



Sachstand

Einzelfragen zu freiwilligen studienbegleitenden Praktika im Masterstudiengang

**Einzelfragen zu freiwilligen studienbegleitenden Praktika
im Masterstudiengang**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 067/16
Abschluss der Arbeit: 17. Mai 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Einordnung studienbegleitender Praktika	4
1.1.	Definition	4
1.2.	Studentische Praktika	5
1.2.1.	Verpflichtendes Studierendenpraktikum	5
1.2.2.	Freiwilliges Studierendenpraktikum	6
1.3.	Rechtsfolgen	6
2.	Mindestlohnprivilegierung	6
3.	Angemessene Vergütung	7
3.1.	Grundsatz	7
3.2.	Maßstab	8
3.3.	Freiwillige studienbegleitende Praktika	8

1. Rechtliche Einordnung studienbegleitender Praktika

1.1. Definition

Eine Legaldefinition des Praktikanten ist erstmals im Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) enthalten. Nach § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG ist Praktikantin oder Praktikant, „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 (BBiG)¹ oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“ Damit greift das Mindestlohngesetz die Formulierung in § 26 BBiG auf und schärft sie.² Auch wenn die Definition im Rahmen des Mindestlohngesetzes erfolgte, ist der Anwendungsbereich nicht auf die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes beschränkt. Dies folgt aus dem Wortlaut von § 22 Abs. 2 Satz 2 MiLoG, der ausdrücklich auf Praktikanten und Praktikantinnen im Sinne des § 26 BBiG Bezug nimmt. Zudem deckt sich die Definition inhaltlich mit der bisherigen Abgrenzung,³ sodass sie auch für § 26 BBiG Anwendung finden kann.

Während ein Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt verpflichtet ist,⁴ ist Praktikant, wer in der Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig ist, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. In einem Praktikantenverhältnis findet zwar keine systematische Ausbildung statt, jedoch steht der Ausbildungszweck im Vordergrund.⁵ Sofern dies nicht der Fall ist, gelten für die „Praktikanten“ hin-

1 Der Begriff der Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erfasst alle Ausbildungsverhältnisse, die eine „umfassende berufliche Handlungsfähigkeit“ „in einem geordneten Ausbildungsgang“ vermitteln; vgl. *Picker*, Christian; *Sausmikat*, Philipp: Ausnahmsweise Mindestlohn? Das MiLoG und die Praktikanten, in: NZA 2014, S. 942-948 (946), *Riechert*, Cristian; *Nimmerjahn*, Lutz (2015): Mindestlohngesetz, Kommentar, § 22 Rn. 39.

2 Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung - Drucksache 18/1558 - Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) b) zu dem Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. - Drucksache 18/590 - Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen, Bundestagsdrucksache 18/2010, S. 24.

3 *Hagen* in Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht (39. Ed., Stand 15. März 2016), § 26 BBiG Rn. 5.

4 BAG, Beschluss vom 6. Juli 1995, Az.: 5 AZB 9/93.

5 BAG, Urteil vom 13. März 2003 - 6 AZR 564/01, Rn. 35.

sichtlich der Vergütung, der Arbeitszeiten, des Urlaubs, der Kündigung und anderer Rechte dieselben Regeln wie für alle Arbeitnehmer. Denn dann liegt ein Arbeitsverhältnis vor, welches dementsprechend entlohnt werden muss.⁶

1.2. Studentische Praktika

Nicht unter § 26 BBiG fallen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung Schülerpraktika (Betriebspraktika) und verpflichtende Studierendenpraktika gemäß § 3 BBiG. Bei studentischen Praktika muss daher stets unterschieden werden zwischen einem Praktikanten, der seine praktische Tätigkeit im Rahmen seiner Hochschulausbildung verpflichtend absolviert, und demjenigen Studierenden, der dies freiwillig studienbegleitend tut.

1.2.1. Verpflichtendes Studierendenpraktikum

Pflichtpraktika sind Praktika, die aufgrund der Schulgesetze der Länder bzw. der Studien- und Prüfungsordnungen der Universitäten absolviert werden müssen und mithin in die Schul- bzw. Hochschulausbildung integriert sind. Studierende, die ein Pflichtpraktikum leisten, sind gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG keine Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG.⁷ Das gilt auch für die betriebspraktischen Ausbildungsanteile sog. „dualer Studiengänge“, wenn diese in der Studienordnung vorgeschrieben sind.⁸ Anwendung finden lediglich die spezielleren Regelungen der Schul- bzw. Hochschulgesetze der Bundesländer. Das bedeutet nach Rechtsprechung und Literatur, dass weder Vergütungs- noch sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche bestehen.⁹

6 BAG, Urteil vom 13. März 2003 - 6 AZR 564/01; *Schlachter* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015, § 26 BBiG, Rn. 4; *Pötters* in Thüsing, Gregor (2016): Mindestlohngesetz - Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Kommentar, § 22 MiLoG Rn. 31.

7 BAG, Urteil vom 19. Juni 1974, Az.: 4 AZR 436/73, vgl. aus dem Schrifttum statt vieler *Orlowski*, Karolin: Praktikantenverträge - transparente Regelung notwendig! In: RdA 2009 S. 38-45 (39); *Matties*, Martin (2007): Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse?, S. 139.

8 *Schlachter* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Fn. 6), § 26 BBiG Rn. 4 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG.

9 Vgl. *Matties* (Fn. 7), S. 139 und *Orlowski* (Fn. 7), S. 39; Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 19. November 2013, Az.: 6 Sa 334/13.

1.2.2. Freiwilliges Studierendenpraktikum

Auf freiwillig geleistete studienbegleitende Praktika, die nicht aufgrund einer Verpflichtung in den Studien- und Prüfungsordnungen absolviert werden, findet § 26 BBiG dagegen Anwendung.¹⁰

1.3. Rechtsfolgen

Aus den Verweisungen in § 26 BBiG ergeben sich „die in praktischer Hinsicht bedeutsamen Ansprüche des Praktikanten auf ein Zeugnis (§ 16 BBiG) und eine angemessene Vergütung (§ 17 BBiG).“¹¹ Über den ebenfalls anwendbaren § 10 Abs. 2 BBiG gelten für Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG darüber hinaus die übrigen arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze wie insbesondere das Bundesurlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz.

Nach § 26 BBiG gelten für das Praktikumsverhältnis außerdem die Vertrags- und Schadensersatzregelungen der §§ 10 und 23 BBiG sowie das Verbot abweichender Vereinbarungen zulasten des Auszubildenden (§ 25 BBiG) entsprechend mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit des Praktikanten abgekürzt, auf eine Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit (anders als bei einem Berufsausbildungsvertrag) kein Schadensersatz verlangt werden kann, § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG.

2. Mindestlohnprivilegierung

Um dem Missbrauch von Praktika als verdeckte Arbeitsverhältnisse entgegenzuwirken,¹² gelten nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 MiLoG Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG gleichwohl als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes, wenn nicht eine der in § 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG bezeichneten Ausnahmen vorliegt.

§ 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Nr. 1 MiLoG kommt insoweit lediglich klarstellende Bedeutung zu, da die dort genannten Pflichtpraktika - wie unter Punkt 1.2.1 dargestellt - bereits nicht dem Anwendungsbereich des § 26 BBiG unterfallen. § 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Nr. 3 MiLoG nimmt auch Praktika von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung

10 Allgemeine Ansicht im Schrifttum, vgl. statt vieler *Schlachter* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Fn. 6), § 26 BBiG, Rn. 4 mit weiteren Nachweisen; *Pötters* in Thüsing, Gregor: Mindestlohngesetz (Fn.6), § 22 MiLoG Rn. 35.

11 *Orlowski* (Fn. 7), S. 39.

12 Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), Bundestagsdrucksache 18/1558, S. 42.

von der Mindestlohnpflicht aus, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat. Für längere freiwillige Studierendenpraktika gilt die Mindestlohnprivilegierung dagegen nicht.

3. Angemessene Vergütung

3.1. Grundsatz

Eine der wichtigsten Rechtsfolgen der Einordnung studentischer Praktika in das Berufsbildungsgesetz ist die in § 26 in Verbindung mit § 17 BBiG angeordnete Verpflichtung zur Zahlung einer mindestens angemessenen Vergütung. Sie ist nach § 26 in Verbindung mit § 25 BBiG unabdingbar.¹³ Ein unentgeltliches Praktikum ist damit innerhalb des Berufsbildungsgesetzes nicht möglich. Daran vermag auch die Privilegierung nach dem Mindestlohngesetz nichts zu ändern, da beide Gesetze nebeneinander Anwendung finden.¹⁴

Die Ausbildungsvergütung nach § 17 BBiG dient primär als Unterhaltsbeitrag zur Finanzierung der Berufsausbildung und der Lebenshaltungskosten, stellt aber - wenn auch nachgeordnet - zugleich ein Entgelt für die vom Praktikanten erbrachten Leistungen dar.¹⁵ Ihre Angemessenheit ist unter Berücksichtigung des Zwecks der Vergütung und der Verkehrsanschauung zu bestimmen.¹⁶ „Die Vergütung ist angemessen, wenn sie einen verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses herstellt.“¹⁷ Dabei sind die Umstände des Einzelfalls abzuwägen, nicht jedoch die kommerzielle Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse oder ein Überangebot an Bewerbern. Ebenso wenig kommt es auf die individuellen Lebensumstände des Auszubildenden bzw. Praktikanten oder des ausbildenden Betriebes an.¹⁸

13 Vgl. z. B. BAG, Urteil vom 29. April 2015 - 9 AZR 78/14.

14 Vgl. Bundestagsdrucksache 18/1558 (Fn. 12), S. 42; Pötters in Thüsing, Gregor (2016): Mindestlohngesetz - Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Kommentar, § 22 MiLoG Rn. 35.

15 Vgl. statt vieler: Gross in Däubler/Hjort/Wolmerath, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2013, § 17 BBiG Rn. 2, LAG München, Urteil vom 19. November 2013, Az.: 6 Sa 334/13.

16 BAG, Urteil vom 16. Juli 2013 - 9 AZR 784/11.

17 Schlachter in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Fn. 6), § 17 BBiG, Rn. 3.

18 Schlachter in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Fn. 6), § 17 BBiG, Rn. 3 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des BAG zur Berufsausbildungsvergütung.

3.2. Maßstab

Maßstab für die Beurteilung der Angemessenheit kann die einschlägige tarifliche Ausbildungs- oder Praktikumsvergütung sein; wo diese fehlt, können Empfehlungen von Kammern und Innungen herangezogen werden oder auch die branchenüblichen Sätze zur Anwendung gebracht werden. Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die einschlägigen Vorgaben um mehr als 20 Prozent unterschreitet.¹⁹ Entsprechend seiner ständigen Spruchpraxis hat das BAG in einer neueren Entscheidung im Falle eines als Praktikumsvertrag bezeichneten Rechtsverhältnisses, das die Ausbildung zur Rettungsassistentin zum Ziel hatte, unter Anwendung der tariflichen Vergütung für Praktikanten zum Rettungsdienst beim Bayerischen Roten Kreuz die dort tariflich festgelegte Vergütung in Höhe von 988,38 Euro für angemessen erachtet.²⁰

3.3. Freiwillige studienbegleitende Praktika

Im Zusammenhang mit freiwilligen studienbegleitenden Praktika im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Nr. 3 MiLoG liegen entsprechende Vorgaben oder Empfehlungen oder eine sonst dokumentierte entsprechende Verkehrsanschauung nicht vor. Auch höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es hierzu - soweit ersichtlich - bisher nicht. Das gilt in Sonderheit für die Vergütung freiwilliger studienbegleitender Praktika im Masterstudiengang, die die Besonderheit aufweisen, dass die Praktikanten hier bereits über einen berufsqualifizierenden Studienabschluss verfügen.

Als Ausgangspunkt für die Bestimmung einer angemessenen Praktikumsvergütung für diesen Personenkreis könnten daher die durchschnittlichen Einstiegsvergütungen für Arbeitsverhältnisse von Bachelorabsolventen im jeweiligen Studiengang herangezogen werden.²¹ Andererseits baut ein Masterstudiengang, in dessen Rahmen ein freiwilliges studienbegleitendes Praktikum geleistet werden soll, nicht zwangsläufig auf dem abgeschlossenen Bachelorstudiengang auf, sodass insoweit ein entsprechender Zusammenhang verneint werden müsste.

Als Orientierungshilfe könnten auch die von den Bundesländern im juristischen Vorbereitungsdienst gewährten Unterhaltsbeihilfen²² in Betracht zu ziehen sein, die bei allen Unterschieden im Einzelnen einem ähnlichen Zweck dienen wie die Ausbildungsvergütung nach dem Berufsbildungsgesetz. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es sich beim juristischen Vorbereitungsdienst um ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis handelt. Daher orientiert sich die Höhe der

19 Ständige Rechtsprechung des BAG; *Hagen* in: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht (Fn. 3), § 17 BBiG Rn. 6; *Schlachter* in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (Fn. 6), § 17 BBiG, Rn. 3; *Gross* in: Däubler/Hjort/Wolmerath, Arbeitsrecht (Fn. 15), § 17 BBiG Rn. 2.

20 BAG, Urteil vom 29. April 2015 - 9 AZR 78/14, Rn. 27.

21 Vgl. insoweit den jüngst von der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingestellten Entgeltatlas, abrufbar im Internetauftritt der BA: <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de> (letzter Abruf: 17. Mai 2016).

22 Vgl. für eine Übersicht im Internetauftritt des Rechtsmagazins Legal Tribune Online: <http://www.lto.de/jura/referendariat-zahlen/verguetung-gehalt/> (letzter Abruf: 13. Mai 2016).

Unterhaltsbeihilfen nach den Juristenausbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch an öffentlich-rechtlichen Bezügen und Zuschlägen. Eine Übernahme der dort festgelegten Beträge für die Vergütung privatrechtlicher Praktikumsverhältnisse erscheint daher durchaus fraglich. Vor diesem Hintergrund ist eine abschließende Beurteilung der Eignung der Unterhaltsbeiträge im juristischen Vorbereitungsdienst der Länder als Orientierungsmaßstab für freiwillige studienbegleitende Praktika im Masterstudiengang nicht möglich. Unter Umständen muss hier auch nach Studienfächern differenziert werden.

Pötters hebt in seiner Kommentierung zu § 22 Abs. 1 MiLoG zur Frage der angemessenen Vergütung von Praktika im Sinne des § 26 BBiG abschließend hervor: „Zumindest theoretisch denkbar ist, dass ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung im Sinne des § 17 BBiG, der neben dem Mindestlohngesetz anwendbar ist, über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.“²³

Ende der Bearbeitung

23 *Pötters* in Thüsing, Gregor: Mindestlohngesetz (Fn.6), § 22 MiLoG Rn. 41.