

# Praktikantinnen und Praktikanten im Betrieb

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

Eine Broschüre der DGB-Jugend

# 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?	4
1.3.	Die Zielgruppe Akademiker/innen	6
<b>2.</b>	<b>Handlungsfelder für Betriebsrat/Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung</b>	<b>7</b>
2.1.	Wer spricht mit den Praktikantinnen/Praktikanten?	7
2.2.	Demokratische Rechte der Praktikantinnen/Praktikanten	7
2.3.	Wie kann eine hohe Qualität des Praktikums sichergestellt werden?	8
2.4.	Welche Mitspracherechte hat der Betriebsrat/Personalrat bei Praktika?	8
2.5.	Tarifrechtliche Möglichkeiten	9
2.6.	Die Betriebsvereinbarung	9
2.7.	Praktikumsvertrag	11
2.8.	Die spätere Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis	12
2.9.	Zusammengefasst: Mögliche Handlungsfelder des Betriebs- oder Personalrates bzw. der JAV	13
<b>3.</b>	<b>Weitere Informationen und Beispiele</b>	<b>14</b>
3.1.	Unterstützung und Informationen für Praktikantinnen/Praktikanten	14
3.2.	Vertragsbeispiel Praktikumsvertrag	15
3.3.	Leitfaden für ein »Faires Praktikum«	20
3.4.	»Betriebsvereinbarung zur Regelung der Vergütung von Praktikantinnen/ Praktikanten – Diplomandinnen/Diplomanden – Doktorandinnen/Doktoranden (Mustervereinbarung der Sartorius AG)«	22
3.5.	»Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten«	24
3.6.	Übersicht Mitspracherechte Betriebsrat/Personalrat	30

# 1. Einleitung

## 1.1. Was ist ein Praktikum?

### Die Rechtslage

Für das Praktikum gibt es keine verbindliche gesetzliche Definition. Weder im Arbeitsrecht noch in der Sozialversicherung ist das Praktikum eine eigenständige Beschäftigungsform. Doch 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 Praktikantinnen und Praktikanten nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit eingepflanzt 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 Praktikantinnen/Praktikanten gibt es bisher nicht. Und in arbeitsrechtlichen Kommentaren tauchen unterschiedliche Auffassungen darüber, welche rechtliche Stellung sie im Betrieb haben, auf.

Eins ist klar: Gehört das Praktikum nicht zum Studium, gelten die Regeln des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Er erfasst Praktikantinnen/Praktikanten, die bestimmte betriebliche Tätigkeiten im Rahmen einer »Gesamtausbildung im Sinne einer persönlichen Entwick-

lungsmaßnahme« (also keiner Berufsausbildung) ausüben. Diese Praktikantinnen/Praktikanten können die im BBiG festgeschriebenen Rechte auf Vergütung, Urlaub oder Zeugnis für sich in Anspruch nehmen. Der Betriebsrat/Personalrat hat in Bezug auf sie grundsätzlich die gleichen Rechte wie in Bezug auf Auszubildende (Handlungsmöglichkeiten für Personalräte gelten entsprechend den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder, siehe Seite 30).

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 BAG-Urteil vom 19.06.1974 sowie laut BAG-Urteil vom 8.5.1990). Diese Praktikantinnen/Praktikanten haben keinen echten Status als Arbeitnehmer/in, ihr Praktikum ist Bestandteil ihrer (Hoch)Schulbildung. Sie haben nach herrschender Meinung keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Vergütung, Urlaub oder Entgeltfortzahlung. Die gesetzlichen Regelungen zur Wochenarbeitszeit oder zum Arbeitsschutz gelten gleichwohl auch für sie.

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 mit

ein. Da dieser Begriff im Betriebsverfassungsgesetz weiter gefasst ist als im Berufsbildungsgesetz, zählen viele Juristinnen und Juristen zumindest Studierende im Pflichtpraktikum zu den »zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten« und damit zu den Arbeitnehmern 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 Praktikantinnen/Praktikanten im jeweiligen Betrieb fair behandelt werden. Denn es lohnt sich, Praktikantinnen/Praktikanten direkt anzusprechen und für deren 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: Beschäftigter ist auch, wer zu seiner Ausbildung in der Dienststelle tätig ist, unabhängig davon, ob er für seine Ausbildung eine Vergütung erhält, ob er sich gleichzeitig in einem Berufs- oder Schulausbildungsverhältnis zu einem Dritten befindet 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 be-

schäftigt 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. Personalräte haben i. d. R. vergleichbare Handhabe, dies sollte im Einzelfall aber an Hand des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes geprüft werden. In denjenigen Bundesländern, in denen Praktikantinnen/Praktikanten 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 Praktikantinnen und Praktikanten 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. Praktikantinnen und Praktikanten wollen zugleich potentielle zukünftige Ar-

beitgeber auf sich aufmerksam machen oder zumindest Kontakte knüpfen, die ihnen 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 Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

### Im Prinzip kann man Praktikantinnen/Praktikanten einer der folgenden Gruppen zuordnen:

- Studierende/r im Pflichtpraktikum (immatriulierte/r Student/in, der/die ein Praktikum absolviert, dass in der Studienordnung seines/ihrer Studienganges 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 Anerkennungsjahr 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 erstmal in das Berufsfeld einarbeiten. Hierfür gibt es aber die gesetzliche Probezeit – und eine Einarbeitungszeit in ein neues Aufgabenfeld wird älteren Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern, 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 12 bis 18 Monate dauert und vernünftig vergütet wird, angebracht. Praktika von Ausgelernten oder Absolventinnen/Absolventen setzen Verdrängungsprozesse in Gang, die auf

Kosten der Stammebelegschaften gehen: Statt von einer ordentlichen unbefristeten Vollzeitstelle wird ein Aufgabenfeld nun von vierteljährlich wechselnden Praktikantinnen/Praktikanten bearbeitet.

Hier sind Betriebsrat/Personalrat und JAV besonders gefordert. Sie müssen fragen: Handelt es sich tatsächlich noch um ein Praktikum oder arbeiten Praktikantinnen/Praktikanten vollwertig an einem Projekt mit, sind ihre Arbeitsleistungen fest eingeplant? Dann liegt nämlich ein normales Arbeitsverhältnis vor, für das ein angemessenes Gehalt 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 Praktikantinnen/Praktikanten 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 mehr als ein Drittel jedes Geburtenjahrganges in Deutschland an den Fachhochschulen und Universitäten ausgebildet.

Dieser Trend wird in den letzten Jahren vor allem durch die sehr stark berufsfieldorientierten 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. Perspektivisch macht fast die Hälfte eines jeden Jahrganges nicht mehr die prägende Erfahrung eines betrieblichen Werdegangs.

Schon heute ist nicht zu übersehen, 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 Akademiker/innen 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 Ingenieure 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 Praktikantinnen und Praktikanten während ihres Aufenthaltes im Betrieb kaum 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 einem ausgelasteten Betriebsrat/Personalrat oft durch die Lappen. Doch wo, wenn nicht im Betrieb, wie, wenn nicht durch Betriebsräte/ Personalräte und JAVs 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 Praktikantinnen/Praktikanten?

Praktikantinnen und Praktikanten 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 Arbeitszeugnis-

ses bis zum Aushandeln einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung über Arbeitsbedingungen, Einsatzmöglichkeiten und Vergütungen. Darüber hinaus sollte jede Praktikantin und jeder Praktikant 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 Praktikantin/des Praktikanten an die Zeit im Betrieb thematisiert werden, kann eine erste Kontaktaufnahme sein.

### 2.2. Demokratische Rechte der Praktikantinnen/Praktikanten

Jede/r Praktikant/in kann 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 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 Praktikantinnen/Praktikanten 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 andere Praktikantinnen/Praktikanten ahnen oft nichts von ihnen. Deshalb sollten Betriebsrat oder JAV die Praktikantinnen/Praktikanten gleich am Anfang persönlich einladen, sie auf diese Rechte hinweisen und so die Gelegenheit nutzen, ins Gespräch zu kommen. Wichtig ist vor allem 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 die Praktikantin/den Praktikanten zugeht und sich mit ihr/ihm über denkbare Lösungsmöglichkeiten unterhält. Dazu kann auch ein Hinweis auf die Rechtsbe-

ratung ihrer Gewerkschaft vor Ort gehören. Vielerorts bieten 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 der Praktikantinnen und Praktikanten im Blickfeld haben. Dazu gehört vor allem, dass das Anlernen bzw. die Betreuung durch eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner gewährleis-

tet 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.

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

Der Betriebsrat/Personalrat sollte einen Überblick haben, wie viele Praktikantinnen und Praktikanten in der Regel im Betrieb eingesetzt werden, was 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).

und ob eine Widerspruchsmöglichkeit (gemäß § 99 BetrVG) besteht. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn durch den Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten 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 Personalplanung (im Rahmen von § 90 BetrVG – Planung der Arbeitsplätze – und § 92 BetrVG – Personalplanung) achten.

Auch bei der Einstellung hat die betriebliche Interessenvertretung ein Mitspracherecht. Sie kann prüfen, wer, wo eingesetzt werden soll

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 Praktikantinnen und Praktikanten 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/Personal-

rates, sich mit diesen Fragen zu befassen, muss der Betriebsrat/Personalrat das Thema auf die Tagesordnung einer Betriebsrats-/Personalrats-sitzung nehmen und beraten. In solch einem Fall kann (nach BetrVG) die gesamte JAV mit allen Mitgliedern teilnehmen und jede/r kann mit abstimmen, so dass eine Mitbestimmung auch durch die JAV gesichert ist.

## 2.5. Tarifrrechtliche Möglichkeiten

Selbst wenn der Praktikumsbetrieb tarifgebunden ist und – was noch seltener ist – der/die Praktikant/in Mitglied der Gewerkschaft, besteht nicht automatisch Anspruch auf tariflichen Urlaub oder andere Leistungen. Denn in den wenigsten Fällen werden Praktikantinnen/Praktikanten von tariflichen Vereinbarun-

gen berücksichtigt. Einzelne Tarifverträge z. B. der IG Metall oder der TVPöD für ausgewählte Praktikantinnen/Praktikanten im öffentlichen Dienst (siehe S. 24) bilden eine Ausnahme. Es lohnt sich aber zu prüfen, ob der im Betrieb geltende Tarifvertrag Praktikantinnen/Praktikanten erwähnt.

## 2.6. 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). Das kann derzeit am effektivsten verhindert werden, wenn der Einsatz von Praktikantinnen/Praktikanten im Betrieb präzise und verbindlich per Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung definiert wird.

Der Betriebsrat kann dafür nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen, die u. a. eine angemessene Vergütung der Praktikantinnen/

Praktikanten festschreibt. Gerade solche Regelungen helfen auch, die Praktikantinnen/Prak-

### **Achtung!**

Sollten im Betrieb oder der Branche ausnahmsweise doch tarifvertragliche Vereinbarungen für die Praktikantinnen/Praktikanten 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. 24) geregelt sind.

tikanten als zukünftige Kolleginnen und Kollegen schon heute von der Wichtigkeit kollektiver Interessenvertretung im Betrieb und gewerkschaftlicher Solidarität zu überzeugen.

### **Vergütung**

Leider existieren bislang kaum tarifliche Regelungen zur Vergütung von Praktikantinnen/Praktikanten, auch Betriebsvereinbarungen, die als Vorbild für solche Regelungen dienen könnten, sind äußerst selten. Doch auch für Praktikantinnen/Praktikanten 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 Ersparnisse zurückgreifen können, brauchen sie eine Vergütung zu ihrer Existenzsicherung.

Wenn man genau hinsieht und merkt, dass Praktikantinnen/Praktikanten durchaus auch verwertbare Arbeit erbringen, erscheint eine solche Vergütung ebenso gerechtfertigt wie ein Azubiloohn. Die Höhe sollte je nach Qualifikation der Praktikantin/des Praktikanten 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 Praktikantinnen/Praktikanten natürlich den Mitarbeiterpreis zahlen, und Angebote der betrieblichen Gesundheitsvorsorge sollten sie ebenso nutzen können.

### **Arbeitszeitregelungen**

Zwar gelten für Praktikantinnen/Praktikanten ohnehin 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 Praktikantinnen/Praktikanten angewandt werden können – um sie nicht zu Kolleginnen und Kollegen 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**

Praktikantinnen/Praktikanten haben wie Arbeitnehmer/innen 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 Praktikantinnen/Praktikanten sind sich des Anspruchs auf Urlaub nicht bewusst und sollten unbedingt darauf hingewiesen werden. Ideal ist, wenn der Betriebsrat/Personalrat eine Anpassung an den höhe-

ren 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 mancher Praktikantin/manchem Praktikanten aber erheblich helfen.

## 2.7. Praktikumsvertrag

Praktikantinnen/Praktikanten sollten einen schriftlichen Praktikumsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließen, was in der Mehrzahl der Fälle auch passiert. Grundsätzlich ist zwar ein mündlicher Vertrag ebenfalls gültig, aber ein schriftlich fixierter Vertrag sichert den Status der Praktikantinnen/Praktikanten und hilft, potenzielle Streitpunkte aus dem Weg zu räumen. Deshalb ist es wichtig, dass der Betriebsrat/Personalrat Praktikantinnen/Praktikanten 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,

### **!Achtung!**

Zwar sind Arbeitsverträge nicht das Handlungsfeld des Betriebsrates/Personalrates, 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 Praktikantinnen/Praktikanten, die auch die Abfassung eines schriftlichen Praktikumsvertrages nach dem Vorbild eines Arbeitsvertrages für obligat erklärt.

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 der Praktikantin/dem Praktikanten 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 Praktikantinnen/Praktikanten 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 Potentiale der Praktikantin/des Praktikanten herausarbeiten und das Zeugnis erörtern.

## 2.8. Die spätere Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis

Problematisch, auch für die Praktikantin/den Praktikanten kann – besonders im Nachhinein – die Befristung des Praktikums sein. Wer bei einem früheren Praktikumsgeber anklopft, 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 Pflichtpraktikum 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 Be-

schäftigungsverhältnis angesehen – ein befristetes 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 Berufseinsteiger/innen werden 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 des Praktikanten nach § 26 BBiG ermöglicht also problemlos eine spätere befristete Beschäftigung ohne Sachgrund im selben Unternehmen.

- Wird im Arbeitsvertrag einer Berufseinsteigerin/eines Berufseinsteigers eine »Befristung im Anschluss an ein Studium zur Erleichterung

des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung« ausdrücklich vereinbart, dann handelt es sich nach § 14 (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.

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

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

# 3. Weitere Informationen und Beispiele

## 3.1. Unterstützung und Informationen für Praktikantinnen und Praktikanten

Auf den Internetseiten [www.dgb-jugend.de/studium](http://www.dgb-jugend.de/studium) gibt es umfangreiche Informationen für Studierende, 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 Praktikantinnen/Praktikanten besonders gut oder besonders schlecht behandeln. Und wer ein Praktikum hinter sich hat, kann seine eigenen Erfahrungen mitteilen.

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

Die DGB-Jugend macht seit mehr als fünf Jahren auf einen neuen Trend aufmerksam: Immer mehr Unternehmen stellen junge Menschen, die bereits erfolgreich eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, als so genannte »Praktikantinnen/Praktikanten« 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 leistungs-

willigen 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 existenzsicherndes Einkommen. Den Sozialkassen gehen dabei nicht nur Einnahmen verloren – indem die »Praktikantinnen/Praktikanten« oft zusätzlich auf Sozialleistungen angewiesen sind, zahlt der Staat sogar noch drauf. Der Grundstock für 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 Aufwandsentschädigung 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 DGB-Jugend hat in ihrer Studie »Generation Praktikum 2011« bilanziert: 29 Prozent der Absolventinnen und Absolventen machen nach ihrem Studium noch ein Praktikum. 40 Prozent der Praktika sind unbezahlt. Diese Praktika dau-

ern durchschnittlich 4,8 Monate bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36,5 Stunden. Vor dem Hintergrund, dass 81 Prozent der Praktikantinnen und Praktikanten vollwertige Arbeit leisten und 75 Prozent fest in den Betriebsablauf eingeplant sind, sieht die DGB-Jugend ihre Befürchtung bestärkt, dass der Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten zur Verdrängung von Arbeitsplätzen führt.

Dank der Arbeit der DGB-Jugend 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 eine angemessene Bezahlung. Sie geht auf Akteurinnen und Akteure in Wirtschaft und Politik sowie auf die Praktikantinnen/Praktikanten 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 Praktikantin/des Praktikanten zu beachten. Das Beispiel ist auf

volljährige Studierende zugeschnitten, die ein dreimonatiges Pflichtpraktikum absolvieren.

Eine Kopiervorlage steht unter [www.dgb-jugend.de/studium/praktika/vor\\_dem\\_praktikum#absprachen\\_und\\_vertrag](http://www.dgb-jugend.de/studium/praktika/vor_dem_praktikum#absprachen_und_vertrag) zum Download bereit.

# Praktikumsvertrag

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 der Praktikantin/des Praktikanten überlagert werden. Die Praktikantin/Der Praktikant 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 Praktikant/die Praktikantin von

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

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

Ein detaillierter Ausbildungsplan ist als Anhang Teil dieses Vertrages.

### § 3 Pflichten des Betriebes

1. Der Betrieb hat der Praktikantin/dem Praktikanten 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 die Praktikantin/der Praktikant 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

Die Praktikantin/Der Praktikant 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 unverzüglich innerhalb von 3 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: \_\_\_\_\_

Kontonummer: \_\_\_\_\_

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

Bankleitzahl: \_\_\_\_\_

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 Praktikurstage zu zahlen, an denen die Praktikantin/der Praktikant anwesend zu sein hatte.

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

1. War die Praktikantin/der Praktikant 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 des Praktikanten notwendig sind, stellt der Betrieb die Praktikantin/den Praktikanten ersatzlos frei. Die Praktikantin/Der Praktikant 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 die Praktikantin/den Praktikanten jeweils bis zu \_\_\_\_\_ Tage frei. Diese Zeit wird nicht auf die Praktikumsdauer angerechnet und, soweit es sich nicht um regulären Urlaub handelt, nicht entgolten. Die Praktikantin/Der Praktikant 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 die Praktikantin/den Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von 4 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 Praktikantin/des Praktikanten 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.

Der Praktikumsbetrieb

Die Praktikantin/Der Praktikant

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

Ein solcher Praktikumsvertrag kann um den unten aufgeführten Paragraphen ergänzt werden, wenn von dem Praktikanten 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

Die Praktikantin/Der Praktikant fertigt während ihres/seines 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.

Der Praktikumsbetrieb

Die Praktikantin/Der Praktikant

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

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

Für Unternehmen, Studierende und Absolventinnen/Absolventen, die ein Praktikum vergeben bzw. annehmen

### 1. Zweck des Praktikums

Das Praktikum dient in erster Linie dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen. Das Lernen steht im Vordergrund und darf nicht von der jeweiligen Arbeitsleistung des Praktikanten oder der Praktikantin überlagert werden. Wenn die Arbeitsleistung gegenüber dem Erwerb beruflicher Erkenntnisse überwiegt, hat der Praktikant oder die Praktikantin Anspruch auf vollen Lohn (§ 138 II BGB).

### 2. Abgrenzung von Praktika und regulären Arbeitsverhältnissen

Das Praktikum ersetzt keinen regulären Arbeitsplatz. Ein Praktikum grenzt sich von einem regulären Arbeitsverhältnis dadurch ab, dass der Praktikant oder die Praktikantin nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit fest eingeplant ist, sondern zusätzlich im Betrieb mitläuft.

### 3. Vertragliche Regelungen im Rahmen eines Praktikums

Das Praktikum wird mit einem Vertragsverhältnis als »Praktikum zu Ausbildungszwecken« geregelt. Darin sind festgeschrieben:

- Beginn und Dauer des Praktikums
- Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Dauer der Arbeitszeit (lt. tarifvertraglicher Regelung bzw. Arbeitszeitgesetz)
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsvoraussetzungen

- Ausbildungsplan (Ablauf und Inhalt des Praktikums)

### 4. Betreuung

Der Praktikant oder die Praktikantin wird während des Praktikums von einer Anleiterin/einem Anleiter betreut. Diese/r kümmert sich um die Interessen und Arbeitsinhalte des Praktikums. Der Praktikant oder die Praktikantin erhält für die Dauer des Praktikums einen geeigneten Arbeitsplatz.

### 5. Zeugnis

Nach Abschluss des Praktikums erhält der Praktikant oder die Praktikantin ein Zeugnis (§630 »Pflicht zur Zeugniserteilung« BGB). Hier ist darauf zu achten, dass die darin enthaltenen Formulierungen keine negativen Auswirkungen auf zukünftige Arbeitsverhältnisse haben.

### 6. Vergütung von Praktika

Für das Praktikum muss eine angemessene Aufwandsentschädigung gewährt werden, die sich an den in der Branche üblichen Gehältern für Auszubildende orientiert und – wenn keine tarifvertraglichen Regelungen greifen – jedenfalls 300 Euro pro Monat nicht unterschreiten sollte.

### 7. Dauer von Praktika

Freiwillige Praktika sollten je nach Ausbildungsziel und -vielfalt höchstens drei Monate dauern. Diese zeitliche Begrenzung 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 vernichtet 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.

## 8. Praktika von Absolventinnen/ Absolventen

Der DGB lehnt Praktika von Absolventinnen/ Absolventen grundsätzlich ab. Für sie sollen die Unternehmen reguläre Arbeitsverhältnisse, bzw. Trainee- und Berufseinstiegsprogramme anbieten, die – wenn keine tarifvertraglichen Regelungen greifen – mindestens mit 8,50 Euro pro Stunde vergütet werden.

### Mit gutem Beispiel voran

Der DGB will nicht nur fordern, sondern auch zeigen, was umsetzbar ist. Deshalb gibt es seit Sommer 2004 eine Richtlinie für Praktika, die für den gesamten DGB gilt. Darin ist festgelegt, dass

- beim DGB keine Praktika für Hochschulabsolventinnen und -absolventen angeboten werden. Diese werden regulär beschäftigt.
- für jedes Praktikum ein Ausbildungsplan vorliegen und ein Betreuer feststehen muss.
- Praktika von Studierenden nur zwei bis drei Monate andauern sollen. Bei Pflichtpraktika können Ausnahmen gemacht werden.
- pro Monat als Richtwert 300 Euro an den Praktikanten oder die Praktikantin gezahlt werden.

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

Eine Vergütung kommt ab einem Praktikumszeitraum von mind. 8 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/en, die nur sporadisch im Unternehmen sind

Vergütung fixer Anteil	Aufwandsentschädigung 125,- € 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,- €
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,- €
Arbeitszeit:	Teilnahme an Sartoflex, 35 Std./Woche; Begründung: regelmäßige Mitarbeit, starke Einbindung ins Abteilungsgeschehen, hoher Praxisbezug oder Grundlagenforschung

Grundsätzlich gilt für Diplomandenverträge eine maximale Laufzeit von 6 Monaten.

**3. Vergütung der Doktorandinnen/ Doktoranden**

Die Eingruppierung erfolgt in die Tarifgruppe 6/0 bei einer Arbeitszeit von 20 Std./Woche. Die Zielvereinbarung soll immer über einen Zeitraum von 6 Monaten definiert werden (max. Ziel von 100 Prozent entspricht einem 1/2 Brutomonatsgehalt, innerhalb von 6 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 31.12.2003 gekündigt werden.

Göttingen, den 2.05.2002

---

Personalleitung

---

Betriebsrat

## 3.5. 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. 1 vom 27. Februar 2010

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 Assistenten

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 berechnete 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. Januar 2010 ab 1. Januar 2011 ab 1. August 2011	1.480,72 Euro, 1.489,60 Euro, 1.497,05 Euro,
der pharmazeutisch-technischen Assistentin/ des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers	ab 1. Januar 2010 ab 1. Januar 2011 ab 1. August 2011	1.269,14 Euro, 1.276,75 Euro, 1.283,13 Euro,
der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers, der Mas- seurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten	ab 1. Januar 2010 ab 1. Januar 2011 ab 1. August 2011	1.215,67 Euro, 1.222,96 Euro, 1.229,07 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/BAT-O 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 Ta-

rifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(6) Die Absätze 2 bis 4 treten mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung des TVöD 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.

### **§ 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 Zeitraums 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/Praktikanten 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 Bundeseltern-geld- 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 ausbezahlt.

(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 2012,

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 Tarifver-

träge. 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)

Im Auftrag 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.

### 3.6. Übersicht Mitspracherechte Betriebsrat/Personalrat

Ansprüche als Praktikant/in	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 II	Art. 69 II	§ 73 I	§ 60 I	§ 54 III
Betriebs-/Personalrat kann Betriebs- vereinbarungen/Dienstvereinbarungen schließen, in denen Entlohnung von Praktikantinnen/Praktikanten geregelt wird	§ 87 I Nr. 10	§ 75 III Nr. 4	§ 79 I Nr. 5	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	§ 79 III Nr. 13	Art. 76 II Nr. 3	§ 85 I Nr. 12	§ 66 Nr. 16	---
Personalplanung	§ 92	§ 78 III	§ 80 III Nr. 2	Art. 76 III Nr. 1, 2	§ 90 Nr. 5	§ 65 Nr. 6	§ 67
Betriebs-/Personalrat kann mitentscheiden 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	§ 57 I Nr. 2	§ 51	§ 68 II
§ 86 I Nr. 7, 8	§ 74 I Nr. 13	§ 68 I Nr. 22	§ 66 I Nr. 5	§ 72 IV Nr. 5	§ 80 I Nr. 8	§ 78 I Nr. 4	§ 80 III Nr. 4	---	§ 51	§ 74 II Nr. 3
§ 86 I Nr. 5	§ 74 I Nr. 16	§ 70 I Nr. 9	§ 67 I Nr. 3	§ 72 IV Nr. 10	§ 80 I Nr. 6	§ 78 I Nr. 11	§ 80 III Nr. 15	---	§ 51	§ 74 II Nr. 9
§ 89 II	§ 81 III	§ 60 I	---	§ 73 Nr. 3	§ 84 Nr. 1	§ 83 Nr. 1, 2	§ 73 III	§ 67 I	§ 51	§ 77 I
§ 86 I Nr. 6	§ 74 I Nr. 8	§ 68 I Nr. 17	§ 65 I Nr. 18	§ 72 IV Nr. 14	§ 78 II Nr. 16	§ 78 I Nr. 6	§ 80 III Nr. 6, 7	§ 65 I Nr. 5	§ 51	§ 75a II Nr. 5, 6
§ 87	§ 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:**

Ingrid Sehrbrock

**Redaktion:**

Andreas Schackert, Jessica Heyser,  
Sabrina Klaus-Schellert unter Verwendung  
von Texten der IG Metall (Vorstand)

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

**Druck:**

PrintNetwork pN GmbH

2. aktualisierte Auflage, Mai 2011

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ