

09.11.08

**Abschrift**

**Arbeitsgericht Kiel**

Aktenzeichen: ö.D. 4 Ca 1187 d/08

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.11.2008



als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**XXX**

- Kläg. -

Proz.-Bev.: **XXX**

gegen

**XXX**

- Bekl. -

Proz.-Bev.: **XXX**

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 19.11.2008 durch die Richterin am Arbeitsgericht **XXX** als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter **XXX** als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter **XXX** als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 10.317,00 Euro brutto (in Worten: Zehntausenddreihundertsiebzehn 00/100 Euro) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins seit dem 27.06.2008 zu zahlen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert beträgt 10.317,00 Euro.

### **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen,
  - a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
  - b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
  - c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

#### **binnen zwei Monaten**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein. An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.

Der 20jährige Kläger war in der Zeit vom 15.08.2007 bis zum 31.07.2008 bei dem Beklagten auf der Grundlage des Vertrages vom 06.08.2007 (Bl. 5 d. A.) tätig:

**Praktikantenvertrag** zwischen dem XXX und

**XXX**

#### **§ 1 Allgemeines**

Das Praktikum dient dem Kennenlernen der Ziele und Inhalte der Altenpflegearbeit. Es dauert wöchentlich regelmäßig 38,5 Stunden.

Das Praktikum ist kein Arbeitsverhältnis und keine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Es handelt sich um ein „anderes Vertragsverhältnis“ nach § 19 BBiG. Im Übrigen gilt das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB).

#### **§ 2 Beginn, Dauer und Probezeit**

Das Praktikantenverhältnis beginnt am 15.08.2007 und endet am 31.07.2008. Die Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen zum Monatsschluss.

#### **§ 3 Vergütung, Urlaub**

Der Praktikant erhält eine Vergütung von 200,00 Euro monatlich brutto zum letzten Kalendertag eines jeden Monats.

Der Erholungsurlaub beträgt für das Jahr 2007 9 Arbeitstage und für 2008 15 Arbeitstage.

#### **§ 4 Krankenbezüge**

Bei Arbeitsunfähigkeit wird die Vergütung höchstens für 6 Wochen weitergezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des Praktikantenverhältnisses hinaus.

#### **§ 5 Sonstiges**

Änderungen und Ergänzungen des Praktikantenvertrages einschließlich Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Weiterhin unterzeichneten die Parteien eine Stellenbeschreibung für Wohnbereichshelferin/Wohnbereichshelfer (Bl. 6 - 8 d. A.).

Der Kläger besitzt den erweiterten Hauptschulabschluss. Die Noten waren überwiegend ausreichend. Der Kläger erbrachte im Mai 2004 ein Praktikum bei der XXX im Bereich Mechatronik, beginnend im Dezember 2004 ein Praktikum beim XXX

im Bereich Kfz-Mechanik, im Oktober 2005 bei der Firma XXX ein weiteres Praktikum, im Oktober 2006 ein Praktikum als Rettungsassistent, im Januar 2007 ein Praktikum im XXX. Der Kläger durchlief eine berufsvorbereitende Maßnahme bei der XXX. Der Kläger behauptet, im Rahmen dieser Maßnahme bei dem Beklagten in der Zeit vom 19.02.2007 bis zum 31.07.2007 als Praktikant beschäftigt gewesen zu sein. Der Beklagte stellte dem Kläger für den Fall, dass dieser seine Tätigkeiten im Rahmen eines Praktikums praktisch unter Beweis stelle, ein Ausbildungsverhältnis in Aussicht. Nach Beendigung des Praktikums bot der Beklagte dem Kläger kein Ausbildungsverhältnis an.

Der Kläger war im Dienstplan des Beklagten eingetragen (vgl. Bl. 49 – 58 d. A.). Der Kläger wurde in alle Bereiche der Altenpflege eingewiesen. Ihm wurden pflegerische Tätigkeiten wie beispielsweise Rückenwaschen oder Hilfestellung beim Anziehen für die Bewohner übertragen, Eingabe von Essen und Trinken, Transfer von Bewohnern vom Zimmer zum Speisesaal und zurück, die Begleitung von Bewohnern zu Arztbesuchen, zu Einkäufen und bei Spazierfahrten oder Spaziergängen, Verteilung der Bewohner-Wäsche, Reinigung und Auffüllen und Pflegearbeitswagen sowie unterstützende Tätigkeiten.

Der Kläger behauptet, er habe sämtliche Tätigkeiten der Stellenbeschreibung für Wohnbereichshelfer eigenständig erbracht. Ausdrücklich seien ihm diese Arbeiten zugewiesen worden. Er sei während der gesamten Dauer des Praktikums in dem Arbeitsbereich eines Pflegehelfers eingesetzt worden. Eine Ausbildung habe nicht stattgefunden und habe auch nicht im Vordergrund gestanden.

Er habe sich als Altenpflegehelfer beworben. Unstrittig ist in diesem Zusammenhang, dass eine Ausbildung zum Altenpflegehelfer anderthalb Jahre dauert. Er habe sich in einer Zwangslage befunden. Nur weil ihm ein sich anschließendes Ausbildungsverhältnis in Aussicht gestellt worden sei, habe er ausgehalten.

Der Kläger meint, der Praktikantenvertrag sei sittenwidrig. Er habe Anspruch auf die übliche Vergütung eines Wohnbereichshelfers. Das entsprechende niedrigste Einkommen belaufe sich auf monatlich 1.286,00 Euro brutto.

Der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 10.317,00 Euro brutto

nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 27.06.2008 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor, das Praktikum habe dem Kennenlernen der Ziele und Inhalte der Altenpflegearbeit bei einer vereinbarten wöchentlichen Stundenanzahl von 38,5 gedient. Die vereinbarte Stellenbeschreibung habe nur die Tätigkeit einer Altenpflegekraft näher erläutern sollen, soweit diese als Wohnbereichshelfer tätig sei. Der Ausbildungszweck habe im Vordergrund gestanden. Weder hätte der Kläger andere Mitarbeiter ersetzt, noch habe seine Arbeitsleistung im Vordergrund gestanden.

Aus dem Lebenslauf und der Qualifikation des Klägers ergebe sich, dass eine Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nicht aussichtsreich erschienen sei. Vor Beginn des Praktikums sei zwischen den Parteien ausdrücklich erörtert worden, dass dem Kläger im Rahmen des Praktikums die unabdingbaren Grundvoraussetzungen für die Durchführung der Ausbildung hätten vermittelt werden sollen. Demgemäß habe die Ausbildung des Klägers im Vordergrund gestanden. Dafür sei es notwendig gewesen, den Kläger auch mit Arbeiten zu betrauen, die einerseits in seinem Berufsbild anfallen würden, andererseits die entsprechenden Fertigkeiten, Umgang mit Menschen, Durchführung pflegerischer Leistungen und auch den theoretischen Hintergrund vermittelten. Dafür sei ein Zeitraum von mehreren Wochen ungeeignet. Letztendlich habe der Beklagte sich darauf eingelassen, dem Kläger die notwendigen Fertigkeiten und Grundkenntnisse zu vermitteln.

Der Kläger sei jeweils mindestens mit einer erfahrenen Kraft „mitgelaufen“, um Kenntnisse anzuhäufen. Er habe sämtliche Abteilungen des XXX durchlaufen. Der Kläger sei in Arbeitsabläufe, betriebsorganisatorische Zusammenhänge eingewiesen worden. Ihm seien seitens der Mitarbeiter Kenntnisse vermittelt worden, die ihre Praxiserfahrung an ihn weiter gegeben hätten.

Die Arbeiten seien von dem diensthabenden examinierten Kräften an den Kläger übertragen worden. Der Kläger habe jedoch die Tätigkeiten nicht eigenständig durchgeführt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere Schriftsätze nebst Anlagen sowie Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e**

Die Klage ist begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Vergütung gem. § 612 BGB für die Dauer seiner Beschäftigung bei dem Beklagten.

In der Zeit vom 15.08.2007 bis zum 31.07.2008 bestand zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis, das den Beklagten zur Lohnzahlung verpflichtet.

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl. st. Rspr. BAG, Urt. v. 06.07.1995, 5 AZB 9/93 – zit. n. Juris). Der Arbeitnehmer erbringt seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation. Seine Eingliederung in die Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, dass er einem Weisungsrecht unterliegt, das Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen kann, vgl. § 106 GewO.

Dem gegenüber ist ein Praktikant in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen – meist akademischen – 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. Die Vergütung ist der Höhe nach deshalb auch eher eine Aufwandsentschädigung oder

Beihilfe zum Lebensunterhalt (vgl. BAG, Urt. v. 13.03.2003, 6 AZR 564/01 – zit. n. Juris). Dies bedeutet, dass bei einer Gegenüberstellung der Anteile „Ausbildungszweck“ und „für den Betrieb erbrachte Leistungen und Arbeitsergebnisse“ das Erlernen praktischer Kenntnisse und Erfahrungen deutlich überwiegen muss (vgl. LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 08.02.2008, 5 Sa 45/07, zit. n. Juris).

Der Kläger hat in persönlicher Abhängigkeit für den Beklagten fremdbestimmte Dienste geleistet. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Parteien ihr Vertragsverhältnis als Praktikum bezeichneten. Die Weisungsgebundenheit des Klägers bei Ausübung seiner Tätigkeit ergibt sich aus der Eingliederung in den Betrieb des Beklagten und kennzeichnet ihn als Arbeitnehmer. Der Kläger hat die typischen Tätigkeiten eines Wohnbereichshelfers erbracht. Er war in einem Dienstplan eingeteilt. Nach Weisung der examinieren Pflegekräfte hatte der Kläger die ihm übertragenen Tätigkeiten zu erbringen. Dabei kann dahinstehen, ob der Kläger „nur mitlief“ oder selbständig arbeitete. Auch nach dem Vortrag des Beklagten hatte der Kläger die Aufgabe, leichte, helfende und unterstützende Tätigkeiten zu erbringen. Diese sind aber gerade typisch für das Aufgabengebiet eines Wohnbereichshelfers. Der Beklagte hätte schon schildern müssen, inwieweit immer eine zweite, eigentlich vorgehaltene Kraft als Wohnbereichshelfer tätig wurde, die lediglich durch den Kläger begleitet wurde.

Weiterhin fehlt ein nachvollziehbarer Vortrag des Beklagten, welche Fähigkeiten, Tätigkeiten und/oder Qualifikationen der Kläger im Rahmen eines Praktikums zu erlernen hatte, so dass er die Befähigung erlangen konnte, ein Ausbildungsverhältnis einzugehen. Der Beklagte hat in seinem Vortrag nicht erkennen lassen, dass dem Kläger im Rahmen eines Ausbildungskonzeptes Qualifikationsdefizite hätten vermittelt werden sollen. Es stellt sich hier schon die Frage, inwieweit hier ein Ausbildungszweck für eine Gesamtdauer von mindestens 1 Jahr im Vordergrund gestanden haben soll. Vielmehr ist anzunehmen, dass der Kläger wie ein Wohnbereichshelfer eingesetzt wurde und demgemäß auch entsprechend in den Dienstplänen eingeteilt worden ist.

Auch ist ein Missverhältnis zwischen der eigentlichen Ausbildungsdauer zum Altenpflegehelfer und der Dauer des Praktikums festzustellen. Der Kläger hat vorgetragen – und insoweit ist das einfache Bestreiten des Beklagten gemäß § 138

ZPO unbeachtlich – bereits in der Zeit vom 19.02.2007 bis 31.07.2007 im Rahmen einer Maßnahme bei dem Beklagten eingesetzt gewesen zu sein und sich um einen Ausbildungsplatz als Altenpfleger beworben zu haben. Damit war der Kläger insgesamt 17 (!) Monate als Praktikant tätig. Inwieweit dies für eine 18-monatige Ausbildung erforderlich sei, um etwaige Defizite auszugleichen, erschließt sich nicht ansatzweise.

Die im Vertrag vom 06.08.2007 vereinbarte Vergütung in Höhe von 200,00 Euro brutto ist nichtig. Sie verstößt gem. § 138 Abs. 1 BGB gegen die guten Sitten und stellt einen Fall des unzulässigen Lohnwuchers gem. § 138 Abs. 2 BGB dar.

Die Nichtigkeit der Vergütungsvereinbarung ergibt sich bereits aus § 138 Abs. 2 BGB. Lohnwucher liegt dann vor, wenn sich der Arbeitgeber unter Ausnutzung der Zwangslage oder Unerfahrenheit eines Arbeitnehmers Dienste erbringen lässt, deren Wert in auffälligem Missverhältnis zu der seinerseits erbrachten Gegenleistung steht. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Der Kläger war vollzeitbeschäftigt und erhielt hierfür nicht die übliche Vergütung in Höhe von 1.286,00 Euro brutto, sondern lediglich 200,00 Euro brutto. Der Kläger hat sich bei dem Beklagten nur deshalb zu der Arbeitsleistung bei der geringfügigen Vergütung bereitgefunden, weil er sich hiervon einen Ausbildungsplatz bei dem Beklagten erhofft hat. Der Kläger hat sich damit in einer Zwangslage befunden, anders seinen Berufswunsch nicht verwirklichen zu können. Diese Zwangslage hat der Beklagte i.S.v. § 138 Abs. 2 BGB für sich ausgenutzt, wenn er in Kenntnis der Motivation des Klägers sich den wirtschaftlichen Wert seiner Arbeitsleistung zuwenden lässt; unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob eine verwerfliche Gesinnung zur Annahme des Lohnwuchers gegeben ist.

Die Vergütungsabrede der Parteien verstößt ferner gegen die gesetzgeberische Wertung in § 12 Abs. 2 Ziffer 1 BBiG. Nach dieser Vorschrift soll ein Ausbildungsplatz nicht er- bzw. verkauft werden dürfen. Von der gesetzgeberischen Wertung her kann es keine bessere Behandlung erfahren, wenn die Zuwendung des wirtschaftlichen Wertes der Arbeitsleistung dazu dient, die Chancen für einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Eine Arbeitsleistung für eine derart geringe Vergütung mit dem Ziel,



einen Ausbildungsplatz zu erhalten, ist daher als sittenwidrig i.S.v. § 138 Abs. 1 BGB anzusehen.

Die im Vertrag vom 06.08.2007 vereinbarte Vergütungsabrede ist unwirksam und führt daher zur Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB, wonach die übliche Vergütung zugrunde zu legen ist. Die Tätigkeit des Klägers ist als Wohnbereichshelfer mit 1.286,00 Euro brutto zu vergüten. Hierbei ist der von dem Kläger benannte Betrag anzusetzen. Der Beklagte hätte schon konkret vortragen müssen, welches Vergütungsgefüge bei ihm gilt und welche Vergütung für die Tätigkeit eines Wohnbereichshelfers anzusetzen wäre. Der Beklagte ist daher verpflichtet, für den mit der Klage geltend gemachten Zeitraum die übliche Vergütung an den Kläger zu zahlen.

Der Klage ist damit in vollem Umfang stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung ergibt sich aus §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG; §§ 39 ff. GKG.