



**Anette Kramme**  
Mitglied des Deutschen Bundestages

## Deutscher Bundestag

Platz der Republik  
11011 Berlin  
☎ (030) 227 – 71463  
☎ (030) 227 – 76464  
✉ anette.kramme@bundestag.de

Anette Kramme, MdB · Platz der Republik · 11011 Berlin

## Wahlkreis

Bahnhofstraße 1  
95444 Bayreuth  
☎ (0921) 87 01 111  
☎ (0921) 87 01 254  
✉ anette.kramme@wk.bundestag.de

Berlin, den 20.02.2008

## Generation Praktikum

### 1. Zusammenfassung

#### a. Gegenwärtige Rechtslage

- Eine gesetzliche Regelung über die Praktikantenverhältnisse<sup>1</sup> findet sich in § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Regelung ist vor dem Hintergrund der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern nicht anwendbar, wenn das Praktikum Bestandteil einer Hochschul- bzw. Fachhochschul- oder Schulausbildung ist. Ferner gilt sie nicht für die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Nach § 26 i.V.m. §§ 16, 17, 18 BBiG besteht im Rahmen eines Praktikums sowohl ein Vergütungsanspruch (Aufwendungsersatz bzw. Beihilfe zum Lebensunterhalt) als auch ein Anspruch auf ein Zeugnis.
- Bei einem Praktikum steht das Lernen im Vordergrund. Bei einem Arbeitsverhältnis überwiegt die Arbeitsleistung nach Weisung.
- Wenn ein Scheinpraktikant, der tatsächlich überwiegend eine Arbeitsleistung nach Weisung erbringt, nicht oder nur gering vergütet wird, greift regelmäßig § 138 Abs. 2 BGB (Wucher). Rechtsfolge ist, dass der Scheinpraktikant einen Anspruch darauf hat, wie ein regulärer Arbeitnehmer mit der üblichen Vergütung bezahlt zu werden.

#### b. Mögliche gesetzgeberische Maßnahmen

- In das BGB könnte aus Klarstellungsgründen eine Regelung aufgenommen werden, wonach auch ein Arbeitsverhältnis, das falsch bezeichnet ist (z.B. als Praktikum, als Hospitanz), zu einem Vergütungsanspruch führt.
- Darüber hinaus sollte im BGB auf die Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung bei einem Praktikum gem. § 26 i.V.m. §§ 17, 18 BGB verwiesen

<sup>1</sup> Das BBiG kennt den Begriff Praktikum nicht, sondern nur den Begriff „andere Vertragsverhältnisse“ in § 26 BBiG. Im Folgenden wird der Begriff „Praktikum“ aus Gründen der besseren Lesbarkeit als Synonym für den Begriff „andere Vertragsverhältnisse“ verwendet.

werden. Diese Regelungen sind auch unter Anwälten nach wie vor weitgehend unbekannt.

- Die Darlegung und der Beweis eines Arbeitsverhältnisses fallen dem Scheinpraktikanten häufig schwer. Sinnvoll ist deshalb folgende Regelung: Werden durch den Scheinpraktikanten Tatsachen vorgetragen, die vermuten lassen, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, dann trägt der Arbeitgeber die Beweislast für das Gegenteil.
- Hilfreich ist eine gesetzliche Verpflichtung für eine Vertragsniederschrift bei Praktikumsverhältnissen. Die Vertragsniederschrift hat Angaben zu enthalten über die Art, über die sachliche und zeitliche Gliederung sowie über das Ziel der Ausbildung.
- Es sollte gesetzlich sichergestellt werden, dass bei Praktika/Scheinpraktika Ausschlussfristen unbeachtlich sind. Es muss ausreichend sein, wenn Ansprüche ggf. erst nach Beendigung des Rechtsverhältnisses geltend gemacht werden.

## 2. Ausgangssituation

Es ist nicht zu übersehen, dass immer mehr Hochschulabsolventen nach dem Studienabschluss nicht den Berufseinstieg finden, sondern stattdessen ein Praktikum oder mehrere Praktika absolvieren. Als andere Bezeichnungen für Praktika werden gelegentlich auch die Begrifflichkeiten Volontariat, Trainee, Hospitanz etc. verwendet. Allerdings sei bereits an dieser Stelle klargestellt, dass z.B. Volontariate häufig auch als Arbeitsverhältnisse durchgeführt werden.

In einer Studie der FU Berlin gaben im Jahr 2005 ein Viertel der Absolventen aus dem Jahr 2000 an, nach dem Studium Praktika absolviert zu haben. In fast der Hälfte aller Fälle (47%) waren die Praktika unbezahlt.

Am 01.02.2007 stellte der DGB seine Untersuchung nach Auswertung von 500 Fragebögen vor. Danach haben 37% der Hochschulabsolventen ein Praktikum absolviert, 11% sogar ein zweites. Die Hälfte der Praktika war unbezahlt. Wer bezahlt wurde, erhielt durchschnittlich 600 Euro. Im Durchschnitt dauerten die Praktika sechs Monate. Die Hälfte der Befragten gab an, dass ihre Arbeit fest in die Unternehmensarbeit eingeplant war, lediglich bei 32% stand das Lernen im Vordergrund. Nur rund ein Drittel der Absolventen erhielt im Anschluss ein, wie auch immer geartetes, weiteres Beschäftigungsangebot.

Nach einer repräsentativen Umfrage der HIS Hochschulinformations-System GmbH von April 2007 hat rund jeder achte Absolvent eines Fachhochschulstudienganges und etwa jeder siebte mit einem universitären Abschluss ein Praktikum bzw. mehrere Praktika nach dem Studium geleistet. In den verschiedenen Fachrichtungen waren nach dieser Untersuchung Praktika nach dem Studium unterschiedlich häufig verbreitet (z.B. Architektur 21%, Biologie 20%, Psychologie 20%, Sprach- und Kulturwissenschaften 26%, Elektrotechnik Uni 2%). Rund die Hälfte aller Praktikanten war maximal drei Monaten tätig. Bei einem weiteren Drittel lag die Gesamtdauer der Praktika bei bis zu sechs Monaten. Nur sehr wenige hatten Praktikumserfahrungen von einem Jahr oder mehr. Die Mehrheit der Absolventen musste ohne einen Praktikumsplan auskommen. Bei der Frage nach der Vergütung gaben 34% der Universitäts- und 17% der

Fachhochschulabsolventen an, gar keine Vergütung erhalten zu haben. Ein weiteres Drittel der Fachschulabsolventen bzw. 29% der Universitätsabsolventen hat darüber hinaus die Vergütung als sehr schlecht bezeichnet. Diese Ergebnisse werden laut DGB jedoch dadurch relativiert, dass die Untersuchungsdauer für die Umfrage zu kurz gewesen sei.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat seinerseits ein Gutachten in Auftrag gegeben, mit dessen Veröffentlichung demnächst zu rechnen ist. Die Aufgabenstellung beschränkt sich nicht nur auf die Erfassung der beruflichen Situation von (Fach-)Hochschulabsolventen.

Das Problem „Generation Praktikum“ ist kein speziell deutsches Problem. In mehreren Ländern der EU hat sich ein regelrechter „Praktikanten-Arbeitsmarkt“ herausgebildet, dessen Merkmale sind:

- ein hohes Qualifikationsniveau,
- flexibelste Arbeitszeiten und Überstundenbereitschaft,
- niedrige Sozialstandards,
- eine geringe bis keine Entlohnung.

Es besteht sicherlich kein Handlungsbedarf bei Praktika, die als zwingender Bestandteil der Schul- oder Hochschulausbildung bzw. im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses durchgeführt werden.

Näher zu beleuchten sind dagegen politische Handlungsmöglichkeiten bei Hochschulabsolventen.

**Im Übrigen ist zu vermuten, dass die Zahl unbezahlter Scheinpraktika auch im Bereich der klassischen Ausbildungsberufe zugenommen hat.**

Die Öffentlichkeit reagiert sensibel auf die Thematik. Den Petitionsausschuss erreichte die größte Massenpetition seit seinem Bestehen.

### **3. Derzeitige Rechtslage**

Eine gesetzliche Regelung über die Praktikantenverhältnisse - die juristisch korrekte Bezeichnung lautet „andere Vertragsverhältnisse“ - findet sich in § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). § 26 BBiG erfasst nicht die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

§ 26 BBiG lautet:

„Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.“

Besteht ein solches „anderes Vertragsverhältnis“ im Sinne des § 26 BBiG, geht das Gesetz von einem Schutzbedürfnis des Betroffenen aus. Deshalb finden die Schutznormen für die Auszubildenden mit bestimmten Abweichungen Anwendung.

- § 10 BBiG (Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages) und § 11 BBiG (Vertragsniederschrift) werden angewandt. Auf die Vertragsniederschrift kann allerdings verzichtet werden.
- Nach § 12 BBiG (nichtige Vereinbarungen) sind Vereinbarungen, die Praktikanten für die Zeit nach Beendigung des Praktikumsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken – wie z.B. Vertragsstrafen –, unwirksam.
- Die Regelungen über die Pflichten der Auszubildenden und der Ausbildenden gelten entsprechend (§§ 13, 14 BBiG). Beispielsweise hat der Auszubildende die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen; der Ausbildende hat dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird.
- Es bestehen Freistellungsansprüche, beispielsweise für die Teilnahme an Prüfungen (§ 15 BBiG).
- Es existiert ein Anspruch auf ein Zeugnis gemäß § 16 BBiG.
- Es ist dem Praktikanten eine angemessene Vergütung gemäß §§ 17, 18 BBiG in Höhe eines Aufwendersatzes bzw. als Beihilfe zu den Lebensunterhaltskosten zu zahlen. Gemäß § 19 BBiG ist die Vergütung, z.B. im Krankheitsfall, fortzuzahlen.
- § 20 BBiG (Probezeit) findet Anwendung; die Probezeit kann aber abgekürzt werden.
- Die Regelung über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (§ 21 BBiG) findet an sich entsprechend Anwendung; die Vorschrift greift aber häufig bei den „anderen Vertragsverhältnissen“ von der Sache her nicht.
- Eine Kündigung ist nur eingeschränkt gemäß § 22 BBiG zulässig.
- Bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit kann abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG Schadensersatz nicht verlangt werden, auch wenn einer der Beteiligten den Grund für die Auflösung zu vertreten hat.
- Die Regelung über die Weiterarbeit nach dem Ende des Lernverhältnisses und der damit einhergehenden Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 24 BBiG findet ausdrücklich keine Anwendung.
- Die bei den anderen Vertragsverhältnissen für anwendbar erklärten Vorschriften sind gemäß § 25 BBiG unabdingbar.

**Wichtig ist an dieser Stelle festzuhalten, dass im Rahmen eines Praktikums somit ein Vergütungsanspruch sowie ein Anspruch auf ein Zeugnis besteht!**

§ 26 BBiG ist nicht anwendbar, sofern das Praktikum Bestandteil einer Universitäts- oder sonstigen Hochschul- bzw. Fachhochschul- oder Schulausbildung ist.<sup>2</sup> Eine andere Auslegung würde unberücksichtigt lassen, dass dem Bundesgesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz fehlt.

---

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmereigenschaft fehlt aber nur, wenn für das Praktikumsverhältnis der Schüler- bzw. Studentenstatus maßgebend bleibt, d.h. die Arbeitspflicht nicht den Ausbildungszweck überwiegt. Ist der Praktikant dem Betriebsinhaber zur Arbeitsleistung verpflichtet, so ist er als Arbeitnehmer anzusehen, auch wenn das Praktikum, z.B. von einem Studenten nach der für sein Studium maßgeblichen Studien- und Prüfungsordnung, abgeleistet werden muss (vgl. beispielsweise LAG Sachsen-Anhalt, 9 Sa 304/06).

Ferner gilt das Gesetz nicht für die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

Ein „anderes Vertragsverhältnis“ besteht nach dem Eingangssatzteil von § 26 BBiG dann nicht, wenn die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben. Die Vorschrift gilt deshalb nur für solche Personen, die sich nicht wie in einem Arbeitsverhältnis überwiegend zur Leistung von Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers verpflichtet haben, sondern bei denen der Lernzweck im Vordergrund steht. Zwar stellen auch die zu Lernzwecken eingestellten Personen in einem gewissen Umfang ihre Arbeitskraft nach Weisung des Arbeitgebers zur Verfügung; wesentlicher Inhalt und Schwerpunkt ihres Vertragsverhältnisses ist jedoch die Vermittlung von Lerninhalten für eine spätere, qualifiziertere Tätigkeit.

Das Berufsbildungsgesetz erfasst die Bildung im betrieblichen Bereich und ist nicht so konzipiert, dass ein Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Sinne des Gesetzes nicht mehr erfolgen kann, wenn bereits theoretische oder sonstige Vorkenntnisse beim Praktikanten vorhanden sein sollten. Eine Ausbildung i.S. von § 26 BBiG ist vielmehr auch möglich, wenn sich aus dem später beruflich zu bewältigenden Aufgabenbereich Anforderungen an Wissen und Können ergeben, die bisher in der rein theoretischen Vorbildung nicht vermittelt worden sind (BAG vom 18.12.1986, 2 AZR 717/85).

Selbst wenn ein Praktikant infolge seiner Kenntnisse und seiner Ausbildung über solche theoretischen Kenntnisse verfügen sollte, die bei ihm eine Ausbildung in theoretischer Hinsicht nur noch zur Vertiefung und zur Spezialisierung erforderlich machen, so unterliegt er dennoch § 26 BBiG, wenn ihm unter Beachtung der Lernpläne weitere Kenntnisse, Erfahrungen oder Fähigkeiten vermittelt werden, die ihm von beruflichem Nutzen sind. Es kommt für die Annahme eines Lernverhältnisses auch darauf an, dass weder die Ausbildung noch die Lernziele alleine vom Betriebszweck des Arbeitgebers geprägt sind.

Bei der Beurteilung, ob ein Vertragsverhältnis im Sinne von § 26 BBiG vorliegt, sind die vertragliche Gestaltung und die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses entscheidend.

Es existiert nur wenig (veröffentlichte) Rechtsprechung zur Thematik. In den Verfahren sind v.a. die nachfolgenden Tatsachen für die Annahme eines Lernverhältnisses i.S.d. § 26 BBiG vorgetragen worden: Im Gegenzug soll bei deren Fehlen ein Arbeitsverhältnis vorliegen.

- Es ist vertraglich eine Verpflichtung zur Ausbildung festgelegt.
- Es findet eine methodische und systematische Vorbereitung auf den Beruf statt.
- Es erfolgt eine systematische Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsabschnitten.
- Es liegt ein Ausbildungsplan/Lernplan vor.
- Der Praktikant hat nur solche Leistungen zu erbringen, die mit dem Wesen eines Lernverhältnisses i.S. von § 26 BBiG zu vereinbaren sind.
- Durch die Ausführung von praktischen Tätigkeiten findet keine Gefährdung des Lernzweckes statt.

- Die Ausbildung macht unter Berücksichtigung vorhandener Kenntnisse noch Sinn.
- Im Rahmen des Lernverhältnisses zu erledigende Aufgaben werden nicht eigenverantwortlich durchgeführt. Der Praktikant schaut vielmehr bei der Arbeit zu. Er erstellt regelmäßig nur Arbeitsentwürfe, die später mit ihm besprochen werden.
- Es gibt eine Anlehnung an andere Ausbildungsprogramme.
- Das vertragliche Verhältnis ist nicht ordentlich kündbar.
- Der Praktikant hat Tagesprotokolle und Tätigkeitsberichte zu erstellen.

Bei einem Vertragsverhältnis, bei dem nicht der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen im Vordergrund steht, handelt es sich – wie dargestellt – nicht um ein anderes Vertragsverhältnis i.S.d. § 26 BBiG, sondern um ein Arbeitsverhältnis. Wenn das Arbeitsverhältnis nicht oder nur gering vergütet wird, ist regelmäßig § 138 Abs. 2 BGB (Wucher) einschlägig. Nach § 138 Abs. 2 BGB liegt Lohnwucher vor, wenn Arbeitsleistung und Verdienst in einem auffallenden Missverhältnis stehen und die Vergütungsvereinbarung unter Ausnutzung einer Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder einer erheblichen Willensschwäche zustande gekommen ist. Lohnwucher ist gegeben, wenn weniger als 2/3 des Tariflohns gezahlt werden. Rechtsfolge ist, dass der Scheinpraktikant einen Anspruch auf die übliche Bezahlung, also nicht nur auf eine Mindestvergütung, hat.

Handelt es sich tatsächlich um ein (unbezahltes oder praktisch unbezahltes) Praktikum, kann der Vergütungsanspruch gemäß §§ 26, 17 BBiG gerichtlich durchgesetzt werden.

Aus den vorgenannten Ausführungen ergibt sich, dass an sich eine Regelungslücke als solche nicht besteht. Es existieren zwar weite Wertungsspielräume für die Gerichte, dies ist aber keine unübliche Situation.

Die Darlegung und der Beweis eines Arbeitsverhältnisses dürfte dem Scheinpraktikanten häufig schwer fallen. Ein schriftlicher Vertrag existiert meistens nicht. Selbst wenn ein solcher existiert, weichen der schriftliche Vertragsinhalt und die Vertragspraxis oft voneinander ab. In vielen Fällen dürften nur dann Erfolgsaussichten bestehen, wenn der Scheinpraktikant von Beginn seiner Tätigkeit an genaueste Tagebuchaufzeichnungen über die Realität seiner Beschäftigung geführt hat. Gerade die Abgrenzung, ob es sich um eine Einarbeitung in eine neue Arbeitstätigkeit oder um ein Praktikum handelt, ist sehr schwierig. Es gibt faktisch keine zeitlichen Begrenzungen für Praktika. Auch ist eine Aneinanderreihung von solchen Lehrverhältnissen möglich. Nicht unberücksichtigt gelassen werden darf, dass viele (Schein-) Praktikanten in der Hoffnung auf eine Festanstellung den Rechtsweg für sich ausschließen.

#### 4. Handlungsvorschläge

Die Bundestagskollegen **Burchardt, Rossmann, Brase** unterbreiteten – wörtlich zitiert – im März 2006 folgenden Lösungsansatz:

„...“

- Wir brauchen eine effektive Aufklärungskampagne „Nein zur Ausbeutung von Praktikanten“, die das Anliegen und die Rechte der jungen Menschen thematisiert. Die Probleme müssen publik gemacht und Arbeitgeber wie Öffentlichkeit sensibilisiert werden – ohne Panikmache und Verunsicherung von Absolventen, aber auch ohne Verschleierung oder Marginalisierung des Problems.
- Öffentliche Arbeitgeber müssen eine Vorbildfunktion einnehmen und sich zu Mindeststandards für Praktikanten mit einer abgeschlossenen Ausbildung oder mit Hochschulabschluss verpflichten. Dazu gehört:
  - o Arbeitgeber und Praktikanten müssen Ziele und Bedingungen des Praktikums schriftlich vereinbaren, wobei der Erwerb von beruflichen Qualifikationen eindeutig im Vordergrund zu stehen hat.
  - o Praktika müssen zeitlich begrenzt werden, so dass Arbeitgeber keinen Anreiz mehr haben, reguläre Arbeitsplätze durch Praktikantenstellen zu ersetzen.
  - o Die Arbeit von Praktikanten mit abgeschlossener Ausbildung oder mit Studium muss angemessen entlohnt werden.
  - o Jedem Praktikanten muss ein fester Ansprechpartner (Mentor) zugewiesen werden.
- Unternehmen, die mit Praktikantenstellen reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzen, dürfen von der öffentlichen Hand nicht beauftragt oder gefördert werden.
- Die Betriebs- und Personalräte sind aufgerufen, ihre Betreuung auch auf Praktikanten auszudehnen und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen.
- Es soll eine „Stiftung Praktikum“ eingerichtet werden, die vorbildliche Praktikumsanbieter mit einem Gütesiegel „Faires Praktikum“ auszeichnet.
- Das Gütesiegel orientiert sich an einem verbindlichen Praktikumsbericht. Wer arbeitsrechtliche Regelungen missachtet, soll ebenfalls öffentlich benannt werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit ist aufgefordert, Absolventen einer Ausbildung oder Hochschulabsolventen nur in Praktika mit definierten Mindeststandards zu vermitteln, die unter Beteiligung der „Stiftung Praktikum“ zu erarbeiten sind. Insbesondere die Hochschulteams der Bundesagentur sind angehalten, Hochschulabsolventen bei der Vermittlung in Praktika verstärkt über ihre Rechte zu informieren.
- Obgleich Praktikanten bereits heute im Arbeitsrecht und im Berufsbildungsgesetz (§ 26 i.V.m. § 10 BBiG) definierte Rechte haben, ist der rechtliche Anpassungsbedarf zu prüfen, um Grauzonen oder Regelungslücken zu schließen.
- Die Hochschulen sind aufgerufen, mit eigenen Mitteln und Möglichkeiten den Missständen entgegenzutreten. Dazu gehört:

- das Einrichten einer Berufsbörse; durch regelmäßige Veranstaltungen sollte es Studierenden ermöglicht werden, früher mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten.
  - Erfahrungen in der Arbeitswelt vermehrt im Studium zu sammeln, also in die Studienordnungen mindestens ein Praktikum festzuschreiben, welches nicht durch sonstige Leistungen ersetzt werden darf.
  - Angebote von Kursen, die den Praktikanten ihre Rechte erläutern, da häufig von einem unzureichenden Informationsstand auszugehen ist.
  - regelmäßige Alumni-Treffen, auf denen qualifiziert beraten und unterstützt wird.
- Die Datenbasis zur Situation von Hochschulabsolventen an der Schwelle zum Beruf muss ausgebaut werden und kontinuierlich Thema der empirischen Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung werden.

...“

Der **DGB** forderte im Oktober 2006:

”...“

- eine gesetzliche Definition von Lernverhältnissen (Praktikum/Volontariat/Trainee-Programm) in Abgrenzung zu regulären Arbeitsverhältnissen und Schein-Ausbildungsverhältnissen mit anderen Bezeichnungen, sowie die Festlegung einer Höchstdauer;
- einen Ausbildungsvertrag inkl. Ausbildungsplan mit Ausbildungsinhalten und – zielen;
- die Einsetzung eines Betreuers/Anleiters;
- die zeitliche Begrenzung von Praktika (und ähnlichen Lernverhältnissen) auf drei Monate mit Ausnahme von Praktika im Rahmen von schulischer und wissenschaftlicher Ausbildung sowie Praktika, die aufgrund staatlicher Programme absolviert werden wie z.B. Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ);
- eine angemessene Vergütung von Praktika (und ähnlichen Lernverhältnissen), die – wenn keine tarifvertragliche Regelung greift – 300 Euro pro Monat (in Anlehnung an die Vergütung vergleichbarer staatlicher Programme) nicht unterschreiten sollte, mit Ausnahme von Praktika im Rahmen von schulischer Ausbildung und Fachhochschul-Praktika im Rahmen einer Beamtenausbildung;
- die zeitliche Begrenzung bzw. Ausdehnung von Volontariaten (und ähnlichen Berufseinstiegsprogrammen) auf in der Regel 24 Monate;
- die Vergütung von Berufseinstiegsprogrammen nach dem Studium (Volontariat, Traineeprogramm) lt. tarifvertraglicher Regelungen bzw. in Anlehnung an vergleichbare reguläre Arbeitsverhältnisse;
- die Einberechnung von Vor- und Nachpraktika laut Studienordnung in die Regelstudienzeit, damit eine Förderung lt. BAföG möglich ist;
- die Anerkennung von Praktikant/innen als Arbeitnehmer/innen in allen arbeitsrechtlichen Regelungen.

...“

Nach **MdB Swen Schulz** (März 2007) sollten im BBiG Lernverhältnisse genauer beschrieben werden. Dazu könnte nach seiner Auffassung das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung zählen, in der Ausbildungsplan, -inhalte, -ziele und –bedingungen sowie Dauer, Arbeitszeit, Vergütung und Urlaub, feste

Ansprechpartner und Anspruch auf Abschlusszeugnis geregelt sind. Um die Grenze zum Arbeitsverhältnis deutlicher zu machen, könnte eine klarstellende Änderung im BGB .... erfolgen. Praktika außerhalb der schulischen und hochschulischen Ausbildung könnten darum z.B. auf höchstens drei Monate (DGB-Forderung) begrenzt werden.

Der **Hamburger SPD-Parteitag** hat am 27.10.2007 beschlossen:

„Berufseinsteigerinnen und –einsteiger müssen oft als Praktikanten unentgeltlich oder für ein Taschengeld Tätigkeiten verrichten, die mit einem regulärem Beschäftigungsverhältnis abgedeckt werden müssten. Die zeitliche Begrenzung dieser Praktika auf drei Monate ist notwendig (Ausnahmen sind Praktika im Rahmen von schulischer und wissenschaftlicher Ausbildung oder staatlichen Programmen), die Aneinanderreihung von Praktika muss ausgeschlossen werden. Die Bezahlung der Beschäftigten gemäß der tariflich vereinbarten Löhne muss gewährleistet werden.“

An anderer Stelle heißt es:

„Die SPD-Bundestagsfraktion wird aufgefordert, sich auf der Grundlage der DGB-Eckpunkte für eine rechtliche Besserstellung der Betroffenen einzusetzen. Dies betrifft insbesondere:

- die gesetzliche Definition von Lernverhältnissen
- die zeitliche Begrenzung von Praktika auf drei Monate, und
- eine angemessene Vergütung von Praktika.“

Der **Petitionsausschuss** (Pet 4-16-11-81317-006547) hat am 13.12.2007 – auf maßgebliche Initiative von MdB Gabriele Lösekrug-Möller beschlossen, die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung – zur Erwägung zu überweisen, den Fraktionen des Deutschen Bundestages zur Kenntnis zu geben, soweit es um die gesetzliche Klarstellung von Praktika, die Frage der Dauer von Praktika und die Verhinderung einer missbräuchlichen Nutzung von Praktikantenverhältnissen geht.

## 5. Eigener Lösungsansatz

Zum jetzigen Zeitpunkt wird seitens der Unterfertigten nur ein erster Denkansatz aufgezeigt. Stellungnahmen sind erwünscht!

### a. Vergütungsanspruch

Zunächst könnte in das BGB aus Klarstellungsgründen eine Regelung aufgenommen werden, wonach auch ein Arbeitsverhältnis, das falsch bezeichnet ist (z.B. als Praktikum, als Hospitanz), zu einem Vergütungsanspruch führt. Darüber hinaus sollte im BGB auf die Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung bei einem Praktikum gem. § 26 i.V.m. §§ 17, 18 BGB verwiesen werden. Die vorbezeichneten Regelungen sind auch im Bereich der Anwaltschaft nach wie vor weitgehend unbekannt.

**b. Beweislastregelung zur Abgrenzung  
Praktikum/Arbeitsverhältnis**

Immer wieder wird vorgeschlagen, eine Definition von Lernverhältnissen vorzunehmen. Die Rechtsprechung hat jedoch die Begrifflichkeiten ausreichend geklärt, so dass nicht unbedingt Handlungsbedarf besteht.<sup>3</sup> Für eine erhöhte Transparenz wäre jedoch auch insoweit eine Klarstellung hilfreich.

Die Darlegungs- und Beweislast trägt grundsätzlich die Partei, die aus der entsprechenden Tatsache für sich günstige Rechtsfolgen herleiten will. Für den Scheinpraktikanten besteht also das Problem, umfassend und detailliert gegenüber dem Gericht vortragen zu müssen, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Seinen Sachvortrag muss er dann anschließend beweisen. Hier können gesetzliche Erleichterungen weiterhelfen.

Nicht hilfreich ist eine Vermutungsregelung bei Vorliegen bestimmter, einfach zugänglicher Tatsachen für die Annahme eines Praktikumsverhältnisses. Hier würde sich die Beweisführung zu Lasten des Scheinpraktikanten verschlechtern. Dem Scheinpraktikanten würde es umso schwerer gemacht nachzuweisen, dass tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Eine Vermutungsregelung mit festgelegten Kriterien für die ausdrückliche, explizite Annahme eines Arbeitsverhältnisses würde weit reichende Auswirkungen auf das gesamte Arbeitsrecht haben und ist bereits deshalb abzulehnen.

Sinnvoll ist jedoch eine Regelung folgenden Inhalts: Werden durch den Scheinpraktikanten Tatsachen vorgetragen, die vermuten lassen, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, dann trägt der Arbeitgeber die Beweislast für das Gegenteil.

Durch eine solche Regelung wird die Darlegungs- und Beweislast des Scheinpraktikanten erheblich reduziert. Er muss nur ein reduziertes Maß an Tatsachen vortragen und beweisen. Dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht.

Eine absolute zeitliche Beschränkung von Praktika als Lernverhältnissen hält die Verfasserin nicht für sinnvoll, da in einigen Bereichen nur die nachuniversitäre Ausbildung zum angestrebten Berufsbild führt.

**c. Verpflichtung für eine Vertragsniederschrift**

Sehr hilfreich wäre eine Änderung von § 26 BBiG i.V.m. § 11 BBiG, so dass auch bei den „anderen Vertragsverhältnissen“ die Verpflichtung für eine Vertragsniederschrift besteht.

---

<sup>3</sup> a.A. Prof. Dr. Preis „Auf Vertragsverhältnisse mit Personen, die vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig sind, um sich die für einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen erstmals anzueignen und dabei der Ausbildungszweck im Vordergrund steht, ohne dass eine Berufsausbildung nach § 1 Abs. 2 BBiG vorliegt (Volontäre und Praktikanten), ist § 26 BBiG anzuwenden.“ Die Formulierung schließt das Praktikum im Anschluss an das Hochschulstudium nicht aus. Im Übrigen dürfte sich hierdurch ein gewisser Schutz vor Kettenpraktika ergeben. Die letztere Fragestellung sollte eindeutiger beantwortet werden. Dies geschieht durch eine Regelung zur Beweislastumkehr.

Der klassische Ausbildungsvertrag kann mündlich geschlossen werden, muss aber spätestens bis Beginn der Berufsausbildung schriftlich niedergelegt werden. Die Vertragsniederschrift hat Angaben zu enthalten über die Art, die sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Ausbildung. Eine Vertragsausfertigung ist dem Auszubildenden und ggf. dessen gesetzlichen Vertretern auszuhändigen. Auf diese Vertragsniederschrift kann derzeit im Rahmen von Praktika verzichtet werden.

Ein Verstoß gegen vorgenannte Regelung führt nicht zur Nichtigkeit des Berufsausbildungsvertrages, stellt aber eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 1000 Euro geahndet werden kann (§ 102 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2, Abs. 2 BBiG). Für Arbeitsverträge gilt das Nachweisgesetz, allerdings leider nicht für Aushilfsverträge von höchstens einem Monat.

Die Vertragsniederschrift verdeutlicht den Vertragsparteien bei Vertragsschluss, dass es sich bei einem Praktikum tatsächlich um ein Lernverhältnis und nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Auch werden konkrete Lerninhalte und -ziele festgelegt, was zu einer Verbesserung der Qualität des Praktikums führen dürfte.

#### **d.                    Ausschlussfristen**

In Verträge können sogenannte „Ausschlussfristen“ eingebaut werden. Regelmäßig finden sich in Tarifverträgen, aber auch in vielen Arbeitsverträgen Ausschlussfristen. Dies bedeutet, dass innerhalb einer bestimmten Frist Ansprüche aus einem Rechtsverhältnis geltend gemacht werden müssen. Die Versäumung der Frist bedeutet den unwiderruflichen Verlust der Forderung.

Praktikanten und Scheinpraktikanten scheuen meistens die frühe rechtliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber vor dem Hintergrund einer Option auf einen Arbeitsvertrag.

Es sollte gesetzlich sichergestellt werden, dass bei Praktika/Scheinpraktika Ausschlussfristen unbeachtlich sind. Es muss ausreichend sein, wenn Ansprüche ggf. erst nach Beendigung des Rechtsverhältnisses geltend gemacht werden.

#### **e.                    Öffentlichkeitsarbeit**

Die Unterfertigte hält weitere Öffentlichkeitsarbeit für unerlässlich. Bereits die jetzt bestehenden Rechte der Praktikanten und Scheinpraktikanten sind weitgehend unbekannt.