

Welche Rechte haben Praktikanten?

## **375 Euro für Top-Ingenieurin sind sittenwidrig**

von Maik Heitmann und Wolfgang Büser

**Die Meinungen darüber, wie Praktikantinnen und Praktikanten in deutschen Betrieben behandelt werden, gehen auseinander. Während sich Betroffene - oftmals zu Recht - ausgebeutet fühlen, geben Personalchefs selten Auskunft darüber, wie es den Praktikanten bei ihnen geht. Wie dem auch sei: Praktikanten sind wie normale Arbeitnehmer zu behandeln und müssen sich nicht alles gefallen lassen. Die folgenden Rechte aus dem Arbeitszeit- und Bundesurlaubsgesetz gelten grundsätzlich auch für Praktikanten - von Ausnahmen, wie ein Pflichtpraktikum während des Studiums, abgesehen:**

### **Arbeitszeit:**

Die (werk-)tägliche Arbeitszeit eines Praktikanten darf (wie für normale Arbeitnehmer) im Regelfall acht Stunden nicht überschreiten. Auf bis zu zehn Stunden darf dann verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

### **Pause/Ruhezeit:**

Einem Praktikanten ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu gönnen; länger als sechs Stunden „am Stück“ dürfen sie nicht ohne Ruhepause arbeiten. Außerdem muss zwischen dem Ende des Arbeitstages und dem Beginn des neuen eine „ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden“ liegen.

### **Probezeit/Bezahlung:**

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main musste in einem Fall einer Schülerin entscheiden, die ein sechsmonatiges Praktikum in einem Reitstall absolvierte, wofür sie ein Auszubildendengehalt bezog. Sie verlangte, „wie eine Arbeitskraft“ bezahlt zu werden - schließlich habe sie „tatsächliche Arbeitsleistung“ erbracht. Weil sie die behauptete regelmäßige „Schufterei“ jedoch nicht eindeutig beweisen konnte, blieb es beim Azubigehalt. Allerdings konnte sie durchsetzen, das Praktikum auf die - anschließend folgende - mehrjährige Ausbildung zur Pferdewirtin angerechnet zu bekommen.

Demnach ist eine Probezeit zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses um die Dauer des Praktikums zu kürzen - vorausgesetzt, es handelt es sich um ein und denselben Betrieb. Dabei ist es unwichtig, ob eine befristete oder unbefristete Stelle ansteht. (AZ: 5 Ca 2426/00)

In einem anderen Fall wurde eine Diplom-Ingenieurin für Innenarchitektur, die ihre Abschlussprüfung mit „1“ bestanden hatte im Rahmen eines sechsmonatigen Praktikums bei einem Innenarchitektur-Fachverlag mit den im Praktikanten-Vertrag vereinbarten 375 Euro monatlich abgespeist. Sie wehrte sich nach Abschluss des Praktikums gegen die schlechte Bezahlung, weil sie teilweise 70 Stunden pro Woche als

Projektassistentin vollständig und eigenverantwortlich eingesetzt worden ist - mit Erfolg. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg sprach der Frau 8.500 Euro Lohn-Nachzahlung zu, weil es sich um Lohnwucher gehandelt habe. Es sei sittenwidrig, im Vertrag „allgemeine Aufgaben“ zu vereinbaren, die Frau dann mit extrem verantwortungsvollen Arbeiten zu betrauen und dafür lediglich einen Praktik-entgelt zu bezahlen. (AZ: 5 Sa 45/07)

## **Urlaub**

Laut Bundesurlaubsgesetz besteht für jede, also auch für Praktikanten, ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von mindestens vier Wochen. Dabei ist die Anzahl der Tage entscheidend, die pro Woche gearbeitet wird. Besteht also eine Arbeitswoche aus sechs Arbeitstagen (Montag bis Samstag), so stehen dem Praktikanten 24 Urlaubstage (6 mal 4) zu - bezahlt. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Praktikantenverhältnis länger als sechs Monate dauert. Ganz leer ausgehen aber auch die Absolventen kürzerer Praktika nicht: Sie haben einen Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs pro vollem Monat.

## **Arbeit an Sonn- und Feiertagen:**

Wird ein Praktikant an Sonn- oder Feiertagen zur Arbeit gerufen, so steht ihm dafür jeweils ein Ersatzruhetag zu. Der muss „innerhalb eines - den Beschäftigungstag einschließenden - Zeitraums von zwei Wochen gewährt werden“, so das Gesetz. Abweichungen davon sind nur durch Tarifverträge möglich. Sonn- oder Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich kann es jedoch nur für leitende Angestellte oder vergleichbare Kräfte geben - für Praktikanten nicht. Gilt für einen Betrieb ein Tarifvertrag, so ist der grundsätzlich auch für den Praktikanten anzuwenden.

Weitere Urteile zum Thema:

**Praktikumszeit kann „Anrechnungs-Ausbildungszeit“ sein** - „Unvermeidbare Zwischenzeiten“ zwischen zwei Abschnitten der Ausbildung - in der Regel die Zeit zwischen dem Abgang von der Schule und dem Beginn einer (Berufs-)Ausbildung - sind rentenrechtliche Anrechnungs-Ausbildungszeiten. Das gilt normalerweise bis zu maximal vier Monate (etwa wenn das Abitur im Mai absolviert wurde, das Ausbildungsverhältnis aber erst im September beginnt). Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat aber auch eine längere Zeit als Anrechnungszeit anerkannt, die eine Abiturientin zunächst als Praktikantin durchlaufen musste, um ihre Ausbildung als Krankengymnastin überhaupt beginnen zu können. (AZ: L 6 R 454/06)

**Studenten im Praktikum müssen Beiträge zahlen** - Studenten, die im Rahmen einer dualen Ausbildung (hier zum Diplom-Ingenieur für Elektrotechnik) neben dem Studium an der Universität zwei - jeweils 13 Wochen dauernde - Berufspraktika absolvieren, sind in der Zeit, die sie im Betrieb verbringen, sozialversicherungspflichtig. Die gesetzliche Rentenversicherung kann Beiträge von den ausbildenden Betrieben und den Studenten verlangen. Weil die Praktikantenordnung der Hochschule nur Mindestanforderungen für die Auswahl und die Dauer der praktischen Tätigkeit beschreibt, handelt es sich bei den Praxisphasen (in denen die Studenten der Firma voll zur Verfügung stehen), nicht um Teile des Studiums. (Sozialgericht Dortmund, S 10 RA 79/04)

**Auch Teil einer Ausbildung kann Lohn bringen** - Ein Arbeitgeber (hier das Deutsche Rote Kreuz = DRK), der Praktikumsplätze anbietet, die Teil einer Berufsausbildung sind (hier zum Rettungsassistenten, wobei außerdem eine schulische Ausbildung und eine staatliche Abschlussprüfung zu absolvieren sind), kann dafür die Zahlung einer Vergütung nicht verweigern. Das DRK kann nicht argumentieren, dass das Berufsausbildungsgesetz (nach dem Auszubildende eine angemessene Vergütung erhalten müssen) nicht anzuwenden wäre, weil das Praktikum Teil der schulischen Ausbildung sei. Der angehende Rettungsassistent klagte vor dem Sächsischen Landesarbeitsgericht rund 10.000 Euro Vergütung für das einjährige Praktikum ein. (AZ: 3 Sa 542/04)

**Eine einheitliche Ausbildung darf nicht unterbrochen werden** - Ein junger Mann, der ein berufsvorbereitendes Praktikum als Elektroinstallateur absolviert hat, darf nicht zum Wehrdienst einberufen werden, wenn er eine Fachhochschulausbildung an der staatlichen Technikerfachhochschule anstrebt. Damit würde eine "einheitliche Ausbildung" unterbrochen, was mit einer besonderen Härte für den Auszubildenden verbunden wäre. Gerade einer hohen Arbeitslosigkeit können Berufsstarter nur mit verstärkter Aus- und Weiterbildung begegnen, um das Risiko der Beschäftigungslosigkeit zu mildern. (Verwaltungsgericht Wiesbaden, 7 G 447/05)

**Auch Praktikanten dürfen wählen** - An der Wahl zum Betriebsrat dürfen auch Praktikanten teilnehmen - selbst dann, wenn die überbetrieblich ausgebildet werden und nur das Praktikum im Unternehmen absolvieren. (Hier hatte die Entscheidung Bedeutung, weil durch die Wahlberechtigung von zwei Praktikanten die für die Betriebsratsgröße maßgebende Grenze überschritten wurde, so dass statt eines Betriebsobmanns ein aus drei Personen bestehender Betriebsrat zu wählen war.) (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 2 TaBV 39/02)

**Auch Praktikanten müssen nichts umsonst machen** - Eine Praktikantin, die zehn Monate in einer Werbeagentur gearbeitet hat, hat auch dann Anspruch auf Bezahlung, wenn das Unternehmen meint, dass "Leistungen von Praktikanten aufgrund fehlender Qualifikation unentgeltlich zu erbringen" sind. Wegen des Erwerbs beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen sind auch solch kurze Einstellungen nach dem Berufsausbildungsgesetz zu "belohnen" (hier mit 9.000 Euro). (Hessisches Landesarbeitsgericht, 3 Sa 1818/99)

**Ein Praktikum bringt keinen Kündigungsschutz** - Einem Arbeitnehmer kann auch in einem Großbetrieb ohne Angabe von Gründen gekündigt werden, wenn er noch keine sechs Monate dort beschäftigt ist. Ein vorher im selben Betrieb geleistetes Praktikum ist dabei nicht mitzuzählen, wenn es nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geleistet worden ist. (Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 89/99)