

Teures Urteil

Wenn Praktikanten zu Arbeitnehmern werden, kann das ins Geld gehen. Mit einem aktuellen Urteil beginnt unsere NEUE KOLUMNE zu rechtlichen Fragen und Entscheidungen.

Seit einigen Jahren schon ist die »Generation Praktikum« ein feststehender Begriff. Egal ob Medien, Events, Film oder Werbung: In vielen attraktiven Branchen herrscht die Unsitte, Praktikanten »auszubeuten«. Grundsätzlich gilt: Ausbildung ja, Ausbeutung nein. Erst kürzlich hat das Arbeitsgericht Kiel einem ehemaligen Praktikanten mehr als 10.000 Euro für seine Arbeit zugesprochen. Aber nur wenige Ex-Praktikanten haben es bisher gewagt, gegen ihre vermeintlichen Gönner vorzugehen.

Doch aktuelle Gerichtsentscheidungen könnten einen Stein ins Rollen bringen, der für ausgebeutete Praktikanten ein willkommenes Zubrot, für Produktionsfirmen und Agenturen jedoch ein Desaster werden könnte. Zwar hat die Entscheidung keinen medienrechtlichen Hintergrund, doch die Begründung ist ohne weiteres auf die Filmbranche zu übertragen.

Die Entscheidung: Der Kläger arbeitete »berufsvorbereitend« als Praktikant in einem Altenheim des Beklagten in einer 38,5-Stunden-Woche für 200 Euro monatlich. Der Beklagte hatte ihm für den Fall, daß er sich bewähre, einen 18monatigen Ausbildungsplatz zum Altenpflegehelfer in Aussicht gestellt. Besiegelt war das in einem »Praktikantenvertrag«. Der Beklagte führte seinen Praktikanten zwar im Dienstplan und setzte ihn wie einen Wohnbereichshelfer ein, bot ihm nach Ablauf eines Jahres aber keinen Ausbildungsplatz an. Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht verlangte dieser, für die Vergangenheit wie ein Wohnbereichshelfer mit einem Monatseinkommen von 1.286 Euro brutto bezahlt zu werden.

Die Klage auf Zahlung von insgesamt 10.317 Euro hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Das Gericht stuf-

te die Bezahlung als einen unzulässigen Lohnwucher ein und sprach dem Kläger einen Anspruch auf Nachzahlung der für einen Wohnbereichshelfer üblichen Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB zu. Auf den Vertrag komme es nicht an, da das Rechtsverhältnis allein nach seiner praktischen Durchführung zu beurteilen sei. Bei einem Praktikum müsse der Ausbildungszweck im Vordergrund stehen. Der Kläger war aber wie ein Wohnbereichshelfer eingesetzt, er war in den Betrieb eingegliedert und mußte Weisungen befolgen. Besonders auffällig für das Gericht: Es sei nicht nachvollziehbar, warum eine 18monatige Ausbildung ein insgesamt 17monatiges Praktikum erfordert.

Strategie: Das Phänomen »Generation Praktikum« ist bekannt. Mit Praktikanten können Arbeitgeber erhebliche Kosten sparen. Doch wie der Fall zeigt, birgt diese Praxis ein erhebliches Risiko, wenn sich Ex-Praktikanten, die mehr ausgebeutet als ausgebildet wurden, plötzlich gegen den Arbeitgeber wenden. Hier gilt es vorzuzorgen, zum Beispiel durch eine richtige Gestaltung des Praktikums.



Praxistipp: Sind die Praktika so kurz, daß in der Zeit ohnehin nur ein »Hineinschnuppern« möglich ist, ist die Gefahr einer nachträglichen Zahlungsklage gering. Auch die Zeit während des eigentlichen Drehs, die oft nur wenige Tage dauert, reicht meist nicht aus, um schon ein faktisches Arbeitsverhältnis zu begründen. Vorsicht ist dennoch geboten, der Zweck eines Praktikums ist vor allem die Ausbildung des Praktikanten. Das wird nur allzu oft verkannt. Ist der Praktikant für den Job besonders qualifiziert, schlägt auch das auf die Beurteilung der »Ausbildungsstelle« durch.

Bedeutung für die Arbeit: Macht der Fall Schule, kommen in den »Praktikantenbranchen« erhebliche Mehrkosten auf die Arbeitgeber zu. Entweder ist das Praktikum schon entsprechend zu vergüten, was sich empfiehlt, wenn der Ausbildungsanteil eher gering ist. Oder Arbeitgeber, die vor allem mit längeren Praktikumszeiten arbeiten, müssen künftig Praktikantentrückstellungen bilden. Für ausgebeutete Praktikanten heißt es wiederum: Nicht zögern – klagen!

Service: ArbG Kiel, Urteil vom 19.11.2008, Az: 4 Ca 1187d/08. Gegen das Urteil ist Berufung eingelegt.

Kernaussagen: Überwiegt bei einem als »Praktikum« bezeichneten Vertragsverhältnis die Arbeitsleistung gegenüber dem Ausbildungszweck, so liegt ein Arbeitsverhältnis vor mit der Folge, daß der vermeintliche Praktikant wie ein Arbeitnehmer entlohnt werden muß.

Für die Abgrenzung zwischen einem Praktikums- und einem Arbeitsverhältnis kommt es nicht auf den Vertragswortlaut, sondern auf die tatsächliche Durchführung des Vertrags an.



Rechtsanwalt Tobias Sommer berät und vertritt Filmschaffende und -produzenten in allen rechtlichen Fragen um das Medium Film und ist Ansprechpartner für Rechtsklärungen bei Marken, Titeln oder Urheberrechten. In unserer Rubrik bespricht er regelmäßig neue Urteile und gibt einen Überblick zu den grundsätzlichen Fragen des Medienrechts. Fragen, Anregungen und Kritik bitte an: rechtsanwalt@RASommer.de