

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Vereinbarungen im Praktikantenvertrag
3. Einzelne Rechte und Pflichten
 - 3.1 Arbeitszeit
 - 3.2 Befristung
 - 3.3 Entgelt
 - 3.4 Entgeltfortzahlung
 - 3.5 Jugendarbeitsschutz
 - 3.6 Kündigung und Kündigungsschutz
 - 3.7 Mutterschutz
 - 3.8 Pausen
 - 3.9 Urlaub
 - 3.10 Urlaubsgeld
 - 3.11 Verschwiegenheitspflicht
 - 3.12 Weihnachtsgeld
 - 3.13 Weisungsrecht
 - 3.14 Zeugnis
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Arbeitsverhältnis
 - 4.2 Ausbildungszweck
 - 4.3 Berufsvorbereitung
 - 4.4 Darlegungs- und Beweislast
 - 4.5 Hochschulpraktikum
 - 4.6 Mindestlohn
 - 4.7 Rechtsweg
 - 4.8 Vergütungsanspruch
 - 4.9 Vergütungspflicht
 - 4.10 Vertragsschluss
 - 4.11 Vorbeschäftigung

Information

1. Allgemeines

Der Praktikumsgeber ist bei der rechtlichen Ausgestaltung eines Praktikums oft hilflos. Die Rechte und Pflichten der Parteien sind meist unklar. Das Ergebnis sind viele Meinungsverschiedenheiten und am Ende gar völlig überforderte und zerstrittene Vertragspartner. So muss es nicht sein. Wer frühzeitig sauber klärt, was sein Praktikum rechtlich ist, kann sich von vornherein auf alles einstellen, was er an Rechten hat und was an Pflichten aus dem Praktikum auf ihn zukommt.

Praxistipp:

Während Praktikanten unabhängig von Art und Ausgestaltung ihres Praktikums und einer etwaigen Entgeltzahlung in der gesetzlichen Unfallversicherung - sei es über den Unfallversicherer der Schule, der

Hochschule oder des Praktikumbetriebs - immer abgesichert sind, ist ihre Versicherung in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung differenziert zu beurteilen. Mehr zu diesem Thema im Sozialversicherungslexikon.

Wichtig ist zunächst die Frage: Welche Rechtsnatur hat das Praktikum? Ist es ein Arbeitsverhältnis oder ein BBiG-Ausbildungsverhältnis? Ist das Praktikum Teil einer Schul- oder Hochschulausbildung? Ist es womöglich gar ein völlig freies Rechtsverhältnis eigener Art? Steht die richtige Antwort auf diese Fragen fest, lassen sich auch schnell die weiteren Punkte klären: Arbeitszeit, Befristung, Entgelt, Entgeltfortzahlung, Jugendarbeitsschutz, Kündigung und Kündigungsschutz, Mutterschutz, Pausen, Urlaub, Urlaubsgeld, Verschwiegenheitspflicht, Weihnachtsgeld, Weisungsrecht und Zeugnis.

2. Vereinbarungen im Praktikantenvertrag

Auch wenn das BGB und das BBiG für den Einsatz von Praktikanten keinen formellen Vertrag vorschreiben, ist es allemal ratsam, einen Praktikantenvertrag zu schließen. Er sollte mindestens folgenden Inhalt haben:

- Bezeichnung der Parteien - Praktikumsgeber und Praktikant - mit Anschriften
- Ziel des Praktikums
- Beginn, Dauer und Ende des Praktikums
- Probezeit, Beendigung während der Probezeit, Kündigungsfrist
- Beendigung nach Ablauf der Probezeit, Kündigungsfrist
- Vereinbarung über Unentgeltlichkeit, Aufwandsentschädigung oder Vergütung
- Vereinbarung über Urlaub
- Vereinbarung über Anwesenheits-, Arbeits- oder Ausbildungszeit
- Pflichten des Praktikums- oder Arbeitgebers/Ausbilders
- Pflichten des Praktikanten/Arbeitnehmers/Auszubildenden
- sonstige Vereinbarungen (z.B. für die Erteilung eines Praktikumszeugnisses)
- und die hier unerwähnt gebliebenen Angaben nach § 2 Abs. 1a NachwG (s. Praktikum - Allgemeines, Praktikum - Arbeitsverhältnis)
- Ort, Datum, Unterschriften

Praxistipp:

Die Vertragspartner können mit ihren Vereinbarungen nicht von der wahren Rechtsnatur des Rechtsverhältnisses "Praktikum" ablenken. Selbst wenn sie Unentgeltlichkeit vereinbart haben: Diese Abmachung ist nur dann wirksam, wenn das Praktikum kein Arbeits- / Ausbildungsverhältnis ist und es tatsächlich keinen Anspruch auf Vergütung gibt. Zwingendes Arbeitsrecht kann, so es denn anwendbar ist, von den Parteien nicht umgangen werden.

Mündliche Praktikumsverträge sind natürlich auch wirksam. Nur: das gesprochene Wort ist vergänglich. So empfiehlt sich ein schriftlicher Praktikumsvertrag schon aus Gründen der Klarheit und Beweisbarkeit.

3. Einzelne Rechte und Pflichten

Ansatzpunkt für die Beurteilung einzelner Rechte und Pflichten ist die Antwort auf die Frage nach der Rechtsnatur des ganz konkreten Praktikums. Ist es ein

- Arbeitsvertrag,
- Ausbildungsvertrag,
- anderes Vertragsverhältnis im Sinn des § 26 BBiG oder
- ein (freies) Rechtsverhältnis eigener Art?

Bei den ersten drei Vertragsverhältnissen kann in den Strukturen des Arbeits- und Berufsbildungsrechts gearbeitet werden. Soweit ein Praktikum ein (freies) Rechtsverhältnis eigener Art ist, sind diese Strukturen nur bedingt anzuwenden.

Damit es nicht bei jedem der nachfolgenden Gliederungspunkte immer wiederholt werden muss: Soweit gesetzlich zulässig, können die Rechte und Pflichten auch durch kollektivrechtliche Vereinbarungen wie

- Betriebsvereinbarungen und
- Tarifverträge

geregelt werden. Gestalten sie das Praktikum formell und materiell und sind sie für Praktikum-/Arbeitgeber und Praktikant verbindlich, dann müssen sie ebenso beachtet werden wie die einschlägigen Gesetze.

Wegen sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Fragen eines Praktikums wird auf die entsprechenden Stichwörter von Sozialversicherungs- und Steuerlexikon verwiesen.

3.1 Arbeitszeit

Ist der Praktikantenvertrag ein Arbeitsvertrag, wird die Arbeitszeit durch das ArbZG festgelegt:

- werktägliche Arbeitszeit: maximal acht Stunden (§ 3 Satz 1 ArbZG)
- wöchentliche Arbeitszeit: maximal 48 Stunden (arg. ex. § 3 Satz 1 ArbZG)

Wegen der Einzelheiten und der großen Zahl von Ausnahmeregelungen wird auf die Stichwörter Arbeitszeit - Allgemeines ff. verwiesen.

Das BBiG sieht für BBiG-Auszubildende keine besonderen Arbeitszeiten vor. Soweit Praktikanten noch keine 18 Jahre alt oder berufsschulpflichtig sind, ist das JArbSchG zu beachten:

- werktägliche Arbeitszeit: maximal acht Stunden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG)
- wöchentliche Arbeitszeit: maximal 40 Stunden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG)
- wöchentliche Arbeitstage: maximal fünf (§ 15 Satz 1 JArbSchG)

Wie bei den erwachsenen Arbeitnehmern gibt es auch bei den jugendlichen eine Vielzahl von Ausnahmen. Mehr dazu in den §§ 8 ff. JArbSchG und im Stichwort Jugendarbeitsschutz.

Praxistipp:

Soweit das Praktikum ein (freies) Rechtsverhältnis eigener Art ist, ist es sinnvoll, bei erwachsenen Praktikanten die ArbZG-Bestimmungen, bei jugendlichen Praktikanten die JArbSchG-Bestimmungen anzuwenden. Es besteht kein rechtsfreier Raum und keine Veranlassung, die vom Gesetz gezogenen Grenzen zu überschreiten.

3.2 Befristung

Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 1 (sachlicher Grund) oder Abs. 2 (Neueinstellung) TzBfG befristet werden. Ein Berufsausbildungsvertrag (§ 10 BBiG) oder ein anderes Vertragsverhältnis im Sinn des § 26 BBiG sind von ihrer Natur aus schon befristet:

- die einschlägigen Ausbildungsordnungen sehen eine bestimmte Zahl von Ausbildungsjahren vor; das Ausbildungsverhältnis endet, wenn kein anderer Beendigungstatbestand vorausgeht, mit Schluss des letzten Ausbildungsjahres durch Zeitablauf (Ablauf der Ausbildungszeit - § 21 Abs. 1 BBiG) ;
- besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung, ist der Ausbildungszweck erreicht, das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses der Prüfung durch den Prüfungsausschuss beendet (§ 21 Abs. 2 BBiG).

Für die Befristungsvereinbarung mit Arbeitnehmern schreibt § 14 Abs. 4 TzBfG ausdrücklich Schriftform vor. Für Berufsausbildungsverhältnisse verlangt § 11 Abs. 1 BBiG eine "Vertragsniederschrift", in die unter anderem "Beginn und Dauer der Berufsausbildung" aufzunehmen ist, § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG . Ein Verstoß gegen § 14 Abs. 4 TzBfG macht die Befristungsvereinbarung unwirksam. Ein Verstoß gegen § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG lässt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrags unberührt - führt aber zu ernstesten Beweisschwierigkeiten.

Praxistipp:

Soweit das Praktikum ein Rechtsverhältnis eigener Art ohne Anbindung an die §§ 611 ff. BGB und das BBiG ist, ist es sinnvoll, Beginn und Dauer des Praktikums eindeutig festzulegen und zu vereinbaren: *"Das Praktikum beginnt am <Anfangsdatum> und endet am <Beendigungsdatum>, ohne dass es einer Kündigung bedarf."* So eine Vereinbarung verschafft den Vertragspartnern Klarheit und löst für einen etwaigen Arbeitsrechtsstreit so manches Darlegungs- und Beweisproblem.

Praktikanten können vom Praktikum-/Arbeitgeber/Ausbilder **nach Beendigung ihres Praktikums eingestellt** werden. Die Einstellung kann

- befristet oder
- unbefristet

erfolgen. Liegt kein Sachgrund vor, steht eine Zuvor-Beschäftigung der befristeten "Neueinstellung" nicht entgegen, wenn das Ende des vorausgegangenen Arbeitsverhältnisses bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mehr als drei Jahre zurück liegt (BAG, 06.04.2011 - 7 AZR 716/09). Im Übrigen gilt auch für Praktikanten:

"Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis i.S.d. Vorbeschäftigungsverbots für eine sachgrundlose Befristung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG " (BAG, 21.09.2011 - 7 AZR 375/10).

Und dieser Grundsatz ist auch für eine berufsvorbereitende Beschäftigung wie ein Praktikum, das nicht auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags erfolgt, anzuwenden (BAG, 21.09.2011 - 7 AZR 375/10). Klartext: Ein Praktikum, das kein Arbeitsverhältnis ist, steht einer Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - Neueinstellung - nicht entgegen.

3.3 Entgelt

Die Frage, ob ein Praktikant für sein Praktikum eine Vergütung erhält, ist zunächst ganz einfach zu beantworten: Ist das Praktikum

- ein Arbeitsverhältnis , folgt der Entgeltanspruch aus §§ 611 , 612 BGB ;
- ein Berufsausbildungsverhältnis, ergibt sich der Vergütungsanspruch aus den §§ 10 , 17 BBiG ,
- ein anderes Vertragsverhältnis im Sinn des § 26 BBiG , resultiert der Vergütungsanspruch aus einer entsprechenden Anwendung der §§ 10 , 17 BBiG .

Probleme machen die **Praktika**, die nicht dem gängigen Schema entsprechen und dort **nicht eingeordnet** werden können.

Beispiele

1. Schüler Marvin macht in der neunten Hauptschulklasse ein 2-wöchiges Praktikum bei der Tschyll Audt GmbH. Dieses Praktikum ist im Lehrplan der neunten Hauptschulklasse verbindlich vorgesehen.
2. Student Marlon hat die nach der für ihn maßgeblichen Studienordnung vorgesehene Zwischenprüfung absolviert und muss nun für den nächsten Ausbildungsabschnitt ein 3-monatiges Praktikum machen. Die Tschyll Audt GmbH gibt ihm die Möglichkeit, ihren Betrieb in diesem 3-monatigen Praktikum über alle Abteilungen kennen zu lernen und Eindrücke und Erfahrungen zu sammeln. Marlon bleibt während des gesamten Praktikums Student.
3. Studentin Merle möchte im Leben weiterkommen und fragt bei der Tschyll Audt GmbH nach einem Praktikumsplatz für zwei Monate der Wintersemesterferien. Dieses Praktikum hat nichts mit ihrem Studium zu tun. Merle möchte einfach mal in einen Betrieb "hineinschnuppern", um Erfahrungen aus dem Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftsleben zu sammeln. Sie bekommt die Möglichkeit, am Arbeitsalltag unterschiedlicher Mitarbeiter der Tschyll Audt GmbH teilzunehmen.

Von ihr wird keine Arbeitsleistung und keine durchgehende Anwesenheit verlangt.

Soweit der **Gewinn von Erkenntnissen im Vordergrund** steht und das Praktikum Teil einer fremdbestimmten Ausbildung ist, auf die der Praktikumsgeber keinen Einfluss hat, wird man eine Verpflichtung des Praktikumsgebers zur **Entgeltzahlung ablehnen**.

Beispiele

Schüler Marvin aus dem ersten vorausgehenden Beispiel wird von der Tschyll Audt GmbH keine Vergütung verlangen können. Sein Praktikum ist ein klassisches Schülerpraktikum. Die gleiche Rechtsfolge tritt bei Student Marlon ein. Auch sein Praktikum ist ein vorgeschriebenes, auch sein Status bleibt während des Praktikums unverändert. Marlon soll nicht arbeiten, sondern Einblick nehmen und Erfahrungen sammeln. Das ist bei Merle genauso. Hier steht kein Arbeits- oder Erwerbszweck im Vordergrund. Merle möchte einfach nur unterschiedlichen Arbeitnehmern bei deren Arbeit über die Schulter sehen, Betrieb und Unternehmen kennen lernen. Würde das anders sein und Merle "richtig" arbeiten, müsste man hier einen Vergütungsanspruch aus §§ 611 , 612 BGB bejahen.

Auch wenn Praktikanten in einigen Fällen keinen rechtlichen **Vergütungsanspruch** haben: Es kann schon **aus Motivationsgründen** angebracht sein, sie mit einer gewissen "Aufwandsentschädigung" zu unterstützen. Häufigkeit und Höhe der Aufwandsentschädigung stehen hier im Belieben des Praktikumsgebers.

Praktikanten i.S.d. § 26 BBiG gelten übrigens als Arbeitnehmer i.S.d. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG (§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG) - wenn keiner der im Gesetz aufgeführten Ausnahmetatbestände vorliegt (dazu mehr in den Stichwörtern Praktikum - Allgemeines und Praktikum - Arbeitsverhältnis). Das bedeutet: Arbeitnehmer-Praktikanten i.S.d. des MiLoG haben seit dem 01.01.2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (bis zum 31.12.2016: 8,50 EUR/h brutto - aktuell ab dem 01.01.2021: 9,50 EUR/h brutto, ab 01.07.2021: 9,60 EUR/h brutto, ab 01.01.2022: 9,82 EUR/h brutto, ab 01.07.2022: 10,45 EUR/h brutto, Hinw. d. Verf.).

3.4 Entgeltfortzahlung

Hat ein Praktikant keinen Entgeltanspruch, hat er auch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung . So einfach ist das. Ansonsten haben alle Arbeitnehmer, und das sind nach § 1 Abs. 2 EFZG

- Arbeiter,
- Angestellte und
- "die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten",

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

- an gesetzlichen Feiertagen (§§ 1 Abs. 1 , 2 EFZG) und
- bei Arbeitsverhinderung infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (§§ 1 Abs. 1 , 3 ff. EFZG).

Beispiele

1. Marvin, Marlon und Merle aus den Beispielfällen des vorausgehenden Gliederungspunkts haben keine Entgeltansprüche gegen ihren Praktikumsgeber und damit auch keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung. Die Tschyll Audt GmbH schuldet ihnen kein Entgelt.
2. Melinda, eine etwas orientierungslose Langzeitstudentin, hat schon mehrere Studiengänge abgebrochen und trotz ihrer mittlerweile 40 Lebensjahre immer noch keine "fundierte Ahnung", wo ihre wahren Interessen und Stärken liegen. Für eine - wie sie es nennt - "existenzielle Neuorientierung" überredet sie die Tschyll Audt GmbH zu einem "Praktikum". Melinda wird während dieses "Praktikums" in der PR-Abteilung eingesetzt. Sie hat eine Anwesenheitspflicht, macht Telefondienst, fährt allein zu Kunden heraus, entwirft Anzeigen, bearbeitet Layouts und ist

voll in die Arbeitsabläufe der PR-Abteilung eingegliedert. Melinda ist, anders als Marvin, Marlon und Merle, Arbeitnehmerin. Die Tschyll Audt GmbH schuldet ihr Entgelt und Entgeltfortzahlung.

Außerhalb der EFZG-Entgeltfortzahlung haben Arbeitnehmer bei unverschuldeter vorübergehender Arbeitsverhinderung Vergütungsansprüche nach Maßgabe des § 616 BGB, Auszubildende nach § 19 BBiG. Schuldet der Praktikumsgeber nach den allgemeinen Grundsätzen kein Arbeitsentgelt, ist auch bei sonstigen Fällen der "Praktikumsverhinderung" nichts fortzuzahlen.

3.5 Jugendarbeitsschutz

Das JArbSchG gilt nach seinem § 1 Abs. 1 "für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,

1. in der Berufsausbildung,
2. als Arbeitnehmer ...
3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern ... ähnlich sind,
4. in einem der Berufsbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis".

§ 1 Abs. 1 Nr. 4 JArbSchG ist der Auffangtatbestand für alle Rechtsverhältnisse, die nicht den vorausgehenden in Nr. 1 bis Nr. 3 zugeordnet werden können. Er bezieht insbesondere Praktikanten, die ein anderes Vertragsverhältnis i.S.d. § 26 BBiG eingegangen sind, in den JArbSchG-Schutzbereich ein. Soweit Praktikanten während ihres Praktikums Schüler ihrer Schule oder Studenten ihrer Hochschule bleiben, greift das JArbSchG nicht, weil keine "Beschäftigung" vorliegt und die Voraussetzungen der Nr. 1 bis Nr. 4 nicht erfüllt sind.

Praxistipp:

Kinder und Jugendliche in freien Praktika sind nicht rechtlos. Rücksichtnahme- und Schutzpflichten des Praktikumsgebers gibt es auch hier. Er tut gut daran, die Schutzbestimmungen des JArbSchG zu beachten und minderjährigen Praktikanten keine Aufgaben zu stellen, die er auch minderjährigen Arbeitnehmern und Auszubildenden nach dem JArbSchG nicht stellen dürfte.

Ist das Praktikum kein Arbeitsverhältnis und auch kein BBiG-Ausbildungsverhältnis, hat ein Praktikant keinen Urlaubsanspruch nach § 19 JArbSchG (s. dazu Gliederungspunkt 3.9.).

3.6 Kündigung und Kündigungsschutz

Das KSchG gilt nur für Arbeitnehmer - also Arbeiter und Angestellte. Das KSchG ist für Auszubildende - da sich hier nach § 10 Abs. 2 BBiG aus Wesen und Zweck des Berufsausbildungsvertrags etwas anderes ergibt - nicht anzuwenden. Für sie gilt nach § 22 BBiG bzw. §§ 26, 22 BBiG

- während der Probezeit : jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist;
- nach der Probezeit : nur noch aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist oder mit einer 4-wöchigen Kündigungsfrist, wenn der Auszubildende "die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen" will.

Für Praktikanten mit Arbeitnehmereigenschaft ergeben sich die gesetzlichen Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 1 BGB. Bis zum vollendeten zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit vier Wochen

- zum Fünfzehnten oder
- Monatsletzten

Wegen verlängerter Kündigungsfristen wird auf das Stichwort Kündigungsfristen - gesetzliche hingewiesen.

Für **Praktikanten**, die keine BGB-Arbeitnehmer und keine BBiG-Auszubildende sind, gibt es **keine gesetzlichen Kündigungsfristen**. Sie stehen nicht unter dem Schutz des Arbeitsrechts.

Praxistipp:

Auch wenn ein Praktikum, das kein BGB-Arbeits- und kein BBiG-Ausbildungsverhältnis ist, befristet vereinbart werden kann: Wegen des Fehlens jeglicher gesetzlicher Kündigungsregeln sollte im Praktikumsvertrag auf alle Fälle eine Kündigungsklausel stehen. Diese Kündigungsklausel muss eine etwaige Probezeit, die Arten der Kündigung und die Dauer der Kündigungsfrist(en) regeln: "Das <Zahl>-monatige Praktikum wird für zwei Wochen zur Probe eingegangen und kann währenddessen von beiden Praktikumpartnern jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist wieder beendet werden. Nach der Probezeit kann der Praktikant das Praktikum mit einer Kündigungsfrist von einer Woche ordentlich kündigen, wenn er einen anderen Praktikumsplatz gefunden hat, sein Ausbildungsziel ändert oder aufgibt. Das Recht zur fristlosen außerordentlichen Kündigung des Praktikumsvertrags aus wichtigem Grund bleibt für beide Praktikumpartner unberührt."

Wichtig: Praktikantenverträge sind außerhalb von BGB und BBiG weder Arbeits- noch Ausbildungsverträge. Sie sind (freie) Rechtsverhältnisse eigener Art. Diese Verträge fallen nicht in den Bereich des Arbeitsrechts - unterliegen dennoch als Formularvertrag der AGB-Kontrolle des BGB aus den §§ 305 ff. BGB . Vertragsklauseln in vorformulierten Praktikantenverträgen sind nämlich Allgemeine Geschäftsbedingungen.

3.7 Mutterschutz

Wer den **Praktikantenvertrag**, gleich ob

- Arbeitsverhältnis,
- Berufsausbildungsverhältnis,
- anderes Vertragsverhältnis im Sinn des § 26 BBiG oder
- (freies) Rechtsverhältnis eigener Art,

befristet, wird mit dem Kündigungsverbot des § 17 MuSchG bei einer schwangeren Praktikantin keine Probleme haben. Der Praktikumsvertrag endet einfach durch Zeitablauf. Er braucht nicht gekündigt zu werden. Im Übrigen gilt das MuSchG gemäß § 1 Abs. 2 MuSchG für "Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch." Und unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt das MuSchG gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 MuSchG für

- "Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes" (Nr. 1) ... und
- "Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind" (Nr.8).

Praxistipp:

Auch wenn das Praktikum ein Rechtsverhältnis eigener Art ist, sind die zu Gunsten von Schwangeren und jungen Müttern bestehenden Schutzvorschriften natürlich auch hier zu beachten. Während man das Kündigungsverbot bei einem Schülerpraktikum wohl an der Arbeitnehmereigenschaft scheitern lassen kann: Der Praktikumsgeber wird den besonderen MuSchG-Arbeitsschutz in den §§ 3 ff. MuSchG trotzdem beachten müssen. Auch schwangere Schülerpraktikantinnen dürfen beispielsweise nicht zu Aufgaben herangezogen werden, bei denen sie mit den in § 11 MuSchG genannten Gefahrstoffen in Berührung kommen. Dafür spricht schon der Fürsorgegedanke aus Art. 6 Abs. 4 GG .

In § 10 Abs. 2 BBiG heißt es ausdrücklich:

"Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden".

So sind denn auch Praktikantinnen in den MuSchG-Schutzbereich einbezogen.

3.8 Pausen

Sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen auf das Praktikum anzuwenden, gilt § 4 ArbZG für erwachsene Praktikanten:

- Arbeitszeit bis sechs Stunden: keine Pause
- Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden: 30 Minuten Pause
- Arbeitszeit von mehr als neun Stunden: 45 Minuten Pause
- Dauer einer Pause: mindestens 15 Minuten
- Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer ohne Pause nicht beschäftigt werden

Bei Jugendlichen beträgt eine Pause nach § 11 Abs. 1 JArbSchG

- bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden: 30 Minuten
- bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden: 60 Minuten
- Dauer einer Pause: mindestens 15 Minuten

Das BBiG enthält auch hier keine Sonderregeln. Mehr dazu in den Stichwörtern und Jugendarbeitsschutz.

Praxistipp:

Selbst wenn das Praktikum ein (freies) Rechtsverhältnis eigener Art ist, ist es sinnvoll, bei erwachsenen Praktikanten die ArbZG-Bestimmungen, bei jugendlichen Praktikanten die JArbSchG-Bestimmungen anzuwenden. Es besteht kein rechtsfreier Raum und keine Veranlassung, die vom Gesetz gezogenen Grenzen zu überschreiten.

3.9 Urlaub

Volljährige Arbeitnehmer und Auszubildende haben Urlaubsansprüche nach dem BUrlG - für jedes Kalenderjahr mindestens 24 Werktage. Jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende haben Urlaubsansprüche nach dem JArbSchG. Der Urlaub beträgt bei zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht

- 16 Jahre alten Jugendlichen 30 Werktage,
- 17 Jahre alten Jugendlichen 27 Werktage und
- 18 Jahre alten Jugendlichen 25 Werktage.

Ist das 18. Lebensjahr zu Beginn des Kalenderjahres vollendet, haben auch zur ihrer Berufsausbildung Beschäftigte Urlaubsansprüche nach dem BUrlG.

Keine Urlaubsansprüche bestehen für Praktikanten, die während

- ihrer schulischen Ausbildung oder
- ihres Studiums

ein **vorgeschriebenes Praktikum** absolvieren.

Beispiele

1. Schülerin Sabine macht bei der Prack & Tycker KG das vom Schulministerium für die achte Jahrgangsstufe vorgesehene 2-wöchige Pflichtpraktikum. Abgesehen davon, dass hier schon wegen der nur kurzen Praktikumszeit - es gibt keinen vollen Beschäftigungsmonat, § 5 Abs. 1 BUrlG - gar kein Urlaubsanspruch entstehen kann: Sabine bleibt während des Praktikums Schülerin, das Praktikum ist Teil ihrer Schulausbildung, sie ist weder BBiG-Auszubildende noch Arbeitnehmerin und hat keinen Urlaubsanspruch.

2. Studentin Silvia macht bei der Prack & Tycker KG das nach der Studienordnung ihrer Hochschule für das 5. Semester vorgeschriebene 4-monatige Praktikum zum Erwerb berufspraktischer Erfahrungen und Kenntnisse. Silvia kommt zwar auf vier volle "Beschäftigungsmonate", sie hat trotzdem keinen Urlaubsanspruch gegen die Prack & Tycker KG. Silvia bleibt während ihres Studiums Studentin der Hochschule. Sie ist weder BBiG-Auszubildende noch Arbeitnehmerin.
3. Studentin Susanne möchte in den Semesterferien Erfahrungen in der Arbeitswelt machen und etwas hinzuverdienen. Die Prack & Tycker KG stellt sie für die 3-monatigen Semesterferien vom 15.07. bis zum 14.10. als "Praktikantin" ein. Stundenlohn 5 EUR. Susanne wird von der Prack & Tycker KG als Springerin auf Arbeitsplätzen Urlaub nehmender Mitarbeiter eingesetzt. Sie bekommt ihre Arbeitszeiten vorgegeben und erhält von den jeweiligen Vorgesetzten Weisungen. Hier liegt kein "Praktikum", sondern ein Arbeitsverhältnis vor. Susanne schuldet trotz Verwendung der Bezeichnung "Praktikantin" echte, für den Betrieb verwertbare Arbeitsergebnisse. Sie ersetzt Urlaub nehmende Mitarbeiter, sie ist Arbeitnehmerin - mit der Rechtsfolge, dass sie nach § 5 Abs. 1 lit a) BUrlG Anspruch auf 3/12 des gesetzlichen Mindesturlaubs hat.

Man sieht an diesen Beispielen: Die **korrekte rechtliche Einordnung** des konkreten Praktikums ist **bestimmend** für die aus dem Rechtsverhältnis abzuleitenden - oder auch gerade nicht abzuleitenden - Ansprüche eines "Praktikanten".

Wer Praktikanten als Praktikum- oder Arbeitgeber/Ausbilder Entgelt und Urlaub schuldet, schuldet auch Urlaubsentgelt und am Ende gar eine Urlaubsabgeltung. Wer als Praktikumgeber frei ist, schuldet weder Entgelt noch Urlaub - und damit auch kein Urlaubsentgelt und keine Urlaubsabgeltung.

3.10 Urlaubsgeld

Urlaubsgeld steht

- BGB-Arbeitnehmern und
- BBiG-Auszubildenden

schon von Gesetzes wegen nicht zu. Es muss entweder **individualrechtlich** gesondert **vereinbart** werden oder sich aus

- einer Betriebsvereinbarung,
- einem Tarifvertrag,
- einer betrieblichen Übung oder

einer anderen allgemein gültigen **Anspruchsgrundlage** ergeben. Praktikanten, die BGB-Arbeitnehmer oder BBiG-Auszubildende sind, haben unter den gleichen Voraussetzungen Anspruch auf Urlaubsgeld wie ihre Kollegen.

Soweit ein Praktikum ein (freies) Rechtsverhältnis eigener Art ist und **Arbeitsrecht keine Anwendung** findet, haben Praktikanten **keinen Anspruch auf Urlaubsgeld**. Sie haben in diesen Fällen ja auch keinen Anspruch auf Urlaub.

3.11 Verschwiegenheitspflicht

Für Arbeitnehmer folgt die Pflicht zur Verschwiegenheit als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Sie ist nicht normiert. Für Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats folgt die Pflicht, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren, aus § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG .

Für Auszubildende folgt die Pflicht zur Verschwiegenheit aus § 13 Satz 2 Nr. 6 BBiG , der BBiG-Auszubildende ausdrücklich verpflichtet,

"über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse **Stillschweigen** zu bewahren".

§ 17 Abs. 1 **UWG** sagt:

"Wer als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Dienstverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an jemand zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen, mitteilt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft."

Soweit Praktikanten **keine Arbeitnehmer** und **keine BBiG-Auszubildenden** sind, soll das nicht heißen, dass sie keine Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht haben. Auch Praktikanten kommen mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen in Berührung und müssen darüber Stillschweigen bewahren - leider versteht sich auch in einem Praktikum nicht alles von selbst. Daher folgender

Praxistipp:

Um bei Praktikanten erst gar keinen falschen Eindruck entstehen zu lassen, sollte folgende Regelung in den Praktikantenvertrag aufgenommen werden: *"Der/Die Praktikant/in verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihm/ihr während seines/ihres Praktikums anvertraut, bekannt oder zugänglich werden, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch für die Zeit nach Ende des Praktikums"*.

Eine **100-prozentige Sicherheit** gegen die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen **gibt es nicht**: weder bei Arbeitnehmern und BBiG-Auszubildenden noch bei Praktikanten.

3.12 Weihnachtsgeld

Hier gilt **das Gleiche wie beim Urlaubsgeld**. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld. BGB-Arbeitnehmer und BBiG-Auszubildende haben entweder einen Weihnachtsgeldanspruch aus ihrem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag oder aus anderen Anspruchsgrundlagen wie Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder betrieblicher Übung.

Eine von Arbeitnehmern häufig etwas überstrapazierte Anspruchsgrundlage ist **der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz**.

Beispiel:

Praktikantin Carla Große-Giehr macht vom 02. November bis zum 31. Januar des Folgejahres ein 3-monatiges Praktikum bei der Frey Gehbich AG. Die Arbeitnehmer der Frey Gehbich AG bekommen mit der Abrechnung für den Monat November ein Weihnachtsgeld ausgezahlt. Frau Große-Giehr bekommt nichts - was sie für ungerecht hält. Sie meint, sie müsse nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ebenfalls ein Weihnachtsgeld bekommen.

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz

"gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleichzubehandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz eine sachfremde Gruppenbildung und die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Er findet stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt" (BAG, 27.06.2012 - 5 AZR 317/11).

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz will aber nur, dass der Arbeitgeber **Gleiches gleichbehandelt - Ungleiches darf er ungleich behandeln**.

Beispiel:

Carla Große-Giehr aus dem vorausgehenden Beispiel ist Praktikantin. Ihr Arbeitgeber zahlt nur allen Arbeitnehmern Weihnachtsgeld. Auch andere Praktikanten bekommen nichts. Hier gibt es zwei Personengruppen - Praktikanten und Arbeitnehmer. Beide sind nicht miteinander zu vergleichen. Während die einen gegen Entgelt praktisch verwertbare Arbeitsergebnisse schulden, sehen sich die anderen nur im Betrieb um und sammeln Eindrücke aus der Arbeitswelt. Die Gruppe der Praktikanten kann keine Gleichbehandlung mit der Gruppe der Arbeitnehmer verlangen. Ungleiches darf ungleich behandelt werden. Carla hat somit keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld - sie ist keine Arbeitnehmerin.

Auch Art. 3 GG verbietet nur einen gleichheitswidrigen **Ausschluss von Begünstigungen**, "bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird". "Verfassungsrechtlich .. ist nur die Ungleichbehandlung von wesentlich Gleichem bzw. die Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem" relevant (BAG, 26.07.2012 - 6 AZR 701/10).

3.13 Weisungsrecht

Der Arbeitgeber kann **bei Arbeitnehmern** nach § 106 Satz 1 GewO

- Inhalt,
- Ort und
- Zeit

der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen , soweit die **Arbeitsbedingungen** nicht durch

- den Arbeitsvertrag,
- Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung,
- eines anwendbaren Tarifvertrags oder
- gesetzliche Vorschriften

festgelegt sind. Das gilt auch hinsichtlich Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, § 106 Satz 2 GewO .

Auszubildende sind nach § 13 Satz 2 BBiG verpflichtet,

"1. die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen, (...), 3. den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden, 4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten".

Wer weder BGB-Arbeitnehmer noch BBiG-Auszubildender ist, für den gelten § 106 Satz 1 und 2 GewO und § 13 Satz 2 Nr. 1, 3 und 4 BBiG nicht. Trotzdem müssen auch Praktikanten, die in einem Rechtsverhältnis eigener Art in einem fremden Unternehmen Erfahrungen und Erkenntnisse sammeln, gewisse Regeln einhalten. Ihre Rechtsgrundlage ist zum einen der Praktikumsvertrag, zum anderen das **Hausrecht** des Praktikumsgebers.

3.14 Zeugnis

Arbeitnehmer haben bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis , § 109 Abs. 1 Satz 1 GewO :

- einfaches Zeugnis, das "mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit" enthält (§ 109 Abs. 1 Satz 2 GewO),
- qualifiziertes Zeugnis, mit zusätzlichen Angaben zu "Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis" (§ 109 Abs. 1 Satz 3 GewO).

Auszubildende haben nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BBiG Anspruch auf ein Zeugnis. Und § 16 Abs. 2 BBiG sieht vor:

"Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen".

Praktikanten, die keine BGB-Arbeitnehmer und auch keine BBiG-Auszubildenden sind, haben aus § 109 GewO und § 16 BBiG keinen gesetzlichen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Soweit eine Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung die Erteilung eines Zeugnisses vorschreibt, wird der Praktikumsgeber dadurch verpflichtet, ein Zeugnis zu erteilen. Ansonsten sprechen Sinn und Zweck des Praktikums dafür, dem Praktikanten nach Abschluss des Praktikums ein Zeugnis zu erteilen. Er will die Einblicke, Erfahrung und Kenntnisse, die er in seinem Praktikum gewonnen hat, später einmal nachweisen. Das lässt sich am besten mit einem schriftlichen Zeugnis machen.

Praxistipp:

Wenn das konkrete Praktikum für das Zeugnis keine Besonderheiten verlangt, ist es sinnvoll, sich an Form und Inhalt von Zeugnissen zu orientieren, die man sonst BGB-Arbeitnehmern oder BBiG-Auszubildenden ausstellt. Um von Anfang an Transparenz zu haben, sollte der Punkt Zeugnis bereits im Praktikumsvertrag geregelt sein und die Parteien sollten sich vor Beginn des Praktikums darüber im Klaren sein, welchen Inhalt das spätere Zeugnis haben muss.

In den Fällen, in denen BGB-Arbeitnehmer und BBiG-Auszubildende Anspruch auf eine Berichtigung ihres Zeugnisses haben, wird man auch Praktikanten diesen Anspruch zuerkennen müssen.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zu den Rechten und Pflichten von Praktikanten **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt.

4.1 Arbeitsverhältnis

Leistet eine Person im Rahmen einer Berufsausbildung ein Praktikum ab, ist sie als Arbeitnehmer anzusehen, "wenn das Praktikum unter den Bedingungen einer tatsächlichen und echten Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis durchgeführt wird". Ist das so, kommt es nicht darauf an, dass der Praktikant nur eine geringe Produktivität hat, bloß eine reduzierte Stundenzahl arbeitet und dafür auch nur eine Mini- Vergütung erhält. Trotzdem ist zu verlangen, "dass der Betroffene im Rahmen des Praktikums genügend Stunden geleistet hat, um sich mit der Arbeit vertraut zu machen" (EuGH, 19.06.2008 - C-306/07 - Dänemark).

4.2 Ausbildungszweck

Der Ausbildungszweck eines Praktikums wird umso deutlicher, je breiter das Spektrum vermittelter Einblicke in Arbeitsabläufe und betriebsorganisatorische Zusammenhänge ist und je mehr Ansprechpartner es für die Vermittlung von Kenntnissen und die Weitergabe von Praxiserfahrung gibt. Demgegenüber tritt der Ausbildungszweck zurück, wenn der "Praktikant" für sein 6-monatiges "Praktikum" nur zwei Ansprechpartner hat, die beide Projektleiter waren und denen der "Praktikant" zugearbeitet hat. "Steht der Ausbildungszweck in einem sechsmonatigen so genannten Praktikantenverhältnis nicht im Vordergrund, das heißt überwiegt der Ausbildungszweck nicht deutlich die für den Betrieb erbrachten Leistungen und Arbeitsergebnisse, ist eine Vergütung von 375,00 EUR monatlich sittenwidrig" (LAG Baden-Württemberg, 08.02.2008 - 5 Sa 45/07 - Leitsatz).

4.3 Berufsvorbereitung

Ein Praktikant wird in einem Betrieb in der Regel nur vorübergehend tätig, um sich die zur Vorbereitung auf seinen Beruf erforderlichen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. In so einem Praktikum findet "keine systematische Berufsausbildung statt". Die Tätigkeit eines Praktikanten ist oft "Teil einer Gesamtausbildung" und wird "für die Zulassung zu Studium oder Beruf benötigt". So steht bei einem Praktikantenverhältnis der Ausbildungszweck im Vordergrund - mit der weiteren Schlussfolgerung: "Die

Vergütung ist der Höhe nach deshalb auch eher eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt" (BAG, 13.03.2003 - 6 AZR 564/01).

4.4 Darlegungs- und Beweislast

Allein der unsubstanzierte Hinweis des Arbeitgebers im Berufungsverfahren, der Arbeitnehmer habe sich "zunächst einen 'Überblick über die Arbeit' verschaffen" wollen, und er habe ihm deshalb die Möglichkeit gegeben, "im Rahmen eines" 4-tägigen "Praktikums ... mit ihm zusammen eine Tour zu fahren" rechtfertigt ohne Angabe konkreter Tatsachen nicht den Schluss, "zwischen den Parteien sei kein Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen". Auch ein neu eingestellter Arbeitnehmer muss zunächst eingewiesen und eingearbeitet werden (LAG Rheinland-Pfalz, 16.04.2009 - 10 Sa 22/09)

4.5 Hochschulpraktikum

"Die Hochschulen und Fachhochschulen können Praktika als Hochschul- oder Fachhochschulmaßnahmen ausgestalten, bei deren Durchführung sie sich der Betriebe bedienen. Sie können aber auch trotz weitgehender Vorgaben und enger Verzahnung die berufspraktischen Tätigkeiten mit den übrigen Teilen des Studiums die Praktika von den Betrieben eigenverantwortlich durchführen lassen. Letzteres ist jedenfalls dann der Fall, wenn die praktische Ausbildung auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags mit dem Betriebsinhaber erfolgt und der Praktikant in die Organisation des Ausbildungsbetriebs eingegliedert ist" (BAG, 15.03.2006 - 7 ABR 39/05).

4.6 Mindestlohn

Das MiLoG bezieht Praktikanten u.a. dann nicht in seinen Geltungsbereich ein, wenn sie "ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten" (so: § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG). Nun kann es immer wieder mal passieren, dass ein Praktikum - z.B. wegen Krankheit - unterbrochen und das zunächst 3-monatige Praktikum dann um die ausgefallene Zeit verlängert wird. Entsteht damit dann wegen Überschreitens der 3-Monats-Grenze gleich ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn? Das BAG meint: nein. "Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird" (BAG, 30.01.2019 - 5 AZR 556/17 - Pressemitteilung).

4.7 Rechtsweg

§ 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sagt: "Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten". Selbst wenn die Parteien ein unentgeltliches Praktikum vereinbart haben, ist für Rechtsstreitigkeit aus diesem Rechtsverhältnis die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu bejahen. Soweit es um die Eigenschaft "Arbeitnehmer" geht, folgt die Zuständigkeit aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG . Bei einer unentgeltlichen Tätigkeit als Praktikant wird man die betroffene Person als "arbeitnehmerähnliche" i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ansehen können (LAG Hamm, 18.06.2007, 2 Ta 661/06).

4.8 Vergütungsanspruch

Eine Vergütung gilt nach § 612 Abs. 1 BGB "als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist". Dieser Rechtsgrundsatz greift auch in Fällen, wenn Arbeit geleistet wird, die über das vertraglich vereinbarte Maß hinausgehen. Wird ein Praktikant beispielsweise mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht seiner Fortbildung, sondern überwiegend betrieblichen Interessen dienen, ist § 612 Abs. 1 BGB ebenfalls anzuwenden. So steht selbst "die vereinbarte Unentgeltlichkeit" eine Beschäftigung als Praktikant "der Annahme einer stillschweigenden Vergütungsabrede hinsichtlich des davon abweichenden Einsatzes" nicht entgegen (LAG Berlin-Brandenburg, 24.06.2011 - 6 Sa 444/11).

4.9 Vergütungspflicht

Auch wenn die Parteien **mündlich ein "unentgeltliches Praktikum"** vereinbart haben, bleiben Vergütungsansprüche nach § 612 Abs. 1 BGB damit nicht immer außen vor - selbst dann nicht, wenn die Anwendung des BBiG durch die maßgebliche Ausbildungsordnung - hier: PsychThG - ausgeschlossen ist. § 612 Abs. 1 BGB ist anzuwenden, wenn es a) für die vereinbarte Tätigkeit keine Vergütungsabsprache gibt oder b) die Vereinbarung über die Unentgeltlichkeit der zu leistenden Dienste wegen Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB nichtig ist. Aber selbst wenn die Parteien in rechtlich nicht zu beanstandender Weise eine Vergütung ausgeschlossen haben, kann in entsprechender Anwendung des § 612 Abs. 1 BGB eine Vergütungspflicht entstehen. **"Jede Arbeit ist ihren Lohn wert"**, sagte das BAG schon im Urteil vom 15.03.1960 - 5 AZR 409/58 . Und das kann bei zulässig vereinbarter Unentgeltlichkeit für die eigentliche Tätigkeit - hier: das Praktikum - zu einer **Vergütungspflicht für außervertragliche, höherwertige Arbeitsleistungen** führen (BAG 10.02.2015 - 9 AZR 289/13).

4.10 Vertragsschluss

Auch Praktikanten können **Arbeitnehmer** i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sein. Bei der rechtlichen Einordnung kommt es weder auf Umfang und Tiefe der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten noch auf die Dauer des Praktikums an. Selbst **kurzfristige Bildungsmaßnahmen** erfüllen unter Umständen das Tatbestandsmerkmal Berufsausbildung i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG . *"Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte können allerdings nur solche Personen sein, mit denen der Ausbildende einen privatrechtlichen Vertrag geschlossen hat, der die Beschäftigung zum Zweck der Berufsausbildung zum Inhalt hat"* (BAG, 15.03.2006 - 7 ABR 39/05).

4.11 Vorbeschäftigung

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG macht eine sachgrundlose Befristung unzulässig, "wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat". War der befristet eingestellte Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber zuvor als Praktikant tätig, steht das einer befristeten "Neueinstellung" nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen. Eine berufsvorbereitende Beschäftigung als Praktikant ist kein Arbeitsverhältnis i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG , wenn das Praktikum nicht als Arbeitsverhältnis zu werten ist (BAG, 19.10.2005 - 7 AZR 31/05).