



Sachstand

Einzelfragen zum rechtlichen Rahmen für freiwillige Praktika

Einzelfragen zum rechtlichen Rahmen für freiwillige Praktika

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 087/18
Abschluss der Arbeit: 13. September 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Definition	4
2.	Berufsbildungsgesetz	4
3.	Mindestlohngesetz	5
4.	Praktikumsdauer	6

1. Definition

Eine Legaldefinition der Begriffe „Praktikum“ oder „Praktikant“ fehlte lange Zeit. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Praktikanten in Abgrenzung zu einem Arbeitnehmer wie folgt definiert:

„Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Der Arbeitnehmer erbringt seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation. Seine Eingliederung in die Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, daß er einem Weisungsrecht unterliegt, das Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen kann.

Demgegenüber ist ein Praktikant in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen [...] 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 Gesamtausbildung sein und beispielsweise für die Zulassung zu Studium oder Beruf benötigt. Demnach steht bei einem Praktikantenverhältnis ein Ausbildungszweck im Vordergrund. [...]“¹

Diese Rechtsprechung hat der Gesetzgeber im seit 2015 geltenden Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz - MiLoG) aufgegriffen, das nun den Begriff des Praktikums im Sinne des MiLoG definiert. Praktikant ist danach „unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses derjenige, der sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine vergleichbare praktische Ausbildung handelt“ (§ 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG).

Scheinpraktikanten, die überwiegend nach Weisung des Arbeitgebers zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt verpflichtet sind und bei denen der Ausbildungs- und Lernzweck gegenüber dem Zweck der Arbeitsleistung in den Hintergrund tritt, erfüllen die Voraussetzung des Arbeitnehmerbegriffs und sind keine Praktikanten.

2. Berufsbildungsgesetz

Ausdrückliche gesetzliche Regelungen für Praktikantenverhältnisse existieren nicht. Die zentrale Bestimmung findet sich in § 26 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Danach sind auf Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG handelt, im Wesentlichen die für das Berufsausbildungsverhältnis geltenden Bestimmungen der §§ 10 bis 23 und 25 BBiG anzuwenden.

1 BAG, Urteil vom 13. März 2003 - Az: 6 AZR 564/01, Rn. 34 f. mit weiteren Nachweisen.

Aus dieser Verweisung ergeben sich die in praktischer Hinsicht bedeutsamen Ansprüche des Praktikanten auf ein Zeugnis (§ 16 BBiG) und eine angemessene Vergütung (§ 17 BBiG). Ebenfalls anwendbar ist danach § 10 Abs. 2 BBiG, wonach für Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG auch die übrigen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Rechtsgrundsätze wie insbesondere das Bundesurlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz gelten.

Zu den zur Berufsbildung Beschäftigten im Sinne des § 26 BBiG gehören allerdings nur die Praktikanten, die aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung mit einem Unternehmen oder einer Behörde ein Praktikum absolvieren (sogenannte freiwillige Praktikanten). Praktikanten, die ein Praktikum aufgrund verpflichtender Regelungen der Ausbildungsgesetze der Länder bzw. der Studien- und Prüfungsordnung einer Hochschule oder Fachschule absolvieren (sogenannte Pflichtpraktikanten), fallen dagegen nicht unter § 26 BBiG. Arbeitsrechtliche Bestimmungen finden auf sie grundsätzlich keine Anwendung.

3. Mindestlohngesetz

Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG gelten nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG als Arbeitnehmer mit der Folge, dass sie nach §§ 1 Abs. 1 MiLoG Anspruch auf ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des geltenden gesetzlichen Mindestlohns haben.

Pflichtpraktika sind nach § 22 Abs. 1 Satz Nr. 1 MiLoG von der Mindestlohnpflicht ausgenommen. Auch freiwillige Praktika, die unterschieden werden in Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums (Orientierungspraktika, § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG) und berufs- oder ausbildungsbegleitende Praktika (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG), sind von der Mindestlohnpflicht befreit, sofern sie längstens drei Monate dauern. Ob die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns erst nach Ablauf des festgesetzten Zeitraums von drei Monaten eintritt, wenn das Praktikum von vornherein auf einen längeren Zeitraum angelegt ist, ist strittig.² Dies gilt auch für den Fall, dass mehrere unterschiedliche Praktika im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 MiLoG hintereinandergeschaltet werden. Nicht mindestlohnprivilegiert sind dagegen Praktika nach Ausbildungsende und so genannte Überbrückungspraktika, die zum Beispiel von Absolventen eines Bachelor-Studiengangs während der Wartezeit auf einen Master-Studienplatz geleistet werden, soweit sie nicht erneut als Orientierungspraktika qualifiziert werden können.³

2 Vgl. dazu etwa Franzen in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018, § 22 MiLoG Rn. 12 mit Nachweisen aus Rechtsprechung und Schrifttum.

3 Vgl. dazu Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste (2016): Mindestlohnprivilegierung studienbegleitender Praktika im Masterstudium, Sachstand WD 6 - 3000-039/16 vom 18. April 2016, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/blob/424056/20e26b00a77cd9f5883d4591c90de748/wd-6-039-16-pdf-data.pdf> sowie Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste (2016): Einzelfragen zu freiwilligen studienbegleitenden Praktika im Masterstudiengang, Sachstand WD 6 - 3000-067/16 vom 17. Mai 2016, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/blob/426730/6572037fba69c0c2f12b29119285574a/wd-6-067-16-pdf-data.pdf> (letzter Abruf jeweils 13. September 2018).

4. Praktikumsdauer

Sowohl die zitierte Praktikumsdefinition des BAG als auch § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG gehen davon aus, dass ein Praktikum nicht auf Dauer angelegt ist, sondern für eine begrenzte Zeit vereinbart wird. Wie lange ein Praktikum längstens dauern darf, ist daraus nicht zu entnehmen. Auf die Höchstdauer von drei Monaten kommt es, wie oben dargestellt, lediglich im Zusammenhang mit der Mindestlohnprivilegierung eines Praktikums an. Der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und der Kommentarliteratur kann eine allgemeine Höchstdauer für Praktika ebenfalls nicht entnommen werden.

Vor dem Hintergrund des Praktikumszwecks, „berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben“ (§ 26 BBiG) bzw. des „Erwerb[s] praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit“ (§ 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG) wird allerdings anzunehmen sein, dass dieser Zweck mit zunehmender Praktikumsdauer zugunsten der Arbeitsleistung gegen Entgelt in den Hintergrund treten wird, so dass die Grenze zum normalen Arbeitsverhältnis überschritten wird. Wann dies der Fall ist, kann aber nicht generell beantwortet werden, sondern muss für den jeweils konkreten Einzelfall beurteilt werden.
