

Was ist ein Praktikum? Die Rechtslage

Ein Praktikum soll berufliche Kenntnisse vermitteln und der Orientierung dienen. Es hilft, betriebliche Abläufe kennen zu lernen und eine Vorstellung von der Arbeit in einer Branche zu bekommen. Darum – so sind sich Gesetzgeber und Gerichte einig – ist ein Praktikum immer Teil einer Ausbildung und muss auch selbst Ausbildungscharakter haben.

Das Lernen steht im Vordergrund.

Das heißt auch, dass PraktikantInnen nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit eingeplant sein sollen, sondern zusätzlich im Betrieb „mitlaufen“.

Dabei ist es unerheblich, ob der von den Parteien abgeschlossene Vertrag als „Praktikumsvertrag“ bezeichnet wird. Nicht die Bezeichnung, sondern der tatsächliche Inhalt des Verhältnisses ist ausschlaggebend.

Es darf nicht von der jeweiligen Arbeitsleistung des/ der Praktikanten/in überlagert werden. Wenn die Arbeitsleistung den Erwerb beruflicher Erkenntnisse überwiegt, hat der Praktikant oder die Praktikantin Anspruch auf vollen Lohn (§138 II BGB).

Eine eindeutige gesetzliche Regelung zu den Rechten und Pflichten von PraktikantInnen gibt es bisher nicht.

Wie so oft in juristischen Zusammenhängen gibt es mehrere Auffassungen, welche rechtliche Stellung PraktikantInnen im Betrieb haben.

Gehört das Praktikum nicht zum Studium, wird es im Rahmen des § 6 Berufsbildungsgesetz (BBiG) behandelt. Bei diesen PraktikantInnen handelt es sich um Personen, die im Rahmen einer Gesamtausbildung im Sinne einer persönlichen Entwicklungsmaßnahme – also keiner Berufsausbildung – bestimmte betriebliche Tätigkeiten ausüben.

Diese PraktikantInnen können die Rechte des BBiG in Bezug auf Vergütung, Urlaub oder Zeugnis für sich in Anspruch nehmen. Man hat in Bezug auf sie grundsätzlich die gleichen Rechte wie in Bezug auf Auszubildende.

Wer macht ein Praktikum - und warum?

Als PraktikantIn wird allgemein eine Person bezeichnet, die eine bestimmte Dauer in einem Betrieb tätig ist, um sich dort zur Vorbereitung auf einen Beruf die notwendigen praktischen Kenntnisse oder Erfahrungen anzueignen.

Allerdings spielt eine weitere Motivation eine immer wichtigere Rolle:

Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit.

PraktikantInnen befinden sich in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber besonders wenn das Praktikum mit dem Ziel eines späteren Berufseinstiegs im Betrieb absolviert wird.

So lässt sich die Tendenz erkennen, dass immer mehr junge Menschen, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, ein Praktikum in der Hoffnung absolvieren, so den Berufseinstieg zu schaffen. Und auch junge Menschen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, machen immer häufiger ein Praktikum, um so möglicherweise eine der raren Lehrstellen zu ergattern.

Statt Lehrgeld ist eine Vergütung fällig

EINKOMMEN Löhne der Auszubildenden klaffen je nach Branche weit auseinander

VON HENDRIK ROGGENKAMP.

BERLIN – Auszubildende müssen zwar längst kein Lehrgeld mehr an ihren Meister zahlen, einen echten Lohn bekommen sie für ihre Arbeit aber dennoch nicht. Das Berufsbildungsgesetz schreibt lediglich vor, dass Azubis eine „angemessene“ Vergütung bekommen, die zudem „mindestens jährlich“ angehoben werden muss.

Wie hoch diese angemessene Vergütung ist, handeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften für die unterschiedlichen Branchen aus. Derzeit kommen Auszubildende im Durchschnitt auf 708 Euro pro Monat brutto in Westdeutschland und 642 Euro in Ostdeutschland. Dabei gibt es im Einzelfall allerdings erhebliche Abweichungen nach oben oder unten – je

nach Branche.

Viele Azubis sind von den genannten Summen weit entfernt: Laut Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung verdienten beispielsweise angehende Friseure lediglich 456 Euro, in Ostdeutschland nur 269 Euro. Am entgegengesetzten Ende der Skala stehen die Maurer, die im Osten 750 Euro und in den westdeutschen Ländern 943 Euro monatlich bekommen.

Zwar haben Azubis nur dann einen Anspruch auf die Tarifvergütung, wenn sie in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten. Doch auch in tariffreien Betrieben darf die Vergütung nach geltender Rechtsprechung höchstens um 20 Prozent unter dem Branchentarif liegen.

Weitere Regeln für die Ausbildungsvergütung legt das Berufsbildungsgesetz fest. So



Lernen und mit anpacken: Auch Bezahlung gehört zur Ausbildung. BILD: DPA

haben Azubis einen Anspruch auf Überstundenvergütung durch Geld oder Freizeitausgleich. Gewährt der Ausbildungsbetrieb Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung, darf er den Gegenwert von der Ausbildungsvergü-

tung abziehen. Allerdings muss am Ende mindestens ein Viertel der Bruttovergütung tatsächlich ausbezahlt werden.

Übrigens ist auch der Gegenwert dieser Sachleistungen genau festgelegt: Für die Vollverpflegung beispielsweise dürfen Ausbildungsbetriebe laut „Sozialversicherungsentgeltverordnung“ monatlich maximal 219 Euro einbehalten, für die freie Unterkunft im Einbettzimmer exakt 180,20 Euro.

Werden Azubis krank, haben sie wie normale Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen. Übrigens darf der Ausbildungsbetrieb während dieser Zeit nur dann einen Teil der Vergütung mit Sachleistungen verrechnen, wenn der Auszubildende diese auch in Anspruch nimmt.

11/12 01.09.2012