

einflusst werden können. Darüber hinaus können Bonus-systeme in bestimmten Situationen auch zur Entsolidarisierung der Arbeitnehmer führen oder zu einer Belastung des Betriebsklimas führen und somit eine solidarische Betriebsratspolitik erschweren. Im Teil II der Ausführungen wird vor allem auf die Frage eingegangen, wie unterschiedlich Bonussysteme bezüglich der Ermittlung der individuellen Bonushöhe gestaltet sind. Hier reicht die Bandbreite

vom einfachen Festbetrag bis zur komplizierten und aufwendigen Ermittlung individueller Leistungskennziffern als Grundlage der Bonuszahlung.

**DIPL.-KFM. DETLEF HASE** ist Partner und Berater bei Forba. Forba ist die »Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen« in Berlin ([www.forba.de](http://www.forba.de)).

# Praktikanten

## Lernende oder billige Arbeitskräfte?

### Hier lesen Sie

- was aus rechtlicher Sicht der Unterschied zwischen einem Praktikum und einem Ausbildungsverhältnis ist
- wann die Einstellung eines Praktikanten der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt
- wann der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat über seine Planung hinsichtlich der Einrichtung von Praktikumsplätzen zu informieren

*Die Bezeichnung »Praktikant« wird heutzutage geradezu inflationär benutzt. Noch in den 1970er Jahren verstand man unter Praktikanten in der Regel (Fachhochschul-)Studenten, die vor oder während ihres Studiums einige Monate in einem Betrieb ihrer Fachrichtung verbrachten, um dort einen Einblick in das Arbeitsleben ihres zukünftigen Berufes zu erhalten.*

*Heute wird die Bezeichnung Praktikant auf eine nach hunderttausenden zählende Anzahl von Personen angewandt. Die Wochenzeitung »Die Zeit« hat schon eine Ausgabe mit dem Aufmacher »Generation Praktikant« herausgegeben. Praktikanten sind nicht mehr nur angehende oder tatsächliche Studenten. Jedes Jahr durchlaufen zahllose Berufseinsteiger und Arbeitslose so genannte Praktika in der Hoffnung, danach einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhalten. Inzwischen hat sich auch der DGB in verschiedenen Projekten und Kampagnen des Themas angenommen.*

In vielen Unternehmen werden für reguläre Arbeiten regelmäßig Personen eingesetzt, die als Praktikanten bezeichnet werden. Die Beschäftigungsdauer reicht von vier Wochen bis zu zwei Jahren. Die Betriebsräte und Mitarbeiter der Betriebe machen dabei häufig folgende Beobachtungen:

- Das so genannte Praktikum hat wenig oder nichts mit dem Studium der betreffenden Personen zu tun (sofern es sich überhaupt um Studenten handelt)

- Es gibt keinen Ausbildungsplan. Sofern ein Ausbildungsplan formell existiert, steht sein Inhalt in keinem nennenswerten Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung.
- Die Betreffenden sind voll in den Arbeitsprozess eingegliedert und verrichten reguläre Arbeit.
- Die Betreffenden erhalten entweder keine oder nur eine lächerlich geringe Vergütung.

Es kommt darauf an, sich über die verschiedenen Rechtsgrundlagen klar zu werden, die bei der Beurteilung von Praktikanten zum Tragen kommen und zu erkennen, welche hiervon für die Arbeit des Betriebsrats entscheidend sind. Es geht dabei um den Rechtsstatus des Arbeitnehmers nach dem allgemeinen Arbeitsrecht, den Rechtsstatus des Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und die besondere Stellung der Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und des BetrVG. Die besonderen Regelungen des Sozialversicherungsrechts können an dieser Stelle nicht näher erläutert werden.

### Auszubildende

Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Um-

schulung (§ 1 Abs. 1 BBiG). In Literatur und Rechtsprechung ist strittig, ob es sich bei einem Ausbildungsverhältnis um einen »Arbeitsvertrag mit erziehungsrechtlichem Einschlag oder ein Vertragsverhältnis besonderer Art«<sup>1</sup> handelt. Bei den Berufsausbildungsverhältnissen handelt es sich um eine privatrechtliche Vertragsbeziehung, in der der Ausbildungszweck im Vordergrund steht.

[www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de)  
Ihre Meinung zählt.

Das BBiG zählt dabei nicht nur die »Azubis« in klassischen Ausbildungsberufen zu den Auszubildenden. § 26 BBiG nennt unter der Überschrift »Andere Vertragsverhältnisse« auch »Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt«.

### Praktikanten

Die Spitzenorganisationen der gesetzlichen Sozialversicherung geben in ihrem gemeinsamen Rundschreiben folgende Definition: »Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen.

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung erfolgt, gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung«.<sup>2</sup> Die Definition der Sozialversicherungen folgt damit weitgehend der Definition des § 26 BBiG. Die Sozialversicherungen stellen grundsätzlich darauf ab, dass es sich um eine betriebliche Berufsbildung handelt. Ein Praktikum dient dazu, sich mit den im angestrebten Beruf verwendeten Arbeitsmethoden, Verfahren, Materialien, Werkzeugen, Maschinen vertraut zu machen.

### Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitsrechts

Da es in Deutschland keine arbeitsrechtliche Definition des Arbeitnehmers gibt, wurde die notwendige Abgrenzung der Definition des Arbeitnehmers gegenüber den Selbständigen in Deutschland durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgenommen. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags (Arbeitsvertrag) im Dienste eines Arbeitgebers zur Leistung von abhängiger Arbeit verpflichtet ist.

Die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer.<sup>3</sup> Mit persönlicher Abhängigkeit wird die Situation von Arbeitnehmern bezeichnet, die sie von einem

Selbständigen unterscheidet, der im Wesentlichen seine Tätigkeit frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.<sup>4</sup> »Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Dieses Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen«.<sup>5</sup> Ob die betreffende Person einfache Tätigkeiten, schwere körperliche Arbeit, Facharbeiter- oder Akademikertätigkeit verrichtet – all dies ist dabei ebenso unwichtig wie die Bezeichnung als Tarifangestellte oder als AT-Angestellte. Ob es sich bei dem Arbeitsverhältnis um Tagelöhner-tätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung (400-Euro-Job), studentische Nebenbeschäftigung, eine befristete oder eine unbefristete Beschäftigung handelt ist hierbei unerheblich.

### Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz konstruiert eine eigene Rechtsfigur: Den »Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes« (§ 5 Abs. 1 BetrVG). Dabei werden einerseits Personen einbezogen, deren Arbeitnehmerstatus nach dem allgemeinen Vertragsrecht wie bei den Auszubildenden zumindest strittig ist.

Andererseits werden Personen ausdrücklich von der Anwendung des Gesetzes ausgeschlossen (§ 5 Abs. 3 und 4 BetrVG), deren allgemeine Arbeitnehmereigenschaft unstrittig besteht, wie bei den leitenden Angestellten.

### Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte

Das Betriebsverfassungsgesetz zählt auch »die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten« zu den Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes. »Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind selbst dann Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, wenn ihr Rechtsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis anzusehen ist.«<sup>6</sup> Weil die Definition einer Beschäftigung im Sinne des Sozialgesetzbuches nicht völlig identisch ist mit der arbeitsrechtlichen Definition des Arbeitsverhältnisses, erhält die Definition des »Arbeitnehmers im Sinne dieses Gesetzes« besondere Bedeutung: Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte sind Arbeitnehmer. Praktikanten fallen deshalb als Auszubildende in der Regel unter die Ar-

1 C. Schoof 2003, 6. Auflage, S. 360. Kittner/Zwanziger-Lakies 2001, § 134 Rdnr. 57 geht dagegen davon aus, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt.

2 Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 27.7.2004; Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen; S. 38

3 Die Rechtsprechung zum Arbeitnehmerstatus wird ausführlich dargestellt bei: K.M.Scheriau 2004; Arbeitsverhältnis: Ist das noch normal? Berlin; S. 98–120.

4 Siehe § 84 Abs. 1 HGB.

5 BAG v. 20.7.1994, AP Nr. 73 zu § 611 BGB Abhängigkeit stellvertretend für viele gleich oder ähnlich formulierte Begründungen der letzten 20–30 Jahre.

6 Fitting 2006, 23. Auflage, § 5 Rdnr. 251; DKK-Trümmer 2006, 10. Aufl. § 5 Rdnr. 99.

beitnehmerdefinition des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. »Nach § 5 Abs. 1 wird nur ein Vertrag vorausgesetzt, der eine Ausbildung zum Gegenstand hat. Erfasst sind damit alle Verträge, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermitteln sollen, also auch Verträge über Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre, Umschüler, Krankenpflegeschüler und Teilnehmer an berufsvorbereitenden betriebsinternen Ausbildungsmaßnahmen.«<sup>7</sup>

## Studenten im Praktikum

Wird ein in der Studienordnung vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum absolviert, gilt dies im Sozialversicherungsrecht als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung bzw. Berufsbildung. Unabhängig von der Frage des allgemeinen arbeitsrechtlichen Status als auch der Frage, ob es sich um eine Ausbildung im Sinne des § 26 BBiG handelt, muss man solche vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktikanten entsprechend dem § 5 Abs. 1 BetrVG als zur Berufsausbildung Beschäftigte und damit als Arbeitnehmer des Betriebs ansehen. »Maßgeblich für den betriebsverfassungsrechtlichen Auszubildendenstatus ist (...) allein die Einordnung in die betriebliche Ausbildungsstätte.«<sup>8</sup> Einen Sonderfall stellen Praktika dar, die reine Hochschulmaßnahmen sind. Bei den in der Literatur zitierten BAG-Urteilen geht es um die Frage, ob das BBiG auf solche Hochschulpraktika anzuwenden ist. Dies wird in der Regel verneint, weil die Ausbildungsinhalte durch die Studienordnung und/oder Landesgesetze bestimmt werden und deshalb der Studentenstatus maßgebend sei. Die Nichtanwendung des BBiG ist aber nicht ausschlaggebend bei der Beurteilung als »zur Berufsausbildung Beschäftigter« im Sinne des BetrVG und der Beurteilung der Eingliederung in den Betrieb. In verschiedenen Kommentaren wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmereigenschaft der Studenten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG bei Praktika entsprechend der Studienordnung nicht grundsätzlich ausgeschlossen ist.<sup>9</sup>

Um aus einem Praktikum eine reine Hochschulmaßnahme zu machen, müsste in der Regel schon ein Vertrag zwischen dem Betrieb und der Hochschule bestehen, der der Hochschule die Praktikantenplätze zur Verfügung stellt und ihr die Auswahl der Praktikanten überlässt. Hier könnte eine ähnliche Regelung Anwendung finden, wie für »reine Ausbildungsbetriebe«. Dort gelten Auszubildende

nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, weil sie »nicht im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung«<sup>10</sup> des Betriebs ausgebildet werden, sondern selbst »Gegenstand des Betriebszwecks«<sup>11</sup> sind. Ebenfalls nicht als Arbeitnehmer sollen Diplomanden zählen, die sich ausschließlich zur Anfertigung ihrer Diplomarbeit im Betrieb aufhalten. »Personen, die sich allein zur Erstellung der für den Studienabschluss erforderlichen Diplomarbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit neben der Diplomarbeit

www.arbeitsrecht.de  
das Forum ist Kult!

keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten.«<sup>12</sup> Wegen der fehlenden Eingliederung in den Betrieb dürften diese im Regelfall auch nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne des BetrVG gehören.

Nicht als Arbeitnehmer gelten auch so genannte Schülerpraktikanten. In einigen Bundesländern sind ein- oder mehrwöchige Betriebspraktika von Schülern vorgesehen. Dabei sollen die Schüler einen Einblick in das Berufsleben erhalten.

## Ausnahme: Schülerpraktikanten

Sie werden dabei nicht ausgebildet und sind auch nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Wegen der fehlenden persönlichen Abhängigkeit und Eingliederung zählen diese Schülerpraktikanten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG.

Die vorstehenden Ausführungen haben klargestellt, dass es sich bis auf wenige Ausnahmen bei Praktikanten um Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG handelt. Sie unterliegen damit der Mitbestimmung des Betriebsrats. Auch wenn kein Ausbildungsverhältnis im Sinne des BBiG vorliegt, gelten Praktikanten als zur Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, sofern ein privatrechtlicher Vertrag vorliegt, der »berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermitteln« soll.<sup>13</sup>

## Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Praktikanten?

Um seine Aufgabe als Vertretung und Schutzorgan der Arbeitnehmer des Betriebs wahrnehmen zu können, sollte der Betriebsrat sich vor allem eine solide Informationsbasis über die Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb verschaffen.

Selbst wenn die Behauptung des Arbeitgebers wahr wäre, bei den Praktikanten handele es sich nicht um Arbeitnehmer oder nicht um Arbeitnehmer des Betriebs, würde ihn dies nicht aus der Pflicht des § 80 Abs. 2 BetrVG entlassen,

7 Fitting 2006, 23. Aufl., § 5 Rdnr. 254, siehe auch DKK-Trümner 2006, 10. Aufl. § 5 Rdnr. 100.

8 DKK-Trümner 2006, 10. Aufl. § 5 Rdnr. 106.

9 Fitting 2006, 23. Aufl., § 5 Rdnr. 268; DKK-Trümner 2006, 10. Aufl. § 5 Rdnr. 106.

10 BAG v. 20.3.1996, AiB 1996, 261.

11 Fitting 2006, 23. Auflage, § 5 Rdnr. 261; ähnlich DKK-Trümner 2006, 10. Aufl. § 5 Rdnr. 102.

12 Verlautbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherung; Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen vom 27.7.2004, Kapitel B 3.4.

13 Fitting 2006, 23. Auflage, § 5 Rdnr. 254.

den Betriebsrat auch über solche Personen zu unterrichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in jedem Fall dem Betriebsrat alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die der Betriebsrat für die Durchführung seiner Arbeit für erforderlich hält.

Zu den unbedingt notwendigen Informationen gehören auf jeden Fall die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Praktikanten, ihr Arbeitsplatz und ihr Aufgabengebiet. Der Einblick in die Listen der Bruttolöhne und -gehälter verschafft ihm einen Überblick über das Lohnniveau der Praktikanten im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern der jeweiligen Abteilungen.

Um aber die übrigen Mitbestimmungsrechte wirkungsvoll zum Schutz der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer wahrnehmen zu können, sollte sich der Betriebsrat auch die weiteren Informationsrechte zunutze machen, wie die aus § 20 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Danach hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft zu informieren.

Befristet Beschäftigte haben eine extrem unsichere Stellung im Arbeitsleben, weil ihre Arbeitsverhältnisse nicht gekündigt werden müssen. In den meisten Betrieben werden kaum noch Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingestellt. Durch den vermehrten Einsatz von Praktikanten wird die Möglichkeit geschaffen, selbst noch die befristet Beschäftigten durch so genannte Praktikanten zu ersetzen.

### **Mitwirkung des Betriebsrats bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen**

Spätestens wenn in größeren Betrieben regelmäßig Praktikanten in erheblicher Zahl eingesetzt werden, wäre die Behauptung eines Arbeitgebers widersprüchlich, dass dies ohne jede Planung, gewissermaßen urwüchsig und unkontrolliert geschieht. Der Betriebsrat sollte also darauf drängen, dass der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht nach § 90 Abs. 1 BetrVG (Planung der Arbeitsplätze) und § 92 Abs. 1 BetrVG (Personalplanung) auch hinsichtlich der Praktikanten erfüllt.

Beim regelmäßigen Einsatz von Praktikanten in erheblicher Zahl erfolgt die Auswahl seitens des Arbeitgebers in der Regel anhand von Auswahlkriterien. In Betrieben bis zu 500 Arbeitnehmern ist der Betriebsrat darauf angewiesen, die Existenz solcher Auswahlkriterien nachzuweisen, um sein Mitbestimmungsrecht nach § 95 BetrVG wahrnehmen zu können. In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Auswahlrichtlinien erzwingen.

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 96–98 BetrVG dürften nur dort in Frage kommen, wo es sich bei den Praktika tatsächlich um Aus-

bildungen handelt und zum Beispiel »kurzfristige Bildungsmaßnahmen für Anlernlinge, Praktikanten, betriebliche Lehrgänge und Seminare« durchgeführt werden.

### **Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung ...**

Da es sich bis auf wenige Ausnahmen auch bei Praktikanten unzweifelhaft um Einstellungen im Sinne einer Eingliederung in den Betrieb handelt, kommt das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG in vollem Umfang zur Anwendung.

Auch wenn nach § 26 BBiG auf die Vertragsniederschrift (des Ausbildungsvertrages) verzichtet werden kann, ist der Arbeitgeber dennoch verpflichtet, gegenüber dem Betriebsrat alle für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Betriebsrat muss vor allem abschätzen können, ob die Einstellung Nachteile für schon im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter darstellt (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).

Besonders dann, wenn kein Ausbildungsplan vorliegt und kein Ausbildungszweck bei der Beschäftigung zu erkennen ist, sollte der Betriebsrat bei der Einstellung überprüfen, ob nicht durch die Einstellung eines »Schein-Praktikanten« andere im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer benachteiligt werden. Dies gilt ganz besonders für Arbeitnehmer, deren befristete Beschäftigung in absehbarer Zeit endet. Kann der Betriebsrat diese Befürchtung »durch Tatsachen« begründen (§ 99 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), kann er der Einstellung als solcher die erforderliche Zustimmung verweigern.

Der Arbeitgeber hat auch die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Wenn es keine Tarifgruppe für Praktikanten oder sonstige Auszubildende gibt, ist eine Festlegung nach betriebsüblicher Entlohnung anzugeben. Auch wenn der Betriebsrat keine wirksame Zustimmungsverweigerung gegen die Einstellung an sich vornehmen kann, sollte spätestens bei der Entlohnung 0,00 Euro die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert werden, da dies nicht nur bei längerfristigen Praktika gegen das Sittenwidrigkeitsverbot des § 138 BGB verstößt (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG – Verstoß gegen ein Gesetz) sondern auch den betreffenden Praktikanten benachteiligt, »ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist« (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG).

Zumindest ein an Auszubildendenvergütungen orientiertes Entgelt wäre angemessen. Hierfür kann der Betriebsrat auf die Bestimmung des § 17 Abs. 1 BBiG verweisen: »Auszubildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt«.

In allen Branchen sind die Berufsausbildungsvergütungen tariflich geregelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die tariflichen Vergütungen für eine sehr viel jüngere Mitarbeitergruppe gedacht sind, als sie die Praktikanten in der Regel darstellen. Deshalb kann eine niedrigere Vergütung, als sie

für »normale« Auszubildende vorgesehen ist, in keinem Fall als angemessen gelten.

### ... und Eingruppierung

Im Hinblick auf die »normalen« Auszubildenden hat sich eine Rechtsprechung entwickelt, die auf Praktikanten aus den oben genannten Gründen nicht anwendbar wäre: Wenn der Auszubildende nicht tarifgebunden ist, ist eine Vergütung nicht angemessen, die mehr als 20 Prozent unter der tariflichen Vergütung liegt.

Ausnahmen sollen nach der Meinung des BAG nur in Betrieben gelten, die durch Spenden oder öffentliche Gelder finanziert werden.<sup>14</sup>

Die Mitbestimmung hinsichtlich der Eingruppierung besteht selbstverständlich erst recht, wenn es sich erkennbar um Schein-Praktikanten handelt. Wenn kein Ausbildungsplan vorliegt und kein Ausbildungszweck bei der Beschäftigung zu erkennen ist, muss der Betriebsrat davon ausgehen, dass es sich um ganz normale Arbeitnehmer handelt. Auf der Grundlage der Informationen über Arbeitsplatz, Aufgabengebiet und vorgesehene Tätigkeit muss der Betriebsrat prüfen, welche tarifliche oder betriebsübliche Entlohnung dafür vorgesehen ist. »Bei nicht nach Tarifvertrag entlohnten Arbeitnehmern ist unter Eingruppierung die Festlegung der betriebsüblichen Entlohnung in einer Betriebsvereinbarung, Richtlinie oder einseitig vom Arbeitgeber geschaffenen Vergütungsordnung zu verstehen«.<sup>15</sup>

Bei der Bezahlung 0,00 Euro oder einer Bezahlung, die unter dem Tariflohn oder Tarifgehalt eines Beschäftigten liegt, der eine vergleichbare Tätigkeit ausübt, sollte der Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern. Das absolute Minimum wäre eine Vergütung für Hilfsarbeiten ohne spezielle fachliche Anforderung. Die ausführlichen Informationen des Arbeitgebers bei der Einstellung von Praktikanten können ihre Bedeutung dann erlangen, wenn die Praktikanten als »Reservearmee« innerhalb des Betriebs eingesetzt werden. Bei Abweichungen von dem planmäßigen Einsatz des Praktikanten sollte der Betriebsrat auf seinem Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen bestehen.

Ein häufig vorgetragenes Argument, das von Betriebsräten genannt wird, lautet: »Was sollen wir uns da noch groß

reinhängen? Bis das vom Arbeitsgericht verhandelt wird, ist doch der Praktikant schon wieder aus dem Betrieb.«

Um so wichtiger ist es, dass sich der Betriebsrat in solchen Situationen der Pflichten des Arbeitgebers nach § 100 BetrVG (Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung und gegebenenfalls auf Zustimmungsersetzung durch das Arbeitsgericht) und der Rechte des Betriebsrats nach den §§ 100, 101 BetrVG (Zustimmungsverweigerung, Antrag auf Beendigung der vorläufigen Maßnahme und Antrag auf Zwangsgeld) entsinnt und im Zweifelsfall auch die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung in Betracht zieht.

Da die Praktikanten bis auf wenige Ausnahmen Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind, müssen sie auch bei allen Mitbestimmungsangelegenheiten des § 87 BetrVG berücksichtigt werden.

### Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Das beginnt mit der Ordnung des Betriebs, geht weiter über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Arbeitszeitordnung, Schichtpläne) und hört bei den Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen noch nicht auf.

### Fazit

In den allermeisten Fällen unterliegen die Praktikanten dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Es ist deshalb wichtig, dass Betriebsräte ihre Rechte schon bei der Einstellung und Eingruppierung wahrnehmen. Ausgangspunkt ist dabei auch immer der Gedanke, dass durch den zunehmenden Einsatz von Praktikanten für reguläre Arbeit sowohl das Lohn- und Gehaltsgefüge der Arbeitnehmer angegriffen wird als auch in zunehmendem Maße reguläre Arbeitsplätze gefährdet werden.

Trotz des Mitbestimmungsrechts bei der Eingruppierung bleibt für die meisten Praktikanten ein Wermutstropfen. Im Zweifelsfall müssen sie ihre Lohnansprüche individuell vor dem Arbeitsgericht einklagen.

**DR. KARL MICHAEL SCHERIAU** ist Diplom-Sozialökonom.

Er berät und schult Betriebsräte.

Informationen unter [www.k-m-scheriau.de](http://www.k-m-scheriau.de) oder

[K.M.Scheriau@t-online.de](mailto:K.M.Scheriau@t-online.de)

<sup>14</sup> Siehe dazu Kittner 2006, 31. Auflage; Arbeits- und Sozialordnung S. 340; Vorbemerkungen zum BBiG mit mehreren Hinweisen auf die Rechtsprechung.

<sup>15</sup> DKK-Kittner-Bachner 2006, 10. Auflage, § 99 Rdnr. 62.