

Erster Teil: Grundlagen des Praktikumsrechts

§ 1 Begriff des Praktikumsrechts

Das Praktikumsrecht betrifft alle Praktikantinnen und Praktikanten, welche eine Ausbildung und Tätigkeit in einem Betrieb absolvieren, aber auch die Praktikumsgeber. Es umfasst alle Rechtsnormen für die unterschiedlich einzuordnenden Arten von Praktika, so z. B. Schülerpraktika, Praktikumsverhältnisse ohne Hochschulbezug bzw. in Studienordnungen vorgeschriebene Hochschulpraktika. Als Praktikant wird herkömmlicherweise eine Person bezeichnet, die eine bestimmte Dauer in einem Betrieb tätig ist, um sich dort zur Vorbereitung auf einen Beruf, der oft akademischer Art ist, die notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen.² Dabei erfolgt die praktische Ausbildung in Betrieben, Verwaltungen oder anderen Einrichtungen.³ **1**

Schwerpunkte des Praktikumsrechts sind zum einen der Vertrag zwischen dem Praktikumsgeber und dem Praktikanten, eventuelle Studienordnungen von Hochschulen und Akademien, das Bürgerliche Gesetzbuch und, sofern arbeitsrechtliche Regelungen auf Praktikumsverhältnisse anwendbar sind, das Individualarbeitsrecht, Teile des kollektiven Arbeitsrechts sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit. Während auch das Individualarbeitsrecht das einzelne Praktikumsverhältnis betreffen kann, kann das kollektive Arbeitsrecht den Praktikanten eventuell die Möglichkeit verschaffen, sogar an einem gewerkschaftlich organisierten Streik teilzunehmen. **2**

Spezielle gesetzliche Regelungen für Praktikanten existieren nicht.⁴ Grundlegende Rechtsnormen zum Praktikumsrecht finden sich aber im Bürgerlichen Gesetzbuch, entweder in §§ 311 ff. BGB oder, sofern das Arbeitsrecht anwendbar ist, in den §§ 611, 612, 612 a, 613 a, 617 ff. BGB. Im Praktikumsrecht besteht grundsätzlich Vertragsfreiheit. Die Vertragsfreiheit erweist sich aber insoweit als wertlos, weil sich nicht zwei annähernd gleich starke Partner gegenüber stehen; denn dann scheidet ein echtes individuelles Aushandeln mit der Folge einer Richtigkeitsgewähr für die Praktikumsbedingungen aus.⁵ Es besteht somit für den Praktikanten, ob bei Abschluss eines Praktikumsvertrags oder nach Beginn des Praktikumsverhältnisses, vergleichbar zum Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber, ein hohes Schutzbedürfnis gegenüber seinem Praktikumsgeber. Vor diesem Hintergrund kann auch das Praktikumsrecht als eine Art Schutzrecht für Praktikanten bezeichnet werden. **3**

Das Praktikumsrecht wird bis heute geprägt durch höchstrichterliche Urteile des Bundesarbeitsgerichts sowie durch das Berufsbildungsrecht. Schon in seinem Urteil vom 19.6.1974 unterscheidet das Bundesarbeitsgericht, ob das Praktikum vor oder nach dem Studium, als freiwilliges Praktikum während der Schul- oder Hochschulzeit oder als verpflichtendes Praktikum im Rahmen einer Hochschulausbildung stattfindet.⁶ Der Unterschied ist deshalb so bedeutend, weil von der jeweiligen Art des Praktikums abhängt, ob Gesetze und Rechtsgrundsätze des Arbeitsrechts anwendbar sind oder **4**

² Scherer, NZA 1986, S. 280; Schmidt, BB 1971, S. 313; D. Stuhr/H.-J. Stuhr, BB 1981, S. 916

³ Vgl. Gedon/Hurlebaus, § 26 Rn. 10; vgl. dazu Lakies/Lakies, § 26 Rn. 7

⁴ Vgl. Lakies, AR-Blattei SD, 2007, Rn. 1

⁵ Vgl. Dütz, Rn. 2

⁶ Vgl. BAG, Urteil v. 19.6.1974 – 4 AZR 436/73 = BAG AP Nr. 3 zu § 3 BAT

nicht. Ist das Arbeitsrecht auf Praktikumsverhältnisse anwendbar, umfasst die Dynamik des Arbeitsrechts auch das Praktikumsverhältnis. Denn die Normen des Arbeitsrechts sind wie bei kaum einem anderen Rechtsgebiet ständigen Änderungen unterworfen. Diese Dynamik seiner Entwicklung, seine Praxisrelevanz sowie seine hohe sozialpolitische und wirtschaftliche Bedeutung heben das Arbeitsrecht deshalb von vielen anderen Rechtsmaterien ab, weil es für den Großteil der Bevölkerung deren Existenzgrundlage und Lebensumstände gestaltet.⁷ Das gilt im Ansatz auch für Praktikumsverhältnisse. Denn Praktika dienen entweder überhaupt als Grundvoraussetzung für die Zulassung zu einem Studium, zur ordnungsgemäßen Durchführung eines Studiums bzw. nach dem Studienabschluss als Vorstufe für ein Arbeitsverhältnis. Es gibt z. B. Unternehmen, in denen ohne ein vorheriges Praktikum, Volontariat oder eine Lehre keine Arbeitnehmer eingestellt werden.⁸

- 5 Das Praktikumsrecht ist somit von unterschiedlich anzuwendenden Gesetzen her ebenfalls eine zersplitterte Rechtsmaterie. Das gilt für alle Arten von Praktika. Kommt Arbeitsrecht zur Anwendung, mögen alleine die mittlerweile fast 70 bedeutendsten Arbeitsgesetze, z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Berufsbildungsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Sozialgesetzbücher oder das Tarifvertragsgesetz als Beispiele für die Unterschiedlichkeit der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung dienen. Außerdem spielt im Praktikumsrecht die Rechtsprechung eine große Rolle.
- 6 Die Umschreibung des Praktikumsrechts als Schutzrecht für Praktikanten ist mehr als gerechtfertigt. Denn ein Praktikumsvertrag begründet für den Praktikanten eine soziale Abhängigkeit vom Praktikumsgeber. Durch den Praktikumsvertrag wird der Praktikant gegenüber dem Praktikumsgeber grundsätzlich weisungsabhängig. Innerhalb des Praktikumsverhältnisses gewinnt die Vertragspartei des Praktikumsgebers dadurch an Gewicht. Daher kommt insbesondere dem Praktikumsvertrag eine hohe Bedeutung zu, einen sozialen Ausgleich zwischen dem Praktikumsgeber und dem Praktikanten zu schaffen. Die zum Arbeitsrecht gehörenden verschiedenen Arbeitsgesetze stellen, sofern sie auf das Praktikumsverhältnis anwendbar sind, zusätzlich einen weiteren sozialen Ausgleich dar, um dem Praktikanten eine schutzwürdige Stellung gegenüber dem Praktikumsgeber einzuräumen. Ist dies der Fall, können sogar auch kollektive Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften, z. B. ein Tarifvertrag, welcher für den Arbeitnehmer überwiegend zu seinen Gunsten von Gewerkschaften vereinbart wird, grundsätzlich ebenso Vorteile für den Praktikanten enthalten.⁹ Auch können Rechtsnormen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) anwendbar sein, so dass ein Betriebsrat, falls errichtet, bei der Begründung oder vorzeitigen Beendigung von Praktikumsverhältnissen zumindest gehört, wenn nicht sogar mitzuwirken hat.

§ 2 Bedeutung und Gegenstand

- 7 Die Bedeutung des Praktikums hat in den vergangenen Jahrzehnten erheblich zugenommen. Das liegt zum einen daran, dass seit einiger Zeit schon Schüler Praktika zu

7 Maties, RdA 2007, S. 135, 138

8 BAG, Urteil v. 19. 6. 1974 – 4 AZR 436/73 = BAG AP Nr. 3 zu § 3 BAT; vgl. Koch/Mohr, DER SPIEGEL, Heft 50/2006, S. 64, 72

9 Siehe Schade, PR, Rn. 380

absolvieren haben. Zum anderen liegt das daran, dass die Zahl der Studierenden in den letzten Jahrzehnten erheblich zugenommen hat und inzwischen in den meisten Studiengängen oft mehrere verpflichtende Praktika – insbesondere während des Studiums als verpflichtende Studierendenpraktika mit Hochschulbezug – zu absolvieren sind. Zusätzlich unterziehen sich viele Studierende weiteren freiwilligen Praktika, um ihre Berufschancen zu erhöhen. Außerdem gibt es heutzutage eine hohe Zahl von Berufseinsteigern, die, je nach Branche, ebenfalls vorab ein Pflichtpraktikum bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber abzuleisten haben bzw. nach erfolglosen Bewerbungen ein Praktikum als zielgerichteten Umweg für ein späteres Arbeitsverhältnis beginnen. Gab es Ende der 50er Jahre des vergangenen Jahrhunderts weniger als 50 000 Praktikumsverhältnisse in Deutschland im Jahr, hat sich diese Zahl mit mehr als 1 Mio. Praktika pro Jahr mehr als verzwanzigfach. Die größte Anzahl bilden dabei die Hochschulpraktika.



Abb. 1: Gegenstand des Praktikumsrechts

Praktika kommen in vielfältiger Weise vor. Schon zu Schulzeiten sind Schüler verpflichtet, kurzzeitige Schülerbetriebspraktika zu absolvieren. Dabei handelt es sich um sog. berufsorientierte Praktika in höheren Klassen mit einer Zeitdauer zwischen einer und drei Wochen. Bei Fachoberschülern können derartige Fachpraktika auch bis zu einem Jahr dauern. Detaillierte Informationen finden sich in den Landesgesetzen der jeweiligen Bundesländer. **8**

Desweiteren sind für Studierende an deutschen Hochschulen in den jeweiligen Studienordnungen mittlerweile vielfach Praktika während der Studienzzeit zum erfolgreichen Abschluss des Studiums verpflichtend vorgeschrieben. **9**

Eine weitere Gruppe bilden freiwillige Praktika von Studierenden, auf die die Vorschriften in Studienordnungen zum jeweiligen Studienfach nicht anwendbar sind. **10**

Auch Vor- und Nachpraktika sind mittlerweile sehr verbreitet. Oft sind angehende Studierende schon vor Beginn des Studiums, auch wenn sie noch nicht an einer Hochschule immatrikuliert sind, verpflichtet, ein Praktikum als Einstiegsvoraussetzung für das gewählte Studium zu absolvieren. Ein Nachpraktikum kommt nach Abschluss des Studiums in Frage, wenn diese Art der Ausbildung entweder die Voraussetzung oder den zielgerichteten Umweg für ein späteres Arbeitsverhältnis bildet. Durch ein solches Praktikum verbessern sich die Chancen für den Berufseinstieg. **11**

§ 3 Abgrenzung zu ähnlichen Personenkreisen

Neben dem Praktikanten gibt es mit Volontären, Werkstudenten etc. ähnliche Personengruppen. Daher bedarf es einer Abgrenzung zwischen diesen Gruppen. Außerdem **12**

handelt es sich bei einem Praktikum um einen zeitlich befristeten Einsatz beim Praktikumsgeber, so dass außerdem eine Abgrenzung zu einem befristeten Arbeitsverhältnis notwendig ist.

I. Praktikant

- 13** Für ein Praktikumsverhältnis gibt es keine speziellen gesetzlichen Bestimmungen. Daher ist es erforderlich, den Praktikanten von ähnlichen Personenkreisen abzugrenzen, ohne auf eine Legaldefinition zurückgreifen zu können. Praktikant ist, wer ohne Arbeitnehmer oder Auszubildender i. S. v. § 1 Abs. 2 BBiG zu sein, aufgrund eines Praktikumsvertrags zur Vorbereitung auf seinen Hauptberuf in einem zeitlich begrenzten betrieblichen Ausbildungsverhältnis steht, welches Teil einer geordneten beruflichen Grundausbildung ist.¹⁰ Der Praktikant erstrebt eine Ausbildung, die zwar nicht auf eine abgeschlossene Fachausbildung gerichtet ist, bei der jedoch der Praktikant praktische Kenntnisse und Erfahrungen auf einem bestimmten Arbeitsgebiet sammeln soll, deren Vorhandensein er bei Antritt einer weiteren Ausbildung oder eines Studiums nachzuweisen hat.¹¹ Es handelt sich somit um eine zielgerichtete Teilausbildung in beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die ihm von der Schule, vom späteren Auszubildenden oder der Hochschule, an der er studiert, vorgeschrieben werden.¹² Vorrangig ist dabei der Ausbildungszweck.¹³ 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 Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen.¹⁴ Andererseits wird eine grundsätzliche Arbeitspflicht des Praktikanten in der Rechtsliteratur zu recht überwiegend anerkannt.¹⁵ Steht jedoch die Arbeitsleistung, nicht der Ausbildungszweck im Vordergrund, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, so dass die allgemeinen arbeitsrechtlichen Normen Anwendung finden.¹⁶
- 14** Ähnlich wie das Berufsausbildungsverhältnis ist das Praktikumsverhältnis ein durch Ausbildungsgesichtspunkte geprägtes Arbeitsverhältnis, das dem Arbeitsverhältnis verwandt ist und sich vom Berufsausbildungsverhältnis dadurch unterscheidet, dass die Ausbildung üblicherweise auf einige Monate befristet und daher nicht so umfassend ist und nicht nach § 5 BBiG auf einer Ausbildungsordnung beruht.¹⁷

II. Volontär

- 15** Im Gegensatz zum Praktikanten ist die praktische Lernphase beim Volontariat nicht Bestandteil einer umfassenden Ausbildung.¹⁸ Daher ist z. B. ein Volontariat keine notwendige Voraussetzung für den Abschluss einer Berufsausbildung. Schon im Jahr 1954 hat das Bundesarbeitsgericht den Volontär wie folgt definiert:¹⁹ „Das Volontär-

10 Leinemann/Taubert, § 26 Rn. 8

11 Schmidt, BB 1971, S. 313; vgl. Palandt/Weidenkaff, Einf v § 611 Rn. 61

12 Vgl. Schmidt, BB 1971, S. 313

13 Vgl. Walle, S. 35

14 Maties, Rda 2007, S. 135, 139; Lakies/Lakies, § 26 Rn. 7

15 Vgl. dazu Hueck/Nipperdey, Bd. 1, S. 86 und S. 759; Schmidt, BB 1971, S. 313, 316; D. Stuhr/H.-J. Stuhr, BB 1981, S. 916; Orłowski, RdA 2009, S. 38, 41

16 Lakies, AR-Blattei SD, 2007, Rn. 2

17 Vgl. Lakies, AR-Blattei SD, 2007, Rn. 3

18 Vgl. Leinemann/Taubert, § 26 Rn. 20

19 Vgl. BAG, Urteil v. 21.12.1954 – 2 AZR 5/53 = BAGE 1, S. 241

verhältnis kann entsprechend den Bedürfnissen des im einzelnen in Frage stehenden Berufs und seines näheren Zwecks die verschiedensten Ausgestaltungen haben. Es unterscheidet sich vom Ausbildungsverhältnis dadurch, dass es sich um eine zusätzliche Ausbildung handelt, die die bereits vorhandene Ausbildung vertiefen oder in bestimmter Hinsicht erweitern soll, vom Arbeitsverhältnis dadurch, dass der Volontär nicht dauernd für den Betrieb notwendige Arbeit leistet, eine notwendige Arbeitskraft ersetzen soll und dafür entlohnt wird, sondern, dass er neben den notwendigen Arbeitskräften zu seiner Ausbildung und Fortbildung tätig wird.“

Im Gegensatz zu den meisten Praktikumsverhältnissen handelt es sich beim Volontariat um eine freiwillige Gelegenheit, sich über ein bestimmtes Berufsbild hinaus einen Überblick über Zusammenhänge von betrieblichen Abteilungen usw. zu verschaffen.²⁰ Im Gesetz wird der Volontär in § 82 a HGB erwähnt, wonach auf Wettbewerbsverbote die für Handlungsgehilfen geltenden Vorschriften Anwendung finden, sofern sie nicht auf das dem Gehilfen zustehende Entgelt Bezug nehmen. **16**

III. Werkstudent

Wird der Student nicht im Rahmen eines ausbildungsplanmäßig vorgeschriebenen Praktikums tätig, sondern bietet er seine Arbeitskraft gegen Entgelt an (sog. „jobben“), etwa um sein Studium zu finanzieren, so handelt es sich um einen Werkstudenten in einem befristetem Arbeitsverhältnis.²¹ Im Gegensatz zum Praktikanten, der eine Ausbildung anstrebt, steht beim Werkstudenten der Verdienst im Vordergrund; er arbeitet, um sein Studium besser finanzieren zu können, und er ist nicht durch irgendwelche Studienbestimmungen gebunden sondern wählt irgendeine, ihm gebotene Tätigkeit, die zu seinem Studium keinerlei Beziehung zu haben braucht.²² **17**

IV. Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein Praktikant wird üblicherweise befristet eingestellt. In dieser Hinsicht unterscheidet er sich nicht von einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer im Unternehmen. Eine Befristung kann zwischen den Vertragsparteien über einen vereinbarten Zeitraum oder auflösend bedingt, z. B. nach Erfüllung eines bestimmten Zwecks, vereinbart werden.²³ Bedeutender Unterschied zum Praktikumsverhältnis ist aber, dass die Vertragsparteien eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen wirksamen Arbeitsvertrag abschließen. **18**

V. Aushilfsarbeitsverhältnis

Besteht i. S. v. § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur vorübergehend betrieblicher Bedarf an einer Arbeitsleistung, spricht man von einem Aushilfsarbeitsverhältnis.²⁴ Sein Zweck ist es, einen nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarf zu decken, der entweder auf den Ausfall von Stammkräften, z. B. wegen **19**

20 Vgl. Scherer, NZA 1986, S. 280, 281; Herold/Hohn/Romanovszky, S. 245

21 Vgl. Scherer, NZA 1986, S. 280, 283

22 Vgl. Hoffmann/Ditlmann, BB 1959, Beilage zu Heft 26, S. 1, 2

23 Vgl. Schade, AR, Rn. 109

24 Schade, AR, Rn. 124

Urlaub bzw. bedingt durch Krankheit, oder auf einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zurückgeht.²⁵ Unabdingbar ist somit ein Aushilfszweck. Da auf das Aushilfsarbeitsverhältnis grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Regelungen und Gesetze anwendbar sind, können die Vertragsparteien aufgrund des überwiegend zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisses z. B. eine kürzere Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB vereinbaren.

VI. Berufsausbildungsverhältnis

- 20** Das Berufsausbildungsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis i. S. d. § 611 BGB. Somit sind alle arbeitsrechtlichen Regelungen nach § 10 Abs. 2 BBiG auch auf das Berufsausbildungsverhältnis anwendbar mit den zusätzlichen Sonderregelungen des Berufsbildungsgesetzes. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt nach § 1 BBiG die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Bei der Berufsausbildung schließen Arbeitgeber und Auszubildender einen Berufsausbildungsvertrag. Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden. Dabei hat der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, um die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

VII. Anlernlinge

- 21** Im Gegensatz zum Auszubildenden im Berufsausbildungsverhältnis sind Anlernlinge im Rahmen von Anlernverhältnissen Beschränkungen unterworfen, was Dauer und Intensität des Ausbildungsrahmens und des Ausbildungszwecks betrifft. Bis zum Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes wurden Anlernverhältnisse als besondere Art von Lehrverhältnissen angesehen, bei denen in kürzerer Zeit Teil- oder Spezialkenntnisse eines Vollberufs vermittelt wurden.²⁶ Der Anlernling unterscheidet sich somit vom Auszubildenden durch die kürzere Ausbildung, die geringere persönliche Bindung an den „Ausbildungsherrn“ sowie die begrenzte Ausbildung in einem Spezialgebiet.²⁷ Eine Abschlussprüfung vor einer Kammer findet üblicherweise nicht statt. Im Gegensatz zum Praktikumsverhältnis steht beim Anlernverhältnis eine Arbeitsleistung gegen Entgelt im Vordergrund, wenn auch der Anlernling erst noch die notwendigen Kenntnisse sammeln soll; einem vom Ansatz her weder geeigneten, noch geschulten Arbeitnehmer sollen bestimmte Fähigkeiten beigebracht werden.²⁸

²⁵ Vgl. Maties, RdA 2007, S. 135, 137; Bertzbach, FA 2002, S. 340, 341; Hromadka/Maschmann, Bd. 1, § 4 Rn. 32; ErfK/Preis, § 611 BGB, Rn. 185; BAG, Urteil v. 22.5.1986 – 2 AZR 392/85 = AP Nr. 23 zu § 622 BGB

²⁶ Leinemann/Taubert, § 26 Rn. 24; Herkert/Tötl, § 26 Rn. 6; vgl. Palandt/Weidenkaff, Einf v § 611 Rn. 59

²⁷ Vgl. Lakies/Lakies, § 26 Rn. 11; so auch Schaub/Schaub, § 16 Rn. 2

²⁸ Vgl. Scherer, NZA 1986, S. 280, 281; LAG Düsseldorf, DB 1971, S. 1068

VIII. Einfühlungsverhältnis

Begründen ein Unternehmen und ein Bewerber ein Einfühlungsverhältnis, besteht der Zweck darin, einem potenziellen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die betrieblichen Gegebenheiten kennenzulernen.²⁹ Der potenzielle Arbeitgeber kann zudem erkennen, ob der Bewerber sich als potenzieller Arbeitnehmer für das Unternehmen eignet. Insofern weist ein vereinbartes Einfühlungsverhältnis große Gemeinsamkeiten zu einem Probearbeitsverhältnis auf.³⁰ Entgegen einer vereinzelt gebliebenen Entscheidung des LAG Mannheim³¹ ist der Abschluss eines Einfühlungsverhältnisses aufgrund der Privatautonomie nach herrschender Auffassung zulässig.³² Da bei einem Einfühlungsverhältnis keine Verpflichtungen zur Leistung und Gegenleistung bestehen,³³ handelt es sich um ein Rechtsverhältnis besonderer Art (sui generis) und nicht um ein Arbeitsverhältnis.³⁴ Vom Praktikumsverhältnis unterscheidet sich das Einfühlungsverhältnis dahingehend, dass eine berufliche Ausbildung von beiden Vertragsparteien nicht angestrebt wird.

22

§ 4 Mögliche Arten von Praktikumsverhältnissen

Es gibt viele Möglichkeiten, ein Praktikumsverhältnis zwischen Unternehmen und Praktikanten zu vereinbaren. In der allgemeinen Literatur zur Thematik „Praktikum“ werden unterschiedliche Termini verwendet, die rechtlich gesehen oft dieselben Rechtsfolgen auslösen.

23

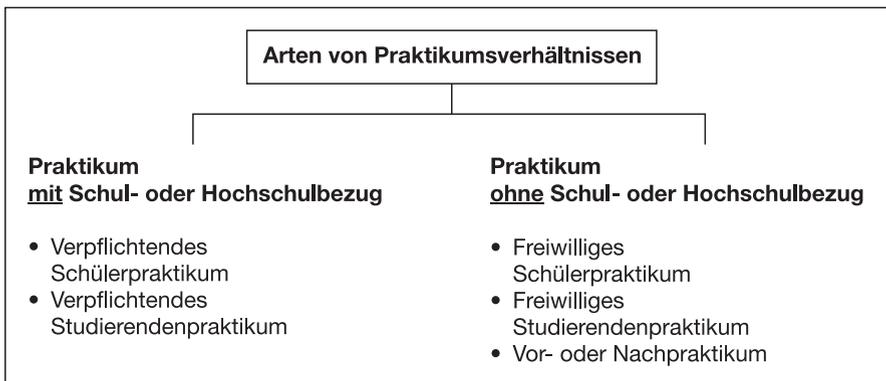


Abb. 2: Arten von Praktikumsverhältnissen

²⁹ Vgl. Maties, RdA 2007, S. 135, 142

³⁰ Vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 17.3.2005 – 4 Sa 11/05; verkürzt in AuA 2005, S. 431

³¹ Vgl. Preis/Klimt/Ulrich, Rn. A23;

³² Vgl. Maties, RdA 2007, S. 135, 142; Bertzbach, FA 2003, S. 340, 341; MH/Richardi, § 44 Rn. 54; LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 17.3.2005 – 4 Sa 11/05, verkürzt in AuA 2005, S. 431; LAG Bremen, Urteil v. 25.7.2002 – 3 Sa 83/02 = LAGE Nr. 5 zu § 611 BGB; LAG Hamm, Urteil v. 24.5.1989 – 15 Sa 18/89 = NZA 1990, S. 66; Hunold, NZA-RR 2002, S. 225, 227; Küttner/Röller, Kap. 57, Rn. 4

³³ So LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 17.3.2005 – 4 Sa 11/05, verkürzt in AuA 2005, S. 431

³⁴ Vgl. MK-BGB/Müller-Glöge, § 611 Rn. 188

I. Praktikum mit Schul- oder Hochschulbezug

1. Schülerpraktikum mit Bezug zur Schule

- 24** Jeder Schüler hat während seiner Schulzeit ein Schülerpraktikum – auch Schülerbetriebspraktikum genannt – zu absolvieren. Diese mittlerweile seit mehreren Jahrzehnten bestehende Pflicht wird in allen Bundesländern durch entsprechende Erlasse und Richtlinien geregelt.³⁵ Zweck des Schülerpraktikums sind Erziehung und Unterricht sowie die Einsichtnahme in das Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftsleben.³⁶ Bei einem Schülerpraktikum kann es sich um ein Einzelpraktikum, ein Praktikum einer Schülergruppe oder um ein Praktikum handeln, welches alle Schüler einer Klasse umfasst. Die Dauer eines Schülerpraktikums ist unterschiedlich, je nachdem um welche Art es sich handelt. Dabei kann es sich um regelmäßige Praxistage handeln, bei der Schüler die Möglichkeit haben, über einen mehrmonatigen Zeitraum jeweils einen Tag pro Schulwoche in einem Betrieb zu hospitieren. Beim berufsorientierten Praktikum sollen Schüler innerhalb von zwei bis drei Wochen erste Berufs- und Arbeitswelterfahrungen in einem Betrieb sammeln. Außerdem gibt es noch das sog. Fachpraktikum, welches von Schülern aus Bildungsgängen von Berufsschulen zu absolvieren ist. Bei diesem Schülerpraktikum wird unterschieden, ob der Schüler über einen mehrmonatigen Zeitraum entweder mehrere Tage pro Woche oder vollständig in einem Betrieb Kenntnisse und Erfahrungen über die Berufs- und Arbeitswelt dieser Branche sammeln soll.
- 25** Allen Arten des Schülerpraktikums ist gemein, dass es sich um im Betrieb stattfindende Schulveranstaltungen handelt.³⁷ Daher ist ein Lehrer „Leiter“ des Schülerpraktikums und handelt damit verantwortlich für dessen Durchführung: Er sucht die Schülerpraktikanten so oft wie möglich im Betrieb auf, und ab der zweiten Woche findet in regelmäßigen Abständen zwischen Schülerpraktikanten und dem verantwortlichen Lehrer in der Schule ein Erfahrungsaustausch statt.³⁸
- 26** Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei Urteilen entschieden, dass das Berufsbildungsgesetz (BBiG), welches Auszubildenden besondere Schutzrechte einräumt, nicht anwendbar ist, wenn das Praktikum integrierter Bestandteil einer Schulausbildung ist.³⁹ Denn durch ein Schülerpraktikum wird kein Ausbildungsverhältnis i. S. d. Berufsbildungsgesetzes begründet, welches als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. Auch wenn kein Vertragsverhältnis zwischen dem Praktikumsgeber und dem Schüler als Praktikanten besteht, sollen die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) aber zumindest sinngemäß anzuwenden sein.⁴⁰ Dem ist nicht nur für das Jugendarbeitsschutzgesetz zuzustimmen. Auch weitere Gesetze des Arbeitsschutzes, z. B. das Arbeitszeitgesetz im Hinblick auf Arbeitszeit und Ruhepausen, der Schutz vor Lebens- und Gesundheitsgefahren, z. B. nach §§ 3 ff. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)⁴¹ oder der Datenschutz nach Bundesdatenschutzgesetz (BDSG),⁴² sollten zumindest analog auf das Schülerpraktikum Anwendung finden.

³⁵ Vgl. dazu Breitwieser, S. 15

³⁶ Scherer, NZA 1986, S. 280, 284

³⁷ Vgl. Scherer, NZA 1986, S. 280, 284

³⁸ Vgl. Scherer, NZA 1986, S. 280, 284

³⁹ Vgl. BAG, Urteil v. 19. 6. 1974 – 4 AZR 436/73 = AP Nr. 3 zu § 3 BAT; BAG, Urteil v. 3. 9. 1998 – 8 AZR 14/97, un veröffentlicht; für die Rechtsliteratur z. B. Lakies, AR-Blattei SD, 2007, Rn. 20

⁴⁰ Vgl. Scherer, NZA 1986, S. 280, 284

⁴¹ Siehe Schade, AR, Rn. 502 sowie Schade, PR, Rn. 178

⁴² Siehe Schade, AR, Rn. 523 f. sowie Schade, PR, Rn. 180

Bedeutende Ausnahme zum grundsätzlichen Status des Schülerpraktikums mit Schulbezug ist das einjährige Praktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife. So hat z. B. das Ministerium für Schule und Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen in einem Rund-erlass vom 11. 12. 2006 in Absatz IV. 2. verfügt, dass ein solches einjähriges Praktikum keinen Schulbezug aufweist. Folglich handelt es sich bei einem solchen einjährigen Praktikum um ein „Anderes Vertragsverhältnis“ i. S. v. § 26 BBiG, so dass durch Anwendung der §§ 10 bis 23 BBiG sowie § 25 BBiG ein Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen wird, auf den die für einen Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze grundsätzlich anzuwenden sind.⁴³

2. Verpflichtendes Studierendenpraktikum mit Hochschulbezug

Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 1974 ein Grundsatzurteil gefällt, nachdem das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung auf Praktikumsverhältnisse zwischen Unternehmen und Studierenden findet, wenn Studienordnungen der Fachbereiche von Hochschulen ein Pflichtpraktikum während des Studiums als Voraussetzung für einen erfolgreichen Studienabschluss vorschreiben.⁴⁴ Das BAG führte aus, dass das Berufsbildungsgesetz jedenfalls die Berufsausbildung insoweit nicht regelt und regeln kann, als diese den Schulgesetzen der Länder im weitesten Sinne unter Einschluss der landesrechtlichen Bestimmungen für Hochschulen und Fachhochschulen unterliegen, weil es insoweit an einer Bundesgesetzgebungskompetenz i. S. v. Artt. 30, 70 GG überhaupt fehlt.⁴⁵ Das BAG führte weiter aus, dass daher ein Berufsausbildungsverhältnis i. S. d. Berufsbildungsgesetzes immer dann nicht vorliegt, wenn und soweit die betreffende Ausbildung Bestandteil einer Universitäts-, sonstigen Hochschul- oder Fachhochschul-ausbildung ist.⁴⁶ Darunter fallen heutzutage auch Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in öffentlich-rechtlicher oder privater Trägerschaft oder private, staatlich anerkannte Hochschulen, auf die die jeweiligen Hochschulgesetze der einzelnen Bundesländer anwendbar sind.

Daran soll auch § 19 BBiG (damals von 1969; jetzt aktuell § 26 BBiG von 2005), der eine beschränkte Geltung dieses Gesetzes für solche Personen vorsieht, die ohne Begründung eines eigentlichen Berufsausbildungsverhältnisses zum Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen eingestellt werden (wie z. B. Praktikanten), nichts ändern, weil das gesamte Berufsbildungsgesetz im schulischen Bereich nicht anwendbar ist. Insofern kann auch § 26 BBiG (ehemals § 19 BBiG) auf Studierende, die innerhalb ihres Studiums und als dessen Bestandteil ein verpflichtendes Praktikum zu absolvieren haben, nicht angewendet werden. Daran hat die Rechtsprechung bis heute festgehalten.⁴⁷ Dieser Ansicht folgt auch die herrschende Meinung in der Rechtsliteratur.⁴⁸

Ein Teil der Rechtsliteratur sieht diese Situation kritisch. So stellt schon Weber in seiner Anmerkung zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. 6. 1974 fest, dass zwingend eine Aufspaltung gegeben sein muss, wenn neben einem öffentlich-rechtlichen Gewalt-

43 Vgl. LAG Düsseldorf, Urteil v. 8. 11. 2005 – 3 Sa 877/05 = EzB Nr. 37 zu § 19 BBiG 1969

44 Vgl. BAG, Urteil v. 19. 6. 1974 – 4 AZR 436/73 = AP Nr. 3 zu § 3 BAT Nr. 3

45 Vgl. dort, Bl. 366

46 Vgl. dort, Bl. 366

47 Vgl. BAG v. 25. 3. 1981 – 5 AZR 353/79 = AP Nr. 1 zu § 19 BBiG; BAG v. 19. 6. 1974 – 4 AZR 436/73 = AP Nr. 3 zu § 3 BAT; LAG Hamm v. 24. 5. 1976 – 8 Ta 44/76 = NJW 1976, 1806; LAG Berlin, Urteil v. 31. 1. 1978 – 8 SA 71/77 = NJW 1979, 616; a. A. ArbG Hamburg, Urteil v. 14. 2. 1980 – 12 Ca 34/79, welches auch Fachhochschulpraktikanten zu den sonstigen zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten i. S. d. Berufsbildungsgesetzes zählt; dazu Scherer, NZA 1986, S. 280, 282

48 So z. B. Leinemann/Taubert, § 26 Rn. 11; Scherer, NZA 1986, S. 280, 283; Maties, RdA 2007, S. 135, 139; Lakies, AR-Blattei SD, 2007, Rn. 21; Hirdina, NZA 2008, S. 916; Orlowski, RdA 2009, S. 38, 39

verhältnis einerseits mit Anwendbarkeit des Hochschulrechts für das Studium, andererseits ein privatrechtliches Rechtsverhältnis zwischen Praktikumsgeber und Praktikant gegeben ist.⁴⁹ Neben einem öffentlich-rechtlichen Gewaltverhältnis kann also im Rahmen einer Hochschulausbildung durchaus ein privatrechtliches Rechtsverhältnis bestehen, so dass dasselbe erst recht für ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis gelten muss.⁵⁰ Dann sollte auch das Berufsbildungsgesetz auf den privatrechtlich abgeschlossenen Praktikumsvertrag anwendbar sein, der z. B. schon jetzt bei freiwilligen, nicht verpflichtenden Praktika von Studierenden ohne Hochschulbezug gilt, bzw., wenn das Praktikum vor Studienbeginn oder nach erfolgreichem Studienabschluss absolviert wird.

- 31** An den meisten Hochschulen sind in den jeweiligen Studienordnungen der einzelnen Fachbereiche mindestens zwei Praktika vorgeschrieben. Die meisten Hochschulen – ausgenommen etwa bei dualen Studiengängen – nehmen aber einen eher geringen oder gar keinen Einfluss auf den privatrechtlichen Vertrag zwischen Praktikumsgeber und Praktikumsnehmer. Das Bundesarbeitsgericht verkennt, dass es notwendig ist, die hochschultheoretische Ausbildung von der praktischen Ausbildung der Studierenden in Betrieben, Verwaltungen u. ä. zu unterscheiden.⁵¹ Diese Unterscheidung lassen Gesetzgeber und Rechtsprechung zu Recht beim Ausbildungsverhältnis für Lehrberufe gelten. Denn eine per Gesetz verfügte praktische Ausbildung der Auszubildenden im Betrieb als Schulausbildung wäre ebenso unzulässig wie umgekehrt die Berufsschul-ausbildung als Bestandteil der praktischen Ausbildung auch unter das Berufsbildungsgesetz fällt.⁵²
- 32** Für Studierende gibt es keine einheitliche Ausbildungsregelung, nach der die Art und Weise sowie die Durchführung des Praktikums detailliert in der jeweiligen Studienordnung geregelt ist. Im Gegenteil: Der einzelne Praktikant hat überwiegend die völlig freie Wahl des Praktikumsgebers (sofern dieser die von den Studienordnungen verlangten Inhalte vermittelt), und somit können Praktikant wie Praktikumsgeber im arbeitsschutzrechtlichen Bereich alle beliebigen Vereinbarungen treffen, sofern die Ausbildungsziele damit nicht kollidieren.⁵³ Deshalb ist der Meinung in der Rechtsliteratur zuzustimmen, dass hinsichtlich des Innenverhältnisses, in dem Studierende einem besonderen öffentlich-rechtlichen Gewaltverhältnis unterliegen, die Hochschulgesetze gelten, aber nur insoweit.⁵⁴ Für den davon losgelösten Bereich des privatrechtlichen Außenverhältnisses sollen, auch nach Ansicht des Verfassers, die üblichen privatrechtlichen Gesetze des Arbeitsrechts sowie die arbeitsrechtlichen Rechtsgrundsätze gelten.⁵⁵

II. Praktikum ohne Schul- oder Hochschulbezug

1. Freiwilliges Schülerpraktikum ohne Schulbezug

- 33** Handelt es sich um ein freiwilliges Praktikum eines Schülers, z. B. in den Ferien, und nicht um eine im Betrieb stattfindende Schulveranstaltung, bei der ein Lehrer als

⁴⁹ Vgl. Weber, Anmerkungen zu BAG, Urteil v. 19. 6. 1974 – 4 AZR 436/73 = AP § 3 BAT Nr. 3, Bl. 370

⁵⁰ Vgl. Weber, a. a. O.

⁵¹ So z. B. auch Fangmann, AuR 1977, S. 201, 203

⁵² Vgl. Anmerkungen Säcker/Perschel zu BAG, Urteil v. 19. 6. 1974 – 4 AZR 436/73 = ArbuR 1974, S. 378, in: AR-Blattei SD, „Berufsausbildung“, Entsch. 16; vgl. auch Schmidt, BB 1971, S. 313, 315

⁵³ Siehe Roscher, BB 1978, S. 1119, 1121

⁵⁴ Vgl. D. Stuhr/H.-J. Stuhr, BB 1981, S. 916, 918

⁵⁵ So auch schon D. Stuhr/H.-J. Stuhr, BB 1981, S. 916, 918