

Labor and Employment Client Service Group

An: Unsere Freunde und Mandanten

Juli 2014

Newsletter Arbeitsrecht:

Praktikanten können Unternehmen teuer zu stehen kommen

Wichtige Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Praktikanten

Bei der Bezeichnung „Generation Praktikum“ handelt es sich mittlerweile um einen gängigen und geflügelten Begriff.

Nicht zuletzt in der bevorstehenden Ferienzeit werden in vielen Branchen Praktikanten beschäftigt. Solche Praktika dauern nicht selten mehrere Monate, wobei den Praktikanten keine Vergütung bzw. nur ein geringer Aufwendungsersatz gezahlt wird. Die Praktikanten sind hierzu bereit, weil sie sich über das Praktikum den Zugang zum Arbeitsmarkt erhoffen und erarbeiten wollen. Unternehmen wird insoweit teilweise vorgeworfen, dass sie die Young Professionals unter dem Vorwand eines Praktikums letztendlich als billige Arbeitskräfte ausnutzen.

Welche finanziellen Risiken vermeintliche Praktika für die Arbeitgeberseite in sich bergen, hat jüngst ein Urteil des Arbeitsgerichts Bochum (Urteil vom 25.3.2014, Az: 2 Ca 1482/13) gezeigt. In dem dort entschiedenen Fall hat eine Supermarktkette eine Praktikantin acht Monate ohne Vergütung an der Kasse, am Regal und im Lager arbeiten lassen. Das Arbeitsgericht sah dieses Beschäftigungsverhältnis als ein Arbeitsverhältnis an und hat die Supermarktkette zu rückwirkenden Gehaltszahlungen in Höhe von über 17.000,00 EUR verurteilt.

Unternehmen, die Praktikanten beschäftigen wollen, sollten daher im Vorfeld prüfen, ob eine Tätigkeit als Praktikum angesehen werden kann oder ob es sich letztendlich um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Allein die Bezeichnung einer Tätigkeit als Praktikum ist insoweit rechtlich nicht von ausschlaggebender Bedeutung. Entscheidend ist letztendlich, was der Praktikant tatsächlich tut.

Steht die Vermittlung von Einsichten in den betrieblichen Alltag sowie in die beruflichen Tätigkeiten im Vordergrund, so spricht viel dafür, dass es sich hierbei um ein Praktikum handelt. Eine Vergütung wird dann nicht geschuldet und es entsteht auch kein Arbeitsverhältnis. Dies gilt umso mehr, wenn sich die Praktikumsinhalte an Vorgaben orientieren, die im Rahmen einer Berufsausbildung vorgegeben sind.

Liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit jedoch darin, dass ein vermeintlicher Praktikant letztlich ganz normale Arbeitsleistungen erbringt, wie sie ansonsten von anderen Arbeitnehmern des Praktikumsbetriebes erbracht werden müssten, handelt es sich nicht mehr um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis. Da ein Arbeitsvertrag nicht zwingend schriftlich, sondern auch mündlich oder konkludent durch die rein tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistungen begründet werden kann, besteht in einem solchen Fall für das Unternehmen das Risiko, Gehaltszahlungen zu schulden. Die Höhe der Vergütung bemisst sich dann nach dem für die tatsächlich erbrachte Tätigkeit üblichen Einkommensniveau. Darüber hinaus zieht der Einsatz eines vermeintlichen Praktikanten als Arbeitnehmer auch alle weiteren rechtlichen Folgen nach sich, die mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einhergehen. Hierbei ist nicht zuletzt der allgemeine Kündigungsschutz zu nennen, wonach ein Arbeitnehmer in einem Betrieb von regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmern nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten nur noch bei Vorliegen einer der gesetzlichen Kündigungsgründe gekündigt werden kann.

In dem durch das Arbeitsgericht Bochum entschiedenen Fall dauerte das vermeintliche Praktikum acht Monate, so dass sich der Praktikant nach dieser Zeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hat, welches dem allgemeinen Kündigungsschutz unterlag.

Unternehmen, die Praktikanten beschäftigen, sollten sich daher der Abgrenzung zwischen einem Praktikum auf der einen Seite und einem Arbeitsverhältnis auf der anderen Seite bewusst sein und sich die insoweit bestehenden Risiken vor Augen führen.

Dass ein Praktikant im Rahmen eines Praktikums in einem geringen Umfang Erfahrungen dadurch sammelt, dass er Arbeitsleistungen erbringt, ist unschädlich. Hier gilt es jedoch Maß zu halten und der Versuchung zu widerstehen, Praktikanten zu dem Zweck zu beschäftigen, die in dem Betrieb vorhandene Arbeit auf möglichst preiswerte Art und Weise abarbeiten zu lassen.

Dr. Steffen Görres

Sollten Sie Rückfragen zu diesem Newsletter oder andere Fragen haben, erreichen Sie uns unter

Bryan Cave LLP

Dr. Steffen Görres, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Martin Lüderitz, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hanseatic Trade Center | Am Sandtorkai 77 | 20457 Hamburg

Tel.: +49 (0) 40 30 33 16 - 0

oder im Internet unter

<http://www.bryancave.com>

sowie per E-Mail

Steffen.Goerres@bryancave.com

Martin.Luederitz@bryancave.com

Bryan Cave Bulletins sind auch online verfügbar unter www.bryancave.com.