

Merkblatt Praktikum

Was Arbeitgeber wissen müssen

Arbeitgeber suchen qualifizierte junge Mitarbeiter und Schüler und Studenten suchen Gelegenheiten, ihr künftiges Berufsfeld in der Praxis auszuprobieren. Dafür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten. Die Palette reicht vom Praktikum über Trainee-Programme bis zum befristeten Arbeitsverhältnis. Doch bei all diesen Beschäftigungsverhältnissen sind besondere Regelungen zu beachten. Werden diese nicht berücksichtigt, kann später so manche böse Überraschung folgen. Unter Umständen sind dann Lohnsteuer oder Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen.

Im **Anhang I** sind die Möglichkeiten zusammengestellt, Studenten, Praktikanten oder Absolventen im Unternehmen zu beschäftigen. **Anhang II** gibt Überblick über die sozialversicherungsrechtliche Situation beim Studentenpraktikum. **Anhang III** erläutert die Beschäftigung von Schülern.

Inhalt

Allgemeines.....	2
Das Schülerpraktikum	3
Das Studienpraktikum gemäß Studienordnung.....	3
Das freiwillige Praktikum nach § 26 BBiG	4
Studenten- und Ferienjobs	6
Anhang I Übersicht Beschäftigungsverhältnisse	7
Anhang II Übersicht Studentenpraktikum.....	8
Anhang III Übersicht Beschäftigung von Schülern	9

Auf Berufsausbildungsverhältnisse oder das Praktikum im Ausland wird in diesem Merkblatt nicht eingegangen. Informationen dazu erhalten Sie unter www.ulm.ihk24.de unter Aus- und Weiterbildung beim Punkt Ausbildung oder von den Ausbildungsberatern (Kontaktdaten siehe unten).

Ausführliche Informationen zum allgemeinen Arbeitsrecht, das für alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, finden Sie unter www.ulm.ihk24.de unter Recht und FairPlay.

Allgemeines

Es gibt eine Vielzahl von Situationen, in denen ein Praktikum abzuleisten ist, z. B. das Schulpraktikum, das von der Studienordnung vorgeschriebene Zwischenpraktikum oder Nachpraktikum oder das freiwillige Praktikum. Daneben kommen Ferien- oder Studentenjobs in Frage. Für all diese speziellen Situationen gibt es besondere Regelungen, die es einzuhalten gilt, um Nachteile zu vermeiden.

Inhalt des Praktikums

Das Praktikum ist seiner Natur nach von kurzer Dauer und vorübergehend. Bei der Ableistung eines Praktikums darf die Erbringung von Arbeitsleistung nicht im Vordergrund stehen. Allein die Bezeichnung „Praktikum“ im entsprechenden Vertrag reicht nicht dafür aus. Im Praktikumsvertrag sollten daher unbedingt auch die Praktikumsinhalte genannt werden.

Steht bereits die Erbringung von Arbeitsleistungen im Vordergrund, so kann in einem Arbeitsverhältnis auf Probe getestet werden, ob sich der Arbeitnehmer für die zu besetzende Stelle tatsächlich eignet. Ein Praktikum ist auch von einem Ausbildungsverhältnis abzugrenzen. Eine planmäßige systematische Ausbildung soll in einem Praktikum nicht erfolgen.

Allgemeines Arbeitsrecht

Auch für Praktikumsverhältnisse ist das allgemeine Arbeitsrecht anzuwenden. Es gelten die Regelungen des BGB¹, das Kündigungsschutzgesetz und viele weitere Vorschriften. Es werden hier nur die Aspekte herausgegriffen, die für das Praktikum besonders relevant sind.

Geschäftsgeheimnisse

Im Praktikumsvertrag sollte eine Regelung enthalten sein, mit der sich der Praktikant zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen verpflichtet, soweit er davon Kenntnis erlangt. Es ist zulässig eine solche Regelung auch auf die Zeit nach dem Praktikum zu erstrecken. Dessen ungeachtet ist es ratsam, bei der Einbeziehung von Praktikanten in wichtige geschäftliche Interna, zurückhaltend zu sein.

Arbeitsschutzbestimmungen

Auch für Praktikanten gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutzes, so wie für alle anderen Mitarbeiter. Von besonderer Bedeutung ist z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn der Praktikant zwar bereits 15 Jahre alt ist aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dann ist eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht zu überschreiten und die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht mehr als 40 Stunden betragen. Für Jugendliche gilt die 5-Tage-Woche. An Wochenenden darf nur in Ausnahmefällen gearbeitet werden, wenn das Gesetz dies zulässt. In der darauffolgenden Woche sind dann aber zwei weitere freie Tage zu gewähren.

¹ BGB - Bürgerliches Gesetzbuch

Kündigung

Da ein Praktikum in der Regel befristet ist, wird es normalerweise nicht notwendig sein ein Praktikum zu kündigen. Eine außerordentliche Kündigung ist jedoch möglich, wenn die Fortsetzung des Praktikumsverhältnisses für eine Partei unzumutbar geworden ist. Dann ist unverzüglich nachdem das Fehlverhalten bekannt geworden ist, die Kündigung schriftlich zu übergeben. Wichtig ist ein Nachweis über den Erhalt der Kündigung.

Zeugnis

Auch Praktikanten ist nach Ablauf des Praktikums ein Zeugnis auszustellen. Darin ist die Dauer der Tätigkeit anzugeben sowie die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse.

Das Schülerpraktikum

Das Schülerpraktikum zählt zu den schulischen Pflichtveranstaltungen. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung erfolgt daher durch die Schule. Für Schäden, die der Schüler unter Umständen im Betrieb verursacht, kann die Schule eine zusätzliche Haftpflichtversicherung abschließen. Für deren Beiträge müssen die Eltern aufkommen.

Besonders zu achten ist bei der Beschäftigung von Schulpraktikanten auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Jugendschutzgesetzes. Außerdem sollten die Schüler durch den Praktikumsbetrieb eingehend über die geltenden Sicherheitsbestimmungen belehrt werden. Diese Belehrung ist zu dokumentieren.

Das Studienpraktikum gemäß Studienordnung

In vielen Studienordnungen sind Praktika vorgeschrieben. Dabei ist zu unterscheiden, ob diese Praktika während der Ausbildung abgeleistet werden oder ob diese als Vor- oder Nachpraktika erbracht werden.

Ein Praktikum, das während des Studiums als Teil der Ausbildung erbracht wird, ist als sogenanntes **Zwischenpraktikum** Teil der Ausbildung und in der Sozialversicherung beitragsfrei. Es ist unerheblich, wie lange das Praktikum dauert, welche wöchentliche Arbeitszeit geleistet wird oder ob und in welcher Höhe Entgelt gezahlt wird. Die Regelungen für geringfügig Beschäftigte gelten hier nicht.

Beim **Vor- und Nachpraktikum** sind Studenten in der Regel noch nicht oder nicht mehr immatrikuliert. Dann besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Ob letztendlich Beiträge gezahlt werden müssen, hängt davon ab, ob eine Vergütung gezahlt wird und wenn ja, in welcher Höhe.

Vergütung

Wird ein Entgelt gezahlt, so ist der Praktikant in sämtlichen Sparten der Sozialversicherung als Beschäftigter versicherungspflichtig (Krankenversicherung § 5 I Nr. 1 SGB V; Pflegeversicherung § 20 SGB XI; Rentenversicherung § 1 Nr. 1 SGB VI; Arbeitslosenversicherung § 25 I SGB III). Durch eine andere Bezeichnung des Praktikumsverhältnisses darf diese Regelung nicht umgangen werden.

Bis zu einer Vergütung von 325 Euro trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Praktikanten wie einen Arbeitnehmer bei der gesetzlichen Krankenkasse anzumelden. Die Anmeldung erfolgt elektronisch und wird von www.itsg.de (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenkasse GmbH) unterstützt. Vorzulegen ist die Immatrikulationsbescheinigung des Studenten, der Praktikumsvertrag und soweit vorhanden, die Sozialversicherungsnummer des Studenten. Darüber hinaus ist die Beschäftigung des Praktikanten der Berufsgenossenschaft mitzuteilen.

Keine Vergütung

Wird keine Vergütung gezahlt, besteht zwar ebenfalls in allen Bereichen Versicherungspflicht aber der Praktikant hat die Beiträge zur Pflege- und Krankenversicherung allein zu tragen. In vielen Fällen wird er dennoch nichts zahlen müssen, weil er als Familienmitglied über ein Elternteil krankenversichert ist. Dies ist aber nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres möglich. Danach muss sich der Praktikant selbst versichern.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist der Praktikant als zur Berufsausbildung Beschäftigter zu behandeln. Der Beitrag wird aus einem fiktiven Entgelt ermittelt. Dieses Entgelt beträgt 2010 in den alten Bundesländern monatlich 25,50 Euro. Nach der Höhe des Entgeltes sollten Sie sich beim zuständigen Rentenversicherungsträger oder bei der Krankenversicherung erkundigen, da dieses vom durchschnittlichen Lohnniveau abhängt und jährlich neu festgelegt wird.

Ein solches Praktikum ohne Vergütung braucht bei der Krankenkasse nicht angemeldet werden. Aber die Berufsgenossenschaft ist über die Beschäftigung des Praktikanten zu informieren.

Das freiwillige Praktikum nach § 26 BBiG²

Um vorab zu testen, ob der Traumjob sich in der Realität tatsächlich so traumhaft anfühlt, ist ein freiwilliges Praktikum möglich. Ein solches Praktikum kann sowohl nach Abschluss der Schule und vor Beginn eines Studiums als auch nach Beendigung eines Studiums geleistet werden.

² BBiG - Berufsbildungsgesetz

Aber auch während des Studiums ist ein freiwilliges Praktikum denkbar, um den studentischen Etat aufzubessern und die theoretischen Kenntnisse praktisch zu vertiefen (Werkstudenten).

Dabei muss für einen freiwilligen Praktikanten ebenfalls der Ausbildungszweck im Vordergrund stehen. Der Praktikant soll die Möglichkeit haben, praktische Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben. Entscheidend ist, wie der Arbeitsalltag gestaltet wird. Daher ist empfehlenswert, einen Praktikumsplan zu erstellen, in dem die vermittelten Inhalte festgehalten werden. Die Dauer des Praktikums sollte genau festgelegt sein. Nur eine angemessene Dauer wird dem Ziel gerecht, die theoretischen Ausbildungsinhalte praktisch zu vertiefen.

Bitte beachten: Je intensiver der Praktikant in den betrieblichen Ablauf eingebunden wird, desto stärker deutet dies auf ein Arbeitsverhältnis.

Für ein freiwilliges Praktikum ist eine angemessene Vergütung zu bezahlen. Diese darf erheblich geringer sein als die Vergütung für einen Mitarbeiter, da der Praktikant noch keine vollwertige Arbeitsleistung erbringt. Die Vergütung kann als Unterhaltsbeihilfe oder als Aufwandsentschädigung bezeichnet werden.

Sozialversicherungsbeitragsfreie Beschäftigung

Vergütung weniger als 400 Euro, weniger als 20 Stunden Arbeitszeit

Das freiwillige Praktikum ist **vollkommen sozialversicherungsbeitragsfrei**, wenn

- die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt **oder**
- die Tätigkeit kurzfristig ist, also
 - weniger als zwei Monate am Stück
 - weniger als 50 Tage im Jahr **oder**
- die Tätigkeit nur in den Semesterferien ausgeübt wird **und**
- das Einkommen monatlich 400 Euro nicht übersteigt.

Vergütung über 400 Euro, weniger als 20 Stunden Arbeitszeit

Wird mehr als 400 Euro gezahlt und nicht mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet, so ist die Beschäftigung in der Kranken- und Pflegeversicherung und in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Sozialversicherungsrechtlich ist ein solches Praktikum ein Minijob und daher bei der Minijobzentrale anzumelden. Unter www.minijobzentrale.de finden Sie auch weitere Hinweise zum Anmeldeverfahren und zu den benötigten Unterlagen.

Vergütung über 400 Euro, mehr als 20 Stunden Arbeitszeit

Übersteigt die Vergütung 400 Euro und die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mehr als 20 Stunden, ist der Praktikant wie ein Arbeitnehmer zu behandeln und ist in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) pflichtversichert. Dann sind auch Beiträge entsprechend dem erzielten Einkommen zu zahlen und je zur Hälfte von Arbeitgeber und vom Praktikanten zu tragen.

So wie bei einem vorgeschriebenen bezahlten Praktikum nach Abschluss des Studiums ist auch hier die Anmeldung des Praktikanten bei der gesetzlichen Krankenversicherung erforderlich.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Urlaub

Auch für das freiwillige Praktikum gelten die Regelungen des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzrechts. Da der Status des freiwilligen Praktikanten aber dem eines Arbeitnehmers ähnlicher ist, kommen mit längerer Dauer hier auch Urlaubsansprüche in Betracht. Nur in seltenen Fällen wird der Urlaubsanspruch für ein ganzes Jahr (24 Werktage) erworben. Dann besteht für den Praktikanten eine 6-monatige Wartezeit bis er den Urlaub geltend machen kann. In der Regel wird aber nur ein anteiliger Urlaubsanspruch erworben. Für jeden Monat ist ein Zwölftel des gesamten Jahresurlaubs zu gewähren.

Studenten- und Ferienjobs

Bei Studenten- und Ferienjobs gelten grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie bei anderen Arbeitsverhältnissen, denn hier steht die Erbringung der Arbeitsleistung im Vordergrund. Hier kommt es gerade nicht darauf an praktische Fertigkeiten zu vermitteln oder theoretisches Wissen zu vertiefen.

Eventuelle Mindestlöhne oder tariflich bestimmte Vergütungsvorschriften sind zu beachten. Sozialversicherungsrechtlich kommt es aber, ebenso wie beim freiwilligen Praktikum, auf die tatsächlich gezahlte Vergütung an. Für diese gelten die gleichen Bedingungen. Wie in jedem anderen Arbeitsverhältnis sind Regelungen des Kündigungsschutzes, Urlaubsrechts usw. anzuwenden.

Ihr Ausbildungsberater

Technische Berufe, IT-Berufe:

Benjamin Weißenhorn, Tel. 07531/2860-119, benjamin.weissenhorn@konstanz.ihk.de

Stand: März 2010

Grundlage dieses Merkblatts ist eine Informationsschrift der IHK Cottbus. Wir danken der IHK Cottbus für die freundliche Genehmigung zur Verwendung ihrer Informationsschrift.

Hinweis: Das Merkblatt ist eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Anhang I Übersicht Beschäftigungsverhältnisse

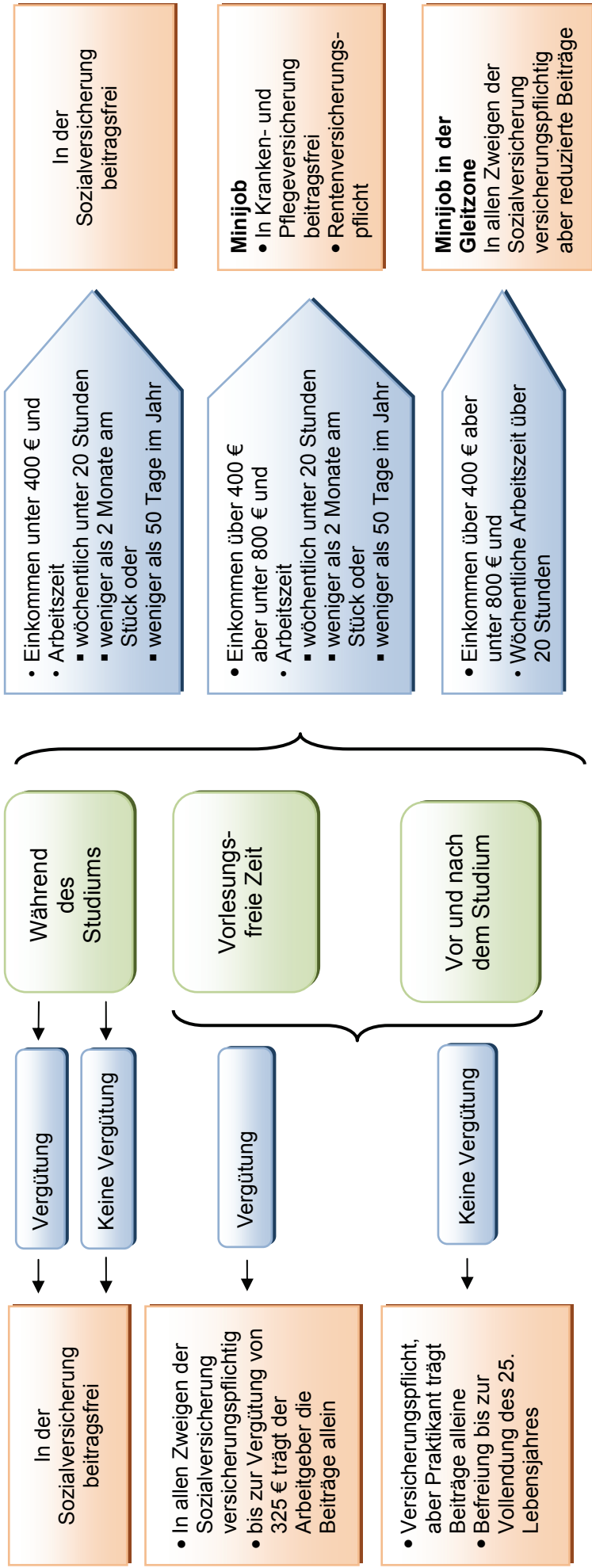
Art	Zweck	Rechtsnatur	Rechtliche Grundlagen (Auszug)	Besonders zu beachten	Sozialrechtliches Beschäftigungsverhältnis
Arbeitsverhältnis	Erbringung von Arbeitsleistung	Arbeitsverhältnis	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag		Arbeitsverhältnis
Arbeitsverhältnis auf Probe	Unter dem Zweck der Erprobung abgeschlossenes Arbeitsverhältnis, dass unter der Bedingung steht, dass sich der Arbeitnehmer für die Aufgabe bewährt	Befristetes Arbeitsverhältnis	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, freiwillige Betriebsvereinbarung	Nicht mit gesetzlicher Probezeit des normalen Arbeitsverhältnisses zu verwechseln, ohne Sachgrund bis zu 2 Jahren befristet möglich	Arbeitsverhältnis
Aushilfe	Erbringung von Arbeitsleistung	Befristetes Arbeitsverhältnis	Arbeitsvertrag, Tarifverträge, Betriebsvereinbarung usw.		Arbeitsverhältnis
Berufsausbildung	Erlangung der notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung des Berufs	Berufsausbildungsverhältnis	§ 3 BBiG	Sonderregelungen aus dem BBiG sowie aus den Regelungen zum Jugendarbeitschutz beachten	Besonderes Arbeitsverhältnis mit besonderen Bedingungen nach BBiG
Praktikum und Volontariat	Erlangung von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen als gezielte aber nicht systematische Teilausbildung	Arbeitsverhältnis mit gezielter Teilausbildung	§ 26 BBiG oder Studienordnungen	Sobald die Erbringung der Arbeitsleistung im Vordergrund steht, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis	Zu unterscheiden, ob freiwillig nach BBiG oder nach Studienordnung
Trainee	Erbringung von Arbeitsleistung	Arbeitsverhältnis	Arbeitsvertrag		Arbeitsverhältnis
Umschüler	Umschulung zur Befähigung anderer beruflicher Tätigkeit	Kein Arbeitsverhältnis, speziell geregeltes Ausbildungsverhältnis	§ 58 BBiG	Besonders in den Spezialgesetzen geregelt	kein Arbeitsverhältnis, in den Regelungen zur Fördermaßnahme besonders geregelt
Anlernverhältnis	im engerem Fachgebiet werden einem Ungelernten spezielle Fachkenntnisse vermittelt, nicht Fertigkeiten für das gesamte Berufsbild	Zwischen Ausbildungsverhältnis und Arbeitsverhältnis	Ausgestaltung als normale Arbeitsverträge, falls nicht § 26 BBiG	Nach tatsächlichem Schwerpunkt der Tätigkeit zu unterscheiden, ob Arbeitsverhältnis oder Praktikum	Arbeitsverhältnis oder Praktikum
Einfühlungsverhältnis	Unverbindliche Kennenlernphase	Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses	Teil des Bewerbungsverfahrens	Nur kurzfristig möglich (einige Tage)	
Arbeitsbeschäftigungsmaßnahme	Erbringung von Arbeitsleistung, klassisches Förderinstrument	Normales Arbeitsverhältnis	§ 260 ff SGB II	In der Regel befristet (mit sachlichem Grund, daher länger als 2 Jahre möglich)	Arbeitsverhältnis
1-Euro-Jobs	Nur für Aufgaben im öffentlichen Interesse möglich	Öffentlich rechtliches Verhältnis eigener Art	Verwaltungsakt	Regelungen des Arbeitsrechts gelten zum Teil § 16 SGB III (Urlaubsgewährung u. Arbeitsschutz)	Öffentlich rechtliches Verhältnis eigener Art
Eingliederungsverhältnis	Erbringung von Arbeitsleistung, klassisches Förderinstrument	Arbeitsverhältnis	§ 217 SGB III	Arbeitgeber beschäftigt Arbeitnehmer, die ohne diese Leistung nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können	Arbeitsverhältnis

Anhang II Übersicht Studentenpraktikum

Studentenpraktikum

PFLICHT

**FREI-
WILLIG**



Anhang III Übersicht Beschäftigung von Schülern

Zeit der Beschäftigung	Art der Beschäftigung	Alter des Schülers	Vergütung	Gesetzliche Grundlage	zu beachten	
Schüler	Schulpraktikum		In der Regel nicht	Schulrecht		
	Ferienjobs / Nebenjobs	Unter 13	Geht nicht		Jugendarbeits- schutzgesetz	Keine Akkordarbeit, nicht unter Tage, keine gefährlichen Arbeiten, keine Beschäftigung durch Vorbestrafte
		13 - 15	2 Std. täglich	Nach Vereinbarung		
	15 - 18	8 Std. täglich	Nach Vereinbarung			
Nach der Schule	Freiwillige Praktika möglich (unterliegen den gleichen Regelungen wie Studenten)	Volljährige	Mindestlohn oder Tarifvertrag	Arbeitszeitgesetz		
			Mindestlohn oder Tarifvertrag			