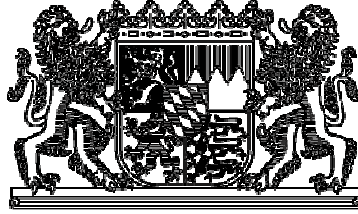


6 Sa 334/13
19 Ca 6638/12
(ArbG München)

Verkündet am: 19.11.2013

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, A-Stadt

gegen

...lverband A-Stadt/ ...e.V.,
vertreten durch die Vorstände
A-Straße, A-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte F.
F-Straße, A-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Kain und Gell

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 13.03.2013 – 19 Ca 6638/12 abgeändert wie folgt:**
 - 1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 10.348,56 brutto und Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit April 2012 zu zahlen.**
 - 2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- II. Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Bezahlung einer angemessenen Vergütung während eines Praktikums der Klägerin beim Beklagten.

Die Klägerin war beim Beklagten, einer Einrichtung des Rettungsdienstes, auf Grund eines befristeten Praktikantenvertrages im Zeitraum 1. Sept. 2011 bis 31. Aug. 2012 (Anlage K 1, Bl. 4 ff. d. A.) zur Ableistung des praktischen Anerkennungsjahres für die Ausbildung zum Rettungsassistenten bei einer monatlichen Vergütung von € 126.- beschäftigt.

Die Klägerin hatte die (2-jährige) Ausbildung zum Rettungsassistenten erstrebt, da diese auf das beabsichtigte und nunmehr aufgenommene Medizinstudium angerechnet wird. Dabei hatte sie 2010 hinsichtlich des ersten (theoretischen) Teiles im Grundsatz 2 Wege zu Wahl, nämlich die Belegung eines Vollzeitkurses, der aber bei der Einrichtung, bei der sie sich eingeschrieben hatte, belegt gewesen war und der zeitlich gleich lange Weg über

die zunächst erfolgende Ausbildung zur Rettungssanitäterin mit anschließender Ausbildung zur Rettungsassistentin. Wegen des belegten anderweitigen Kurses entschied sie sich für den 2. Weg. Im Februar 2011 legte sie die Prüfung zur Rettungssanitäterin ab, im Juli/August 2011 bestand sie die (theoretische) Prüfung zur Rettungsassistentin.

Mit ihrer am 11. Juni 2012 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und dem Beklagten am 14. Juni 2012 zugestellten Klage vom 4. Juni 2012 begehrt die Klägerin eine angemessene Vergütung für die Dauer des Praktikums.

Sie hat die Ansicht vertreten, bei der Ausbildung zum Rettungssanitäter handle es sich um eine Berufsausbildung, während der der Beklagte zur Entrichtung einer angemessenen Vergütung verpflichtet sei. Das Fehlen der Ausbildung im Verzeichnis des Bundesinstituts für Berufsbildung (BBiB) belege nicht, dass es sich um keinen Ausbildungsberuf handle, sondern nur, dass das Verzeichnis nicht in allen Fällen maßgeblich sei. Im Rettungsassistentengesetz sei zudem, anders als im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz kein konkreter Ausschluss des BBiG enthalten. Der Ausschluss im Notfallsanitätergesetz sei unerheblich, da dieses Gesetz noch nicht in Kraft getreten sei. Daneben bestimmte § 13 dieses Gesetzentwurfes auch die Zahlung einer angemessenen Vergütung. Bei ihrer Ausbildung handle es sich um keine schulische Ausbildung. Auch sei keine berufliche Fortbildung i.S. § 1 Abs. 4 BBiG gegeben, die das Vorhandensein einer bereits abgeschlossenen Ausbildung voraussetze. Sie habe aber vor ihrer Ausbildung zur Rettungsassistentin noch keine Berufsausbildung abgeschlossen gehabt. Unzutreffend sei ferner, dass die Beklagte die Grundqualifikation als Rettungssanitäter für die Aufnahme des Praktikums verlange; es habe in der Vergangenheit Praktikanten gegeben und es gebe noch welche, die diese Voraussetzung nicht erfüllten. Sie sei während des Praktikums als Fahrerin oder Beifahrerin bei Krankentransporten oder als Fahrerin des Rettungswagens in ihrer Funktion als Rettungsassistentin beschäftigt gewesen. Es handele sich daher um ein Arbeitsverhältnis. Um die konkreten Arbeitszeiten konkret darlegen zu könne, benötige sie allerdings die Dienstpläne, welche der Beklagte vorlegen möge.

Die angemessene der Vergütung sei, wie sie gemeint hat, den einschlägigen Tarifverträgen, primär dem Tarifvertrag des Bayerischen Roten Kreuzes (nachfolgend: TV BRK) zu entnehmen, der eine monatliche Vergütung von € 988,38 vorsehe. Diese sei mit der Bezahlung des Beklagten um mehr als 20 % unterschritten, weswegen der angemessene

Betrag zu entrichten sei. Dabei handle es sich ebenso um eine bayerische Einrichtung, welche in gleicher Weise die Ausbildung zum Rettungsassistenten ermögliche. Hilfsweise sei auf die Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter (Anlage K 6, Bl. 49 d. A.) bzw. auf den Tarifvertrag für Praktikantin/Praktikant im öffentlichen Dienst (Anlage K 7, Bl. 50 d. A.) abzustellen.

Demgegenüber hat der Beklagte die Meinung vertreten, dass BBiG sei vorliegend nicht einschlägig. Insbesondere sei dessen Anwendung auf das Rettungsassistentengesetz ausgeschlossen, da dies in den Gesetzen für vergleichbare Berufe ausdrücklich ausgeschlossen sei. Ebenso schließe der Gesetzentwurf für das Notfallsanitätäergesetz dessen Anwendbarkeit aus. Jedenfalls griffen die Ausschlusstatbestände des § 3 Abs. 1, 2 BBiG, da es sich um eine schulische Ausbildung handle. Auch sei der Beruf des Rettungsassistenten nicht im Verzeichnis der Ausbildungsberufe vom 25. Juni 2012 enthalten.

Rettungsassistenten erhielten bei ihm keine breite berufliche Grundbildung, sondern lediglich eine fachspezifische Weiterbildung. Er verlange von allen Personen vor Aufnahme des Praktikums regelmäßig die Grundqualifizierung als Rettungssanitäter. Es könne vorgekommen sein, dass die Klägerin vereinzelt als Fahrerin eingesetzt worden sei. Dies sei aber allenfalls zu Ausbildungszwecken geschehen, um etwa erforderliche „Blaulichterfahrung“ zu sammeln.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 13. März 2013 (Bl. 84 ff. d. A.) vollumfänglich abgewiesen. Wegen des unstreitigen und des streitigen Vortrags der Parteien im Einzelnen, der erstinstanzlich gestellten Anträge sowie der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG, da das Vertragsverhältnis der Parteien nicht vom Berufsbildungsgesetz erfasst sei. Dieses Gesetz umfasse zwar alle Arten der Berufsausbildung, soweit – wie hier – kein Ausnahmetatbestand des § 3 Abs. 2 BBiG gegeben sei. Auch enthalte das Rettungsassistentengesetz keinen Ausnahmetatbestand. Es könne allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass es bei der vorliegenden Ausbildung um eine Berufsausbildung nach § 1 Abs. 3 BBiG handle, unabhängig von der nicht erfolgten Ausnahme im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bei einer Be-

rufsausbildung handle es sich um eine berufliche Erstausbildung, welche sich regelmäßig an die Vollzeitschulpflicht anschließe; hiervon könne angesichts der in zwei Teilabschnitte untergliederten zweijährigen Ausbildung nicht ausgegangen werden. Im zweiten Ausbildungsjahr werde zweifellos keine berufliche Erstausbildung vermittelt. Daneben lasse sich aber auch aus §§ 26, 17 BBiG kein Anspruch auf angemessene Vergütung ableiten. Diese Regelung finde nur für Personen Anwendung, denen erstmals berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt würden. Dieses ungeschriebene Tatbestandsmerkmal diene der Abgrenzung der Berufsausbildung von der Umschulung oder Fortbildung. Bei Anwendung dieses Merkmals „erstmal“ sei eine typisierende Betrachtungsweise angezeigt. Danach könne nicht davon ausgegangen werden, dass im Rahmen eines Praktikantenvertrages eine berufliche Grundbildung vermittelt werde. Es handle sich mit hin nur um eine fachspezifische Weiterbildung. Diese setze auch keine vorher abgeschlossene berufliche Ausbildung voraus, sondern lediglich berufliche Kenntnisse, auf denen weiter aufgebaut werden solle. Solche seien der Klägerin im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung vermittelt worden. Soweit die Klägerin ein Arbeitsverhältnis, in dessen Rahmen sie als Fahrerin des Rettungswagens eingesetzt worden sei, behaupte, komme die Anordnung einer Vorlageverpflichtung der Dienstpläne nicht in Betracht; Unbeschadet, dass es sich bei dem Antrag der Klägerin um keinen Sachantrag handle, fehle es bereits an einem konkreten und schlüssigen Sachvortrag, der dem Beweis zugänglich sei.

Gegend dieses ihr am 19. März 2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 15. Apr. 2013, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist mit Beschluss vom 14. Mai 2013 (Bl. 119 d. A.) bis 19. Juni 2013, mit Schriftsatz vom 17. Juni 2013, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Sie ist unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen im Übrigen, weiterhin der Ansicht, beim Beruf des Rettungsassistenten handle es sich um einen Beruf i.S. des BBiG, das den Begriff des Berufes selbst nicht definiere, sondern voraussetze. Die Berufsausbildung werde allerdings in § 1 Abs. 3 BBiG definiert. Dieser Definition entspreche die Ausbildung zum Rettungsassistenten. Die erforderliche Grundbildung werde im ersten Jahr an einer Berufsfachschule vermittelt, wo die im Vordergrund stehende theoretische Fachbildung durch kurzzeitige Praktika unterbrochen werde. Im zweiten Ausbildungsjahr

würden die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in realen Einsätzen erlernt. Es handle sich um keine jeweils selbstständigen Abschnitte, sondern um eine einheitliche Ausbildung. Das Amtsgericht (wohl: Arbeitsgericht) habe dies in unzulässiger Weise mit dem ungeschriebenen Begriff der erstmaligen Ausbildung vermengt; auch eine zweite Ausbildung entspreche dem Begriff der Berufsausbildung. Auch könne nicht „zweifelloso“ davon ausgegangen werden, im zweiten Ausbildungsjahr werde keine berufliche Erstausbildung mehr vermittelt.

Wenngleich, wie die Klägerin meint, ihr schon nach § 17 BBiG eine angemessene Vergütung zustehe, sei die Ausbildung jedenfalls unter § 26 BBiG zu subsumieren. Ein dort bezeichnetes anderes Vertragsverhältnis sei gegeben, da ihr berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Erfahrungen vermittelt worden seien. Bei solchen Verträgen handle es sich typischerweise um Praktikantenverträge.

Bei dem Praktikum handle es sich um keine von § 26 BBiG nicht erfasste Fortbildung, die eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine angemessene Berufspraxis voraussetze. Letzteres habe jedenfalls noch nicht vorgelegen.

Auch ist sie der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Vorlageaufforderung hinsichtlich der Dienstpläne in fehlerhafter Weise abgelehnt.

Sie **b e a n t r a g t**,

unter Abänderung des am 13.03.2013 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts München, Geschäftszeichen: 19 Ca 6638/12:

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 10.348,56 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 05.04.2012 zu zahlen.**

hilfsweise:

- 2. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 13.272,60 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 05.04.2012 zu zahlen.**

hilfsweise:

- 3. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 13.171,56 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 05.04.2012 zu zahlen**

Der Beklagte **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag die arbeitsgerichtliche Entscheidung. Es gehe vorliegend nicht darum, ob die Klägerin einen Beruf erlernt habe, sondern ob es sich um eine eigenständige Ausbildung zum Rettungsassistenten handle. Dies sei zu verneinen. Die Zulassung zur Tätigkeit eines Rettungsassistenten erfordere, dass die betreffende Person vorher an einem Lehrgang mit theoretischer und praktischer Ausbildung mit mindestens 1.200 h teilgenommen habe. Ähnliches gelte für das Praktikum. Zulassungsvoraussetzung sei entweder ein Schulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. Mangels der Verzahnung beider Ausbildungsabschnitte (Schule und Praktikum), handle es sich um keine einheitliche Ausbildung; im Übrigen läge eine einheitliche schulische Ausbildung vor, in welche das Praktikum integriert wäre.

Die Klägerin habe bereits während der theoretischen Ausbildung mehrere Praktika absolvieren müssen. So habe die Krankenhaustätigkeit mindestens 420 h umfasst, das Praktikum im Rettungsdienst mindestens 120 h. Ferner sei für die Aufnahme des Praktikums die abgeschlossene Ausbildung zum Rettungsassistenten erforderlich, welche die Klägerin abgeschlossen habe; ansonsten hätte der Beklagte sie nicht eingestellt.

Ansprüche aus §§ 26, 17 BBiG bestünden, wie sie meint, nicht. Das Praktikum vermittele keine geordnete berufliche Grundbildung, sondern nur eine fachspezifische Bildung. Im Übrigen handle es sich um keine Erstausbildung, da die Klägerin bereits als Rettungsassistentin ausgebildet gewesen sei. Im Übrigen sei eine bereits durchlaufene Ausbildung auch keine Voraussetzung für die Annahme einer Fortbildung.

Es sei zudem zu bestreiten, dass die Angemessenheit der Vergütung nach den angeführten Tarifbestimmungen zu ermitteln sei. Hinsichtlich der Hilfsanträge fehle jeglicher substantiierte Vortrag.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 4. Juni 2012 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 2. Sept. 2012 (Bl. 39 ff. d. A.), vom 22. Feb. 2013 (Bl. 67 ff. d. A.), vom 26. Feb. 2013 (Bl. 74 ff. d. A.), vom 17. Juni 2013 (Bl. 134 ff. d. A.), vom 9. Aug. 2013 (Bl. 184 ff. d. A.), vom 19. Aug. 2013 (Bl. 200 d. A.) und vom 15. Nov.

2013 (Bl. 215 f. d. A.), des Beklagten vom 19. Juli 2012 (Bl. 18 ff. d. A.), vom 29. Okt. 2012 (Bl. 54 ff. d. A.), vom 24. Juli 2013 (Bl. 167 ff. d. A.) und vom 7. Nov. 2013 (Bl. 205 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 27. Feb. 2013 (Bl. 71 ff. d. A.), vom 13. Aug. 2013 (Bl. 191 f. d. A.) und vom 19. Nov. 2013 (Bl. 217 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung hat in der Sache Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung Erfolg.

Der Klägerin steht jedenfalls nach §§ 26, 17 BBiG ein Anspruch auf angemessene Vergütung zu. Sie hat u.a. beim Beklagten eine Ausbildung zur Rettungsassistentin durchlaufen. Es handelte sich bei den zusammengehörigen Teilen der einjährigen theoretischen Grundbildung, verbunden mit der Absolvierung diverser Praktika sowie der ebenso einjährigen praktischen Tätigkeit im Rahmen des beim Beklagten durchgeführten Praktikums jedenfalls um eine der Berufsausbildung vergleichbare Tätigkeit i. S. von § 26 BBiG, im Rahmen derer der Klägerin Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Erfahrungen vermittelt worden waren. Wenngleich auch § 26 BBiG nicht für Umschulungs- oder Fortbildungsverhältnisse gilt, ist es unerheblich, dass die Klägerin dabei bzw. zeitlich vorangehend mit einer unmittelbar anschließenden verkürzten theoretischen Ausbildung zur Rettungsassistentin auch den Abschluss zur Rettungsassistentin abgelegt hatte. Hinsichtlich der Angemessenheit der Vergütung während der Dauer des beim Beklagten absolvierten Praktikums ist nach Ansicht der Kammer auf den TV BRK abzustellen.

1. Das Arbeitsgericht hat die Ausbildung der Klägerin zutreffend nicht als Berufsausbildung i.S. von § 1 Abs. 3 BBiG angesehen.

Der Praktikantenvertrag der Parteien vom 24. Juni 2010 stellt eine privatrechtliche Ausbildungsvereinbarung nach § 7 RettAssG dar. Die Klägerin wollte die Bezeichnung „Rettungsassistentin“ führen und musste daher nach dieser Norm zur Erlangung der behördlichen Erlaubnis eine nach § 2 RettAssG erforderliche praktische Tätigkeit über den Zeitraum von 12 Monaten in einer zur Annahme von Praktikanten ermächtigten Einrichtung, zu welcher der Beklagte rechnet, absolvieren. Sie war so gehalten, mit dem Beklagten einen Praktikantenvertrag abzuschließen.

Bei diesem Praktikantenverhältnis handelt es sich um kein Ausbildungsverhältnis nach § 1 BBiG (vgl. dazu Leinemann/*Taubert*, BBiG, 2. Aufl., § 26 Rz. 8 ff.). Im Praktikum ist keine sich regelmäßig an die Vollzeitschulpflicht anschließende berufliche Erstausbildung erstrebt. Vielmehr soll das Praktikum den Praktikanten – hier: der Klägerin – berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermitteln, welche sie befähigen, die Tätigkeit eines Rettungsassistenten in dem in § 3 RettAssG umschriebenen Umfang auszuüben. Das – hier zugrunde liegende – Praktikum stellt keinen integrierten Bestandteil der Berufsausbildung im Rahmen einer schulischen Ausbildung dar, sondern ist die zweite Stufe der zweistufigen Ausbildung zur Erlangung der Erlaubnis, den Titel eines Rettungsassistenten zu führen (§§ 1, 2 RettAssG; vgl. auch LAG Sachsen v. 30. 9. 2005 – 3 Sa 542/04, LAGE BBiG § 10 Nr. 4, unter II. 2. der Gründe [Rz. 39, juris]).

2. Allerdings ist der Praktikantenvertrag als ein § 26 BBiG entsprechendes Vertragsverhältnis zu qualifizieren, was ebenso zur Anwendung des § 17 BBiG führt.

a. Zwischen den Parteien ist mit dem Praktikum kein Arbeitsverhältnis vereinbart worden.

aa. Für ein Praktikumsverhältnis bestehen keine besonderen gesetzlichen Regelungen. Nach allgemeiner Definition ist derjenige Praktikant, der sich einer bestimmten Tätigkeit und Ausbildung in einem Betrieb unterzieht, etwa da diese im Rahmen einer Gesamtausbildung, etwa zur Zulassung zum Studium oder zur Hochschulprüfung (BAG v. 5. 8. 1965 – 2 AZR 439/64, AP KSchG 1951 § 21 Nr. 2; Leinemann/*Taubert*, a.a.O., § 26 Rz. 8; Schaub/*Vogelsang*, Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl., § Rz. 9), nachzuweisen ist. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern steht im Praktikumsverhältnis die Ausbildungsabsicht im Vordergrund (BAG v. 5. 8. 1965, a.a.O.; LAG Baden-Württemberg v. 8. 2. 2008 – 5 Sa 45/07, NZA 2008, 768, unter Rz. 31; LAG Köln v. 31. 5. 2006 – 3 Sa 225/06, NZA-RR

2006, 525, unter II 1. b. bb. der Gründe; Leinemann/*Taubert*, a.a.O., § 26 Rz. 9; Schaub/*Vogelsang*, a.a.O.).

bb. Nach dem Vorstehenden kann hier kein Arbeitsverhältnis angenommen werden. Dieses setzte voraus, dass die Klägerin auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags einem anderen gegenüber zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit verpflichtet gewesen und sie den Weisungen des anderen hinsichtlich des Inhalts der Arbeitstätigkeit, ihrer Durchführung, der Arbeitszeit und -dauer sowie dem Arbeitsort (vgl. BAG v. 6. 5. 1998 – 7 AZR 102/96, NZA 1998, 939) unterlegen wäre (vgl. dazu BAG v. 6. 7. 1995 – 5 AZB 9/93, NZA 1996, 33, unter I. der Gründe, m. w. N.).

Allein aus dem Umstand, dass in § 2 Abs. 2 Praktikantenvertrag eine 3-monatige Probezeit vorgesehen ist, stellt nicht einmal ein Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses dar (a.M. LAG Köln v. 31. 5. 2006, a.a.O., unter Rz. 19). Bei Ausbildungsverhältnissen ist in gleicher Weise eine Probezeit vorgesehen (§ 20 BBiG). Wenngleich hier gerade kein Ausbildungsverhältnis in diesem Sinne gegeben ist, so erscheint die vorgeschaltete Probezeit ebenso wenig sinnwidrig, wenn zunächst in der Praxis erprobt werden soll, inwieweit der betreffende Praktikant mit den Anforderungen der Tätigkeit eines Rettungssanitäters zurechtkommt.

Letztlich kann diese Frage aber auch dahinstehen. Selbst wenn man darin ein Indiz für ein vorliegendes Arbeitsverhältnis sehen wollte, ergeben sich aus dem Praktikantenvertrag keine weitergehenden Hinweise auf ein solches. Inhalt des Praktikantenverhältnisses war nach § 3 Praktikantenvertrag das RettAssG und die RettAssAPrV. Zwar verpflichtete sich die Klägerin in § 5 Praktikantenvertrag, die ihr übertragenen Aufgaben „entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen, der Bestimmungen der Dienstvereinbarungen sowie der allgemeinen und besonderen Dienstanweisungen des Arbeitgebers und seiner Bevollmächtigten ... durchzuführen“. Damit waren ihr aber weder konkrete Tätigkeiten übertragen noch schuldete sie die Einhaltung einer bestimmten Arbeitszeit; allerdings ist auch kein maximaler Umfang der geschuldeten Arbeitszeit festgeschrieben.

b. Im Praktikantenverhältnis waren der Klägerin berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Erfahrungen vermittelt worden. Sie sollte auch in praktischer Hinsicht zum Einsatz als Rettungsassistentin befähigt werden. Damit finden die §§ 10 bis 23 BBiG sowie § 25 BBiG auf das Vertragsverhältnis Anwendung; dem steht nicht entgegen.

gen, dass die Klägerin im Rahmen des theoretischen Ausbildungsteiles die Prüfung zur Rettungsassistentin abgelegt und bestanden hatte.

aa. Nach § 26 BBiG gelten die §§ 10 bis 23 BBiG und § 25 BBiG für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i.S. § 1 Abs. 3 BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt. Es muss bei diesen Vertragsverhältnissen der Lernzweck im Vordergrund stehen, nicht aber die Verpflichtung zur Arbeitsleistung (BAG v. 5. 12. 2002 – 6 AZR 216/01, AP BBiG § 19 Nr. 2; Leinemann/*Taubert* a.a.O., § 26 Rz. 2). Sie findet keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die neben der Arbeitsleitung auch eine berufliche Fortbildung oder Umschulung i.S. der §§ 53, 58 BBiG zum Gegenstand haben (BAG v. 15. 3. 1991 – 2 AZR 516/90, NZA 1992, 452, zu Umschulung; BAG v. 5. 12. 2002 – 6 AZR 216/01, AP BBiG § 19 Nr. 2, zu Fortbildung; Leinemann/*Taubert*, BBiG, 2. Aufl., § 26 Rz. 31; vgl. auch BAG v. 15. 12. 1993 – 5 AZR 279/93, NZA 1994, 835).

bb. Bei der vorliegenden Fallgestaltung handelte es sich um kein der Anwendung von § 26 BBiG entgegenstehendes Fortbildungsverhältnis, wie der Beklagte meint. Zwar hatte die Klägerin im Rahmen ihrer Ausbildung zur Rettungsassistentin auch den Abschluss als Rettungsassistentin erlangt und danach die Ausbildung als Rettungsassistentin fortgesetzt und den entsprechenden Abschluss erlangt.

Die berufliche Fortbildung i.S.v. § 1 Abs. 4 BBiG setzt eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung, zumindest eine langjährige berufliche Tätigkeit oder beides zusammen voraus (Leinemann/*Taubert*, a.a.O., § 1 Rz. 29). Vorliegend kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung der Klägerin als Rettungsassistentin eine abgeschlossene Berufsausbildung in vorstehendem Sinne ist; selbst wenn man dies annehmen will, so wollte die Klägerin, vom Beklagten nicht in Abrede gestellt, mit ihrer Ausbildung nicht auf einer bereits erworbenen Berufsausbildung aufbauen und sich weiter qualifizieren. Sie beabsichtigte vielmehr von Anfang an, den (qualifizierenden) Abschluss als Rettungsassistentin zu erlangen. Der Abschluss als Rettungsassistentin stellte, angesichts des zunächst ins Auge gefassten aber bereits besetzten Vollzeitkurses, eine notwendige Durchgangsstation zur Zielerreichung dar.

Die Klägerin hatte, von der Beklagten nicht widersprochen, vorgetragen, sie habe von Anfang an nur den Abschluss als Rettungsassistentin erstrebt, da nur diese Ausbildung im

Rahmen des – mittlerweile aufgenommenen – Medizinstudiums anerkannt und angerechnet werde. Da der zunächst ins Auge gefasste Kurs belegt gewesen sei, habe sie sich entschieden, sich für einen parallelen, zeitlich ebenso langen Kurs anzumelden, in dem aber zunächst die Ausbildung zum Rettungsanwärter erfolgte, mit der anschließenden Weiterqualifizierung als Rettungsassistent. Sie habe, wie sie sich ausgedrückt hatte, den Rettungsanwärter „mitgenommen“. Aus dieser besonderen Situation kann aber nun nicht argumentiert werden, sie habe bereits eine – an sich nicht erstrebte – berufliche Ausbildung durchlaufen; die weitergehende Ausbildung – ob mit oder ohne verkürzter Theorie – stelle daher nur eine Weiterbildung dar. Die Klägerin hatte von Anfang an nur die „Weiterbildung“ angestrebt, weswegen hier die (notwendig) zwischengeschaltete Ausbildung außer Betracht zu bleiben hat.

cc. Es handelt sich auch bei gemeinsamer Betrachtung des (überwiegend) theoretischen und des praktischen Ausbildungsteiles um keine lediglich schulische und den Schulgesetzen der Länder unterfallende Ausbildung. Vielmehr findet eine, vergleichbar der Berufsausbildung nach dem BBiG, duale Ausbildung (vgl. § 2 Abs. 1 BBiG; Leinemann/*Taubert*, a.a.O., § 1 Rz. 3, § 2 Rz. 3) statt. Dem steht auch nicht entgegen, dass der (überwiegend) theoretische Teil im Block dem Praktikum vorangestellt ist. Ebenso kann die Abschlussprüfung nach Absolvieren des theoretischen Teiles mit einer Zwischenprüfung eines Ausbildungsverhältnisses verglichen werden.

Sieht man, wie der Beklagte, den Praktikantenvertrag als selbstständig und unabhängig von der vorangegangenen theoretischen Ausbildung, so gilt dies umso mehr. Es wird dann allein eine praktische und nicht den Schulgesetzen unterfallende Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen (§ 26 BBiG) durchgeführt.

3. Nach dem Vorstehenden ist die Vergütungsvereinbarung in § 4 Praktikantenvertrag nichtig (§ 134 BGB). Diese Klausel wird unter Aufrechterhalten des Vertragsinhaltes im Übrigen durch eine angemessene Vergütungsregelung ersetzt (LAG Nürnberg v. 29. 5. 1984 – 7 Sa 57/83, EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 39; Leinemann/*Taubert*, a.a.O., § 17 Rz. 31). Als angemessen ist vorliegend die Vergütung für Auszubildende nach dem Tarifvertrag über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikanten des Bayerischen Roten Kreuzes anzusehen.

a. Über § 26 BBiG findet § 17 BBiG auch im hier zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis Anwendung. Den Praktikanten zum Rettungsassistenten ist danach eine angemessene Vergütung zu gewähren (LAG Nürnberg v. 29. 5. 1984, a.a.O.). Die Angemessenheit ist unter Berücksichtigung des Zwecks der Vergütung und der Verkehrsauffassung zu bestimmen. Sie dient zum einen dazu, die Lebensunterhaltskosten zu bestreiten und stellt zugleich ein Mindestentgelt für die vom Auszubildenden oder Praktikanten erbrachten Leistungen dar.

b. Die angemessene Vergütung ist in Anlehnung an tariflich festgeschriebene Vergütungssätze zu bestimmen. Dabei ist vorliegend der Tarifvertrag über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikanten des Bayerischen Roten Kreuzes, der eine monatliche Vergütung von € 988,38 ausweist, zugrunde zu legen.

aa. Der vertraglich versprochene Betrag von € 136.- monatlich ist unangemessen gering. Er unterschreitet die tarifliche Vergütung um mehr als 20 %. Zwar ist eine deutlich höhere Unterschreitung der tariflichen Vergütung im Einzelfall unschädlich, wenn die Ausbildung etwa ganz oder teilweise durch öffentliche Gelder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert wird (BAG v. 19. 2. 2008, a.a.O., Rz. 22). Dahingehend ist von Seiten der Beklagten jedoch nichts vorgetragen. Mit der in § 4 Praktikantenvertrag zugesagten Vergütung ist es einem Praktikanten nicht möglich, die anfallenden Lebensunterhaltskosten auch nur annähernd zu bestreiten noch kann darin eine angemessene Gegenleistung für die erbrachten Praktikumsleistungen als Rettungsassistentenanwärter erkannt werden. § 4 Praktikantenvertrag ist demnach wegen Verstoßes gegen §§ 26, 17 BBiG nichtig (§ 134 BGB).

bb. Auch in den Fällen einer nicht gegebenen Tarifbindung stellt die tarifliche Vergütung einen wesentlichen Anhaltspunkt für die Angemessenheit der Vergütung dar (BAG v. 19. 2. 2008 – 9 AZR 1091/06, NZA 2008, 828, unter Rz. 21). Die Tarifvertragsparteien haben im Zweifel die maßgeblichen Gesichtspunkte für eine angemessene Vergütung einbezogen und zum Ausgleich gebracht. Es können aber auch andere ggf. vorhandene Anhaltspunkte, wie etwa von der tariflichen Vergütung abweichende branchenübliche Sätze, als Angemessenheitsmaßstab herangezogen werden (LAG Sachsen v. 30. 9. 2005, a.a.O., unter Rz. 46).

Im vorliegenden Fall stellt die im Tarifvertrag über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikanten des Bayerischen Roten Kreuzes ausgewiesene Vergütung von mtl. € 988,38 für einen Rettungsassistenten eine angemessene Vergütung dar. Das Bayerische Rote Kreuz ermöglicht die Ausbildung zum Rettungsassistenten. Der Tarifvertrag ist regional einschlägig; auch in betrieblich fachlicher Hinsicht sind die Tätigkeiten des Bayerischen Roten Kreuzes und die Tätigkeit des Beklagten vergleichbar. Angesichts der Größe des Bayerischen Roten Kreuzes gegenüber den hilfsweise von der Klägerin angezogenen Tarifverträgen der Johanniter Unfallhilfe bzw. des öffentlich-rechtlichen TV-Prakt ist dieser Tarifvertrag als Vergleichsmaßstab am besten geeignet.

cc. Die unangemessene Vergütung ist auf das angemessene Maß anzugleichen (BAG v. 16. 7. 2013 – 9 AZR 784/11, NZA 2012, 1202, unter Rz. 20). Obschon die Unterschreitung der angemessenen Vergütung um bis zu 20 % möglich ist, ist kein entsprechender Abschlag vorzunehmen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 16. 7. 2013, a.a.O.) widerspräche die Begrenzung des Anspruchs auf das gerade noch zulässige Maß der Unterschreitung dem Zweck von § 17 Abs. 1 BBiG, wonach eine angemessene Ausbildungsvergütung sicherzustellen ist. Die Begrenzung auf das gerade noch Angemessene zugunsten des Trägers der Ausbildung wäre damit nicht vereinbar (ebenso BAG 23. 8. 2011 – 3 AZR 575/09, NZA 2012, 211, unter Rz. 41).

c. Einer Entscheidung über den Antrag auf Herausgabe der Dienstpläne, bei dem es sich, wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hatte, um keinen Sachantrag nach § 297 ZPO handelt, bedurfte es nach alledem nicht mehr.

4. Die Berechnung der Differenzvergütung für die Dauer der Praktikumszeit ist beklagtenseits nicht bestritten und kann daher wie von der Klägerin vorgenommen zugrunde gelegt werden.

5. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 BGB.

III. Die Kostenentscheidung fußt auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV. Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

- 16 -

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Kain

Gell