



Arbeitsgericht Weiden

Im Namen des Volkes

Endurteil

In dem Rechtsstreit

A...

-Klägerin-

gegen

Firma **B...**, vertreten durch den Vorstand Professor C...

-Beklagte-

Prozessbevollmächtigte:

...

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 2008 durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Weißenfels und die ehrenamtlichen Richter Geißler und Hiltl

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 146,24 EUR brutto sowie 5 % Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 17.01.2008 zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 146,24 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Arbeitsvergütung.

Die Beklagte betreibt u.a. die Pflegeeinrichtung Pfarrer – Lukas – Haus in D....

Die Klägerin bewarb sich bei der Beklagten als Pflegekraft. Kurz vor Weihnachten 2007 kam es zwischen ihr und dem Heimleiter, Herrn D..., zu einem Gespräch. Am 27. und 28.12.2007 war die Klägerin im Heim tätig.

Die Klägerin trägt vor, sie sei von Beruf Krankenschwester und habe eine mehrjährige berufliche Erfahrung. Sie habe an den beiden Tagen insgesamt 16 Stunden gearbeitet. Bei einem Gehalt in Höhe von 1.900,00 € brutto monatlich ergebe sich eine Vergütung von 146,24 € brutto.

Die Klägerin beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 146,24 brutto
+ 5 % Zinsen darauf über dem jeweiligen Basiszinssatz ab
Klagezustellung zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte trägt vor, im Rahmen des Gesprächs, das Herr D... mit der Klägerin geführt habe, sei ihr gesagt worden, man wolle sich vor der Entscheidung, ob und zu welchen Konditionen man sie einstellen werde, von ihrer Qualifikation überzeugen. Zu diesem Zweck habe man eine zweitägige Probetätigkeit am 27. und 28.12.2007 vorgeschlagen. Herr D... habe ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für diese Tätigkeit keine Vergütung gezahlt werden würde. Die Klägerin habe sich damit einverstanden erklärt.

Die Beklagte macht geltend, die Parteien hätten kein Arbeitsverhältnis, sondern ein unentgeltliches Einfühlungsverhältnis vereinbart. Rechtlich stelle dies ein loses Rechtsver-

hältnis sui generis dar. Der Arbeitnehmer werde demnach in den Betrieb übernommen, ohne seinerseits Pflichten zu übernehmen. Er unterliege dem Hausrecht, nicht aber dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Eine Vergütungspflicht werde nur begründet, wenn eine entsprechende Vereinbarung vorliege.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet, § 2 Absatz 1 Nr. 3 a ArbGG. Das Arbeitsgericht Weiden ist örtlich zuständig, § 46 Absatz 2 ArbGG iVm § 29 ZPO.

Die Klage ist begründet.

Die Klägerin hat Anspruch auf Vergütung für die am 27. und 28.12.2007 geleistete Arbeit, §§ 611, 612, 614 BGB.

Zwischen den Parteien wurde ein entgeltpflichtiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart.

Die Beklagte macht zwar geltend, zwischen den Parteien sei lediglich ein sogenanntes Einfühlungsverhältnis begründet worden.

Dem vermag sich das erkennende Gericht indes nicht anzuschließen.

Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt den Begriff des Einfühlungsverhältnisses als eine besondere - regelmäßig unentgeltliche - Form, für einen anderen Arbeitsleistung zu erbringen, nicht. Vielmehr geht es davon aus, dass geleistete Arbeit zu vergüten ist, §§ 611, 612 BGB. Gleichwohl ist es nach verbreiteter Ansicht aufgrund der Vertragsfreiheit zulässig, eine wirksame Vereinbarung des Inhalts zu treffen, dass Arbeitsleistung ohne Vergütungsanspruch erbracht werden soll (vgl. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz – Urteil vom 24.05.2007 – Az: 2 Sa 87/07; Landesarbeitsgericht Bremen – Urteil vom 25.07.2002 – Az: 3 Sa 83/02 = LAGE § 611 BGB Probearbeitsverhältnis Nr. 5; Landesarbeitsgericht

Köln – Urteil vom 18.03.1998 – Az: 8 Sa 1662/97 = LAGE § 138 BGB Nr. 10; Sächsisches Landesarbeitsgericht – Urteil vom 05.03.2004 – Az: 2 Sa 386/03).

Danach sei es Zweck eines Einfühlungsverhältnisses, die Voraussetzungen der Zusammenarbeit für das potentielle spätere Arbeitsverhältnis zu klären, also insbesondere dem künftigen Arbeitnehmer oder Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, die betrieblichen Gegebenheiten kennenzulernen, sich einen Überblick zu verschaffen. Dazu gehörten auch die Fälle, in denen den Arbeitnehmern, die längere Zeit keine abhängige Arbeit geleistet hätten oder fachfremd seien, auf diese Weise die Möglichkeit gegeben werde, sich mit den Verhältnissen eines Betriebs vertraut zu machen, um danach zu prüfen, ob ein Arbeits- oder Probearbeitsverhältnis abgeschlossen werden soll. Die Zulässigkeit der Vereinbarung eines Einfühlungsverhältnisses unter solchen Umständen folge aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dies berechtige die Parteien, auch eine unbezahlte Einfühlungsphase zu vereinbaren, in der der Arbeitnehmer keine Pflichten, insbesondere auch keine Arbeitspflichten habe (so Sächsisches Landesarbeitsgericht a.a.O.).

Das erkennende Gericht geht ebenfalls davon aus, dass ein Einfühlungsverhältnis grundsätzlich rechtlich zulässig, insbesondere von der Vertragsfreiheit umfasst ist.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts liegt ein Einfühlungsverhältnis nicht vor.

Maßgebendes Merkmal eines Einfühlungsverhältnisses ist die fehlende Verpflichtung zur Arbeitsleistung bzw. die fehlende Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Hierauf beruft sich auch die Beklagte.

Die Klägerin war indes zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Wollte die Beklagte, wie sie vorträgt, die Klägerin erproben, musste sie sie in den Arbeitsablauf eingliedern und ihr Arbeiten zuweisen. Dass dies der Fall war, räumt die Beklagte selbst ein, wenn sie ausführt, der Klägerin sei der Arbeitsalltag vermittelt worden, wie sie auch auf Anleitung und unter Überwachung Pflegehandlungen vorgenommen habe. Es stellt einen Widerspruch dar, wenn der Arbeitgeber einerseits Arbeitsleistung abverlangt, weil nur auf diesem Weg die Qualifikation des Bewerbers beurteilt werden kann, und andererseits geltend gemacht wird, es habe eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht bestanden. Vielmehr wird ein Arbeitnehmer, der erprobt werden soll, zwangsläufig in den

betrieblichen Arbeitsablauf eingliedert und muss und wird den Anweisungen des Arbeitgebers folgen.

Danach ist das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bejahen.

Tätigkeiten, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden, sind grundsätzlich zu vergüten.

Hätten die Parteien, wie von der Beklagten vorgetragen, eine Regelung des Inhalts getroffen, dass die Klägerin an den beiden Tagen ohne Vergütung für die Beklagte arbeiten sollte, verstieße eine solche Vereinbarung nach Auffassung des erkennenden Gerichts gegen die guten Sitten und wäre deshalb unwirksam, § 138 Absatz 1 BGB.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, der sich das erkennende Gericht anschließt, ergibt sich der sachgerechte Interessenausgleich bei einem Vertragsschluss aus dem übereinstimmenden Willen der Vertragspartner. Beide binden sich und nehmen damit zugleich ihre individuelle Handlungsfreiheit wahr. Hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, dass er den Vertragsinhalt faktisch einseitig bestimmen kann, bewirkt dies für den anderen Teil Fremdbestimmung. Allerdings kann die Rechtsordnung nicht für alle Situationen Vorsorge treffen, in denen das Verhandlungsgleichgewicht mehr oder weniger beeinträchtigt ist. Schon aus Gründen der Rechtssicherheit darf ein Vertrag nicht bei jeder Störung des Verhandlungsgleichgewichts nachträglich in Frage gestellt oder korrigiert werden. Handelt es sich jedoch um eine typisierbare Fallgestaltung, die eine strukturelle Unterlegenheit des einen Vertragsteils erkennen lässt, und sind die Folgen des Vertrags für den unterlegenen Vertragsteil ungewöhnlich belastend, so muss die Zivilrechtsordnung darauf reagieren und Korrekturen ermöglichen. Das folgt aus der grundrechtlichen Gewährleistung der Privatautonomie (Art. 2 Absatz 1 GG) und dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Absatz 1, 28 Absatz 1 GG) (vgl. Bundesverfassungsgericht - Entscheidung vom 19.10.1993 – Az: 1 BvR 567/89 = BVerfGE 89/214 und NJW 94/36). Danach erforderliche Korrekturen erfolgen insbesondere (auch) durch die Anwendung von Generalklauseln wie § 138 BGB und § 242 BGB.

Der Abschluss einer Vereinbarung, wie sie von der Beklagten vorgetragen wird, beruht darauf, dass der Arbeitgeber in diesen Fällen ein so starkes Übergewicht hat, dass er den Inhalt des Vertrages faktisch allein bestimmen kann.

Der Arbeitnehmer, der einen Arbeitsplatz sucht, ist regelmäßig darauf angewiesen, seinen Lebensunterhalt durch die Verwertung seiner Arbeitskraft zu bestreiten. Der Arbeitsplatz hat demgemäß einen erheblichen Stellenwert. Seine Bedeutung beschränkt sich dabei nicht darauf, Grundlage der materiellen Existenz zu sein. Vielmehr beruht auch die Anerkennung eines Menschen in der sozialen Gemeinschaft nicht unwesentlich darauf, dass er in der Lage (und willens) ist, durch Arbeit seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen (vgl. Bundesverfassungsgericht – Beschluss vom 27.01.1998 – Az: 1 BvL 15/87 = BVerfGE 97/169 und NZA 98/1475).

Die sich daraus ergebende Notwendigkeit, einen Arbeitgeber zu finden, der bereit ist, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, begründet für sich gesehen bereits regelmäßig ein starkes Übergewicht des potentiellen Arbeitgebers. Dies gilt insbesondere beim Vorliegen strukturell bedingter Arbeitslosigkeit oder dann, wenn der Arbeitssuchende wegen individueller Umstände, beispielsweise seines Alters, auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar ist. Der Arbeitnehmer, der auf einen Arbeitsplatz hofft, ist faktisch gezwungen, sich auf die Bedingungen einzulassen, die der Arbeitgeber vorgibt. So besteht insbesondere die für die Privatautonomie vorausgesetzte Möglichkeit, die eigenen Interessen zu artikulieren und angemessen umzusetzen, regelmäßig nicht, da sich der Arbeitnehmer dadurch der Chance beraubt, sich auf dem angestrebten Arbeitsplatz überhaupt bewähren zu können. Faktisch hat der Bewerber für den Arbeitsplatz nur die Wahl, sich mit den Bedingungen des Arbeitgebers einverstanden zu erklären oder von vornherein auf eine Einstellung zu verzichten.

Dies mag in den Fällen anders sein, in denen es sich um einen qualifizierten Arbeitsplatz für spezielle Fachkräfte handelt, bei denen die Nachfrage an Arbeitskräften das Angebot auf dem Arbeitsmarkt übersteigt.

Ein solcher Fall liegt hier ersichtlich nicht vor.

Die für den Abschluss der von der Beklagten geltend gemachten Vereinbarung ursächliche ungleiche Verhandlungsposition führt zur Sittenwidrigkeit der Abrede der Entgeltfreiheit. Die Unentgeltlichkeit benachteiligt die Klägerin in unzumutbarer Weise. Diesem Nachteil entspricht auf Seiten des Arbeitgebers ein unangemessener Vorteil, der nicht hinzunehmen ist.

Dabei ist von den Wertungen auszugehen, die der Gesetzgeber vorgegeben hat.

Diese ergeben sich insbesondere aus der bereits zitierten Regelung in den §§ 611, 612 BGB. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass geleistete Arbeit zu vergüten ist. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Art. 12 GG und die oben beschriebene Bedeutung der Verwertung der Arbeitskraft als Existenzgrundlage. So haben selbst Auszubildende, deren Beschäftigung vor allem zu Beginn der Ausbildung möglicherweise nicht wirtschaftlich ist, einen Vergütungsanspruch, vgl. § 17 Absatz 1 BBiG.

Etwas anderes lässt sich nicht aus dem SGB III ableiten, wie dies vom Sächsischen Landesarbeitsgericht angenommen wird. Die Bestimmungen des SGB III oder auch des § 16 SGB II regeln in erster Linie das Verhältnis zwischen der Agentur für Arbeit und dem Empfänger von Arbeitslosengeld oder von ähnlichen Leistungen. Insoweit geht es um die Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitslosenversicherung, insbesondere darum, den arbeitslosen Menschen wieder in Arbeit zu bringen. In all diesen Fällen erhält der Arbeitslose oder Arbeitssuchende Leistungen von der Agentur für Arbeit oder auch vom Arbeitgeber, der wiederum in bestimmten Fällen von der Agentur für Arbeit Zuschüsse erhält. Damit ist seine Existenzgrundlage gesichert.

Die Zulässigkeit eines unentgeltlichen Einfühlungsverhältnisses, wie dies die Beklagte reklamiert, lässt sich damit nicht begründen. Insbesondere nimmt der Arbeitgeber nicht die Interessen der Versichertengemeinschaft, sondern seine eigenen wahr.

Dies gilt vor allem im vorliegenden Fall. Die Beklagte wollte die Klägerin erproben. Dies ergibt sich aus ihrem eigenen Vorbringen. Damit lag es primär im Interesse der Beklagten, die Klägerin zu beschäftigen, um ihre Eignung feststellen zu können. Dass dem Arbeitgeber insoweit ein berechtigtes Interesse zugestanden wird, bedarf keiner weiteren Ausführung. Nicht gerechtfertigt ist es indes, das wirtschaftliche Risiko der Erprobung insgesamt auf den potentiellen Arbeitnehmer abzuwälzen.

Der Gesetzgeber hat gerade im Hinblick auf die Erprobung eines neuen Mitarbeiters verschiedene Regelungen getroffen, die das Anliegen des Arbeitgebers angemessen berücksichtigen. Zu nennen sind hier vor allem die verkürzte Kündigungsfrist während der Probezeit gemäß § 622 Absatz 3 BGB sowie die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis gemäß

§ 14 Absatz 1 Nr. TzBfG zu befristen. Dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft unentgeltlich zur Verfügung stellt, hat der Gesetzgeber demgegenüber nicht in Betracht gezogen.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts verschafft sich ein Arbeitgeber, der einen potentiellen Arbeitnehmer zur Erprobung unentgeltlich für sich arbeiten lässt, ohne dass hierfür ein vernünftiger, im Interesse beider Vertragsteile liegender Grund ersichtlich ist, einen ungerechtfertigten Vorteil, der auf der schwachen Verhandlungsposition des Arbeitnehmers beruht.

Die von der Beklagten behauptete Vereinbarung ist daher unwirksam.

Mangels einer vertraglichen Vereinbarung ist die Vergütung durch das Gericht festzusetzen, § 612 Absatz 2 BGB.

Bezüglich der Feststellung, welche Vergütung die „übliche“ ist, stellt das erkennende Gericht, da andere Anhaltspunkte nicht vorliegen, auf den Entgelttarifvertrag Nr. 2 vom 01.07.2007 für Beschäftigte in den Privatkrankeanstalten in Bayern ab (TR 31 – 100 ab 130). Nach dessen Anlage 1 wäre die Klägerin als Krankenpflegerin in die Entgeltgruppe 6 einzugruppieren. Die Vergütung betrug im streitgegenständlichen Zeitraum nach der Anlage 2 in der Eingruppierungsstufe 0 monatlich 2.028,00 € brutto. Das von der Klägerin geltend gemachte Bruttoentgelt (1.900,00 €) bleibt unter diesem Tarifgehalt.

Ausgehend von 1.900,00 € brutto ergibt sich für 2 Tage à 8 Stunden ein Betrag in Höhe von 175,68 € brutto (1.900,00 € / 173 Stunden * 16 Stunden). Die Klägerin hat indes nur 146,24 € brutto eingeklagt, so dass ihr nicht mehr zugesprochen werden konnte (§ 308 Absatz 1 Satz 1 ZPO).

Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 291, 288 BGB. Die Klage ist der Beklagten am 16.01.2008 zugestellt worden.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO.

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG iVm § 3 ZPO festgesetzt.

Die Berufung war nicht zuzulassen. Es liegt keiner der in § 64 Absatz 3 enthaltenen Zulassungsgründe vor.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil findet ein Rechtsmittel nicht statt.

Weißenfels
Direktorin des Arbeitsgerichts