
Datum: 02.05.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 325/23
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2024:0502.6SA325.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 6 Ca 3875/22
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 325/23
Schlagworte: Darlegungslast im Entgeltprozess; Annahmeverzug; tatsächliches Angebot
Normen: § 611 a BGB; § 615 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

In der Regel kann sich die Arbeitgeberin nicht darauf berufen, die Arbeitnehmerin habe nicht auf der Grundlage des vorliegenden Arbeitsvertrages eine Arbeit verrichtet, sondern als Hospitation, als Praktikum, als Fortbildung, als Betriebsbesichtigung, als vertraglich geschuldete Arbeitsleistung für ein Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen oder zum „Einfühlen“. Für solche Einwände der Arbeitgeberseite bedarf es besonderer Anknüpfungspunkte im konkreten Fall (hier bejaht).

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 30.03.2023 - 6 Ca 3875/22 - wird zurückgewiesen.
 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Klägerin zu tragen.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Erteilung von Lohnabrechnungen, um die Zahlung von Entgelt für 7 Monate aus einem beendeten Arbeitsverhältnis, um die Leistung von Urlaubsgeld bzw. Urlaubsabgeltung, um die Erteilung einer Praktikumsbescheinigung, um die Erteilung eines Arbeitszeugnisses, um die Erteilung von Auskünften nach den Vorgaben der DSGVO und schließlich um Entschädigung wegen einer von der Klägerin empfundenen Diskriminierung.

2

Soweit das Arbeitsgericht die Klage mit den Streitgegenständen (1.) Erteilung von Lohnabrechnungen, (2.) Auskunft nach der DSGVO und (3.) Entschädigung wegen Diskriminierung, zumindest teilweise abgewiesen hat, ist die erstinstanzliche Entscheidung mangels einer diesbezüglichen Berufung der Klägerin rechtskräftig geworden.

3

Gleichfalls rechtskräftig - diesmal mangels einer Berufung der Beklagten - ist das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es die Beklagte verurteilt hat, einzelne Einsatztage in den Monaten September und Oktober 2021 und Februar 2022 zu vergüten, Urlaubsabgeltung in Höhe von 710,32 EUR zu zahlen, die Februarvergütung und die Urlaubsabgeltung abzurechnen, der Klägerin Auskunft über die zu ihr gespeicherten Daten zu Arbeitszeiten, Schichtplänen und Verträgen zu geben und schließlich der Klägerin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen.

4

In der Berufungsinstanz verfolgt die Klägerin nun ihre ursprünglich geltend gemachten Entgeltansprüche in voller Höhe, eine Forderung auf „Urlaubsgeld“ und den Wunsch, eine Praktikumsbescheinigung zu erhalten, weiter.

5

Die Klägerin hat in V eine Ausbildung als Krankenschwester abgeschlossen und sie hat über eine Vermittlungsgesellschaft, bei der sie einen diesbezüglichen Vertrag unterzeichnet hatte, Kontakt zur Beklagten aufgenommen. Nach ihrer Einreise nach D wurde am 06.01.2021 von den Parteien eine Vertragsurkunde unterzeichnet (Bl. 16 der arbeitsgerichtlichen Akte), die die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit Wirkung ab dem 01.11.2021 vorsah, also ab einem Zeitpunkt, der knapp 10 Monate nach der Vertragsunterzeichnung in der Zukunft lag. Zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung im Januar 2021 hatte die Klägerin weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitserlaubnis. Gegenstand des Vertrages zwischen den hier streitenden Parteien war eine Tätigkeit als „Gesundheits- und Krankenpflegerin ohne deutsche Anerkennung“ in Teilzeit mit 19,25 Stunden wöchentlich. Der Vertrag nimmt Bezug auf die Allgemeinen Vertragsregeln des Caritasverbandes (AVR).

6

Am 25.02.2022, also knapp vier Monate nach der ursprünglich avisierten Tätigkeitsaufnahme, schlossen die Parteien einen weiteren (Abänderungs-)Vertrag für die Zeit ab dem 01.03.2022 (Bl. 84 der arbeitsgerichtlichen Akte). Hier ging es nicht mehr um die Tätigkeit einer „Gesundheits- und Krankenpflegerin ohne deutsche Anerkennung“ wie im ersten Vertrag, sondern um die Tätigkeit einer „Pflegehilfskraft in Anerkennung mit Weiterbildung als Fachkraft nach erfolgreicher Anerkennung“.

7

Auf der Grundlage des für November 2021 in Aussicht gestellten Beschäftigungsbeginns beantragte die Klägerin eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sowie die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme für eine Tätigkeit zur Gesundheits- und Krankenpflegerin. Daraufhin erhielt die Klägerin mit Schreiben vom 12.10.2021 (Bl. 20 der arbeitsgerichtlichen Akte) vom Landrat des Kreises Dü einen Bescheid, in dem es wörtlich heißt:

8

<i>Frau I B Q M, ..., hat am 12.10.2021 eine AUFENTHALTSERLAUBNIS nach §16d Abs.1 AufenthG erhalten, die bis zum 18.12.2022 gültig ist.</i>	9
<i>Die AUFENTHALTSERLAUBNIS ist mit folgender(n) Auflage(n) versehen:</i>	10
<i>Beschäftigung nur zur Ausübung einer von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche erlaubt. Sonstige Erwerbstätigkeit ist nicht erlaubt.</i>	11
Eine Anerkennung als Fachkraft hat die Klägerin im hier relevanten Zeitraum nicht erwerben können.	12
Zumindest an einzelnen Tagen (soweit ist dies unstrittig) im September und Oktober des Jahres 2021, also in einer Zeit vor dem vertraglich fixierten Beginn des Arbeitsverhältnisses, sowie im Februar des Jahres 2022 wurde die Klägerin im Krankenhaus der Beklagten eingesetzt, neben dem sie seit dem 30.01.2022 in einem Wohnheim wohnte. Ob die Grundlage für diese Einsätze eine Hospitation war, ein Praktikum, eine Qualifizierung im Rahmen des Anerkennungsverfahrens oder tatsächlich ein zwischen den Parteien abgeschlossener Arbeitsvertrag, ist zwischen den Parteien streitig. Streitig ist auch, welche Bedeutung einem weiteren Vertrag zukommt, den die Klägerin mit der Firma S / Unternehmensgruppe P Consulting GmbH abgeschlossen hatte (Bl. 8 der arbeitsgerichtlichen Akte), dem zufolge sie sich für die Zeit ab dem 16.08.2021 für „7-8 Stunden“ wöchentlich zur Leistung von u.a. Pflege- und Reinigungstätigkeiten „im Hause der Kundin des Auftraggebers“ verpflichtet hatte.	13
Die Klägerin kündigte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13.06.2022 „zum 24.06.2022“.	14
Mit Schreiben vom 27.06.2022 wandte sich der Prozessbevollmächtigte der Klägerin an die Beklagte. In diesem Schreiben heißt es unter anderem:	15
Meine Mandantschaft hat allen Grund hier die Kündigung auszusprechen. Dies nicht nur fristgerecht, sondern auch fristlos. Deren Erwartungen und Ihre vertraglichen Rechte wurden von Ihrem Hause nicht ansatzweise berücksichtigt.	16
Sie wurde quasi im Dauerpraktikum beschäftigt von September 2021 bis März 2022, ohne jede Vergütung, ohne jeden Ausgleich und trotz der Tatsache, dass sie sogar ein Zimmer im Wohnheim hatte.	17
Hierauf nahm die Beklagte durch ihren Prozessbevollmächtigten Stellung: Die Klägerin habe einen Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung am Schulungszentrum R, Dü belegt gehabt. In diesem Zusammenhang seien u.a. Praktika zu absolvieren gewesen. Die Klägerin habe aber nicht einmal ein Praktikum absolviert, sondern auf Anfrage des Schulungszentrums lediglich hospitiert. Im weiteren Verlauf sei beabsichtigt gewesen, die Klägerin ab dem 01.03.2022 als Pflegehelferin in der Anerkennung zu beschäftigen, unter der Voraussetzung, dass ihr eine Arbeitserlaubnis erteilt werde. Eine solche Arbeitserlaubnis sei ihr aber bis zuletzt nicht erteilt worden. Die Klägerin habe daher keine Arbeitsleistung auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages erbracht.	18
Mit der seit dem 19.07.2022 beim Arbeitsgericht Köln anhängigen Klage hat die Klägerin von der Beklagten die Erteilung von Lohnabrechnungen für die Zeit von November 2021 bis Juni 2022, die Zahlung von Entgelt iHv 4.933,32 EUR, eine	19

Praktikumsbescheinigung und gleichzeitig ein Arbeitszeugnis, eine Auskunft nach DSGVO und schließlich eine Entschädigung wegen einer von ihr empfundenen Diskriminierung gefordert. Der mit dem Antrag zu 2 eingeklagte Betrag entspricht dem Siebenfachen eines Monatsbetrages in Höhe von 704,76 EUR, den die Klägerin mit Blick auf die Einkünfte von Kolleginnen und Kollegen ermittelt haben will. Dieses Siebenfache korrespondiert mit dem Geltendmachungsschreiben vom 27.06.2022 („von September 2021 bis März 2022“), ausweislich des Wortlauts des Antrages werden aus diesem Betrag allerdings Zinsen für die Fälligkeitstage anderer Monatsvergütungen geltend gemacht, nämlich für März, April, Mai und Juni 2022.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, mit dem Bescheid des Landrats des Kreises Dü vom 12.10.2021 sei es ihr im Umfang von 10 Stunden pro Woche rechtlich möglich gewesen, für die Beklagte zu arbeiten. Das ergebe sich nach ihrer Interpretation aus dem oben zitierten Schreiben des Dü Landrats. In diesem Umfang begehre sie die Bezahlung wahlweise aus § 611 a Abs. 2 BGB als Entgelt für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung oder aus § 615 BGB als Entgelt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges. 20

Sie sei „praktikumsmäßig“ ohne Vergütung eingesetzt worden. Die mit ihr vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen hätten für eine Tätigkeit von 10 Stunden pro Woche einen Betrag in Höhe von 704,76 € brutto pro Monat erhalten. Werde dieser Betrag geteilt durch 4,33 Wochen und weiter geteilt durch 10 Stunden ergebe sich der von ihr zugrunde gelegte Stundenlohn in Höhe von 16,28 EUR. Für die Zeit von November 2021 bis Juni 2022 habe sie weder eine Abrechnung noch eine „Urlaubsvergütung“, die ihr ebenfalls zustehe, erhalten. Gearbeitet habe sie an den folgenden Tagen (die o.g. unstreitigen Einsatztage sind hier unterstrichen): 21

29.09.2021, 30.09.2021; 22

01.10.2021, 02.10.2021, 03.10.2022, 28.10.2021, 29.10.2021, 30.10.2021, 31.10.2021; 23

31.01.2022; 24

01.02.2022, 02.02.2022, 03.02.2022, 04.02.2022, 05.02.2022, 06.02.2022, 09.02.2022, 10.02.2022, 11.02.2022, 23.02.2022, 24.02.2022, 25.02.2022, 28.02.2022; 25

01.03.2022, 02.03.2022, 03.03.2022, 04.03.2022, 07.03.2022, 08.03.2022, 09.03.2022. 26

Sie habe regelmäßig von 06:00 Uhr bis 14:30 Uhr Tätigkeiten ausgeübt, die den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft entsprächen. Dafür habe sie keine Vergütung erhalten. Im September und Oktober 2021 sei sie auf der Intensivstation des Krankenhauses eingesetzt worden; im Januar und Februar 2022 sei sie auf der neurologischen Abteilung eingesetzt gewesen. Sie sei bei ihren Tätigkeiten einem Kollegen zugeteilt worden und habe alle anfallenden Pflegemaßnahmen durchgeführt. Soweit die von der Beklagten vorgelegten Dienstpläne ihre Einsätze nicht zeigten, seien diese wohl manipuliert. 27

Sie vertrete die Ansicht, dass aus dieser Tätigkeit ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestehe. Der anteilige Jahresurlaub für acht Monate Beschäftigung betrage für sie nach den Vorgaben des BUrlG 20 Urlaubstage in der Fünftageweche : 12 Monate des Kalenderjahres x 8 Monate des Bestandes des Arbeitsverhältnisses = 13 Tage. Sie habe bei einem Aushilfsverhältnis wie ihre Kolleginnen und Kollegen pro Urlaubstag 81,95 € erhalten müssen (704,76 € : 4,3 : 2). Entsprechend ergebe sich hier die Klagesumme zu 3) in Höhe von 1.065,35 EUR. 28

Vor dem Arbeitsgericht hat die Klägerin darüber hinaus geltend gemacht, ihr stehe eine Auskunft nach DSGVO zu und sie könne eine Entschädigung wegen einer von ihr erlittenen Diskriminierung verlangen. 29

Die Klägerin hat beantragt, 30

1. die Beklagte zu verurteilen, ihr die Lohnabrechnungen November 2021 bis Juni 2022 zu erteilen; 31

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.933,32 EUR brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 704,46 EUR ab dem 01.04.2022, 01.05.2022, 01.06.2022 und 01.07.2022; 32

3. die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.065,33 EUR zu zahlen; 33

4. die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Praktikumsbescheinigung zu erteilen; 34

5. die Beklagte zu verurteilen, ihr ein qualifiziertes wohlwollendes Endzeugnis zu erteilen; 35

6. die Beklagte zu verurteilen, ihr gem. Artikel 15 Datenschutzgrundverordnung Auskunft zu erteilen über die sie betreffenden gespeicherten Daten, wie Arbeitszeiten, Schichtpläne, Verträge, insbesondere die Verträge mit der P GmbH über die Person der Klägerin und deren Anwerbung und diese Daten an sie herauszugeben und dies in der bei der Beklagten gespeicherten Form; 36

7. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach dem AGG eine angemessene Entschädigung zu zahlen deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird. 37

Der Beklagte hat beantragt, 38

die Klage abzuweisen. 39

Sie hat zur Verteidigung gegen die Klage vorgetragen, dass die Klägerin keine Arbeitsleistung erbracht habe und daher ein Anspruch aus § 611 a Abs. 2 BGB ausscheide. Eine Anspruchsgrundlage für die Forderung von Entgelt ohne erbrachte Arbeitsleistung sei gleichfalls nicht ersichtlich. Die Klägerin habe bei ihr im Krankenhaus lediglich hospitiert, dafür könne die Klägerin von ihr kein Entgelt verlangen. Diese Hospitation habe im Zeitraum vom 29.09.2021 bis zum 02.10.2021 (also an 3 Kalendertagen) stattgefunden sowie vom 28.10.2021 bis zum 02.11.2021 (an 6 Kalendertage). Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Klägerin am 01.02.2022 und am 02.02.2022 anwesend gewesen sei. Genaueres ließe sich aber jetzt nicht mehr ermitteln. Darüber hinaus sei die Klägerin nicht eingesetzt worden. Dies ergebe sich aus den Dienstplänen für Februar und März 2022 (vgl. Bl, 236 ff. der Akte). 40

Der Arbeitsvertrag vom 06.01.2021 sei mit Blick auf die noch zu beantragende Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis abgeschlossen worden. Voraussetzung dafür, dass eine Pflegekraft nach einem Anerkennungsverfahren mit entsprechender Prüfung arbeiten könne, sei die Erteilung einer solchen Arbeitserlaubnis. 41

Bei ihr im Krankenhaus habe die Klägerin lediglich an den oben genannten Tagen hospitiert. Dabei habe es sich allerdings nicht um die Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung 42

gehandelt. Der Kenntnisprüfungskurs sei nach Angaben der Zeugin Ba in der Zeit vom 02.02.2022. bis zum 14.04.2022 gelaufen. Zur Vorbereitung habe die Klägerin Praktika im Krankenhaus absolvieren sollen, und zwar 2 x 3 Wochen. Zu diesen Praktika sei die Klägerin aber nicht angetreten.

Der Klägerin stehe keine Urlaubsvergütung zu, da sie keiner Tätigkeit für die Beklagte nachgegangen sei, die einen Urlaubsanspruch habe auslösen können. Bis zuletzt habe es ihr auch an einer Arbeitserlaubnis gefehlt. Ihr sei nicht bekannt, warum sich die Beantragung der Arbeitserlaubnis für die Klägerin so hingezogen habe. Dies liege nicht in ihrem Verantwortungsbereich. 43

Wenn die Klägerin für die genannten Zeiträume eine Praktikumsbescheinigung wünsche, so stehe dem grundsätzlich nichts entgegen. Einen Anspruch auf ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis bestehe jedoch mangels erbrachter Arbeit nicht. 44

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 30.03.2022 nur teilweise stattgegeben, nämlich dem Abrechnungsantrag zu 1 begrenzt auf die Abrechnung einer Urlaubsabgeltung und auf die Abrechnung eines Entgeltbetrages betreffend den Monat Februar 2022, dem Entgeltzahlungsantrag zu 2 begrenzt auf (241,40 EUR für September + 482,80 EUR für Oktober + 241,40 EUR für Februar =) 965,60 EUR, dem Zahlungsantrag zu 3 (Urlaubsabgeltung) begrenzt auf einen Betrag in Höhe von 710,32 EUR, dem Antrag zu 5 auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses und dem Informationsantrag zu 6 begrenzt auf Daten der Klägerin zu Arbeitszeiten, Schichtplänen, Verträgen. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. 45

Zur Begründung des Urteils hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Klägerin habe einen Anspruch auf Vergütung für ihre Tätigkeit an den von ihr geltend gemachten und von der Beklagten unstreitig gestellten Einsatztagen in den Monaten September und Oktober 2021 sowie im Februar 2023. Weitergehende Ansprüche bestünden nicht. Der Anspruch ergebe sich aus §§ 611a Abs. 2, 612 BGB in entsprechender Anwendung aus einem fehlerhaften Arbeitsverhältnis, das die Parteien am 29.09.2021 begründet hätten. Die Einsätze im Rahmen der von der Beklagten so benannten „Hospitation“ hätten Tätigkeiten zum Gegenstand gehabt, die nur gegen Entgelt in Betracht kämen. Den Darlegungen der Klägerin zu Umfang und Art der entfalteteten Tätigkeit sei die Beklagte mit ihrem Bestreiten nicht hinreichend konkret entgegengetreten. Der Vertrag vom 06.01.2021 sei zwar nicht in Vollzug gesetzt worden, ihm sei aber die nach § 612 Abs. 2 BGB zu bestimmende Höhe des zu zahlenden Entgelts zu entnehmen: Bei einer dort vereinbarten monatliche Vergütung iHv. 1.183,84 EUR und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden (83,35 Monatsstunden) errechne sich ein Stundenlohn in Höhe von 14,20 EUR brutto. Soweit die Klägerin von einem höheren Stundenlohn ausgehe, fehle es an einlassungsfähigem Vortrag zur behaupteten Vergleichbarkeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei der nach den Darlegungen der Klägerin gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als unstreitig zu geltenden Einsatzzeiten seien diese für die unstreitigen Tage im September 2021 (zwei), im Oktober 2021 (vier) und im Februar 2022 (zwei) zugrunde zu legen. Hieraus folge die Tenorierung zu 1 für den Monat September, zu 2 für den Monat Oktober und zu 3 für den Monat Februar. Weitergehende Vergütungsansprüche für erbrachte Tätigkeiten bestünden nicht, weil der Vortrag der Klägerin hierzu widersprüchlich und daher unschlüssig sei. Während sie nämlich zunächst behauptet habe, nicht beschäftigt worden zu sein und daher einen Entgeltanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges geltend machen könne, habe sie auf Nachfrage vorgetragen, sie habe „durchgehend“ gearbeitet. Eine Beweisaufnahme zu derart widersprüchlichem Vortrag sei als Ausforschung im Zivilprozess unzulässig. 46

Auch aus dem Blickwinkel des Annahmeverzuges, so das Arbeitsgericht weiter, komme ein Entgeltanspruch nicht in Betracht. Unter den gegebenen Bedingungen sei ein wörtliches Angebot nach § 295 BGB nicht entbehrlich gewesen. 47

Der Antrag zu 3 (Urlaubsabgeltung) sei teilweise begründet. Die Klägerin habe Anspruch auf Urlaubsabgeltung iHv. 710,32 € brutto für den Zeitraum des bestehenden Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG. Das Rechtsverhältnis habe vom 29.09.2021 bis zum 27.06.2022 bestanden, also 8 volle Kalendermonate. Ausgehend von 20 Urlaubstagen als Jahresanspruch errechneten sich für 8 Monate ein Anspruch in Höhe von 13 Tagen. Bei einer angenommenen Vergütung in Höhe von 1.183,84 € für eine Teilzeittätigkeit mit 19,25 h, betrage der Tagessatz auf Grundlage einer 5-Tage-Woche 54,64 EUR. 48

Nach dem Vorgesagten könne der Abrechnungsantrag zu 1) nur teilweise begründet sein. Der Klägerin stehe grundsätzlich aus § 108 GewO ein Abrechnungsanspruch zu, hier aber nur für die tenorierte Vergütung zum Monat Februar 2022 und für die Urlaubsabgeltung. Für die Vergütung zu den Monaten September und Oktober 2021 habe die Klägerin keine Abrechnungserteilung beantragt. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 24.06.2022 sein Ende gefunden habe, habe sie gemäß § 109 Abs. 1 GewO entsprechend auf den Klageantrag zu 5) einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Ein (gleichzeitiger) Anspruch auf die Erteilung einer Praktikumsbescheinigung, wie hier mit dem Antrag zu 4 begehrt, bestehe nicht. Der Auskunftsantrag zu 6 sei teilweise begründet. Er ergebe sich aus Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Unbegründet sei er, soweit er sich auf Informationen Dritter beziehe. Gleichfalls unbegründet sei der Klageantrag zu 7, mit dem die Klägerin eine Entschädigung für eine von ihr empfundene Diskriminierung begehre, denn es seien keine Tatsachen ersichtlich die geeignet seien, die Annahme eines Indizes im Sinne des § 22 AGG anzunehmen. 49

Gegen dieses ihr am 12.05.2023 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 12.06.2023 Berufung eingelegt und sie hat diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 14.08.2023 begründet. 50

Die Klägerin trägt zur Begründung ihrer Berufung vor, das Arbeitsgericht habe mit dem Tenor zu 1 bis 3 materielles Recht verletzt, indem es ihr zu wenig Entgelt zugesprochen habe. Sie habe mit der Beklagten mit Wirkung zum 01.11.2021 einen Arbeitsvertrag geschlossen, dessen Gegenstand eine Teilzeittätigkeit von 19,25 Stunden pro Woche für ein Entgelt iHv 1.183,84 EUR pro Monat sei. Vertragswidrig sei sie nur punktuell eingesetzt worden. Sie könne daher die vollen Monatsbezüge geltend machen. Die ganze Zeit habe sie auf Abruf bereitgestanden, denn sie sei in einem Wohnheim neben dem Krankenhaus untergebracht gewesen. Es könne daher von einem tatsächlichen Leistungsangebot ausgegangen werden. Sie mache nicht einmal die vertraglich vereinbarten 19,25 Stunden pro Woche geltend, sondern nur eine Beschäftigung im Rahmen der ihr erlaubten 10 Stunden wöchentlich. Sie sei der Auffassung, dass sie nicht gehalten sei, Einsätze für den Monat November zu behaupten. Vielmehr sei nach ihrer Auffassung die Beklagte darlegungspflichtig dafür, warum sie nicht eingesetzt worden sei. Es sei nach ihrer Meinung unerheblich, ob ihre Beschäftigung bei der Beklagten aus aufenthaltsrechtlichen Gründen zulässig gewesen sei. Unstreitig sei sie faktisch beschäftigt worden. Daraus sei ihr ein Anspruch auf entsprechende Vergütung entstanden. Sie habe auch einen Anspruch auf Vergütung aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges nach § 615 Satz 1 iVm. § 612 Abs. 1, Abs. 2 BGB für die Zeit von November 2021 bis Juni 2022 wegen unterbliebener Zuweisung von Tätigkeiten. Die Beklagte habe sich beharrlich geweigert, die Arbeitsleistung 51

52

anzunehmen.

Darüber hinaus verkenne das Arbeitsgericht das Wesen des Praktikumszeugnisses.	53
Die Klägerin beantragt,	54
Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 30.03.2023 - 6 Ca 3875/22 - abzuändern und	55
1. die Beklagte zu verurteilen, an sie über die ausgerichteten 965,60 EUR (1 bis 3 des Urteils) brutto hinaus, weitere 3.967,72 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 704,46 EUR aus dem 01.04.2022, 01.05.2022, 01.06.2022 und 01.07.2022;	56
2. die Beklagte zu verurteilen, weitere 355,01 EUR brutto Urlaubsgeld zu zahlen;	57
3. die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Praktikumsbescheinigung zu erteilen.	58
Die Beklagte beantragt,	59
die Berufung zurückzuweisen.	60
Zur Verteidigung gegen die Berufung trägt die Beklagte vor, der Vertrag vom 06.01.2021 sei für den Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis abgeschlossen worden. Es habe bei ihr durchaus der Wille und die Bereitschaft bestanden, die Klägerin ab dem 01.11.2021 zu beschäftigen. Dem habe aber bis zuletzt das Fehlen der Arbeitserlaubnis entgegengestanden. Die Klägerin sei nicht „punktuell eingesetzt worden“, sie habe - gerade wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis - nur hospitieren können. Das bedeute, dass die Klägerin einer examinierten Pflegekraft zugewiesen worden und „mitgelaufen“ sei. Ihr sei der jeweilige Fachbereich gezeigt worden. Sie habe sodann unter Anleitung teilweise Tätigkeiten, die ihr gezeigt worden seien, ausgeführt. Das sei an den vom Arbeitsgericht festgestellten Tagen geschehen. Weder 19,25 Stunden noch 10 Stunden wöchentlich habe sie die Klägerin beschäftigen können, weil sie die Klägerin mangels Arbeitserlaubnis nicht habe beschäftigen dürfen. Die Bescheinigung des Landrats vom 12.10.2021 sei eindeutig. Eine Beschäftigung sei nur zur Ausübung einer von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu 10 Stunden je Woche erlaubt, Erwerbstätigkeiten im Krankenhausbereich aber gerade nicht.	61
Der Berufungsantrag zu 2 sei zumindest unbegründet, weil neben dem bereits tenorierten und erteilten Arbeitszeugnis ein Praktikumszeugnis nicht in Betracht komme.	62
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. Das gilt besonders für die Sitzungsniederschrift vom 02.05.2024, aus der sich die ausführliche Befragung des Prozessbevollmächtigten der Klägerin zur Benennung und Konkretisierung der Streitgegenstände ergibt, wie auch seine Antworten hierzu.	63
<u>Entscheidungsgründe</u>	64
Die Berufung der Klägerin ist teilweise unzulässig. Im Übrigen ist die Berufung unbegründet.	65
I. Die Berufung der Klägerin ist nur teilweise zulässig. Die Berufung ist zwar insgesamt statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und fristgerecht eingelegt worden (§§ 66 Abs.	66

1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG). Ihr fehlt aber teilweise eine formgerechte Begründung § 519, 520 ZPO. Das gilt namentlich für die Berufungsanträge zu 2 und 3.

Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss nicht schlüssig sein, denn das wäre eine Frage der Begründetheit. Sie muss sich aber wenigstens mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine solche notwendige Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung liegt nicht vor, wenn die tatsächliche oder rechtliche Würdigung des Arbeitsgerichts mit formelhaften Wendungen gerügt werden oder wenn lediglich das erstinstanzliche Vorbringen wiederholt wird (2. Senat: BAG v. 27.12.2016 - 2 AZR 613/14 -; 4. Senat: BAG v. 16.05.2012 - 4 AZR 245/10 -; 8. Senat: BAG v. 23.11.2017 - 8 AZR 458/16 -; 9. Senat: BAG v. 19.02.2013 - 9 AZR 543/11 -; 10. Senat: BAG v. 26.04.2017- 10 AZR 275/16 -; Bundesgerichtshof: BGH v. 22.01.2019 - XI ZB 9/18 -). Erforderlich ist die aus sich heraus verständliche Angabe, welche bestimmten Punkte des angefochtenen Urteils bekämpft werden sollen (BGH 22.01.2019 - XI ZB 9/18 -). Diesen Anforderungen genügt die Berufungsschrift der Klägerin mit Blick auf die Anträge zu 2 und 3 nicht.

1. Der Berufungsantrag zu 2 ist nach diesen Maßstäben unzulässig. Mit dem Antrag zu 2 begehrt die Klägerin die Verurteilung der Beklagten „weitere 355,01 EUR brutto Urlaubsgeld zu zahlen.“ In der Berufungsbegründung findet sich das Wort „Urlaub“ aber an keiner Stelle. Das gilt erst recht für das Wort „Urlaubsgeld“. Auch die Worte „Urlaubsentgelt“ oder „Urlaubsabgeltung“ sucht der Leser hier vergeblich. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld ist in § 6 der Anlage 14 der AVR geregelt, die hier durch den Arbeitsvertrag der Parteien in Bezug genommen worden sind und auf den sich die Klägerin beruft. Zu den Voraussetzungen, die sich aus den vier Absätzen des Paragraphen ergeben, hat die Klägerin nichts vorgetragen. Das Urlaubsentgelt ist in § 2 der Anlage 14 der AVR in sechs Absätzen geregelt. Auch hierzu fehlt jeder Vortrag. Die Möglichkeit der Urlaubsabgeltung findet sich in § 5 der Anlage 14 der AVR ebenfalls ohne korrespondierenden Vortrag in der Berufungsbegründung. Was gemeint sein könnte, war Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer. Hierzu heißt es im Sitzungsprotokoll:

„Weiter wird der Prozessbevollmächtigte der Klägerin darauf hingewiesen, dass er mit dem Antrag zu 2) „Urlaubsgeld“ geltend gemacht habe und er wird gefragt, was er damit meine. Daraufhin erklärt der Prozessbevollmächtigte, er meine damit Urlaubsentgelt. Auf weitere Nachfrage des Vorsitzenden, ob denn hier tatsächlich Urlaub genehmigt und genommen worden sei, erklärt der Prozessbevollmächtigt, nein, das sei nicht der Fall. Es sei Urlaubsabgeltung gemeint gewesen.“

Aus diesen protokollierten Worten ergibt sich, dass bis zur mündlichen Verhandlung alleine die Benennung des Streitgegenstandes nicht feststand und dies erst recht nicht bis zum Ablauf der Berufungsbegründungsfrist. Eine Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils ist insgesamt nicht erkennbar.

2. Auch mit dem Antrag zu 3 ist die Berufung der Klägerin unzulässig. Mit diesem Antrag begehrt die Klägerin die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Praktikumsbescheinigung zu erteilen. Zwar tritt tatsächlich im Gegensatz zum Wort „Urlaub“ das Wort „Praktikum“ in der Berufungsbegründung der Klägerin hervor. Der Vortrag der Klägerin hierzu beschränkt sich aber auf die Worte „Darüber hinaus verkennt das Arbeitsgericht das Wesen des Praktikumszeugnisses.“ Ab Seite 13 unten des Urteils begründet das Arbeitsgericht die

Abweisung des Antrages auf Erteilung einer Praktikumsbescheinigung. Von dem „Wesen“ einer Praktikumsbescheinigung oder gar eines Praktikumszeugnisses ist dort nicht die Rede. Auf die Begründung des Arbeitsgerichts, dass neben einem erteilten Arbeitszeugnis eine Praktikumsbescheinigung nicht in Betracht komme, geht die Klägerin mit keinem Wort ein. Damit fehlt nach den oben genannten Maßstäben der Berufung der Klägerin auch hier die notwendige Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils.

II. Im Übrigen, also mit Blick auf den Berufungsantrag zu 1, bleibt die Berufung der Klägerin in der Sache ohne Erfolg, sie ist also unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die in der Berufungsinstanz noch anhängigen Klageanträge zu Recht abgewiesen. Aus den Darlegungen der Klägerin ergeben sich weder Ansprüche auf Vergütung von erbrachter Arbeitsleistung noch Ansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges. 72

1. Etwaige Entgeltansprüche, die über den Mindeststundenlohn nach § 1 Abs. 2 MiLoG hinausgehen, sowohl solche für geleistete Arbeit als auch solche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges, und die in der Zeit bis zum 01.01.2022 fällig geworden sind, sind gemäß § 23 AVR verfallen. Das Schreiben vom 27.06.2022 ist nicht konkret genug. Dort ist zwar die Rede von den Monaten „September bis März“, von „Vergütung“, von „Fahrtkosten“, von „erheblichem finanziellen Schaden“ und von „Urlaubszeiten ... vergüten“. Zur Höhe der geltend gemachten Ansprüche schweigt das Schreiben. 73

Etwaige Entgeltansprüche für die Zeit nach dem 24.06.2022 kommen schon deshalb nicht in Betracht, weil die Klägerin selbst das Arbeitsverhältnis „zum 24.06.2022“ gekündigt hat. Fehlt aber die vertragliche Grundlage, dann kommt auch kein Anspruch nach § 611 a Abs. 2 BGB oder aus § 615 BGB in Betracht. 74

2. Aus den Darlegungen der Klägerin ergeben sich keine Ansprüche auf Vergütung von geleisteter Arbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien. Die Voraussetzungen des § 611 a Abs. 2 BGB sind nicht erfüllt. Das gilt jedenfalls für die in der Berufungsinstanz noch relevante Zeit ab dem 01.12.2021. Nach Auslegung des Berufungsantrages begehrt die Klägerin in der Berufungsinstanz nämlich Entgelt für geleistete Arbeit bzw. aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges für die Monate Dezember 2021 bis Juni 2022. Sie hat mit dem Antrag zu 1 beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie „über die ausgerichteten 965,60 € (1 bis 3 des Urteils) brutto, weitere 3.967,72 € brutto zu zahlen“. Sie begehrt also die ursprünglich mit dem Klageantrag zu 2 geltend gemachten 4.933,32 EUR. Der letztgenannte Betrag ist der von der Klägerin angenommene Vergleichslohn iHv 704,76 EUR, der von Kolleginnen mit dem von der Klägerin behaupteten Tätigkeitsprofil erzielt worden sein soll, multipliziert mit sieben Monaten. Nicht ganz konkret ergibt sich aus der Berufungsbegründung, welche 7 Monate gemeint sind. Im Geltendmachungsschreiben (Bl. 28 der arbeitsgerichtlichen Akte) ist von „September 2021 bis März 2022“ die Rede. Tatsächlich sind ja auch Entgeltansprüche aus den Monaten September 2021 und Oktober 2021 vom Arbeitsgericht tenoriert worden. In der Stellungnahme der Klägerin zur Berufungserwiderung vom 13.11.2023 heißt es dem gegenüber „Die Klägerin hat auch einen Anspruch auf Vergütung ... für die Zeit von November 2021 bis Juni 2022“. Die im Antrag benannten Zinsdaten (01.04.2022, 01.05.2022, 01.06.2022 und 01.07.2022) sprechen dafür, dass zumindest die Entgeltansprüche aus den Monaten März bis Juni geltend gemacht worden sind. Folglich war es notwendig, in der Berufungsverhandlung Klarheit über den Streitgegenstand herzustellen. So heißt es im Protokoll der Berufungsverhandlung: 75

Auf die Nachfrage des Vorsitzenden, welche sieben Monate (x 704,76 EUR) die Klägerin mit dem Antrag zu 1) geltend mache (im Geltendmachungsschreiben sei von September bis März die Rede, später sei von November bis Juni Entgelt geltend gemacht worden), erklärt der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, er wolle die ursprünglichen Monate September bis März geltend machen. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin wird sodann darauf hingewiesen, dass hier § 23 AVR eine Rolle spielen könne ...

Daraufhin erklärt der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, dann mache er doch die sieben Monate von November bis Juni geltend. 77

Auf Hinweis des Vorsitzenden, dass der Zeitraum von November bis Juni insgesamt acht Monate umfasse und nicht sieben, erklärt der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, dann mache er jetzt das Entgelt für die Monate Dezember bis Juni geltend, auch wenn er daran erinnert werde, dass die Klägerin selbst das Arbeitsverhältnis bereits zum 24.06.2022 beendet habe. 78

Diesen Erklärungen folgend soll hier (zugunsten der Klägerin) angenommen werden, dass die Klägerin tatsächlich mit dem Antrag zu 1 des Berufungsantrages Entgelt für die Monate Dezember 2021 bis Juni 2022 fordert. Es handelt sich gegenüber dem erstinstanzlichen Antrag, der unter Bezugnahme auf das Geltendmachungsschreiben den Zeitraum von September 2021 bis März 2022 betreffen dürfte, um eine Klageerweiterung, deren Sachdienlichkeit gemäß § 263 ZPO zugunsten der Klägerin angenommen wird. Dass sich die Klägerin hier von ihren Forderungen für die Monate Dezember 2021 bis Juni 2022 nach dem Wortlaut ihres Antrages Beträge anrechnen lässt („über die ausgeurteilten 965,60 € [1 bis 3 des Urteils] brutto“), die die Monate September bis November des Jahres 2021 betrafen, ist als ein Minus zur erweiterten Gesamtforderung nicht schädlich. 79

Über die vom Arbeitsgericht tenorierten Beträge hinaus hat die Klägerin für die von ihr behaupteten Einsätze an den folgenden 19 Tagen Entgelt für geleistete Arbeit in der Zeit ab dem Monat Dezember 2021 verlangt: 31.01.2022, 03.02.2022, 04.02.2022, 05.02.2022, 06.02.2022, 09.02.2022, 10.02.2022, 11.02.2022, 23.02.2022, 24.02.2022, 25.02.2022, 28.02.2022, 01.03.2022, 02.03.2022, 03.03.2022, 04.03.2022, 07.03.2022, 08.03.2022, 09.03.2022. 80

Für diese Tage kommt ein Anspruch aus § 611 a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis nicht in Betracht. Zwar bestand in dieser Zeit zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis. Aus den Darlegungen der Klägerin ergibt sich aber nicht, dass die von ihr entfaltete Tätigkeit zur Erfüllung ihrer Pflichten aus diesem Arbeitsverhältnis erbracht worden sind. 81

(1.) Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis zunächst aufgrund des Vertrages vom 06.01.2021 und sodann mit Wirkung ab dem 01.03.2022 aufgrund des Vertrages vom 25.02.2022. Das Arbeitsverhältnis ist nicht deshalb nur „faktisch“ oder „fehlerhaft“, weil der Klägerin bis zuletzt eine Arbeitserlaubnis fehlte. Das Fehlen der Arbeitserlaubnis führt nicht zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages iSd § 134 BGB, macht aber ggfls. die Leistung im Sinne des § 275 BGB unmöglich (BAG, v. 10.05.1984 - 2 AZR 87/83 -). 82

(2.) Aus den Darlegungen der Klägerin ergibt sich nicht, dass es sich bei den von ihr entfalteten Tätigkeiten tatsächlich um solche handelten, die als Arbeitsleistung zu vergüten sind. Da die Klägerin die Darlegungslast für die Tatsachen trägt, die die Voraussetzungen des § 611 a Abs. 2 BGB bedingen sollen, scheidet ein Anspruch aus dieser Vorschrift aus. 83

Die Klägerin hat im Entgeltprozess die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen zu tragen, die den von ihr geltend gemachten Entgeltanspruch bedingen sollen. Das entspricht der allgemeinen Beweislastregel, der zufolge diejenige, die sich auf eine ihr günstige Norm beruft, die Voraussetzungen der Vorschrift darzulegen und zu beweisen hat. Über die Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast im Entgeltprozess ist schon ausführlich gestritten worden (vgl. LAG Köln v. 14.03.2019 – 6 Sa 449/18 – Rn. 24 ff). Dabei ging es im Kern um die Frage, ob die Arbeitnehmerin zur Schlüssigkeit ihrer Klage vortragen (und im Bestreitensfalle beweisen) muss, dass sie eine Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat oder ob es nicht umgekehrt die Arbeitgeberin ist, die im Rahmen einer streitigen Leistungsstörung die Tatsachen darzulegen (und zu beweisen) hat, die diese Leistungsstörung, namentlich die Nichtleistung, bedingen sollen. Hinsichtlich dieses Streites zitiert die Klägerin in einem Nebensatz die Auffassung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts richtig, der zufolge die Arbeitnehmerin im Entgeltprozess zwar dem Grunde nach die Darlegungs- und Beweislast für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung trägt, sie dieser Darlegungslast aber schon dann nachkommt, wenn sie vorträgt, sie habe am rechten Ort zur rechten Zeit ihre Arbeitsleistung angeboten. Wörtlich heißt es beim 5. Senat (BAG v. 16.05.2012 – 5 AZR 347/11 – Rn. 26):

Da die konkret zu leistende Arbeit in der Regel vom Arbeitgeber durch Weisungen zu bestimmen ist (§ 106 GewO), genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern. Deshalb hat der Arbeitgeber im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und ob der Arbeitnehmer den Weisungen nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden (vgl. zum Ganzen BAG 18. April 2012 - 5 AZR 248/11 - Rn. 14).

85

Diese hier erläuterte und von der Klägerin aufgegriffene Rechtsfrage ist für den vorliegenden Fall aber wenig relevant, denn es kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass sie tatsächlich an den oben genannten Tagen in den Monaten Januar, Februar und März des Jahres 2022 pflegerische Tätigkeiten entfaltet hat. Die Arbeitgeberin, also die Beklagte, hat sich hier nämlich zum Vortrag der Klägerin tatsächlich eingelassen, indem sie vorgetragen hat, sie habe die Klägerin aus rechtlichen Gründen nicht auf der Grundlage des Arbeitsvertrages beschäftigen können. Daher sei nur ein Einsatz im Rahmen einer Hospitation in Betracht gekommen. Die Klägerin habe einen Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung am Schulungszentrum R, Dü belegt gehabt. In diesem Zusammenhang seien u.a. Praktika zu absolvieren gewesen. Nicht einmal dieses Praktikum habe die Klägerin angetreten.

86

Auf der Grundlage dieses Beklagtenvortrages und in Verbindung mit den ohnehin unstreitigen Tatsachen (fehlende unbeschränkte Arbeitserlaubnis, fehlende Anerkennung, zusätzliche vertragliche Bindung mit der Firma S / Unternehmensgruppe P Consulting GmbH, hochgradig unregelmäßiger Einsatz) ist offen, ob die von der Klägerin entfaltete Tätigkeit, die hier als unstreitig unterstellt wird, geeignet war, einen Entgeltanspruch aus § 611 a Abs. 2 BGB zu begründen. Nach dem Grundsatz der abgestuften Darlegungslast aus § 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO wäre es nun an der Klägerin gewesen, auf den Vortrag der Beklagten einzugehen und Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergeben kann, dass die Tätigkeit nicht im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung für die Firma S / Unternehmensgruppe P Consulting GmbH erbracht wurde, dass die Tätigkeit nicht Teil einer Hospitation war, dass die Tätigkeit nicht im Rahmen eines Praktikumsversuches entfaltet worden ist, dass die Tätigkeit tatsächlich eine zugewiesene Tätigkeit zur persönlichen Erbringung war und nicht in

87

Begleitung einer Ausbilderin oder Einweiserin. Insbesondere wäre es an der Klägerin gewesen deutlich zu machen, warum die ihr vor Ort in der Krankenhausabteilung durch wen auch immer erfolgte Zuweisung einer Tätigkeit tatsächlich der Beklagten zuzurechnen sein soll. Die Klägerin hat sich aber mit ihrem Vortrag mehr auf die Beschimpfung der Beklagten und des Arbeitsgerichts konzentriert als auf die Beantwortung der durch den Vortrag der Beklagten aufgeworfenen Fragen. Durch die genannten besonderen Facetten unterscheidet sich der vorliegende Fall vom Normalfall. In der Regel kann sich die Arbeitgeberin nicht darauf berufen, die Arbeitnehmerin habe nicht auf der Grundlage des vorliegenden Arbeitsvertrages eine Arbeit verrichtet, sondern als Hospitation, als Praktikum, als Fortbildung, als Betriebsbesichtigung, als vertraglich geschuldete Arbeitsleistung für ein Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen oder zum „Einfühlen“. Für solche Einwände der Arbeitgeberseite bedarf es Anknüpfungspunkte im konkreten Fall. Solche Anknüpfungspunkte liegen hier wie gezeigt in großer Zahl vor.

Nach alldem kommt ein Entgeltanspruch der Klägerin gegen die Beklagte für tatsächlich in den Monaten Januar bis März des Jahres 2022 erbrachte Arbeitsleistung mangels Schlüssigkeit ihres Vortrages selbst dann nicht in Betracht, wenn zu Gunsten der Klägerin unterstellt wird, dass sie tatsächlich am 31.01.2022, 03.02.2022, 04.02.2022, 05.02.2022, 06.02.2022, 09.02.2022, 10.02.2022, 11.02.2022, 23.02.2022, 24.02.2022, 25.02.2022, 28.02.2022, 01.03.2022, 02.03.2022, 03.03.2022, 04.03.2022, 07.03.2022, 08.03.2022 und am 09.03.2022 pflegerische Tätigkeiten im Krankenhaus der Beklagten entfaltet hat. 88

3. Aus den Darlegungen der Klägerin ergeben sich auch keine Ansprüche auf Zahlung von Entgelt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges. Die Klägerin hat der Beklagten die vertraglich geschuldete Leistung nicht „so, wie sie zu bewirken ist“ im Sinne des § 294 BGB tatsächlich angeboten. Außerdem konnte die Beklagte gemäß § 297 BGB nicht in Annahmeverzug geraten, weil die Klägerin im Sinne der besagten Vorschrift außerstande war, die Leistung zu bewirken. 89

a. Wie bereits vom Arbeitsgericht zutreffend festgestellt, hat die Klägerin der Beklagten die vertraglich geschuldete Leistung (ab dem 01.11.2021 lt. Vertrag vom 06.01.2021 und ab dem 01.03.2022 lt. Vertrag vom 25.02.2022) nicht den Vorgaben des § 294 BGB folgend so, wie sie zu bewirken war, tatsächlich angeboten. Die Klägerin hat für die Tage, an denen sie auch nach eigener Darstellung nicht tätig gewesen ist, nicht behauptet, sie habe vor Ort im Krankenhaus ihre Arbeitsleistung angeboten. Das Krankenhaus wäre aber für ein tatsächliches Angebot der rechte Ort gewesen und nicht das Wohnheim nebenan. Tatsachen, die die Annahme rechtfertigen könnten, ein wörtliches Leistungsangebot könnte im Sinne des § 295 BGB ausreichen, sind weder von der Klägerin vorgetragen worden, noch sind sie ersichtlich. Insbesondere hat die Klägerin nicht dargelegt, die Beklagte habe ihr mitgeteilt, ihre Arbeitsleistung nicht annehmen zu wollen. 90

Schon aus diesem Grunde scheidet ein Anspruch auf Zahlung von Entgelt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges aus. 91

b. Die Beklagte konnte außerdem gemäß § 297 BGB nicht in Annahmeverzug geraten, weil die Klägerin im Sinne der besagten Vorschrift außerstande war, die Leistung zu bewirken. 92

Bis zum 20.10.2021 hatte die Klägerin nicht einmal eine Aufenthaltserlaubnis und erst recht keine Arbeitserlaubnis. Damit war sie rechtlich gehindert, eine Arbeitsleistung für die Beklagte zu erbringen. 93

Annahmeverzugsansprüche für die Monate März, April, Mai und (anteilig) Juni des Jahres 2022 kommen nicht in Betracht, weil die Parteien ausdrücklich ab dem 01.03.2022 eine Tätigkeit mit Anerkennung vereinbart haben, die Klägerin aber keine Anerkennung hatte (vgl. hierzu die Informationen auf der Homepage des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW <https://www.mags.nrw/berufsqualifikationen-erkennung-gesundheitsberufe>).

94

Annahmeverzugsansprüche in der Zeit nach dem 24.06.2022 kommen schon deshalb nicht in Betracht, weil die Klägerin selbst das Arbeitsverhältnis zum 24.06.2022 gekündigt hatte, in der Zeit danach also keine Arbeitsleistung mehr angeboten hat.

95

Im Übrigen folgt aus den Darlegungen der Klägerin zwar, dass sie ab dem 12.10.2021 eine Aufenthaltserlaubnis hatte sowie eine auf 10 Stunden beschränkte Arbeitserlaubnis. Nicht ersichtlich ist aber, dass sich diese Arbeitserlaubnis auch auf eine „von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängige Beschäftigung“ im Sinne des Bescheides des Landrates für den Kreis Dü vom 12.10.2021 erstreckte. Der Wortlaut des Bescheides spricht dagegen und Tatsachen, die eine abweichende Auslegung ermöglichen könnten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

96

Nach alledem scheidet ein Anspruch auf Zahlung von Entgelt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gleich aus mehreren Gründen aus.

97

III. Soweit die Berufung mit den Anträgen zu 2 und 3 unzulässig ist, spricht einiges dafür, dass sie auch unbegründet gewesen wären.

98

1. Einiges spricht dafür, dass ein weiterer Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Urlaubsabgeltung - auch bei Zulässigkeit der Berufung in dieser Hinsicht - nicht in Betracht gekommen wäre.

99

Der Klägerin steht gemäß § 3 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes jährlich ein Urlaub von 30 Tagen in der Fünftageweche zu. Dass zwischen den Parteien eine Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche vereinbart worden wäre (Absatz 5 der besagten Vorschrift), ist nicht vorgetragen worden.

100

Wenn eine Betriebszugehörigkeit ab dem 01.11.2021 berechnet wird (ein Zeitpunkt davor lässt sich mangels ausdrücklicher Vereinbarung eines Dauerschuldverhältnisses schwer begründen), dann hatte die Klägerin am Tag des Ausscheidens, dem 24.06.2022 sieben volle Beschäftigungsmonate iSd § 1 Abs. 6 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes.

101

Dass überhaupt ein Fall der Urlaubsabgeltung vorliegen kann und nicht die Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes entgegensteht, hat die Klägerin nicht vorgetragen. Insbesondere hat sie nicht vorgetragen, dass es ihr unmöglich gewesen wäre, den Urlaub in der Kündigungsfrist zu beantragen und zu nehmen.

102

Wenn ein Fall der Urlaubsabgeltung unterstellt würde, dann wäre hier der gesetzliche Mindesturlaub zu Grunde zu legen, also nur 20 Tage in der Fünftageweche, weil ein Ausnahmetatbestand im Sinne des § 5 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes nicht ersichtlich ist (z.B. dauerhafte Arbeitsunfähigkeit).

103

104

Gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes stünden der Klägerin an Urlaub - alle weiteren Voraussetzungen als gegeben unterstellt - ein Anteil von 7/12 von 20 Urlaubstagen zur Abgeltung zu, also 11,66 Tage. Diese sind gemäß § 1 Abs. 6 Satz 7 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes auf 12 Urlaubstage aufzurunden.

Die Höhe des Abgeltungsanspruchs würde sich nach § 2 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes richten („Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR“). Hierzu hat die Klägerin nichts vorgetragen - mit Ausnahme der Tatsache, dass sie so behandelt werden wolle, wie ihre Kolleginnen, die in gleicher Situation 704,76 EUR pro Monat erhielten. Wird aber dieser Betrag zu Grunde gelegt, so ergibt sich die folgende Berechnung: 704,76 EUR Monatsbezüge : 22 Tage gemäß § 5 Abs. 1 Satz 6 der Anlage 14 zu den AVR des Caritasverbandes = 32,03 EUR Urlaubsbezüge pro Urlaubstag. Werden diese Urlaubsbezüge mit den oben berechneten 12 Tagen multipliziert, ergibt sich ein Betrag in Höhe von 390,60 EUR. Der Betrag wäre also geringer als der Betrag, den das Arbeitsgericht der Klägerin als Urlaubsabgeltung zugesprochen hat. Ein Anspruch auf weitere Urlaubsabgeltung kommt nach dieser Anschauung nicht in Betracht. Das Vorgesagte gilt im Ergebnis sogar dann, wenn die Monate September und Oktober 2021 zur Betriebszugehörigkeit hinzugerechnet und damit insgesamt weitere 4 Urlaubstage (4 x 32,03 EUR = 128,12 EUR) berücksichtigt würden. 105

Wäre also die Berufung mit Blick auf den Antrag zu 2 zulässig, so spräche vieles dafür, dass die Berufung jedenfalls unbegründet gewesen wäre. 106

2. Auch der bereits unzulässige Antrag zu 3 (s.o.) dürfte im Falle seiner Zulässigkeit wohl auch unbegründet sein. Die Klägerin hat auch erstinstanzlich nichts zur Rechtsgrundlage vorgetragen, insbesondere hat sie nicht zu der von der Beklagten aufgeworfenen Frage Stellung genommen, wieso neben einem Arbeitszeugnis für den gleichen Zeitraum - den die Klägerin selbst als Arbeitsverhältnis begreift - ein Anspruch auf Erteilung einer Praktikumsbescheinigung bestehen soll. Im Kammertermin vor der Berufungskammer ist diese Problematik angesprochen worden: 107

Auf weitere Nachfrage, wieso es hier einer Praktikumsbescheinigung bedarf, nachdem die Klägerin für den gleichen Zeitraum ein Zeugnis erhalten habe, erklärt der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, ihm sei nicht bekannt, dass die Klägerin ein Zeugnis erhalten habe. Daraufhin erklärt der Prozessbevollmächtigte der Beklagten, er habe hier ein Schreiben in der Akte, mit dem er den Prozessbevollmächtigten der Klägerin darüber informiert habe, dass das Zeugnis der Klägerin auf direktem Wege zugegangen sei. 108

Unabhängig von der Frage, ob die Klägerin tatsächlich ein Zeugnis erhalten hat, ist festzustellen, dass auf den Antrag der Klägerin die Beklagte vom Arbeitsgericht zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses verurteilt worden ist. Woher nun ein Anspruch auf Erteilung einer Praktikumsbescheinigung für den gleichen Zeitraum kommen soll, ergibt sich aus den Darlegungen der Klägerin nicht. 109

IV. Nach allem bleibt es bei der erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat die Klägerin gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 110
