

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma D.
D-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

hat die 36. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Deucher und den ehrenamtlichen Richtern Dr. Friedrich und Teufel

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 60.673,00 brutto abzüglich € 11.400,00 netto zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein Zeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer der Tätigkeit sowie Leistung und Verhalten erstreckt.
3. Die Beklagte wird verurteilt, eine Verdienstbescheinigung nach § 312 SGB III zu erteilen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte zu 33 % und die Klägerin zu 67 %.
5. Der Streitwert wird auf € 49.673,00 festgestellt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Wesentlichen über Differenzlohnansprüche für den Zeitraum ab 2012 bis zur Vertragsbeendigung am 10.03.2015.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 15.09.2009 auf der Grundlage eines Vertrages, der mit „Praktikumsvertrag“ überschrieben ist, beschäftigt. Nach dem unbefristet abgeschlossenen Vertrag war eine regelmäßige wöchentliche Praktikumszeit von 43 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 300,00 € vereinbart. Die Klägerin kündigte das Vertragsverhältnis zum 10.03.2015.

Die Klägerin trägt vor, dass keine Ausbildung im erforderlichen Umfang, sondern lediglich an den Montagabenden und gelegentlich an Samstagen, stattgefunden habe. Ansonsten habe die Erbringung der Arbeitsleistung, die auch vom eingerichteten Home Office Arbeitsplatz aus verrichtet wurde, im Vordergrund gestanden. Sie vertritt weiter die Auffassung, dass die Vergütungsabrede, die einen Stundenlohn von € 1,62 ergebe, sittenwidrig und damit nichtig sei, weshalb die übliche Vergütung geschuldet sei. Vergleichbar mit der Tätigkeit der Klägerin sei die des Versicherungsvermittlergewerbes,

zumindest sei jedoch in Anlehnung an den nunmehr geltenden Mindestlohn ein Stundenlohn von € 8,50 heran zu ziehen.

Da der Geschäftsführer der Beklagten und eine weitere Mitarbeiterin die Klägerin bei Vertragsschluss über die Ausbildungsvoraussetzungen zum „Fachberater für Finanzdienstleistungen“ getäuscht hätten, seien auch diese zum Schadensersatz verpflichtet. Die Klägerin hat ihre Klage gegen den Beklagten zu 2) und die Beklagte zu 3) auf samtverbindliche Haftung in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen.

Der Klägerin beantragt zuletzt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Klägerin € 60.673,00 brutto abzüglich € 11.400,00 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein Zeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer der Tätigkeit sowie Leistung und Verhalten der Klägerin im Arbeitsverhältnis erstreckt.
3. Die Beklagte wird verurteilt, eine Verdienstbescheinigung an die Arbeitsagentur für Arbeit zu erteilen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte macht geltend, dass mit der Klägerin ein Praktikumsvertrag zur Vermittlung der praktischen Erfahrungen in Vorbereitung der Prüfung zum Finanzfachwirt vereinbart worden sei. Ihre Leistungen seien weit unterdurchschnittlich gewesen, so dass zusätzlich

- 4 -

zur regulären Praktikumszeit auch samstags und an jedem Montagabend Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden mussten. Ihre Arbeitsweise sei oberflächlich und illoyal gewesen, sie habe zig-tausende Euro Schaden hinterlassen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens sowie der Rechtsausführungen wird auf die Schriftsätze der Klägerin und des Beklagten, soweit diese zu berücksichtigen waren, jeweils nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift vom 23.10.2015 sowie den übrigen Akteninhalt Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe:

Die zum zuständigen Arbeitsgericht erhobene Klage ist zulässig und begründet.

I.

1. Der Klägerin stehen gegen die Beklagte Lohnansprüche für geleistete Arbeit von Januar 2012 bis zu ihrem Ausscheiden am 10.03.2015 in einer Gesamthöhe von EUR 60.673,00 brutto abzüglich von für diesen Zeitraum erhaltenen EUR 11.400,00 netto zu.
 - a) Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis; der als Praktikumsvertrag bezeichnete Vertrag war in der Sache ein Arbeitsvertrag.

Kennzeichnend für Praktikanten ist, dass sie sich ohne Absolvierung einer systematischen Berufsausbildung zeitweilig einer betrieblichen Tätigkeit im Rahmen einer Gesamtausbildung unterziehen. Sie werden vorrangig deswegen tätig, um sich notwendige praktische Erfahrungen und Kenntnisse anzueignen, die zur Vorbereitung auf einen Beruf erforderlich sind. Kennzeichnend für ein Praktikumsverhältnis ist insbesondere auch seine zeitliche Begrenztheit, was nunmehr auch explizit seinen gesetzlichen Niederschlag im MiLoG, dort in § 22, gefunden

hat. Letztlich entscheidend ist dabei, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich gelebt wurde, nicht aber die dafür gewählten Bezeichnungen.

Bereits die vertraglichen Regelungen – Probezeitvereinbarung, 43 Wochenstunden, Nebentätigkeitsgenehmigung und Urlaubsplanung - sind typischerweise solche eines Arbeitsvertrages. Zudem ist eine rund 5 ½ Jahre dauernde Tätigkeit in ein und demselben Betrieb, welche schließlich von der Klägerin beendet wurde, nur schwerlich mit dem Grundverständnis, dass ein Praktikum eine zeitweilige und zugleich zeitlich begrenzte Tätigkeit darstellt, in Einklang zu bringen. Das Gericht vermag nicht nachzuvollziehen, welche praktischen Erfahrungen und Kenntnisse auch noch nach Ablauf eines Zeitraumes, in dem der Großteil aller klassischen Ausbildungsberufe abgeschlossen wird, vermittelt worden sein sollen.

Nach dem Vorbringen der Beklagten und den Schilderungen des Geschäftsführers der Beklagten in der mündlichen Verhandlung steht vielmehr zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die Klägerin bei der Beklagten als Arbeitnehmerin beschäftigt war. Danach waren die *Arbeitsleistungen* unterdurchschnittlich, ihre *Arbeitsweise* oberflächlich und nach Beendigung des Vertragsverhältnisses wurden nicht *alle bearbeiteten Unterlagen* herausgegeben. Weiter stellt sich die Frage, womit die Klägerin zig-tausende Euro Schaden verursacht haben soll, wenn sie nur geschult wurde. Zudem ist nicht nachvollziehbar, dass ein Vertragsverhältnis über 5 Jahre fortgeführt wird, wenn eine „Praktikantin“ nur durchgehend unterdurchschnittliche Leistungen erbringt und zudem enorme Schäden – wodurch auch immer – verursacht.

Die Klägerin war auf der Grundlage eines unbefristeten, erkennbar auf Dauer angelegten Vertrages über Jahre hinweg beschäftigt, hat vor Ort und im Home Office Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht, sie war damit Arbeitnehmerin.

- b) Die Vergütungsabrede über ein Monatsgehalt von € 300,00, was rechnerisch einen Stundenlohn von € 1,61 ergibt, ist wegen Lohnwucher nach

§ 138 Abs.2 BGB nichtig, die Beklagte schuldet nach § 612 BGB, der über seinen Wortlaut hinaus auch bei einer unwirksamen Vergütungsabrede Anwendung findet, die übliche Vergütung, da schwerlich davon ausgegangen werden kann, dass 43 Wochenstunden Dienstleistung über Jahre hinweg ohne entsprechende Vergütung erwartet werden konnten.

Die Beklagte schuldet über die Ansprüche für 2015 hinaus auch für die vorangegangenen Jahre den im MiLoG geregelten Mindeststundenlohn in Höhe von € 8,50 brutto: Die Klägerin nahm nach Abschluss der Schule ohne spezifische Ausbildung und ungelernt ihre Tätigkeit bei der Beklagten auf. Da es im Geschäftszweig der Beklagten keine einschlägigen tariflichen Regelungen gibt und in der Regel Entgelte über zu verprovionierende Umsätze generiert werden, sind Rückschlüsse, in welcher Höhe üblicher Weise von Berufsanfängern Entgelte erzielt werden, vorliegend nicht möglich, weil insoweit weder Tatsachen vorgetragen noch Umstände erkennbar sind. Das Gericht erachtete es deshalb für sachgerecht und angemessen, den Stundenlohn von € 8,50 nach dem MiLoG, der für die geleisteten Arbeitszeiten im Jahr 2015 zugrunde zu legen ist, auch auf die vorangegangenen Jahre als übliche Vergütung heran zu ziehen.

Der Klage wurde zutreffend für den beanspruchten Zeitraum insgesamt 166 Wochen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 43 Stunden zugrunde gelegt und die erhaltene Vergütung in Abzug gebracht.

2. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnis hat die Klägerin Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, § 109 GewO. Dieses wurde bislang nicht erteilt, die Beklagte war demgemäß antragsgemäß zu verurteilen.
3. Auf ihr Verlangen hin hat die Klägerin Anspruch auf Erteilung einer Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III, auch insoweit war die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen.

- 7 -

Der Sachvortrag im Schriftsatz der Beklagten vom 02.12.2015 war ebenso verspätet wie das Vorbringen in der mündlichen Verhandlung und beides findet gemäß §§ 56 Abs.2, 46 Abs.1 ArbGG, 282 ZPO keine Berücksichtigung. Eine Berücksichtigung würde einen neuen Termin erforderlich machen, der Rechtsstreit damit verzögert. Die Versäumung der in Anwesenheit des Geschäftsführers der Beklagten verkündeten und mit dem Protokoll zudem schriftlich zur Kenntnis gegebenen rund zweimonatigen Schriftsatzfrist blieb unentschuldigt. Auf die möglichen Folgen einer Fristversäumung würde die Beklagte mündlich in der Güteverhandlung sowie ausweislich des Protokolls schriftlich belehrt.

II.

1. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs.2 ArbGG, 91, 269 Abs.3 ZPO.
2. Die Streitwertfestsetzung im Urteil beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3, 5 ZPO, 42 GKG.
3. Gegen diese Entscheidung kann die Beklagte nach Maßgabe nachfolgender Rechtsmittelbelehrung Berufung zum Landesarbeitsgericht München einlegen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 106
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Deucher