
Datum: 19.02.2009
Gericht: Arbeitsgericht Duisburg
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 3082/08
ECLI: ECLI:DE:ARBGDU:2009:0219.1CA3082.08.00

Schlagworte: Praktikum, Probezeit, Berufsausbildung
Normen: §§ 20, 22 BBiG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Ein Praktikum vor Beginn der Berufsausbildung verkürzt die Probezeit nicht.

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Streitwert: 1.410,-- EURO

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses. 2

Die Parteien schlossen am 18.05.2008 einen Ausbildungsvertrag ab, nach dem das Ausbildungsverhältnis zum 01.08.2008 beginnen sollte und einen Zeitraum von 36 Monaten betragen sollte. Auf den Inhalt des Ausbildungsvertrages, Bl. 5 der Gerichtsakte, wird Bezug genommen. 3

In § 7 des Vertrages ist geregelt, dass während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann. Als Probezeit wurde vereinbart ein Zeitraum von 4 Monaten. 4

Vor Abschluss des Ausbildungsvertrages absolvierte der Kläger ein Praktikum im Zeitraum vom 22.04. - 31.05.2008 bei der Beklagten.

Die Kündigung wurde ausgesprochen am 12.11.2008 zum 20.11.2008. 6

Der Kläger ist der Auffassung, aufgrund des vorgelagerten Praktikums, das auf die Probezeit anzurechnen sei, sei die Probezeit zum Zeitpunkt der Kündigung bereits abgelaufen. 7

Andernfalls würde die Ableistung des Praktikums zu einer unzulässigen Umgehung des § 20 Berufsbildungsgesetz, das die Dauer der Probezeit regelt, führen.

Zwischen dem Praktikum und der Probezeit bestünde ein enger sachlicher Zusammenhang. 8

Der Kläger beantragt, 9

1. den Spruch des Schlichtungsausschusses der Niederrheinischen 10

Industrie- und Handelskammer Duisburg Wesel Kleve zu Duisburg 11

vom 18.12.2008 aufzuheben, 12

2. festzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien 13

nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 12.11.2008 zum 14

20.11.2008 beendet ist, sondern über dieses Datum ungekündigt 15

bis zum 31.07.2011 fortbesteht. 16

Die Beklagte beantragt, 17

die Klage abzuweisen. 18

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 19

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. 20

Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Es handelt sich um eine 21
Kündigungsschutzklage eines Ausbildungsverhältnisses. Der zuständige
Schlichtungsausschuss ist vorab angehört worden (Bl. 8 der Gerichtsakte). Hiergegen wurde
innerhalb der Frist des § 111 Abs.2 ArbGG, nämlich am 22.12.2008, Klage erhoben.

Die Klage ist jedoch nicht begründet. 22

Die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist wirksam. Es handelt sich um eine 23
Probezeitkündigung, die nach § 22 Berufsbildungsgesetz jederzeit unter Einhaltung einer
Kündigungsfrist ausgesprochen werden kann.

Nach den Vereinbarungen der Parteien betrug die Probezeit vier Monate. Das 24
Ausbildungsverhältnis begann am 01.08., so dass die am 12.11. ausgesprochene Kündigung
innerhalb der Probefrist der vier Monate lag.

Das vorgelagerte Praktikum war auf die Probezeit nicht anzurechnen. 25

26

Die Probezeit ermöglicht es den Vertragsparteien zu prüfen, ob der Auszubildende für den betreffenden Beruf geeignet ist (Schlachta, Erf./Komm., 9. Aufl., § 20 BBiG, Rz. 1). Soweit ein Praktikum unmittelbar vor Beginn der Ausbildungszeit stattgefunden hat, ist streitig, ob dieses als Ausbildungszeit und damit auf die Probezeit, angerechnet wird (zum Streitstand Erf./Komm., a.a.O., Rz. 2 mit Verweis auf Arbeitsgericht Wetzlar vom 24.10.1989, DB 1990, S. 1280, andere Auffassung: LAG BE vom 12.10.1998, LAGE BBiG, § 13 Nr. 2).

Ein vorgelagertes Arbeitsverhältnis schließt dagegen jedenfalls die Vereinbarung einer Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis nicht aus, was sich aus den unterschiedlichen Pflichten während eines Arbeitsverhältnisses und eines Ausbildungsverhältnisses ableitet (BAG vom 16.12.2004, 6 AZR 127/04, NJW 2005, S. 1678). 27

Zur Überzeugung der Kammer kann vorliegend der Streit jedenfalls dahinstehen, da sich die Probezeit nicht unmittelbar an das Praktikum angeschlossen hat. Vielmehr bestand zwischen dem Praktikum und dem Beginn der Ausbildungszeit eine 2-monatige Lücke. Aber auch bei einem unmittelbaren Anschluss des Praktikums an die Probezeit bestünde nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die Möglichkeit, an das (Kurz-Praktikum) eine Probezeit anzuschließen. Auch zwischen einem Praktikum und einer Ausbildungszeit bestehen hinsichtlich der beidseitigen Verpflichtungen deutliche Unterschiede. In der Probezeit hat der Auszubildende und der Ausbilder zu prüfen, ob der Auszubildende für den zu erlernenden Beruf geeignet ist und sich sowohl in das betriebliche Geschehen als auch in seine Lernpflichten einordnen kann (BAG, a.a.O.). 28

Während eines vorgelagerten Praktikums besteht eine derartige enge Bindung zwischen den Beteiligten noch nicht. Der Praktikant soll vielmehr erst den Beruf ohne weitere Verpflichtungen, insbesondere ohne Lernverpflichtungen, kennenlernen. Der Ausbilder kann erst nach dem Beginn der Ausbildungszeit feststellen, in welchem Maße der Auszubildende sich in seine Lernverpflichtungen einfügt. Während der vorgelagerten Probezeit kann er sich allenfalls ein Bild vom Menschen und vom praktischen Geschick machen. 29

Auch ist zu berücksichtigen, dass das Ausbildungsverhältnis bereits am 12.11. zum 20.11.2008 gekündigt wurde, mithin der ausbildende Betrieb die Probezeit von vier Monaten gar nicht bis zum Ende ausgeschöpft hat und weiterhin, dass es sich bei dem Praktikum nur um ein Kurzpraktikum gehandelt hat. Anders wäre der Sachverhalt unter Umständen dann zu beurteilen, wenn ein langdauerndes Praktikum, das den Zeitraum der Probezeit nach § 20 BBiG übersteigt, dem Ausbildungsverhältnis vorgelagert worden wäre. Dies ist vorliegend jedoch nicht zu entscheiden. 30

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Streitwertentscheidung auf § 61 Abs. 1 ArbGG unter Zugrundelegung der Ausbildungsvergütung von 31

470,00 € monatlich. 32

Rechtsmittelbelehrung 33

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 34

B e r u f u n g 35

eingelegt werden. 36

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 37

38

Die Berufung muss	
innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat	39
beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: 0211 7770 2199 eingegangen sein.	40
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	41
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	42
1.Rechtsanwälte,	43
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,	44
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr.45 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	45
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	46
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	47
- E. -	48