
Datum: 02.09.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 Ta 18/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2013:0902.2TA18.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bochum, 5 Ca 1930/12
Schlagworte: Nichtabhilfebeschluss durch die Kammer; keine zwingende Zurückverweisung an das Arbeitsgericht bei Nichtabhilfeentscheidung durch den Vorsitzenden allein. Rechtsweg bei Klagen eines Hochschulpraktikanten zu den Arbeitsgerichten jedenfalls dann eröffnet, wenn Praktikantenvertrag der Parteien das Vertragsverhältnis als Praktikanten-Arbeitsverhältnis bezeichnet und Rechte sowie Pflichten der Parteien regelt.

Tenor:

Auf die sofortige Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bochum vom 28.11.2012 aufgehoben.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten wird für zulässig erklärt.

Die Kosten des Beschwerdeverfahrens werden der Beklagten auferlegt.

Der Streitgegenstandswert des Beschwerdeverfahrens wird auf 200,00 € festgesetzt.

Die Rechtsbeschwerde wird für beide Parteien zugelassen.

Gründe

I.

1
2
3

Die Parteien streiten im Beschwerderechtszug um die Zulässigkeit des Rechtsweges für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf „Berichtigung“ des ihm erteilten Praktikumszeugnisses.

Der Kläger ist Diplomingenieur und war im Rahmen seines Studiums in dem Zeitraum vom 09.03.2011 bis 30.06.2011 bei der Beklagten als Praktikant tätig. Das Praktikum ist gemäß Studienordnung vorgeschrieben und ist eine der Zugangsvoraussetzungen für die Meldung zur Endprüfung im Studium. Der Kläger legte im Juni 2012 erfolgreich die Prüfung ab. 4

Dem Praktikumsverhältnis zwischen den Parteien lag der schriftliche Praktikantenvertrag vom 09.03.2011 zugrunde, der u. a. folgende Regelungen enthält: 5

„ . . . 6

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses 7

Herr W1 wird ab dem 09.02.2011 für 13 Wochen eingestellt, deren Zeit und Ort der Verrichtung mit dem Betreuer abzustimmen sind. Es handelt sich dabei um ein Pflichtpraktikum (Fachpraktikum). 8

Das Arbeitsverhältnis dient dem sachlichen Grund der zeitweisen Beschäftigung des Praktikanten während seines Studiums. Die Parteien gehen daher übereinstimmend davon aus, dass dieser Zweck dieses Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Studiums des Praktikanten im Fachbereich Elektrotechnik/Informationstechnik mit dem Abschluss Master/Diplom endgültig wegfällt. Daher endet das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Beendigung des Studiums wegen Wegfall des sachlichen Grundes für die Beschäftigung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. 9

Der Praktikant verpflichtet sich, der T1 GmbH ohne Aufforderung seine Immatrikulation lückenlos nachzuweisen bzw. deren Beendigung unverzüglich anzuzeigen. 10

Dieser Vertrag gilt nur vorbehaltlich einer gültigen Aufenthaltsgenehmigung sowie Arbeitserlaubnis für deren Dauer. Der Vertrag verliert seine Gültigkeit, sofern keine gültige Arbeitserlaubnis vorliegt. Eine fehlende Arbeitserlaubnis berechtigt den Arbeitgeber zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung. 11

Während des ersten Monats des Einsatzes kann das Praktikantenverhältnis jederzeit mit eintägiger Frist ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. 12

Unbeschadet der vorstehenden Befristung ist das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten durch ordentliche Kündigung mit einer Frist von vier Wochen zum Schluss eines jeden Kalendermonats kündbar. 13

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt für beide Teile unberührt. 14

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die T1 GmbH ist möglich aus wichtigem Grund, insbesondere nach Maßgabe des § 626 BGB: 15

. . . 16

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. 17

18

§ 3 Arbeitszeit	
Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche ohne Berücksichtigung von Pausen. Der Praktikant hat den Zeitraum seines Aufenthalts mit dem Betreuer der T1 GmbH abzustimmen, damit die fachliche Unterstützung gewährleistet ist.	19
§ 4 Vergütung	20
Die Vergütung für die Praktikantentätigkeit liegt bei 600,00 € brutto pro Monat.	21
Die Vergütung wird jeweils am Monatsende gezahlt, sofern der T1 GmbH eine Lohnsteuerkarte des Praktikanten vorliegt. . . .	22
Der Praktikant verpflichtet sich, spätestens drei Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der T1 GmbH seine Lohnsteuerkarte, die Immatrikulationsbescheinigung, den Sozialversicherungsausweis und die Mitgliedsbescheinigung der zuständigen Krankenkasse der T1 GmbH auszuhändigen bzw. vorzulegen.	23
. . .	24
§ 5 Nebentätigkeit	25
Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, ist der T1 GmbH unverzüglich mitzuteilen.	26
§ 6 Arbeitsverhinderung	27
Im Falle der Verhinderung verpflichtet sich der Praktikant, die T1 GmbH unverzüglich zu benachrichtigen.	28
Bei Erkrankung ist der Praktikant verpflichtet, der T1 GmbH ohne Aufforderung für jeden Krankheitstag innerhalb von drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. . . . Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Praktikant verpflichtet innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.	29
Die Entgeltfortzahlungen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.	30
§ 7 Verschwiegenheitspflicht	31
Der Praktikant verpflichtet sich, gegenüber Unbefugten über alle bekanntgewordenen betrieblichen Vorgänge innerhalb und außerhalb der T1 GmbH Stillschweigen zu bewahren.	32
. . .	
. . .	33
Bei einem Verstoß gegen die Schweigepflicht ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis gemäß § 626 BGB zu kündigen.	34
§ 8 Firmeneigentum	35
Alle betrieblichen Datenträger, Software, Schriftstücke und Unterlagen sind alleiniges Eigentum der T1 GmbH. Auf Anforderung und bei Beendigung des Praktikanten-Arbeitsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen herauszugeben. . . .	36

§ 9 Urheberrechte	37
...	38
Bezüglich einer Vergütung oder Entschädigung eines Praktikanten für die vorstehenden Verpflichtungen gelten die gesetzlichen Regelungen. Grundsätzlich sollen alle Ansprüche des Praktikanten mit dem Lohn abgegolten sein.	39
§ 10 Verfallfristen	40
Alle Ansprüche, die sich aus dem Praktikanten-Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von drei Monaten nach Beendigung des Praktikanten-Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen und im Falle der Ablehnung innerhalb einer Frist von weiteren zwei Monaten und im Falle des Schweigens auf die Geltendmachung innerhalb einer Frist von drei Monaten einzuklagen.	41
§ 11 Schlussbestimmungen	42
Nebenabreden und Änderungen des Vertrages, insbesondere der Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.	43
... "	44
Wegen der weiteren Einzelheiten des schriftlichen Praktikanten-Vertrages wird auf Blatt 119 bis 122 der Akte Bezug genommen.	45
Am 21.09.2011 erhielt der Kläger von der Beklagten ein Praktikumszeugnis. Nach Abschluss des Studiums forderte der Kläger die Beklagte unter dem 24.07.2012 außergerichtlich zur Abänderung des erteilten Praktikumszeugnisses. Nachdem die Beklagte dies ablehnte, hat der Kläger unter dem 28.09.2012 bei dem Arbeitsgericht Bochum Klage erhoben, mit der er eine „Berichtigung“ des Praktikumszeugnisses begehrt.	46
Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben sei, da das Praktikum bei der Beklagten während der Studienausbildung nicht auf einer öffentlich-rechtlichen, sondern einer privatrechtlichen Grundlage beruht habe. Die in der Praktikumsordnung für den Studiengang Informationstechnik geregelten Vorgaben über den Inhalt des auszustellenden Praktikumszeugnisses seien mit einem Zeugnisanspruch nach den Regelungen des BBiG vergleichbar. Zudem gelte es zu beachten, dass er das Praktikum nach Beendigung der Praktikumszeit freiwillig um einen Monat verlängert habe. Daher könne nicht ausschließlich von einem Pflichtpraktikum ausgegangen werden.	47
Im Gütetermin vom 26.10.2012 verwies das Arbeitsgericht auf Bedenken gegen die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten und gab den Parteien Gelegenheit, zu einer ergänzenden Stellungnahme. Während die Beklagte zur Zulässigkeit des Rechtsweges keine Stellung genommen hat, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 08.11.2012 weiterhin die Ansicht vertreten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf einer öffentlich-rechtlichen sondern privatrechtlichen Grundlage beruhe und daher das Arbeitsgericht zuständig sei.	48
Das Arbeitsgericht hat mit Kammerbeschluss vom 28.11.2012 die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten verneint und den Rechtsstreit an das für Bochum zuständige Verwaltungsgericht Gelsenkirchen verwiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, dass das Rechtsverhältnis der Parteien ein	49

Fachpraktikum im Sinne der Diplomprüfungsordnung der Universität Dortmund für den Studiengang der Informationstechnik gewesen sei und daher nicht auf einer privatrechtlichen, sondern einer öffentlich-rechtlichen Grundlage beruht habe. Das vom Kläger abzuleistende Praktikum sei nach der maßgeblichen Diplomordnung in das Studium integriert und eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Ingenieursstudium im Hinblick auf die spätere berufliche Tätigkeit und damit ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung zum Diplom-Ingenieur oder zur Diplom-Ingenieurin. Der Schwerpunkt des Praktikums läge im Bereich der Hochschulausbildung, die dem öffentlichen Recht zuzuordnen sei. Da § 26 BBiG auf Praktika, die im Rahmen einer Hochschulausbildung zu leisten seien, keine Anwendung finde, könne die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts auch nicht mit einer Anwendbarkeit des Berufsbildungsgesetzes begründet werden. Der Einwand des Klägers, dass das Praktikum über den Zeitraum von 13 Wochen hinaus gedauert habe, rechtfertigt keine abweichende Beurteilung, da die lediglich kurze Überschreitung der vereinbarten Praktikumszeit im Rechtsverhältnis kein anderes Gepräge gäbe.

Gegen den am 10.12.2012 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 18.12.2012 50

sofortige Beschwerde 51

eingelegt. 52

Zur Begründung der sofortigen Beschwerde hat der Kläger vorgetragen, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht von einer öffentlich-rechtlichen Streitigkeit ausgegangen sei und den Rechtsstreit an das Verwaltungsgericht verwiesen habe. Insoweit habe das Arbeitsgericht übersehen, dass Ziffer 6 der Praktikumsordnung für den Diplom-Studiengang Informationstechnik mit der Regelung des § 16 Abs. 2 BBiG vergleichbar sei, sodass aufgrund des Vorliegens einer privatrechtlichen Rechtsbeziehung und der Anwendbarkeit der inhaltlich für das Ausbildungsverhältnis geltenden Zeugnisregelung der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet sei. 53

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 11.01.2013, den der Vorsitzende allein erlassen hat, der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen, da das Vorbringen in der Beschwerdeschrift keine abweichende Beurteilung rechtfertige. 54

Die Beschwerdekammer hat die Parteien mit Verfügung vom 05.06.2013 darauf hingewiesen, dass ein Praktikum im Rahmen eines Hochschulstudiums im Betrieb der Privatwirtschaft jedenfalls regelmäßig aufgrund einer privat-rechtlichen Vereinbarung absolviert werde, sodass auch der Rechtsweg zu den Zivilgerichten eröffnet sein dürfte. Unter Bezugnahme auf diesen gerichtlichen Hinweis hat der Kläger unter Vorlage des Praktikums-Vertrages vorgetragen, dass danach eindeutig ein privatrechtlicher Vertrag vorgelegen habe, aufgrund der verwendeten Begrifflichkeiten ein Arbeitsverhältnis gewesen und daher das Arbeitsgericht zuständig sei. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 09.07.2013 hingegen vorgetragen, dass auch bei Annahme eines privatrechtlichen Vertrages der Rechtsweg zu den Zivilgerichten eröffnet worden sei. 55

Nach Vorlage des Praktikantenvertrages sind die Parteien mit Verfügung vom 25.06.2013 darauf hingewiesen worden, dass die Verweisung an das Zivilgericht voraussetzt, dass die Verweisung an das Zivilgericht eine Verneinung der Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten voraussetzt, die aber nach dem Inhalt des Praktikantenvertrages zuständig sein könnten. 56

Wegen des Parteilovorbringens im Übrigen wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.	58
1. Die sofortige Beschwerde der Klägerin ist zulässig. Sie ist insbesondere in der erforderlichen Form und Frist beim Landesarbeitsgericht eingereicht worden (§§ 17 a Abs. 4 S. 3 GVG, § 78 ArbGG, § 569 ZPO).	59
2. Die sofortige Beschwerde ist auch begründet, da das Arbeitsgericht zu Unrecht das Vorliegen einer öffentlich-rechtlichen Streitigkeit angenommen die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten verneint hat.	60
a. Das Landesarbeitsgericht hat gemäß § 78 S. 3 ArbGG durch den Vorsitzenden ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter über die sofortige Beschwerde zu entscheiden. Es kann vorliegend auch selbst in der Sache entscheiden, ohne das Verfahren wegen des Mangels der Abhilfeentscheidung an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen.	61
aa. Im Verfahren nach §§ 48 ArbGG, 17 a GVG ist der Beschluss über die Nichtabhilfe nach § 572 Abs. 1 ZPO genauso wie der Beschluss über die Rechtswegzuständigkeit durch die voll besetzte Kammer zu erlassen, da es sich insoweit um eine erneute Entscheidung in der Sache handelt (vgl. LAG Hessen, Beschl. v. 15.05.2008 - 20 Ta 80/08, Juris; LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 25.01.2007 – 11 Ta 10/07, Juris; LAG Bremen, Beschl. v. 05.01.2006 – 3 Ta 69/05, LAGE § 68 ArbGG 1979 Nr. 9; LAG Berlin, 15.2. 2006 – 13 Ta 170/06 – LAGE § 623 BGB 2002 Nr. 5; Germelmann in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, § 48 ArbGG Rdnr. 118, 8. Aufl., 2013).	62
bb. Der Nichtabhilfebeschluss des Arbeitsgerichts Bochum 11.01.2013 vom ist danach zwar verfahrensfehlerhaft ergangen, weil er nicht durch die Kammer, sondern durch den Vorsitzenden allein erlassen worden ist. Dieser Verfahrensverstoß zwingt allerdings nicht dazu, die Sache an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen, damit dies eine verfahrensfehlerfreie Entscheidung über die Nichtabhilfe treffen kann. Vielmehr kann nach Ansicht der Beschwerdekammer über die Beschwerde ohne Zurückverweisung in der Sache entschieden werden.	63
Dabei kann offenbleiben, ob der Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG, der in § 68 ArbGG eine spezielle Ausgestaltung erfahren hat, trotz des im arbeitsgerichtlichen Verfahren über § 78 ArbGG grundsätzlich anwendbaren § 572 Abs. 3 ZPO einer Zurückverweisung in dem Urteilsverfahren lediglich vorgeschalteten Rechtswegbestimmungsverfahren nach § 17 a GVG entgegensteht (so zur Zurückverweisung aus anderen Gründen BAG, Beschl. v. 17.2.2003 – 5 AZB 37/02 - NZA 2003,518), obwohl die Frage der Beteiligung des gesetzlichen Richters betroffen ist. Da eine Zurückweisung auch dann nicht geboten ist, wenn der Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG ihr nicht entgegen steht.	64
In Hinblick darauf, dass es sich um einen schweren Verfahrensfehler handele, der auch die Frage der Beteiligung der gesetzlichen Richter betreffe, wird zwar auch die Ansicht vertreten, dass bei einer Nichtabhilfeentscheidung durch den Vorsitzenden allein notwendig gemäß § 572 Abs. 3 ZPO an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen sei (LAG Rheinland-Pfalz, 25.1.2007 – 11 Ta 10/07, Juris; LAG Baden-Württemberg, 7.8.2002 – 15 Ta 2/02, Juris; LAG Schleswig-Holstein – 2 Ta 160/05 - 01.07.2005, NZA 2005, 1079). Dieser Ansicht ist aber im Hinblick auf den Gegenstand des Beschwerdeverfahrens nicht zuzustimmen. Denn	65

Gegenstand der Prüfung durch das Beschwerdegericht ist ausschließlich die angefochtene Entscheidung, nicht aber die Nichtabhilfeentscheidung. Der Sinn des Abhilfeverfahrens nach §§ 78 Abs. 1 ArbGG, 572 Abs. 1 S. 1 ZPO besteht darin, dem Ausgangsgericht aus Gründen der Prozessökonomie Gelegenheit zur Selbstkorrektur zu geben. Die ordnungsgemäße Durchführung des Abhilfeverfahrens ist damit nicht Verfahrensvoraussetzung für das Beschwerdeverfahren oder für die Beschwerdeentscheidung selbst. Dementsprechend kann bei fehlerhaftem Abhilfeverfahren das Beschwerdegericht auch selbst in der Sache entscheiden (so auch LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 08.12.2011 - 11 Ta 230/11, GWR 2012, 119; LAG Hessen, 15.2.2008 - 8 Ta 259/07, Juris; LAG Hessen, Beschl. v. 15.05.2008 - 20 Ta 80/08, Juris; LAG Berlin 15.02.2006 - 13 Ta 170/06, a.a.O.; Müller-Glöße in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, ArbGG 8. Aufl., 2013 § 78 ArbGG Rdnr. 35).

b. Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts ist nicht der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten nach § 40 Abs. 1 VwGO, sondern zu den Arbeitsgerichten nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet. 66

a. Nach § 13 GVG ist der ordentliche Rechtsweg für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten und Strafsachen eröffnet, für die nicht entweder die Zuständigkeit von Verwaltungsbehörden oder Verwaltungsgerichten begründet ist oder aufgrund von Vorschriften des Bundesrechts besondere Gerichte bestellt oder zugelassen sind. Handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit nicht verfassungsrechtlicher Art, ist nach § 40 Abs. 1 VwGO der Verwaltungsrechtsweg gegeben, soweit die Streitigkeiten nicht durch Bundesgesetz einem anderen Gericht ausdrücklich zugewiesen sind. Vorliegend liegt eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit im Sinne des § 13 GVG vor. 67

Ob eine Streitigkeit bürgerlich-rechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Art ist, richtet sich nach der Rechtsnatur des Rechtsverhältnisses, aus dem der Klageanspruch abgeleitet wird. Maßgebend ist dabei, ob der zur Klagebegründung vorgetragene Sachverhalt für die aus ihm hergeleitete Rechtsfolge von Rechtssätzen des Bürgerlichen Rechts oder des Öffentlichen Rechts geprägt ist. Entscheidend ist also die wahre Natur des Anspruchs, wie er sich nach dem Sachvortrag des Klägers darstellt, unabhängig davon, ob dieser eine zivil- oder öffentlich-rechtliche Anspruchsgrundlage für einschlägig hält (vgl. BAG, Beschluss vom 05.10.2005 – 5 AZB 27/05 -, NZ 2005, 1429; BAG, Beschluss vom 11.06.2003 – 5 AZB 1/03, AP Nr. 84 zu § 2 ArbGG 1979). Dabei kommt es regelmäßig darauf an, ob die an der Streitigkeit Beteiligten zueinander in einem hoheitlichen Verhältnis der Über- und Unterordnung stehen und ob sich der Träger der hoheitlichen Gewalt der besonderen, ihm zugeordneten Rechtssätze des öffentlichen Rechts bedient oder sich den für jedermann geltenden zivilrechtlichen Regelungen unterstellt. Diese Grundsätze bestimmen die Auslegung sowohl von § 13 GVG als auch von weiteren Rechtswegzuweisungen außerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeit, wie z.B. in § 40 Abs. 1 VwGO (vgl. Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschl. v. 10.04.1986 - GmS-OGB 1/85, NJW 1986, 2359; BGH, Beschl. v. 17.09.2008 - III ZB 19/08, MDR 2008, 1413; BAG, Beschl. v. 17.01.2007 - 5 AZB 43/06, NZA 2007, 644). Vorliegend bestand zwischen den Parteien kein Über- und Unterordnungsverhältnis vor. Das Praktikumsverhältnis zwischen den Parteien wurde auch nicht aufgrund einer hoheitlichen Zuweisung durch die Universität Dortmund, sondern durch einen privatrechtlichen Praktikantenvertrag begründet, der die einzelnen rechte und Pflichten der Vertragsparteien während des im Rahmen des Hochschulstudiums zu leitenden Praktikums regelt. Ob und inwieweit die Beklagte während des Praktikantenverhältnisses und insbesondere bei der Ausstellung des Praktikumszeugnisses die Vorgaben der Praktikumsordnung zu beachten hatte, die die Universität Dortmund als Hoheitsträger erlassen hatte, ist für die Rechtsnatur des zwischen den Parteien bestehenden 68

Praktikantenvertrages und die darauf gestützten Ansprüche unerheblich. Denn auch eine etwaige Bindung der Beklagten an die Vorgaben der Praktikumsordnung der Universität Dortmund ändert nichts daran, dass zwischen den Parteien ausschließlich eine privatrechtliche Beziehung bestand, sodass eine zwischen ihnen bestehende Streitigkeit auch dann bürgerlich-rechtlicher Natur im Sinne des § 13 GVG ist, wenn bei deren Entscheidung auch die Bestimmungen der Praktikumsordnung zu beachten sind. Eine Verweisung an die Verwaltungsgerichte scheidet demnach aus, weil keine öffentlich-rechtliche, sondern eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit vorliegt.

b. Es liegt auch eine bürgerliche Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor, für die nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist. Denn der Kläger war als Praktikant Arbeitnehmer im Sinne des § 5 ArbGG. 69

Welche Rechtsnatur das zwischen einem Studenten einer Hochschule und einem Privatbetrieb bestehende Praktikumsverhältnis hat, wenn das Praktikum nach der einschlägigen Hochschulordnung während des Studiums als Voraussetzung für einen erfolgreichen Hochschulabschluss zwingend vorgeschrieben ist und der Praktikumsplatz nicht durch eine Hochschule zugewiesen wird, sondern insoweit eine privatrechtliche Vereinbarung vorliegt, ist noch nicht abschließend geklärt (vgl. dazu Kost-Rust/Rosentreter NJW 2009, 3005, ff. und NZA 2013, 879 ff; Schade NZA 2012, 654 ff. und NJW 2013, 1039 ff; Natzel NZA 2008, 567 ff. und Hirdina NZA 2008, 916 ff.). Ob es sich bei einem derartigen Praktikum mangels besonderer Vereinbarungen um Vertragsverhältnis sui generis handelt, bei dem keine Ansprüche auf Vergütung, Urlaub Entgeltfortzahlung und Kündigungsschutz bestehen (so Natzel BB 2011, 1589, 1591; Hirdina NZA 2008, 916, 917; a.A. Schade NZA 2012, 654, 655; jeweils m.w.N.), kann dahin gestellt bleiben. Da auf diese Praktikumsverhältnisse das Berufsbildungsgesetz aufgrund der ausdrücklichen Regelung in § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nicht anwendbar ist, kann auch offen bleiben, ob und wann ein solcher Hochschulpraktikant kein Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbGG ist, sodass für Streitigkeiten aus einem solchen Praktikumsverhältnis nicht die Arbeitsgerichte, sondern die Zivilgerichte nach § 13 GVG zuständig sein können (vgl. dazu LAG Sachsen, Beschl. v. 09.03.2009 – 4 Ta 16/09, juris; LAG Hamm, Beschl. v. 13.10.2006 – 2 Ta 6/06, juris). Denn der Kläger war vorliegend jedenfalls nach dem eindeutigen Inhalt des schriftlichen Praktikantenvertrages vom 08.03.2011 ein Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbGG, sodass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten jedenfalls bei der vorliegenden Vertragsgestaltung eröffnet ist. 70

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Berufsausbildung im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG ist nicht nur alle Bereiche der Berufsbildung nach § 1 Abs. 1 BBiG. Vielmehr liegt eine Beschäftigung zur Berufsausbildung im Sinne des § 5 Abs. 1 s. 1 BBiG auch dann vor, wenn der Betreffende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines Anderen Arbeit leistet und dies außerhalb der betrieblichen Berufsbildung erfolgt. Der Beschäftigte muss dabei nur dem Weisungsrecht des Auszubildenden hinsichtlich des Inhalts, der Zeit und des Ortes der Tätigkeit unterworfen sein (vgl. dazu BAG, Beschl. v. 27.9.2006 – 5 AZB 33/06, NZA 2006,1432; BAG, Beschl. v. 24.09.2002 – 5 AZB 12/02, MDR 2003, 156; Koch-Rust/Rosentreter NZA 2013, 879 ff.; und BAG, Beschl. v. 30.10.1991 – 7 ABR 30.10.1991, NZA 1992, 808; Beschl. v. 10.02.1981 - 6 ABR 86/78, DB 1981, 1935: Hochschulpraktikanten als zur Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 5 BetrVG). 71

Ob die Hochschulpraktikanten, die einen privatrechtlichen „Praktikantenvertrag“ mit einem Arbeitgeber abgeschlossen haben bereits aus diesem Grunde als zu Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG anzusehen sind oder ob und gegebenenfalls welche Voraussetzungen im Einzelfall hinzu kommen müssen (so wohl 72

Schade NJW 2013, 1039 ff.), kann offen bleiben. Der Kläger war vorliegend bereits nach dem Wortlaut und dem Inhalt des schriftlichen „Praktikantenvertrages“ vom 08.03.2011 Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG, ohne dass es auf die Bedeutung der „Verlängerung“ der ursprünglich vereinbarten Dauer des Praktikums ankommt.

Es besteht zwar weitgehend Einigkeit darüber, dass der „Praktikantenvertrag“ grundsätzlich kein Arbeitsvertrag ist. Den Parteien steht es jedoch aufgrund der Vertragsautonomie frei zu vereinbaren, dass das Hochschulpraktikum im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder eines Berufsausübungsverhältnisses zu leisten ist, auf das zwar das BBiG keine Anwendung findet, bei dem aber der Praktikant Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG ist (vgl. dazu BAG, Beschl. v. 27.09.2006 – 5 AZB 33/06, NZA 2006,1432; Schade NJW 2013, 1039, 1041; Natzel BB 2011, 1589, 1591; Koch-Rust/Rosentreter NZA 2013, 879, 884). Vorliegend haben die Parteien nach dem Wortlaut und dem Inhalt des „Praktikantenvertrages“ vom 08.03.2011 aufgrund der ihnen zustehenden Vertragsautonomie vereinbart, dass das Praktikum im Rahmen eines „Arbeitsverhältnisses“ zu leisten ist, sodass der Kläger jedenfalls deshalb Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG war, weil darunter auch die zur Berufsausbildung Beschäftigte gehören. Denn zum einen werden das Vertragsverhältnis von Parteien selbst in dem „Praktikantenvertrag“ jedenfalls auch als Arbeitsverhältnis (§ 2, 4, 6, 11) bzw. Praktikanten-Arbeitsverhältnis (§§ 8, 10) und die Beklagte als Arbeitgeber (z.B. § 1, 2) bezeichnet. Zum anderen regelt der „Praktikantenvertrag“ zumindest eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (§ 2), eine Vergütung von 600 € pro Monat, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall „nach gesetzlichen Vorschriften“, eine Verpflichtung des Klägers zur Anzeige von Nebentätigkeiten (§ 5), Verfallfristen (10) sowie sonstige Pflichten im Zusammenhang mit der Art und Weise der Durchführung des „Praktikantenvertrages“ in den einzelnen Bestimmungen, wobei der Kläger sogar Urlaub erhalten haben soll. Bei einer so umfangreichen Regelung der einzelnen Rechte und Pflichten des „Praktikantenvertrages“ ist der Praktikant jedenfalls ein zur Berufsausbildung Beschäftigter im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 1 ArbGG, sodass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten bereits aus diesem Grunde eröffnet ist. Ob der „Praktikantenvertrag“ entsprechend seiner Bezeichnung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist und der Kläger Arbeitnehmer war, kann offen bleiben. Aus alledem folgt, dass der Beschluss des Arbeitsgerichts aufzuheben und er Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für zulässig zu erklären war.

III. 74

Die Beklagte hat gemäß § 91 ZPO die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen. 75

Der Gegenstandswert des Beschwerdeverfahrens richtet sich nach dem Wert der Hauptsache. Wegen der eingeschränkten Rechtskraft im Rechtswegbestimmungsverfahren sind davon 3/10 in Ansatz gebracht worden. 76

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der zu klärenden Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Beteiligung der ehrenamtlichen Richter an der Nichtabhilfeentscheidung und der uneinheitlichen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte dazu hat das Beschwerdegericht die Rechtsbeschwerde gemäß § 17 a Abs. 4 Satz 5 GVG zugelassen. 77