



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau K. S., P. str. 10, U.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T. u. a.,
T. platz 11, E.,

g e g e n

die Reitanlage I., Frau D. I., L. Str. 79, N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt C. u. a.,
Platz der S. 2, H.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 27.09.2017
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Jung und den ehrenamtlichen Richter Strauß

für R e c h t erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 13.10.2016, 6 Ca 1390/16, abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.**
- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von Mindestlohn für die Zeit eines von ihr bei der Beklagten geleisteten Praktikums.

Die Klägerin hat sich bei der Beklagten, die eine auf den Dressursport ausgerichtete Reitanlage betreibt, um eine Praktikumsstelle beworben. Mit Email vom 04.09.2015 mit dem Betreff „Ausbildung Pferdewirt“ bestätigte die Klägerin der Beklagten, dass sie das dreimonatige Praktikum - wie am Telefon besprochen - im Oktober annehmen möchte. Nachdem die Klägerin zunächst ausdrücklich bestritten hat, dass das Praktikum dazu dienen sollte, zu eruieren, ob ihr Berufswunsch dem Tätigkeitsfeld einer Pferdewirtin entsprechen könnte, hat sie mit Schriftsatz vom 14.09.2015 unstrittig gestellt, dass das Praktikum zu dem Zweck absolviert werden sollte, festzustellen, ob sie möglicherweise eine Ausbildung zur Pferdewirtin bei der Beklagten aufnimmt.

Am 05.10.2015 hat die Klägerin bei der Beklagten einen Probetag absolviert und am 06.10.2015 mit dem Praktikum begonnen. Bis zum 25.01.2016, der nach Vortrag der Klägerin allerdings ihr freier Tag war, war sie sodann - mit zeitlichen Unterbrechungen - in der Reitanlage der Beklagten tätig.

Unstreitig hat die Klägerin sich während ihres Praktikums morgens daran beteiligt, die Pferde, die geritten werden mussten, vorzubereiten, das heißt zu putzen und zu satteln, Pferde auf ein Laufband zu stellen sowie Pferde zur Weide zu bringen und dort wieder abzuholen und die Pferde zu füttern. Außerdem hat sie bei der Stallpflege geholfen. Nach Angaben der Klägerin auf S. 4 und 5 ihres Schriftsatzes vom 04.09.2017 (Bl. 190 bis 191 der Akte) haben sich ihre Aufgaben im zweiten und dritten Monat des Praktikums erweitert. Im Einzelnen sind die Tätigkeiten, die die Klägerin während des Praktikums erbracht hat, und insbesondere deren zeitlicher Umfang zwischen den Parteien streitig.

Die Klägerin hat in der Reitanlage unentgeltlich gewohnt. Die Beklagte hat der Klägerin für die Dauer des Praktikums ihr Büro, in dem sie ein Bett für die Klägerin aufgestellt hat, als Wohnraum zur Verfügung gestellt. Eine Vergütung ist von der Beklagten nicht gezahlt worden.

In der Zeit vom 03.11. bis zum 06.11.2015 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt.

In der Zeit vom 20.12.2015 bis zum 25.01.2016 war die Klägerin nicht auf der Reitanlage anwesend. Sie hat zunächst einen bereits vor Antritt des Praktikums mit der Familie geplanten Familienurlaub angetreten, was sie vor Antritt des Praktikums mit der Beklagten abgesprochen hatte. Da sie in der ersten Januarwoche 2016 bei ande-

ren Arbeitgebern Probearbeitstage absolvieren wollte, teilte sie der Beklagten mit SMS vom 26.12.2015 Folgendes mit:

*„Sehr geehrte Frau I.,
ich habe die Möglichkeit in der ersten Januarwoche auf verschiedenen Dressurhöfen einen Probearbeitstag zu absolvieren, aus diesem Grund würde ich erst wieder am 12. Januar mein Praktikum fortsetzen. Sollte das für Sie nicht in Ordnung sein, werde ich bereits am 5. Januar zurückkommen und einen anderen Zeitpunkt im Januar für den Probetag vereinbaren. Ich wünsche Ihnen einen schönen Jahreswechsel und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.*

*Mit lieben Grüßen
K. S.“*

Die Beklagte erklärte sich damit einverstanden und bestätigte der Klägerin, dass man sich am 12.1. sehe.

Nach Rückkehr der Klägerin in den Betrieb der Beklagten entschied die Klägerin sich, bei der Beklagten keine Ausbildungsstelle anzutreten.

Unter dem Datum vom 28.01.2016 erteilte die Beklagte der Klägerin für die Praktikumszeit ein Zeugnis, wegen dessen Inhalt auf Blatt 3 der Akte Bezug genommen wird.

Mit Email vom 06.03.2016 forderte die Klägerin die Beklagte unter Hinweis auf das Mindestlohngesetz auf, an sie für die Praktikumsstätigkeit einen Betrag in Höhe von 6.630,00 € zu zahlen. Da die Beklagte auf die Email nicht reagierte, forderte die Klägerin die Beklagte unter Hinweis auf die Email erneut mit Schreiben vom 15.03.2016 zur Zahlung auf.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 05.04.2016 ließ die Beklagte den geltend gemachten Anspruch unter Hinweis darauf, dass eine Unentgeltlichkeit vereinbart worden sei, ablehnen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat die Beklagte auf Befragen erklärt, die Klägerin habe sie bereits vor dem Praktikum darauf hingewiesen, dass sie für den Dezember Urlaub gebucht habe. Sie habe gefragt, ob sie diesen Urlaub mit ihrer Familie machen und die Zeit an das Praktikum anhängen könne. Damit habe sie, die Beklagte, sich einverstanden erklärt. Auf Befragen hat die Klägerin bestätigt, dass sie für die Weihnachtszeit bereits Urlaub gebucht hatte. Sie hat die Auffassung geäußert, die Beklagte habe ihr für diese Zeit Urlaub gewährt.

Die Klägerin hat behauptet, sie habe bei der Beklagten 780 Arbeitsstunden geleistet, da sie an sechs Tagen der Woche durchschnittlich 10 Stunden arbeitstäglich gearbeitet habe. Sie habe ihre Arbeit um 6.30 Uhr begonnen und frühestens zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr beendet. Der Arbeitsalltag habe generell so ausgesehen, dass sie von 6.30 Uhr bis 8.30 Uhr Pferde auf das Laufband gebracht, Pferde geputzt und bandagiert habe. Zwischen 8.00 Uhr und 9.00 Uhr seien die Reiter angekommen. Sodann habe sie Pferde gefüttert und andere Stallarbeiten ausgeführt, das Sattel- und Zaumzeug gereinigt und die Hufpflege der Pferde vorgenommen. Hiernach habe es die Mittagspause von maximal einer Stunde gegeben. In den Nachmittagsstunden seien die Pferde von der Koppel hereingebracht und gepflegt, die Pferdeböden gesäubert und die Pferde abgedeckt worden. Sie, die Klägerin, habe spätestens nach zwei Wochen wie die anderen Mitarbeiter einen festen Arbeitsplatz und einen fest abgegrenzten Arbeitsbereich gehabt, der nicht lediglich in einem Zuarbeiten bestanden habe. Ihre Pünktlichkeit sei auf das Schärfste kontrolliert worden. Es habe ihr nicht freigestanden, ob sie an dem täglichen Arbeitsbetrieb teilnehmen wollen. Die Beklagte habe sie vollständig als unbezahlte Arbeitskraft ausgenutzt. Reitstunden habe sie nur in den ersten Tagen des Praktikums erhalten. Danach sei sie dazu angehalten worden, eines der Dressurpferde täglich zu bewegen. Da die Mindestlaufzeit des Praktikums von drei Monaten nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG bei weitem überschritten worden sei, stehe ihr ab dem Beginn des Praktikums der Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro Stunde zu. Zum Jahreswechsel 2015/2016 sei es nicht zu einer Unterbrechung des Praktikums gekommen, sondern sie, die Klägerin, habe sich in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachtszeit einige Tage Urlaub genommen. Unabhängig davon seien Krankheits- und Urlaubstage nicht geeignet, ein Praktikum zu unterbrechen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 6.630,00 € zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, im Rahmen des Praktikums sei der Klägerin die Möglichkeit gegeben worden, kennen zu lernen, welche praktischen reiterlichen Fähigkeiten für den Beruf der Pferdewirtin vorausgesetzt werden und welche täglichen Arbeiten anfallen. Die Klägerin habe täglich auf ausgebildeten Dressurpferden von ihr, der Beklagten, oder der Pferdewirtschaftsmeisterin Frau L. Reitunterricht erhalten. Der Reitunterricht habe dazu gedient, die reiterlichen Fähigkeiten der Klägerin zu testen und sie möglicherweise in die Lage zu versetzen, das sogenannte „große Reitabzeichen“ machen

zu können. Die Behauptung der Klägerin, sie habe lediglich in den ersten Wochen Reitstunden erhalten, sei falsch. Für die Klägerin hätten keine festen Arbeitszeiten und auch keine Arbeitsverpflichtung bestanden. Sie, die Beklagte, verfüge über einen festen Mitarbeiterstab, der die anfallenden Arbeiten durchführe. Der Klägerin sei die Möglichkeit gegeben worden, Zuarbeit zu leisten, sofern sie dies gewollt habe. Für Fragen habe der Klägerin jederzeit die Pferdewirtschaftsmeisterin Frau L. zur Verfügung gestanden. Die Klägerin sei bereits seit dem 27.10.2015 arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Jedenfalls habe sie seit diesem Zeitpunkt nicht mehr gearbeitet und nicht hospitiert. Die Klägerin habe in der Zeit ab dem 20.12.2015 keinen Urlaub erhalten. Das Praktikum sei in der Zeit vom 20.12.2015 bis zum 12.01.2016 auf Wunsch der Klägerin unterbrochen worden, was sich bereits aus der SMS vom 26.12.2015 eindeutig ergebe. Sie, die Beklagte, hätte die Klägerin zu keinem Zeitpunkt rechtlich zwingen können, zu erscheinen bzw. Arbeiten durchzuführen. Die Klägerin habe ihr vorgespiegelt, Interesse an einer Ausbildung zur Pferdewirtin zu haben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 5.491,00 € brutto stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin sei als Arbeitnehmerin im Sinne des § 1 MiLoG anzusehen, da nicht davon ausgegangen werden könne, dass ein Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG gegeben sei. Soweit die Beklagte sich auf ein dreimonatiges Orientierungspraktikum im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG berufen habe, habe sie dessen Voraussetzungen, für die sie darlegungs- und beweispflichtig sei, nicht schlüssig dargelegt. Das Praktikum habe über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten bestanden. Soweit die Beklagte meine, das Praktikum sei in der Zeit vom 20.12.2015 bis zum 11.01.2016 unterbrochen gewesen, fehle es an hinreichend konkretem Vortrag dazu, wann und wie eine solche rechtliche Unterbrechung zwischen den Parteien vereinbart worden sei. Der Formulierung der Klägerin in der SMS vom 26.12.2015 bezüglich einer Fortsetzung des Praktikums könne nicht derart viel Gewicht zugesprochen werden, dass allein aus dieser Formulierung der Schluss auf die Vereinbarung einer rechtlichen Unterbrechung des Praktikumszeitraums gezogen werden könne. Schließlich könne umgangssprachlich von einer Fortsetzung des Praktikums auch im Anschluss an einen vereinbarten Urlaub gesprochen werden. Eine konkrete Abrede habe die Beklagte nicht vorgetragen. Vor diesem Hintergrund könne die Frage, ob es im Rahmen des Ausnahmetatbestandes des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG überhaupt möglich sei, die Rechtsfolge des § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG durch eine Unterbrechung des Praktikums entfallen zu lassen, dahinstehen. Da kein Ausnahmetatbestand vorliege, habe die Beklagte sämtliche von der Klägerin geleisteten Praktikumsstunden ab dem ersten Tag zu vergüten. Soweit vertreten werde, dass bei einer längeren Praktikumsdauer als drei Monate die Vergütungspflicht erst nach der Dauer von drei Monaten einsetze, sei diese Auffassung mit dem Wortlaut und der Systematik des § 22 MiLoG nicht vereinbar. Danach stehe der Klägerin für 646 geleistete Praktikumsstunden ein Mindestlohnanspruch in Höhe von 5.491,00 € brutto zu. Für die anzurechnenden 68 Arbeitstage sei von einer täglichen Stundenzahl von 9,5 Stunden auszugehen. Soweit die Klägerin von 10

Stunden täglich ausgegangen sei, fehle es an einem schlüssigen Vortrag. Es sei nicht zulässig, von einer durchschnittlichen Stundenzahl auszugehen. Da die Klägerin nicht dargelegt habe, an welchen Tagen sie länger als bis 17.00 Uhr gearbeitet habe und an welchen Tagen sie weniger als eine Stunde Pause gemacht habe, sei lediglich schlüssig vorgetragen worden, dass sie jedenfalls von 6.30 Uhr bis 17.00 Uhr abzüglich einer einstündigen Pause für die Beklagte tätig geworden sei. Die Beklagte habe die von der Klägerin dargelegten Praktikumsstunden nicht schlüssig bestritten.

Gegen das ihr am 08.11.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 28.11.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 09.01.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung rügt die Beklagte, das Arbeitsgericht habe in wesentlichen Teilen den Sach- und Streitstoff nicht hinreichend berücksichtigt. So habe das Arbeitsgericht den Vortrag unberücksichtigt gelassen, dass es der Klägerin völlig frei gestanden habe, wann, zu welchem Zeitpunkt und ob überhaupt sie an dem täglichen Arbeitsbetrieb teilnehmen wollen, dass sie, die Beklagte, einen festen Mitarbeiterstamm habe, der die anfallenden Arbeiten erledige, und dass der Klägerin lediglich die Gelegenheit gegeben worden sei, Zuarbeit zu leisten. Eine Anwesenheitspflicht habe es für die Klägerin nicht gegeben. Die Klägerin sei in der Regel, soweit sie anwesend gewesen sei, um 7.00 Uhr auf der Anlage erschienen und habe sich bis 12.00 Uhr an der Vormittagsarbeit beteiligt. Nach der Mittagspause habe die Klägerin an jedem Anwesenheitstag eine Stunde Reitunterricht erhalten. Hierfür und für das Vor- und anschließende Nachbereiten des Pferdes seien jeweils zwei Stunden benötigt worden. Im weiteren Verlauf des Nachmittags habe die Klägerin den Mitarbeitern maximal zwei Stunden geholfen. Ihre Aufgabe habe darin bestanden, beim Aufräumen des Stalles zu helfen und Pferde von der Wiese bzw. Paddock zu holen. Das Arbeitsgericht habe auch nicht hinreichend berücksichtigt, dass die Klägerin das Praktikum auf ihren Wunsch hin in der Zeit vom 20.12.2015 bis zum 12.02.2016 unterbrochen habe und es allein die Klägerin gewesen sei, die durch ihr Verhalten bewirkt habe, dass das Praktikum formal einen Zeitraum von drei Monaten überschritten habe. Das Arbeitsgericht habe in diesem Zusammenhang den Inhalt der Nachricht der Klägerin verkannt. Die Verwendung des Begriffes „Fortsetzung“ setze auch umgangssprachlich voraus, dass zuvor eine Unterbrechung stattgefunden habe. Dementsprechend habe die Klägerin auch keinen Bezug auf einen angeblich gewährten Urlaub genommen. Gerade mit Wissen und Wollen der Klägerin sei das Praktikum in Teilen der vereinbarten Zeit nicht vollzogen worden. Wer sich derart verhalte, handele in höchstem Maße treuwidrig. Vorsorglich weist die Beklagte darauf hin, dass hinsichtlich der Höhe der Vergütung nicht 9,5 Stunden, sondern maximal 8 Stunden abzüglich einer Reitstunde in Ansatz zu bringen wären. Die Arbeitszeit aller

Mitarbeiter beginne erst um 7.00 Uhr. Zudem werde vormittags eine halbstündige Frühstückspause gemacht. Hilfsweise erklärt die Beklagte gegenüber etwaigen Vergütungsansprüchen der Klägerin die Aufrechnung mit 80,00 € pro Reitstunde täglich sowie mit einem weiteren Betrag in Höhe von 800,00 € für den zur Verfügung gestellten Wohnraum einschließlich Dusche und Heizung. Die Unterkunft sei der Klägerin im Hinblick auf die Unentgeltlichkeit des Praktikums zur Verfügung gestellt worden.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 13.10.2016, 6 Ca 1390/16, abzuändern und die Klage abzuweisen.

**Die Klägerin beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und weist ergänzend darauf hin, dass die Beklagte nach wie vor die Voraussetzungen für die Annahme eines Orientierungspraktikums nicht dargelegt habe. Die Interpretation der Beklagten bezüglich des Inhalts der Nachricht vom 26.12.2015 gehe ins Leere. Aus dieser Nachricht sei jedenfalls keine Unterbrechung des Praktikums herzuleiten. Abgesehen davon gehe sowohl der überwiegende Teil der Literatur als auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales davon aus, dass das Überschreiten des Dreimonatszeitraums eine Zahlungsverpflichtung sämtlicher geleisteter Arbeitsstunden mit ex tunc Wirkung zur Folge habe. Im Übrigen frage sich, ob sie überhaupt als Praktikantin anzusehen sei, da nicht Ausbildungszwecke im Vordergrund gestanden hätten, sondern typische Arbeitnehmerpflichten, insbesondere eine tägliche Anwesenheitspflicht von in der Regel mehr als acht Stunden und eine Tätigkeit nach Weisung einer Mitarbeiterin der Beklagten. Es dürfte sich daher eher um ein Berufsanfängerarbeitsverhältnis gehandelt haben, dessen Vergütung nach allgemein üblichen arbeitsvertraglichen Grundsätzen zu erfolgen habe. Zutreffend habe bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Beklagte die tägliche Arbeitszeit nicht rechtswirksam bestritten habe. Daraus, dass die Beklagte ihr in dem Praktikumszeugnis Pünktlichkeit bescheinigt habe, ergebe sich zudem, dass sie dazu verpflichtet gewesen sei, Arbeitszeiten einzuhalten. Auf S. 5 bis 8 der Berufungsbegründung hat die Klägerin die von ihr für jeden Arbeitstag behaupteten Arbeitszeiten aufgelistet. Wegen dieser Aufstellung wird auf Bl. 165 bis 168 der Akte Bezug genommen. Wie sich aus der Aufstellung ergebe, seien abzüglich der Pausenzeiten 786 Stunden und 55 Minuten geleistet worden. Diese seien in der Klageschrift auf 780 Stunden abgerundet worden. Hinsichtlich der von ihr täglich ausgeführten Arbeiten hat die Klägerin auf S. 1 ihres Schriftsatzes vom 14.09.2016 (Bl. 70 der Akte) Bezug genommen. Sie hat ergänzend vorgetragen, am Abend des Probe-

arbeitstages habe ein Gespräch zwischen den Parteien stattgefunden. Die Beklagte habe ihr das Praktikum angeboten und dazu erklärt, dass sie während des Praktikums im Wesentlichen die am Probearbeitstag erbrachten Tätigkeiten zu erbringen habe. Damit habe sie, die Klägerin, sich einverstanden erklärt. Sie habe die Aufträge für sämtliche anfallenden Arbeiten von den Mitarbeiterinnen Q. und I. auf Anweisung der Beklagten erhalten. Es sei auch vorgekommen, dass die Beklagte ihr persönlich Aufträge erteilt habe, wie zum Beispiel das Fetten und Säubern der Sättel oder Zaumzeug und Longiergurte, Säuberungen im Stall, Spinnweben entfernen, Kaffee kochen, Stiefel putzen, Abäppeln. Die Mitarbeiterin I. habe ihr verständlich gemacht, dass der Sonntag im Reitbetrieb der Beklagten offizielle Arbeitszeit sei und das auch für sie gelte. Auf S. 4 bis 5 des Schriftsatzes vom 04.09.2017 hat die Klägerin so dann nochmals Tätigkeiten aufgeführt, die sie nach ihrer Behauptung auf Anweisung der Mitarbeiterinnen I. und Q. habe ausführen müssen und hat darauf hingewiesen, dass jeden Monat weitere Arbeiten hinzugekommen seien. Einige Male habe sie alleine den letzten Kontrollgang im Stall am Abend durchgeführt. Wegen der Tätigkeiten im Einzelnen wird auf Bl. 190 bis 191 der Akte Bezug genommen. Das Arbeitsaufkommen sei so hoch gewesen, dass sie und die anderen Mitarbeiter nur gestaffelt und verkürzt in die Mittagspause hätten gehen können. Obwohl sie sich während der Arbeiten am Fuß verletzt habe, habe sie auf Anweisung der Beklagten weiterarbeiten müssen. Außerdem habe die Beklagte sie aufgefordert, trotz Krankschreibung weiterzuarbeiten und sich nicht mehr krankschreiben zu lassen. Aus Angst um den Verlust ihres Praktikumsplatzes habe sie trotz der Krankschreibung drei Stunden pro Tag gearbeitet. Etwa zwei Wochen nach Beginn des Praktikums sei sie wegen der Erkrankung einer Auszubildenden, deren Aufgabe es gewesen sei, ein Pferd an der Longe laufen zu lassen, angewiesen worden, dieses Pferd fortan 45 Minuten täglich zu bewegen. Hierbei sei sie vereinzelt und eher „im Vorbeigehen“ von der Mitarbeiterin L. oder der Beklagten beim Reiten korrigiert worden. Sowohl die Mitarbeiterin L. als auch die Beklagte seien dabei in erster Linie anderen Tätigkeiten nachgegangen wie zum Beispiel ihr eigenes Dressurpferd zu bewegen oder anderen Reitschülern Unterricht zu erteilen. In den Genuss richtiger Reitstunden sei sie nicht gekommen. Die Klägerin bestreitet ausdrücklich, dass das Praktikum auf ihren Wunsch hin verlängert worden sei. Es sei vielmehr der Wunsch der Beklagten gewesen, die ihre Arbeitsleistung weiter habe nutzen wollen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Nach Auffassung der Berufungskammer ist die Klage abzuweisen. Der Klägerin steht kein Anspruch auf Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 MiLoG gegenüber der Beklagten zu, weil sie dem Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes weder als Arbeitnehmerin noch als Praktikantin unterfällt. Die der Klage stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts war daher abzuändern.

1.

Nach § 1 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 S. 1 MiLoG besteht für Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der im Mindestlohngesetz geregelten Ausnahmen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns, der gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG seit dem 01.01.2015 je Zeitstunde 8,50 € brutto betrug. Dieser Anspruch steht der Klägerin nicht zu, weil sie dem Geltungsbereich des Gesetzes nicht unterfällt.

Der persönliche Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes ist in § 22 MiLoG geregelt. Danach können den Mindestlohn zunächst Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffes beanspruchen. Außerdem fallen nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG auch Praktikanten im Sinne von § 26 BBiG unter das MiLoG, obwohl diese keine Arbeitnehmer sind. Nach dem Gesetzeswortlaut „*gelten*“ sie als Arbeitnehmer. Insoweit handelt es sich um eine gesetzliche Fiktion, die notwendig ist, wenn Praktikanten dem Mindestlohngesetz unterfallen sollen, da es sich bei einem Arbeitsverhältnis und einem Praktikantenverhältnis um unterschiedliche, sich gegenseitig ausschließende Vertragsverhältnisse handelt (vgl. Henssler/Willemsen/Kalb, § 22 MiLoG Rn. 7). Praktikanten unterfallen allerdings nicht uneingeschränkt dem Mindestlohngesetz. In § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG sind in den Ziffern 1. bis 4. Ausnahmetatbestände normiert, die Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG unter bestimmten Voraussetzungen vom Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes ausnehmen.

Ein Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Zahlung der streitgegenständlichen Forderung als Praktikantin scheidet aus, weil auf die Klägerin der Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG zutrifft. Sie ist zwar eine Praktikantin

nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG i.V.m. § 26 BBiG. Da sie jedoch bei der Beklagten ein Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG geleistet hat und dieses Praktikum die in diesem Ausnahmetatbestand vorgesehene Praktikumszeit von drei Monaten nicht überschritten hat, steht der Klägerin gegenüber der Beklagten für die Praktikumszeit kein Mindestlohnanspruch zu.

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG hat ein Praktikant im Sinne des § 26 BBiG keinen Anspruch auf den Mindestlohn, wenn er ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leistet. Ausgenommen werden mithin sogenannte Berufspraktika bis zur Dauer von drei Monaten, mit denen sich die Praktikanten hinsichtlich Beruf oder Aufnahme eines Studiums orientieren wollen. Wegen des Orientierungszwecks muss dieses Praktikum zeitlich vor der Aufnahme der darauf bezogenen Berufsausbildung bzw. der Studiaufnahme liegen.

Nach Auffassung der Berufungskammer sind die Voraussetzungen des Ausnahmetatbestandes in § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG, nämlich das Vorliegen eines Orientierungspraktikums sowie die Einhaltung der Höchstgrenze für ein Orientierungspraktikum von drei Monaten, vorliegend gegeben. Die Tätigkeit der Klägerin stellt sich auch nicht als Arbeitsverhältnis dar.

a)

Die Klägerin hat bei der Beklagten ein Orientierungspraktikum im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG geleistet. Sie war Praktikantin im Sinne von § 26 BBiG. Das Praktikum diente zur Orientierung für eine Berufsausbildung und hat den Zeitraum von drei Monaten nicht überschritten.

Welche Personen als Praktikanten anzusehen sind, ist in § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG geregelt. Nach § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG ist eine Praktikantin oder ein Praktikant unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Für die Beurteilung des Vertragsverhältnisses kommt es nach der ausdrücklichen Gesetzesformulierung auf die praktische Durchführung und nicht auf die Bezeichnung an. Damit der Ausnahmetatbestand der Nr. 2 eingreift, muss es sich um ein Orientierungspraktikum vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums handeln. Kein Praktikumsverhältnis liegt danach bei Beschäftigungsverhältnissen von bereits fertigen Absolventen eines Studiums oder einer Berufsausbildung vor, denen ein Einstieg in den Arbeitsmarkt nur auf dem Umweg über ein oder mehrere gering oder gar nicht vergütete „Praktika“ ermöglicht wird, obwohl sie die üblichen Arbeitsaufgaben von Arbeitnehmern über-

nehmen. Für die Einordnung als Praktikum muss der Kenntniserwerb im Vordergrund stehen. Rechtsverhältnisse, die nicht zur Weiterqualifizierung dienen, sondern nur zur Erledigung laufend anfallender Arbeiten geschlossen werden, sind Arbeitsverhältnisse (vgl. ErfK, § 26 BBiG, Rn. 3). Es kommt auf die Gewichtung der vertraglichen Pflichten an.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Arbeitnehmer im Sinne des § 611 BGB, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des betreffenden Falls an (vgl. BAG, Urteil vom 31.07.2014, 2 AZR 422/13, m.w.N., zitiert nach juris).

Das Praktikumsverhältnis ist mithin abzugrenzen von dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen des Ausnahmetatbestandes des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG trägt der Vertragspartner des Praktikanten, vorliegend mithin die Beklagte. Für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist die Klägerin darlegungs- und beweispflichtig.

aa)

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ist zunächst festzustellen, dass die Tätigkeit der Klägerin der Berufsorientierung diene. Das ergibt sich sowohl aus den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen als auch aus der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses.

Nach anfänglichem Bestreiten hat die Klägerin unstreitig gestellt, dass es sich nach der Vereinbarung der Parteien um ein Praktikum handeln sollte, um für beide Seiten zu prüfen, ob eine Ausbildung zur Pferdewirtin in Betracht kommt. Dies ergibt sich zudem aus der von der Klägerin gewählten Formulierung im „Betreff“ des gewechselten Schriftverkehrs, den sie selbst mit „Ausbildung Pferdewirt“ angegeben hat.

bb)

Die Klägerin hat auch unstreitig noch keine dem Berufsbild der Pferdewirtin entsprechende Ausbildung. Dass die Klägerin - ihren Vortrag als richtig unterstellt - bereits im Ausland Erfahrungen mit Pferden gesammelt hatte, steht einer Ausbildung nicht gleich. Da das Praktikum bei der Beklagten mithin - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht dazu diene, einem ausgebildeten Berufsanfänger Berufserfahrung

zu vermitteln, ist davon auszugehen, dass die Vereinbarungen der Parteien dazu dienen, der Klägerin die Möglichkeit zu geben, sich hinsichtlich des Berufs Pferdewirtin zu „orientieren“.

cc)

Unter Berücksichtigung des wechselseitigen Vortrags der Parteien stand der Orientierungszweck hinsichtlich des Berufs der Pferdewirtin und nicht die Erbringung laufend anfallender Arbeiten im Vordergrund der Tätigkeit.

Dass der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen im Vordergrund gestanden hat, ergibt sich zunächst aus dem eigenen Vortrag der Klägerin. Auf S. 4 bis 5 des Schriftsatzes vom 04.09.2017 (Bl. 190 bis 191 der Akte) hat die Klägerin selbst vortragen, dass ihr zunächst einfache Aufgaben zugewiesen worden seien wie die Pflege der Pferde, des Sattelzeugs und der Ställe. Einen Monat später seien Tätigkeiten wie das Longieren der Pferde, Mithelfen beim Füttern und das Verabreichen von Vitaminen hinzugekommen. Nach zwei Monaten habe sie Verantwortung für das Anlegen und Tragen der Stallgamaschen, die Therapie der Pferde mit Magnetdecken nach vorgegebenem Plan und das Vorführen der Pferde beim Tierarzt übernommen. Diesen Vortrag als richtig unterstellt, hat die Klägerin somit im Laufe des Praktikums gerade nicht nur einfache, laufend anfallende „Hilfstätigkeiten“ als Ersatz für eine Hilfskraft übernommen, sondern ist mit zunehmender Dauer des Praktikums an verantwortungsvollere Aufgaben, die zum Tätigkeitsbild einer Pferdewirtin gehören, herangeführt worden.

Außerdem ist die Klägerin - wie sie im Berufungsverfahren letztlich eingeräumt hat - jeden Tag auf einem Dressurpferd geritten und von der Beklagten oder der Mitarbeiterin L. korrigiert worden (S. 6 des Schriftsatzes vom 04.09.2017, Bl. 192 der Akte). Offensichtlich gehen lediglich die Meinungen der Parteien darüber, was eine „richtige“ Reitstunde ist, auseinander. Die Klägerin hat vorgetragen, sie sei nur „vereinzelt“ und eher „im Vorbeigehen“ korrigiert worden, weil die Mitarbeiterin L. oder die Beklagte gleichzeitig ihr eigenes Dressurpferd geritten oder kostenpflichtigen Reitunterricht erteilt hätten. Danach waren aber die Beklagte oder die Mitarbeiterin L. während des Reitens der Klägerin anwesend. Das heißt, dass die Klägerin zwar keinen Einzelunterricht erhalten hat, aber eine begleitete Reitstunde. Die Klägerin hat gerade nicht – wie nach ihrem Vortrag zuvor die Auszubildende – das Dressurpferd an der Longe geführt, sondern es in Anwesenheit der Beklagten oder der Mitarbeiterin L. geritten. Auf die Qualität dieser Reitstunde kommt es nicht entscheidungserheblich an, denn ein Orientierungspraktikum beinhaltet gerade keine systematische Berufsausbildung. Wie sich aus der gesetzlichen Definition des Praktikantenbegriffs in § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG ergibt, dient das Praktikum dem Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung oder eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Ausreichend ist danach, dass der Klä-

gerin die Möglichkeit gegeben worden ist, auch ihre reiterischen Fähigkeiten zu verbessern.

Soweit die Klägerin behauptet, sie habe sich an feste Arbeitszeiten halten müssen, steht dies - die Richtigkeit der Behauptung unterstellt - der Annahme eines Orientierungspraktikums nicht entgegen. Nach der Definition eines Praktikanten im Sinne des Mindestlohngesetzes in § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG „*unterzieht*“ sich ein Praktikant „*einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung.....handelt*“. Aus dieser Formulierung wird nach Auffassung der Berufungskammer deutlich, dass auch bei einem Praktikanten eine Eingliederung in den Betriebsablauf erfolgt, ohne dass dies seiner Eigenschaft als Praktikant entgegenstehen würde. Aus Sicht der Berufungskammer ist eine derartige Eingliederung in den Betrieb auch erforderlich, um den Zweck eines Orientierungspraktikums, die Vorbereitung auf eine Tätigkeit in einem bestimmten Berufsfeld, zu erreichen. Zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen gehört auch, die beruflich anfallenden Tätigkeiten nicht nur sporadisch, sondern durchaus auch arbeitstäglich unter Einhaltung vorgegebener Arbeitszeiten kennen zu lernen.

Allein der Umstand, dass der Praktikant sich bei Ausübung einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit in die - auch arbeitszeitmäßige - Organisation eines Betriebes eingliedern muss, spricht damit nicht gegen die Annahme eines Orientierungspraktikums. Die Gefahr des Missbrauchs einer so definierten Tätigkeit wird durch den gesetzlich vorgegebenen Zeitrahmen von bis zu drei Monaten gezogen.

Diese Beurteilung wird nach Auffassung der Berufungskammer durch S. 2 des § 22 Abs. 1 MiLoG i.V.m. den Ausnahmetatbeständen gestützt. In Satz 2 werden nur Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG Arbeitnehmern gleichgestellt. § 26 BBiG enthält eine Sonderregelung für sogenannte „*andere Vertragsverhältnisse*“ und gilt ausdrücklich nur für Personen, die nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben, sondern die „*eingestellt*“ werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung handelt. Der Begriff der „*Einstellung*“ in ein „*anderes Vertragsverhältnis*“ im Sinne des § 26 BBiG setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wenigstens ein Mindestmaß an Verpflichtung zur Mitwirkung am Betriebszweck voraus (vgl. BAG, Urteil vom 17.07.2007, 9 AZR 1031/06, zitiert nach juris). Das heißt, dass auch diese Personen in einem gewissen Umfang ihre Arbeitskraft nach Weisung des Arbeitgebers zur Verfügung stellen müssen. Deshalb „*gelten*“ Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Durch diese „*Angleichung*“ bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass er grundsätzlich davon ausgeht, dass ein Praktikant im Sinne des § 26 BBiG eine Arbeitsleistung erbringt, die der eines Arbeitnehmers entspricht. Deshalb soll ein derartiger Praktikant - soweit kein gesetzlicher Ausnahmetatbestand eingreift - ebenfalls für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde den Mindestlohn beanspruchen können. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass ein Praktikant, der bis zu einer Dauer von drei Monaten ein Prakti-

kum zur Orientierung leistet, ebenfalls eine Arbeitsleistung erbringt, die nach dem Willen des Gesetzgebers allerdings nicht vergütet werden soll, wenn die Orientierung im Vordergrund steht und die Tätigkeit den Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet.

Entscheidend dafür, ob „noch“ ein Orientierungspraktikum vorliegt, oder „schon“ ein Arbeitsverhältnis, dürfte nach Auffassung der Berufungskammer die Beantwortung der Frage sein, ob der Praktikant eingesetzt wird, damit er sich ein Bild von der angestrebten beruflichen Tätigkeit machen kann, oder um einen ansonsten beim Vertragspartner des Praktikanten fehlenden Arbeitnehmer zu ersetzen. Darin spiegelt sich die Gewichtung der vertraglichen Pflichten wider. Diese Frage kann allerdings nicht ausschließlich danach beantwortet werden, ob der Praktikant zwei, vier oder acht Stunden arbeitstäglich eingesetzt wird, sondern maßgeblich dafür dürfte sein, ob der Vertragspartner andernfalls anstelle des Praktikanten einen anderen Arbeitnehmer einsetzen müsste.

Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass es - wie bereits ausgeführt - in der Natur der Sache liegt, dass auch Praktikanten verwertbare Arbeitsleistungen erbringen. Die Tatsache, dass sich die Arbeiten im Praktikum und die im Arbeitsverhältnis ähneln, reicht nach Auffassung der Berufungskammer nicht aus, um das Praktikum als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, weil es gerade zu einem Orientierungspraktikum gehört, dass der Praktikant an die anfallenden Tätigkeiten herangeführt wird.

Nach dem Vortrag der insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Klägerin ist nicht erkennbar, dass sie von der Beklagten als Ersatz für einen anderen Arbeitnehmer eingesetzt worden ist. Zunächst hat die Klägerin sich selbst dazu nicht eindeutig positioniert. Sie hat nicht behauptet, in einem Arbeitsverhältnis gestanden zu haben, sondern hat ihre Praktikanteneigenschaft lediglich in Zweifel gezogen und die Auffassung vertreten, aufgrund ihrer Vorkenntnisse dürfte es sich um ein Berufsanfängerarbeitsverhältnis gehandelt haben, was - wie bereits ausgeführt - gerade nicht der Fall ist.

Ihr Vortrag, das „Praktikantenverhältnis“ habe typische Arbeitnehmerpflichten, insbesondere eine tägliche Anwesenheitspflicht von in der Regel mehr als acht Stunden enthalten, reicht - wie ebenfalls vorstehend ausgeführt - nicht aus, um die Annahme zu rechtfertigen, dass ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Schließlich ist der Vortrag der Klägerin widersprüchlich. Einerseits hat die Klägerin behauptet, ihr sei ein eigener Arbeitsbereich zugewiesen worden, was in der Tat dafür sprechen würde, dass auf diese Weise ein anderer Arbeitnehmer ersetzt worden ist. Andererseits hat die Klägerin allerdings behauptet, die jeweiligen Aufträge seien ihr von unterschiedlichen Mitarbeiterinnen oder auch von der Beklagten jeweils zugewiesen worden, was in Widerspruch zu der Behauptung steht, sie habe einen ei-

genen Aufgabenbereich gehabt, den sie zudem auch nicht hinreichend konkretisiert hat.

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ist davon auszugehen, dass die Klägerin ein Orientierungspraktikum im Sinne des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG geleistet hat.

Die Berufungskammer verkennt dabei nicht, dass die vorstehend dargestellte Sichtweise die Gefahr bergen könnte, dass die Tätigkeit eines Praktikanten für den zulässigen Zeitraum von drei Monaten als Arbeitskraft „ausgenutzt“ wird. Dieses Problem ergibt sich aber daraus, dass der Praktikant von Gesetzes wegen zwar einem Arbeitnehmer gleichgestellt wird, in den ersten drei Monaten im Rahmen eines Orientierungspraktikums jedoch nicht dem Mindestlohngesetz unterfallen soll. Dieses Problem kann nicht durch Veränderung der Anforderungen gelöst werden. Vielmehr ist im Einzelfall eine Missbrauchskontrolle durchzuführen.

3.

Das Praktikum hat auch die zulässige Dauer von drei Monaten nach Auffassung der Berufungskammer nicht überschritten. Es ist vielmehr in vereinbarten Zeitabschnitten, die die Dauer von drei Monaten nicht überschritten haben, „geleistet“ worden.

Nach Auffassung der Berufungskammer ist eine Aufteilung der maximal zulässigen Praktikumsdauer von drei Monaten in mehrere Abschnitte möglich. Weder der Gesetzeswortlaut noch der Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung lassen auf den Willen des Gesetzgebers schließen, dass eine zeitliche Unterbrechung des Dreimonatszeitraums nicht möglich sein soll.

Ausgehend vom Gesetzeswortlaut gilt ein Praktikant nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes, wenn er ein Orientierungspraktikum „*von bis zu drei Monaten*“ leistet. Die Formulierung „*bis zu*“ bedeutet, dass es sich um eine zeitliche Höchstdauer handelt, nicht aber, dass dieser Zeitraum „am Stück“ geleistet werden muss. Zudem impliziert die Formulierung „*ein Praktikum...leisten*“ ein tatsächliches Tätigsein des Praktikanten. Wäre es dem Gesetzgeber darauf angekommen, auf einen ununterbrochenen Bestand des Praktikumsverhältnisses abzustellen, hätte sich eine Formulierung wie in § 1 Abs. 1 KSchG angeboten, wo hinsichtlich der Wartezeit vor Beginn des Kündigungsschutzes formuliert ist „*...dessen Arbeitsverhältnisohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat*“. Damit hat der Gesetzgeber klargestellt, dass der rechtliche Bestand maßgeblich ist und tatsächliche Unterbrechungen der Beschäftigung unschädlich sind, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Dies ist hinsichtlich der Formulierung des Ausnahmetatbestandes in § 22 MiLoG gerade nicht der Fall.

Auch der Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung gebietet eine derartige Schlussfolgerung nicht. Die Regelung hat ausweislich der BT-Drs. 18/1558, 42 zum Ziel, den Missbrauch des sinnvollen Instruments des Praktikums einzuschränken. Um den Belangen der Praxis Rechnung zu tragen, sind allerdings die Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 2 sowie ausbildungsbegleitende Praktika im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 3 bis zu einer Dauer von drei Monaten anstatt - wie zunächst vorgesehen - bis zu einer Dauer von sechs Wochen vom Mindestlohn ausgenommen worden (vgl. BT-Drs. 18/2010 (neu), 24). Der Gesetzgeber hat damit die zeitliche „Missbrauchsgrenze“ auf einen Zeitraum von mehr als drei Monaten festgelegt. Diese zeitliche Grenze wird auch dann nicht überschritten, wenn das Praktikum in Zeitabschnitten geleistet wird, die insgesamt den Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten. Das muss jedenfalls dann gelten, wenn die Aufteilung der Praktikumszeit - wie vorliegend - im Interesse des Praktikanten liegt und die Nachholung der ausgefallenen Praktikumszeit zwischen den Parteien vereinbart wird. Es war der Wunsch der Klägerin, den bereits gebuchten Familienurlaub antreten und Probearbeitstage bei anderen Arbeitgebern wahrnehmen zu können. Dieser Wunsch hat dazu geführt, dass fast ein Drittel der Praktikumszeit entfiel. Es kann nicht als missbräuchlich angesehen werden, wenn der Praktikantin in einem derartigen Fall ermöglicht wird, die tatsächlich auf eigenen Wunsch nicht geleistete Praktikumszeit nachzuholen. Der Klägerin hätte es schließlich frei gestanden, auf eine Verlängerung um den ausgefallenen Zeitraum zu verzichten.

Ausgehend von vorstehenden Ausführungen ist der Dreimonatszeitraum vorliegend nicht überschritten worden. Die Klägerin hat in der Zeit vom 20.12.2015 bis zum 11.01.2016, das heißt über einen Zeitraum von 23 Kalendertagen, kein Praktikum geleistet. Das Praktikum endete sodann zum 25.01.2016. Es ist mithin um lediglich 14 Kalendertage nachgeholt worden.

Fraglich - und in der Literatur umstritten - ist, ob bezüglich der Aufteilung des Praktikums in zeitliche Abschnitte eine Absprache der Parteien zu fordern ist. Gerichtliche Entscheidungen zu dieser Frage liegen - soweit ersichtlich - noch nicht vor.

Nach Auffassung der Berufungskammer ist der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung erforderlich, damit es für beide Parteien nachvollziehbar und - auch gerichtlich - konkret nachprüfbar bleibt, dass der Dreimonatszeitraum nicht überschritten worden ist. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass im Nachhinein bei Überschreiten des Dreimonatszeitraums - ggf. in missbräuchlicher Weise - versucht wird, die Überschreitung durch nicht genutzte Tage zu korrigieren. Zudem werden durch das Erfordernis einer Abrede Rechtsunsicherheiten vermieden. Liegt keine Abrede vor, stellt sich erst gar nicht die Frage, ob und ggf. wie viele Fehltag - zum Beispiel wegen Krankheit - nachgeholt werden sollen oder nicht. Auf diese Weise kann dem Sinn und Zweck des Gesetzes, eine tatsächliche Praktikumsdauer von drei Monaten zu ermöglichen, Geltung verschafft werden.

Vorliegend kann die Frage, ob eine Abrede erforderlich ist, nach Auffassung der Berufungskammer letztlich allerdings offen bleiben, denn die Parteien haben eine Abrede getroffen. Sie haben sich bereits vor Beginn des Praktikums darauf geeinigt, dass das Praktikum zeitlich unterbrochen und nach der Unterbrechung fortgesetzt werden sollte.

Nach den Erklärungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat die Klägerin die Beklagte bereits vor Antritt des Praktikums gefragt, ob sie an dem bereits gebuchten Familienurlaub teilnehmen könne, was die Beklagte bejahte. Darin ist die Vereinbarung einer Unterbrechung des Praktikums zu sehen. Dass es sich um die Gewährung von Urlaub handeln sollte, steht bereits der zeitliche Umfang von drei Wochen entgegen. Auch für die Klägerin war erkennbar, dass ihr ein solcher Urlaubsanspruch nach einem zweimonatigen Praktikum nicht zusteht. Zusätzlich haben die Parteien sich darauf verständigt, diesen Zeitraum zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Klägerin andernfalls gar nicht mehr in die Reitanlage hätte zurückkehren müssen, denn da sie das Praktikum am 06.10.2015 begonnen hatte, wäre der 05.01.2016 der Ablauf des Dreimonatszeitraums gewesen. Wie sich aus der Nachricht der Klägerin vom 26.12.2015 ergibt, hatten die Parteien zunächst vereinbart, dass die Klägerin am 05.01.2016 wieder im Betrieb erscheint. Eine derartige Vereinbarung macht nur Sinn, wenn die Parteien übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass die Unterbrechung in der Zeit vom 20.12.2015 bis 11.01.2016 nicht zu dem vereinbarten Dreimonatszeitraum gehören sollte. Dass die Klägerin am 26.12.2015 eine Unterbrechung bis zum 11.01.2016 statt wie zunächst vereinbart bis zum 05.01.2016 erbeten hat, ändert nichts daran, dass es sich um eine Unterbrechung des Dreimonatszeitraums handelte und nicht um eine „Urlaubsgewährung“. Dementsprechend hat die Klägerin in ihrer Nachricht vom 26.12.2015 selbst formuliert, sie werde ihr Praktikum „fortsetzen“ und nicht etwa die Verlängerung eines beantragten Urlaubs erbeten.

Danach ist zwischen den Parteien eine verbindliche Absprache getroffen worden, das Praktikum zu unterbrechen und den Zeitraum der Unterbrechung nachzuholen.

Ausgehend davon, dass das Praktikum in Zeitabschnitten geleistet werden kann, ist konsequenterweise der Zeitraum der Unterbrechung bei der Berechnung des Dreimonatszeitraums nicht zu berücksichtigen mit der Folge, dass nicht bereits nach Ablauf von drei Kalendermonaten eine Zahlungspflicht entsteht.

Da das Praktikum der Klägerin unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen den Dreimonatszeitraum nicht überschritten hat, fällt die Klägerin nicht in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes mit der Folge, dass ihr kein Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns zusteht. Insoweit kann die in der Literatur umstrittene Frage, ob der Mindestlohn bei Überschreitung des Dreimonatszeitraums rückwirkend ab dem ersten Tag des Praktikums zu zahlen ist, offen bleiben.

4.

Vorliegend wäre noch zu erwägen, ob die Beklagte eine erhöhte Darlegungs- und Beweislast trifft, weil sie mit der Klägerin keinen schriftlichen Praktikumsvertrag nach § 2 Abs. 1a NachwG geschlossen hat. Nach Auffassung der Berufungskammer findet diese Vorschrift auf die Klägerin allerdings keine Anwendung.

Nach § 2 Abs. 1a NachwG hat der Arbeitgeber, der einen Praktikanten einstellt, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. Nach § 1 S. 2 NachwG sind Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, Arbeitnehmer im Sinne des Nachweisgesetzes. Da die Klägerin - wie ausgeführt - nach Auffassung der Berufungskammer nicht unter den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes fällt, mithin nicht als Arbeitnehmerin im Sinne des Mindestlohngesetzes gilt, kann sie nach § 1 S. 2 NachwG auch nicht als Arbeitnehmerin im Sinne des Nachweisgesetzes gelten.

5.

Die Frage, ob der Klägerin als Praktikantin eine Vergütung in Form einer Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt zugestanden hätte (vgl. BAG, Urteil vom 13.03.2003, 6 AZR 564/01, zitiert nach juris), ist vorliegend nicht zu entscheiden, da die Klägerin eine solche, bei der es sich um einen anderen Streitgegenstand handelt, nicht beantragt hat.

Abgesehen davon wären die Voraussetzungen einer Schätzung nach § 287 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 287 Abs. 1 S. 1 und S. 2 ZPO für das Berufungsgericht nicht gegeben. Eine Schätzung erfordert - unbeschadet ihrer sonstigen Voraussetzungen - die Darlegung der notwendigen Anknüpfungstatsachen. Eine Schätzung nach bloßer Billigkeit lässt § 287 ZPO nicht zu (vgl. BAG, Urteil vom 26.09.2012, 10 AZR 370/10, zitiert nach juris). Die Klägerin hat diesbezüglich keine Anknüpfungstatsachen vorgebracht.

Offen bleiben kann auch, ob die Klägerin ihren Zahlungsanspruch schlüssig dargelegt hat. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht mit jeder geleisteten Arbeitsstunde (§ 1 Abs. 2 iVm. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG). Dies erfordert die schlüssige Darlegung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Die Behauptung einer aus dem Durchschnitt eines Zeitraums ermittelten Stundenzahl ersetzt diesen Vortrag nicht (vgl. BAG, Urteil vom 25.05.2016, 5 AZR 135/16, zitiert nach juris). Erstinstanzlich hat die Klägerin die Anforderungen an die Darlegung nicht erfüllt, denn sie hat einen Durchschnitt errechnet. Nach Auffassung der Berufungskammer reichen allerdings auch die in der Berufungsinstanz nachgebesserten Ausführungen den an eine schlüssige Darlegung zu stellenden Anforderungen im Hinblick darauf, dass nur die

tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten sind, nicht. Dies kann jedoch - wie ausgeführt - offen bleiben.

Auf die Berufung der Beklagten war das Urteil des Arbeitsgerichts mithin abzuändern. Die Klage war abzuweisen.

III.

Als unterliegende Partei hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO).

IV.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

BESCHLUSS

In dem Rechtsstreit

der Frau K. S., P. str. 10, U.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T. u. a.,
T. platz 11, E.,

g e g e n

die Reitanlage I., Frau D. I., L. Str. 79, N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt C. u. a.,
Platz der S. 2, H.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
am 16.02.2018 – ohne mündliche Verhandlung -
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als
Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Jung und den
ehrenamtlichen Richter Strauß

beschlossen:

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25.10.2017, 7 Sa 995/16 wird wie folgt berichtigt:

1. Auf Seite 2 des Urteils wird im zweiten Absatz das im dritten Satz angegebene Datum „14.09.2015“ berichtigt in das Datum „14.09.2016“.
2. Auf Seite 2 des Urteils wird der erste Satz des dritten Absatzes, der lautet:

„Am 05.10.2015 hat die Klägerin bei der Beklagten einen Probetag absolviert und am 06.10.2015 mit dem Praktikum begonnen.“

wie folgt berichtigt:

„Die Klägerin hat bei der Beklagten einen Probearbeitstag absolviert und am 06.10.2015 das Praktikum aufgenommen.“

3. Auf Seite 2 des Urteils wird das im ersten Satz des letzten Absatzes angegebene Datum „25.01.2016“ berichtigt in das Datum „11.01.2016“.
4. Auf Seite 2 des Urteils wird der zweite Satz im letzten Absatz, der lautet:

„Sie hat zunächst einen bereits vor Antritt des Praktikums mit der Familie geplanten Familienurlaub angetreten, was sie vor Antritt des Praktikums mit der Beklagten abgesprochen hatte.“

wie folgt berichtigt:

„Sie hat zunächst einen bereits vor Antritt des Praktikums mit der Familie geplanten Familienurlaub angetreten, was sie mit der Beklagten abgesprochen hatte.“

5. Auf Seite 3 des Urteils wird der erste Satz des letzten Absatzes, der lautet:

„Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat die Beklagte auf Befragen erklärt, die Klägerin habe sie bereits vor dem Praktikum darauf hingewiesen, dass sie für den Dezember Urlaub gebucht habe.“

wie folgt berichtigt:

„Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat die Beklagte auf Befragen erklärt, die Klägerin habe sie darauf hingewiesen, dass sie für den Dezember Urlaub gebucht habe.“

6. Auf Seite 5 des Berufungsurteils wird der siebte Satz des ersten Absatzes, der lautet:
„Jedenfalls habe sie seit diesem Zeitpunkt nicht mehr gearbeitet und nicht hospitiert.“

wie folgt berichtigt:

„Jedenfalls habe sie in der Zeit vom 27.10. bis 6.11.2015 nicht gearbeitet und auch nicht hospitiert.“

7. Auf Seite 6 des Urteils wird das im neunten Satz des dritten Absatzes angegebene Datum „12.02.2016“ berichtigt in das Datum „12.01.2016“.

8. Auf Seite 8 des Urteils wird der dreizehnte Satz, der lautet:

„Etwa zwei Wochen nach Beginn des Praktikums sei sie wegen der Erkrankung einer Auszubildenden, deren Aufgabe es gewesen sei, ein Pferd an der Longe laufen zu lassen, angewiesen worden, dieses Pferd fortan 45 Minuten täglich zu bewegen.“

wie folgt berichtigt:

„Etwa zwei Wochen nach Beginn des Praktikums sei sie wegen der Erkrankung einer Auszubildenden, deren Aufgabe es gewesen sei, ein Pferd täglich zu bewegen, angewiesen worden, dieses Pferd fortan 45 Minuten täglich zu bewegen.“

9. Auf Seite 12 des Urteils wird der sechste Satz im letzten Absatz, der lautet:

„Die Klägerin hat gerade nicht – wie nach ihrem Vortrag zuvor die Auszubildende – das Dressurpferd an der Longe geführt, sondern es in Anwesenheit der Beklagten oder der Mitarbeiterin L. geritten.“

gestrichen.

10. Auf Seite 17 des Urteils wird der zweite Satz des ersten Absatzes, der lautet:

„Sie haben sich bereits vor Beginn des Praktikums darauf geeinigt, dass das Praktikum zeitlich unterbrochen und nach der Unterbrechung fortgesetzt werden sollte.“

wie folgt berichtigt:

„Sie haben sich darauf geeinigt, dass das Praktikum zeitlich unterbrochen und nach der Unterbrechung fortgesetzt werden sollte.“

11. Auf Seite 17 des Urteils wird der erste Satz des zweiten Absatzes, der lautet:

„Nach den Erklärungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat die Klägerin die Beklagte bereits vor Antritt des Praktikums gefragt, ob sie an dem bereits gebuchten Familienurlaub teilnehmen könne, was die Beklagte bejahte.“

wie folgt berichtet:

„Nach den Erklärungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat die Klägerin die Beklagte gefragt, ob sie an dem bereits gebuchten Familienurlaub teilnehmen könne, was die Beklagte bejahte.“

12. Im Übrigen wird der Antrag auf Berichtigung des Tatbestandes zurückgewiesen.

Gründe:

Der Tatbestandsberichtigungsantrag der Klägerin ist form- und fristgerecht eingereicht worden. Er ist zulässig, allerdings nur zum Teil begründet.

I.

Dem Antrag war hinsichtlich folgender Punkte stattzugeben:

1.

Zutreffend weist die Klägerin darauf hin, dass das Datum des im Tatbestand des Berufungsurteils zitierten klägerischen Schriftsatzes nicht „14.09.2015“, sondern „14.09.2016“ lautet. Es handelt sich um einen offensichtlichen Schreibfehler, der zu berichtigen ist.

2.

Auf Seite 2 des Schriftsatzes vom 04.09.2017 hat die Klägerin ausgeführt:

„Vor dem Beginn des Praktikums am 05.10.2015 bestand die Beklagte auf einen Probearbeitstag.“

Nachdem die Klägerin sodann die von ihr am Probearbeitstag ausgeführten Arbeiten geschildert hat, hat sie auf S. 3 des vorbezeichneten Schriftsatzes ausgeführt:

„...Bei diesem Gespräch erklärte die Beklagte, dass die Klägerin während des Praktikums im Wesentlichen die an diesem Tag erbrachten üblichen Tätigkeiten zu erbringen habe. Die Klägerin akzeptierte dies und willigte in das Praktikum ab dem 06.10.2015 ein.“

Da die Klägerin für den Probearbeitstag kein Datum benannt hat, ergab sich für die Berufungskammer aus dem vorstehend geschilderten Vortrag der Klägerin, dass der 05.10. der Probearbeitstag gewesen sein soll. Klarstellend ist die unter Ziffer 2. ausgewiesene Berichtigung erfolgt.

3.

Zutreffend ist, dass das im ersten Satz des letzten Absatzes auf S. 2 des Berufungsurteil genannte Datum „25.01.2016“ unrichtig und daher zu berichtigen ist.

4.

Auf die an die Beklagte gerichtete Frage der Vorsitzenden, was vor Praktikumsantritt bezüglich des Zeitraums ab dem 20.12.2015 vereinbart worden sei, antwortete die Beklagte, die Klägerin habe sie darauf hingewiesen, dass sie bereits Urlaub gebucht habe und habe sie gefragt, ob sie diesen Urlaub mit ihrer Familie machen und die Zeit an das Praktikum dranhängen könne. Damit sei sie, die Beklagte, einverstanden gewesen.

Die Klägerin hat auf Befragen sodann bestätigt, dass sie vor Antritt des Praktikums bereits einen Familienurlaub gebucht hatte. Sie hat allerdings weiterhin an ihrer Auffassung festgehalten, dass die Beklagte ihr entsprechenden Urlaub gewährt habe. Einen anderen Zeitpunkt für die von der Beklagten geschilderte Vereinbarung hat die Klägerin nicht benannt. Danach ist die Berufungskammer davon ausgegangen, dass der Zeitpunkt der Vereinbarung unstreitig, der Inhalt der Vereinbarung demgegenüber streitig ist. Allerdings ergibt sich die Fragestellung nicht aus dem Protokoll, so dass entsprechend dem Antrag der Klägerin eine Berichtigung erfolgt.

5.

Es wird auf die Ausführungen zu Punkt 4. verwiesen.

6.

Konkretisierend war der von der Klägerin beantragte Zeitraum aufzunehmen.

7.

Der Schreibfehler in dem Datum „12.02.2016“ war zu berichtigen in das zutreffende Datum „12.01.2016“.

8.

Der Satzteil *„ein Pferd an der Longe laufen zu lassen“* war antragsgemäß zu berichtigen in *„ein Pferd zu bewegen“*.

9.

Im Hinblick auf die Berichtigung unter Punkt 8. war der Satz zu streichen.

10. und 11.

Hier wird auf die Ausführungen zu Punkt 4. Bezug genommen.

II.

Im Übrigen war der Berichtigungsantrag zurückzuweisen.

a)

Die beantragte Berichtigung, festzustellen, dass die Klägerin nicht „bis zum 14.09.2016“ bestritten habe, dass das Praktikum dazu dienen sollte, zu eruieren, ob ihr Berufswunsch dem Tätigkeitsfeld einer Pferdewirtin entsprechen könnte, ist zurückzuweisen. Auf Seite 4 des Schriftsatzes vom 21.07.2016 hat die Klägerin vorge-
tragen:

*„Es wird ausdrücklich bestritten, dass zwischen den Parteien besprochen wurde, dass das Praktikum dazu dienen sollte, zu eruieren, ob der Berufswunsch der Klä-
gerin diesem Tätigkeitsfeld entsprechen könnte. Ebenfalls wird bestritten, dass zu ir-
gendeinem Zeitpunkt seitens der Beklagten ein Ausbildungsvertrag in Aussicht ge-
stellt worden ist.“*

Auf S. 1 des Schriftsatzes vom 14.09.2016 hat die Klägerin sodann ausgeführt:

*„Es kann unstreitig gestellt werden, dass das streitgegenständliche Praktikum von
beiden Parteien zu dem Zweck absolviert werden sollte, um zu sehen, ob die Klä-
gerin möglicherweise einen Ausbildungsplatz bei der Beklagten hiernach aufnehmen
könnte.“*

Danach sind die Ausführungen auf S. 2 Absatz 2 des Berufungsurteils, dass die Klä-
gerin „zunächst ausdrücklich bestritten hat, dass das Praktikum dazu dienen sollte,
zu eruieren, ob ihr Berufswunsch dem Tätigkeitsfeld einer Pferdewirtin entsprechen
könnte“ ebenso zutreffend wie die Feststellung, dass die Klägerin diesen Umstand
„mit Schriftsatz vom 14.09.2016 unstreitig gestellt.....“ hat. Die Behauptung, die Klä-
gerin habe diesen Umstand „bis zum 14.09.2016“ bestritten, ist im Tatbestand nicht
enthalten.

b)

Entgegen der Rüge der Klägerin beinhaltet der erste Satz des zweiten Absatzes auf
Seite 2 des Berufungsurteils, der lautet *„Unstreitig hat die Klägerin sich während des
Praktikums morgens daran beteiligt, die Pferde zu pflegen.“* nicht, dass die Klägerin
unstreitig lediglich „morgens“ gearbeitet habe, sondern dass sie sich „unstreitig“
„morgens“ an den von der Klägerin aufgeführten Arbeiten beteiligt hat. Der weitere
Verlauf des Tages ist zwischen den Parteien streitig. Der diesbezüglich weitere Vor-
trag der Parteien, der von der Klägerin auf S. 2 des Schriftsatzes vom 20.11.2017
zitiert wird, befindet sich daher im streitigen Teil des Tatbestandes.

c)

Hinsichtlich der Rügen der Klägerin, sie habe nicht eingeräumt, „täglich“ beim Reiten
korrigiert worden zu sein und das Berufsbericht habe falsch wiedergegeben, dass

die Beklagte oder die Mitarbeiterin L. „während des Reitens anwesend waren“, hat keine Berichtigung des Urteils zu erfolgen.

Auf S. 5 bis 6 des Schriftsatzes vom 04.09.2017 hat die Klägerin ausgeführt:

„Aufgabe dieser Auszubildenden war es, dieses Pferd täglich zu bewegen. Nach etwa 2 Wochen erkrankte die Auszubildende, so dass die Klägerin angewiesen wurde, dieses Pferd fortan 45 Minuten täglich zu bewegen.“

Beweis...

Hierbei wurde die Klägerin vereinzelt und eher im Vorbeigehen von Frau L., vereinzelt auch von der Beklagten, beim Reiten korrigiert. Sowohl Frau L. als auch die Beklagte gingen hierbei immer ihren eigentlichen anderen Tätigkeiten vorrangig nach, wie bspw. ihr eigenes Dressurpferd zu bewegen oder anderen Reitschülern kostenpflichtigen Unterricht zu erteilen.“

Aus diesem Vortrag der Klägerin ergibt sich zunächst, dass sie „täglich“ und damit – wie im Urteil ausgeführt - „jeden Tag“ ein Pferd bewegt hat. Dass mit der Formulierung „täglich zu bewegen“ das Reiten des Pferdes gemeint war, ergibt sich aus der unmittelbar anschließenden Formulierung „**Hierbei** wurde die Klägerin ... beim Reiten korrigiert.“

Dass die Klägerin vorgetragen hat, sie sei nur vereinzelt und eher im Vorbeigehen korrigiert worden, wird im dritten Satz des letzten Absatzes auf S. 12 des Berufungsurteils ausdrücklich wiedergegeben.

Dass die Beklagte oder die Mitarbeiterin L. während des Reitens der Klägerin „anwesend“ gewesen sein müssen, ergibt sich bereits daraus, dass andernfalls eine – wenn auch nur kurze – Korrektur nicht möglich gewesen wäre. Zudem hat die Klägerin vorgetragen, dass die Beklagte und die Mitarbeiterin L. vorrangig anderen Tätigkeiten nachgegangen seien, was sie nur dann beurteilen kann, wenn sie mit der Beklagten oder der Mitarbeiterin L. zur selben Zeit am selben Ort gewesen ist.

III.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Paßlick

Jung

Strauß

Beglaubigt

Hülpert
Regierungsbeschäftigte



