

Die Neuregelung der Praktikantenverhältnisse im Tarifautonomiestärkungsgesetz

A. Stand der Gesetzgebung

Der Deutsche Bundestag hat am 03.07.2014 in zweiter und dritter Beratung den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomie-Stärkungsgesetz, BT-Drs. 18/1558, BT-Drs. 18/2010 (neu)) beschlossen (BT Protokoll Nr. 18/46, Erstellungsdatum: 03.07.2014). Der Bundesrat hat in seiner 924. Sitzung am 11.07.2014 beschlossen, dem vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Gesetz gemäß Art. 87 Abs. 3 Satz 2 GG zuzustimmen (BR-Drs. 288/14 (Beschluss)). In diesem Artikelgesetz sind erstmalig arbeitsrechtliche Regelungen für Praktika enthalten.

B. Mindestlohn und Definition für Praktikanten

Art. 1 des Tarifautonomie-Stärkungsgesetzes enthält das Gesetz zur Regelung des allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG). Ab 01.01.2015 haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, nach den §§ 1 Abs. 2 i.V.m. 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG einen Anspruch auf mindestens brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Obwohl sie in keinem Arbeitsverhältnis stehen, gelten nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG auch Praktikantinnen und Praktikanten unter bestimmten Voraussetzungen als Arbeitnehmer und gehören damit zum Kreis der Begünstigten.

I. Definition des Praktikantenverhältnisses

Nach der in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG in Bezug genommenen Vorschrift des § 26 BBiG werden Personen erfasst, die als Praktikanten eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben. Für deren Vertragsverhältnisse gelten, sofern es sich weder um ein Arbeitsverhältnis noch um eine Berufsausbildung handelt, im Wesentlichen die Bestimmungen, die für Auszubildende und Ausbildende in einem Berufsausbildungsverhältnis nach den §§ 10 ff. BBiG gelten. Zur Bestimmung des Rechtsverhältnisses hat die Rechtsprechung Abgrenzungen zum Ausbildungs-, Arbeits- und Schulverhältnis vorgenommen.

Auf Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales ist in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG eine neue gesetzliche Definition eingefügt worden. Danach gilt:

„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.“

In der Sache sind die Abgrenzungen der Rechtsprechung begrifflich zusammengefasst worden. Zudem orientiert sich die Definition an Erwägungsgrund 27 der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 10.03.2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika. In Anwendung dieser Definition fallen Volontariate nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.

II. Ausnahmen vom Mindestlohnanspruch für Praktikanten

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 18/1558) war vorgesehen, in § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG bestimmte Arten von Praktika aus dem Anwendungsbereich des MiLoG herauszunehmen. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat am 02.07.2014 eine Änderung empfohlen (BT-Drs. 18/2010). Diese ist vom Bundestag am 03.07.2014 beschlossen worden. Danach ist der Katalog von vier Bereichsausnahmen in § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG hinter einem „es sei denn“ Einschub eingefügt worden.

Nach Nr. 1 soll für Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung leisten, kein Anspruch auf ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns bestehen. Gleiches gilt für Personen, die verpflichtend ein sog. Berufspraktikum leisten.

Nach § 22 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 des Entwurfs sollten Praktika von bis zu sechs Wochen Dauer ausgenommen werden, wenn sie zur Orientierung für die Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums dienen. Gleiches sollte nach Nr. 3 für ein Praktikum von bis zu sechs Wochen gelten, welches während der Ausbildung geleistet wird und inhaltlichen Bezug zur Ausbildung aufweist, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikum bei demselben Ausbildenden geleistet wurde. In beiden Fällen ist auf Empfehlung des Ausschusses eine Änderung erfolgt. In der beschlossenen Gesetzesfassung sind jetzt auf Wunsch der Wirtschaft weitergehende Ausnahmen enthalten:

Nr. 2: ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums zu leisten ist, oder

Nr. 3: ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung zu leisten ist, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

Die Begriffe Berufs- und Hochschulausbildung sollen nach der Begründung des Gesetzentwurfs weit zu verstehen sein (BT-Drs. 18/1558, Begründung zu § 22 MiLoG (Persönlicher Anwendungsbereich)). Danach wird der Ausschluss vom Mindestlohn dadurch abgedeckt, dass diese freiwilligen Praktikantinnen und Praktikanten nach den §§ 26, 17 BBiG einen Anspruch auf angemessene Vergütung haben (BT-Drs. 18/1558, Begründung zu § 22 MiLoG (Persönlicher Anwendungsbereich)).

Die im Gesetzentwurf enthaltene weitere Nr. 4 im Ausnahmekatalog ist inhaltlich unverändert geblieben:

„Nr. 4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.“

Nach der Begründung wurde es für entbehrlich gehalten, berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III und im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II in den Katalog aufzunehmen. Denn es handelt sich insoweit um Maßnahmenbestandteile, bei denen – weil die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

im Vordergrund steht – die Anwendung des Arbeitsrechts ausgeschlossen ist (BT-Drs. 18/1558, Begründung zu § 22 MiLoG (Persönlicher Anwendungsbereich)).

Mit der auf Empfehlung des Ausschusses beschlossenen Änderungsfassung ist eine Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast verbunden; denn durch die „es sei denn“ Einfügung wird ein Regel-Ausnahme-Verhältnis herausgestellt. Es bleibt zu hoffen, dass diese Feinheit alsbald von den Rechtsanwendern erkannt wird. Dann können Zweifel im Hinblick auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast vermieden werden.

C. Änderungen im Nachweisgesetz

Auf Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales ist als Art. 3a des Tarifautonomiestärkungsgesetzes auch eine Änderung des Nachweisgesetzes beschlossen worden.

I. Geltungsbereichserweiterung

Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, werden in den Geltungsbereich des Nachweisgesetzes einbezogen:

„§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“

Ziel der Änderung ist, diesem Personenkreis die Durchsetzung ihrer Ansprüche zu erleichtern. Das gilt insbesondere für den allgemeinen Mindestlohn. Zugleich wird durch die Anwendung des dem Nachweisgesetz innewohnenden Grundsatzes der Verschriftlichung für beide Partner des Praktikumsvertrags Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen.

II. Nachweispflicht für Praktika

In dem neu eingefügten § 2 Abs. 1a werden die Vorgaben des § 2 Abs. 1 NachwG für die in eine Niederschrift aufzunehmenden wesentlichen Vertragsbedingungen den Besonderheiten des Praktikumsverhältnisses angepasst. Dazu gehören insbesondere Angaben über die mit einem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele sowie zur Dauer des Praktikums und zur Zahlung der Vergütung:

„§ 2 Nachweispflicht

(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,

2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.“

Für jedes Praktikum werden Arbeitgeber künftig mündlich vereinbarte Vertragsbedingungen, insbesondere die vereinbarten Ausbildungsziele, schriftlich niederlegen müssen. Das hat früher als bei anderen Arbeitnehmern zu geschehen, bei denen nach § 2 Abs. 1 NachwG die Niederschrift bis zu einem Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen kann. Wer einen Praktikanten einstellt, hat die Niederschrift unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit vorzunehmen. Mit der Erweiterung der Nachweispflicht ist eine Beweiserleichterung für Praktikanten verbunden. Diese kann im Ergebnis einer Beweislastumkehr nahekomen. Im Falle einer schuldhaften Verletzung der Nachweispflicht ist der vom Praktikanten zu erbringende Beweis jedenfalls dann als geführt anzusehen, wenn er plausible Arbeitsbedingungen vorträgt (ArbG Naumburg, Urt. v. 23.06.2005 - 1 (2) Ca 1743/04).