Gesetz- und Verordnungsgeber. Deswegen dürfen nach § 6 BBiG auch **neue Ausbildungsberufe** erprobt werden (**Experimentierklausel**). Durch Verweisung auf bestehende **Kontrollmechanismen** soll dabei allerdings einem zu extensiven Gebrauch dieser Ermächtigungsnorm und einer möglichen Zersplitterung des Berufsbildungssystems vorgebeugt werden.

4. Andere Vertragsverhältnisse

Soweit **kein Arbeitsverhältnis** vereinbart ist, gelten die §§ 10 bis 16 und 17 Abs. 1, 6 und 7 BBiG sowie die §§ 18 bis 23 und 25 BBiG für **Personen**, die

- **eingestellt** werden,
- um **berufliche Fertigkeiten**, Kenntnisse, Fähigkeiten oder **berufliche Erfahrung** zu erwerben,
- ohne dass es sich um ein **Berufsausbildungsverhältnis** handelt,

mit der **Maßgabe**, dass

- die gesetzliche **Probezeit** abgekürzt,
- auf die **Vertragsniederschrift** verzichtet und
- bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach der Probezeit **kein Schadensersatz** nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG verlangt werden kann (§ 26 BBiG).

Beispiel:

Arbeitgeber A stellt für sechs Monate den Praktikanten P ein. P will bei A berufliche Kenntnisse erwerben, die er später in seiner beruflichen Ausbildung verwerten möchte. A und P vereinbaren, dass die ersten beiden Wochen als Probezeit gelten sollen. Das ist nach § 26 BBiG zulässig. Hier liegt kein Berufsausbildungsverhältnis vor, sondern ein anderes Vertragsverhältnis - ein Praktikum. Entschließt sich P nach der Probezeit vor Ablauf der sechs Monate, das Praktikum vorzeitig aufzugeben, kann A von ihm deswegen keinen Schadensersatz verlangen.

Das **andere Vertragsverhältnis** muss vorrangig **Ausbildungszwecken** dienen. Erst dann macht es Sinn, dieses Vertragsverhältnis in den Schutzbereich der Normen für das Berufsausbildungsverhältnis zu stellen. In Betracht kommen zum Beispiel

- Anlernlinge,
- Praktikanten und
- Volontäre.

Praxistipp:

Die Kündigung eines anderen Vertragsverhältnisses i.S.d. § 26 BBiG ist nur nach Maßgabe des § 22 BBiG möglich. Das heißt, eine ordentliche Kündigung - wie sie in einem Arbeitsverhältnis möglich wäre - ist auch hier ausgeschlossen. Während der Probezeit kann das andere Vertragsverhältnis von beiden Parteien jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, danach nur noch nach Maßgabe des § 22 Abs. 2 BBiG (s. dazu die Stichwörter Auszubildende - Kündigung und Auszubildende - Probezeit).

Für Rechtsverhältnisse, die sich hier nicht einordnen lassen, dürften **die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechts** anwendbar sein. Die Regelung über die **Weiterbeschäftigung** - § 24 BBiG - ist für diesen Personenkreis allerdings ausdrücklich ausgeschlossen. § 24 BBiG wird von § 26 BBiG nicht genannt.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Abgrenzung von Ausbildungsverhältnissen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Abgrenzung Praktikum - 1

Grundsätzlich unterscheiden sich **Arbeitsverhältnis** und Praktikum durch ihre Zwecke - hier die Leistung von Arbeit gegen Entgelt, dort der Erwerb beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten. Manchmal helfen bei der Abgrenzung auch **Indizien**: So kann die **Höhe des vereinbarten Entgelts** für ein Arbeitsverhältnis sprechen, wenn sie deutlich über eine Aufwandsentschädigung oder eine Beihilfe hinausgeht. Des Weiteren kann der Umfang der zu leistenden Tätigkeit für ein Arbeitsverhältnis sprechen (BAG, 13.03.2003 - 6 AZR 564/01 - mit dem Hinweis, dass allein die Bezeichnung eines Mitarbeiters als "Praktikant" für die rechtliche Einordnung des Vertragsverhältnisses nicht Ausschlag gebend ist).

5.2 Abgrenzung Praktikum - 2

Nach dem Eingangssatz von § 19 BBiG a. F. (heute: § 26 BBiG) ist davon auszugehen, dass kein Ausbildungsverhältnis vorliegt, wenn die Parteien ein **Arbeitsverhältnis** vereinbart haben. Bei der Abgrenzung Ausbildungs-/Arbeitsverhältnis ist entscheidend darauf abzustellen, ob nach dem **Vertragsinhalt** die Leistung von Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers im Vordergrund steht oder eher der **Lernzweck**. Es reicht nicht, wenn im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auch eine berufliche Fortbildung des Arbeitnehmers bezweckt werden soll (LAG Nürnberg, 13.02.2004 - 9 (3) Sa 866/02) .

5.3 Abgrenzung Praktikum - 3

Wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags verpflichtet ist, **im Dienst eines Anderen** in persönlicher Abhängigkeit weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit zu leisten, ist Arbeitnehmer. Arbeitnehmer arbeiten in einer von Dritten bestimmten **Arbeitsorganisation** - wobei sich ihre Eingliederung insbesondere daran zeigt, dass sie einem Weisungsrecht unterliegen, das Dauer, Durchführung, Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit betrifft. Dagegen steht bei einem Praktikum der **Ausbildungszweck** im Vordergrund. Das Praktikum ist darauf angelegt, die Aneignung der zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen zu ermöglichen (LAG Köln, 31.05.2006 - 3 Sa 225/06).

5.4 Abgrenzung Praktikum - 4

Ein Praktikant ist "in aller Regel **vorübergehend** in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. Allerdings findet in einem Praktikantenverhältnis **keine systematische Berufsausbildung** statt. Vielmehr wird eine darauf beruhende Tätigkeit häufig **Teil einer Gesamtausbildung** sein und beispielsweise für die Zulassung zu Studium oder Beruf benötigt (...). Demnach steht bei einem Praktikantenverhältnis ein Ausbildungszweck im Vordergrund" (LAG Rheinland-Pfalz, 24.04.2008 - 10 Sa 782/07).

5.5 Anderes Vertragsverhältnis

Einige BBiG-Bestimmungen gelten nach § 26 BBiG (früher: § 19 BBiG a.F.) auch für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder **berufliche Erfahrungen zu erwerben**, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i.S.d. BBiG handelt. Nur insoweit liegt dann ein anderes Vertragsverhältnis vor. Eine **Einstellung** i.S.d. § 26 BBiG setzt allerdings voraus, dass der zu schützende Vertragspartner durch ein **Mindestmaß an Pflichtenbindung** am Betriebszweck mitwirkt (BAG, 17.07.2007 - 9 AZR 1031/06 - zum Vorläufer des heutigen § 26 BBiG , dem § 19 BBiG a.F.).

5.6 Betriebsverfassungsrecht

Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG sind nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch die "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten". Wer die "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" genau sind, sagt § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht. Ihre **Arbeitnehmereigenschaft** setzt voraus, dass a) ein privatrechtlicher Vertrag über eine Ausbildung geschlossen wurde und b) der Auszubildende in den Betrieb des Ausbilders eingegliedert ist. Auszubildende, die eine **rein schulische Ausbildung** machen, gehören nicht zu den "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" i.S.d. BetrVG. "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". Sie erfolgt, "wenn der Arbeitgeber dem Auszubildenden gegenständliche, praktische Aufgaben beruflicher Art zum Zwecke der Ausbildung zuweist" (BAG, 06.11.2013 - 7 ABR 76/11 - mit dem Hinweis, dass nicht die rein quantitative Betrachtung entscheidet, sondern eine qualitative).

5.7 EU-Arbeitnehmerbegriff

Der Arbeitnehmerbegriff i.S.d. Richtlinie 2008/104 ist so auszulegen, dass dabei immer berücksichtigt wird, "dass dieser Begriff nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie für eine Person steht, 'die in dem betreffenden Mitgliedstaat **nach dem nationalen Arbeitsrecht** als Arbeitnehmer geschützt ist.'" Unter den Arbeitnehmerbegriff i.S.d. Richtlinie fällt daher jede Person, "die eine Arbeitsleistung erbringt und die in dieser Eigenschaft in dem betreffenden Mitgliedstaat geschützt ist." Das wesentliche **Merkmal eines Arbeitsverhältnisses** besteht nach ständiger EuGH-Rechtsprechung darin, "dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält, wobei die **rechtliche Einordnung** dieses Verhältnisses nach nationalem Recht und seine Ausgestaltung ebenso wie die Art der zwischen beiden Personen bestehenden Rechtsbeziehung insoweit nicht ausschlaggebend sind" (EuGH, 17.11.2016 - C-216/15 - Deutschland - mit Hinweis auf EuGH, 11.11.2010 - C 232/09 - und die dort zitierte Rechtsprechung).

5.8 Tendenzbetrieb

Will ein Verlagsunternehmen einen **Redakteur** zu einer Berufsbildungsmaßnahme nach § 98 Abs. 3 BetrVG - interne und externe **betriebliche Bildungsmaßnahmen** - entsenden, hat der Betriebsrat dabei wegen § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG regelmäßig nicht gem. § 98 Abs. 4 BetrVG mitzubestimmen (BAG, 30.05.2006 - 1 ABR 17/05).