

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsätzliches
3. Arten von Praktika
 - 3.1 Betriebsinternes Praktikum
 - 3.2 Bezahltes Praktikum
 - 3.3 Nachpraktikum
 - 3.4 Nicht vorgeschriebenes Praktikum
 - 3.5 Praktikum als Teil der Ausbildung
 - 3.6 Schnupperpraktikum
 - 3.7 Schülerpraktikum
 - 3.8 Unbezahltes Praktikum
 - 3.9 Vorgeschriebenes Praktikum
 - 3.10 Vorpraktikum
 - 3.11 Zwischenpraktikum
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Anderes Vertragsverhältnis - 1
 - 4.2 Anderes Vertragsverhältnis - 2
 - 4.3 Anlernvertrag
 - 4.4 Praktikumszweck - 1
 - 4.5 Praktikumszweck - 2
 - 4.6 Schülerpraktikum
 - 4.7 Unterbrechung
 - 4.8 Vergütungsanspruch
 - 4.9 Versicherungspflicht - SGB V
 - 4.10 Volontärpraktikum
 - 4.11 Weisungsgebundenheit

Information

1. Allgemeines

Der **Begriff** "Praktikum" wird **unterschiedlich** verwendet. Die **Vertragspartner** wählen ihn sowohl für ein kurzes **Schnupperpraktikum** von wenigen Tagen **oder** Wochen als auch für den mehrmonatigen **Teil einer qualifizierten Berufsausbildung**. Das Ergebnis ist eine **unübersichtliche Fülle** unterschiedlicher Arten von Praktika, die jeweils **nach ihren eigenen Regeln** ablaufen und zu bewerten sind. Gerade das macht es für den Rechtsanwender schwierig, hier auf den Grund zu sehen. Praktikum ist nicht gleich Praktikum. *Das* Praktikum gibt es nicht. Es fehlt einfach ein gewisses Maß an **Transparenz** - ein Fakt, mit dem man wohl oder übel leben muss. Der **Rechtscharakter** ist weitgehend **offen**.

Praxistipp:

In der Presse ist immer wieder von der "Generation Praktikum" zu lesen. Qualifizierte junge Menschen werden nach ihrer Ausbildung von den Unternehmen nicht als Arbeitnehmer, sondern als "Praktikanten" eingestellt. Sie sollen Erfahrungen sammeln und sich einarbeiten, ohne dafür ein angemessenes oder

überhaupt ein Arbeitsentgelt zu bekommen. Bei allem Verständnis für die besondere Situation von Berufseinsteigern: "Praktikanten" sind nicht dazu da, als billige Arbeitskräfte missbraucht zu werden. Sobald echte Arbeitspflichten bestehen und der "Praktikant" Aufgaben wahrnimmt, für die sonst ein Arbeitnehmer eingestellt und bezahlt werden müsste, liegt kein Praktikum mehr vor. Dann besteht ein Arbeitsverhältnis - mit allen Rechten und Pflichten.

Es gibt **entgeltliche und unentgeltliche Praktika**. Manche Praktika sind in einer **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung** vorgeschrieben. Alle können nach ihrer gewählten zeitlichen Lage oder ihrer Verankerung in der Ausbildungsordnung **Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum** sein. Dann gibt es Praktika, die **nicht vorgeschrieben** sind - ein betriebsinternes Praktikum beispielsweise oder ein bloßes Schnupperpraktikum. Oft ist ein Praktikum Teil der **Schul- oder Berufsausbildung**, manchmal auch völlig **freiwillig**. Soweit es die wechselseitigen Pflichten, insbesondere die **Vergütungspflicht** des Arbeit- oder Praktikumsgebers betrifft, kommt es auf den jeweiligen Einzelfall an. Die vielen Unterschiede und die mangelnde Transparenz liegen in der Natur der Sache.

2. Grundsätzliches

Es gibt **viele unterschiedliche Arten** von Praktika. Während die einen nur **wenige Tage** dauern, kann sich sogar ein Schnupperpraktikum schon mal über **mehrere Wochen** hinziehen. Und wird ein Praktikum als praktischer Ausbildungsabschnitt durch eine Ausbildungs-, Berufs- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben, dauert es oft **etliche Monate** - und kann in Einzelfällen **noch darüber** hinausgehen. **Praktikum ist nicht gleich Praktikum**. Es kommt auf die Besonderheiten des Einzelfalls an. Sie bestimmen die Rechte und Pflichten des Praktikanten - und die des Arbeit- bzw. Praktikumsgebers. *Das* Praktikum gibt es nicht. Der **Begriff** steht für **unterschiedliche Rechtsverhältnisse**.

Praxistipp:

Praktiker bemängeln oft eine gewisse Intransparenz des Begriffs "Praktikum". Sie möchten eine Systematik, an der sie sich verlässlich orientieren können. Ihr Wunsch ist berechtigt - aber nicht erfüllbar. Die einzelnen Arten von Praktika sind einfach zu unterschiedlich. Es bleibt also nichts anderes übrig, als sich mit den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auf den jeweiligen Einzelfall zu konzentrieren.

Das "ZEIT"-Lexikon definiert "Praktikum" als eine "im Rahmen einer (Fach-)Hochschulausbildung oder einer berufl. Ausbildung abzuleistende prakt. Tätigkeit, die einführnden oder übenden Charakter hat (z. N. techn., medicin., Schul-P.) bzw. der Vermittlung einschlägiger Kenntnisse und Erfahrungen dient". Diese **Definition** betrifft aber **nur qualifizierte Praktika**, nicht lose Formen wie ein bloßes Schnupperpraktikum.

Allgemein kann man sagen: Ein **Praktikant** eignet sich im Zusammenhang mit seiner Ausbildung in einem Betrieb/Unternehmen praktische Kenntnisse an, die der

- **Vorbereitung,**
- **Unterstützung** oder
- **Vervollständigung**

seines zukünftigen Berufs dienen sollen.

Eine tiefer gehende Definition lässt sich wie folgt anlegen: Ein **Praktikant** ist in der Regel jemand, der sich

- vorübergehend in einem Betrieb/Unternehmen
- ohne systematische Anbindung zur bloßen Orientierung oder
- mit systematischer Anbindung im Rahmen seiner Gesamtausbildung
- für eine bestimmte Dauer
- für einen - bereits gewählten oder noch zu wählenden - Beruf
- die erforderlichen praktischen Erfahrungen und Kenntnisse
- oder einfach nur erste Eindrücke aus der Praxis

aneignet, **ohne** dabei für diese Zeit gleich einen **Arbeitsvertrag** oder einen **Berufsausbildungsvertrag** nach den §§ 10 , 26 BBiG zu schließen.

Wird ein Praktikum nicht als Arbeitsvertrag vereinbart, gelten für **Personen**,

- die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben,
- **ohne** dass es sich um eine **BBiG-Berufsausbildung** handelt,

die §§ 10 bis 23 und 25 BBiG 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 BBiG kein Schadensersatz verlangt werden kann (§ 26 BBiG).

Daneben gibt es **lose Formen** wie das bereits mehrfach angesprochene Schnupperpraktikum . Diese losen Formen sind **weder Arbeits- noch Ausbildungsverhältnis** , sondern **Rechtsverhältnisse eigener Art**. Hinzu kommen Praktika und praktische Ausbildungszeiten, die Bestandteil einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung sind.

Das MiLoG und das im Rahmen seiner Einführung geänderte NachwG bringen in

- § 22 MiLoG und
- § 2 Abs. 1a NachwG

gesetzliche Anhaltspunkte und **Begriffsbestimmungen** für die Abgrenzung von Praktika-Arten (zu den Einzelheiten s. die Stichwörter Praktikum - Allgemeines und Praktikum - Arbeitsverhältnis).

Soweit keiner der gesetzlichen Ausnahmetatbestände greift, gelten "*Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz als*" Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG. Mit dem Ergebnis, dass sie **Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn** haben.

3. Arten von Praktika

Es gibt **unterschiedliche Arten** von Praktika. Sie sollen hier kurz vorgestellt werden. Soweit es **lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen** betrifft, wird auf die entsprechenden Stichwörter der Steuer- und Sozialversicherungslexika verwiesen.

Für die **rechtliche Einordnung** eines Praktikums hat das LAG Hamm schon vor Jahren entschieden:

"Vom Inhalt der jeweiligen Studienordnung hängt es ab, wie ein im Rahmen des Studiums abzuleistendes Praktikum einzuordnen ist. Die Hochschulen und Fachhochschulen können Praktika als Hochschul- oder Fachhochschulmaßnahme ausgestalten, bei deren Durchführung sie sich der Betriebe bedienen, oder so regeln, dass die Studenten während des Praktikums in einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung zum Betriebsinhaber stehen (...). Es kann daher nicht gesagt werden, dass alle Praktikanten in einem ausbildungsähnlichen Rechtsverhältnis stehen. Praktika können ganz allgemein je nach Ausbildungsordnung vor, während oder nach der theoretischen Ausbildung (Studium) liegen (...). Für jeden dieser Fälle ist die Frage nach der Rechtsstellung des Praktikanten gesondert zu beantworten. Das Ziel, dass der Praktikant das Arbeitsleben im Betrieb 'von der Pike auf' kennenlernt, kann erreicht werden durch Abschluss sowohl eines Arbeitsvertrages als auch eines Ausbildungsvertrages. Ein echtes Arbeitsverhältnis ist in der Regel anzunehmen, wenn als Vergütung die volle Gegenleistung für die zu verrichtende (Arbeits-)Leistung gewährt wird, mag auch die Tätigkeit gleichzeitig einem Ausbildungs- oder Fortbildungszweck dienen; ein echtes Praktikum liegt dagegen vor, wenn der Ausbildungszweck beherrschend im Vordergrund steht und die Vergütung nur eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt darstellt" (LAG Hamm, 11.07.1996 - 4 Sa 1285/95).

Wie bereits erwähnt: Praktikum ist nicht gleich Praktikum. *Das* Praktikum, das **immer und für alle Rechtsgebiete** passt, gibt es nicht. Manchmal wählen die Beteiligten den Begriff auch nur, weil es für ihr Rechtsverhältnis halt keinen anderen Begriff gibt. Oder sie wissen einfach nicht, wie sie dieses Rechtsverhältnis sonst bezeichnen sollen...

3.1 Betriebsinternes Praktikum

Arbeitnehmer werden regelmäßig **für einen ganz bestimmten Arbeitsplatz** eingesetzt. Das muss aber nicht heißen, dass sich für sie bis

- zu einer Kündigung oder
- zum Eintritt in den Ruhestand

nichts ändert. Die betrieblichen **Strukturen** sind **durchlässig** und erlauben es, Arbeitnehmer auch auf Stellen zu beschäftigen, für die sie nicht engagiert wurden. Dabei wird natürlich immer vorausgesetzt, dass sie dafür

- **fachlich**,
- persönlich und
- sozial

geeignet sind.

Arbeitgeber dürfen Mitarbeitern im Rahmen eines betriebsinternen Praktikums die **Möglichkeit** verschaffen, sich mal **eine andere Stelle** im Betrieb/Unternehmen anzusehen. Der bestehende **Arbeitsvertrag läuft** in dieser Zeit **weiter**, ebenso die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten, zum Beispiel die **Vergütungspflicht**. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass der Mitarbeiter für die zu besetzende Stelle ungeeignet ist, bleibt es beim bisherigen Arbeitsverhältnis.

3.2 Bezahltes Praktikum

Die **richtige Antwort** auf die Frage, ob ein Praktikum bezahlt wird, geben die Beteiligten nicht allein. **Entscheidend** sind die **Umstände des Einzelfalls**. Ein Schnupperpraktikum oder ein anderes, völlig freies Praktikum ohne Pflichtenbindung wird kaum jemals **Entgeltansprüche** des Praktikanten auslösen.

Beispiel:

Die GuthMäntsch AG bietet Schülern der Sonder-, Haupt- und Realschulen in den Sommerferien regelmäßig ein 2-wöchiges "Orientierungspraktikum" an. Die Interessenten haben die Möglichkeit, das Unternehmen und seine Arbeitsplätze unter fachkundiger Führung kennen zu lernen. Teil dieses Praktikums sind unter anderem zwei Tagesfahrten zu auswärtigen Betriebsstätten und eine beliebte Abschlussparty am Freitag der letzten Praktikumswoche - mit Live-Musik, DJ und etlichen Überraschungen. Die GuthMäntsch AG möchte erreichen, dass sich junge Menschen für ihr Unternehmen interessieren und auf diesem Weg für eine breite Palette von Berufen engagierte Auszubildende finden. Das "Orientierungspraktikum" findet auf völlig freiwilliger Basis statt. Die Praktikanten haben keine "Ausbildungspflicht" und keinen Vergütungsanspruch.

Ist ein Praktikum

- **Ausbildungs-** (§ 26 BBiG) oder
- **Arbeitsverhältnis** (§ 611 BGB),

wird man schon zu einer **Vergütungspflicht** kommen.

Beispiel:

Kevin-Kim Kozlowski hat schon viele Bewerbungen geschrieben und ebenso viele Absagen bekommen. Etwas frustriert spricht er bei der Spackow Sanitär KG vor. Die möchte Kevin eine Chance geben und

stellt ihn als Praktikanten ein: Arbeitszeit montags bis freitags von 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr, eine halbe Stunde Mittagspause. Kevin soll Büroarbeiten erledigen, Auslieferungsfahrten und Botengänge machen, bei Bedarf den Ausstellungsraum sauber halten und auch mal mit zu den Baustellen fahren. Dauer: ein halbes Jahr, Vergütung: null.

Der Arbeit- oder Praktikumsgeber/Ausbilder kann sich der **Vergütungspflicht nicht** dadurch **entziehen**, dass er das Praktikum als unentgeltlich vereinbart. Es kommt **entscheidend** darauf an, **wie es tatsächlich durchgeführt wird**. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, ob der Praktikant **Pflichten übernommen** hat und der Arbeit- oder Praktikumsgeber/Ausbilder ihm **Weisungen erteilen** kann, die über das Hausrecht hinausgehen. So liegt beim Praktikanten Kevin-Kim im vorausgehenden Beispiel ein vergütungspflichtiges Arbeitsverhältnis - ein "bezahltes Praktikum" - vor.

3.3 Nachpraktikum

Ein Nachpraktikum, das eine **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung** vorsieht, ist in der Regel

- eine **der theoretischen Ausbildung folgende Betätigung**,
- die der **Erlangung einer**
 - ◆ **staatlichen Anerkennung** oder
 - ◆ **staatlichen Erlaubnis**
- dient.

So sieht beispielsweise das Gesetz über die **Berufe in der Physiotherapie** (Masseur- und Physiotherapeutengesetz - MPhG) vor, dass das **Führen der Berufsbezeichnung "Masseur"** oder "*medizinischer Bademeister*" einer **Erlaubnis** bedarf (§ 1 Abs. 1 MPhG). Die Erteilung dieser Erlaubnis setzt unter anderem den Abschluss der **Ausbildung** voraus (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 MPhG). Sie **besteht**

- **aus** einem Lehrgang, der theoretischen und praktischen Unterricht und eine praktische Ausbildung umfasst, sowie
- **einer praktischen Tätigkeit**, § 4 Abs. 1 MPhG .

Zur praktischen Tätigkeit sagt § 7 Abs. 1 MPhG :

"Die praktische Tätigkeit ist nach bestandener staatlicher Prüfung in zur Annahme von Praktikanten ermächtigten Krankenhäusern oder anderen geeigneten medizinischen Einrichtungen unter Aufsicht eines Masseurs und medizinischen Bademeisters und, soweit ein solcher nicht zur Verfügung steht, eines Krankengymnasten oder Physiotherapeuten abzuleisten".

Ist ein Nachpraktikum erforderlich, um die staatliche Anerkennung oder Erlaubnis zur Ausübung eines Berufs zu erlangen, führen **Lehrgang und Prüfung** allein noch nicht zu einem Beruf, der auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist.

3.4 Nicht vorgeschriebenes Praktikum

Vorgeschriebene Praktika sind in einer

- Ausbildungs-,
- Berufs-,
- Prüfungs- oder
- Studienordnung

geregelt. Sie sind **Teil einer vorgezeichneten, systematischen Ausbildung**. Nicht vorgeschriebene Praktika sind

- in keiner Ordnung geregelt und
- kein Teil einer systematischen Ausbildung,

sondern eher **von Zweckmäßigkeit Gesichtspunkten bestimmt**. Sie können von den Vertragspartnern **frei vereinbart** werden und sind **nicht für eine Ausbildung erforderlich** (wenn auch bisweilen durchaus zweckmäßig). Typische Beispiele nicht vorgeschriebener Praktika sind das betriebsinterne Praktikum und das Schnupperpraktikum .

Ein nicht vorgeschriebenes Praktikum wird auch als **freiwilliges Praktikum** bezeichnet. Es dient zwar der Gesamtausbildung, ist aber **kein Teil einer systematischen Berufsausbildung** . Die **inhaltliche Ausgestaltung** des Praktikuminhalts erfolgt in der Regel durch **Absprache der Parteien**. Der Praktikant muss sagen, welche praktischen Einblicke er haben und welche praktischen Erfahrungen er machen möchte. Der Praktikumsgeber muss sagen, was er dem Praktikanten als Einblick und Erfahrung ins Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftsleben bieten kann.

3.5 Praktikum als Teil der Ausbildung

Bei vielen Berufen ist ein Praktikum oder eine praktische Tätigkeit Teil der der Ausbildung:

- **Ärzte**, § 1 Abs. 2 Nr. 1 ÄAppO
- **Fluglehrer**, § 88a Abs. 2 LuftPersV
- **Krankenpfleger**, § 2 KrPflAPrV
- **Studenten**, § 10 HRG

Hier tauchen **in der Regel keine Abgrenzungsfragen** auf. Die Ausbildung ist vorgezeichnet. Wenn die praktische Tätigkeit kein

- Arbeitsverhältnis ,
- Ausbildungsverhältnis oder
- anderes Vertragsverhältnis im Sinn des § 26 BBiG

ist, brauchen **weder Arbeitsentgelt** (§ 611 Abs. 1 BGB) **noch eine angemessene Vergütung** nach § 17 Abs. 1 BBiG gezahlt zu werden.

3.6 Schnupperpraktikum

Ein Schnupperpraktikum soll es dem **Interessenten** ermöglichen,

- **Arbeit/Beruf**,
- Arbeitgeber/Ausbilder und
- **Betrieb/Unternehmen**

kennen zu lernen. Bei einem Schnupperpraktikum besteht

- weder eine Arbeits-/Ausbildungs-
- noch eine Vergütungspflicht.

Das Schnupperpraktikum ist - ähnlich dem **Einfühlungsverhältnis** - ein **Rechtsverhältnis eigener Art**.

3.7 Schülerpraktikum

Schülerpraktika sollen Schülern **Eindrücke aus dem**

- **Arbeits-**,
- **Berufs- und**
- **Wirtschaftsleben**

vermitteln. § 26 BBiG ist hier unanwendbar. Es gibt auch keinen Vergütungsanspruch. Im Betrieb besteht

- **weder** eine **Arbeits-**
- **noch** eine **Ausbildungspflicht**.

Das Schülerpraktikum ist **Teil des Schulunterrichts**.

3.8 Unbezahltes Praktikum

Bekommt ein Praktikant für die Dauer seines Praktikums

- **weder Arbeitsentgelt**
- **noch** eine **Aufwandsentschädigung**, Beihilfe oder Ausbildungsvergütung,

handelt es sich um ein **unbezahltes Praktikum**.

Praxistipp:

Ob ein Praktikum bezahlt oder unbezahlt ist, hängt nicht allein vom Willen und den Vereinbarungen der Vertragspartner ab. Arbeitet der Praktikant, muss der Arbeit- oder Praktikumsgeber/Ausbilder diese Arbeit vergüten.

Auch wenn die **Parteien** sich darüber **einig** sind, dass der Praktikant für seine Zeit im Betrieb/Unternehmen keine Bezahlung bekommt, muss diese Vereinbarung nicht richtig sein und auf Dauer Bestand haben. Natürlich gilt auch hier der **Grundsatz** "*wo kein Kläger, da kein Richter*". Nutzt der Praktikant die Chance, Erfahrungen zu sammeln, mag ihm das zwar zunächst einiges wert sein. Es kann aber immer passieren, dass

- der "Praktikant" irgendwann sein **Arbeitsentgelt** verlangt oder
- ein Sozialversicherer **Beiträge** ein- und nachfordert.

Sozialversicherungsrechtlich greift nicht das Zufluss-, sondern das **Entstehungsprinzip**. Dazu § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV :

"Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald die im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen".

Es ist **riskant**, ein tatsächliches Arbeitsverhältnis als "Praktikum" zu verschleiern.

3.9 Vorgeschriebenes Praktikum

Vorgeschriebene Praktika sind in einer

- **Ausbildungs-**,
- **Berufs-**,
- **Prüfungs- oder**
- **Studienordnung**

geregelt. Sie sind **fester Bestandteil einer vorgezeichneten**, systematischen **Ausbildung**. Sie können ein

- Vor-,
- Zwischen- oder
- Nachpraktikum

sein. So schreibt beispielsweise § 1 Abs. 2 Nr. 1 Satz 2 der Approbationsordnung für Ärzte - ÄAppO: "*Das letzte Jahr des Studiums umfasst eine zusammenhängende praktische Ausbildung in Krankenanstalten von achtundvierzig Wochen*".

Ist das vorgeschriebene Praktikum Teil einer

- Schul-
- Fachhochschul- oder
- Hochschulausbildung,

greift § 26 BBiG nicht. Dann ist das vorgeschriebene Praktikum Teil des Studiums, **kein "anderes Vertragsverhältnis"** im Sinn des § 26 BBiG .

3.10 Vorpraktikum

Soweit eine **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung** vorsieht, dass ein Auszubildender oder Student etc. vor **Aufnahme seines theoretischen Teils** der Ausbildung oder überhaupt vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum absolviert, spricht man von einem Vorpraktikum.

Beispiele

- § 3 APO-FSP Saarland : "(1) Die Ausbildung zum **Erzieher** oder zur Erzieherin dauert drei Jahre, unter Einbeziehung eines einjährigen beruflichen Vorpraktikums für Bewerber und Bewerberinnen ohne Berufsausbildung oder sonstige berufliche Qualifizierung vier Jahre".
- § 4 ErzieherVO Baden-Württemberg : "Voraussetzung zur Aufnahme in die **Fachschule für Sozialpädagogik** sind (...) 2. a) eine praktische Tätigkeit von mindestens einem Jahr (Vorpraktikum)".
- § 7 PO-FH Soz Sachsen-Anhalt : "(1) Die Diplomvorprüfung und die Diplomprüfung [für **Sozialarbeiter**] kann nur ablegen, wer (...) 2. die berufspraktische Tätigkeit (Vorpraktikum) im Umfang von acht Wochen abgeleistet hat".

Das Vorpraktikum ist nach den maßgeblichen Rechtsgrundlagen Voraussetzung für den Zugang zum Beruf, zum Studium oder zur Prüfung.

3.11 Zwischenpraktikum

Auch Zwischenpraktika werden in der Regel durch eine **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung** geregelt. So sieht die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für **pharmazeutisch-technische Assistenten** (PTA-APrV) beispielsweise

- in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 "*ein Praktikum von 160 Stunden in einer Apotheke*" und
- in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 "*eine praktische Ausbildung von sechs Monaten in der Apotheke*" vor.

Erläuternd sagt § 1 Abs. 4 PTA-APrV in den Sätzen 1 und 2:

"Die praktische Ausbildung in der Apotheke nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 erstreckt sich auf die in Anlage 1 Teil B aufgeführten Lerngebiete und findet nach dem Bestehen des ersten Abschnitts der staatlichen Prüfung statt. Sie dient der Vorbereitung auf den zweiten Prüfungsabschnitt und darf nur Tätigkeiten umfassen, die die Ausbildung fördern".

Und § 2 PTA-APrV - Staatliche Prüfung - schließt an: "*Der zweite Abschnitt der Prüfung findet nach Abschluss der praktischen Ausbildung in der Apotheke statt; er besteht aus einer mündlichen Prüfung*".

Ein Zwischenpraktikum ist erforderlich, um **in den nächsten Prüfungsabschnitt** zu gelangen. Der bestandene erste Prüfungsabschnitt führt regelmäßig noch nicht zu einem auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Beruf.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu unterschiedlichsten Arten von Praktika **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Anderes Vertragsverhältnis - 1

Die Annahme eines anderen Vertragsverhältnisses im Sinn des § 19 BBiG (a.F. = § 26 BBiG n.F.) ist ausgeschlossen, wenn die Parteien ein **Arbeitsverhältnis** vereinbart haben. § 19 BBiG (a.F. = § 26 BBiG n.F.) gilt für Personen, *"die sich nicht wie bei einem Arbeitsverhältnis überwiegend zur Leistung von Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers verpflichtet haben, sondern bei denen der Lernzweck im Vordergrund steht."* Auch wenn die zur Ausbildung eingestellten Personen ihre Arbeitskraft in gewissem Umfang nach Weisung des Arbeitgebers zur Verfügung stellen: *"wesentliche Inhalt und Schwerpunkt ihres Vertragsverhältnisses ist ... die Ausbildung für eine spätere qualifizierte Tätigkeit"* (BAG, 01.12.2004 - 7 AZR 129/04).

4.2 Anderes Vertragsverhältnis - 2

"Ein anderes Vertragsverhältnis i.S. von § 19 BBiG (a.F. = § 26 BBiG n.F.) liegt nur dann vor, wenn eine Person eingestellt wird, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben. Eine Einstellung in diesem Sinn setzt voraus, dass der von § 19 i.V. mit §§ 3 bis 18 BBiG (a.F. = BBiG n.F.) zu schützende Vertragspartner durch ein Mindestmaß an Pflichtenbindungen am Betriebszweck mitwirkt" (BAG, 17.07.2007 - 9 AZR 1031/06 - Leitsatz). Eine Einstellung kann verneint werden, wenn weder **Anwesenheits- noch Mitwirkungspflichten** bestehen und der Praktikant auch nicht verpflichtet ist, *"dem Ausbildungsziel dienende Verrichtungen auszuführen"*.

4.3 Anlernvertrag

Für einen anerkannten **Ausbildungsberuf** darf nach § 4 Abs. 2 BBiG / § 25 Abs. 2 HwO nur nach der maßgeblichen **Ausbildungsordnung** ausgebildet werden. Schließen die Vertragsparteien einen *"Anlernvertrag"*, der *"ausdrücklich darauf gerichtet"* ist, *"Grundkenntnisse und Fertigkeiten für den Beruf Maler und Lackierer zu vermitteln"* und soll der Anlernling dabei mit denselben Tätigkeiten vertraut gemacht werden wie ein Auszubildender, dann verstößt so ein *"Anlernvertrag"* gegen § 4 Abs. 2 BBiG / § 25 Abs. 2 HwO und ist damit nach § 134 BGB nichtig. Die Parteien sind nach den zitierten **Verbotsnormen** verpflichtet, einen regulären Berufsausbildungsvertrag zu schließen. Eine Umdeutung scheitert daran, dass der Anlernling nach den geschlossenen Vereinbarungen gar nicht die Möglichkeit hat, einen ordnungsgemäßen Abschluss zu erreichen (LAG Niedersachsen, 21.02.2008 - 7 Sa 659/07).

4.4 Praktikumszweck - 1

In einem Praktikantenverhältnis findet in der Regel **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"*. Der **Ausbildungszweck** steht bei einem Praktikantenverhältnis im Vordergrund. *"Die Vergütung ist der Höhe nach deshalb auch eher eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt"* (BAG, 13.03.2003 - 6 AZR 564/01).

4.5 Praktikumszweck - 2

Während Arbeitnehmer in der Regel voll in den Betrieb des Arbeitgebers integriert sind, werden Praktikanten nur **vorübergehend** praktisch tätig. Sie wollen oder sollen sich *"die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen"* aneignen. Bei Praktikanten steht nicht der Arbeits-, sondern der **Ausbildungszweck im Vordergrund**. Daher ist ihre Vergütung *"der Höhe nach .. auch eher eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt"* (LAG Köln, 31.05.2006 - 3 Sa 225/06).

4.6 Schülerpraktikum

Der Einsatz von Schülerpraktikanten im Betrieb/Unternehmen dient vorrangig ihrer persönlichen **Information** über einen Teil der sozialen Wirklichkeit. Er soll den Schülern die Wahl ihrer zukünftigen Ausbildung und ihres zukünftigen Berufs erleichtern. Ihr *"Einsatz soll zu einer kritischen Auseinandersetzung mit der Arbeits- und Berufswelt führen"*. Der Umstand, dass die Schülerpraktikanten in geringem Umfang auch **Tätigkeiten** ausführen, die sonst von Arbeitnehmern des Betriebs erledigt werden, führt nicht dazu, dass ihr Einsatz zu einer weisungsgebundenen, der Verwirklichung des Betriebszwecks dienenden Tätigkeit wird. *"Die Aufnahme von Schülerpraktikanten stellt [daher] keine Einstellung i.S. von § 99 Abs. 1 BetrVG dar"* (BAG, 08.05.1990 - 1 ABR 7/89).

4.7 Unterbrechung

"Wird ein **Orientierungspraktikum** iSd. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG aus Gründen in der Person des Praktikanten **rechtlich oder tatsächlich** unterbrochen, kann es um die Zeit der Unterbrechung **verlängert** werden, wenn zwischen den einzelnen Praktikumsabschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die tatsächliche Tätigkeit die Höchstdauer von insgesamt drei Monaten nicht überschreitet" (BAG, 30.01.2019 - 5AZR 556/17 - Leitsatz).

4.8 Vergütungsanspruch

Die **Approbationsordnung für Ärzte** sagt, dass die praktische Ausbildung nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 ÄAppO nach Bestehen des zweiten Abschnitts der ärztlichen Prüfung **im letzten Jahr des Medizinstudiums** stattfindet. Die von der ÄAppO vorgeschriebene **praktische Ausbildung ist Teil des Medizinstudiums**, keine *"andere Ausbildung"* im Sinn des BBiG. *"Studierende, die an dieser praktischen Ausbildung teilnehmen, haben keinen Anspruch auf eine angemessene Vergütung als Praktikanten"* nach §§ 10 Abs. 1 , 19 BBiG a.F. - heute: §§ 17 Abs. 1 , 26 BBiG n.F. (BAG, 25.03.1981 - 5 AZR 353/79).

4.9 Versicherungspflicht - SGB V

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V sind auch Personen versicherungspflichtig, die *"eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten"*. Damit wird klargestellt, *"dass Personen, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum gegen Entgelt verrichten und in dieser Zeit nicht als Studenten eingeschrieben sind, als Arbeitnehmer versicherungspflichtig sind"*. Dabei ist es für § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V völlig unerheblich, ob es sich um ein Zwischen- oder Nachpraktikum handelt. Das gilt auch für die praktische Ausbildung nach § 1 Abs. 4 PTA-APrV (LSG Hessen, 27.05.2010 - L 8 KR 37/09).

4.10 Volontärpraktikum

Redaktionsvolontäre sind Personen ohne Journalistikstudium, die ein umfangreiches Volontariat absolvieren müssen, ehe sie sich "Redakteur" nennen dürfen. Sie werden während ihres Volontariats in **Theorie und Praxis** geschult. Ein "Volontärpraktikum" ist dagegen ein **Zwischending** zwischen dem frei gewählten Redaktionsvolontariat und dem durch die Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Praktikum. Es ist kein Redaktionsvolontariat, sondern dient als *"redaktionell-praktische Ausbildung im Rahmen des Studiengangs Journalistik"*. Das Praktikantenverhältnis ist eine **Unterart** des Volontärverhältnisses (LAG Hamm, 11.07.1996 - 4 Sa 1285/95).

4.11 Weisungsgebundenheit

Es kommt bei der Beurteilung eines Rechtsverhältnisses als **Arbeits- oder Praktikumsvertrag** nicht darauf an, wie die Parteien ihr Rechtsverhältnis bezeichnen haben. Der **Inhalt des Vertragsverhältnisses** entscheidet. Übt der "Praktikant" mehrere Wochen **nach Weisung fremdbestimmte Tätigkeiten** aus, spricht das für ein Arbeitsverhältnis . Zwar können Hilfstätigkeiten - hier: Handlanger auf einer Baustelle - auch als Berufsausbildungs- oder Einstiegsqualifizierungsverhältnis vereinbart werden. Das muss dann jedoch auch so passieren - mit der Folge, dass wegen fehlender Vereinbarung eines Verhältnisses dieser Art doch ein Arbeitsverhältnis anzunehmen ist und der Arbeitgeber die Hilfstätigkeiten nach §§ 611 Abs. 1 , 612 Abs. 2 BGB vergüten muss (LAG Rheinland-Pfalz, 18.06.2009 - 10 Sa 137/09).