

Michaela Weber

„Generation Praktikum“ – Prekäre Beschäftigung oder medialer Mythos?

1 Einleitung

Seit einigen Jahren ist der Begriff „Generation Praktikum“ ein geflügeltes Wort und medial in aller Munde. Bei der Wahl zum Wort des Jahres 2006 erreichte der Begriff den zweiten Platz. Ausgangspunkt war eine Titelgeschichte in der „ZEIT“ im März 2005¹, die das Thema erstmals in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses rückte. Der Auftakt lautete:

„Früher sollten Praktikanten bloß Erfahrungen für ihr künftiges Berufsleben sammeln. Heute werden sie als billige Arbeitskräfte eingesetzt.“²

Thema des vorliegenden Beitrags sind *freiwillige Praktika* von Hochschulabsolventen, das heißt solche Praktika, die *nach* Abschluss des Studiums absolviert werden. Davon sind solche Praktika zu unterscheiden, die curricular vorgeschriebener *Bestandteil* der Hochschulausbildung sind und die daher auch *nicht* dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) unterliegen.³ Gerade in diesen Tagen gewinnt das Thema angesichts der Wirtschaftskrise für die Zielgruppe der Hochschulabsolventen nochmals an Brisanz: Die Arbeitslosigkeit bei unter 25-Jährigen sei um ein Viertel angestiegen, so die Wirtschaftswoche Ende Juni 2009 – „Sie klammern sich an den Hoffnungsschimmer Praktikum: Jeder Fünfte hat bereits fünf oder mehr Praktika absolviert.“⁴ Doch handelt es sich bei der so genannten Generation Praktikum tatsächlich um ein Massenphänomen im Sinne prekärer Beschäftigungsverhältnisse oder möglicherweise vor allem um einen medialen Hype, der an der Realität vorbeigeht?

2 Grundlagen: Was genau ist ein Praktikum und wer ist Praktikant?

2.1 Praktikum

Als Praktikum werden verschiedenste Verhältnisse bezeichnet: darunter fallen „rein betriebliche Anlern- und Weiterqualifizierungstätigkeiten bis hin zu geförderten betrieblichen Trainingsmaßnahmen nach § 48 Drittes Sozialgesetzbuch, die von den Arbeitslosen als Praktikum wahrgenommen werden“.⁵ Ein Praktikum grenzt sich grundsätzlich von regulären Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen ab, „eine gesetzliche Definition oder Regelung des Praktikantenverhältnisses existiert [jedoch] nicht“.⁶ Es steht allerdings laut Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 13. März

1 http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14, Zugriff 14.01.2009

2 Ebd.

3 Die Zahl der hochschulimmanenten Praktika variieren laut *Maties* zwischen den unterschiedlichen Fachbereichen zwischen 0,7 und 3,4.

4 <http://www.wiwo.de/karriere/die-generation-praktikum-ist-zurueck-400482/4/>, Zugriff am 15.11.2009

5 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 375. Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation, Bonn 2008, S. 19

6 *Maties, M.*, Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse?, in: *Recht der Arbeit* 135, 2007, S. 135–144

2003 (6 AZR 564/01) explizit der Ausbildungszweck in Form eines Erwerbs von praktischen Erfahrungen und Kenntnissen sowie beruflicher Orientierung im Vordergrund eines Praktikums, wobei die Ausbildung hier nicht systematischer Natur sein darf. Weiterhin charakteristisch ist die zeitliche Begrenzung der Tätigkeit. Ab einem Zeitraum von mehr als drei Monaten ist in der Literatur daher oftmals von einem Langzeitpraktikum bzw. von prekärer Beschäftigung die Rede.⁷

2.1.1 Praktika von Hochschulabsolventen und Studenten

Wird ein Praktikum nach Abschluss eines Studiums absolviert, so findet in der Regel § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) „Andere Vertragsverhältnisse“ Anwendung. Hierunter fallen Beschäftigungsverhältnisse, die zum Ziel haben, „berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt“. Es kommen dadurch die Paragraphen 10 bis 23 und 25 zur Anwendung, was zur Folge hat, dass der Praktikant „die Rechte des BBiG in Bezug auf Vergütung, Urlaub oder Zeugnis für sich in Anspruch nehmen [kann]“.⁸

Ist das Praktikum Bestandteil des Studiums, so „findet das Arbeitsrecht keine Anwendung“.⁹ Das Verhältnis kann jedoch auch als „Ausbildungsverhältnis nach § 19 BBiG ausgestaltet sein mit der Folge, dass das Arbeitsrecht einschließlich des Berufsbildungsgesetzes anzuwenden ist“.¹⁰ Zur Rechtsnatur dieser curricular vorgeschriebenen Praktika soll an dieser Stelle allerdings nicht weiter eingegangen werden.

2.1.2 Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsverhältnissen

Entscheidend für die Einordnung einer Tätigkeit als Praktikum ist der vorrangige Zweck derselben: Es muss bei einem Praktikum der Ausbildungsaspekt im Vordergrund stehen, im Gegensatz zum Leistungsaustausch. Steht letzteres im Vordergrund, so handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis und das einschlägige Arbeitsrecht mit allen Konsequenzen (wie beispielsweise angemessener Lohn) ist die rechtliche Folge. Letztlich relevant für eine Bewertung ist daher immer die tatsächliche Tätigkeit – unabhängig davon, welche Begrifflichkeiten in einem Vertrag verwendet werden. Charakteristisch für die Einordnung einer Tätigkeit als Praktikum ist unter anderem, „dass die Praktikantin nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit fest eingeplant ist, sondern zusätzlich im Betrieb mitläuft“¹¹ und die Vermittlung von beruflichen bzw. praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Vordergrund steht.

2.2 Definition des Praktikantenverhältnis

„Der Praktikant unterscheidet sich vom „normalen“ Arbeitnehmer dadurch, dass es nicht primär um den Austausch von Arbeitskraft und Entgelt geht, sondern um den Erwerb beruflicher

7 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), *Praktika von Hochschulabsolventen. Eine Studie der DGB-Jugend*, Berlin 2006, S. 6.

8 Ebd., S. 3.

9 Steckler, B./Schmidt, C., *Arbeitsrecht und Sozialversicherung*, 6. Aufl., Ludwigshafen (Rhein) 2004, S. 174.

10 Ebd.

11 *Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*, Berlin 2007 b DGB-Jugend 2007 b, S. 19.

Kenntnis, Fertigkeiten oder Erfahrungen.“¹² Zu unterscheiden ist grundsätzlich der Praktikant, der seine Tätigkeit im Rahmen seiner Gesamtbildung, z.B. studienbegleitend, absolviert von demjenigen, der sein Praktikum freiwillig, z.B. im Anschluss an sein Studium tätigt. Ist das Praktikum nämlich ausbildungsimmanent, so finden arbeitsrechtliche Regelungen keine Anwendung, sondern vielmehr § 19 des Berufsbildungsgesetz, der die Geltung der Paragraphen 3 bis 18 anordnet.¹³ Das Bundesarbeitsgericht (BAG 13.03.03 – 6 AZR 564/01) definierte im Jahre 2003 den Begriff des Praktikanten inhaltlich folgendermaßen:

„[E]in Praktikant [ist] in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen – meist akademischen – Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. Allerdings findet in einem Praktikantenverhältnis keine systematische Berufsausbildung statt. Vielmehr wird eine darauf beruhende Tätigkeit häufig Teil einer Gesamtbildung sein und beispielsweise für die Zulassung zu Studium oder Beruf benötigt (...). Demnach steht bei einem Praktikantenverhältnis ein Ausbildungszweck im Vordergrund. Die Vergütung ist der Höhe nach deshalb auch eher eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt.“¹⁴

2.3 Empirischer Forschungsstand

Die ersten Zahlen lieferte im Jahre 2006 eine DGB-Studie mit dem Titel „Praktika von Hochschulabsolventen“.¹⁵ Die quantitativen Ergebnisse stützen sich auf eine Online-Befragung (N=89). Insgesamt haben 65 der Befragten nach dem Studium ein oder zwei Praktika absolviert; weitere zwölf Absolventen drei oder mehr Praktika. Zwölf Befragte absolvierten dagegen gar kein Praktikum. Von den Praktikanten haben 28,5 % überhaupt keine Vergütung bekommen, 46,1 % der Praktikanten bekamen eine Vergütung von maximal 300 Euro und der Rest mehr. Mehr als die „Hälfte der Befragten gibt an, reguläre Tätigkeiten ausgeübt zu haben und 40,4 % (...) trotz Vollzeitarbeit, keinen Lohn erhalten zu haben“.¹⁶

Die vom Arbeitsministerium in Auftrag gegebene und im Vergleich weitaus umfangreichere DGB-Studie aus dem Jahre 2007 stützt sich auf die Aussagen von immerhin 499 Befragten.¹⁷ Sie wurde von der Freien Universität Berlin im Auftrag des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Von den aus Berlin und Köln stammenden Teilnehmern dieser Studie absolvieren knapp 40 % mindestens ein Praktikum, davon arbeitet etwa die Hälfte unbezahlt, wobei die Durchschnittsdauer bei ebendiesen bei fünf Monaten liegt.¹⁸ Das durchschnittliche Entgelt bei den bezahlten Praktika liegt bei circa 600 Euro, jedoch erhalten die Absolventen der Wirtschafts- und Naturwissenschaftler deutlich mehr als die der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften. Dabei werden in diesem Segment verhältnismäßig die meisten Praktika absolviert. Insgesamt gibt ein Drittel der Befragten an, nach bzw. durch eines ihrer Praktika eine Beschäftigung erhalten zu haben, hiervon wiederum ein Viertel bereits nach dem ersten.

12 Maties, Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse?, in: Recht der Arbeit 135, 2007, S. 135–144.

13 Vgl. Michalski, L., Arbeitsrecht, 6. Aufl., Heidelberg 2005, S. 37 f.

14 <http://lexetius.com/2003/1564>, Zugriff 02.02.2009.

15 Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), Praktika von Hochschulabsolventen. Eine Studie der DGB-Jugend, Berlin 2006.

16 Ebd., S. 10.

17 Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Berlin 2007.

18 Ebd., S. 7.

Die bisher größte Studie wurde vom Bundesbildungsministerium in Auftrag gegeben und mit 12.000 Teilnehmern vom Hochschulinformationssystem HIS¹⁹ durchgeführt. Sie hatte das Ziel herauszufinden, ob es einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf gibt bzw. ob das Ableisten von Praktika nach Ende des Studiums ein Massenphänomen sei. Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung absolviert jeder achte FH- und jeder siebte Universitätsabsolvent ein Praktikum nach dem Studium, wobei es auch hier erhebliche Differenzen bezüglich der Fachrichtungen gibt. Geisteswissenschaftler (34 %) und Architekten (21 %) führen das Feld an, dagegen sind es lediglich 2 % bei Elektro- oder Lebensmitteltechnikern. Grundsätzlich werden Praktika häufiger von Frauen absolviert (bei allen genannten Studien). Insgesamt kann aus den Studien nicht abgeleitet werden, dass eine Mehrzahl von Absolventen in eine „Endlosschleife“ von Praktika gerät. Ein dreiviertel Jahr nach Beendigung des Praktikums befinden sich laut HIS-Studie die allermeisten Befragten in Arbeit: nur sechs (FH) bzw. vier Prozent (Uni) sind arbeitslos.²⁰

3 Juristische Einordnung

3.1 Allgemeine Bestimmungen

Grundsätzlich wird ein Praktikum nach dem Berufsbildungsgesetz in die Kategorie „andere Arbeitsverhältnisse“ (§ 26) im Kontrast zu den eigentlichen „Berufsausbildungsverhältnissen“ eingeordnet.²¹ „Der Rechtsstatus von Praktikanten [...] ist weitgehend ungeklärt. Das Praktikantenverhältnis kann Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis sein.“²² Im ersten Fall regelt § 19 BBiG durch die Anwendung der §§ 3 bis 18 BBiG das Verhältnis. Hier hat der Praktikant „einen Anspruch auf eine dem Praktikum angemessene Vergütung gemäß §§ 19, 10 BBiG“.²³ Hierunter fallen z.B. Praktika im Rahmen einer Hochschulausbildung. Es muss eindeutig der Anteil „Ausbildungszweck“ in Form vom Erlernen praktischer Kenntnisse und Erfahrungen gegenüber der „für den Betrieb erbrachten Leistungen und Arbeitsergebnisse“, überwiegen.²⁴ In Fällen von Absolventenpraktika findet in aller Regel § 26 in Verbindung mit §§ 10 bis 23 und 25 Berufsbildungsgesetz mit Einschränkungen Anwendung. Liegt jedoch mit dem Praktikantenverhältnis ein verdecktes Arbeitsverhältnis vor, weil der Leistungsaustausch im Vordergrund steht, so findet das Arbeitsrecht Anwendung. Am Arbeitnehmerstatus ändert auch der „Deckmantel eines Praktikantenvertrages“²⁵ nichts. Weiterhin muss das Praktikantenverhältnis zeitlich befristet sein.²⁶

3.1.1 Tariffreht

Ob in einem Arbeits- bzw. Praktikantenverhältnis ein Tarifvertrag gilt, hängt grundsätzlich zunächst davon ab, ob der Arbeitgeber selbst eine Tarifbindung hat. In den allermeisten Fällen

19 Briedies, K./Minks, K.-H., Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht, Bonn 2007.
20 Ebd., S. 7.

21 Vgl. Zöllner, W./Loritz, K.-G./Hergenröder, C.W., Arbeitsrecht, 6. Aufl., München 2008, S. 54.

22 Maties, Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse?, in: Recht der Arbeit 135, 2007, S. 139.

23 Steckler/Schmid, Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 6. Aufl., Ludwigshafen 2004, S. 174.

24 Neue Zeitung für Arbeitsrecht 13/2008, Sittenwidrige Vergütung im Praktikantenverhältnis einer Diplomingenieurin (FH), LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 8.2.2008 – 5 Sa 45/07, S. 768–771.

25 Hirdina, R., Rechtsfragen zur Kündigung eines Praktikantenvertrags, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 16, 2008, S. 916.

26 Siehe dazu § 26, 11 Abs. 1 Nr. 2 BBiG.

können Praktikanten aber auch dann nicht davon partizipieren. Die Ausnahme ist hier der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder aber der sehr seltene Fall der Mitgliedschaft des Praktikanten in einer Gewerkschaft.²⁷

3.1.2 Die Rolle des Personalrats

Der Personal- bzw. Betriebsrat²⁸ hat – sofern es im jeweiligen Betrieb einen solchen geben sollte – die Aufgabe, „das Recht der Praktikanten auf Ausbildung und Wissensvermittlung zu überwachen“.²⁹ Das heißt konkret, er hat zu gewährleisten, dass Praktikanten nicht als kostengünstige Arbeitskräfte missbraucht werden. Er hat genau zu überprüfen, ob es sich um ein Praktikanten- oder eventuell doch um ein Arbeitsverhältnis handelt. Die Durchführung dieser Aufgaben ist gesetzlich in § 68 Abs. 2 BPersVG verankert. Weiterhin hat der Personalrat „nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG [...] darüber zu wachen, dass die geltenden Gesetze, die zu Gunsten von Praktikanten bestehen, eingehalten werden“.³⁰ Hier ist vor allem die Gewährleistung der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes gemeint. Darüber hinaus ist der Personalrat über den Einsatz von Praktikanten zu informieren und ist gegebenenfalls bezüglich der Einstellung nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG mitbestimmungspflichtig. Eine weitere Handlungsmöglichkeit des Personalrats ist es, anzuregen bzw. durchzusetzen, einen verbindlichen und der jeweiligen Arbeitssituation adäquaten Praktikumsablaufplan zu erstellen. Die gesetzliche Grundlage hierzu ist § 75 Abs. 3 BPersVG; der Personalrat hat „bei der Umsetzung betrieblicher Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen“.³¹ Idealerweise übernimmt der Personalrat insofern auch Verantwortung für die Praktikanten, als dass er sie zu Beginn ihrer Tätigkeit über ihre Rechte und Pflichten in Kenntnis setzt.

3.2 Individuelle Rechte des Praktikanten

3.2.1 Entgelt

Wenn ein Praktikantenverhältnis wie oben verdeutlicht unter § 26 BBiG eingeordnet wird, so resultiert daraus gemäß § 17 BBiG zwingend ein Anspruch auf ein angemessenes Entgelt. Mithin ist ein unentgeltliches Praktikum im Rahmen des BBiG praktisch nicht möglich. Ebenso ist ein unentgeltliches Praktikum dann sittenwidrig, wenn dem Praktikanten dadurch ein Ausbildungs- bzw. späteres Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt wird, denn „ein Ausbildungsplatz darf nicht er- bzw. verkauft werden“.³² Im Falle eines verdeckten Arbeitsvertrags treten §§ 138 II und 612 BGB in Kraft.

Wird im Praktikum ein Lohn gezahlt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge in alle Sozialversicherungszweige zu leisten. Ebenso besteht im Falle der Entlohnung ein Anspruch auf andere allgemeine Arbeitnehmerrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und während eines Urlaubs.³³

27 Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Berlin 2007, S. 6.

28 In der öffentlichen Verwaltung wird die Personalvertretung durch den Begriff des Personalrates bezeichnet, in der Privatwirtschaft durch den Begriff des Betriebsrates.

29 Schwarzbach, M., Praktikum in der Dienststelle, in: Der Personalrat 11/2008, S. 437.

30 Ebd.

31 Ebd., S. 437.

32 Maties, Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse?, in: Recht der Arbeit 135, 2007, S. 135–144.

33 Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Berlin 2007, S. 17.

3.2.2 Demokratische Rechte

Praktikanten haben genau wie alle anderen Arbeitnehmer das Recht, an den betriebsüblichen Versammlungen, Sprechstunden und ähnlichen Angeboten teilzunehmen. Ebenso können sie sich an den Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wenden. So haben sie ebenso durch § 13 AGG in Verbindung mit § 75 BetrVG ein Beschwerderecht auf Gleichbehandlung und haben die Möglichkeit, sich in einem solchen Fall an den jeweiligen Betriebsrat zu wenden (§ 85 BetrVG).³⁴

3.2.3 Urlaub, Zeugnis und Probezeit

Ein Praktikant im Sinne des § 26 BBiG hat im Falle eines freiwilligen Praktikums genau wie ein regulärer Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub. Ist das Praktikum allerdings curricular vorgeschrieben, so besteht nicht zwangsläufig Anspruch auf Urlaub und andere übliche allgemeine Arbeitnehmerrechte.³⁵

Grundsätzlich hat der Praktikant einen Anspruch auf ein Zeugnis über die von ihm geleistete Tätigkeit. Dieses Recht ist in § 630 BGB (Pflicht zur Zeugniserteilung) verankert. Das Zeugnis sollte keine Formulierungen beinhalten, „die negative Auswirkungen auf zukünftige Arbeitsverhältnisse haben“.³⁶

Das Arbeitsgericht in Frankfurt hat am 20. Januar 2001 entschieden,³⁷ dass ein Praktikum in eine Probezeit mit einzuberechnen ist. Dies bedeutet ganz konkret, dass sofern nach dem Praktikum eine befristete oder unbefristete Anstellung erfolgt, die jeweilige Probezeit (maximal sechs Monate) um die zuvor geleistete Zeit im Praktikum zu verkürzen ist.

4 Best Practice: Das Berufspraktikum in der Sozialen Arbeit

Das Berufspraktikum bzw. Anerkennungsjahr in der Sozialen Arbeit³⁸ nach Abschluss des Studiums zur Erlangung der staatlichen Anerkennung ist ein Beispiel, das detailliert illustriert, wie sich ein Praktikum von Hochschulabsolventen rechtlich und vertraglich regeln lässt.

4.1 Praktikantenvertrag

Weil im Berufspraktikum der Ausbildungszweck im Vordergrund steht, handelt es bei dem zwischen der Praxisstelle und dem Praktikanten geschlossenen Vertrag nicht um einen Arbeits-, sondern um einen *Ausbildungsvertrag*. Dies hat zur Folge, dass das Berufsbildungsgesetz (BBiG) das

34 Vgl. *Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.)*, PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Berlin 2007, S. 5.

35 *Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.)*, Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Berlin 2007, S. 14.

36 *Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.)*, PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Berlin 2007, S. 14.

37 Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 20.02.2001, Aktenzeichen: 5 Ca 2426/00, siehe hierzu auch http://www.fairwork-ev.de/cms/front_content.php?idcat=6, Zugriff 20.01.2009.

38 Gemeint sind Absolventen der Studiengänge Dipl.-Sozialarbeit, Dipl.-Sozialpädagogik sowie der vergleichbaren Bachelor-Studiengänge.

Rechtsverhältnis bestimmt, konkret regeln hier die §§ 10 bis 25 mit den Abweichungen, die in § 26 aufgeführt werden.³⁹ Im Rahmen der genannten Paragraphen werden unter anderem „die Pflichten [...] des Praktikanten und [die] Pflichten des Arbeitgebers (§§ 13, 14), die Freistellung für die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen der Schule/Hochschule (§ 15), dem Zeugnis (§ 16) sowie der Probezeit, Beendigung und Kündigung des Praktikantenverhältnisses (§§ 20 bis 23)“.⁴⁰ Weiterhin sind auf den Vertrag, „soweit sich aus seinem Wesen und Zweck als Ausbildungsvertrag nichts anderes ergibt, die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts anzuwenden“.⁴¹ Im Einzelnen klärt der Berufspraktikantenvertrag, bedingt durch § 4 Abs. 1 BBiG, mindestens folgende Aspekte:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen unter denen der Vertrag gekündigt werden kann.⁴²

4.1.1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Im *öffentlichen Dienst* gibt es seit 1991 für die Jahrespraktikanten der Sozialen Arbeit und ähnlichen Berufen⁴³ einen gesonderten Tarifvertrag über die Regelungen der Arbeitsbedingungen, der so genannte TV-Prakt-O. Dieser Vertrag regelt im Einzelnen folgendes:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Entgelt und Verheiratenzuschlag sowie Berechnung und Auszahlung der Bezüge
- § 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- § 4 gestrichen mit Wirkung zum 1.1.2003
- § 5 Fernbleiben von der Arbeit
- § 6 sowie Krankenbezüge

39 Papenheim, H.-G., Arbeitsrecht für Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen im kommunalen Dienst. Ein Leitfadenzu TVöD und Arbeitsvertragsrecht, Frankfurt a.M. 2007, S. 512.

40 Ebd.

41 Papenheim, Arbeitsbedingungen der Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten, 13. Aufl., Frechen 1999, S. 26.

42 Ebd., S. 29.

43 Alle relevanten Berufe sind in § 1 „Geltungsbereich“ nachzulesen.

- § 7 Ohne Inhalt
- § 8 Sonstige Arbeitsbedingungen
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Ausschlussfrist
- § 11 Inkrafttreten, Laufzeit.⁴⁴

5 Ausgewählte Entwicklungen

5.1 Gesetzentwurf der LINKEN

Im Oktober 2007 hat die Fraktion der LINKEN erstmals einen Gesetzentwurf zur Änderung bzw. Stärkung der Rechte von Praktikanten⁴⁵ im Bundestag eingereicht; konkret handelt es sich hier um den „Entwurf eines Achtundzwanzigsten Gesetzes zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes“⁴⁶. Das Gesetz soll durch die explizite Erweiterung des Geltungsbereiches auf Praktikanten dazu beitragen, „Praktika in Abgrenzung zu anderen Arbeitsverhältnissen eindeutig als Lernverhältnisse zu kennzeichnen, eine eindeutige Abgrenzung der Geltungsbereiche des BBiG und des Bürgerlichen Gesetzbuch zu gewährleisten und somit den Missbrauch von Praktika einzudämmen“.⁴⁷

Das vorgeschlagene Gesetz wurde nicht verabschiedet.

5.2 Petitionen

Im Jahre 2006 ist von einer Studentin und ehemaligen Praktikantin eine Petition in den Bundestag zur Stärkung der Rechte von Praktikanten eingebracht worden, die insgesamt über 47.000 Bürger unterschrieben haben. Es wurde gefordert, dass Praktika von Hochschulabsolventen nach drei Monaten in reguläre Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden, sofern sie dem eigentlichen Berufsbild des Praktikanten bzw. Absolventen entsprechen.⁴⁸ Eine zweite Petition wurde vom DGB-Bundesvorstand eingebracht. Hierin wird gefordert, Praktika eindeutig durch Gesetze von Arbeitsverhältnissen abzugrenzen und auf maximal drei Monate zu begrenzen. Weiterhin sollen sie mit mindestens 300 Euro monatlich vergütet werden.

Insgesamt wurden diese beiden Petitionen von rund 108.000 Bürgern unterschrieben,⁴⁹ was einen Rekord in der Geschichte der Bundesrepublik darstellt. Dennoch sind die Verhandlungen darüber im hiesigen Petitionsausschuss am 17. Dezember 2008 gescheitert. So hatte sich der

44 *Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Jugend (Hrsg.), PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung*, Berlin 2007 a, S. 18 ff.

45 Gemeint sind hier nur Praktikantenverhältnisse während einer Ausbildung oder Studiums. Absolventenpraktika werden in diesem Entwurf nicht berücksichtigt.

46 Deutscher Bundestag, Drucksache 16/6629.

47 Ebd., S. 2.

48 Vgl. dazu http://www.bundestag.de/ausschuesse/a02/uebersicht_abgeschlossen/bgr_16-00111.pdf sowie auch <http://bildungsklick.de/pm/52060/gesetze-koennen-missbraeuche-bei-praktikantenverhaeltnissen-nicht-verhindern/>, Zugriff 15.01.2009.

49 http://www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/newsletter_soli/data/soli-aktuell-1-09.pdf.

derzeitige Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) dafür eingesetzt, die Klagefrist im Falle einer eventuellen unfairen Entlohnung von zwei Monate auf drei Jahre zu verlängern. Eine solche Verankerung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ließ sich jedoch aufgrund des Protestes von Bildungsministerin Anette Schavan (CDU) nicht realisieren. Das Handelsblatt kommentierte dies mit den Worten: „Eine solche Regelung schafft keine fairen Praktika, sondern kiltt Praktika.“⁵⁰

5.3 Präzedenzfall: Lohnwucher

Im Jahre 2008 hat sich eine ehemalige Praktikantin, eine Diplomingenieurin (FH) für Innenarchitektur, rückwirkend eine angemessene Vergütung vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg erstritten. Das Urteil stützt sich auf § 138 II BGB (Lohnwucher); konkret wurde entschieden, dass ein Lohn von 375 Euro monatlich im vorliegenden Falle sittenwidrig sei.⁵¹ Der zwischen den Parteien geschlossene, so genannte Praktikantenvertrag (hier über einen Zeitraum von sechs Monaten) war dadurch unwirksam, als dass die Praktikantin de facto als Arbeitnehmerin tätig gewesen ist. „Ihre Arbeitsleistung habe im Vordergrund gestanden und nicht die Vermittlung bestimmter Kenntnisse und Fertigkeiten, da sie im gesamten Zeitraum ausschließlich der Abteilung GKT zugewiesen sei.“⁵² Der Wucherlohn musste vom Betrieb durch die übliche Vergütung im Sinne des § 612 II BGB ersetzt werden, was sich in diesem Falle an dem Stundenlohn orientierte, die der Betrieb auch temporär zugebuchten Aushilfskräften wie beispielsweise Hostessen zahlte. Daraus ergab sich insgesamt eine Nachzahlung von 9135 Euro abzüglich der schon gezahlten 2044,35 Euro. „Die Rückabwicklung hinsichtlich der bezogenen Leistungen nach dem SGB II finde zwischen dem Grundsicherungsträger und der Klägerin statt und sei nicht in Abzug zu bringen.“⁵³

6 Fazit

Deutlich wurde, dass es durchaus ernstzunehmende Probleme für bestimmte Gruppen wie beispielsweise Geistes- und Gesellschaftswissenschaftler gibt. Jedoch zeigen die bisherigen empirischen Daten, dass es sich hier nicht um ein Massenphänomen handelt, das eine ganze Generation betrifft. Dennoch gibt es zum Schutz vor einer Ausbeutung von Praktikanten einen gewissen gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Möglicherweise aber nicht in allen Punkten genau so, wie es Gewerkschaften und Initiativen fordern. Eine komplette Umsetzung dieser Forderungen könnte tatsächlich zu einer Überregulierung führen, die eventuell eine abschreckende Wirkung auf Praktikumsstellen hätte. Allerdings wäre ein Kompromiss mit Sicherheit eine denkbare Lösung, von denen alle beteiligten Parteien profitieren könnten und die auch einer Substitution von regulären Arbeitsstellen entgegenwirken würde. Naheliegend erscheinen hier mindestens eine zeitliche Begrenzung von maximal drei Monaten sowie die Definition des Praktikums als Lernverhältnis und die zeitnahe Ausstellung eines Zeugnisses. Größere Unternehmen könnten bzw. sollten zu einer adäquaten Aufwandsentschädigung verpflichtet werden, kleinere Betriebe zumindest zu einer minimalen Vergütung im Rahmen von 300 Euro monatlich.

Verf.: M.A. Dipl.-Soz. Päd. Michaela Weber, Hohenzollernstraße 61, 45128 Essen, E-Mail: ma.michaela.weber@web.de

50 <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/kompromiss-zu-praktikanten-geplatzt,2110925>.

51 Siehe dazu ausführlich: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 13/2008, S.768 ff.

52 Ebd., S. 769.

53 Ebd.