

Arbeitsgericht Berlin

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 22 Abs 1 MiLoG

- 1. Wenn eine Praktikantin vier Monate beim Arbeitgeber unter Vertrag stand, entfällt der Anspruch auf Mindestlohn der Praktikantin nicht dadurch, dass der Arbeitgeber mit der Praktikantin nach einem Monat einen nunmehr auf drei Monate befristeten Praktikantenvertrag abschließt.**
- 2. Dem Inhalt von Privaturkunden eine Vermutung für dessen „Richtigkeit“ zugeschrieben, sodass sich der Arbeitgeber nicht auf eine Missverständlichkeit der Einigung berufen kann.**

ArbG Berlin, Urteil vom 17.06.2016 Az. : 28 Ca 2961/16

Tenor:

I.

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin 4.488,-- Euro (brutto) abzüglich 400,-- Euro (netto) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2015 zu zahlen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

III.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 4.088,-- Euro festgesetzt.

Tatbestand:

1

Es geht es um Vergütungsdifferenzen nach Unterschreitung des sogenannten „Mindestlohns“ für Praktikum. - Vorgefallen ist folgendes:

2

I. Die (heute) 22-jährige Klägerin empfing unter dem Datum des 7. April 2015 ein nach Erscheinungsbild und Diktion von der Beklagten vorformuliertes Schriftstück (Kopie2: Urteilsanlage I.), mit welchem die Beklagte, die eine Kindertagesstätte unterhält, sie folgenden Text unterzeichnen ließ (Auszüge):

3

„Praktikum
V e r t r a g
zwischen

[es folgt: Bezeichnung der Parteien; d.U.].

4

Zwischen der ... [Beklagten] und [der Klägerin] wird für ein Praktikum nachstehender Vertrag geschlossen.

5

Hierdurch wird kein Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder Arbeitsverhältnis eingegangen. Die Praktikantin oder der Praktikant absolviert das Praktikum mit dem Ziel der Berufsfindung. Wird das Praktikum nicht vor dem 31.07.2015 beendet, so bekommt die Praktikantin die Möglichkeit ab dem 01.08.2015 eine Ausbildung berufsbegleitend zur Erzieherin in der Kita [der Beklagten] zu absolvieren.

6

§ 1 Praktikumsdauer

7

Die Praktikumszeit beginnt am 01.04.2015 und endet am 31.07.2015.

8

Die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit während des Praktikums beträgt 30/6 Zeitstunden. ...

9

§ 5 Vergütung

10

Die Praktikantin oder der Praktikant erhält eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 100,-- € monatlich. Die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ist von dem Betrieb/der Einrichtung sichergestellt“.

11

II. Auf diesem Hintergrund wurde die Klägerin für die Beklagte im April 2015 insgesamt (22 [Tage] à 6 [Stunden] =) 132 Stunden tätig, im Mai 2015 (21 x 6 =) 122 Stunden, im Juni (22 x 6 =) 132 Stunden und im Juli 2015 nochmals (23 x 6 =) 138 Stunden. Für die somit binnen vier Monaten insgesamt erbrachten (132 + 122 + 132 + 138 =) 528 Stunden entrichtete die Beklagte die besagte „Aufwandsentschädigung“ von monatlich 100,-- Euro, zusammen 400,-- Euro. - Unterdessen hatten die Parteien unter dem Datum des 25. Juni 2015 einen „Anstellungsvertrag“ (Kopie4: Urteilsanlage II.) unterzeichnet. Ihm zufolge sollte die Klägerin ab August 2015 für die Beklagte gegen ein Monatsgehalt von 1.023,-- Euro (brutto) bei wöchentlich 25 bis 30 Stunden „als Erziehungshelferin“ (§ 1 Abs. 1 ArbV) Verwendung finden. Diesen Vertrag, den die Beklagte (wohl) als Ausbildungsvertrag einstuft, kündigte die Klägerin aus Gründen, die von den Parteien nicht näher thematisiert werden, mit Schreiben vom 30. Oktober 2015 (Kopie5: Urteilsanlage III.) zum 13. November 2015.

12

III. Fest steht, dass sie die Beklagte nach vergeblicher vorgerichtlicher Aufforderung im Anwaltsschreiben vom 25. November 2015 (Kopie6: Urteilsanlage IV.) mit ihrer am 2. März 2016 bei Gericht eingereichten und acht Tage später (10. März 2016) zugestellten Zahlungsklage auf Ausgleich von Vergütungs differenzen nebst Verzugszinsen in Anspruch nimmt, die sich aus dem für 528 Stunden geschuldeten Mindestlohn von (528 x 8,50 Euro =) 4.488,-- Euro (brutto) und den empfangenen

400,-- Euro (netto) ergeben. Hierzu verweist sie darauf, dass ihr hiesiges Praktikum dem Vertragstext (Urteilsanlage I.) zufolge vier Monate dauere und einer freiwilligen Orientierung mit dem Ziel der Berufsfindung diene⁷. Damit gelte unabhängig von der vertraglichen Entgeltsabmachung der Mindestlohn den sie denn auch einfordere.

13

IV. Die Klägerin beantragt,

14

die Beklagte zu verurteilen, ihr 4.488,-- Euro (brutto) abzüglich 400,-- Euro (netto) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab 1. August 2015 zu zahlen.

15

Die Beklagte beantragt,

16

die Klage abzuweisen.

17

V. Sie hält das Klagebegehren der Sache nach für haltlos. Sie räumt ein, mit der Klägerin den hier vorgelegten Praktikumsvertrag (Urteilsanlage I.) in der Tat abgeschlossen zu haben. Allerdings legt sie Wert auf die Feststellung, dass sie die Klägerin später mit Erfolg aufgefordert habe, neben der so gestalteten Vertragsurkunde eine auf den 30. April 2015 datierte weitere Urkunde (Kopie Urteilsanlage V.) zu unterzeichnen. Diese habe „klarstellen“ sollen, dass das eigentliche Praktikum, dem eine einmonatige Hospitation vorgeschaltet habe werden sollen, erst mit dem 1. Mai 2015 begonnen habe. Insofern sei die von der Klägerin beigebrachte Vertragsurkunde zuvor „missverständlich, bzw. nicht hinreichend klar aufgesetzt“ gewesen.

18

VI. Hierzu erwidert die Klägerin mit Schriftsatz vom 14. Juni 2016 unter anderem, beim Vortrag der Beklagte handele es sich um einen „nachvollziehbaren, jedoch untauglichen Versuch, die Klageforderung abzuwenden“. Zwar habe sie die auf den Zeitraum von Mai bis Juli 2015 bezogene (zweite) Urkunde (Urteilsanlage V.) unterzeichnet. Das ändere aber nichts an der Tatsache, dass damit eine Vergütungspflicht nach dem Mindestlohngesetz eintrete: Beide Verträge regelten ein Praktikum mit dem Ziel der Berufsfindung. Für die von der Beklagten dafür behauptete Hospitation finde sich hingegen keinerlei Anhaltspunkt. Insofern handele es sich lediglich um eine nachträglich vorgeschobene Behauptung, die die Klageforderung nicht zu Fall bringen könne.

19

VII. Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze und auf deren Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe:

20

Der Klage ist ihr Erfolg nicht zu versagen. Die Beklagte schuldet der Klägerin die beanspruchte Differenzvergütung nebst Verzugszinsen. - Daran können ihre Einwände nichts ändern:

21

A. Die Parteien haben unter dem Datum des 7. April 2015 (Urteilsanlage I.) einen Vertrag über ein Praktikum von vier Monaten (April bis Juli 2015) und unter jenem des 30. April 2015 (Urteilsanlage V.) nochmals von drei Monaten (Mai bis Juli 2015) geschlossen. Da die Klägerin bei der Beklagten somit – so oder so – insgesamt vier Monate als Praktikantin unter Vertrag stand, ist die gesetzliche Ausnahmevorschrift des § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, die die Beklagte von den zwingenden Vergütungssätzen des Mindestlohngesetzes hätte befreien können, tatbestandlich nicht erfüllt. Fiel die Klägerin damit nicht in den Kreis der Ausnahmevorschriften zum persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes, so führt kein Weg daran vorbei, dass die Beklagte ihr den gesetzlichen Mindestlohn nach Maßgabe der §§ 1 Abs. 122, 2023 MiLoG zu zahlen hat. Die geforderten Zinsen sind aufgrund der §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1, 289 Abs. 1 Satz 1 BGB geschuldet.

22

B. Die Beklagte will das zwar nicht gelten lassen. Das schützt sie aber nicht vor den Folgen:

23

I. Soweit sie zunächst beteuert (s. oben, S. 4 [vor VI.]), das Vertragswerk vom 7. April 2015 „missverständlich, bzw. nicht hinreichend klar“ formuliert zu haben, befreit sie das nicht von den Konsequenzen der selber besiegelten Worte. Es ist bekanntlich wesentlicher Sinn einer Verschriftlichung rechtsgeschäftlicher Willensakte, dass mit der per Schriftform angeregten Selbstprüfung der Akteure und der daraus typischerweise herrührenden Überlegung ein besonderes Maß an Verlässlichkeit erzeugt werden soll. Nicht zuletzt deshalb wird dem Inhalt von Privaturkunden schon seit den Zeiten des Reichsgerichts in Zivilsachen eine Vermutung für dessen „Richtigkeit“ zugeschrieben. Nachdem die Beklagte für die Ausgestaltung ihrer Willensäußerung in diesem Sinne gesteigert verantwortlich war, kann sie mit der Darstellung, sie habe nicht gewollt, was darin gesagt ist, schon phänomenologisch nicht gehört werden.

24

II. Das Blatt ist auch nicht damit zu wenden, dass sie die Klägerin offenbar dazu hat bewegen können, ihr unter dem 30. April 2015 noch eine zweite Urkunde (Urteilsanlage V.) zu unterschreiben. Zwar thematisiert deren Text das Praktikum nun in der Tat nur noch für die Monate Mai bis Juli 2015. Das macht aber nicht ungeschehen, was die Parteien auf gleicher vertraglicher Grundlage zuvor schon einen Monat lang praktiziert hatten. Außerdem ist dort eine dahingehende Erklärung für die Vergangenheit nicht einmal getroffen. Angesichts dessen ist nur beiläufig anzumerken, dass es schon nach dem Rechtsgedanken des § 3 MiLoG ohnehin nicht in ihrer Hand läge, ihre bis dato bereits gelebte Beziehung im Nachhinein umzudefinieren; schon gar nicht in Form Allgemeiner Geschäftsbedingungen (s. dazu auch § 309 Nr. 12 Buchstabe b) BGB).

25

III. Die Konsequenzen dieser Befunde spiegelt der Tenor zu I. des Urteils.

26

C. Für Kosten und Streitwert lässt es sich kurz machen:

27

I. Soweit das Gericht auch ohne bekundeten Wunsch der Parteien über die Verpflichtung zur Tragung der Kosten seiner Inanspruchnahme entschieden hat, bedurfte es hierzu keines Antrags (§ 308 Abs. 2 ZPO32). Diese Kosten hat es der – im

Prozess unterlegen - Beklagten zuweisen müssen (§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO33; Tenor zu II.).

28

II. Den Wert des Streitgegenstandes hat das Gericht aufgrund des § 61 Abs. 1 ArbGG im Tenor festgesetzt und mit dem bezifferten Wert der Klageforderung bemessen. Das macht also (4.488,-- Euro ./ . 400,-- Euro =) 4.088,-- Euro und erklärt den Tenor zu III.