

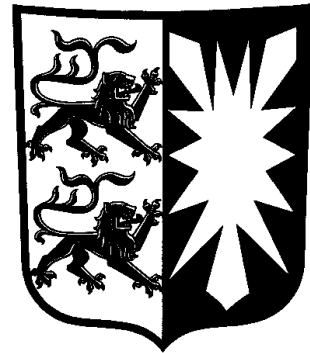
**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 4 Sa 226/12**  
3 Ca 453 a/12 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 06.12.2012

gez...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 06.12.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07.06.2012 – 3 Ca 453 a/12 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

---

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darum, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis bestand und der Beklagte deshalb verpflichtet ist, der Klägerin Arbeitsvergütung zu zahlen.

Die Klägerin, die sich im Bezug von Arbeitslosengeld II befand, bewarb sich mit Schreiben vom 19. Juli 2011 auf eine Stellenanzeige des Beklagten, die am 07. Juli 2011 in der Wochenzeitung „Tipp“ mit folgendem Wortlaut erschienen war:

„Mitarbeiter/in für die Boden-abfertigung in Teilzeit und Minijob am Flugplatz U... gesucht, Bewerbung: [o...](#) oder C....., .....“.

Der Beklagte lud die Klägerin neben weiteren Bewerbern zu einem Vorstellungsgespräch ein. In diesem Gespräch wies die Klägerin darauf hin, es gebe die Möglichkeit, dass die Bundesagentur für Arbeit sie fördere.

Das Jobcenter H. erteilte ihr einen Trainingscheck, nämlich eine Förderungszusage für ein betriebliches Praktikum nach den Bestimmungen gemäß § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 46 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III, wobei es in dem Trainingscheck heißt, das Praktikum solle für die Checkinhaberin durch Erweiterung bzw. Erhalt der beruflichen Kenntnisse zur Integration in den Arbeitsmarkt führen. Das betriebliche Praktikum dürfe die Dauer von vier Wochen nicht überschreiten und finde unentgeltlich statt.

Unter dem 18. August 2011 vereinbarten die Parteien einen Praktikumsvertrag, ausweislich dessen der Beklagte die Klägerin (als Praktikantin) ab dem 19. August 2011 als Mitarbeiterin im Flugplatz U. beschäftigte. In § 3 des Vertrages heißt es, für das Praktikum werde keine Vergütung bezahlt. In § 4 vereinbarten die Parteien, die Klägerin werde als Praktikantin in der Außenstelle U. eingesetzt und führe dort Büroarbeiten, Sacharbeit und die Abfertigung der Flüge durch.

Die Klägerin begann am 20. August 2011 am Flugplatz U. und wurde dort von ihrer Vorgängerin M. W. in der Zeit von 09.00 Uhr bis 17.30 Uhr eingearbeitet. Am nächsten Tätigkeitstag wies die Mitarbeiterin S., die in der Zentrale des Beklagten tätig ist, die Klägerin in der Zeit zwischen 10.30 Uhr und 20.30 Uhr in die Abläufe in U. ein.

In der Folgezeit erfolgte keine weitere Einarbeitung durch Mitarbeiter des Beklagten vor Ort in U., allerdings stand die Klägerin zur Abklärung von Fragen im telefonischen Kontakt mit der Mitarbeiterin S. Vor Ort in U. waren immer wieder Piloten, die für den Beklagten als freie Mitarbeiter arbeiteten und die die Abläufe kannten.

Das Praktikum endete vorzeitig nach 22 Tagen am 11. September 2011.

Die Klägerin hat behauptet, sie habe während dieser Zeit täglich Montag bis Sonntag alle in U. im Büro und zur Abfertigung der Flüge erforderlichen Tätigkeiten durchgeführt. Wegen der Einzelheiten des diesbezüglichen Vortrages wird Bezug genommen auf den Inhalt des Schriftsatzes von 10. Mai 2012 (Bl. 31 d. A.).

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, tatsächlich habe es sich bei diesem Rechtsverhältnis zu dem Beklagten um ein Arbeitsverhältnis gehandelt. Die im Einzelnen von ihr erbrachten Tätigkeiten bildeten sämtliche Tätigkeiten ab, die im Betrieb des Beklagten zu erbringen gewesen seien. Aufgrund des Umstands, dass sie die einzige Mitarbeiterin des Beklagten im Betrieb in U. gewesen sei, ergebe sich notwendig, dass sie alle erforderlichen Leistungen zur Aufrechterhaltung des Betriebs erbracht habe. Ob sich ein Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis darstelle, beurteile sich nicht nach dem Vorliegen irgendeines Verwaltungsaktes, sondern nach den tatsächlichen Verhältnissen. Sie habe 131,4 Stunden in der Zeit gearbeitet, die angemessen mit je 14,00 € pro Stunde zu vergüten seien.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie € 1.839,60 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01. Oktober 2011 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, es handle sich bei dem abgeschlossenen Praktikantenvertrag um einen Vertrag öffentlich-rechtlicher Natur, den die Parteien im Hinblick auf die Förderzusage des Jobcenters abgeschlossen hätten. Er habe der Klägerin im Rahmen des Praktikums die Möglichkeit eröffnet, in den Tätigkeitsbereich am Flughafen hinein zu schnuppern. Wegen der fehlenden Qualifikationen der Klägerin sei die Maßnahme vorzeitig beendet worden. Die Klägerin sei nicht in der Lage gewesen, alle anfallenden Tätigkeiten durchzuführen. Sie habe dies versucht, sei aber an vielen Dingen gescheitert.

Im Übrigen bestreite er die Anzahl der behaupteten Stunden. In dem streitgegenständlichen Zeitraum habe es Flugbetrieb überhaupt nur für insgesamt 86 Stunden gegeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, zwischen den Parteien bestehe kein Arbeitsverhältnis. Vielmehr sei ein von den Rechtsätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis begründet worden. Anhaltspunkte für einen Rechtsmissbrauch gäbe es nicht. Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 15. Juni 2012 zugestellte Urteil am 12. Juli 2012 mit Fax – und am 16. Juli 2012 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 10. September 2012 am 10. September 2012 mit Fax – und am 11. September 2012 mit Originalschriftsatz begründet.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, der Sachverhalt erhalte hier seine Besonderheit dadurch, dass sie sich nicht auf Vermittlung des Jobcenters bei einem privaten Arbeitgeber vorgestellt habe, sondern der private Arbeitgeber, der Beklagte, eine Stellenanzeige veröffentlicht habe, auf die sie sich beworben habe. Erst nachdem dem Beklagten klar geworden sei, dass sie im Leistungsbezug stehe, sei überhaupt eine Trainingsmöglichkeit beziehungsweise ein betriebliches Praktikum ins Gespräch gekommen.

Der Beklagte habe sich lediglich ihrer öffentlich geförderten günstigen Arbeitskraft bedient. Allein der Umstand, dass die Arbeitsverwaltung einen Trainingscheck ausgestellt habe, stehe der Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Entscheidend sei nämlich, dass die Arbeitsverwaltung die Geeignetheit der Maßnahme nicht prüfe. Hier werde jeglicher Rechtsschutz verweigert, wenn das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses mit Blick auf die Förderzusage der Arbeitsverwaltung verneint werde. Von einem Rechtsmissbrauch sei auszugehen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07. Juni 2012 – 3 Ca 453 a/12 - abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an sie € 1.839,60 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01. Oktober 2011 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Nicht er, sondern die Klägerin habe im Vorstellungsgespräch die Möglichkeit eines öffentlich geförderten Trainings ins Gespräch gebracht. Sie – Klägerin – habe dadurch die Möglichkeit erhalten, sich wieder für eine Tätigkeit im „regulären Arbeitsmarkt“ zu qualifizieren. Wieso dies rechtsmissbräuchlich sei, sei nicht erkennbar. Die mögliche Höchstdauer der geförderten Maßnahme sei nicht überschritten worden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zutreffend abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abändernde Entscheidung. Zwischen den Parteien des Rechtsstreits bestand kein Arbeitsverhältnis.

1. Bewilligt ein zuständiger Träger einem Hilfsbedürftigen als Eingliederungsleistung nach § 16 SGB II eine betriebliche Praxiserprobung bei einem privaten Unternehmen, so wird hierdurch ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis begründet. Unterstützungen bei einer betrieblichen Praxiserprobung gehören zu den Leistungen, die ein erwerbsfähiger Hilfsbedürftiger nach SGB II als Leistung zur Eingliederung in Arbeit erhalten kann. (BAG, Urteil vom 19.03.2008 – 5 AZR 435/07 -, zitiert nach juris Rdnr. 9).

2. Neben diesem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis bestand zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis, welches einen Anspruch der Klägerin auf Vergütung von Arbeitstätigkeit begründen könnte.

a. Zwar schließt ein solches öffentlich-rechtliches Verhältnis nicht aus, das die Parteien daneben ein Arbeitsverhältnis begründen. Grundsätzlich ist es so, dass die Beziehungen sowohl des arbeitslosen Menschen zum Träger der Grundsicherung als auch des Maßnahmebetriebs zum Träger der Grundsicherung jeweils öffentlich-rechtlich gestaltet sind. Daraus ergibt sich jedoch nicht notwendig, dass auch die dritte Leistungsbeziehung ausschließlich öffentlich-rechtlich ausgestaltet ist. (Kohlte/Schulze-Doll, Anmerkung zu 5 AZR 435/07, Urteil BAG vom 19.03.2008, in jurisPR-ArbR 21/09, Anmerkung 5).

3. Regelmäßig liegt der Arbeitsaufnahme aber die öffentlich-rechtliche Maßnahme zu Grunde. Dies trifft auch hier zu, denn es ist unstrittig, dass der Praktikumsvertrag vor dem Hintergrund der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 46 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III abgeschlossen wurde. Deshalb setzt die Annahme eines Arbeitsverhältnisses voraus, dass die Erklärungen der Parteien trotz der öffentlich-rechtlichen Maßnahme auf den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrages im Sinne des § 611 BGB gerichtet waren.

Dazu bedarf es zweier korrespondierender Willenserklärungen, nämlich des Angebots und der Annahme, § 145 ff. BGB. (BAG, Urteil vom 19.03.2008 – 5 AZR 435/07 -, zitiert nach juris Rdnr. 11).

4. Ein schlüssiger Vortrag für die Begründung eines solchen Arbeitsverhältnisses fehlt. Die Klägerin hat nicht substantiiert vorgetragen, wann und wodurch zwischen den Parteien neben dem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Im Gegenteil: Die Parteien haben ausdrücklich einen Praktikumsvertrag geschlossen, mit dem sie vereinbarten, die Tätigkeit erfolge unentgeltlich. Ein Wille zum Abschluss eines Arbeitsvertrages – Vergütung der Arbeitsleistung – ist daher gerade nicht erkennbar.

5. Ein solcher Wille lässt sich auch nicht mit der Argumentation der Klägerin begründen, sie habe faktisch die Leistungen einer Arbeitnehmerin erbracht. Bei unstreitigem Bestand einer öffentlich-rechtlichen Beziehung – wie hier – beinhaltet allein die behauptete Entgegennahme von Arbeitsleistungen weder ein ausdrückliches noch ein konkludentes Angebot des Beklagten, einen Arbeitsvertrag abzuschließen und die Arbeitsleistung zu vergüten. Vielmehr beschränkt sich bei einer – wie hier – sehr kurzen Praxiserprobung das Rechtsverhältnis auf den Abschluss eines Praktikantenverhältnisses. Daraus ergeben sich für den Arbeitslosen und den Maßnahmebetrieb Schutzpflichten, worauf sich das Schuldverhältnis nach § 241 Abs. 1 BGB aber auch beschränkt.

6. Anhaltspunkte für einen Rechtsmissbrauch bestehen nicht. Ein Rechtsmissbrauch könnte sich daraus ergeben, wenn ein Sachverhalt erkennbar ist, bei dem arbeitslose Menschen nicht an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, sondern die Stammbeschaft verdrängen sollen. Davon kann hier aber keine Rede sein. Der Beklagte hat die Obergrenze von 4 Wochen für allgemeine Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt eingehalten. Eine rechtsmissbräuchliche Verdrängung einer Stammbeschaft ist nicht erkennbar.

Rechtsmissbrauch lässt sich auch nicht damit begründen, die Klägerin habe wie eine Arbeitnehmerin gearbeitet und sei nur an zwei Tagen eingearbeitet worden.



Eine Förderungsmaßnahme gemäß § 46 SGB III setzt nicht zwingend voraus, dass der geförderten arbeitslosen Person ständig eine Betreuerin oder Einweisende zur Verfügung steht. Das Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann auch dadurch erreicht werden, dass der Arbeitslose sich nach einer kurzen Einarbeitung den Anforderungen des Arbeitsplatzes vollständig stellen soll. Damit wird weder die „Arbeitskraft“ rechtsmissbräuchlich in Anspruch genommen noch verdrängt er damit die Stammebelegschaft. Gestaltet der Betrieb im Rahmen eines kurzfristigen Praktikums die Bedingungen der Tätigkeit so, dass sie den Inhalt und den Anforderungen eines Arbeitsverhältnisses entsprechen, so ist dies nicht Rechtsmissbrauch, sondern eine Erprobung und Eingliederungsmaßnahme der Arbeitslosen unter den echten Anforderungen der Tätigkeit. Hier kommt hinzu, dass die Klägerin aber auch im telefonischen Kontakt mit Frau S. stand, was auch Bestandteil der Einarbeitung war.

7. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Hinweis der Klägerin, sie sei nicht vom Jobcenter vermittelt worden, sondern habe sich auf die Stellenanzeige beworben. Entscheidend bleibt allein, dass das Rechtsverhältnis aufgrund der Förderungszusage für das betriebliche Praktikum zustande kam und folglich öffentlich-rechtlich geprägt war.

8. Schließlich trägt auch nicht der Hinweis der Klägerin auf die fehlende Eignung der Maßnahme. Zum einen ist nicht erkennbar, dass die Maßnahme nicht geeignet war im Sinne vom § 46 SGB II. Dies ergibt sich bereits aus den obigen Darlegungen. Zum anderen wäre die fehlende Geeignetheit aber auch nicht ein Grund, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bejahen. Eine Missachtung der gesetzlichen Grenzen würde allenfalls zur Rechtswidrigkeit der Durchführung der Arbeitsgelegenheit führen, nicht aber zu deren Nichtigkeit und auch nicht zu einem privat-rechtlichen Vertragsverhältnis zwischen den Parteien. (vgl. dazu BAG, Urteil vom 26.09.2007 – 5 AZR 857/06 -, zitiert nach juris, Rdnr. 11).

9. Schließlich ist auch der Vortrag der Klägerin zu den behaupteten 131,4 Stunden völlig unsubstantiiert. Die Klägerin behauptet dies lediglich pauschal. Sie trägt nicht konkret vor, an welchen Tagen sie mit welcher Stundenzahl gearbeitet hat.

Zudem hätte sie substantiiert vortragen müssen, dass sie in diesem Umfang zur Arbeitsleistung aufgefordert wurde beziehungsweise dieser Umfang der Arbeitsleistung betrieblich notwendig war. Denn der Praktikumsvertrag weist nur eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Monat aus. Die Bestätigung des Beklagten auf dem Trainingscheck weist wiederum eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden aus. 131,4 Stunden folgen daher aus den vertraglichen Vereinbarungen keineswegs bei einer Tätigkeit an 22 Arbeitstagen. Schließlich ist auch die Behauptung einer angemessenen Vergütung von 14 Euro pro Stunde unsubstantiiert. Die Klägerin behauptet lediglich pauschal, dies sei eine angemessene Vergütung. Sie hätte insoweit konkreter vortragen müssen, aus welchen Umständen sich die Angemessenheit ergibt.

Nach alledem ist die Berufung der Klägerin mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Ein gesetzlich begründeter Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht.

gez...

gez...

gez...