

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Form von Praktikumsverträgen
3. Praktikumsvertrag und NachwG
4. Inhalt von Praktikumsverträgen
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Auslegung
  - 5.2 Rechtscharakter - 1
  - 5.3 Rechtscharakter - 2
  - 5.4 Vertragsänderung
  - 5.5 Verzicht auf Vergütung

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Gesetzgeber** sieht für Praktikumsverträge **weder** eine bestimmte **Form noch** einen bestimmten **Inhalt** vor. Die §§ 2 NachwG und 11 BBiG sprechen lediglich im Zusammenhang mit BGB-Arbeits- und BBiG-Berufsbildungsverträgen von **Nachweis** und **Niederschrift**. Das NachwG sieht aber ebenso wenig wie das BBiG vor, dass Arbeits- oder Berufsausbildungsverträge schriftlich zu vereinbaren sind. Unabhängig vom Fehlen besonderer Vorschriften sollte dennoch **stets Schriftform** gewählt werden. Nur sie hat eine ausreichende **Dokumentations- und Beweisfunktion**.

Neben der Form entscheidet auch der Inhalt über **Nutzen und Funktion** eines Praktikumsvertrags. Da spezielle gesetzliche Vorgaben fehlen, erfolgt die **erste Orientierung** an den für BGB-Arbeits- und BBiG-Berufsbildungsverträge geltenden Bestimmungen: § 2 NachwG und § 11 BBiG. Selbstverständlich ist immer auf die **Besonderheiten des Einzelfalls** Acht zu geben. Wertvolle Hinweise für den Inhalt eines Praktikumsvertrags geben auch die anzuwendenden **Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- und Studienordnungen**.

#### 2. Form von Praktikumsverträgen

Das BGB sieht nicht einmal für einen "echten" **Arbeitsvertrag** Schriftform vor. § 10 Abs. 1 BBiG sagt zwar, dass Ausbilder und Auszubildender einen "*Berufsausbildungsvertrag*" schließen müssen. Auf diesen **Berufsausbildungsvertrag** sind dann nach § 10 Abs. 2 BBiG "*die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden*" - und die schreiben ja gerade **keine besondere Vertragsform** vor.

§ 2 NachwG verpflichtet Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses "*die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen*". Gleichzeitig gibt er in Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 10 vor, was er unter den "*wesentlichen Vertragsbedingungen*" versteht (s. dazu Gliederungspunkt 3). Und § 11 BBiG sagt:

"Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, **den wesentlichen Inhalt des Vertrages** gemäß Satz 2 **schriftlich niederzulegen**".

Und § 11 Abs. 2 BBiG fügt an: "*Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern*" zu unterzeichnen.

### **Praxistipp:**

Auch wenn ein Praktikumsvertrag kein BGB-Arbeitsverhältnis und kein BBiG-Berufbildungsvertrag ist: Praktikumsgeber und Praktikant sollten ihn in jedem Fall schriftlich schließen. Ein schriftlicher Vertrag ist in seiner Wirkung viel nachhaltiger als eine mündliche Vereinbarung. Außerdem darf seine Dokumentations- und Beweisfunktion nicht unterschätzt werden. Nur ein schriftlicher Praktikumsvertrag hilft, zukunftsorientiert Streitfälle über Rechte und Pflichten des Praktikanten im Sinn des Praktikumsgebers zu lösen.

Sowohl § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG als auch § 11 Abs. 3 BBiG sprechen davon, dass der Arbeitgeber/Ausbilder seinem Vertragspartner die Niederschrift ( **Nachweis** ) bzw. eine Ausfertigung der **Niederschrift** (Berufsausbildungsvertrag) **aushändigen** muss. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass der Praktikumsgeber den Praktikumsvertrag **in 2-facher Ausfertigung** erstellt und eine der beiden Ausfertigungen seinem Praktikanten überlässt.

Praktikanten, die **das 18. Lebensjahr vollendet** haben, dürfen den Praktikumsvertrag selbst und im eigenen Namen schließen. Sie sind voll geschäftsfähig. Bei Praktikanten, die **das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben, müssen die gesetzlichen Vertreter unterschreiben. Minderjährige brauchen für Willenserklärungen die Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters, § 107 BGB .

### **3. Praktikumsvertrag und NachwG**

Praktikanten, die nach § 22 Abs. 1 MiLoG **als Arbeitnehmer** gelten, sind Arbeitnehmer iSd. NachwG, § 1 Satz 2 NachwG .

Wer einen Praktikanten einstellt, muss unverzüglich

- nach Abschluss des Praktikumsvertrages,
- spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit,

**die wesentlichen Vertragsbedingungen** schriftlich **niederlegen**, die Niederschrift unterzeichnen und dem Praktikanten aushändigen, § 2 Abs. 1a Satz 1 NachwG .

### **Praxistipp:**

Auch hier gilt wie bei "richtigen" Arbeitnehmern: Sinnvoll ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag, der die Besonderheiten des Einzelfalls regelt und gleichzeitig die NachwG-Anforderungen erfüllt.

In die **Niederschrift** nach § 2 Abs. 1a Satz 1 NachwG gehören nach § 2 Abs. 1a Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 7 NachwG **mindestens**:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind

Auch für die Niederschrift der wesentlichen Bedingungen eines Praktikantenvertrags ist die elektronische Form ausgeschlossen, § 2 Abs. 1a Satz 3 NachwG .

### **4. Inhalt von Praktikumsverträgen**

Auch wenn das echte Praktikum kein BGB-Arbeits- oder BBiG-Berufsausbildungsvertrag ist, hat es trotzdem Sinn, sich beim Inhalt eines Praktikumsvertrags zumindest an den **Vorgaben** aus § 2 NachwG / § 11 Abs. 1 Satz 2 BBiG zu **orientieren**. Insgesamt gehören in einen Praktikumsvertrag:

- **Name** und Anschrift von Praktikumsgeber und Praktikant
- der **Zeitpunkt des Praktikumsbeginns**
- der Zeitpunkt des Praktikumsendes
- die **Dauer des Praktikums**
- die **Art des Praktikums** (unter Umständen mit einer sachlichen und zeitlichen Gliederung sowie der Angabe des Praktikumszwecks und des Praktikumsziels - den so genannten Praktikumsplan)
- der Praktikumsort - oder, wenn der Praktikant sein Praktikum nicht nur an einem bestimmten Ort leisten soll, der Hinweis darauf, dass der Praktikumsgeber dem Praktikanten an verschiedenen Orten Gelegenheit geben wird, Eindrücke zu sammeln
- eine kurze Charakterisierung oder **Beschreibung der Möglichkeiten**, die dem Praktikanten gegeben werden, um Eindrücke zu sammeln und zu vermitteln
- die Höhe einer etwaigen **Aufwandsentschädigung**, ihre Voraussetzungen und ihre Zusammensetzung
- die Zeit, in der am Tag/in der Woche Eindrücke vermittelt werden
- bei die Dauer eines Monats übersteigenden Praktika ein Hinweis, ob und unter welchen Voraussetzungen **Urlaub** oder **freie Tage** gewährt werden und für welche Dauer und Zeiträume dies geschieht
- die Fristen für eine **Kündigung** des Praktikumsvertrags
- ein in allgemeiner Form gehaltener **Hinweis auf die rechtlichen Bestimmungen**, die auf das Praktikantenverhältnis Anwendung finden
- und die bis hier nicht angesprochenen Punkte aus § 2 Abs. 1a NachwG .

Ein Vertrag kann im Zeitpunkt der Vereinbarung nie alles regeln, was irgendwann vielleicht einmal regelungsbedürftig sein könnte. Das ist bei Arbeitsverträgen so, das ist bei Praktikantenverträgen so. Die **Mindestbedingungen** sollten in jedem Fall geregelt sein. Das schafft für alle Beteiligten **klare Verhältnisse**.

#### **Praxistipp:**

Bei Praktikantenverträgen besteht immer die Gefahr, dass Form und Wirklichkeit auseinanderfallen. Wer seinen Praktikanten "richtig" arbeiten lässt, kann nicht allen Ernstes erwarten, mit einem "Praktikumsvertrag" die Rechtsfolgen echter Arbeitsverhältnisse auszuhebeln. So kann die Vereinbarung von Unentgeltlichkeit im "Praktikumsvertrag" die Vergütungspflicht nicht ausschließen, wenn der "Praktikant" tatsächlich Arbeit schuldet und leistet.

#### **Praxistipp:**

Ob und in welchen Zweigen der Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung) ein Praktikant versicherungspflichtig ist, entscheiden nicht die Vertragspartner, sondern die gesetzlichen Bestimmungen. Es ist immer sinnvoll, den sozialversicherungsrechtlichen Status rechtzeitig vor Beginn des Praktikums und vor Vertragsschluss zu klären - und dann einen entsprechenden Hinweis mit in den Vertrag aufzunehmen. Mehr dazu im Beitrag Praktikum - Sozialversicherung .

Dort, wo

- besondere gesetzliche Regelungen es notwendig machen,
- **betriebliche Besonderheiten** zu berücksichtigen sind,
- die Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung **bestimmte Inhalte** vorgibt oder
- **persönliche Merkmale** des Praktikanten es erfordern,

sollte der Praktikumsvertrag auf alle Fälle auf diese besonderen Punkte abgestellt werden.

#### **Praxistipp:**

Der Praktikumsvertrag aus dem Formularteil der Personalpraxis<sup>24</sup> deckt einen weiten Bereich ab. Kommt es auf spezifische - durch eine Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung vorgegebene - Inhalte an, ist es sinnvoll, diese spezifischen vertraglichen Regelungen mit den Trägern der Maßnahme abzustimmen. Maßnahmeträger können unter anderem die Hochschulen, private Bildungseinrichtungen oder die Handwerks- beziehungsweise Industrie- und Handelskammern sein.

Soweit Praktikumsverträge **Formularverträge** sind und **Allgemeine Geschäftsbedingungen** enthalten, unterliegen sie der **Inhaltskontrolle** nach den §§ 305 ff. BGB (s. zur AGB-Systematik das Stichwort Vertragsstrafe - AGB-Kontrolle ). AGB müssen Vertragsbestandteil werden ( § 306 BGB ), **klar und verständlich** sein ( § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ) und sie dürfen den Vertragspartner nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen ( § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ). Schließlich unterliegen AGB Klauselverboten mit ( § 308 BGB ) und ohne ( § 309 BGB ) Wertungsmöglichkeit.

## 5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Praktikumsvertrag in **alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### 5.1 Auslegung

Die Auslegung so genannter nichttypischer **Willenserklärungen** in einem Praktikumsvertrag ist Sache der Tatsachengerichte. Ihr Auslegungsergebnis kann im Rahmen einer **Rechtsbeschwerde** nur daraufhin überprüft werden, *"ob die gesetzlichen Auslegungsregeln ( §§ 133 , 157 BGB ) richtig angewandt wurden, nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und der für die Auslegung maßgebliche Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde."* Sieht der Praktikumsvertrag keine Rechte und Pflichten von Praktikumsgeber und Praktikanten vor, kann **keine "vertragliche Beziehung"** zwischen ihnen angenommen werden ( BAG, 15.03.2006 - 7 ABR 39/05 ).

### 5.2 Rechtscharakter - 1

Wird ein Praktikum von einer **Ausbildungsordnung** zwingend vorgeschrieben, ist ein Praktikumsvertrag ein *"Vertrag, mit dem sich eine Person dem Arbeitgeber als Auszubildender zur Leistung von Diensten und dieser sich zur Ausbildung der Person in praktischen Kenntnissen und Erfahrungen verpflichtet, die sie zum **Erlernen** ihres späteren Hauptberufes bei einem anderen Auszubildenden benötigt"*. Dabei muss immer unterschieden werden, ob das Praktikum **Zulassungsvoraussetzung** vor Studienbeginn ist beziehungsweise als Betriebspraktikum nach dem Studienabschluss absolviert und als Prüfungsvoraussetzung vorgewiesen werden muss ( LAG Hamm, 11.07.1996 - 4 Sa 1285/95 ).

### 5.3 Rechtscharakter - 2

Beim **Arbeitsvertrag** steht die Leistung von Arbeit im Vordergrund. *"Demgegenüber ist ein Praktikant in aller Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen praktischen **Kenntnisse und Erfahrungen** anzueignen. Demnach steht bei einem Praktikantenverhältnis der **Ausbildungszweck** im Vordergrund. Die Vergütung ist der Höhe nach deshalb auch eher eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt"* ( LAG Köln, 31.05.2006, 3 Sa 225/06 ).

### 5.4 Vertragsänderung

Sind die Vertragsklauseln zur Vergütung gestrichen und enthält der Praktikumsvertrag die Klausel *"**Nebenabreden** wurden nicht getroffen. Änderungen des Vertrages und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**"*, bedeutet das nicht den Ausschluss tatsächlicher Vergütungsansprüche. Sagt der Personalleiter dem "Praktikanten" dann im Verlauf des Praktikums eine Vergütung von 400,00 EUR monatlich zu, ist das zwar eine Vertragsänderung. Es ist jedoch *"davon auszugehen, dass .. [die] vertraglich vereinbarte Schriftform durch Erteilung der Vergütungszusage konkludent, also **durch schlüssiges Verhalten, aufgehoben** worden ist"* ( LAG Hamm, 12.12.2006 - 9 Sa 555/06 ).

## 5.5 Verzicht auf Vergütung

Schließen die Vertragspartner einen **Praktikumsvertrag**, wird der "Praktikant" dann trotzdem als Arbeitnehmer eingesetzt, umfasst ein Verzicht auf Ansprüche aus dem Praktikumsvertrag nicht die Ansprüche des "Praktikanten" auf eine Vergütung als Arbeitnehmer nach § 612 Abs. 1 BGB . Eine **Beschäftigung als Arbeitnehmer** ist anzunehmen, wenn der Praktikant mit Tätigkeiten beauftragt wird, *"die nicht seiner Fortbildung dienen, sondern ganz überwiegend betrieblichen Interessen"*. Die vereinbarte Unentgeltlichkeit der Beschäftigung als Praktikant steht dann *"der Annahme einer stillschweigenden Vergütungsabrede hinsichtlich des davon abweichenden Einsatzes als"* Arbeitnehmer nicht entgegen ( LAG Berlin-Brandenburg, 24.06.2011 - 6 Sa 444/11 ).