



Handbuch „Praktikum“

Informationen für Unternehmen

Erstellt von: Kerstin Merschbrock

Mit freundlicher Unterstützung und rechtlicher Beratung von Herrn Dr. Matthias Braun (Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht, Marburg)

Stand: September 2011

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINES ZUM PRAKTIKUM	2
VOR DEM PRAKTIKUM	4
Bewerbungseingang	4
Ausländische Bewerber	4
Vertrag.....	5
WÄHREND DES PRAKTIKUMS.....	6
Vergütung	6
Anspruch auf Urlaub.....	7
Arbeitszeitregelungen	7
Unfallversicherungsschutz.....	8
Sozialversicherungspflichten	9
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	10
Rechtsschutz und Beratungsmöglichkeiten bei Streitigkeiten.....	10
Kündigung	10
NACH DEM PRAKTIKUM.....	10
Anspruch auf ein Zeugnis.....	10
Formulierung des Zeugnisses	11
Praktikumszeit-Anrechnung bei Übernahme	11

Vorbemerkung: In dieser Ausarbeitung ist nur von Schülern, Studenten oder Praktikanten die Rede, selbstverständlich sind auch Schülerinnen, Studentinnen oder Praktikantinnen gemeint. Wir gehen davon aus, dass die Verwendung von nur einer Geschlechtsform nicht als Benachteiligung empfunden, sondern zugunsten einer besseren Lesbarkeit diese Formulierungsweise grundsätzlich akzeptiert wird.

Quellen:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: www.bmas.de

Praktikant 24 – Lernen und Studieren mit Praxisbezug: www.praktikant24.de

Allgemeines zum Praktikum

§ 26 BBiG: Andere Vertragsverhältnisse

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

Praktika sollen Schülern, Studenten, Auszubildenden, Berufseinsteigern, Berufsumsteigern und Arbeitslosen die Möglichkeit geben, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in einem befristeten Zeitraum in einem Betrieb zu erlangen. Das Praktikum ist ein Vertrags-/Schuldverhältnis eigener Art und von einem Arbeitsverhältnis zu trennen. Bei einem Arbeitsverhältnis stehen die Erbringung der Arbeitsleistung und deren Vergütung im Vordergrund. Das Praktikum ist gesetzlich nicht näher definiert, jedoch können grundsätzlich verschiedene Arten aufgrund ihrer Ausgestaltung unterschieden werden:

1. freiwilliges Praktikum: Diese Betätigung in einem Betrieb ist in keiner Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung vorgeschrieben, erfolgt ohne eine systematische Berufsausbildung und dient der Gesamtausbildung. Der Ausbildungszweck, d.h. die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, steht im Vordergrund und nicht der reine Arbeitszwecke. Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Vertrag und mit Einschränkungen aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG, vor allem § 26BBiG).
2. Schülerpraktikum: Hier kommt weder ein Ausbildungs- noch Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsinhaber zustande. Dieses Praktikum soll dazu dienen, die Ausbildungs- und Berufswahl, durch ein erstes Kennenlernen der beruflichen Wirklichkeit, zu erleichtern und dient nicht der Erbringung von Arbeitsleistung. Bei einem Betriebspraktikum handelt es sich um eine Schulveranstaltung, die in einem Unternehmen als Unterrichtsort durchgeführt wird, wobei der Schüler seinen Status als ebensolchen beibehält. Bei dieser Form des Praktikums greifen das jeweilige Schulrecht und die für Betriebspraktika erlassenen Richtlinien.
3. Studentenpraktikum:
 - a. Vor- /Grundpraktikum: Das Praktikum wird vor Aufnahme eines Studiums absolviert, um die Zulassungsvoraussetzungen zum gewählten Studienfach zu erfüllen. Es zählt zu den anderen Vertragsverhältnissen gem. § 26 BBiG, falls der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten im Vordergrund steht.
 - b. Während des Studiums: Studenten, die ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, sind nicht im Sinne des § 26 BBiG als Praktikanten beschäftigt, es handelt sich lediglich um einen praktizierenden Studenten. Die Bestimmungen und Re-

gelingen ergeben sich aus der Studienordnung und aus den landesrechtlichen Vorschriften.

4. **Volontariat:** In der Regel werden beim Volontariat von den Bewerbern Vorkenntnisse im jeweiligen Tätigkeitsfeld gefordert. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Ausbildung des Volontärs, ohne dass mit der Beschäftigung eine vollständig abgeschlossene Fachausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erzielt werden soll. Im Gegenzug verpflichtet sich der Volontär gegenüber dem Arbeitgeber zur Leistung von Arbeit. Volontariatsverhältnisse werden vom § 26 BBiG erfasst, so dass gemäß § 17 I BBiG eine angemessene Vergütung zu zahlen ist. Die Dauer eines Volontariats liegt in der Regel zwischen 12 und 24 Monaten.

Die Praktika unter Punkt 2. und 3. werden im Folgenden als Pflichtpraktika bezeichnet und aufgrund der nicht vorhandenen Anwendbarkeit des Berufsbildungsgesetzes näher behandelt. Ebenso wird auf die Form der freiwilligen Praktika näher eingegangen. Das Volontariat wird in den nachstehenden Ausführungen nicht weiter erläutert. Die oben genannten Formen des Praktikums müssen deutlich von den nachfolgenden Formen anderer Vertragsverhältnisse unterschieden werden:

1. **Ausbildung:** Ein deutlicher Unterschied ist hier zu sehen, denn der Berufsausbildung ist eine Ausbildungsordnung zugrunde gelegt mit der ein eindeutiges Ziel verfolgt wird, nämlich die im Einzelnen genau geregelte Ausbildung zu einem anerkannten Lehrberuf mit abschließender Prüfung. Die gesetzlichen Regelungen zur Berufsausbildung sind insbesondere im Berufsbildungsgesetz zu finden.
2. **Ferienjob:** Die Erbringung von Arbeitsleistung und letztendlich die Zahlung von Arbeitsentgelt steht hier im Vordergrund. Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsrechts.
3. **Anlernling:** Personen, die eine kürzere Spezialausbildung erhalten. Dem Anlernling werden Kenntnisse auf einem begrenzten Gebiet vermittelt und im Anschluss an die Anlernzeit wird dieser als angelernte Kraft tätig. Das Anlernverhältnis unterliegt denselben Grundsätzen wie das Berufsausbildungsverhältnis.
4. **Werkstudent:** Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses werden Studenten zu Erbringung von entgeltlicher Arbeitsleistung beschäftigt. Das Berufsbildungsgesetz greift hier nicht.
5. **Betriebspraktikum zur beruflichen Fortbildung:** Diese Form des Praktikums ist nicht auf eine Gesamt- oder Grundausbildung ausgerichtet, sondern soll dazu dienen berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erweitern, zu erhalten, der technischen Entwicklung anzupassen oder um berufliche Aufstiegschancen zu verbessern.



Beachten Sie: Steht die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund handelt es sich in keiner Form um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis. Der „Praktikant“ ist dann tatsächlich Arbeitnehmer und hat somit auch alle Rechte und Pflichten eines vergleichbaren Arbeitnehmers inne. Steht bei der Einstellung von „Praktikanten“ die Erbrin-

gung von Arbeitsleistung im Vordergrund, sind die Grundsätze des Arbeitsvertragsrechtes zu beachten.

Vor dem Praktikum

Bewerbungseingang

Praktikanten bewerben sich entweder um ausgeschriebene Stellen oder initiativ. Bei einer ausgeschriebenen Stelle, sollte im ersten Schritt überprüft werden, ob der Bewerber die von Ihnen aufgestellten Grundvoraussetzungen erfüllt oder nicht. Handelt es sich um eine Initiativ-Bewerbung ist zu überprüfen, ob es überhaupt möglich ist und Sinn macht einen Praktikanten für eine gewisse Dauer im Unternehmen zu beschäftigen. Denn ein Praktikum soll hauptsächlich dazu dienen das spätere Berufsleben kennen zu lernen und dem Praktikanten soll ermöglicht werden, berufliche Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten zu erlangen. Steht die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund handelt es sich nicht mehr um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis mit allen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Als Arbeitgeber muss man sich somit im Vorhinein fragen, was im Unternehmen benötigt wird und wie man ein Praktikum ausgestalten könnte. Sollte in dem Unternehmen und dem Unternehmensalltag eine Ausgestaltung eines Praktikums möglich sein, ist es sinnvoll einen Praktikanten zu beschäftigen.

Ein Gespräch über die nähere Ausgestaltung des Praktikums, die Aufgaben währenddessen und eine Abstimmung der Erwartungen des Praktikanten und des Betriebes, ist empfehlenswert. Dort werden die Interessen der Parteien abgeglichen um Missverständnisse über das spätere Vertragsverhältnis zu vermeiden.

Ausländische Bewerber

Falls eine Bewerbung aus dem Ausland eintrifft, ist einiges zu beachten:

1. Der Bewerber stammt aus den alten, den neuen EU-Ländern oder gehört einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) an:
Bewerber aus alten EU-Ländern (alle Staaten, die vor dem 01.05.2004 beigetreten sind) und aus EWR-Staaten können visumfrei nach Deutschland einreisen und für sie gelten die gleichen Bestimmungen wie für deutsche Bewerber. Eine „Arbeitsgenehmigung-EU“ benötigen Bürger aus den neuen EU-Ländern (§ 284 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III), diese muss vor der Aufnahme der Beschäftigung bei der am Ort zuständigen Arbeitsagentur eingeholt werden. Zu den neuen EU-Ländern zählen die Staaten: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Rumänien und Bulgarien. Ausnahmen sind Malta und Zypern, hier wird keine Arbeitserlaubnis benötigt.
Sollte es sich um ein studienfachbezogenes Praktikum handeln, muss keine „Arbeitsgenehmigung-EU“ beantragt werden, es wird lediglich das Einvernehmen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit.
2. Drittstaatsangehörige Ausländer:

Ausländer, die nicht Bürger der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes sind und die sich um eine Beschäftigung zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland bewerben, brauchen eine Aufenthaltsgenehmigung (siehe § 17 Aufenthalts-Gesetz – AufenthG). Vor der Einreise benötigen sie ein Visum der zuständigen deutschen Auslandsvertretung. Vorausgesetzt wird, dass die zuständige Agentur für Arbeit dem Praktikum zustimmt. Eine Zustimmung wird erteilt, wenn der ausländische Bewerber eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, die Weiterbildung durch einen zur Erreichung des Weiterbildungszieles geeigneten Weiterbildungsplan nachgewiesen wird, sich keine nachteiligen Auswirkungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ergeben und die Entlohnung nicht geringer ist, als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer (ausgegangen wird hier von dem Eingangslohn der entsprechenden Berufsgruppe). Studenten aus Drittstaaten können studienfachbezogene Praktika von bis zu einem Jahr absolvieren, im Rahmen:

- internationaler Austauschprogramme von Verbänden,
- öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder
- studentischen Organisationen.

Eine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit wird nur benötigt, falls das Programm nicht von der europäischen Union gefördert wird, falls es sich um Fach- und Führungskräfte handelt, die ein Stipendium erhalten oder der Bewerber eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der schulischen Ausbildung hat.

☞ **Beachten Sie: Ohne eine Arbeitsgenehmigung kommt der Vertrag trotzdem wirksam zustande. Der Praktikant darf jedoch nicht beschäftigt werden. Dies ist ein dauerhaftes Hindernis und kann berechtigender Grund für eine Kündigung des Praktikums sein (§ 626 BGB). Von Unternehmerseite sollte weit im Vorhinein überprüft werden, ob alle Bestimmungen bei ausländischen Bewerbern erfüllt werden.**

Vertrag


In der Regel empfiehlt sich der schriftliche Abschluss eines Praktikumsvertrages, auch wenn regelmäßig der mündliche Abschluss ausreichend ist. Ist der Praktikant minderjährig, bedarf es der Zustimmung der gesetzlichen Vertreter, dies sind regelmäßig beide Elternteile. Liegt die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter zur Aufnahme eines Studiums vor, ist § 113 BGB anwendbar.

Handelt es sich um ein Pflichtpraktikum als Teil der Schulausbildung oder des Studiums, so ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Betrieb und Praktikant nicht notwendig, empfehlenswert ist dennoch eine schriftliche Niederlegung der wesentlichen Inhalte. Die Regelungen des Praktikums ergeben sich aus der maßgebenden Schul-, Hochschul- oder Studienordnung und nicht aus dem BBiG. Oftmals liegt ein von der Schule bzw. (Fach-)Hochschule vorgefertigter Vertrag vor, welcher meist in dreifacher Form vom Betrieb und Praktikanten ausgefüllt werden muss, wobei ein Exemplar für den Betrieb, eines für den Praktikanten und eines für den verantwortlichen Bildungsträger vorgesehen ist.

Wird das Praktikum freiwillig absolviert, somit zusätzlich zur Ausbildung/zum Studium bzw. nach dem Studium/der Ausbildung, ist freigestellt, ob der Praktikumsvertrag schriftlich niedergelegt wird (§§ 26, 10 BBiG). Wird auf die schriftliche Niederlegung nicht verzichtet, hat der Praktikant Anspruch auf eine schriftliche Niederlegung der wesentlichen Inhalte des Vertrags. Dieser hat sodann mindestens folgende Angaben zu enthalten (gem. § 11 BBiG):

- Name und Anschrift beider Vertragsparteien
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Aufgaben während und Ziel des Praktikums
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs (§§ 26 BBiG)
- Kündigungsfristen
- Probezeit (vorgeschriebene Mindestdauer von einem Monat gem. § 20 BBiG darf unterschritten werden)
- Hinweise auf Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Steht tatsächlich die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund, handelt es sich nicht mehr um ein Praktikum und es gelten die Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für vergleichbare Arbeitnehmer anwendbar sind.

 **Beachten Sie: Es empfiehlt sich zur Beweissicherung und Rechtsklarheit grundsätzlich einen Vertrag schriftlich zu fixieren, obwohl ein mündlich abgeschlossener Vertrag als Grundlage des Vertragsverhältnisses genügt. Ein Hinweis auf die Beendigung des Vertragsverhältnisses mit Ende des Praktikums sollte in jedem Fall ausgesprochen werden.**

Während des Praktikums

Um den Praktikanten im Unternehmen willkommen zu heißen, sollte der Praktikant in den ersten Tagen des Praktikums im Unternehmen bzw. in den beteiligten Abteilungen vorgestellt werden. Darüber hinaus bieten eine Betriebsbesichtigung und vielfältige Informationen über das Unternehmen die Möglichkeit dem Praktikanten den Einstieg in das Praktikum zu erleichtern. Seien Sie sich bewusst, dass das Praktikum als eine Art Selbstdarstellung des Betriebes genutzt werden kann und so auch neue und gute Auszubildende gewonnen werden können.

Vergütung

In diesem Punkt muss zwischen den verschiedenen Formen des Praktikums unterschieden werden.

Für Schüler, Auszubildende und Studenten, die ein Praktikum als Teil ihrer Ausbildung absolvieren, es sich also um ein Pflichtpraktikum handelt, besteht keine gesetzliche Regelung oder Verpflichtung zur Vergütung, jedoch können die Vertragspartner eine Aufwandsentschädigung für die Zeit des Praktikums vereinbaren. Wenn es möglich ist, sollte eine angemessene Aufwandsentschädigung gezahlt werden, obwohl es sich beim Praktikum in erster Linie um ein Lernverhältnis handelt.

Handelt es sich um ein freiwilliges Praktikum, hat der Praktikant einen gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Vergütung (§§ 26, 17 BBiG). Diese darf aber geringer sein, als die Vergütung für einen Mitarbeiter in ähnlicher Beschäftigung, da der Praktikant als lernende Person im Unternehmen beschäftigt ist und nicht die Arbeitsleistung wie ein Arbeitnehmer erbringt und erbringen soll.

Steht die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund, besteht Anspruch auf eine Vergütung gem. § 611 BGB, da es sich unter diesen Umständen nicht mehr um ein Praktikum handelt, sondern der Praktikant tatsächlich Arbeitnehmer ist. Im Zweifel ist die Höhe der Vergütung so zu berechnen wie für einen üblichen, vergleichbaren Arbeitnehmer (§ 612 BGB).

Anspruch auf Urlaub

Wenn ein Pflichtpraktikum während einer Ausbildung (Schule, Ausbildung oder Studium) absolviert wird, dann existiert kein Anspruch auf Urlaub. Dennoch kann eine Freistellung von der Praktikumsleistung vereinbart werden, dies ist besonders zu empfehlen bei einer Praktikumsdauer von mehr als drei Monaten.

Bei einem freiwilligen Praktikum haben auch Praktikanten auf einen jährlichen Erholungsurlaub von jährlich mindestens 24 Werktagen bzw. 20 Arbeitstagen gemäß Bundesurlaubsgesetz (§§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz – BurlG) Anspruch, welcher in Bezug auf die Praktikumsdauer anteilig berechnet werden muss.

Handelt es sich beim Praktikanten tatsächlich um einen Arbeitnehmer, findet ebenfalls das Bundesurlaubsgesetz Anwendung.

Arbeitszeitregelungen

Die zu leistende Arbeitszeit während eines Praktikums ist nicht gesetzlich geregelt, aber es gibt Bestimmungen im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), die es bei minderjährigen Praktikanten unter 18 Jahren zu beachten gilt. Für Praktikanten über 18 Jahre gelten das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die daraus hervorgehenden Arbeitszeit-Schutzvorschriften. Grundsätzlich wird die Arbeitszeit im Praktikantenvertrag bestimmt oder es gilt die betriebsübliche Arbeitszeit, wenn kein schriftlicher Praktikantenvertrag vorliegt.

Minderjährige Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr, maximal acht Stunden am Tag und 40 Stunden die Woche. Ausnahmen sind im Bäckerhandwerk, in der Landwirtschaft, im Gaststättengewerbe und in mehrschichtigen Betrieben möglich (siehe § 14 I – III JArbSchG). Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden täglich steht den Praktikanten eine Pause von 30 Minuten zu, bei mehr als sechs Stunden muss eine Pause von 60 Minuten gewährt werden (§ 11, I JArbSchG). Weiter zu beachten ist, dass zwischen den Arbeitszeiten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden eingehalten wird (§ 13 JArbSchG).

An Samstagen, Sonntagen, am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Praktikanten unter 18 Jahren nicht beschäftigt werden. In bestimmten Branchen, in denen üblicherweise an Samstagen und Sonntagen gearbeitet wird, sind Ausnahmen möglich (§§ 16-18 JArbSchG).

Für Erwachsene über 18 Jahren gilt, dass die Wochenhöchst Arbeitszeit 48 Stunden nach dem Arbeitszeitgesetz nicht überschritten werden darf. Überschreitungen sind nur möglich, wenn sie innerhalb von sechs Kalendermonaten ausgeglichen werden. Die Pausenzeiten liegen hier bei mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von über sechs Stunden und bei mindestens 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit, wobei eine Pausenzeit mindestens 15 Minuten betragen muss (§ 4 ArbZG). Eine ununterbrochene Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen muss mindestens elf Stunden betragen und kann in bestimmten Branchen auf zehn Stunden verkürzt werden. Soweit die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats ausgeglichen wird durch die Verlängerung einer Ruhezeit auf 12 Stunden. Nachtarbeit ist bei erwachsenen Praktikanten zulässig, aber die Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr darf acht Stunden nicht überschreiten, eine Verlängerung auf zehn Stunden täglich ist innerhalb eines Kalendermonats auf durchschnittlich 8 Stunden auszugleichen (§ 6, II ArbZG).

Praktikanten ab 18 Jahren dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, Ausnahmen sind „klassische Bereiche“, wie Feuerwehr, Krankenhaus, Gaststätten, Unterhaltung, Sport, Funk und Fernsehen, Messen und Ausstellungen (vgl. § 10, I ArbZG). Dort dürfen sie auch an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt werden, jedoch nur wenn ein Ersatzruhetag gewährt wird (bei Sonntagsarbeit innerhalb von zwei Wochen, bei Feiertagsarbeit innerhalb von acht Wochen, vgl. § 11, III ArbZG) und mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11, I ArbZG).

Unfallversicherungsschutz

Entscheidend ist hier die konkrete Ausgestaltung des Praktikumsverhältnisses, bei Unklarheiten empfiehlt sich auf jeden Fall der Kontakt mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

Bei einem Pflichtpraktikum liegt der organisatorische Verantwortungsbereich beim zuständigen Bildungsträger, somit besteht der Unfallversicherungsschutz der jeweiligen verantwortlichen Ausbildungseinrichtung. Für eine Versicherung durch die (Fach-) Hochschule wird vorausgesetzt, dass die (Fach-) Hochschule direkten Einfluss auf die Durchführung und den Ablauf des Praktikums hat. Für den Praktikumsbetrieb fällt in diesem Fall keine Beiträge zur Unfallversicherung an.

Läuft das Praktikum auf freiwilliger Basis und ohne unmittelbare Anweisung und Aufsicht einer Bildungsinstitution bzw. besteht kein Unfallversicherungsschutz durch die Hochschule bei Studenten, ist der Praktikant über die Berufsgenossenschaft des Betriebes versichert. Auskunft über Beitragserhebung und -höhe kann der jeweilige Unfallversicherungsträger geben.

Praktikanten, die ihre Doktor- oder Diplomarbeit in einem Unternehmen schreiben, sind in der Regel nicht versichert, da sie im Eigeninteresse tätig sind. Praktika im Ausland sind nur versichert, wenn ein Arbeitsverhältnis in Deutschland besteht und

der Beschäftigte sich vorübergehend ins Ausland begibt, um dort für den deutschen Arbeitgeber tätig zu sein.

Sozialversicherungspflichten

Die Sozialversicherung für Praktikanten ist äußerst unübersichtlich, denn teilweise stimmt sie mit der Sozialversicherung mit Studenten überein und teilweise weicht sie hiervon ab. Gesetzliche Regelungen für Praktikanten greifen nur punktuell und sind in den einzelnen Bereichen der Sozialversicherung nicht einheitlich. Dementsprechend sollte in jedem Fall der Kontakt zu der jeweils zuständigen Stelle aufgenommen werden.


Bei den Sozialversicherungspflichten muss nicht nur zwischen einem freiwilligem und vorgeschriebenem Praktikum unterschieden werden, sondern darüber hinaus noch zwischen dem Schülerpraktikanten und dem studentischen Praktikanten und ob eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird oder nicht.

Schüler, die ein Praktikum im Rahmen der schulischen Ausbildung absolvieren, sind nicht Arbeitnehmer und somit sozialversicherungsfrei.

Während eines vorgeschriebenen Praktikums im Semester sind immatrikulierte Studenten in allen Sparten der Sozialversicherung beitragsfrei. Die Dauer, die Höhe der Aufwandsentschädigung und die wöchentliche Arbeitszeit sind aus Arbeitgebersicht hier nicht relevant. Allerdings hat der Praktikant bei Zahlung einer Aufwandsentschädigung die Verdienstgrenze zu beachten, sollte er in der Krankenversicherung familienversichert sein.

Handelt es sich um ein vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum, ist der Praktikant noch nicht bzw. nicht mehr an einer Hochschule eingeschrieben, so ist er in allen Sparten der Sozialversicherung versicherungspflichtig, denn er ist wie ein zur Berufsausbildung Beschäftigter (Arbeitnehmer) zu behandeln. Bei einer monatlichen Vergütung von bis zu 325 € trägt der Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge allein (siehe § 20 III Nr. 1 SGB IV). Im Fall, dass mehr Aufwandsentschädigung gezahlt wird, tragen der Versicherte und der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag von dem diese Grenze übersteigenden Teil jeweils zur Hälfte. Bei einem Praktikum ohne Vergütung fallen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung komplett auf den Praktikanten an.

In der Regel sind freiwillige Praktika mit Vergütung in der Sozialversicherung in allen Zweigen versicherungspflichtig. Jedoch kann bei Geringfügigkeit der Vergütung bzw. bei keiner Vergütung und bei studentischen Praktikanten Versicherungsfreiheit in Teilbereichen der Sozialversicherung in Frage kommen.

 **Beachten Sie: Aufgrund der nicht einheitlichen Regelungen in der Sozialversicherung von Praktikanten, muss in jedem Fall der Kontakt zu der zuständigen Krankenversicherung aufgenommen werden.**

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wurde eine Entgeltzahlung vereinbart bzw. besteht ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung und die Beschäftigung ist ein Praktikum gem. §26 BBiG, dann ist von einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auszugehen (siehe § 19 BBiG). Ist der Praktikant tatsächlich Arbeitnehmer, so hat er wie jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bereits vier Wochen andauert (§ 3 III Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG).

Rechtsschutz und Beratungsmöglichkeiten bei Streitigkeiten

Zuständig für Rechtsstreitigkeiten im Rahmen des Praktikums sind die jeweiligen Arbeitsgerichte, oftmals werden aber klärende Gespräche genügen um Missverständnisse auszuräumen. Der Praktikant hat auch die Möglichkeit sich an die Interessenvertretungen des Betriebes zu wenden, wie zum Beispiel den Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sollte unklar sein, ob ein Praktikanten- oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt, kann dies durch ein Arbeitsgericht festgestellt werden.

Kündigung

Eine Kündigung des Praktikantenverhältnisses ist innerhalb der vertraglich geregelten Probezeit (§ 20 BBiG) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gestattet. In einem Praktikumsverhältnis kann die gesetzlich vorgesehene Probezeit von mindestens einem Monat abgekürzt werden (siehe § 26, 20 BBiG). Nach Ablauf dieser Probezeit kann dem Praktikanten nur aus einem wichtigen Grund außerordentlich (fristlos) gekündigt werden. Von Seiten des Praktikanten kann das Praktikantenverhältnis ordentlich innerhalb einer Kündigungsfrist von vier Wochen gelöst werden, insofern dies im Vertrag geregelt ist. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und bei der ordentlichen Kündigung muss zusätzlich der Kündigungsgrund bzw. müssen die Kündigungsgründe angegeben werden.

Des Weiteren kann in beiderseitigem Einvernehmen das Praktikumsverhältnis mit sofortiger Wirkung oder vorzeitig aufgehoben werden. Diese Vereinbarung sollte in jedem Falle schriftlich erfolgen, auch wenn der Praktikumsvertrag mündlich abgeschlossen worden ist (siehe § 623 BGB).

Nach dem Praktikum

Anspruch auf ein Zeugnis

Bei einem Pflichtpraktikum, das Teil der Ausbildung ist, besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis nur, wenn dies aus der zugrundeliegenden Schul-, Hochschul- oder Studienordnung zu entnehmen ist.

Ein Praktikant, der ein Praktikum freiwillig absolviert, hat bei Beendigung des Rechtsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Zeugnisses (§§ 26, 16 BBiG).

Darüber hinaus bietet ein Abschlussgespräch eine gute Möglichkeit des direkten Austauschs. Es gibt beiden Seiten die Gelegenheit das Praktikum und die eigenen Erwartungen zu reflektieren und dem Gegenüber mitzuteilen.

Formulierung des Zeugnisses

Bei einem Pflichtpraktikum, mit Anspruch auf ein Zeugnis, bietet die jeweils gültige Ordnung Orientierungsmöglichkeiten zur Formulierung und zum Aufbau des Zeugnisses.

Das Zeugnis für ein nicht vorgeschriebenes freiwillig, muss Angaben über Art, Dauer und Ziele des Praktikums sowie über die erworbenen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des Praktikanten enthalten. Der Praktikant kann auch verlangen, dass seine Leistungen und sein Verhalten im Arbeitsverhältnis im Zeugnis genannt werden.

Sollte das Praktikum sich als Arbeitsverhältnis erweisen, so gelten die Regelungen des § 109 der Gewerbeordnung (GewO), wonach der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis hat.

Für die Erteilung eines Zeugnisses sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgende Grundsätze zu beachten:

- Ein Zeugnis muss schriftlich ausgestellt werden. Die Erteilung eines Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- Ein Zeugnis muss klar formuliert und verständlich sein.
- Ein Zeugnis muss richtig, d.h. die Auskünfte des Zeugnisausstellers müssen der Wahrheit entsprechen, wohlwollend sein und es darf keine versteckten Hinweise enthalten.

Praktikumszeit-Anrechnung bei Übernahme

Nach § 20 BBiG beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit, die mindestens einen Monat betragen muss. Eine Anrechnung von Praktikumszeiten auf diese Mindestprobezeit von einem Monat ist unzulässig. Denkbar ist hingegen nur die Mindestprobezeit aufgrund des vorherigen Praktikumsverhältnisses zu vereinbaren.