

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und
Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Eine Broschüre der DGB-Jugend

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

01. Einleitung ▶ Seite 03

01.01. Was ist ein Praktikum? – Die Rechtslage ▶ Seite 03

01.02. Wer macht ein Praktikum – und warum? ▶ Seite 03

01.03. Die Zielgruppe AkademikerInnen ▶ Seite 04

02. Handlungsfelder für Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung ▶ Seite 05

02.01. Wer spricht mit den PraktikantInnen? ▶ Seite 05

02.02. Demokratische Rechte der PraktikantInnen ▶ Seite 05

02.03. Wie kann eine hohe Qualität des Praktikums sichergestellt werden? ▶ Seite 05

02.04. Welche Mitspracherechte hat der Betriebsrat bei PraktikantInnen? ▶ Seite 05

02.05. Tarifrechtliche Möglichkeiten ▶ Seite 06

02.06. Die Betriebsvereinbarung ▶ Seite 06

02.07. Praktikumsvertrag ▶ Seite 07

02.08. Die spätere Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ▶ Seite 08

02.09. Zusammengefasst: Mögliche Handlungsfelder des Betriebs- oder Personalrates bzw. der JAV ▶ Seite 08

03. Weitere Informationen und Beispiele ▶ Seite 09

03.01. Unterstützung und Informationen für PraktikantInnen ▶ Seite 09

03.02. Vertragsbeispiel Praktikumsvertrag ▶ Seite 10

03.03. Leitfaden für ein „Faires Praktikum“ ▶ Seite 14

03.04. Betriebsvereinbarung zur Regelung der Vergütung von PraktikantInnen/en –
Diplomandinnen/en – Doktorandinnen/en (Mustervereinbarung der Sartorius AG) ▶ Seite 16

03.05. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der PraktikantInnen ▶ Seite 18

03.06. Übersicht Mitspracherechte Betriebsrat/Personalrat ▶ Seite 23

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesausschuss, Bereich Jugend
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Verantwortlich:

Ingrid Sehrbrock

Erschienen:

04/2007

Gestaltung:

Die Kabelparker
www.kabelparker.de

01. Einleitung

01.01. Was ist ein Praktikum? – Die Rechtslage

Ein Praktikum soll berufliche Kenntnisse vermitteln und der Orientierung dienen. Es hilft, betriebliche Abläufe kennen zu lernen und eine Vorstellung von der Arbeit in einer Branche zu bekommen. Darum – so sind sich Gesetzgeber und Gerichte einig – ist ein Praktikum immer Teil einer Ausbildung und muss auch selbst Ausbildungscharakter haben. Das Lernen steht im Vordergrund. Das heißt auch, dass PraktikantInnen nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit eingeplant sein sollen, sondern zusätzlich im Betrieb „mitlaufen“.

Eine eindeutige gesetzliche Regelung zu den Rechten und Pflichten von PraktikantInnen gibt es bisher nicht. Wie so oft in juristischen Zusammenhängen gibt es mehrere Auffassungen, welche rechtliche Stellung PraktikantInnen im Betrieb haben.

Gehört das Praktikum nicht zum Studium, wird es im Rahmen des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) behandelt. Bei diesen PraktikantInnen handelt es sich um Personen, die im Rahmen einer Gesamtausbildung im Sinne einer persönlichen Entwicklungsmaßnahme – also keiner Berufsausbildung – bestimmte betriebliche Tätigkeiten ausüben. Diese PraktikantInnen können die Rechte des BBiG in Bezug auf Vergütung, Urlaub oder Zeugnis für sich in Anspruch nehmen. Der Betriebsrat 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 23).

Ausgeschlossen vom BBiG sind SchülerpraktikantInnen und Studierende, die im Rahmen ihres Studiums mehrere Monate eine vorgeschriebene Praxisstation 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 haben nach herrschender Meinung keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Vergütung, Urlaub,

Entgeltfortzahlung. Auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder finden auf diese PraktikantInnen keine Anwendung. Der Betriebsrat hat insofern bei den individuellen Personalmaßnahmen, wie Auswahl, Einstellung, Kündigung keine Mitspracherechte. Einzelne Gegenstimmen sind da anderer Auffassung, da § 5 BetrVG wörtlich die zur „Berufsausbildung Beschäftigten“ in den Kreis der Arbeitnehmer mit einschließt. Da auch Studierende im Praktikum im Rahmen ihrer Berufsausbildung im Betrieb beschäftigt sind, zählen diese demnach als Arbeitnehmer, da der Begriff der „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ im Betriebsverfassungsgesetz weiter gefasst ist als im Berufsbildungsgesetz.

Bei allen Arten von Praktika ist es wichtig, dass Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) darauf achten, dass die PraktikantInnen im jeweiligen Betrieb fair behandelt werden. Warum es sich lohnt, PraktikantInnen direkt anzusprechen, und warum eine faire Behandlung von PraktikantInnen im Betrieb so wichtig ist, dazu im Folgenden ein paar Hinweise:

01.02. Wer macht ein Praktikum – und warum?

Als PraktikantIn wird allgemein eine Person bezeichnet, die eine bestimmte Dauer in einem Betrieb tätig ist, um sich dort zur Vorbereitung auf einen Beruf die notwendigen praktischen Kenntnisse oder Erfahrungen anzueignen. Allerdings spielt eine weitere Motivation eine immer wichtigere Rolle: die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit. So lässt sich die Tendenz erkennen, dass immer mehr junge Menschen, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, ein Praktikum in der Hoffnung absolvieren, so den Berufseinstieg zu schaffen. Und auch junge Menschen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, machen immer häufiger ein Praktikum, um so möglicherweise eine der raren Lehrstellen zu ergattern.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

01. Einleitung

Es gibt also verschiedene Personengruppen mit unterschiedlichen Motiven, die ein Praktikum im Betrieb machen:

- ▶ PraktikantIn mit Studierendenstatus (ohne Studienabschluss, im obligatorischen Grund- oder Fachpraktikum)
- ▶ PraktikantIn mit oder ohne Studierendenstatus/Studienerabschluss im freiwilligen Praktikum
- ▶ PraktikantIn, der/die von der Bundesagentur für Arbeit zur Eingliederung ins Berufsleben vermittelt wird (z. B. Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (EQJ))
- ▶ PraktikantIn als zukünftige FachoberschülerIn, der/die ein Praxisjahr absolviert
- ▶ PraktikantIn in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen (im Rahmen einer außerbetrieblichen Ausbildung oder einer vollzeitschulischen Ausbildung)
- ▶ PraktikantIn in sonstiger Ausbildung, in der ein Praktikum erforderlich ist (z.B. SchülerIn)

01.03. Die Zielgruppe AkademikerInnen

Insgesamt steigt der Anteil derjenigen, die über ein Hochschulstudium in das Erwerbsleben eintreten. So wird mittlerweile ca. ein Drittel jedes Geburtsjahrganges in Deutschland an den Fachhochschulen und Universitäten ausgebildet und dies mit steigender Tendenz. Hinzu kommen die Ausbildungsgänge, die den Betrieb und die Hochschule miteinander verbinden (z. B. Berufsakademien, Studium im Praxisverbund). Die sehr stark berufsfieldorientierten Bachelor- und Master-Studiengängen werden diesen Trend zukünftig noch verstärken. Perspektivisch macht fast die Hälfte eines jeden Ausbildungsjahrganges nicht mehr die prägende Erfahrung eines betrieblichen Werdeganges.

Darüber hinaus ist abzusehen, dass der Anteil von AkademikerInnen innerhalb der Betriebe aufgrund der zunehmenden Spezialisierung bzw. des Strukturwandels weiter zunehmen wird. Gewerkschaften müssen sich also verstärkt um diese Gruppe kümmern.

Das Praktikum bedeutet für AkademikerInnen eine wichtige Möglichkeit, erste berufliche Kenntnisse zu erwerben. Dies kann sowohl im Rahmen obligatorischer Praktika, die von den Studienordnungen vorgeschrieben sind, erfolgen als auch im Rahmen freiwilliger Praktika. Mit der derzeitigen Einführung von Bachelor-/Master-Studiengängen nehmen Praxisphasen zu. Während dieser Praktika bewegen sich Studierende eine kurze Zeit im Betrieb – eine gute Chance, zukünftige Angestellte bereits während ihrer Ausbildung anzusprechen und auf die Rolle der Gewerkschaften aufmerksam zu machen.

Bisherige Umfragen zeigen jedoch, dass die überwiegende Zahl der PraktikantInnen während ihres Aufenthaltes im Betrieb kaum bis gar keinen Kontakt mit dem Betriebsrat oder der JAV hat. Doch wo, wenn nicht im Betrieb, gibt es für Mitglieder von Betriebsrat und JAV Gelegenheit, Studierende bzw. AkademikerInnen anzusprechen?

! Achtung Ausbeutung !

Insbesondere bei den PraktikantInnen, die bereits ein Studium oder eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, besteht die Gefahr, dass sie während ihres Praktikums wie regulär Beschäftigte eingesetzt werden. So werden Verdrängungsprozesse in Gang gesetzt, die auf Kosten der Stammbesetzungen gehen.

Hier sind Betriebsrat und JAV besonders gefordert. Sie müssen fragen: Handelt es sich tatsächlich noch um ein Praktikum oder arbeiten PraktikantInnen vollwertig an einem Projekt mit und sind ihre Arbeitsleistungen fest eingeplant? In einem solchen Fall handelt es sich um ein normales Arbeitsverhältnis, für das ein angemessenes Gehalt zu zahlen ist.

Dabei ist es unerheblich, ob der von den Parteien abgeschlossene Vertrag als „Praktikumsvertrag“ bezeichnet wird. Nicht die Bezeichnung, sondern der tatsächliche Inhalt des Verhältnisses ist ausschlaggebend.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

02. Handlungsfelder für Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

02.01. Wer spricht mit den PraktikantInnen?

PraktikantInnen haben Rechte, auf die sie aufmerksam gemacht werden müssen und um deren Einhaltung sich Mitglieder des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung kümmern sollten.

Das betrifft vor allem die Qualität des Praktikums. Konkret zum Beispiel den Abschluss eines Praktikumsvertrages, die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses oder das Aushandeln einer Betriebsvereinbarung 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 oder der JAV erhalten.

Ein Eingangsgespräch, in dem zum Beispiel die Erwartungen der PraktikantInnen an die Zeit im Betrieb thematisiert werden, kann eine erste Kontaktaufnahme sein.

02.02. Demokratische Rechte der PraktikantInnen

PraktikantInnen können selbstverständlich – ebenso wie alle anderen Beschäftigten des Betriebes – an den Versammlungen und Sprechstunden teilnehmen bzw. den Betriebsrat oder die JAV aufsuchen. Des Weiteren können PraktikantInnen 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).

Bedenken sollten die Mitglieder von Betriebsrat und JAV, dass PraktikantInnen von diesen Rechten zumeist nichts wissen. Deshalb sollten sie die PraktikantInnen persönlich einladen, sie auf diese Rechte hinweisen und so die Gelegenheit nutzen, ins Gespräch zu kommen.

Wichtig ist in jedem Fall das Signal: Ihr seid uns nicht egal – wir haben auch eure Ausbildungsinteressen und Arbeitsbedingungen im Blick!

PraktikantInnen befinden 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 im Falle von Missständen aktiv auf die PraktikantInnen zugeht und sich mit ihnen über denkbare Lösungsmöglichkeiten unterhält. Neben den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates sollten die PraktikantInnen auf die Möglichkeit der Rechtsberatung ihrer Gewerkschaft vor Ort aufmerksam gemacht werden. Rechtsberatung wird auch in einem Campus-Office des DGB-Jugend-Projektes „students at work“ sowie von der studentischen Selbstverwaltung an der Hochschule angeboten.

02.03. Wie kann eine hohe Qualität des Praktikums sichergestellt werden?

Der Betriebsrat bzw. die JAV sollte die Ausbildungsinteressen der PraktikantInnen im Blickfeld haben. Dazu gehört vor allem, dass das Anlernen bzw. die Betreuung durch eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpartner gewährleistet wird. Aber auch der Zugang zu notwendiger technischer Ausrüstung und möglichst ein eigener Arbeitsplatz sind wünschenswert.

Ideal ist die Gestaltung eines „Praktikumsplans“, ähnlich dem „Ausbildungsplan“ bei Auszubildenden.

02.04. Welche Mitspracherechte hat der Betriebsrat bei PraktikantInnen?

Der Betriebsrat sollte einen Überblick haben, wie viele PraktikantInnen in der Regel im Betrieb eingesetzt werden, was ihre Aufgaben sind und wie das Lohnniveau aussieht. Hierzu muss der Arbeitgeber gem. § 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 gem. § 20 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Auch bei der Einstellung hat die betriebliche Interessenvertretung ein Mitspracherecht. Sie kann prüfen, wer, wo eingesetzt werden soll und ob eine Widerspruchsmöglichkeit gem. § 99 BetrVG besteht. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn durch den Einsatz von PraktikantInnen regulär Beschäftigte ersetzt werden sollen und dies zu Nachteilen für diese Beschäftigten oder gar zu deren Kündigung führt.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

02. Handlungsfelder für Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auf diesen Aspekt kann der Betriebsrat auch bereits bei der Personalplanung im Rahmen von § 90 BetrVG (Planung der Arbeitsplätze) und § 92 BetrVG (Personalplanung) achten.

Auch bezüglich des Einsatzes bei verschiedenen Praktikumsstationen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG. Er kann vom Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber verlangen, wie der Ablauf der Praktika im Betrieb für alle PraktikantInnen geregelt werden soll. Diese Vereinbarung kann der Betriebsrat auch gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen, falls dieser sich nicht diesbezüglich abstimmen möchte. In diesem Fall kann der Betriebsrat die sog. Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet.

Die JAV kann über ihre Stellung im Betriebsrat darauf drängen, dass solche Punkte auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung kommen und beraten werden müssen. Bei diesen Fragen kann die gesamte JAV mit allen Mitgliedern teilnehmen und jeder kann mit abstimmen, so dass eine Mitbestimmung auch durch die JAV gesichert ist.

02.05. Tarifrrechtliche Möglichkeiten

Tarifrrechtlicher Status von PraktikantInnen

Die Geltung von Tarifverträgen hängt neben der gegebenen Tarifbindung des Betriebs/Arbeitgebers davon ab, ob

- ▶ PraktikantInnen unter den Geltungsbereich des TV fallen (was zumeist nicht der Fall ist, Ausnahme: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst s. S. 18)
- ▶ der/die PraktikantIn Mitglied einer Gewerkschaft ist (was ebenfalls meist – noch – nicht der Fall ist)

02.06. Die Betriebsvereinbarung

Immer mehr Unternehmen vermeiden durch die Einrichtung von dauerhaft besetzten Praktikumsplätzen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse oder tauschen gar bestehende Normalarbeitsverhältnisse gegen billige Praktikastellen aus. Darum ist es besonders zu begrüßen, wenn der Einsatz von PraktikantInnen im Betrieb präzise und verbindlich per Betriebsvereinbarung definiert wird.

Der Betriebsrat kann hier nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG tätig werden und eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen, die u. a. eine angemessene Vergütung der PraktikantInnen festschreibt.

Zugleich bieten solche Regelungen die Chance für eine engere Anbindung von bislang nicht erreichten Gruppen von ArbeitnehmerInnen an die kollektive Interessenvertretung im Betrieb.

!Achtung! Für SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, HeilpädagogInnen, pharmazeutisch-technische AssistentInnen, ErzieherInnen, KinderpflegerInnen, Masseure und medizinische BademeisterInnen sowie RettungsassisstentInnen gilt der von ver.di abgeschlossene Tarifvertrag (s. S. 18). Damit ist für diese Berufsgruppen der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Entgelte und weitere tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen ausgeschlossen. Sie haben bei Mitgliedschaft in ver.di einen direkten Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn dieser auch tarifgebunden ist.

Vergütung

Auch für PraktikantInnen spielt die Vergütung eine besondere Rolle, da es ihnen während des Praktikums zumeist nicht möglich ist, anderen bezahlten Beschäftigungen oder Nebenjobs nachzugehen, die zu ihrer Existenzsicherung beitragen.

Leider existieren bislang in Tarifverträgen kaum Regelungen zur Vergütung von PraktikantInnen (s.o.). Betriebsvereinbarungen, die eine solche Regelung zum Inhalt haben, sind nur in wenigen Betrieben vorhanden.

In Bezug auf die Vergütung sollte die Qualifikation der PraktikantInnen eine maßgebliche Rolle spielen. So kann auch einer möglichen Dumping- und Verdrängungstendenz am wirksamsten entgegengesteuert werden.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

02. Handlungsfelder für Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

Arbeitszeitregelungen/Urlaub

Im Zusammenhang mit der Vergütung und anderen Beschäftigungsbedingungen sollte der Betriebsrat auch auf die Regelung der Arbeitszeit der PraktikantInnen hinwirken. Hier ist anzumerken, dass Betriebsratsmitglieder dabei auf eine Generation von Studierenden stoßen, die Arbeitszeitregelungen eventuell als Entmündigung und Behinderung des Einzelnen betrachten. Aus diesem Grund 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.

PraktikantInnen haben wie ArbeitnehmerInnen und Azubis einen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Viele PraktikantInnen sind sich dessen nicht bewusst und sollten deshalb darauf hingewiesen werden. Es empfiehlt sich, den Urlaubsanspruch im Praktikumsvertrag konkret zu benennen.

02.07. Praktikumsvertrag

PraktikantInnen sollten einen schriftlichen Praktikumsvertrag mit dem Betrieb 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 und hilft, potenzielle Streitpunkte aus dem Weg zu räumen. Eine klare, schriftliche Sonderstellung des Praktikanten nach § 26 BBiG für die Dauer des Praktikums ermöglicht problemlos eine weitere, zukünftige befristete Beschäftigung im Unternehmen.

Deshalb ist es wichtig, von Seiten des Betriebsrates darauf hinzuwirken, dass PraktikantInnen diesen schriftlichen Vertrag erhalten. Gegebenenfalls sollte ihnen Unterstützung angeboten werden. Ein Vertragsbeispiel findet sich in der Anlage.

!Achtung! Zwar sind Arbeitsverträge nicht das Handlungsfeld des Betriebsrates, trotzdem sollte versucht werden, hier eine Regelung mit dem Arbeitgeber zu finden. Wie bereits erwähnt, ist die beste Lösung der Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Hinblick auf die Beschäftigung von PraktikantInnen. Diese sollte auch die obligatorische Abfassung eines schriftlichen Praktikumsvertrages beinhalten.

Zeugnis

Um Streitigkeiten aus dem Wege zu gehen, sollte dieser Punkt bereits in den Praktikumsvertrag mit aufgenommen werden. Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass im Zusammenhang mit dem Zeugnis auch anhand des Ausbildungsplans ein abschließendes Beurteilungsgespräch zwischen BetreuerIn und PraktikantIn stattfindet, da dies für die Nachbereitung des Praktikums sehr wichtig ist.

Der Betriebsrat sollte bei den Zeugnissen auf jeden Fall die Zulässigkeit von Inhalten und Formulierungen überprüfen. Hier können gemeinsam mit den PraktikantInnen die beschriebenen Tätigkeiten und Aufgaben mit den Anforderungen der Praktikumsrichtlinien der jeweiligen Hochschule abgeglichen werden. Dies ist vor allem für die Anerkennung von Pflichtpraktika durch die Praktikumsämter von großer Bedeutung.

Der Betriebsrat sollte PraktikantInnen zudem raten, ihre Tätigkeit auch selbst zu dokumentieren. Dazu genügt eine einfache Tabelle, in die Datum, Arbeitszeit, Tätigkeit und ggf. Bewertung eingetragen werden können. Der Betriebsrat könnte eine solche Tabelle selbst anfertigen und sie den PraktikantInnen (möglicherweise zusammen mit einem Praktikumsplan) überreichen, wenn das Praktikum beginnt.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

02. Handlungsfelder für Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

02.08. Die spätere Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis

Ein besonderes Problem kann sich für PraktikantInnen aus dem befristeten Charakter ihres Praktikums ergeben. Soll nach Abschluss des Studiums bei einem Arbeitgeber, bei dem schon ein Praktikum absolviert wurde, für ein bis zwei Jahre eine befristete Tätigkeit übernommen werden, kollidiert dies zumindest auf den ersten Blick mit den Bestimmungen aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dort ist geregelt, dass die Wiederholung einer Befristung ohne sachlichen Grund nicht zulässig ist.

Um das Befristungsproblem zu umgehen, bieten sich zwei mögliche Lösungswege an, die auch miteinander kombiniert werden können:

- ▶ Praktikumsvertrag: Aufnahme eines Passus in den Praktikumsvertrag, wonach es sich um ein „Praktikum zu Ausbildungszwecken“ nach § 26 BBiG handelt. Danach wird das Praktikum nicht mehr als ein (befristetes) Arbeitsverhältnis im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes betrachtet.
- ▶ Befristeter Arbeitsvertrag (nach Abschluss des Studiums zur Eingliederung in das Berufsleben): Begründung der Befristung im Arbeitsvertrag mit dem Sachverhalt „Befristung im Anschluss an ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung“. Im Falle einer „Befristung aus sachlichem Grund“ gilt eine wiederholte Befristung bei demselben Arbeitgeber als zulässig. Und eine „Anschlussbeschäftigung nach dem Studium“ wird nach § 14 (1) Punkt 2 TzBfG als sachlicher Grund für eine Befristung anerkannt. Allerdings geht das natürlich nur einmal beim selben Arbeitgeber, es sei denn, eine Annex-Regelung wird geschlossen (geringfügige Verschiebung des Endzeitpunktes der Befristung z.B. im Falle von Krankheit). Der Zweck der Eingliederung in das Berufsleben sollte im Vertrag ausdrücklich festgehalten werden.

02.09. Zusammengefasst: Mögliche Handlungsfelder des Betriebsrates bzw. der JAV

- ▶ PraktikantInnen auf ihre Rechte hinweisen
- ▶ Kontrolle der Praktika: Lernverhältnis oder Arbeitsverhältnis?
- ▶ Mitbestimmungsrechte nach BetrVG auch für PraktikantInnen nutzen
- ▶ Qualität des Praktikums sichern (Vertrag, BetreuerIn, Arbeitsplatz, Lerninhalte, Zeugnis)
- ▶ PraktikantInnen auf Sprechstunden von Betriebsrat und JAV hinweisen
- ▶ PraktikantInnen auf Möglichkeit der Teilnahme an Betriebs-, Abteilungs- und Jugendversammlungen hinweisen
- ▶ PraktikantInnen auf die Teilnahme an BR- und JAV-Wahlen hinweisen
- ▶ Betriebsvereinbarungen für PraktikantInnen hinsichtlich Vergütung und Arbeitszeit abschließen

Literatur:

- ▶ K.M.Scheriau: Praktikanten. „Arbeitsrecht im Betrieb“ AiB 2006, Heft 10
- ▶ Gerrit Horstmeier: Generation Praktikum. „Arbeitsrecht im Betrieb“ AiB 2006, Heft 4

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

03.01. Unterstützung und Informationen für PraktikantInnen

Auf den Internetseiten

► www.students-at-work.de

und

► www.dgb-jugend.de

können sich PraktikantInnen – auch wenn sie (noch) nicht Gewerkschaftsmitglieder sind – kostenlos zu ihren Rechten und Problemen im Praktikum beraten lassen. Außerdem findet sich dort auch eine Praktikumsbewertung, die bei der Suche nach einem fairen Praktikumsplatz helfen kann. Im Falle eines Rechtsstreites mit dem Arbeitgeber, genießen Gewerkschaftsmitglieder Rechtsschutz.

Weitreichende Informationen zu Rechten und Pflichten im Praktikum finden sich ebenfalls auf der Homepage unter

► www.students-at-work.de/praktika

Weitere Informationen für die Interessenvertretung finden sich unter

► www.aib-verlag.de

Die DGB-Jugend hat in letzter Zeit verstärkt auf einen neuen Trend aufmerksam gemacht: Immer mehr Unternehmen stellen junge Menschen, die bereits erfolgreich eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, als so genannte „Praktikanten“ ein und lassen sie un- oder unterbezahlt voll mitarbeiten. Die Unternehmen profitieren so in hohem Maße von den hoch qualifizierten, äußerst leistungswilligen und flexiblen MitarbeiterInnen, die sie kaum etwas kosten. Indem sie kein angemessenes Gehalt für die erbrachte Leistung zahlen, nutzen die Unternehmen die schwierige Situation junger BerufseinsteigerInnen aus. Diese bleiben zum Teil jahrelang in prekären Beschäftigungsverhältnissen hängen und erhalten kein existenzsicherndes Einkommen. Indem sie teilweise auf staatliche Leistungen angewiesen sind, zahlt der Staat sogar noch drauf.

Die DGB-Jugend eine Studie zu „Praktika von Hochschulabsolventen“ erstellt: Fast 40 Prozent der AbsolventInnen machen noch ein Praktikum nach dem Studium, davon fast die Hälfte ein unbezahltes. Die Praktika dauern durchschnittlich 6 Monate. Bei der Hälfte dieser Praktika steht die Arbeitsleistung im Vordergrund, 36 Prozent der AbsolventInnen empfinden die Arbeitsbelastung sehr hoch (Stress, Überstunden). Dementsprechend fühlen sich nur 12 Prozent angemessen bezahlt.

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 Akteure in Wirtschaft und Politik sowie auf die PraktikantInnen zu, um einen Ausweg aus der prekären Lage zu finden.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

03.02. 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 zu beachten. Das Beispiel ist auf volljährige Studierende zugeschnitten, die ein dreimonatiges Pflichtpraktikum absolvieren.

Praktikumsvertrag

Zwischen

..... (Betrieb)

und

..... (Praktikant),

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 des Praktikanten überlagert werden.

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 tägliche Ausbildungszeit Stunden und beginnt um Uhr.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

§ 2 Einsatzbereich

Das Praktikum wird innerhalb der Abteilung/den Abteilungen

..... durchgeführt.

Während des Praktikums wird der Praktikant/die Praktikantin von

Frau/ Herr , Tel.-Nr.: betreut.

§ 3 Pflichten des Betriebes

1. Der Betrieb hat dem Praktikanten im Rahmen seiner Möglichkeiten und in Anlehnung an die Richtlinien der Fachhochschule bzw. Hochschule, Kenntnisse und Erfahrungen seines Fachs zu vermitteln.
2. Nach Beendigung der Ausbildung erhält der Praktikant ein Zeugnis über Art und Dauer der Ausbildung sowie über die von ihm durchgeführten Tätigkeiten.
3. Der Betrieb sorgt dafür, dass die täglichen Ausbildungszeiten eingehalten und nur dann überschritten werden, wenn es notwendig ist.

§ 4 Pflichten des Praktikanten

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

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

§ 6 Überstunden, Freistellung, Urlaub

1. War 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 Fachhochschule bzw. Hochschule Veranstaltungen abgehalten werden, die für den Fortgang der Ausbildung des Praktikanten notwendig sind, stellt der Betrieb den Praktikanten ersatzlos frei.
Der Praktikant hat die Freistellung rechtzeitig unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises zu beantragen.
3. Der Urlaub beträgt Tage /Monat.

§ 8 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.

§ 9 Nebenabreden / Vertragsänderungen

Für das Praktikumsverhältnis ist allein der vorliegende Vertrag maßgebend. Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

§ 10 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 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.

§ 11 Vertragsausfertigungen

Dieser Vertrag ist dreifach ausgefertigt, jeder Vertragspartner sowie die Fachhochschule/Hochschule erhält je ein Exemplar.

Der Praktikumsbetrieb

Ort, Datum

Unterschrift

Der Praktikant

Ort, Datum

Unterschrift

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

Ein solcher Praktikumsvertrag kann um den unten aufgeführten Paragraphen ergänzt werden, wenn von der Praktikantin 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 fertigt während 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.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

03.03. Leitfaden für ein „Faires Praktikum“

Für Unternehmen, Studierende und AbsolventInnen, 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 den 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. tarifvertragl. 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 einem Anleiter oder einer Anleiterin 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.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

6. Vergütung von Praktika

Für das Praktikum muss eine angemessene Aufwandsentschädigung gewährt werden, die – wenn keine tarifvertraglichen Regelungen greifen - grundsätzlich 300 Euro pro Monat nicht unterschreiten sollte.

7. Dauer von Praktika

Freiwillige Praktika sollten in der Regel nicht länger als drei Monate dauern. Die zeitliche Begrenzung auf drei Monate 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 kann die empfohlene Dauer von drei Monaten ggf. überschreiten.

8. Praktika von AbsolventInnen

Der DGB lehnt Praktika von AbsolventInnen grundsätzlich ab. Für AbsolventInnen sollen die Unternehmen reguläre Arbeitsverhältnisse, bzw. Trainee- und Berufseinstiegsprogramme anbieten, die - wenn keine tarifvertraglichen Regelungen greifen - mindestens mit 7,50 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 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 wird.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

03.04. Betriebsvereinbarung zur Regelung der Vergütung von Praktikantinnen/en – Diplomandinnen/en – Doktorandinnen/en (Mustervereinbarung der Sartorius AG)

Um die Sartorius AG für Praktikantinnen/en, Diplomandinnen/en und Doktorandinnen/en 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/en

Die Vergütung der Praktikantinnen/en 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 Praktikumzeitraum 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/en

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

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

2.2. Gruppe: Diplomandinnen/en mit vorgelagertem Praktikum (Praxissemester) und «Vollzeit-Diplomandinnen/en»

Vergütung:	wie Studenten 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/en

Die Eingruppierung erfolgt in die Tarifgruppe 6/0 bei einer Arbeitszeit von 20 Std./Woche. Die Zielvereinbarung soll immer über einem Zeitraum von 6 Monaten definiert werden (max. Ziel von 100% entspricht einem 1/2 Bruttomonatsgehalt, innerhalb von 6 Monaten). Die Ziele werden in einvernehmlichen Gesprächen zwischen Vorgesetztem und Doktorandinnen/en festgelegt, schriftlich fixiert und vom Vorgesetzten und Doktorandin/en unterzeichnet (übliches Vorgehen Zielvereinbarungsabsprachen).

4. Weitere Regelungen

Mit Ausnahme der Vergütungsregelungen gelten für die Doktorandinnen/en ansonsten die tariflichen Bestimmungen des GMTV der niedersächs. Metallindustrie. Der Urlaubsanspruch für Praktikantinnen/en und Diplomandinnen/en mit vorgelagertem Praktikum bzw. Vollzeit-Diplomandinnen/en 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

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

03.05. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der PraktikantInnen/Praktikanten – (Öffentlicher Dienst)

Tarifvertrag vom 5. März 1991 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der PraktikantInnen/Praktikanten (TV Prakt-O)

Gültig ab 1. Januar/1. April/1. Juli 1991

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch die Vorsitzende des Vorstandes,
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,
einerseits, und
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –
diese zugleich handelnd für die
– Gewerkschaft der Polizei,
– die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft,
– Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
andererseits, wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für PraktikantInnen/Praktikanten für den Beruf

- a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,
- b) 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) ohne Inhalt,
- d) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
- e) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin vorauszugehen hat,
- f) des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
- g) des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – RettAssG) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384), die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Angestellte unter den Geltungsbereich des BAT-O vom 10. Dezember 1990 fallen.

Änderungen in § 1:

Buchst. b) i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 7 vom 5.5.1998 – Inkrafttreten: 1.1.1998

Buchst. c) wurde gem. des Änderungs-TV vom 15.7.1993 mit Wirkung vom 1.1.1993 gestrichen.

Buchst. f) i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 7 vom 5.5.1998 – Inkrafttreten: 1.1.1998

Buchst. g) (neu) i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 2 vom 30.9.1992 – Inkrafttreten: 1.10.1992

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

§ 2 Entgelt und Verheiratetenzuschlag sowie Berechnung und Auszahlung der Bezüge

(1) Die monatlichen Entgelte und der monatliche Verheiratetenzuschlag betragen

- | | | |
|----|-------------------------------------|------------|
| a) | vom 1. Januar bis 31. Dezember 2003 | 91,0 v.H., |
| b) | vom 1. Januar 2004 an | 92,5 v.H. |

der nach der jeweiligen Entgeltvorschrift des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991 geltenden Beträge.

Das Entgelt und der Verheiratetenzuschlag betragen monatlich

a) vom 1. Januar bis 31. Dezember 2003:

Für die Praktikantin/ Praktikanten für den Beruf		Entgelt	Verheiratetenzuschlag
		Euro	Euro
des	Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1242,80	60,32
der	pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin	1056,29	57,46
der des	Kinderpflegerin, Masseurs und med. Bademeisters, Rettungsassistenten	1009,15	57,46

b) vom 1. Januar bis 30. April 2004:

Für die Praktikantin/ Praktikanten für den Beruf		Entgelt	Verheiratetenzuschlag
		Euro	Euro
des	Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1275,92	61,92
der	pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin	1084,44	59,00
der des	Kinderpflegerin, Masseurs und med. Bademeisters, Rettungsassistenten	1036,05	59,00

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

c) vom 1. Mai 2004 an

Für die Praktikantin/ Praktikanten für den Beruf		Entgelt	Verheiratetenzuschlag
		Euro	Euro
des	Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1288,67	62,54
der	pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin	1095,28	59,58
der des	Kinderpflegerin, Masseurs und med. Bademeisters, Rettungsassistenten	1046,41	59,58

(2) Für die Zahlung des Verheiratetenzuschlages gilt § 29 Abschn. B Abs. 2, 5 und 7 BAT-O entsprechend.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 36 Abs. 1 und 2 BAT entsprechend.

Änderungen in § 2:

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 6.7.1992 – Inkrafttreten: 1.5.1992 bzw. 1.12.1992 / 1.7.1993 / Unterabs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 2 vom 30.9.1992 – Inkrafttreten: 1.10.1992 / Unterabs. 1 Buchst. a) und b), Unterabs. 2 und 3, Protokollerklärung i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 4 vom 25.4.1994 – Inkrafttreten: 1.10.1994; Unterabs. 1 Buchst. c) wurde gestrichen./ Unterabs. 1 Buchst. a) und b) i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 6 vom 17.7.1996 – Inkrafttreten: 1.1.1997; die Protokollerklärung wurde gestrichen. / Abs. 1 i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 8 vom 5.5.1998 – Inkrafttreten: 1.4.2000, i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 9 vom 31.1.2003 – Inkrafttreten: 1.1.2003

Abs. 2 i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 8 vom 5.5.1998 – Inkrafttreten: 1.4.2000

§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantin/des Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten beschäftigten Angestellten gelten.

§ 4

Ohne Inhalt

Änderungen in § 4:

§ 4 wurde gem. des Änderungs-TV Nr. 9 vom 31.1.2003 mit Wirkung vom 1.1.2003 gestrichen

§ 5 Fernbleiben von der Arbeit

Die Praktikantin/Der Praktikant darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Änderungen in § 5:

Text i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 5 vom 12.6.1995 – Inkrafttreten: 1.9.1995; die Absatzbezeichnung (1) und Abs. 2 wurden gestrichen Fortzahlung der Bezüge bei Erholungsurlaub

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

§ 6 sowie Krankenbezüge

(1) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsentgelt das Entgelt und der Verheiratetenzuschlag (§ 2 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil des Urlaubsentgelts berücksichtigt. Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 2 BAT-O zu errechnen.

(2) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Praktikantin/der Praktikant bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts.

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 Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netto-Urlaubsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im übrigen gelten § 37 Abs. 1 und 2, § 37 a und § 38 BAT-O entsprechend.

Änderungen in § 6:

Überschrift i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 3 vom 15.7.1993 – Inkrafttreten: 1.8.1993, i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 5 vom 12.6.1995 – Inkrafttreten: 1.9.1995

Abs. 1 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 3 vom 15.7.1993 – Inkrafttreten: 1.8.1993

Abs. 2 Unterabs. 1 und 2 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 3 vom 15.7.1993 – Inkrafttreten: 1.8.1993 / Abs. 2 i.d. Neufassung des Änderungs-TV Nr. 5 vom 12.6.1995 – Inkrafttreten: 1.9.1995

Die Übergangsvorschrift zu Abs. 1 Satz 3 wurde gem. des Änderungs-TV Nr. 5 vom 12.6.1995 mit Wirkung vom 1.9.1995 gestrichen

§ 7

Ohne Inhalt.

§ 8 Sonstige Arbeitsbedingungen

(1) Für ärztliche Untersuchungen, für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für die Überstunden, für die Zeitzuschläge, für den Bereitschaftsdienst, für die Rufbereitschaft und für den Erholungsurlaub gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten beschäftigten Angestellten maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT-O der auf die Stunde entfallende Anteil des Entgelts (§ 2 Abs. 1). Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Entgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3) zu teilen.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Praktikantin/der Praktikant

a) die Zulagen, die für Angestellte gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c) i.V.m. Abs. 6 BAT-O, und die Zulagen, die für Angestellte im Heimerziehungsdienst in der Anlage 1 a zum BAT-O jeweils vereinbart sind, in voller Höhe,

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 33 a BAT-O zu drei Vierteln.

(3) Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen. Kann die Praktikantin/der Praktikant während der Zeit, für die nach § 6 und nach Absatz 4 Bezüge zustehen, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

(4) Die §§ 52, 52 a BAT-O gelten entsprechend.

Änderungen in § 8:

Abs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 3 vom 15.7.1993 – Inkrafttreten: 1.8.1993

Abs. 3 Satz 2 i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 4 vom 25.4.1994 – Inkrafttreten: 1.10.1994, i.d.F. des Änderungs-TV Nr. 9

vom 31.1.2003 – Inkrafttreten: 1.1.2003

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

§ 9 Schweigepflicht

Die Praktikantin/Der Praktikant unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Arbeitgeber in ihrem/seinem künftigen Beruf beschäftigten Angestellten.

§ 10 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, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1991 in Kraft; abweichend hiervon treten

a) § 2 Abs. 1 und 2, § 3, § 4, § 6 Abs. 2, § 7 und § 8 Abs. 3 am 1. April 1991 und

b) § 2 Abs. 3 und § 8 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Abs. 2 am 1. Juli 1991 in Kraft. Nach dem Einigungsvertrag fortgeltende, von diesem Tarifvertrag abweichende Bestimmungen sind vom 1. Januar 1991 bzw. (einschließlich des Tarifvertrages vom 4. September 1990) vom 1. April 1991 an nicht mehr anzuwenden; mit Ablauf des 30. Juni 1991 treten sie außer Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. § 2 Abs. 1 tritt mit dem Außerkrafttreten des jeweils geltenden Vergütungsstarifvertrages zum BAT-O außer Kraft.

Köln, den 5. März 1991

Für die Bundesrepublik Deutschland

Der Bundesminister des Innern

In Vertretung

Unterschrift

Für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Die Vorsitzende des Vorstandes

Unterschrift

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverband

Der Vorstand

Unterschriften

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste,

Transport und Verkehr

– Hauptvorstand –

Unterschriften

Übergangsvorschrift

gem. § 3 des Änderungs-TV Nr. 7 vom 5. Mai 1998:

Praktikanten für den Beruf des Masseurs und medizinischen Bademeisters im Sinne des § 1 Buchst. f) TV Prakt-O in der ab 1. Januar 1998 geltenden Fassung, deren Praktikantenverhältnis nach dem 31. Dezember 1997 geendet hat oder endet, erhalten – sofern auf ihr Praktikantenverhältnis bisher der TV Prakt-O nicht angewendet worden ist – für die Zeit vor dem 1. Januar 1998 dasjenige Entgelt (ggf. zuzüglich des Verheiratenzuschlags), das bei Geltung des § 2 Abs. 1 TV Prakt-O in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung zugestanden hätte, sofern der Anspruch bis zum 2. April 1998 geltend gemacht worden ist.

PraktikantInnen im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

03. Weitere Informationen und Beispiele

03.06. Übersicht Mitspracherechte Betriebsrat/Personalrat

Ansprüche als Praktikant	BetrVG	BPersVG Bund	BaWüPersVG Baden- Württemberg	BayPersVG Bayern	BlnPersVG Berlin	BraPersVG Brandenburg	BremPersVG Bremen	HmbPersVG Hamburg	HPVG Hessen
	Beschwerderecht auf Gleichbehandlung wegen Diskriminierung	§ 13 AGG i.V.m. § 75 BetrVG	§ 67 I	§ 67 I	Art. 68 I	§ 71 I	§ 58 I Nr. 2	§ 53 III	§ 77
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	§ 78 I Nr. 4	§ 62 I Nr. 3
Mitspracherechte des Betriebsrats / Personalrats									
Arbeitgeber muss Betriebs- / Personalrat 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	§ 78 II	§ 62 II
Betriebs- / Personalrat kann Betriebsvereinbarungen / Dienstvereinbarungen schließen, in denen Entlohnung von 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	-	§ 86 I Nr. 7, 8	§ 74 I Nr. 13
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	-	§ 86 I Nr. 5	§ 74 I Nr. 16
Personalplanung	§ 92	§ 78 III	§ 80 III Nr. 2	Art. 76 III Nr. 1, 2	§ 90 Nr. 5	§ 65 Nr. 6	§ 67	§ 89 II	§ 81 III
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	§ 86 I Nr. 6	§ 74 I Nr. 8
generelle Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen	§ 99	§ 75 I	§ 76 I	Art. 75	§ 87	§ 63 I	§ 65	§ 87	§ 77
Ansprüche als Praktikant	MVPersVG Mecklenburg- Vorp.	NPersVG Niedersachsen	LPVG-NW Nordrhein- Westfalen	RPPersVG Rheinland- Pfalz	SPersVG Saarland	SächsPersVG Sachsen	PersVG LSA Sachsen- Anhalt	MBG Schl.-H. Schleswig- Holstein	ThürPersVG Thüringen
Beschwerderecht auf Gleichbehandlung wegen Diskriminierung	§ 59	§ 59 Nr. 1	§ 62	§ 68 I	§ 70 II	§ 72 I	§ 58 I	§ 2 II Nr. 2	§ 67 I
Behandlung von Beschwerden durch Betriebsrat / Personalrat	§ 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
Mitspracherechte des Betriebsrats / Personalrats									
Arbeitgeber muss Betriebs- / Personalrat alle notwendigen Informationen zur Durchführung seiner Aufgaben zur Verfügung stellen	§ 60	§ 60 I	§ 65 I	§ 69 II	§ 69 III	§ 73 II	§ 57 I Nr. 2	§ 51	§ 68 II
Betriebs- / Personalrat kann Betriebsvereinbarungen / Dienstvereinbarungen schließen, in denen Entlohnung von Praktikanten geregelt wird	§ 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
Betriebs- / Personalrat wirkt bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mit	§ 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
Personalplanung	§ 60 I	-	§ 73 Nr. 3	§ 84 Nr. 1	§ 83 Nr. 1, 2	§ 73 III	§ 67 I	§ 51	§ 77 I
Betriebs- / Personalrat kann mitentscheiden über den Einsatz an verschiedenen Praktikumsstationen	§ 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
generelle Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen	§ 68	§ 65 II	§ 72	§ 78 III Nr. 4	§ 80	§ 80 I	§ 67 I	§ 51	§ 75