

Pflichtpraktikant - arbeitsrechtlich

Tätigkeitsmerkmale - Entlohnung - arbeitsrechtliche Stellung

Stand: 01.06.2018

Begriff

Pflichtpraktikanten sind Schüler oder Studenten, die als Ergänzung zu ihrer schulischen Ausbildung ein vorgeschriebenes Praktikum in einem Betrieb absolvieren. Der Ausbildungszweck steht dabei im Vordergrund.

Vorsicht!

Unterscheiden Sie Pflichtpraktikanten von Volontären! Auch Volontäre absolvieren zu Ausbildungszwecken ein betriebliches Praktikum - allerdings ohne, dass eine schulische Verpflichtung dazu besteht.

Unterscheiden Sie Pflichtpraktikanten von Ferialarbeitnehmern! Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die in der Ferienzeit freiwillig in "normalen" Beschäftigungsverhältnissen Einkommen erwerben.

Schulrechtliche Vorschriften

Praktikanten sind im Rahmen des jeweiligen Lehrplanes der Schule bzw. des Studienplanes der Universität zu einer praktischen Ergänzung ihrer theoretischen Ausbildung verpflichtet.

Hierbei handelt es sich um eine im Detail durch den Lehrplan vorgeschriebene bzw. in der Praxis übliche Tätigkeit in Betrieben, die es den Praktikanten ermöglicht, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben sowie konkrete Erfahrungen im unternehmerischen Alltag zu machen.

Die im Betrieb erfolgte praktische Tätigkeit muss der in der Schule bzw. im Studium gewählten Fachrichtung entsprechen. Der Praktikant muss im Betrieb der gewählten Fachrichtung entsprechend eingesetzt werden.

Der Inhalt und die Dauer des Praktikums richten sich nach den Ausbildungsvorschriften der Schule bzw. des Studiums.

Pflichtpraktikum außerhalb eines Dienstverhältnisses

Das Praktikantenverhältnis wird durch den Lern- und Ausbildungszweck und nicht durch die Erwerbsabsicht des Unternehmens charakterisiert. Diese Charakterisierung zeigt sich in der betrieblichen Praxis an:

- der fehlenden Arbeitspflicht,
- fehlenden Weisungsunterworfenheit,
- am mehrmaligen Wechsel der verrichteten Tätigkeit
- sowie an der Zuweisung von Tätigkeiten nach dem Wunsch des Auszubildenden, und nicht nach den betrieblichen Notwendigkeiten.

Der Abschluss einer klaren Praktikumsvereinbarung und die Führung einer Ausbildungsdokumentation sind

dringend empfohlen.

Vorsicht!

Ob ein „echtes“ Pflichtpraktikum vorliegt wird anhand der wahren Verhältnisse, d.h. daran wie das Vertragsverhältnis in der Realität gelebt wird, beurteilt.

Der „echter“ Pflichtpraktikant ist grundsätzlich kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn. Es gelten für ihn daher auch keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder Kollektivvertrag.

Ein reguläres Arbeitsentgelt gebührt daher nicht. Ob ein Taschengeld bezahlt wird bzw. wie hoch dieses ist, unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung. Wird Unentgeltlichkeit vereinbart, ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung erforderlich. Der Praktikant ist diesfalls, ohne Beitragsleistung des Arbeitgebers, im Rahmen der Schüler- und Studentenunfallversicherung teilversichert.

Pflichtpraktikum im Rahmen eines Dienstverhältnisses

Wird ein Pflichtpraktikum jedoch in Form eines Dienstverhältnisses absolviert, so unterliegt der Praktikant auch den kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen. Dies ist dann der Fall, wenn der Pflichtpraktikant:

- an die betriebliche Arbeitszeit gebunden ist
- an Weisungen gebunden ist,
- organisatorisch im Unternehmen eingegliedert ist.

In diesem Fall ist ein Ferialpraktikanten-Arbeitsvertrag abzuschließen.

Variante 1 Pflichtpraktikum als echtes Dienstverhältnis mit expliziter Ausnahme aus dem Kollektivvertrag bzw. der Lohnordnung

Einige Kollektivverträge sehen ausdrücklich vor, dass Pflichtpraktikanten nicht ihrem persönlichen Geltungsbereich unterliegen. Das hat unter anderem zur Folge, dass ein kollektivvertraglicher Mindestbezug nicht vorgesehen ist und auch keine Sonderzahlungen anfallen.

In diesem Fall ist Gehalt oder Lohn im Wesentlichen frei zu vereinbaren.

Beispiel:

Der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting, legt fest, dass er nicht für Ferialpraktikanten zur Anwendung kommt. Er schließt Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden, von seinem Geltungsbereich aus.

Variante 2 Pflichtpraktikum als echtes Dienstverhältnis mit Regelung im Kollektivvertrag bzw. der Lohnordnung

Viele Kollektivverträge sehen mittlerweile ausdrücklich spezielle Regelungen für Pflichtpraktikanten vor.

Beispiel:

Aus der Rechtsprechung ergibt sich, dass Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden können.

Der entsprechende Kollektivvertrag sieht für Ferialpraktika, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften zu leisten sind, einen Anspruch auf Entgelt in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das dem Schuljahr entsprechenden Lehrjahr vor.