

Abschrift



Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: 7 Sa 275/17 (3)
9 Ca 2994/16 ArbG Dresden

Verkündet am 20. Februar 2018

↖	MdL. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	↗
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Chemnitz			
15. MRZ. 2018			
Eredigt	Fristen + Termine	Bearbeitet	

~~Ute~~ Brückner
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

– Kläger/Berufungsbeklagter –

Prozessbevollm.: [REDACTED]

gegen

[REDACTED]

– Beklagte/Berufungsklägerin –

Prozessbevollm.: [REDACTED]

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 7 - durch Richter am Arbeitsgericht ~~Hebscher~~ als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ~~Herrn Anton~~ und ~~Herrn Henke~~ auf die mündliche Verhandlung vom 20. Februar 2018

für **R e c h t** erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom [REDACTED] unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise **abgeändert** und wie folgt neu gefasst:
 1. Die Beklagte wird zur Zahlung von [REDACTED] brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30.11.2016 an den Kläger verurteilt.
 2. Die Beklagte wird zur Zahlung von [REDACTED] an den Kläger verurteilt.
 3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 1/10 und die Beklagte zu 9/10.
- II. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung zur Zahlung von Mindestlohn während des Zeitraums einer beruflichen Fortbildung, die im vertraglichen Zusammenhang mit einer Berufsausbildung steht.

Der im Zeitpunkt der Klageerhebung 27-jährige Kläger war bei der Beklagten auf der Grundlage des schriftlichen Aus- und Fortbildungsvertrages vom 03.12.2013 zunächst für den Zeitraum vom 16.12.2013 bis zum Bestehen der Prüfung des Einzelhandelskaufmanns am 14.01.2015 angestellt. An diese Ausbildung schloss sich auf der Grundlage desselben Vertrages unmittelbar die Fortbildung zum Handelsfachwirt an, die der Kläger mit der Prüfung am 11.07.2016 bestand. Das letztbenannte Rechtsverhältnis zwischen den Parteien, dessen Charakter streitig ist, en-

dete in diesem Zeitpunkt und wurde auch nicht durch Abschluss eines Arbeitsvertrages, wie ursprünglich vertraglich vorgesehen, fortgesetzt.

Aufgrund des Aus- und Fortbildungsvertrages vom 03.12.2013, auf dessen Einzelheiten im Übrigen verwiesen wird (Anlage A 1), war u. a. bestimmt:

§ 1

Begründung und Dauer des Vertragsverhältnisses

1. Der Teilnehmer tritt ab 16.12.2013 bei der Firma [REDACTED] [REDACTED] eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel mit anschließender Fortbildung zum Handelsfachwirt an.

...

4. Der Vertrag wird für die Dauer der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel – 18 Monate – und der Fortbildung zum Handelsfachwirt – 18 Monate – abgeschlossen.
5. Maßgeblich für das Ende des Aus- und Fortbildungsvertrages ist das Datum der mündlichen Abschlussprüfung zum Handelsfachwirt, die in der Regel im 36. Ausbildungs- bzw. Fortbildungsmonat liegt.

...

§ 2

Inhalt des Vertrages, Ziel der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel und der Fortbildung zum Handelsfachwirt

1. Die kombinierte Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann und die Fortbildung zum Handelsfachwirt führt in aufeinander abgestimmten Schul-, Betriebs-, Seminarphasen, die eine Gesamtdauer von 36 Monaten haben, zur Abschlussprüfung Handelsfachwirt durch die Industrie- und Handelskammer.
2. Zunächst erfolgt die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel. Spätestens nach 18 Monaten wird die entsprechende Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer abgelegt, deren Bestehen Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildung zum Handelsfachwirt und der zugehörigen Abschlussprüfung ist.
3. Die theoretische Ausbildung findet für den Beruf Kaufmann und der Fortbildung zum Handelsfachwirt voraussichtlich durch das BZE Springe bzw. Neu-Königsau und Neubrandenburg statt. Die Abschlussprüfungen erfolgen jeweils vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer.
4. Die praktische Ausbildung kann in mehreren Filialen der [REDACTED] stattfinden.

§ 3
Pflichten des Betriebes

Der Betrieb verpflichtet sich,

1. dafür zu sorgen, dass dem Teilnehmer die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die zum Erreichen des Zieles der Ausbildung und der Fortbildung erforderlich sind;
2. die Betriebsphasen nach der sachlichen und zeitlichen Gliederung so durchzuführen, dass das Ziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann;
3. den Teilnehmer für die Dauer der Seminarphasen freizustellen und die anfallenden Kosten zu übernehmen;
4. dem Teilnehmer die notwendigen Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen;
5. dem Teilnehmer nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ziel der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel bzw. der Fortbildung zum Handelsfachwirt dienen;
6. den Teilnehmer rechtzeitig zu den angesetzten Abschlussprüfungen anzumelden und freizustellen und die Prüfungsgebühren zu entrichten.

..."

Aufgrund dieses Vertrages war eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden zwischen den Parteien vereinbart gegen Zahlung einer Ausbildungsvergütung, die die Parteien zuletzt für die hier streitgegenständlichen Zeiträume der Fortbildung zum Handelsfachwirt vom 01.02. bis 31.08.2015 auf 1.000,00 € brutto monatlich und ab 01.09.2015 bis zum Schluss der Fortbildung auf 1.200,00 € brutto monatlich festlegten. Der Vertrag enthält ferner Regelungen über die ordentliche Kündigung desselben im Zeitraum der Fortbildung zum Handelsfachwirt durch den Teilnehmer (§ 9 Ziffer 2) und die Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten mit einer Bindungsdauer für zwei Jahre nach § 17 desselben.

Für die gesamte Ausbildung war ein Ausbildungsplan durch die Beklagte gestellt, der in seinem Inhalt sowohl die Berufsausbildung in den ersten 18 Monaten als auch die berufliche Fortbildung in den darauf folgenden 18 Monaten erfasst (vgl. Anlagen K 8 bzw. B 2). Dieser Ausbildungsplan wurde zwischen den Parteien jedenfalls bis in das vierte Ausbildungshalbjahr hinein regelmäßig ausgefüllt und blieb

im fünften und sechsten Ausbildungshalbjahr nurmehr sporadisch vom Ausbilder bzw. vom Kläger gegengezeichnet. Außer Streit steht zwischen den Parteien, dass im Zeitraum der Fortbildung zum Handelsfachwirt der Kläger in drei Blöcken zu je drei Wochen für Blockunterricht in den Monaten Februar, Juni und November 2015 und darüber hinaus an acht Tagen im März und zwei Tagen im April 2016 von der Beklagten hierfür bezahlt freigestellt war. Im Übrigen wurde der Kläger in zwei Verkaufsfilialen in Dresden eingesetzt, wobei die Anteile seiner Tätigkeit in Bezug auf administrative Arbeiten im Büro, an der Kasse, bei der Bestellung und im Lager zwischen den Parteien streitig sind. In Sonderheit ist streitig, ob hiermit Kenntnisvermittlung durch die Beklagte erfolgte oder vielmehr die Arbeitsleistung des Klägers im Vordergrund stand. An Ausbildungskosten für Seminare und Prüfungen zahlte die Beklagte insgesamt 9.714,90 € und darüber hinaus 801,10 € Reisekosten an den Kläger.

Nach Abschluss der Ausbildung machte der Kläger für den Zeitraum seiner Fortbildung zum Handelsfachwirt die Zahlung von Mindestlohn nach dem Gesetz geltend, was die Beklagte mit Schreiben vom 27.09.2016 ablehnte (Anlage K 7).

Mit der am 18.11.2016 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger die Zahlung von Mindestlohn gerichtlich geltend gemacht.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe einen Anspruch auf Zahlung von Mindestlohn für die Dauer der Fortbildung zum Handelsfachwirt, weil diese Ausbildung weder als Berufsausbildung noch als Pflichtpraktikum, sondern vielmehr als freies Praktikum mit voller Arbeitstätigkeit in rechtlicher Hinsicht anzusehen sei. Tatsächlich sei der Kläger ab 01.02.2015 als Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt gewesen und nicht mehr als Auszubildender. Er habe in den Filialen im Wesentlichen Arbeiten im Lager und an der Kasse erbringen müssen. Ihm habe dabei auch die selbständige Kundenberatung obliegen. Eine Ausbildung habe mit Ausnahme des Blockunterrichts nicht mehr stattgefunden. Tatsächlich habe der Kläger also Tätigkeiten als Einzelhandelskaufmann ausgeführt und sei nur sporadisch mit anderen Aufgaben wie Personalplanung oder Bestellvorgängen betraut worden. Selbst der abgezeich-

nete Ausbildungsplan enthalte keine Bestätigung der Ausbildung durch die Beklagte. Die dem Kläger insgesamt mit Blockunterricht angesonnene (theoretische) Ausbildung betrage vom zeitlichen Umfang her nur 13,3 % der Vertragslaufzeit.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Differenz zum Mindestlohn in Höhe von 4.904,94 € brutto für den Zeitraum vom 01.02.2015 bis 11.07.2016 nebst 5 % Zinsen zzgl. Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 40,00 € Verzugspauschale gemäß § 288 BGB zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, ein Anspruch auf Vergütung nach dem Mindestlohngesetz bestehe nicht, weil hier eine kombinierte Ausbildung mit dem Ziel vorliege, Lerninhalte zu vermitteln. Der Kläger könne die Ausbildungsvergütung beanspruchen, aber keine Vergütung für Arbeitnehmer, die den Austauschcharakter der Arbeitsleistung voraussetzten. Der Kläger sei zur Kenntnisvermittlung vielfältig eingesetzt worden und nicht wie ein normaler Arbeitnehmer. Grundlage sei, dass die Beklagte den Führungskräftenachwuchs regelmäßig so ausbilde und im Anschluss an diese regelmäßig Verträge für Verkaufsleiter für 15 bis 18 Filialen mit einer AT-Vergütung eingehe. Grundsätzlich sei zu berücksichtigen, dass die Ausbildung zum Handelsfachwirt gemäß der Ausbildungsordnung die Fortsetzung in Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses darstelle. Es handele sich um ein einheitliches, untrennbares Ausbildungsverhältnis nach einem einheitlichen Ausbildungskonzept des Bildungszentrums des Einzelhandels in Niedersachsen für Abiturienten, um diesen den Einstieg in die Führungslaufbahn zu ermöglichen. Die Ausbildung werde durch die Aufsichtsbehörden überwacht und finde auf der Grundlage eines einheitlichen, übergreifenden Ausbildungsplanes statt. Der Vortrag des Klägers reiche

nicht aus, nur weil er Tätigkeiten ausgeübt habe, die denen von Kaufleuten im Einzelhandel gleichzusetzen seien, dass er auch einen Vergütungsanspruch insoweit habe. Es gebe auch keinen Beleg dafür, dass ab dem fünften Halbjahr eine Ausbildung nicht mehr stattgefunden habe.

Mit seinem Urteil vom 25.04.2017 hat das Arbeitsgericht Dresden – 9 Ca 2994/16 – nach den Klageanträgen erkannt. Auf den Inhalt des Urteils wird verwiesen (Bl. 141 bis 153 d. A.).

Gegen dieses der Beklagten am 12.05.2017 zugestellte Urteil hat diese am 12.06.2017 Berufung eingelegt und dieselbe innerhalb der verlängerten Frist am 11.08.2017 begründet. Der Kläger hat auf die Berufungsbegründung am 15.09.2017 erwidert.

Mit der Berufungsschrift macht die Beklagte geltend, dass eine fehlerhafte Rechtsanwendung des § 22 Abs. 3 MiLoG i. V. m. § 1 Abs. 3 BBiG vorliege, weil der weiter gefasste Begriff der Berufsausbildung einschlägig sei. Die Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 3 MiLoG wäre sonst überflüssig, weil ohnehin geregelt sei, dass Ausbildungsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse seien. Es seien aber alle Rechtsverhältnisse im Rahmen der Berufsbildung auf betrieblicher Ebene unter die Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 3 zu fassen. Insbesondere sei auf Grundlage von §§ 26, 10 BBiG auch nach der Begründung des diesbezüglichen Gesetzentwurfs zum MiLoG hier festzustellen, dass weder ein Arbeitsverhältnis noch ein Praktikum in Betracht komme. Vielmehr seien alle zur Berufsbildung Beschäftigten vom Mindestlohnanspruch ausgeschlossen. Dies bedinge im vorliegenden Fall das einheitliche und untrennbare Vertragsverhältnis, welches nicht einseitig kündbar sei. Die IHK eröffne nur auf diese Weise, nach 18 Monaten die Prüfung zum Einzelhandelskaufmann ablegen zu können. Die systematische Ausbildung mit aufeinander aufbauenden Seminaren sei also eine anerkannte einheitliche Berufsausbildung oder ein sonstiges Vertragsverhältnis nach § 26 BBiG. Beim Einsatz des Klägers in den Filialen habe der Ausbildungsplan mit Ausbildungszwecken im Vordergrund gestanden und nicht etwa ein Einsatz nach betriebswirtschaftlichen Erforder-

nissen. Der Einsatz sei an Ausbildungsinhalten orientiert gewesen. Der Kläger verlange im Übrigen auch Mindestlohn für den Teil der theoretischen Ausbildung, für den die Beklagte aber die Arbeitszeit für Schule sowie Unterkunft und Fahrtkosten schon bezahlt habe.

Die Beklagte beantragt,

das angefochtene Urteil abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen und hilfsweise:

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von [REDACTED] brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 30.11.2016 zu zahlen.

Der Kläger ist der Ansicht, dass § 22 Abs. 3 MiLoG lediglich als Klarstellung zu § 10 BBiG zu verstehen sei und bei weitergehender Interpretation ansonsten eine Missbrauchsmöglichkeit bestünde. Die Ausbildung zum Handelsfachwirt sei keine Berufsausbildung, sondern eine berufliche Fortbildung, die keiner betrieblichen Ausbildung bedürfe. Die Zulassungsvoraussetzung für die Prüfung zum Handelsfachwirt nach § 2 Handelsfachwirt-Prüfungsverordnung sei allein vom Abschluss der Berufsausbildung und praktischer Tätigkeit abhängig. Im Übrigen seien die praktischen Tätigkeiten allesamt solche, die dem Berufsbild des Einzelhandelskaufmanns zuzuordnen seien. Allenfalls ab Seite 16 des Ausbildungsplanes fänden sich teilweise Tätigkeiten, die den Handelsfachwirt auszeichneten. Diese seien beim Kläger gerade nicht in die Praxis umgesetzt, da er nur einen Tag mit der Personalplanung beschäftigt gewesen sei und ansonsten immer als Einzelhandelskaufmann beschäftigt wurde. Im Hilfsantrag sei das Rechenwerk angepasst dahingehend, wenn der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Urteil vom 25.05.2016, wonach sich der Mindestlohn nach Stunden je Monat berechnen lassen müsse, gefolgt werde.

Auf den weiteren Vortrag der Parteien in den zwischen ihnen gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen sowie den Inhalt der Protokolle der mündlichen Verhandlungen wird zur Darstellung der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstoffes gemäß § 313 Abs. 2 ZPO Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 25.04.2017 ist überwiegend zurückzuweisen. Allein insoweit, als nunmehr im Wege des Hilfsantrags eine beschränkende Neuberechnung des Mindestlohnanspruchs des Klägers vorliegt, ist die Berufung erfolgreich, das Urteil insoweit abzuändern und die Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat im Übrigen zu Recht erkannt, dass ein Anspruch auf die Zahlung von Mindestlohn für den Zeitraum der Fortbildung zum Handelsfachwirt vom 01.02.2015 bis 11.07.2016 zugunsten des Klägers besteht.

B.

Die Berufung der Beklagten ist nur insoweit begründet, als der Anspruch auf Mindestlohn der Höhe nunmehr auf Stundenbasis ermittelt ist und insoweit im Hilfsantrag des Klägers seinen Niederschlag gefunden hat. Die weitergehende Berufung ist unbegründet, weil der Kläger einen Anspruch auf Zahlung von Mindestlohn hat. Denn das streitgegenständliche Rechtsverhältnis unterfällt nicht den Ausnahmeregelungen des § 22 MiLoG.

I.

Die Klage ist zulässig; insbesondere ist der geltend gemachte Anspruch hinreichend streitgegenständlich bestimmt i. S. v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

II.

Zugunsten des Klägers besteht ein Anspruch auf die Zahlung von Mindestlohn für die Dauer dessen Fortbildung zum Handelsfachwirt im Zeitraum vom 01.02.2015 bis 11.07.2016, weil das Rechtsverhältnis der Parteien in diesem Zeitraum weder als ein Berufsausbildungsverhältnis noch ein sonstiges Rechtsverhältnis, welches der Bereichsausnahme des § 22 MiLoG unterfällt, festzustellen ist.

1. Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber, welcher nach § 1 Abs. 2 ab dem 01.01.2015 je Zeitstunde 8,50 € brutto beträgt. Nach § 3 Satz 1 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam.

a) Voraussetzung für die Unanwendbarkeit des Mindestlohngesetzes ist, dass der Kläger nicht nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG Arbeitnehmer ist oder dass das Rechtsverhältnis von den Ausschlussvoraussetzungen des § 22 Abs. 1 Satz 2 und 3 oder Abs. 3 MiLoG, wonach u. a. die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht durch das Mindestlohngesetz geregelt wird, erfasst wird.

aa) Die ausschließenden Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG liegen im Streitfall nicht vor. Denn es handelt sich bei der praktischen Berufsbildung nicht um ein Praktikum, welches verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie ge-

leistet wird. Für die Annahme der tatbestandlichen Voraussetzungen fehlt es vorliegend schon an der Feststellung, dass ein Praktikum verpflichtend zu leisten wäre. Dasselbe müsste in einer schulrechtlichen Bestimmung oder einer entsprechenden Ausbildungsordnung geregelt sein, wofür im Streitfall nichts ersichtlich ist. Die weiteren zwei Alternativen dieser Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG liegen ersichtlich ebenso nicht vor, weil es sich weder um eine Hochschulausbildung noch um eine Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie handelt, die der Kläger erfahren hat. Auch die durch § 22 Abs. 1 Satz 2 in Nr. 2 bis 4 weiter eröffneten Ausnahmeregelungen für Praktika liegen im Streitfall nicht vor, weil dann entweder das Praktikum, welches hier zu leisten ist, jedenfalls mehr als drei Monate beträgt und auch keine Einstiegsqualifizierung nach SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG erfolgte.

bb) Die weitere Bereichsausnahme, die durch § 22 Abs. 3 MiLoG für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten geschaffen ist, liegt im Streitfall gleichfalls nicht vor.

aaa) Dem Arbeitsgericht ist in seiner Entscheidung schon deswegen beizutreten, weil es die streitgegenständliche Fortbildung zutreffend nicht unter § 1 Abs. 3 BBiG, wonach die Berufsausbildung definiert ist, wohl aber unter § 1 Abs. 4 BBiG subsumiert, wonach die berufliche Fortbildung definiert ist, die es ermöglichen soll, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Die Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes ist also von der beruflichen Fortbildung zu unterscheiden, wobei wiederum zutreffend schon das Arbeitsgericht festgestellt hat, dass berufliche Fortbildung keine Berufsausbildung ist. Damit liegt nach § 22 Abs. 3 MiLoG schon nicht die notwendige Voraussetzung der Berufsausbildung vor, um also das Mindestlohngesetz im vorliegenden Fall keine Anwendung finden zu lassen.

bbb) Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vertragsparteien bei Abschluss ihres Vertrages vom 03.12.2013 offenkundig selbst um die Unterscheidung zwischen Berufsausbildung und Fortbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes wussten, weil sie

ihren Vertrag als solchen bezeichneten und auch die Inhalte desselben spezifisch für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt (Berufsausbildung einerseits und Fortbildung zum Handelsfachwirt andererseits) regelten, indem sie zwischen diesen beiden Abschnitten der kombinierten Aus- und Fortbildung unterschieden. Damit ist grundsätzlich schon – unabhängig von der praktischen Ausgestaltung der Berufsbildung – die Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 3 BBiG für die Zahlung von Mindestlohn deswegen nicht einschlägig, weil hier keine Berufsausbildung i. S. d. Gesetzes mehr stattgefunden hat und diese vielmehr mit Bestehen der Prüfung zum Einzelhandelskaufmann am 14.01.2015 bereits abgeschlossen war.

cc) Die Kammer folgt auch nicht der Ansicht der Beklagten, § 22 Abs. 3 MiLoG sei in Ansehung von § 26 BBiG weit auszulegen, wonach geregelt ist, dass das Berufsbildungsgesetz mit Maßgaben gilt, soweit es nicht ein Arbeitsverhältnis ist, für Personen die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i. S. d. Gesetzes handelt.

aaa) Dieses von der Beklagten weit gefasste Verständnis einer Berufsausbildung i. S. d. § 22 Abs. 3 MiLoG wird nach Ansicht der hier entscheidenden Kammer auch nicht von den Motiven des Gesetzgebers getragen. In dem Gesetzentwurf der Bundesregierung in der Bundestagsdrucksache 18/1558 heißt es hierzu u. a.:

"Zu § 22 (Persönlicher Anwendungsbereich)

Zu Absatz 1

Für sonstige von § 26 des Berufsbildungsgesetzes erfasste Vertragsverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse oder Praktikantenverhältnisse sind, findet dieses Gesetz keine Anwendung. Die Regelung hat zum Ziel, den Missbrauch des sinnvollen Instruments des Praktikums einzuschränken. Erfasst werden nur Praktikumsverhältnisse im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz. Die Praktikantin oder der Praktikant muss also eingestellt worden sein, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung handelt. ... Der Begriff Berufs- und Hochschulausbildung ist weit zu verstehen. Diese freiwilligen Praktikantinnen und Praktikanten haben einen Anspruch auf angemessene Vergütung nach den §§ 26, 17 des Berufsbildungsgesetzes.

...

Zu Absatz 3

Absatz 3 hat klarstellenden Charakter. Die dort genannten Personen werden bereits statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen. ..."

In Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales in der Bundestagsdrucksache 18/2010 heißt es u. a.:

"Praktikantinnen und Praktikanten sollen, von den ausdrücklich im Gesetz genannten Ausnahmen abgesehen, vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfasst werden. Mit der Formulierung 'es sei denn' wird dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis deutlich herausgestellt. Damit werden Rechtsunsicherheiten im Hinblick auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast vermieden.

...

Rechtsverhältnisse im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz, die auf eine praktische Ausbildung abzielen, welche mit der Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vergleichbar ist, sind weder Arbeitsverhältnisse noch Praktikumsverhältnisse. ..."

bbb) Unter Berücksichtigung dieser gesetzgeberischen Motive kann die Kammer grundsätzlich unterstellen, es handele sich also jedenfalls nach § 1 Abs. 4 BBiG um ein solches anderes Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG, welches keine Berufsausbildung i. S. dieses Gesetzes ist. So ist gleichwohl die Verwendung des Begriffs der Berufsausbildung i. S. d. § 22 Abs. 3 MiLoG nach seinem wörtlichen Verständnis immer noch, dass die Berufsausbildung im engeren Sinne einzig von der Bereichsausnahme der Zahlung von Mindestlohn des § 22 MiLoG erfasst ist, nicht aber die Berufsbildung. Genau so ist nach Auffassung eben der Gesetzentwurf der Bundesregierung in der erstzitierten Drucksache im Ergebnis auch zu verstehen, wonach der Abs. 3 des § 22 MiLoG (nur) klarstellenden Charakter hat und die dort genannten Personen bereits statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden und also nicht die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten geregelt wird.

b) Auch bestimmt die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss geprüfter Handelsfachwirt/ geprüfte Handelsfachwirtin vom 17.01.2006 (Bundesgesetzblatt 2006 I 59), dass es sich bei diesem Abschluss um eine berufliche Fortbildungsprüfung handelt (§ 1 Abs. 1), in der die auf einen beruflichen Aufstieg abzielende Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit nachzuweisen ist. Dabei ist nach § 2 dieser Verordnung auch nicht die von den Vertragsparteien gewählte Form des kombinierten Ausbildungs- und Fortbildungsvertrages obligatorisch, sondern vielmehr in vier verschiedenen Alternativen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3 sowie Abs. 3) eröffnet.

c) Daneben ist nach Auffassung der Kammer auch nicht die von der Beklagten zitierte Literatur, die ihre Auffassung von der erweiterten Auslegung des § 22 Abs. 3 MiLoG i. V. m. § 26 BBiG stützen soll, einschlägig. Denn hier sind schon nicht Studierende in sog. dualen Studiengängen betroffen, in denen betriebspraktische Phasen eingebaut sind, wie sie von der Beklagten als Beispielfall der Literatur herangezogen worden sind, weil es sich hier schon nicht um ein Studium handelt, sondern um eine "bloße" berufliche Fortbildung. Auch wenn der Personenkreis der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten genauso weit verstanden werden möge, wie im Rahmen vergleichbarer gesetzlicher Tatbestände, in denen alle Bereiche der Berufsbildung i. S. v. § 1 Abs. 1 BBiG erfasst werden, sofern der betreffenden Person aufgrund eines privatrechtlichen Rechtsverhältnisses auf betrieblicher Ebene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden und sie einem Weisungsrecht des Ausbildenden unterliegen, ist hier maßgeblich, dass die Berufsfortbildung nicht mehr den notwendigen Ausbildungscharakter hat, der im Vordergrund des Vertragsverhältnisses steht. Insoweit pflichtet die Kammer auch den getroffenen Feststellungen im arbeitsgerichtlichen Urteil ausdrücklich bei, wonach sich beispielsweise im zeitlichen Anteil der (theoretischen) Ausbildung gemessen an der Gesamtvertragslaufzeit und der praktischen Durchführung des Vertragsverhältnisses keine wesentlichen Anhaltspunkte dafür finden lassen, dass tatsächlich die Ausbildungsleistung der Beklagten gegenüber dem Kläger im Vordergrund des Vertragsverhältnisses gestanden hat. Dem vorgelegten und nur teilausgefüllten Ausbildungsplan jedenfalls lässt sich solches, nämlich das Ausbildung im betriebspraktischen Sinne

auch in und nach dem 4. Halbjahr noch stattgefunden hat, nur rudimentär entnehmen.

d) Schließlich ist aber dem behauptenden Vortrag des Klägers entgegend, wonach dieser nahezu ausschließlich Arbeitsleistungen an Kasse, bei der Kundenberatung und im Lager erbracht habe, keine substantiierte Gegenbehauptung der Beklagten ersichtlich, wonach dieser etwa für längere Zeitabschnitte mit administrativen Aufgaben oder solchen, die über die Tätigkeit eines Einzelhandelskaufmanns hinausgingen, ausgebildet oder beschäftigt worden ist. In Untersetzung des von der Beklagten selbst gewählten Ziels der Heranbildung von Führungskräften wäre es z. B. naheliegend gewesen, solche Personalführungskompetenzen zu vermitteln, die sich also nicht auf die Einteilung des Personals in einer Verkaufsstelle für einen Tag beschränken, sondern darüber hinausgehend Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die an Führungskräfte gestellt werden. So ist der Kammer eben nicht ersichtlich, dass beispielsweise solche personalverwaltenden oder –leitenden Maßnahmen in der Ausbildung tatsächlich durchgeführt worden wären, die also die Ausbildungsinhalte auch mit prägten.

e) Die Kammer folgt daher im Ergebnis der Wertung des Klägers, es handele sich für den Zeitraum des Laufs der Fortbildung um ein Praktikum, das nicht von den Ausschlusstatbeständen des § 22 MiLoG gedeckt ist.

2. Der Anspruch auf Mindestlohn der Höhe nach besteht nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG für den Zeitraum vom 01.02.2015 bis 11.07.2016 in dem vom Kläger mit dem Hilfsantrag geltend gemachten Umfang. Die darüber hinausgehende Klage ist abzuweisen.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt. Erfüllt ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn die für den Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in die-

sem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergibt (BAG 25.05.2016 – 5 AZR 135/16 = zitiert nach Juris zu den Leitsätzen 1 und 2).

b) Diesen sich aus dieser Rechtsprechung ergebenden Anspruch, der sich aus den in dem jeweiligen Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € je Stunde brutto ergibt, hat der Kläger mit dem Schriftsatz vom 11.01.2018 mit dem geänderten Rechenwerk vorgelegt, dem die Beklagte nicht mehr entgegengetreten ist. Dieses Rechenwerk weist - die Seminarzeiträume ausschließend - unter Berücksichtigung der von dem Kläger bereits erhaltenen Ausbildungsvergütung bis 31.08.2015 in Höhe von [REDACTED] und ab 01.09.2015 in Höhe von [REDACTED] monatlich unter Berücksichtigung der geschuldeten Arbeitsstunden die nachfolgend ermittelten Differenzen aus, die dem Kläger zuzusprechen sind:

Februar 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
März 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
April 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
Mai 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
Juni 2015	ohne Anspruch,
Juli 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
August 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
September 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
Oktober 2015	ohne Anspruch,
November 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto
Dezember 2015	in Höhe von [REDACTED] brutto,
Januar 2016	ohne Anspruch,
Februar 2016	in Höhe von [REDACTED] brutto,
März 2016	in Höhe von [REDACTED] brutto,
April 2016	in Höhe von [REDACTED] brutto,
Mai 2016	in Höhe von [REDACTED] brutto,
Juni 2016	in Höhe von [REDACTED] brutto und
Juli 2016	in Höhe von [REDACTED] brutto.

c) Der Anspruch auf Verzugszinsen insoweit zugunsten des Klägers ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Der Anspruch auf Zahlung einer Verzugs pauschale, dem die Beklagte ebenso nicht entgegengetreten ist, ergibt sich nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB.

d) Die weitergehende Klage des Klägers ist abzuweisen, weil sie in ihrem Rechenwerk darauf abstellt, dass eine durchschnittliche Arbeitsleistung von 164,92 Stunden pro Monat geschuldet ist, die mit dem Mindeststundenlohn zu multiplizieren sei. Die diesem Rechenwerk zugrunde liegende Bildung eines Durchschnittsanspruchs auf Mindestlohn wird der Regelung des § 1 Abs. 2 MiLoG in doppelter Hinsicht nicht gerecht. Denn einerseits ist nicht die fiktive unveränderte durchschnittliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die im Monat zu erbringen ist, sondern die konkrete, die mit dem Stundensatz zu multiplizieren ist. Darüber hinaus ist auch zu berücksichtigen, was mit dem jetzigen Rechenwerk auch geschehen ist, dass nur insoweit ein Vergütungsanspruch auf Mindestlohn auch besteht, insoweit Arbeitsleistungen auch erbracht worden sind. Auch hier genügt es also nicht, einen nur fiktiven Durchschnittswert anzunehmen, der für jeden Monat unverändert bleibt. Insoweit ist die Klage in ihrem Hauptantrag abzuweisen, soweit sie also eine den Hilfsantrag übersteigende Forderung enthält.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO und berücksichtigt das wechselseitige Obsiegen und Unterliegen der Parteien im Rechtsstreit.

Die Kammer hat die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen, weil eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, die vorliegend darin besteht, ob § 22 Abs. 3 MiLoG dahin auszulegen ist, dass von diesem eine Bereichsausnahme für die Zahlung von Mindestlohn nur für den Bereich der Berufsausbildung getroffen ist und ggf. zugleich, was unter Berufsausbildung im Sinne dieser Vorschrift zu verstehen ist. Die Revision ist gleichwohl nur für die Beklagte zugelassen, weil sie in diesem Teil des Urteils unterlegen ist. Für eine Revisionszulassung in Bezug auf die Berechnung des Mindestlohns und insoweit also der Kläger teilweise unterlegen ist, bedarf es keiner Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 1 ArbGG, weil diese Rechtsfrage durch höchstrichterliche Entscheidung bereits geklärt ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann von der **Beklagten/Berufungsklägerin**
Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

schriftlich oder in elektronischer Form beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.
Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99112 Erfurt

oder

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

Telefon: (03 61) 26 36 - 0

Telefax: (03 61) 26 36 - 20 00.

Sie ist gleichzeitig innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

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

Die Revisionsschrift und die Begründung der Revision **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet oder von diesem in zulässiger elektronischer Form an das Bundesarbeitsgericht übermittelt werden

Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von dem Pro-

zessbevollmächtigten qualifiziert elektronisch signiert ist oder von diesem signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Informationen hierzu können über das Internetportal des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de/) abgerufen werden.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Für den Kläger ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

gez. Liebscher
Richter
am Arbeitsgericht

gez. Anton
ehrenamtlicher
Richter

gez. Henke
ehrenamtlicher
Richter

Hinweise der Geschäftsstelle:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung beim Bundesarbeitsgericht einzureichen.