

# Urteil zum Thema "Generation Praktikum"

3 Ca 621/07

## ARBEITSGERICHT BONN IM NAMEN DES VOLKES URTEIL

In dem Rechtsstreit

(...)

Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Faßbender & Kettner, Beethovenplatz 8,  
53115 Bonn

**g e g e n**

(...)

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts BONN

auf die mündliche Verhandlung vom 16.08.2007

durch den Direktor des Arbeitsgerichts Löhr-Steinhaus als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Spilles und den ehrenamtlichen Richter Herr Dose

**für R e c h t erkannt:**

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist weder aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 31.01.2006 zum 15.02.2007 noch durch die Kündigung des Beklagten vom 04.04.2007 aufgelöst worden.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Beklagte.

Streitwert: 3.550,00 €.

Eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG erfolgt nicht.

## Tatbestand:

Der Kläger war in der Zeit vom 16.02.2006 bis zum 15.02.2007 bei dem Beklagten befristet beschäftigt.

Die Parteien streiten in dem Rechtsstreit über die Wirksamkeit dieser Befristung und einer von der Beklagten am 05.03.2007, dem Kläger zugegangen am 09.03.2007, ausgesprochenen Kündigung zum 15.04.2007.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses wurde vereinbart mit Arbeitsvertrag vom 31.01.2006. Dort wurde das Arbeitsverhältnis vom 16.02.2006 bis zum 15.02.2007 befristet. In § 3 des Arbeitsvertrages wurde eine Kündigungsmöglichkeit mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende vereinbart.

Vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages war der Kläger als Praktikant für den Beklagten beschäftigt. Mit Datum vom 23.12.2004 schlossen die Parteien dazu zunächst einen "Contract for the internship" für die Beschäftigung als Praktikant in der Zeit vom 01.01. bis 30.06.2005. Dort war vorgesehen, dass die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden betragen soll. Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen sollten sich nach den Bürozeiten des Beklagten richten. Als Urlaub wurden 2 Arbeitstage pro Monat vereinbart. Der Kläger erhielt ein monatliches "Taschengeld" in Höhe von 280,00 €. Außerdem trug die Beklagte Unterbringungskosten bis zu 220,00 €.

Wieder als Praktikant, jedoch mit einem anderen Aufgabengebiet, wurde der Kläger dann mit Vertrag vom 29.07.2005 für die Zeit vom 15.08.2005 bis zum 15.02.2006 beschäftigt. Die regelmäßig Wochenarbeitszeit wurde mit 24 Stunden auf 3 Tage verteilt vereinbart. Der Kläger erhielt ein monatliches "Taschengeld" von 350,00 €. Als Urlaub wurden 7 Tage für die gesamte Vertragslaufzeit vereinbart.

Für den nachfolgenden Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit von 16 Arbeitsstunden verteilt auf 2 Tage in der Woche übereinstimmend mit den Bürozeiten des Beklagten. Der Kläger erhielt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 810,00 €.

Bei dem Beklagten sind regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt. Der Kläger ist der Auffassung, dass er vor der Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Vertrag vom 31.01.2006 als Praktikant in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt worden sei, so dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Vertrag vom 31.01.2006 unwirksam sei.

Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass der Kläger als Praktikant kein Arbeitnehmer gewesen sei, da er wie ein Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation des Beklagten eingebunden gewesen sei. Das Praktikum habe kein Ausbildungsziel beinhaltet. Er sei einzelnen Mitarbeitern bei der Beklagten genau zugeordnet und untergestellt gewesen. Mit 12 Jahren Berufserfahrung und 3 ½ jähriger Tätigkeit als Wissenschaftler sei der Kläger als Praktikant nicht mehr zu beschäftigen gewesen. In der praktischen Durchführung mit dem folgenden Arbeitsverhältnis habe sich zu den vorangegangenen Praktikantentätigkeiten keine

Änderung ergeben.

Die von dem Beklagten vorsorglich ausgesprochene Kündigung vom 05.03.2007 sei sozial ungerechtfertigt, da keine Kündigungsgründe vorliegen.

Der Kläger beantragt

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 31. Januar 2006 am 15.02.2007 geendet hat;

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Kündigung vom 05.03.2007 zugestellt am 09.03.2007, beendet wurde.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er behauptet, dass der Kläger keine Anwesenheitspflicht gehabt habe. Im ersten Praktikum sei es um den Einblick in die Funktionsweisen einer Nichtregierungsorganisation gegangen. Bei dem zweiten Praktikum sei Ziel die Einführung in Marketingfragen und Veranstaltungsorganisation gewesen. Dem gegenüber sei dem Kläger dann eine feste Tätigkeit mit Vereinbarung des befristeten Arbeitsvertrages mit einer Arbeitsbeschreibung zugewiesen worden. Soweit Aufgaben dem Kläger zugewiesen wurden, sei dies in Erfüllung des Ausbildungszweckes geschehen. Lediglich aus sozialen Erwägungen habe man zuletzt einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 16.02.2006 bis 15.02.2007 geschlossen.

Hilfsweise beruft sich die Beklagte darauf, dass bei Abschluss des befristeten Vertrages am 31.01.2006 bereits festgestanden habe, dass die Aufgaben des Klägers bis zum 15.02.2007 weggefallen seien. (...)

### Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist weder durch die zulässige Vereinbarung einer Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 16.02.2006 noch durch den Ausspruch einer sozial gerechtfertigten Kündigung beendet worden.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG durch die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung zum 16.02.2006 beendet worden.

Die sachgrundlose Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Sacht 2 TzBfG vorliegend ausgeschlossen, da zwischen den Parteien zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Streitentscheidend für die Frage der Zulässigkeit der Befristung vom 31.01.2006

nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist die Frage, ob die Vorbeschäftigung des Klägers in der Zeit vom 01.01. bis 30.06.2005 als Arbeitsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen ist.

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund Vertrages in persönlicher Abhängigkeit Dienste erbringt. Der Arbeitnehmer unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und ist in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Ein entscheidendes Merkmal ist insbesondere die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation; Indizien können sein der Einsatz der gesamten Arbeitskraft, ohne für andere Arbeitgeber tätig zu werden, die Abführung von Steuern und Beiträgen, die Überlassung von Arbeitsgeräten und anderem, die aber nur zum Beleg einer Arbeitnehmereigenschaft herangezogen werden können. Maßgeblich ist aber immer das Gesamtbild der Ausführung der Vertragsbeziehung (vgl. Erfurter Kommentar, Preis, § 611 BGB, Rn 59 m. w. N.).

Nach diesen Grundsätzen, die auch der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entsprechen, stellt sich die Vorbeschäftigung des Klägers in der Zeit vom 01.01. bis 30.06.2005 als Arbeitsverhältnis dar.

Die Unterscheidung zwischen einem Praktikumsverhältnis und einem Arbeitsverhältnis ist deswegen so schwierig, da ein Praktikum, zumindest nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung, in der Regel den Einblick in die Berufswelt und den Ablauf eines Arbeitsverhältnisses zum Ziel hat. Daher sind ergänzende Abgrenzungsmerkmale notwendig. Nach Auffassung der Kammer kommt es hierfür nach einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung darauf an, ob ein klar umfasstes Ausbildungsziel zwischen den Vertragsparteien als Gegenstück zu einer vereinbarten Arbeitsleistung vereinbart ist. Fehlt es einem klar definierten Ausbildungsziel und kommt die Ausgestaltung des Praktikums einem Arbeitsverhältnis nahe, ist der Arbeitgeber für besondere Umstände darlegungs- und beweispflichtig, die das Vertragsverhältnis nicht als ein Arbeitsverhältnis qualifizieren. Nur mit diesem ergänzenden Tatbestandmerkmal und der prozessualen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast kann einem Missbrauch durch Praktikumsverträge unter Umgehung von Arbeitsverträgen entgegengewirkt werden. Diese Abgrenzung ist auch durchaus sachgerecht, da Praktikanten, die als Arbeitnehmer beschäftigt werden, in gleichem Maße arbeits- und sozialversicherungsrechtlich schutzbedürftig sind.

Nach diesen Grundsätzen kann vorliegend nicht festgestellt werden, dass es sich bei der Beschäftigung des Klägers in der Zeit vom 01.01 bis 30.06.2005 nicht um ein Arbeitsverhältnis, sondern um ein Praktikantenverhältnis besonderer Art gehandelt hat.

Zunächst weist die tatsächliche Ausgestaltung der Beschäftigung des Klägers deutliche Ähnlichkeiten mit der eines Arbeitsverhältnisses auf. So ist bereits vertraglich eine feste Wochenarbeitszeit in Übereinstimmung mit den Bürozeiten des Beklagten vereinbart. Zwar ist dem Beklagten Recht zu geben, dass eine Ausbildung, die auch den Beklagten Geld kostet, nur dann Sinn hat, wenn diese in den Bürozeiten des Beklagten auch stattfindet. Mit der Vereinbarung von

Wochenarbeitszeiten in den Verträgen vom 23.12.2004 und 29.07.2005 haben die Parteien jedoch deutlich gemacht, dass vom Kläger feste Anwesenheitszeiten erwartet werden. Der Kläger hat darüber hinaus von der Beklagten unbestritten vorgetragen, dass dieser in die komplette Betriebsorganisaion des Beklagten eingliedert gewesen ist. Dem gegenüber hat der Bkelagte nicht darlegen können, dass es dem Kläger weitgehend freigestellt war, die Arbeitszeiten einzuhalten und gegebenenfalls einzelne Projekte in Heimarbeit durchzuführen. Die praktische Handhabung entspricht daher weitgehend der eines Arbeitsverhältnisses. Der Beklagte hat jedoch keine klar definierten Ausbildungsziele nennen können. Die in den Verträgen vom 23.12.2004 und 29.07.2005 genannte Tätigkeit des Klägers enthält nicht ein klar definiertes Ausbildungsziel im Sinne der oben genannte Grundsätze. Es handelt sich dabei vielmehr um allgemeine Tätigkeitsbeschreibungen, wie sie auch innerhalb eines Arbeitsverhältnisses vereinbart und vorgegeben werden können. Vielmehr werden die Aufgaben des Klägers in allgemeiner Form als "Assistenz" des Beklagten benannt.

Ohne ein konkretes Ausbildungsziel im Rahmen des Praktikums muss jedoch bei einer so ausgestalteten Vertragsbeziehung von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden, wenn vom Arbeitgeber keine gegenteiligen Indizien vorgetragen werden.

Da mithin in der Zeit vom 01.01. bis 30.06.2005 bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, konnte ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht mehr sachgrundlos vereinbart werden.

Auch eine Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist nicht zulässigerweise erfolgt.

(...)

Das Arbeitsverhältnis endet auch nicht durch die von der Beklagten hilfsweise ausgesprochene Kündigung vom 05.03.2007, da die Kündigung gemäß § 1 Abs. 1 und 2 KSchG nicht sozial gerechtfertigt und damit unwirksam ist.

(...)

Daher war der Klage in vollem Umfang stattzugeben.

(...)

