

# Praktikant\_innen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und  
Personalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung



# Inhalt



<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
1.1.	Was ist ein Praktikum? Die Rechtslage	3
1.2.	Wer macht ein Praktikum – und warum?	6
1.3.	Die Zielgruppe Akademiker_innen	7
<b>2.</b>	<b>Handlungsfelder für Betriebsrat/Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung</b>	<b>8</b>
2.1.	Wer spricht mit den Praktikant_innen?	8
2.2.	Demokratische Rechte der Praktikant_innen	9
2.3.	Wie kann eine hohe Qualität des Praktikums sichergestellt werden?	9
2.4.	Welche Mitspracherechte hat der Betriebsrat/Personalrat bei Praktika?	10
2.5.	Tarifrechtliche Möglichkeiten	10
2.6.	Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz?	11
2.7.	Die Betriebsvereinbarung	12
2.8.	Praktikumsvertrag	14
2.9.	Die spätere Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis	15
2.10.	Zusammengefasst: Mögliche Handlungsfelder des Betriebs- oder Personalrats bzw. der JAV	16
<b>3.</b>	<b>Weitere Informationen und Beispiele</b>	<b>17</b>
3.1.	Unterstützung und Informationen für Praktikant_innen	17
3.2.	Vertragsbeispiel Praktikumsvertrag	18
3.3.	Leitfaden für ein »Faires Praktikum«	23
3.4.	Angebote der Gewerkschaftsjugend	25
3.5.	»Betriebsvereinbarung zur Regelung der Vergütung von Praktikantinnen/ Praktikanten – Diplomandinnen/Diplomanden – Doktorandinnen/Doktoranden (Mustervereinbarung der Sartorius AG)«	26
3.6.	»Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten«	28
3.7.	Übersicht Mitspracherechte Betriebsrat/Personalrat	34

# 1. Einleitung

## 1.1. Was ist ein Praktikum?

### Die Rechtslage

Das Praktikum ist ein Lernverhältnis. So wird es seit 1. Januar 2015 im Mindestlohngesetz definiert. Gesetzgeber und Gerichte sind sich einig: Ein Praktikum ist immer Teil einer Ausbildung und muss auch selbst Ausbildungscharakter haben. Nur wenn das Lernen im Vordergrund steht, wenn der Ausbildungscharakter erkennbar ist, liegt ein Praktikum im Sinne des Gesetzes vor. Darum gilt: Das Praktikum soll fachliche Kenntnisse vermitteln und der beruflichen Orientierung dienen. Es hilft, betriebliche Abläufe kennen zu lernen und eine Vorstellung von der Arbeit in einer Branche zu bekommen. Dafür sollen Menschen, die ein Praktikum absolvieren, nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit eingepplant sein, sondern zusätzlich im Betrieb »mitlaufen«.

Aber auch wenn die Definition des Praktikums einigermaßen unstrittig ist, eindeutige gesetzliche Regelungen zu den Rechten und Pflichten von Praktikant\_innen gibt es bisher nicht. Und in arbeitsrechtlichen Kommentaren tauchen unterschiedliche Auffassungen darüber, welche rechtliche Stellung sie im Betrieb haben, auf.

Was die Vergütung betrifft, ist mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 auch für Praktika grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro vorgesehen. Allerdings gibt es hier eine Reihe von Ausnahmen, in denen der Mindestlohn nicht zu zahlen ist. Praktika, die zur Berufsausbildungsorientierung, also vor Beginn der Ausbildung oder des Studiums stattfinden, sind für die Dauer von drei Monaten vom Mindestlohn ausgenommen, genauso wie freiwillige Praktika, die während des

Studiums absolviert werden. Für Praktika, die verpflichtend z. B. im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden, besteht generell kein Anspruch auf den Mindestlohn. Auch wer an einer Einstiegsqualifizierung gemäß § 54a Sozialgesetzbuch III (SGB) oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68–70 Berufsbildungsgesetz (BBiG) teilnimmt, hat keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Für alle freiwilligen Praktika, die nach abgeschlossener Ausbildung oder Studium geleistet werden, sieht der Gesetzgeber den Mindestlohn vor. Bei diesen Praktika bestand in der Vergangenheit die größte Missbrauchsanfälligkeit, da Arbeitgeber diese häufig als verdeckte Beschäftigung eingesetzt haben.

Eines ist klar: Gehört das Praktikum nicht zum Studium, gelten die Regeln des § 26 BBiG. Es

### Gesetzestext MiLoG

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

erfasst alle, die ein Praktikum absolvieren und dabei bestimmte betriebliche Tätigkeiten im Rahmen einer »Gesamtausbildung im Sinne einer persönlichen Entwicklungsmaßnahme« (also keiner Berufsausbildung) ausüben. Darin werden Rechte auf Vergütung, Urlaub oder ein Zeugnis festgeschrieben. Der Betriebsrat/Personalrat hat in Bezug auf Praktikant\_innen grundsätzlich die gleichen Rechte wie in Bezug auf Auszubildende (Handlungsmöglichkeiten für Personalräte gelten entsprechend den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder, siehe Seite 34).

Ausgeschlossen vom BBiG sind Schüler\_innen im Schülerpraktikum und Studierende,

die im Rahmen ihres Studiums eine in der Studienordnung vorgeschriebene Praxisstation (Pflichtpraktikum) in einem Betrieb absolvieren, da diese den Schul- und Hochschulgesetzen der Länder unterliegen (laut Bundesarbeitsgerichtsurteil (BAG) vom 19. Juni 1974 und vom 8. Mai 1990). Wer ein Pflichtpraktikum macht, hat keinen echten Status als Beschäftigte\_r, das Praktikum ist Bestandteil der (Hoch)Schulbildung. Daher entsteht nach herrschender Meinung auch kein arbeitsrecht-



licher Anspruch auf Vergütung, Urlaub oder Entgeltfortzahlung. Die gesetzlichen Regelungen zur Wochenarbeitszeit oder zum Arbeitsschutz gelten gleichwohl.

Ob das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder in diesen Pflicht-Praktika Anwendung finden, ist umstritten. So schließt § 5 BetrVG wörtlich die zur »Berufsausbildung Beschäftigten« in den Kreis der Arbeitnehmer\_innen mit ein. Da dieser Begriff im Betriebsverfassungsgesetz weiter gefasst ist als im Berufsbildungsgesetz, zählen viele Jurist\_innen zumindest Studierende im Pflicht-

praktikum zu den »zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten« und damit zu den Arbeitnehmer\_innen nach dem BetrVG. Der Betriebsrat hätte dann bei den individuellen Personalmaßnahmen wie Auswahl, Einstellung und Kündigung Mitspracherechte.

Bei allen Arten von Praktika ist es wichtig, dass Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) darauf achten, dass die Praktikant\_innen im jeweiligen Betrieb fair behandelt werden. Denn es lohnt sich, sie direkt anzusprechen und für ihre faire Behandlung im Betrieb zu sorgen. Warum? Lies weiter:

Auch im Personalvertretungsgesetz des Bundes und der folgenden Bundesländer werden die zur Berufsausbildung oder zur Ausbildung Beschäftigten vom Personalvertretungsgesetz erfasst: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen. Eine ähnliche Regelung gibt es in Schleswig-Holstein. In Brandenburg heißt es zusätzlich: Beschäftigte sind auch diejenigen, die zu ihrer Ausbildung in der Dienststelle tätig sind, unabhängig davon, ob sie für ihre Ausbildung eine Vergütung erhalten, ob sie sich gleichzeitig in einem Berufs- oder Schulausbildungsverhältnis zu einem Dritten befinden oder ob die Dienststelle die Kosten der Ausbildung trägt.

In Niedersachsen gilt das Personalvertretungsgesetz ebenfalls für die zur Berufsausbildung Beschäftigten, schließt aber Personen, die innerhalb eines Jahres bis zu einer Dauer von zwei Monaten mit weniger als 15 Stunden

wöchentlich beschäftigt werden oder die nebenamtlich oder nebenberuflich mit weniger als 18 Stunden wöchentlich tätig sind, aus. In den Bundesländern Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen schließen die Personalvertretungsgesetze Beschäftigte, die ein mit einer Schul- oder Hochschulausbildung zusammenhängendes Praktikum ableisten, explizit aus. Soweit in dieser Broschüre auf Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten verwiesen wird, werden i. d. R. nur die entsprechenden §§ des BetrVG zitiert. Personalrät\_innen haben i. d. R. vergleichbare Handhabe, dies sollte im Einzelfall aber anhand des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes geprüft werden. In denjenigen Bundesländern, in denen Praktikant\_innen von der Personalvertretung explizit ausgeschlossen sind, sollte der Personalrat dennoch erwägen, ihnen als Ansprechpartner zur Seite zu stehen, Betreuung und Angebote für sie zu gestalten.

## 1.2. Wer macht ein Praktikum – und warum?

Viele Praktikant\_innen sind nur vordergründig allein der Ausbildung wegen im Betrieb. Ein Praktikum soll heute nicht nur dazu dienen, das richtige Arbeitsleben kennenzulernen und erste Qualifikationen zu erwerben. Wer ein Praktikum absolviert, will zugleich potenzielle zukünftige Arbeitgeber auf sich aufmerksam

machen oder zumindest Kontakte knüpfen, die beim Berufseinstieg oder der Bewerbung für einen beliebten Ausbildungsberuf behilflich sein können. Deshalb machen heute immer mehr junge Menschen freiwillig ein Praktikum: Schulabgänger\_innen, Ausgelernte, Studierende oder Hochschulabsolvent\_innen.

### Im Prinzip lässt sich, wer ein Praktikum macht, einer der folgenden Gruppen zuordnen:

- Studierende im Pflichtpraktikum (immatriulierte\_r Student\_in, der\_die ein Praktikum absolviert, das in der Studienordnung seines\_ihres Studiengangs verpflichtend vorgeschrieben ist)
- Praktikant\_in mit oder ohne Berufsabschluss/Studierendenstatus/Studienabschluss im freiwilligen Praktikum
- Praktikant\_in, der\_die von der Bundesagentur für Arbeit zur Eingliederung ins Berufsleben vermittelt

- wird (z. B. Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen; EQJ)
- Praktikant\_in als zukünftige\_r Fachoberschüler\_in, der\_die ein Praxisjahr absolviert
- Praktikant\_in in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen oder im Anerkennungsyear im Anschluss an den schulischen Teil dieser Ausbildungen (bei außerbetrieblicher oder vollzeitschulischer Ausbildung)
- Praktikant\_in in sonstiger Ausbildung, in der ein Praktikum erforderlich ist (z. B. Schüler\_in).

### ! Achtung Ausbeutung !

Wenn Menschen, die eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, ein Praktikum absolvieren, besteht die Gefahr, dass sie während ihres Praktikums wie regulär Beschäftigte eingesetzt werden. Schließlich haben sie einen berufsqualifizierenden Abschluss und könnten auch ganz normal als Berufseinsteiger\_in eingestellt werden.

Der Vorwand der Arbeitgeber ist meist, der\_die Absolvent\_in müsse sich erst mal in das Berufsfeld einarbeiten. Hierfür gibt es aber die gesetzliche Probezeit – und eine Einarbeitungszeit in ein neues Aufgabenfeld wird älteren Arbeitnehmer\_innen, die den Job oder die Abteilung wechseln, schließlich auch zugestanden. Soll ein\_e Absolvent\_in hingegen in eine wichtige Leitungsfunktion eingearbeitet werden, ist eher ein Traineeprogramm, das in der Regel etwa zwölf bis 18 Monate dauert und vernünftig vergütet wird, angebracht. Praktika von Ausgelernten oder Absolvent\_innen setzen Verdrängungsprozesse in Gang, die auf Kosten der

Stammebelegschaften gehen: Statt von einer ordentlichen unbefristeten Vollzeitstelle wird ein Aufgabenfeld nun von vierteljährlich wechselnden Praktikant\_innen bearbeitet.

Hier sind Betriebsrat/Personalrat und JAV besonders gefordert. Sie müssen fragen: Handelt es sich tatsächlich noch um ein Praktikum oder arbeiten Praktikant\_innen vollwertig an einem Projekt mit, sind ihre Arbeitsleistungen fest eingeplant? Dann liegt nämlich ein normales Arbeitsverhältnis vor, für das ein angemessenes Gehalt, mindestens allerdings der gesetzliche Mindestlohn, zu zahlen ist.

Dabei ist es unerheblich, ob der dafür abgeschlossene Vertrag als »Praktikumsvertrag« überschrieben ist. Nicht die Bezeichnung, sondern der tatsächliche Inhalt des Verhältnisses ist ausschlaggebend. Das ist auch der Grund dafür, dass immer wieder über Gerichtsurteile berichtet wird, die ehemaligen Praktikant\_innen nachträgliche Lohnansprüche zuerkennen.

## 1.3. Die Zielgruppe Akademiker\_innen

Seit Jahren steigt der Anteil derjenigen, die über ein Hochschulstudium in das Erwerbsleben eintreten: Schon heute wird fast die Hälfte jedes Geburtenjahrgangs in Deutschland an den Fachhochschulen und Universitäten ausgebildet.

Dieser Trend wird in den letzten Jahren vor allem durch die sehr stark berufsfeldorientierten Bachelor- und Master-Studiengänge und eine wachsende Anzahl von Ausbildungsgängen, die das Lernen im Betrieb und an der Hochschule miteinander verbinden (z. B. Berufsakademien, duales Studium) verstärkt. In diesem Rahmen werden Praktika auch für Studierende immer üblicher. Dabei ist das Praktikum in vielen Fällen die erste Möglichkeit für die gewerkschaftliche Ansprache von Akademiker\_innen im Betrieb. Perspektivisch macht heute fast die Hälfte eines jeden Jahrgangs nicht mehr die prägende Erfahrung eines betrieblichen Werdegangs.

Nicht mehr zu übersehen ist, dass der Anteil von Akademiker\_innen innerhalb der Betriebe und Behörden aufgrund der zunehmenden Spezialisierung bzw. des Strukturwandels stetig zunimmt. Gewerkschaften müssen sich also verstärkt um diese Gruppe kümmern, nicht zuletzt, um in den Betrieben einen hohen Organisationsgrad zu halten, also streikfähig zu bleiben.

Das Praktikum – ob freiwillig oder nach Studienordnung obligatorisch – ist für alle, die aus einer (Fach)hochschulausbildung kommen, eine wichtige Möglichkeit, erste berufliche Kenntnisse zu erwerben. Mit der Einführung

von Bachelor-/Master-Studiengängen haben Praxisphasen zugenommen. Auch die späteren Akademiker\_innen sammeln also lange vor Berufseintritt erste Erfahrungen mit der betrieblichen Wirklichkeit. Dass Gewerkschaften und Betriebsräte/Personalräte Teil dieser Wirklichkeit sind, müssen sie – wie jeder Azubi auch – gleich zu Beginn lernen. Spricht man sie erst an, wenn sie als Ingenieur\_innen und Dispatcher in den Betrieb kommen, werden sie zu recht fragen: Wo wart ihr, als ich euch brauchte während meiner Ausbildung?

Bisherige Umfragen zeigen jedoch, dass die überwiegende Zahl der Praktikant\_innen während ihres Aufenthaltes im Betrieb wenig bis gar keinen Kontakt mit dem Betriebsrat oder der JAV hat. Weil sie während ihrer Praktika nur für kurze Zeit im Betrieb sind, gehen sie ausgelasteten Betriebs- oder Personalratsmitgliedern oft durch die Lappen. Doch wo, wenn nicht im Betrieb, wie, wenn nicht durch Betriebs- oder Personalratsangehörige und JAVis gibt es eine bessere Gelegenheit, Studierende gezielt und persönlich für die Gewerkschaft anzusprechen?





## 2. Handlungsfelder für Betriebsrat/ Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

### 2.1. Wer spricht mit den Praktikant\_innen?

Praktikant\_innen haben Rechte, auf die sie aufmerksam gemacht werden müssen. Und sie brauchen genau wie Azubis und viele Arbeitnehmer\_innen versierte Unterstützung im Kampf um die Einhaltung dieser Rechte.

Der Betriebsrat/Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung können vor allem die Qualität des Praktikums beeinflussen – angefangen beim Abschluss eines Praktikumsvertrages über die Ausstellung eines Ar-

beitszeugnisses bis zum Aushandeln einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung über Arbeitsbedingungen, Einsatzmöglichkeiten und Vergütungen. Darüber hinaus sollte jede\_r Praktikant\_in zu Beginn und möglichst am Ende des Praktikums ein Gesprächsangebot vom Betriebsrat/Personalrat oder der JAV erhalten. Ein Eingangsgespräch, in dem zum Beispiel die Erwartungen der Praktikant\_in an die Zeit im Betrieb thematisiert werden, kann eine erste Kontaktaufnahme sein.



## 2.2. Demokratische Rechte der Praktikant\_innen

Alle, die ein Praktikum absolvieren, können selbstverständlich – ebenso wie alle anderen Beschäftigten des Betriebes – an den Betriebsversammlungen und Sprechstunden des Betriebsrates/Personalrates teilnehmen bzw. den Betriebsrat/Personalrat oder die JAV aufsuchen. Des Weiteren können sie ihr Beschwerderecht auf Gleichbehandlung geltend machen, wenn sie – auch versteckt – aufgrund ihres Alters diskriminiert werden (§ 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG, in Verbindung mit § 75 BetrVG) und sich mit der Beschwerde auch an den Betriebsrat wenden (§ 85 BetrVG). Ein Anspruch auf Gleichbehandlung nach AGG besteht natürlich auch, wo eine personalrechtliche Vertretung von Praktikant\_innen im öffentlichen Dienst nicht zulässig ist.

Allerdings haben die wenigsten Studierenden oder Schüler\_innen ausreichend Erfahrungen mit dem Arbeitsleben, um solche Rechte zu kennen. Und auch, wer erst später ein Praktikum macht, ahnt oft nichts von ihnen. Deshalb sollten Betriebsrat oder JAV die Praktikant\_in-

nen gleich am Anfang persönlich einladen, sie auf diese Rechte hinweisen und so mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Wichtig ist das Signal: Ihr seid uns nicht egal – wir haben auch eure Ausbildungsinteressen und Arbeitsbedingungen im Blick und können euch helfen!

Ein\_e Praktikant\_in befindet sich in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber – besonders, wenn das Praktikum mit dem Ziel eines späteren Berufseinstiegs im Betrieb absolviert wird. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass der Betriebsrat/Personalrat im Falle von Missständen aktiv auf Praktikant\_innen zugeht und mit ihnen über denkbare Lösungsmöglichkeiten spricht. Dazu kann auch ein Hinweis auf die Rechtsberatung der Gewerkschaft vor Ort gehören. Vielerorts geben zudem die Beratungsangebote der gewerkschaftlichen Hochschulinformationsbüros und Campus-Offices (students at work) sowie der studentischen Selbstverwaltung an der Hochschule (Fachschaften, AStA, StuRa) Unterstützung.

## 2.3. Wie kann eine hohe Qualität des Praktikums sichergestellt werden?

Der Betriebsrat/Personalrat bzw. die JAV sollte die Ausbildungsinteressen derjenigen, die ein Praktikum machen, im Blickfeld haben. Dazu gehört vor allem, dass das Anlernen bzw. die Betreuung durch feste Ansprechpartner\_innen gewährleistet wird. Aber auch der Zugang zu notwendiger technischer Ausrüstung und möglichst ein eigener Arbeitsplatz sind wünschenswert.

Die Gestaltung eines »Praktikumsplans«, ähnlich dem »Ausbildungsplan« bei Auszubildenden sollte eigentlich obligatorisch sein. Neu ist: Für Praktikant\_innen gilt ab dem 1. Januar 2015 das Nachweisgesetz. Das bedeutet, für jedes Praktikum ist ein Praktikumsvertrag, analog einem Ausbildungsvertrag, vom Arbeitgeber auszustellen.

## 2.4. Welche Mitspracherechte hat der Betriebsrat/Personalrat bei Praktika?

Der Betriebsrat/Personalrat sollte einen Überblick haben, wie viele Praktikant\_innen in der Regel im Betrieb eingesetzt werden, welches ihre Aufgaben sind und wie das Lohnniveau aussieht. Hierzu muss der Arbeitgeber gemäß § 80 BetrVG alle notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen, auch über Personen, die (angeblich) nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen oder befristet beschäftigt sind gemäß § 20 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Auch bei der Einstellung hat die betriebliche Interessenvertretung ein Mitspracherecht. Sie kann prüfen, wer wo eingesetzt werden soll und ob eine Widerspruchsmöglichkeit (gemäß § 99 BetrVG) besteht. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn durch den Einsatz von Praktikumskräften regulär Beschäftigte ersetzt werden sollen und dies zu Nachteilen für diese Beschäftigten oder gar zu deren Kündigung führt. Auf diesen Aspekt kann der Betriebsrat/Personalrat auch bereits bei der Personalpla-

nung (im Rahmen von § 90 BetrVG – Planung der Arbeitsplätze – und § 92 BetrVG – Personalplanung) achten.

Auch bei der Festlegung des Einsatzes an verschiedenen Praktikumsstationen hat der Betriebsrat/Personalrat ein Mitbestimmungsrecht (gemäß § 98 BetrVG). Er kann vom Arbeitgeber eine Vereinbarung verlangen, die den Ablauf der Praktika im Betrieb für alle Praktikant\_innen regelt. Weigert der Arbeitgeber sich, eine solche Vereinbarung zu treffen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet. Fordert die JAV innerhalb des Betriebsrates/Personalrates, sich mit diesen Fragen zu befassen, muss der Betriebsrat/Personalrat das Thema auf die Tagesordnung einer Betriebsrats-/Personalratssitzung nehmen und beraten. In solch einem Fall kann (nach BetrVG) die gesamte JAV mit allen Mitgliedern teilnehmen und jede\_r kann mit abstimmen, sodass eine Mitbestimmung auch durch die JAV gesichert ist.

## 2.5. Tarifrechtliche Möglichkeiten

Selbst wenn der Praktikumsbetrieb tarifgebunden ist und – was noch seltener ist – der Praktikant\_in Mitglied der Gewerkschaft besteht nicht automatisch Anspruch auf tariflichen Urlaub oder andere Leistungen. Denn in den wenigsten Fällen werden Praktikant\_innen bei tariflichen Vereinbarungen berücksich-

tigt. Einzelne Tarifverträge z. B. der IG Metall oder der TVPöD für ausgewählte Praktikant\_innen im öffentlichen Dienst (siehe S. 28) bilden eine Ausnahme. Es lohnt sich aber zu prüfen, ob der im Betrieb geltende Tarifvertrag Praktikant\_innen erwähnt.

## 2.6. Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz?

Ab dem 1. Januar 2015 gibt es in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser gilt auch für Praktikant\_innen, es sei denn, dass sie (Auszug aus dem MiLoG):

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen

Außerdem werden im MiLoG Praktika das erste Mal außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) definiert. Dort heißt es: »Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.«

Das bedeutet: Praktika sind Lernverhältnisse! Außerdem gilt für Praktika ab dem 1. Januar 2015 das Nachweisgesetz (NachwG). Das bedeutet Praktikant\_innen haben das Recht auf einen schriftlichen Praktikumsvertrag, der insbesondere folgende Kriterien enthalten muss:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und Dauer des Praktikumsverhältnisses
- Ort des Praktikums
- Beschreibung des Praktikums
- Höhe und Zusammensetzung der Vergütung
- Arbeitszeiten
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen
- einen allgemeinen Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.



## 2.7. Die Betriebsvereinbarung

In immer mehr Unternehmen werden reguläre Arbeitsstellen, auf denen unbefristet Beschäftigte arbeiten könnten, durch Praktikumsplätze besetzt – immer wieder neu für drei, sechs oder zwölf Monate (sog. Kettenpraktika). Eine Möglichkeit dies zu verhindern besteht darin, den Einsatz von Praktikant\_innen im Betrieb präzise und verbindlich per Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung zu definieren.

Der Betriebsrat kann dafür nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen, die u. a. eine angemessene Vergütung der Praktikant\_innen festschreibt. Gerade solche Regelungen helfen, die Praktikant\_innen als zukünftige Kolleg\_innen schon heute von der Wichtigkeit kollektiver Interessenvertretung im Betrieb und gewerkschaftlicher Solidarität zu überzeugen.



### **! Achtung !**

Sollten im Betrieb oder der Branche eine tarifvertragliche Vereinbarungen für die Praktikant\_innen gelten, ist eine Betriebsvereinbarung über die dort abschließend geregelten Fragen unzulässig. Dies gilt insbesondere für die Anerkennungspraktika ausgewählter Ausbildungsberufe bei kommunalen Arbeitgebern, die im Praktikantentarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVPöD, siehe S. 28) geregelt sind.

### **Vergütung**

Klar ist: Auch für Praktikant\_innen spielt die Vergütung eine besondere Rolle, da sie für die Dauer des Praktikums meist keiner anderen bezahlten Beschäftigung nachgehen können. Wenn sie nicht auf die Unterstützung ihrer Eltern oder auf Erspartes zurückgreifen können, brauchen sie eine Vergütung zu ihrer Existenzsicherung. Das Mindestlohngesetz, das ab dem 1. Januar 2015 in Kraft tritt, sieht für Praktikant\_innen wie für andere Beschäftigte grundsätzlich einen Mindestlohn von 8,50 Euro vor – allerdings nur, wenn es sich beim Praktikum um ein freiwilliges Praktikum nach dem Studium handelt und nicht um im Rahmen einer Ausbildungsordnung verpflichtende Praktika, Orientierungspraktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums

oder eine Einstiegsqualifizierung oder Berufsausbildungsvorbereitung (s. 2.6. Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz?).

Wenn man genau hinsieht und merkt, dass Praktikant\_innen durchaus auch verwertbare Arbeit erbringen, erscheint eine angemessene Vergütung gerechtfertigt. Die Höhe sollte je nach Qualifikation der Person, die das Praktikum absolviert, variieren. So kann auch einer möglichen Dumping- und Verdrängungstendenz am wirksamsten entgegengesteuert werden.

Ein zusätzliches Augenmerk sollte auf betriebliche Zusatzleistungen gelegt werden: In der Kantine sollten Praktikant\_innen natürlich den Mitarbeiterpreis zahlen, und Angebote der betrieblichen Gesundheitsvorsorge sollten sie ebenso nutzen können.

### **Arbeitszeitregelungen**

Selbstverständlich gelten für Praktikant\_innen die gesetzlichen Arbeitszeithöchstgrenzen;



liegt die betriebliche Arbeitszeit darunter und sind womöglich auch Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit, zur Gleitzeit oder zum Ausgleich von Überstunden oder Wochenendarbeit getroffen, sollte der Betriebsrat/Personalrat prüfen, ob diese auch auf die Praktikant\_innen angewandt werden können – um sie nicht zu Kolleg\_innen zweiter Klasse zu machen.

Der Betriebsrat/Personalrat stößt mit diesen Bemühungen allerdings auf eine Generation von Studierenden, die Arbeitszeitregelungen eventuell als Entmündigung und Beschränkung der\_des Einzelnen betrachten. Daher ist es sinnvoll, sich mit Argumenten vertraut zu machen, die den Sinn der Eingrenzung individueller Arbeitszeit verständlich machen und die Folgen von entgrenzter Arbeitszeit aufzeigen – auch mit Blick auf das zukünftige Erwerbsleben.

### **Urlaub**

Praktikant\_innen haben wie Beschäftigte und Azubis gesetzlichen Anspruch auf Urlaub sowie auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB. Wegen der in der Regel kurzen Praktikumsdauer entsteht meist natürlich nur ein Teilurlaubsanspruch (ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden absolvierten Arbeitsmonat). Viele Praktikant\_innen sind sich des Anspruchs auf Urlaub nicht bewusst und sollten unbedingt darauf hingewiesen werden. Ideal ist, wenn der Betriebsrat/Personalrat eine Anpassung an den höheren betrieblichen oder tariflichen Urlaubsanspruch erreicht.

Ausnahmen bilden hier die Pflichtpraktika von Schüler\_innen und Studierenden, für die ein



gesetzlicher Urlaubsanspruch mehrheitlich in der juristischen Literatur bestritten wird. Trotzdem kann und sollte ein solcher Anspruch natürlich wirksam im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung oder im Praktikumsvertrag vereinbart werden. Da in manchen Fällen die Studienordnung eine verbindliche Zahl der zu absolvierenden Praktikumsstage festlegt, muss im Einzelfall darauf geachtet werden, die Praktikumsdauer entsprechend zu verlängern – denn Urlaubstage zählen dabei i. d. R. nicht als Praktikumsstage.

Insbesondere bei länger andauernden (Pflicht-) Praktika kollidiert die Praktikumszeit oft mit Prüfungszeiten der Studierenden, Auszubildenden oder Schüler\_innen. Unstrittig ist, dass in diesem Fall die Prüfung Vorrang hat: Wer Klausuren schreibt statt zum Praktikum zu gehen, begeht keine Pflichtverletzung. Ein genereller Anspruch auf Freistellung vom Praktikum zur Prüfungsvorbereitung besteht aber nicht – eine solche (vom Betriebsrat/Personalrat durchzusetzende) Regelung würde vielen Praktikant\_innen aber erheblich helfen.

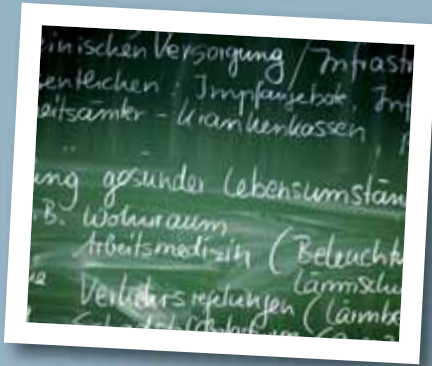
## 2.8. Praktikumsvertrag

Praktikant\_innen haben das Recht auf einen schriftlichen Praktikumsvertrag. Dieser sichert den Status während des Praktikums und hilft, potenzielle Streitpunkte aus dem Weg zu räumen. Besser, es gibt erst gar keine Unklarheiten. Deshalb ist es wichtig, dass der Betriebsrat/Personalrat Praktikant\_innen dabei unterstützt, einen schriftlichen Vertrag zu erhalten. Ein Vertragsbeispiel findet sich in der Anlage.

### **Zeugnis**

Der rechtliche Anspruch auf ein Praktikumszeugnis ist zwar allgemein unstrittig, dennoch kann die Aufnahme des Zeugnisanspruchs in

eine Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung (und auch in den Praktikumsvertrag) Konflikte vermeiden helfen. Wird ein Zeugnis erstellt, sollte der Betriebsrat/Personalrat auf jeden Fall die Zulässigkeit von Inhalten und Formulierungen überprüfen. Nach einem Pflichtpraktikum müssen die im Zeugnis beschriebenen Tätigkeiten und Aufgaben zusätzlich gemeinsam mit den Praktikant\_innen mit den Anforderungen aus den Praktikumsrichtlinien der jeweiligen (Hoch)schule abgeglichen werden – sonst wird sie das Praktikum im schlimmsten Fall nicht anerkennen.



Der Betriebsrat/Personalrat sollte die Praktikant\_innen zudem dazu anhalten, ihre Tätigkeit auch selbst zu dokumentieren. Dazu genügt eine einfache Tabelle, in die Datum, Arbeitszeit, Tätigkeit und ggf. eine Bewertung eingetragen werden können. Eine solche Vorlage ist leicht angefertigt und kann vom Betriebsrat/Personalrat bei Beginn des Praktikums überreicht werden – möglicherweise zusammen mit einem Praktikumsplan.

Für die Nachbereitung des Praktikums ist außerdem ein abschließendes Beurteilungsgespräch wichtig und sollte darum in einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung festgeschrieben werden. So können Praktikumsbetreuer\_in und Praktikant\_in anhand des Ausbildungsplans das Praktikum auswerten, Stärken und Potenziale der/des Praktikant\_in herausarbeiten und das Zeugnis erörtern.

### **! Achtung !**

Zwar sind Arbeitsverträge nicht das Handlungsfeld des Betriebsrats/Personalrats, trotzdem sollte versucht werden, hier eine Regelung mit dem Arbeitgeber zu finden. Wie bereits erwähnt, ist die beste Lösung der Abschluss einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung über die Beschäftigung von Praktikant\_innen, die auch die Abfassung eines schriftlichen Praktikumsvertrages nach dem Vorbild eines Arbeitsvertrages beinhaltet.

## 2.9. Die spätere Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis

Problematisch, auch für die Praktikant\_innen, kann – besonders im Nachhinein – die Befristung des Praktikums sein. Wer bei einem früheren Praktikumsgeber anknüpft, um einen befristeten Studentenjob oder – nach Abschluss des Studiums – den Berufseinstieg zu finden, könnte an den Bestimmungen aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz scheitern. Das gilt zumindest, wenn das Praktikum kein Pflicht-

praktikum im Rahmen der Ausbildungsordnung der (Hoch)schule war und der neue Job auch noch einmal befristet sein soll.

Ist das Praktikum nicht integraler Bestandteil der Ausbildung, dessen Inhalte von der nicht-betrieblichen Ausbildungsstätte maßgeblich bestimmt werden, wird es nämlich wie ein Beschäftigungsverhältnis angesehen – ein befris-

tetes freilich, unbefristet wird wohl niemand einen Praktikumsvertrag schließen. Und die Wiederholung einer befristeten Beschäftigung beim selben Arbeitgeber ist – Praktikum hin oder her – ohne sachlichen Grund nicht zulässig. Gerade wer in einen Beruf einsteigt, wird aber anfangs gern befristet eingestellt. Ist eine Befristung rechtlich unzulässig, entsteht aber automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Um dieses Risiko zu vermeiden, verzichten viele Arbeitgeber lieber gleich auf eine Einstellung.

### **Hier kann sowohl vorbeugend also auch nachträglich geholfen werden:**

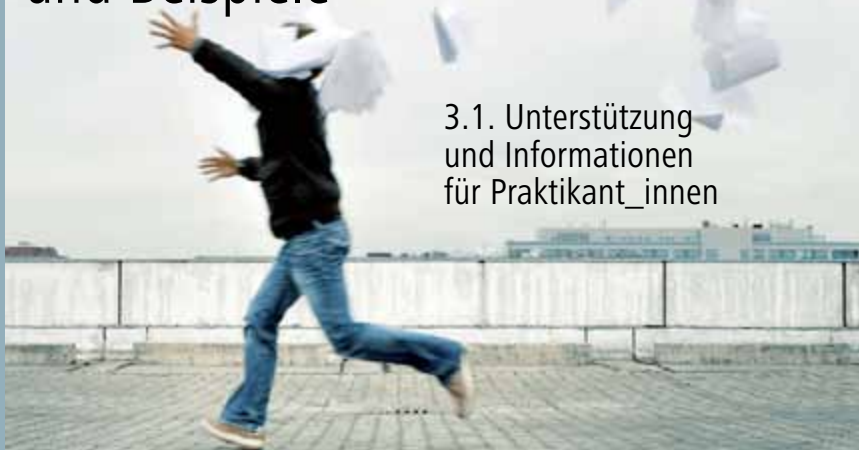
- Wird im Praktikumsvertrag festgehalten, dass es sich um ein »Praktikum zu Ausbildungszwecken« nach § 26 BBiG handelt, dann gilt das Praktikum nicht mehr als eine (befristete) Tätigkeit im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Die klare gesetzliche Sonderstellung der Praktikant\_in nach § 26 BBiG ermöglicht also problemlos eine spätere befristete Beschäftigung ohne Sachgrund im selben Unternehmen.
- Wird im Arbeitsvertrag zum Berufseinstieg eine »Befristung im Anschluss an ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung« ausdrücklich vereinbart, dann handelt es sich nach § 14 (Abs. 1) Punkt 2 TzBfG um eine »Befristung aus sachlichem Grund«. Die Befristung ist rechtskräftig, auch wenn zuvor während des Studiums bereits ein sachgrundlos befristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Unternehmen bestand. Eine derartige Befristung ist nur einmalig zulässig, allenfalls eine Annex-Regelung (geringfügige Verschiebung des Endzeitpunktes der Befristung z. B. im Falle von Krankheit) ist noch denkbar.

## 2.10. Zusammengefasst: Mögliche Handlungsfelder des Betriebsrates/Personalrates bzw. der JAV

- Kontrolle der Praktika: Lernverhältnis oder Arbeitsverhältnis?
- Mitbestimmungsrechte nach BetrVG auch für Praktikant\_innen nutzen
- Qualität des Praktikums sichern (Vertrag, Betreuer\_in, Arbeitsplatz, Lerninhalte, Zeugnis)
- Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen für Praktikant\_innen hinsichtlich Vergütung und Arbeitszeit abschließen
- Praktikant\_innen auf ihre Rechte hinweisen
- Praktikant\_innen auf Sprechstunden von Betriebsrat/Personalrat und JAV hinweisen
- Praktikant\_innen auf Möglichkeit der Teilnahme an Betriebs-, Abteilungs- und Jugendversammlungen hinweisen
- Praktikant\_innen ggf. auf die Teilnahme an Betriebsrats/Personalrats- und JAV-Wahlen hinweisen.



# 3. Weitere Informationen und Beispiele



## 3.1. Unterstützung und Informationen für Praktikant\_innen

Auf den Internetseiten [http://jugend.dgb.de/dgb\\_jugend](http://jugend.dgb.de/dgb_jugend) gibt es umfangreiche Informationen für Praktikant\_innen, welche Rechte sie im Praktikum haben und worauf sie im Voraus achten sollten. Im Onlineforum können sie sich kostenlos zu ihren Rechten und Problemen im Praktikum beraten lassen – auch wenn sie (noch) nicht Gewerkschaftsmitglieder sind. Für Gewerkschaftsmitglieder wird in der Regel auch für das Praktikum der volle Rechtsschutz gewährt – besonders bei Streitigkeiten mit dem Praktikumsgeber. Zusätzlich gibt es ein Bewertungsportal für Praktika: Wer ein Praktikum sucht, kann hier gucken, welche Firmen Praktikant\_innen besonders gut oder besonders schlecht behandeln. Und wer ein Praktikum hinter sich hat, kann seine eigenen Erfahrungen mitteilen (siehe S. 25, Angebote der Gewerkschaftsjugend).

### **Unser Standpunkt – Erziehung zur Prekarität**

Die Gewerkschaftsjugend macht seit mehr als fünf Jahren auf einen neuen Trend aufmerksam: Immer mehr Unternehmen stellen junge Men-

schen, die bereits erfolgreich eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, als so genannte »Praktikant\_innen« ein und lassen sie un- oder unterbezahlt voll mitarbeiten. Die Unternehmen und auch viele öffentliche Arbeitgeber profitieren so in hohem Maße von den hochqualifizierten, äußerst leistungswilligen und flexiblen Mitarbeiter\_innen, die sie kaum etwas kosten. Indem sie kein angemessenes Gehalt für die erbrachte Leistung zahlen, nutzen die Unternehmen die schwierige Situation junger Berufseinsteiger\_innen aus. Diese bleiben zum Teil jahrelang in prekären Beschäftigungsverhältnissen hängen und erhalten kein Existenz sicherndes Einkommen. Den Sozialkassen gehen dabei nicht nur Einnahmen verloren – indem die »Praktikant\_innen« oft zusätzlich auf Sozialleistungen angewiesen sind, zahlt der Staat sogar noch drauf. Der Grundstock für diese Praxis wird schon im Studium gelegt, wenn Studierende nebenbei freiwillige Praktika absolvieren, um später besser am Arbeitsmarkt dazustehen. Oft verrichten sie auch hier schon vollwertige Arbeit, pendeln zum Praktikumsort und geben sich mit einer Aufwandsentschädi-

gung oder »guten Kontakten« zufrieden. Wer auf diese Weise schon vor dem Berufseinstieg »lernt«, dass ehrliche Arbeit nicht ehrlich bezahlt werden muss, wird sich auch später im Job leichter mit Arbeitsdruck, schlechtem Lohn und unbezahlten Überstunden abfinden. Die Praktikumspraxis ist wichtiger Teil einer Erziehung zur Prekarität.

Die Gewerkschaftsjugend hat in ihrer Studie »Generation Praktikum 2011« bilanziert: 29 Prozent der Absolvent\_innen machen nach ihrem Studium noch ein Praktikum. 40 Prozent der Praktika sind unbezahlt. Diese Praktika dauern durchschnittlich 4,8 Monate bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36,5 Stunden. Vor dem Hintergrund, dass 81 Prozent der Praktikant\_innen vollwertige Arbeit leisten und 75 Prozent fest in den Betriebsablauf eingepflegt sind, sieht die Gewerkschaftsjugend ihre Befürchtung bestätigt, dass der Einsatz von Praktikant\_innen zur Verdrängung von Arbeitsplätzen führt. Nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes ab dem 1.1.2015 ist auch für Praktikant\_innen ein Mindestlohn

vorgesehen. Durch die vielen Ausnahmen (s. 2.6. Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz?) und die im so genannten REWE-Urteil (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom: 17. Oktober 2014, Aktenzeichen: 1 Sa 664/14) bestätigte Fokussierung auf formale Gesichtspunkte bei der Beurteilung des Ausbildungszwecks eines Praktikums sind dem missbräuchlichen Einsatz von Praktikant\_innen aber nach wie vor Tür und Tor geöffnet.

Dank der Arbeit der Gewerkschaftsjugend sowie einer anhaltenden Medienberichterstattung ist die Öffentlichkeit zunehmend für diese Problematik sensibilisiert. Das hat unter anderem zur Folge, dass die Betroffenen ihre Situation nicht mehr als persönliches Versagen begreifen, sondern auch die politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen sehen. Die DGB-Jugend fordert eine zeitliche Begrenzung von Praktika sowie den BAföG Höchstsatz als angemessene Bezahlung. Sie geht auf Akteur\_innen in Wirtschaft und Politik sowie auf die Praktikant\_innen zu, um einen Ausweg aus der prekären Lage zu finden.

## 3.2. Vertragsbeispiel

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Motivationen für ein Praktikum kann der nachfolgende Vertrag nur als ein Beispiel dienen, das nicht allen individuellen Bedürfnissen gerecht werden kann. Im Einzelfall sind Dauer, Umfang und Ort des Praktikums oder das Alter und die spezifischen Kenntnisse der Person, die ein Praktikum absolviert, zu beachten. Das Bei-

spiel ist auf volljährige Studierende zugeschnitten, die ein dreimonatiges Pflichtpraktikum absolvieren.

Eine Kopiervorlage steht unter [http://jugend.dgb.de/dgb\\_jugend/dein-praktikum/vordem-praktikum/#absprachen-und-vertrag](http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/dein-praktikum/vordem-praktikum/#absprachen-und-vertrag) zum Download bereit.

# Praktikumsvertrag (Entwurf)

Zwischen

\_\_\_\_\_ (Betrieb)

und

\_\_\_\_\_ (Praktikant/in),

geboren am: \_\_\_\_\_

wohnhaft: \_\_\_\_\_,

wird folgender Praktikumsvertrag geschlossen:

## Präambel

Das Praktikum dient Ausbildungszwecken und somit in erster Linie dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen. Das Lernen steht im Vordergrund. Es darf nicht von der jeweiligen Arbeitsleistung des\_der Praktikant\_in überlagert werden. Der\_die Praktikant\_in ist nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit fest eingeplant, sondern läuft zusätzlich im Betrieb mit.

## § 1 Art und Dauer des Praktikums, Ausbildungszeit

Das Praktikum für das Studienfach \_\_\_\_\_

Fachhochschule/Hochschule: \_\_\_\_\_

Art: \_\_\_\_\_

beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_.

In der Regel beträgt die wöchentliche Ausbildungszeit \_\_\_\_\_ Stunden und verteilt sich wie folgt auf die Wochentage

Mo \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

Di \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

Mi \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

Do \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

Fr \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

Sa \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

## § 2 Einsatzbereich

Das Praktikum wird innerhalb der Abteilung/den Abteilungen

\_\_\_\_\_ durchgeführt.

Während des Praktikums wird der\_die Praktikant\_in von

Frau / Herr \_\_\_\_\_, Abteilung \_\_\_\_\_,

Tel.-Nr.: \_\_\_\_\_ betreut.

Ein detaillierter Ausbildungsplan ist als Anhang Teil dieses Vertrages.

### § 3 Pflichten des Betriebs

1. Der Betrieb hat der \_dem Praktikant\_in im Rahmen seiner Möglichkeiten und in Anlehnung an die Richtlinien der Schule bzw. Hochschule, Kenntnisse und Erfahrungen seines Fachs zu vermitteln.
2. Nach Beendigung der Ausbildung erhält der \_die Praktikant\_in ein Zeugnis über Art und Dauer der Ausbildung sowie über die von ihr/ihm durchgeführten Tätigkeiten.
3. Der Betrieb sorgt dafür, dass die täglichen Ausbildungszeiten eingehalten und nur dann überschritten werden, wenn es notwendig ist.

### § 4 Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten

Der \_die Praktikant\_in verpflichtet sich,

1. Dienst- und Geschäftsanweisungen des Betriebes Folge zu leisten und die übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen
2. die Arbeitsordnung und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten, sowie die betrieblichen Gegenstände sorgfältig und pfleglich zu behandeln
3. die täglichen Ausbildungszeiten einzuhalten, im Fall der Verhinderung den Betrieb unverzüglich zu benachrichtigen und im Falle einer Erkrankung innerhalb von drei Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen
4. sofern die Studienordnung die Führung von Arbeitsberichten vorschreibt, diese dem Betrieb zur Bestätigung vorzulegen
5. darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung von eventuellen Freistellungen das vorgesehene Ziel seines Einsatzes erreicht werden kann.

### § 5 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt \_\_\_\_\_ Euro

(in Worten: \_\_\_\_\_ Euro).

Der Betrag setzt sich zusammen aus

Vergütung: \_\_\_\_\_ Euro und

Wohngeldzuschuss: \_\_\_\_\_ Euro.

Die Vergütung wird jeweils nachträglich zum letzten Werktag eines Kalendermonats gezahlt auf das Konto:

Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_

Geldinstitut: \_\_\_\_\_

BIC: \_\_\_\_\_

Beginnt das Praktikum nicht am Anfang eines Kalendermonats oder endet es vor Abschluss eines Kalendermonats, so ist die Vergütung für diesen Monat anteilig nach der Zahl der Praktikumsstage zu zahlen, an denen der \_die Praktikant\_in anwesend zu sein hatte.

## **§ 6 Überstunden, Freistellung, Urlaub**

1. War der\_die Praktikant\_in aufgrund einer dienstlichen Weisung über die tägliche Ausbildungszeit hinaus anwesend, ist ihm für diese Zeit ein Freizeitausgleich zu gewähren.
2. Soweit von der Schule bzw. Hochschule Veranstaltungen abgehalten werden, die für den Fortgang der Ausbildung der\_des Praktikant\_in notwendig sind, stellt der Betrieb den\_die Praktikant\_in ersatzlos frei. Der\_die Praktikant\_in hat die Freistellung rechtzeitig unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises zu beantragen.
3. Für die Vorbereitung einer während der Praktikumszeit an der Schule bzw. Hochschule stattfindenden Prüfung oder Klausur stellt der Betrieb den\_die Praktikant\_in jeweils bis zu \_\_\_\_\_ Tage frei. Diese Zeit wird nicht auf die Praktikumsdauer angerechnet und soweit es sich nicht um regulären Urlaub handelt nicht entgolten. Der\_die Praktikant\_in hat die Freistellung rechtzeitig unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises zu beantragen.
4. Der Urlaub beträgt \_\_\_\_\_ Tage/Monat.

## **§ 7 Beendigung**

1. Während des ersten Monats kann das Praktikumsverhältnis jederzeit mit zweiwöchiger Frist ohne Angabe von Gründen gekündigt werden (Probezeit).
2. Das Praktikumsverhältnis endet nach Ablauf der unter § 1 angegebenen Praktikumsdauer, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Nach der Probezeit kann das Praktikumsverhältnis durch den\_die Praktikant\_in mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden.
3. Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Die Kündigung muss schriftlich und im Fall der Nummern 2 und 3 unter Angabe der Gründe erfolgen. Unabhängig davon kann das Praktikumsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich beendet werden.

## **§ 8 Nebenabreden, Vertragsänderungen**

Für das Praktikumsverhältnis ist allein der vorliegende Vertrag maßgebend. Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

## **§ 9 Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Haftung**

1. Im Übrigen finden die gesetzlichen Bestimmungen, die Arbeitsordnung, die sonstigen Tarif- und Betriebsvereinbarungen sowie die Dienst- und Geschäftsanweisungen des Betriebes in der jeweiligen Fassung Anwendung, soweit sich aus der besonderen Natur des Praktikumsverhältnisses nichts Abweichendes ergibt.
2. Die Haftung der\_des Praktikant\_in beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

3. Der Arbeitgeber hat zu Beginn des Praktikums die erforderlichen Belehrungen nach § 9 Arbeitsschutzgesetz zu erteilen.

### § 10 Vertragsausfertigungen

Dieser Vertrag ist dreifach ausgefertigt, jeder Vertragspartner sowie die Fachhochschule/Hochschule erhält je ein Exemplar.

Praktikumsbetrieb	der_die Praktikant_in
Ort, Datum _____	Ort, Datum _____
Unterschrift _____	Unterschrift _____

Ein solcher Praktikumsvertrag kann um den unten aufgeführten Paragraphen ergänzt werden, wenn von dem\_der Praktikant\_in ein vorab definiertes Arbeitsvorhaben bearbeitet wird. Zu empfehlen ist dies insbesondere, wenn innerhalb des Praktikums die Möglichkeit besteht, dass von den Studierenden Vorschläge oder Erfindungen gemacht werden, die für den Betrieb wichtige Verbesserungen bedeuten.

### Sonstige Vereinbarung

Der\_die Praktikant\_in fertigt während seines\_ihres Praktikums folgende wissenschaftlich-technische Arbeit an:

---

(Thema der Arbeit)

Für während des Praktikums bei dem Praktikumsbetrieb gemachte Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge gilt das Arbeitnehmererfindungsgesetz mit den ergänzenden Bestimmungen und Regelungen des Urheberrechts-, Patent- und Gebrauchsmustergesetzes. Für während dieser Praktikumszeit gefertigte Arbeiten wird dem Praktikumsbetrieb ein einfaches Nutzungsrecht eingeräumt, soweit sie urheberrechtlich geschützt sind.

Praktikumsbetrieb	der_die Praktikant_in
Ort, Datum _____	Ort, Datum _____
Unterschrift _____	Unterschrift _____

### 3.3. DGB-Jugend-Leitfaden für ein »Faires Praktikum«

Für Praktikant\_innen und Unternehmen, die ein Praktikum vergeben:

#### 1. Ausschreibung

Praktikumsstellen sollen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden. Dazu gehört eine konkrete schriftliche Beschreibung des Praktikumsplatzes mit Angaben zu Einsatzstelle(n), Infrastruktur und Dauer.

#### 2. Zweck des Praktikums

Das Praktikum dient in erster Linie dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen. Das Lernen steht gegenüber der Arbeitsleistung des\_der Praktikant\_in klar im Vordergrund. Wenn die Arbeitsleistung den Erwerb beruflicher Erkenntnisse überwiegt, haben Praktikant\_innen Anspruch auf vollen branchenüblichen Lohn (§ 138 II BGB).

#### 3. Abgrenzung von Praktika und regulären Arbeitsverhältnissen

Das Praktikum ersetzt keinen regulären Arbeitsplatz. Es grenzt sich von einem regulären Arbeitsverhältnis dadurch ab, dass der\_die Praktikant\_in in die tägliche Verrichtung der Arbeit nicht fest eingeplant ist, sondern zusätzlich im Betrieb mitläuft und die Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb dient.

#### 4. Vertragliche Regelungen im Rahmen eines Praktikums

Das Praktikum wird mit einem Vertragsverhältnis als »Praktikum zu Ausbildungszwecken« geregelt. Praktikumsgeber haben nach dem Nachweisgesetz unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Beginn des Praktikums, die wesentlichen Ver-

tragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem\_der Praktikant\_in auszuhändigen.

Darin müssen festgeschrieben sein:

- Beginn und Dauer des Praktikums
- Höhe der Vergütung (unter Berücksichtigung der Regelungen durch das Mindestlohngesetz bei freiwilligen Praktika)
- Dauer des Urlaubs
- Dauer der Arbeitszeit (lt. tarifvertragl. Regelung bzw. Arbeitszeitgesetz)
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsvoraussetzungen
- Ausbildungsplan (Ablauf und Inhalt des Praktikums).

#### 5. Betreuung

Wer ein Praktikum macht, wird im Betrieb von einer dafür geeigneten und benannten Person angeleitet und betreut. Der\_die Betreuer\_in kümmert sich um die Interessen und Arbeitsinhalte des\_der Praktikant\_in. Wer ein Praktikum macht, erhält für die Dauer des Praktikums einen geeigneten Arbeitsplatz.



## 6. Zeugnis

Wer ein Praktikum macht, erhält nach Abschluss des Praktikums ein Zeugnis («Pflicht zur Zeugniserteilung», § 630 BGB). Hier ist darauf zu achten, dass die darin enthaltenen Formulierungen keine negativen Auswirkungen auf zukünftige Arbeitsverhältnisse haben.

## 7. Vergütung von Praktika

Für freiwillige Praktika vor oder während des Studiums oder der beruflichen Ausbildung muss eine angemessene Vergütung zum Bestreiten des Lebensunterhalts gewährt werden (§ 26 i. V. m. § 17 Absatz 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz). Gleiches gilt für Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Sozialgesetzbuches III. Studierenden und Auszubildenden in vollzeitschulischen Ausbildungen ist entsprechend ihrer eingebrachten Qualifikation für das Praktikum eine angemessene Vergütung zu gewähren. Wenn keine tarifvertraglichen Regelungen greifen, soll mindestens der BAföG-Höchstsatz bezahlt werden. Für alle, die ein freiwilliges Praktikum nach dem Studium oder der Ausbildung absolvieren, ist im Mindestlohngesetz ein Mindestlohn von 8,50 Euro vorgesehen.

## 8. Dauer von Praktika

Freiwillige Praktika sollten je nach Ausbildungsziel und -vielfalt höchstens drei Monate dauern. Die zeitliche Begrenzung auf drei Monate ermöglicht es Studierenden, während der Semesterferien praktische Erfahrungen zu sammeln – ohne ein Semester aussetzen zu müssen. Bei einer längeren Praktikumsdauer besteht die Gefahr, dass statt des Erwerbs neuer Fähigkeiten routinierte Arbeit in den

Vordergrund des Praktikums rückt und reguläre Arbeitsstellen verdrängt werden. Für Pflichtpraktika im Rahmen von Studiengängen gilt die in den Studienordnungen entsprechend festgesetzte Dauer von Praktika. Diese überschreitet derzeit ggf. die hier empfohlene Dauer von drei Monaten.

## 9. Beschäftigung von Absolvent\_innen

Die Gewerkschaftsjugend lehnt Praktika von Absolvent\_innen einer beruflichen Ausbildung oder eines Hochschulstudiums ab. Für sie sollen die Unternehmen reguläre Arbeitsverhältnisse bzw. Trainee- und Berufseinstiegsprogramme anbieten, die – wenn keine tarifvertraglichen Regelungen greifen – mindestens mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde vergütet werden.

Im Praktikumsvertrag sollten deshalb insbesondere die zu erledigenden bzw. zu lernenden Aufgaben festgeschrieben werden. Einen Mustervertrag findest du unter: [http://jugend.dgb.de/dgb\\_jugend/dein-praktikum/vor-dem-praktikum/#absprachen-und-vertrag](http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/dein-praktikum/vor-dem-praktikum/#absprachen-und-vertrag).

## Mit gutem Beispiel voran

Der DGB will nicht nur fordern, sondern auch zeigen, was umsetzbar ist. Deshalb gibt es seit Sommer 2013 eine neue Richtlinie für Praktika, die für den gesamten DGB gilt. Darin ist unter anderem geregelt, dass keine Praktika für Hochschulabsolvent\_innen angeboten werden, grundsätzlich ein Ausbildungsplan vorliegen und ein\_e Betreuer\_in feststehen muss.



### 3.4. Angebote der Gewerkschaftsjugend

#### Gewerkschaftsjugend online:

Die Gewerkschaftsjugend bietet unter [http://jugend.dgb.de/dgb\\_jugend/dein-praktikum](http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/dein-praktikum) eine Vielzahl von Angeboten rund ums Thema Praktikum. Angehende Praktikant\_innen können sich vor und während ihres Praktikums über ihre Rechte und Pflichten sowie über gute Praktikumsplätze informieren. Nach dem Praktikum bietet die Homepage die Möglichkeit, das eigene Praktikum bewerten und somit direkt mitzuhelfen die Qualität von Praktika zu verbessern.

#### Gewerkschaftsjugend an der Hochschule

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften organisieren Studierende und unterbreiten eine Vielzahl von Beratungs-, Bildungs- und Informationsangeboten. Die Gewerkschaftsjugend bietet viele Möglichkeiten, Studierendeninteressen innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften zu vertreten. Der Mitgliedsbeitrag ist reduziert und beinhaltet viele gewerkschaftliche Extras.

Campus Offices und HiBs beraten an vielen Hochschulstandorten erwerbstätige Studierende und informieren Hochschulabsolvent\_innen an der Schnittstelle zwischen Studium und Beruf.

Unsere Karte zeigt dir, in welchen Städten ein solches Beratungsbüro nahe der Hochschule besteht. Genauere Infos findest du unter <http://jugend.dgb.de/studium/beratung/vor-ort>



### 3.5. Betriebsvereinbarung zur Regelung der Vergütung von Praktikantinnen/Praktikanten – Diplomandinnen/Diplomanden – Doktorandinnen/Doktoranden (Mustervereinbarung der Sartorius AG)

Um die Sartorius AG für Praktikantinnen/Praktikanten, Diplomandinnen/Diplomanden und Doktorandinnen/Doktoranden attraktiver zu machen sowie zur Anerkennung der wert-

schöpfenden Tätigkeit bzw. des Nutzens, welchen das Unternehmen aus der Beschäftigung des o. g. Personenkreises zieht, wird folgende Vereinbarung abgeschlossen:

#### 1. Vergütung der Praktikantinnen/Praktikanten

Die Vergütung der Praktikantinnen/Praktikanten wird wie folgt vorgenommen:

HS- oder FHS-Studenten im Grundstudium	Vergütung 260 Euro mtl.
HS- oder FHS-Studenten im Hauptstudium	Vergütung 520 Euro mtl.
Praktikanten mit einer anderen qualifizierten Ausbildung	Vergütung 520 Euro mtl.
Praxis- bzw. Werkstudenten (längerfristige, studienbegleitende Praktika mit einem Umfang von max. 20 Std./Woche)	je nach Stundenumfang auf einer Basisvergütung von 9 Euro/Stunde (entspricht 783 Euro bei 20 Stunden/Woche)
Schüler- und Schnupperpraktikanten	keine Vergütung

Eine Vergütung kommt ab einem Praktikumszeitraum von mind. acht Wochen zum Tragen. Nicht vergütet werden Praktika, wenn die/der Praktikant/in von anderer Seite (staatl. Stellen,

Arbeitsamt etc.) bereits eine Vergütung erhält. Davon abweichend können in Ausnahmefällen individuelle Regelungen getroffen werden.

#### 2. Vergütungsmodell Diplomandinnen/Diplomanden

2.1. Gruppe: Diplomandinnen/Diplomanden, die nur sporadisch im Unternehmen sind

Vergütung fixer Anteil	Aufwandsentschädigung 125 Euro monatlich
Vergütung variabler Anteil	wird nach Abschluss der Arbeit in Abhängigkeit vom Nutzen festgelegt (schriftliche Begründung durch Betreuer, zur Kenntnis an Betriebsrat) beträgt max. 1.000 Euro
Arbeitszeit	keine festgelegte Anwesenheitspflicht, keine Teilnahme an Sartoflex; Begründung: keine planbare Anwesenheit, häufig nur geringer Praxisbezug, Nutzen im Vorfeld nicht abschätzbar

## 2.2. Gruppe: Diplomandinnen/Diplomanden mit vorgelagertem Praktikum (Praxissemester) und »Vollzeit-Diplomandinnen/Diplomanden«

Vergütung:	wie Studierende im Hauptstudium, monatlich 520 Euro
Arbeitszeit:	Teilnahme an Sartoflex, 35 Stunden/Woche; Begründung: regelmäßige Mitarbeit, starke Einbindung ins Abteilungsgeschehen, hoher Praxisbezug oder Grundlagenforschung

Grundsätzlich gilt für Diplomandenverträge eine maximale Laufzeit von sechs Monaten.

### 3. Vergütung der Doktorandinnen/ Doktoranden

Die Eingruppierung erfolgt in die Tarifgruppe 6/0 bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden/Woche. Die Zielvereinbarung soll immer über einen Zeitraum von sechs Monaten definiert werden (max. Ziel von 100 Prozent entspricht einem 1/2 Bruttomonatsgehalt, innerhalb von sechs Monaten). Die Ziele werden in einvernehmlichen Gesprächen zwischen Vorgesetztem und Doktorandinnen/Doktoranden festgelegt, schriftlich fixiert und vom Vorgesetzten und der Doktorandin/dem Doktoranden unterzeichnet (übliches Vorgehen: Zielvereinbarungsabsprachen).

### 4. Weitere Regelungen

Mit Ausnahme der Vergütungsregelungen gelten für die Doktorandinnen/Doktoranden ansonsten die tariflichen Bestimmungen des GMTV der niedersächs. Metallindustrie. Der Urlaubsanspruch für Praktikantinnen/Praktikanten und Diplomandinnen/Diplomanden mit vorgelagertem Praktikum bzw. Vollzeit-Diplomandinnen/Diplomanden beträgt zwei Tage pro vollendetem Beschäftigungsmonat.

### 5. Inkrafttreten/ Kündigungsfristen

Diese Vereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft und kann mit einer dreimonatigen Frist erstmals zum 31. Dezember 2003 gekündigt werden.

Göttingen, den 2. Mai 2002

---

Personalleitung

---

Betriebsrat

**Diese Betriebsvereinbarung** entspricht dem rechtlichen Stand des Jahres 2002 und soll lediglich ein Beispiel vermitteln. Sie kann nicht eins zu eins in die Praxis übernommen werden, da vor allem die Vergütungsregelungen der aktuellen Mindestlohngesetzgebung angepasst und erhöht werden müssten.

## 3.6. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (Öffentlicher Dienst)

Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 1. April 2014

Zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand, einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den Bundesvorstand, diese zugleich handelnd für Gewerkschaft der Polizei, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft andererseits

wird Folgendes vereinbart:

### § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter/in, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,

b) der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assisten-

ten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),

c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,

d) der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),

e) der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384), die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

### § 2 Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können ge-

sondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### **§ 3 Probezeit**

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### **§ 4 Ärztliche Untersuchungen**

(1) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen/Praktikanten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

### **§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung**

- (1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.
- (2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitge-

ber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des TVöD entsprechende Anwendung.

(4) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

### **§ 6 Personalakten**

Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

### **§ 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten; § 44 Abs. 1 Satz 3 BT-K bleibt unberührt.

## § 8 Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen	ab 1. März 2014 ab 1. März 2015	1.627,05 Euro, 1.647,05 Euro,
der pharmazeutisch-technischen Assistentin/ des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers	ab 1. März 2014 ab 1. März 2015	1.413,13 Euro, 1.433,13 Euro,
der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers, der Mas- seurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten	ab 1. März 2014 ab 1. März 2015	1.359,07 Euro, 1.379,07 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

## § 9 Sonstige Entgeltregelungen

(1) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

(2) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD bzw. § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BATO eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der

Anlage 1a zum BAT/BAT-O zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.

(4) Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 5 bzw. 6 TVöD eine Wechselschicht bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(5) Falls im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt (§ 8) mit der Maßgabe angerechnet, dass der

nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

(6) Die Absätze 2 bis 4 treten im Bereich der VKA mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung des TVöD für den Bereich der VKA außer Kraft.

### **§ 10 Urlaub**

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 28 Arbeitstage beträgt.

### **§ 11 Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeit-

raums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

### **§ 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

### **§ 13 Vermögenswirksame Leistungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikantinnen/Praktikanten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

### **§ 14 Jahressonderzahlung**

(1) Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Diese beträgt bei Praktikantinnen/Praktikanten im Tarifgebiet West 82,14 v. H. und für Praktikantinnen/Praktikanten im Tarifgebiet Ost 61,60 v. H. des den Praktikantinnen/Praktikan-

ten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Abs. 1). 3§ 38 Abs. 1 TVöD gilt entsprechend. (2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Abs. 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(4) Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

### **§ 15 Beendigung des Praktikantenverhältnisses**

(1) Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) 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.

### **§ 16 Zeugnis**

Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

### **§ 17 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

### **§ 18 Inkrafttreten, Laufzeit**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2009 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2010, schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 können

a) § 8 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 29. Februar 2016,



b) § 14 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, schriftlich gekündigt werden.

(4) Dieser Tarifvertrag ersetzt für den Bereich des Bundes mit Wirkung vom 1. Dezember 2009 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge. Im Bereich der Mitgliedverbände der VKA finden die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages auf die in § 1 Abs. 1 genannten Personen keine Anwendung mehr.

Berlin/Frankfurt am Main, den 27. Oktober 2009

Für die Bundesrepublik Deutschland:  
Der Bundesminister des Innern  
(Unterschrift)

Für die Vereinigung der kommunalen  
Arbeitgeberverbände: Der Vorstand  
(Unterschrift)

Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Der Bundesvorstand  
(Unterschrift)

#### **Anlage (zu § 18 Abs. 4)**

1. Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 31. März 2008.

2. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991.

3. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt-O) vom 5. März 1991.

4. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973.

5. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen/Praktikanten (TV Zuwendung Prakt-O) vom 5. März 1991.

6. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970.

7. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende (TV VL Azubi-O) vom 8. Mai 1991.

### 3.7. Übersicht Mitspracherechte Betriebsrat/Personalrat

<b>Ansprüche als Praktikant_in</b>	BetrVG	BPersVG Bund	BaWü- PersVG Baden- Württem.	Bay PersVG Bayern	BlnPersVG Berlin	BraPersVG Branden- burg	Brem PersVG Bremen
Beschwerderecht auf Gleichbehand- lung wegen Diskriminierung	§ 13 AGG i.V.m. § 75 BetrVG	§ 67 I	§ 67 I	Art. 68 I	§ 71 I	§ 58 I Nr. 2	§ 53 III
Behandlung von Beschwerden durch Betriebsrat/Personalrat	§ 85 BetrVG	§ 68 I Nr. 3	§ 68 I Nr. 3	Art. 69 I c	§ 72 I Nr. 3	§ 59 I	§ 54 I c
Mitspracherechte des Betriebsrats/ Personalrats							
Arbeitgeber muss Betriebs-/Personal- rat alle notwendigen Informationen zur Durchführung seiner Aufgaben zur Verfügung stellen	§ 80 II	§ 68 II	§ 68 a	Art. 69 II	§ 73 I	§ 60 I	§ 54 III
Betriebs-/Personalrat kann Betriebs- vereinbarungen/Dienstvereinbarungen schließen, in denen Entlohnung von Praktikant_innen geregelt wird	§ 87 I Nr. 10	§ 75 III Nr. 4	§ 80 1	Art. 75 IV Nr. 4	§ 85 I Nr. 10	§ 66 Nr. 5	---
Betriebs-/Personalrat wirkt bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mit	§ 90	§ 75 III Nr. 16	§ 71 III Nr. 12	Art. 76 II Nr. 3	§ 85 I Nr. 12	§ 66 Nr. 16	---
Personalplanung	§ 92	§ 78 III	§ 82 I Nr. 1	Art. 76 III Nr. 1, 2	§ 90 Nr. 5	§ 65 Nr. 6	§ 67
Betriebs-/Personalrat kann mit entscheiden über den Einsatz an verschiedenen Praktikumsstationen	§ 98	§ 75 III Nr. 6	§ 79 III Nr. 9	Art. 75 IV Nr. 6	§ 85 I Nr. 5	§ 66 Nr. 10	§ 63 I i
Generelle Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen	§ 99	§ 75 I	§ 76 I	Art. 75	§ 87	§ 63 I	§ 65

Hmb PersVG Hamburg	HPVG Hessen	MVPersVG Mecklen- burg- Vorp.	NPersVG Nieder- sachsen	LPVG-NW Nord- rhein- Westfalen	RPPersVG Rhein- land- Pfalz	SPersVG Saarland	Säch- sPersVG Sachsen	PersVG LSA Sachsen- Anhalt	MBG Schl.-H. Schleswig- Holstein	Thür- PersVG Thüringen
§ 77	§ 61 I	§ 59	§ 59 Nr. 1	§ 62	§ 68 I	§ 70 II	§ 72 I	§ 58 I	§ 2 II Nr. 2	§ 67 I
§ 78 I Nr. 4	§ 62 I Nr. 3	§ 61 Nr. 4	§ 59 Nr. 4	§ 64 Nr. 5	§ 69 I Nr. 3	§ 71 c	§ 73 I Nr. 3	§ 57 I Nr. 3	§ 2 II Nr. 4	§ 68 I Nr. 3
§ 78 II	§ 62 II	§ 60	§ 60 I	§ 65 I	§ 69 II	§ 69 III	§ 73 II	§ 61 III	§ 51	§ 68 II
§ 87 I Nr. 5	§ 74 I Nr. 13	§ 68 I Nr. 22	§ 66 I Nr. 5	§ 72 IV Nr. 5	§ 80 I Nr. 8	§ 78 I Nr. 4	§ 81 III Nr. 4	§ 70 I	§ 51	§ 74 II Nr. 3
§ 87 IV	§ 74 I Nr. 16	§ 70 I Nr. 9	§ 67 I Nr. 3	§ 72 IV Nr. 10	§ 80 I Nr. 6	§ 78 I Nr. 11	§ 81 II Nr. 11	---	§ 51	§ 74 II Nr. 9
§ 88 VI	§ 81 III	§ 60 I	---	§ 73 Nr. 3	§ 84 Nr. 1	§ 83 Nr. 1, 2	§ 73 III	§ 67 I	§ 51	§ 77 I
§ 88 I Nr. 18	§ 74 I Nr. 8	§ 68 I Nr. 17	§ 65 I Nr. 18	§ 72 IV Nr. 14	§ 78 II Nr. 16	§ 78 I Nr. 6	§ 81 II Nr. 6	§ 65 I Nr. 4	§ 51	§ 75 III Nr. 12
§ 88	§ 77	§ 68	§ 65 II	§ 72	§ 78 III Nr. 4	§ 80	§ 80 I	§ 67 I	§ 51	§ 75

# Impressum

**Herausgeber:**

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Jugend und Jugendpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

**Verantwortlich:**

Florian Haggenmiller

**Redaktion:**

Michael Wagner in Zusammenarbeit mit  
Zimmer & Peruzza GbR unter Verwendung  
von Texten der IG Metall (Vorstand)

**Gestaltung:** Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

**Druck:** PrintNetwork pN GmbH

**Auflage:** 20.000 Exemplare

3. aktualisierte Auflage, Dezember 2014

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

**Fotonachweis:**

Fotos von photocase.com: simonthon (Seiten 1, 8 und 12), .marqs (Seite 2), luxuz:: (Seite 4), sör alex (Seite 7), JoeEsco (Seite 11), AndreasF. (Seite 13), jomi (Seite 14), Fabian Gehweiler (Seite 15), kallejpp (Seite 17)  
Abbildungen Seiten 23 und 25: DGB-Jugend

In dieser Broschüre trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker\_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Crossdresser\_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.