

Praktikantenverträge: Diese Risiken sollten Sie kennen!

→ **Arbeitsverhältnis** In der stationären Pflege ist die Beschäftigung von Praktikanten weit verbreitet. Doch Vorsicht ist geboten – ob Vorbereitungs- oder Schnupper-Praktikanten, es sind einige Spielregeln zu beachten.



Foto: fotolia

Viele Heime setzen bereits vor dem Beginn einer Ausbildung angehende Pflegeschüler als Praktikanten ein. Aus Sicht der Arbeitsgerichte war dies schon von jeher problematisch. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zahlreichen Entscheidungen vermeintliche Praktikantenverträge für unwirksam erklärt und die betroffenen Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Vergütung verurteilt.

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Bei Praktikantenverträgen ist eine Gesamtschau des faktisch gelebten Arbeitsverhältnisses entscheidend. Relevant sind die Form der Eingliederung in den Betrieb, die Vergütung, die Weisungsgebundenheit, die Aufnahme in den Dienstplan und die Einhaltung der betriebsüblichen Arbeitszeiten.
- Vorbereitungs-Praktikanten außerhalb einer laufenden Ausbildung einzusetzen, ist mit massiven rechtlichen Risiken verbunden. Wer das Risiko eingeht, sollte darauf achten, dass der Praktikant deutlich weniger als die Hälfte der Arbeitszeit für grundpflegerische Leistungen verwendet.
- Vorsicht beim Personalabgleich: Praktikanten werden nicht bei der Berechnung der mit den Pflegekassen vereinbarten Personalausstattung berücksichtigt.

Vorbereitungspraktikum

Das BAG hat stets betont, dass es bei der Frage, ob ein entgeltpflichtiges Arbeitsverhältnis oder ein Praktikantenverhältnis vorliegt, nicht auf die vertraglichen Regelungen, sondern auf die tatsächlichen Verhältnisse am Arbeitsplatz ankommt. Steht bei der Tätigkeit der Praktikanten nicht der Ausbildungszweck, sondern die praktische Arbeitsleistung im Vordergrund, ist nach Auffassung des BAG von einem entgeltpflichtigen Arbeitsverhältnis auszugehen. Ist ein Praktikant beispielsweise im Dienstplan aufgenommen oder führt er ohne Aufsicht grundpflegerische Verrichtungen aus, wird man kaum von Ausbildung sprechen können. Da Pflegeeinrichtungen im Hinblick auf die in Aussicht gestellte Ausbildung bisher kaum damit rechnen mussten, von ihren Praktikanten verklagt zu werden, waren die tatsächlichen Risiken für die Träger bisher gering.

Mit dem Inkrafttreten des Mindestlohns in der Pflegebranche am 1. August 2010 hat die Problematik jedoch eine neue Dimension. Nach der Pflegearbeitsbedingungsverordnung kann der Mindestlohn nämlich auch für Praktikanten gelten. Es sei denn, das Praktikum steht in einem untrennbaren Zusammenhang mit einem beruflichen oder schulischen Lehrgang. Einen untrennbaren Zusammenhang wird man bei einem der Ausbildung vorgelagerten Praktikum jedoch in den seltensten Fällen herstellen können. Sofern die Praktikanten in zeitlicher Hinsicht überwiegend grundpflegerische Leistungen erbringen, haben sie in der Regel Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Zwar dürfte auch hier das Risiko einer Klage durch die Praktikanten relativ gering sein. Viel wichtiger ist aber, dass seit Inkrafttreten der Mindestarbeitsbedingungsverordnung in der Pflege die Zollbehörden streng überprüfen, dass der Mindestlohn eingehalten wird. Verstoßen Arbeitgeber gegen das



Die Rubrik Rechtsrat betreut - neben anderen Autoren - RA Alexander Wischnewski, Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft, Iffland & Wischnewski, Darmstadt.

Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), drohen Bußgelder, welche in Extremfällen mehrere hunderttausend Euro betragen können. Die verantwortlichen Leitungskräfte können sogar strafrechtlich belangt werden. Als weitere Sanktion bei Verstößen sieht das Arbeitnehmerentsendegesetz den Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge sowie den Eintrag von Bußgeldern in das Gewerbezentralregister vor. Letzteres kann in Extremfällen zu einer Gewerbe- bzw. Betriebsunter-sagung führen.

Selbst wenn also die Praktikanten mit ihren Arbeitsbedingungen einverstanden sind oder sogar ausdrücklich ein „Orientierungsjahr“ gegen Zahlung geringer Entgelte oder Aufwandsentschädigungen wünschen, haben die Einrichtungen und Einrichtungsleitungen erhebliche Konsequenzen zu fürchten. Die bestehenden Risiken können durch eine Einschränkung der Tätigkeitsbereiche der Praktikanten aber deutlich reduziert werden. Sofern sie nämlich nachweislich weniger als 50 Prozent grundpflegerische Leistungen erbringen, fallen sie nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich der Mindestarbeitsbedingungsverordnung. Zu beachten ist, dass mit dieser Gestaltung jedoch lediglich die Mindestlohnproblematik gelöst werden kann. Es besteht dagegen nach wie vor das Risiko, dass die Praktikantenverhältnisse als Arbeitsverhältnisse zu bewerten sind, mit der Folge, dass zumindest eine branchen- und ortsübliche Vergütung zu zahlen wäre.

Schnupper-Praktikanten sind weniger riskant

Eine wesentlich weniger riskante Form des Einsatzes von Praktikanten sind sogenannte Schnupper-Praktika. Das Schnupper-Praktikum darf keinesfalls länger als eine Woche dauern. Und auch hier sollte unbedingt eine präzise vertragliche Regelung getroffen werden. Im Vertrag muss klargestellt werden, dass das Schnupper-Praktikum kein Probearbeitsverhältnis darstellt und daher auch keine Vergütung bezahlt wird. Umgekehrt dürfen Praktikanten keinerlei Weisungen durch die Einrichtung unterworfen sein. Sie sollen lediglich die auszuführenden Tätigkeiten kennenlernen. Vor allem dürfen Praktikanten nicht wie normale Arbeitskräfte eingesetzt werden. Beiden Seiten muss klar sein, dass der Bewerber während des Schnupper-Praktikums grundsätzlich nicht unfall-, sozial- oder haftpflichtversichert ist. Ob zusätzliche Versicherungen für den Arbeitsgeber erforderlich sind, sollte er gründlich prüfen. ▣

apenio[®]_{LZ}

DIE WISSENSBASIERTE SOFTWARE FÜR
PLANUNG UND DOKUMENTATION
IN ALTEN- UND LANGZEITPFLEGE



atacama | Software

atacama | Software GmbH
Tel.: +49 (0)421-22 30 10
www.atacama.de
www.apenio.de

Wir machen Pflege
transparent.