

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Regelung
3. Tarifliche Regelung
4. Vertragliche Regelung
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Anrechnung auf die Probezeit - 1
 - 5.2 Anrechnung auf die Probezeit - 2
 - 5.3 Anrechnung auf die Wartezeit
 - 5.4 Massenentlassung
 - 5.5 Rechtsweg

Information

1. Allgemeines

Der Praktikumsvertrag wird in der Regel **für eine bestimmte Zeit** geschlossen. Die **Dauer** eines Praktikums ist in der Regel in einer **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung** festgelegt. Das **Ende eines befristeten Praktikumsvertrags** kommt ganz automatisch mit seinem Ablauf. In anderen Fällen kann nur gekündigt werden.

Praxistipp:

Wer sicher gehen will, einen befristeten Praktikumsvertrag während seiner Laufzeit kündigen zu können, sollte diese Möglichkeit in seinem Vertrag vereinbaren. Auch wenn es für Praktikantenverträge keine gesetzliche Regelung gibt: es zeigen sich deutliche Parallelen zu befristeten Arbeitsverträgen. Und die können auch nur ordentlich gekündigt werden, wenn sich der Arbeitgeber diese Art der Beendigung im befristeten Vertrag vorbehalten hat (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Für "Praktika", die BGB-Arbeits- **oder** BBiG-Ausbildungsverhältnisse sind, gibt es gesetzliche Regelungen in § 622 BGB und § 22 BBiG. Es kann auch sein, dass der Weg für eine Kündigung durch tarifliche Regelungen vorgezeichnet ist. Wo weder gesetzliche noch tarifliche Regelungen greifen, muss das **Kündigungsrecht vertraglich vereinbart** werden. Dabei ist immer zu berücksichtigen, dass der Praktikant das Praktikum für seinen weiteren Berufsweg braucht und insoweit auch eine **Parallele zu Berufsausbildungsverhältnissen** zu ziehen ist.

2. Gesetzliche Regelung

Die **Dauer eines Praktikums** wird in der Regel durch die maßgeblichen **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung** vorgegeben. Wo diese Vorgaben fehlen, dürfen Praktikumsgeber und Praktikant die Dauer ihres Praktikums selbst bestimmen. In allen Fällen bietet sich der **Abschluss eines befristeten Praktikumsvertrags** an. Er endet allein durch Zeitablauf und muss nicht extra gekündigt werden.

Praxistipp:

Zur Klarstellung wird folgende Vertragsklausel empfohlen: *"Das Praktikum beginnt am <Datum> und endet am <Datum>. Seine Dauer beträgt insgesamt <Zahl> Wochen/Monate. Es endet mit Ablauf der vereinbarten Praktikumszeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf."*

Es gibt keine spezielle gesetzliche Kündigungsfrist für **Praktikantenverhältnisse**.

Für Arbeitsverhältnisse sieht das BGB in § 622 Kündigungsfristen vor:

- die **4-wöchige Grundkündigungsfrist** in Abs. 1 und
- die verlängerten Fristen in Abs. 2.

Für die Dauer einer vereinbarten Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist **zwei Wochen**. Eine außerordentliche Kündigung ist fristlos möglich, wenn dafür ein wichtiger Grund vorliegt.

Praxistipp:

Ist das vereinbarte "Praktikum" tatsächlich ein Arbeitsverhältnis, sind auf dieses "Praktikum" die für Arbeitsverhältnisse geltenden Kündigungsfristen anzuwenden (und nicht die eventuell für das "Praktikum" vereinbarten kürzeren).

BBiG **-Berufsausbildungsverhältnisse** können nach § 22 Abs. 1 BBiG während *"der Probezeit ... jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden."* Nach der Probezeit

- von beiden Vertragspartnern nur noch *"aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist"* (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) oder
- von den Auszubildenden *"mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen"* (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).

Praxistipp:

Da es keine spezielle gesetzliche Regelung für die Kündigung von Praktikantenverträgen gibt, gilt folgende Faustregel: Ist das Praktikum ein Arbeitsverhältnis, gelten die Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse. Ist das Praktikum ein BBiG-Ausbildungsverhältnis, gelten die Regelungen in § 22 BBiG - entweder direkt oder über § 26 BBiG. Ist das vereinbarte Praktikum ein Rechtsverhältnis eigener Art, sind die Kündigungsbedingungen und -fristen vertraglich zu vereinbaren (s. Gliederungspunkt 4.).

Soweit ein Praktikum kein Arbeitsverhältnis ist, ist das Kündigungsschutzgesetz für das Praktikumsverhältnis unanwendbar. BBiG **-Auszubildende** und **Praktikanten** in einem Rechtsverhältnis eigener Art sind **keine Arbeitnehmer** i. S. d. § 1 Abs. 1 KSchG .

3. Tarifliche Regelung

Tarifverträge enthalten nach § 1 Abs. 1 TVG **Rechtsnormen**, die

- den Inhalt,
- den Abschluss und
- die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen**
- sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen

ordnen können. Praktika sind in § 1 Abs. 1 TVG nicht genannt. Im Rahmen ihrer **Tarifautonomie** aus Art. 9 Abs. 3 GG können die Tarifpartner jedoch auch **Regeln für Inhalt, Abschluss und Kündigung von Praktikantenverhältnissen** vereinbaren. Sie müssen dabei allerdings die durch Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- und Studienordnung gezogenen Grenzen einhalten.

Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 TVG zunächst nur

- die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und
- der Arbeitgeber, der selbst Partei eines Tarifvertrags ist.

Darüber hinaus gibt es allgemeinverbindliche Tarifverträge (§ 5 TVG) und es besteht die Möglichkeit, die Geltung von Tarifverträgen **vertraglich** zu **vereinbaren**. Sieht ein Tarifvertrag **zwingende Regelungen** für

- die Dauer und
- die Beendigung

eines Praktikumsvertrags vor, müssen die Vertragspartner sie beachten. Hat der Tarifvertrag Öffnungsklauseln oder regelt er bestimmte Punkte gar nicht, dürfen Praktikumsgeber und Praktikant kreative eigene Regelungen treffen.

Für den **öffentlichen Dienst** gibt es den *"Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L)"*. Er sieht Folgendes vor:

- *"Die Probezeit beträgt drei Monate" (§ 3 Abs. 1 TV Prakt-L).*
- *"Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden" (§ 3 Abs. 2 TV Prakt-L).*
- *"Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf" (§ 15 Abs. 1 TV Prakt-L).*
- *"Nach der Probezeit (§ 3) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, b) von der Praktikantin/dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen" (§ 15 Abs. 2 TV Prakt-L).*

Der TV Prakt-L betrifft unter anderem die Berufe

- Sozial- und Heilpädagoge,
- pharmazeutisch-technische Assistenten und
- Erzieher,

deren Ausbildungsordnungen **mehrmonatige Praktika** vorsehen.

4. Vertragliche Regelung

Da es keine gesetzliche Regelung für die **Kündigung** von Praktikantenverträgen gibt, die **keine BGB -Arbeits- oder BBiG -Ausbildungsverhältnisse** sind, muss sich der Praktikumsgeber diese **Möglichkeit** im Praktikumsvertrag selbst schaffen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei einem echten Praktikum der **Ausbildungszweck im Vordergrund** steht und ein Praktikum eher mit einem Ausbildungsverhältnis als mit einem Arbeitsvertrag verglichen werden kann.

Praxistipp:

Praktikumsgeber und Praktikant sollen sich zu Beginn des Praktikums kennen lernen. Außerdem muss der Praktikant entscheiden, ob das beabsichtigte Praktikum und der Beruf oder der Betrieb, für den er sich interessiert, tatsächlich etwas für ihn sind. Daher empfiehlt es sich, für den Beginn des Praktikums möglichst kurze Kündigungsfristen zu vereinbaren.

Eine einfache **Kündigungsklausel** könnte so aussehen:

"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."

Ob eine **Kündigungsfrist** vereinbart wird oder der Praktikumsvertrag **nur aus wichtigem Grund fristlos** gekündigt werden kann, ist eine Frage, die nicht generell zu beantworten ist. Das richtige Maß hängt von der Art der Praktikums ab. Bei einem freiwilligen Praktikum kann hier sicherlich ein größerer Maßstab angelegt werden. Bei vorgeschriebenen Praktika sind die Grenzen enger. Immerhin soll dem Praktikanten ja die Möglichkeit gegeben werden, die Anforderungen einer Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung zu erfüllen. Und da lässt sich durchaus die Auffassung vertreten, dass der Praktikumsgeber das Praktikum nur dann kündigen darf, wenn dafür ein wichtiger Grund vorliegt.

Was sich immer anbietet: ein Aufhebungsvertrag . Mit ihm kann ein Praktikantenverhältnis jederzeit und zu jedem Zeitpunkt beendet werden. Wie jeder Vertrag setzt aber auch der Aufhebungsvertrag zwei sich deckende Willenserklärungen voraus. Er scheidet, wenn der Praktikant mit der Aufhebung seines Vertrags nicht einverstanden ist. Ein Aufhebungsvertrag **lässt sich nicht erzwingen**.

Ganz wichtig: Die **Kündigung** sollte **stets schriftlich** erfolgen.

Soweit die Kündigung von Praktikantenverhältnissen

- nicht bereits durch einen **Tarifvertrag geregelt** ist oder
- **üblicherweise durch Tarifvertrag** geregelt wird (s. dazu § 77 Abs. 3 BetrVG),

kann sie auch durch eine **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zur Kündigung von Praktikantenverhältnissen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Anrechnung auf die Probezeit - 1

Berufsausbildungsverhältnisse beginnen nach § 20 BBiG mit einer Probezeit , die mindestens einen Monat betragen muss und vier Monate nicht überschreiten darf. Die Probezeit hat für Auszubildende und Ausbilder den großen Vorteil, dass beide das Berufsausbildungsverhältnis nach § 22 Abs. 1 BBiG *"jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist"* kündigen können - danach nur noch unter den erschwerten Bedingungen des § 22 Abs. 2 BBiG . Geht dem Berufsausbildungsverhältnis ein **Volontär- oder Praktikantenverhältnis** voraus, erfolgt **keine Anrechnung** dieser Phase auf die Probezeit des späteren Berufsausbildungsverhältnisses (LAG Berlin, 12.10.1998 - 9 Sa 73/98).

5.2 Anrechnung auf die Probezeit - 2

Die Probezeit nach § 20 Satz 1 BBiG ist zwingend . Die **Parteien des Berufsausbildungsvertrags** dürfen lediglich in dem mit minimal einem und maximal vier Monaten vorgegebenen Rahmen die Dauer "ihrer" Probezeit selbst festlegen. Nun kommt es häufig vor, dass Auszubildender und Auszubildender **vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses** schon Erfahrung miteinander gemacht haben, zB. weil der Ausbildung ein mehr oder weniger langes Praktikum vorausgegangen ist. Die Dauer dieses Praktikums ist dann nicht auf die Probezeit nach § 20 Satz 1 BBiG anzurechnen. Ein Berufsausbildungsverhältnis hat spezifische Rechte und Pflichten , die **mit einem Praktikum nicht vergleichbar** sind (BAG, 19.11.2015 - 6 AZR 844/14 - mit dem Hinweis, dass es weder auf den Inhalt noch auf die Zielsetzung des Praktikums ankommt und eine Anrechnung selbst dann nicht zulässig ist, wenn es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte).

5.3 Anrechnung auf die Wartezeit

Arbeitnehmer haben nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 KSchG Kündigungsschutz , wenn ihr *"Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat"*. Echte BBiG -Berufsausbildungsverhältnisse zählen bei der Berechnung der gesetzlichen KSchG -Wartezeit mit. Für Praktika gilt: *"Bei der Berechnung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist ein betriebliches Praktikum, das der beruflichen Fortbildung gedient hat, nur dann anzurechnen, wenn es im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses abgeleistet worden ist"* (BAG, 18.11.1999 - 2 AZR 89/99 - Leitsatz).

5.4 Massenentlassung

"Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 [EG des Rates vom 20. Juli 1998 ... über Massenentlassungen] ist dahin auszulegen, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die **im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung** durch ihren Arbeitgeber, jedoch **finanziell gefördert und anerkannt** durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist" (EuGH, 09.07.2015 - C-229/14 - 2. Leitsatz - Deutschland).

5.5 Rechtsweg

Rechtsstreitigkeiten über das **Bestehen oder Nichtbestehen anderer Vertragsverhältnisse** i. S. d. § 26 BBiG gehören wegen ihrer Nähe zum BBiG -Berufsausbildungsverhältnis vor die Gerichte für Arbeitssachen . Für einen **Hospitationsvertrag**, der über ein bloßes Praktikum hinausgeht, gilt das Gleiche. Weiter vorausgesetzt, er soll *"nach dem Willen der Vertragspartner zur Vorbereitung eines später abzuschließenden Arbeitsvertrages ganz oder überwiegend der Erlangung deutscher Sprachkenntnisse sowie daneben der **Vermittlung von berufsvorbereitenden Kenntnissen und Fähigkeiten dienen**"* (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 27.11.2012 - 3 Ta 24/12).