

Praktika – Was Arbeitgeber wissen müssen

Arbeitgeber wollen junge Mitarbeiter finden und erproben. Studenten und Absolventen suchen Gelegenheiten sich in ihrem zukünftigen Berufsfeld einmal 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 im Nachhinein so manche böse Überraschung folgen. Unter Umständen müssen sogar Lohnsteuern oder Sozialbeiträge nachgezahlt werden.

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

Inhalt

Allgemeines	1
Vorgeschriebene Praktika.....	2
Schulpraktika	2
Studienpraktika nach Studienordnungen	3
Freiwillige Praktika nach § 26 BBiG	4
Studenten- und Ferienjobs	5
Anhang I Übersicht Beschäftigungsverhältnisse.....	6
Anhang II Übersicht Sozialversicherung Studentenpraktika	7
Anhang III Übersicht Beschäftigung Schüler	8

Auf Berufsausbildungsverhältnisse oder Praktika im Ausland wird im Rahmen dieses Merkblattes nicht eingegangen. Informationen dazu erhalten Sie unter „www.ihk-lahndill.de/Aus-und-Weiterbildung“. Auch auf das allgemeine Arbeitsrecht, das für sämtliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, wird hier auf eine persönliche Beratung durch unsere Mitarbeiter verwiesen.

Allgemeines

Es gibt eine Vielzahl von Situationen, in denen Praktika abzuleisten sind, z.B. Schulpraktika, von der Studienordnung vorgeschriebene Zwischen- oder Nachpraktika, freiwillige Praktika. Daneben kommen Ferien- oder Studentenjobs in Frage. Für all diese speziellen Situationen gibt es besondere Regelungen, die es einzuhalten gilt.

Inhalt von Praktika

Bei der Ableistung von Praktika darf die Erbringung von Arbeitsleistung nicht im Vordergrund stehen.

Allein die Bezeichnung „Praktikum“ im entsprechenden Vertrag reicht nicht dafür aus. Im Praktikumvertrag sollten daher auch die Praktikuminhalte 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. Praktika sind ihrer Natur nach von kurzer Dauer und vorübergehend.

Ein Praktikum ist auch von einem Ausbildungsverhältnis abzugrenzen. Eine planmäßige systematische Ausbildung so wie in der Lehre soll in einem Praktikum nicht erfolgen.

Allgemeines Arbeitsrecht

Auch für Praktikumsverhältnisse ist das allgemeine Arbeitsrecht anzuwenden. Es gelten die Regelungen aus dem BGB, das Kündigungsschutzgesetz und viele weitere Vorschriften. Es werden jedoch nur einige kurze Aspekte herausgegriffen, die für Praktika 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. Eine solche Regelung auch auf die Zeit nach dem Praktikum zu erstrecken, ist zulässig. Dessen ungeachtet, ist Zurückhaltung bei der Einbeziehung von Praktikanten in wichtige geschäftliche Interna angebracht.

Arbeitsschutzbestimmungen

Auch für Praktikanten gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutzes, wie auch 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.

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.

Vorgeschriebene Praktika

Schulpraktika

Schulpraktika zählen 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.

Die Schüler sollten durch den Praktikumsbetrieb eindringlich über die geltenden Sicherheitsbestimmungen belehrt werden, was zu dokumentieren ist.

Bei der Beschäftigung von Schulpraktikanten ist auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Jugendschutzgesetzes zu achten.

Studienpraktika nach Studienordnungen

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.

Praktika die während des Studiums als Teil der Ausbildung erbracht werden, sind als sogenannte Zwischenpraktika Teil der Ausbildung und sozialbeitragsfrei. 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.

Bei Vor- und Nachpraktika 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 eine Immatrikulationsbescheinigung des Studenten, der Praktikumsvertrag und soweit vorhanden, die Sozialversicherungsnummer des Studenten. Darüber hinaus ist der Berufsgenossenschaft mitzuteilen, dass Sie einen Praktikanten beschäftigen, um Ihren unfallversicherungsrechtlichen Pflichten zu genügen.

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 2009 in den neuen Bundesländern monatlich 21,35 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 braucht bei der Krankenkasse nicht angemeldet werden. Lediglich muss die Mitteilung gegenüber der Berufsgenossenschaft erfolgen.

Freiwillige Praktika nach § 26 BBiG

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

Aber auch während der Ausbildung sind freiwillige Praktika 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 ist. 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. Daneben kommt es darauf an, wie intensiv der Praktikant in den betrieblichen Ablauf eingebunden wird. Je mehr dies der Fall ist, desto mehr deutet dies auf ein Arbeitsverhältnis hin.

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.

Sozialbeitragsfreie Beschäftigung

Sämtliche freiwillige Praktika sind vollkommen sozialbeitragsfrei, wenn:

- die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Std. 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 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 zur Hälfte von Arbeitgeber und zur anderen Hälfte vom Praktikanten zu tragen.



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

Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Urlaub

Auch für freiwillige Praktika 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 bei freiwilligen Praktika, auf die tatsächlich gezahlte Vergütung an. Für diese gelten die gleichen Bedingungen. Wie in jedem anderen Arbeitsverhältnis sind Regelungen des Kündigungsschutzes, des Urlaubsrechts usw. anzuwenden.

Ihr Ansprechpartner in der IHK Lahn-Dill:

Abt. Aus- und Weiterbildung

Axel Bäcker

Tel.: 02771 842-1420

Fax: 02771 842-2420

E-Mail: baecker@lahndill.ihk.de

Wolfgang Tchorz

Tel.: 06441 9448-1485

Fax: 06441 9448-2485

E-Mail: tchorz@lahndill.ihk.de

Abt. Recht & Fair Play

Christian Bernhard

Tel.: 06441 9448-1700

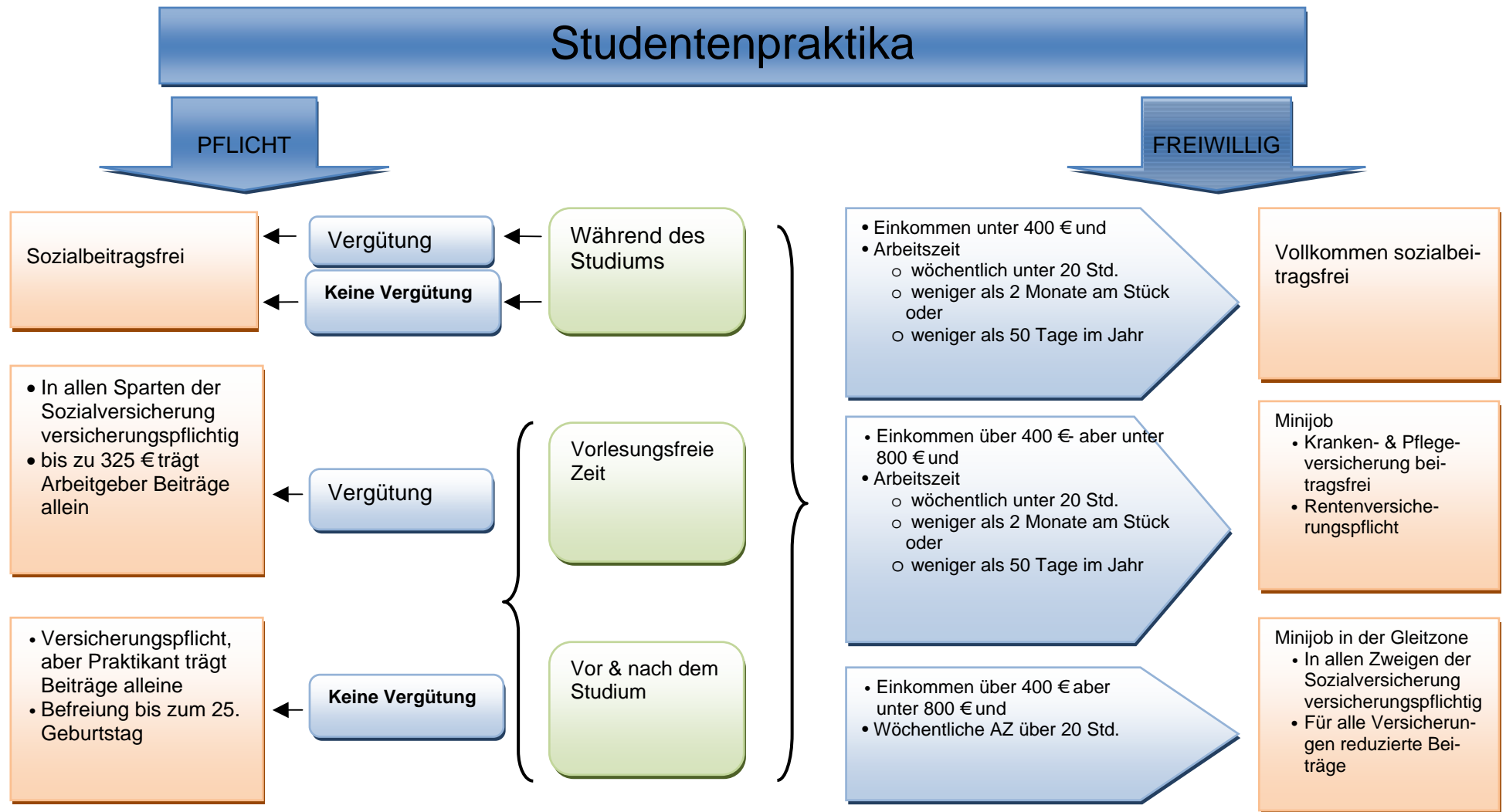
Fax: 06441 9448-2700

E-Mail: bernhard@lahndill.ihk.de

Anhang I Übersicht Beschäftigungsverhältnisse

	Zweck	Rechtsnatur	Rechtliche Grundlagen (nicht abschließend)	Besonders zu beachten	Sozialrechtliches Beschäftigungsverhältnis
Arbeitsverhältnis	Erbringung von Arbeitsleistung	Arbeitsvertrag	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	Befristeter Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, freiwillige Betriebsvereinbarung	Nicht mit gesetzlicher Probezeit des normalen Arbeitsverhältnisses zu wechseln, ohne Sachgrund bis zu 2 Jahren befristet möglich	Arbeitsverhältnis
Aushilfe	Erbringung von Arbeitsleistung	Befristeter Arbeitsvertrag	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 Jugendarbeitsschutz 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	Arbeitnehmer	Arbeitsverhältnis			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 Ausbildungs- 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)	
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	Erbringung von Arbeitsleistung, klassisches Förderinstrument des zweiten Arbeitsmarktes	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	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag	§ 217 SGB III	Arbeitgeber beschäftigt Arbeitnehmer, die ohne diese Leistung nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können	Arbeitsverhältnis

Anhang II Übersicht Studentenpraktika



Anhang III Übersicht Beschäftigung Schüler

Zeit der Beschäftigung	Art der Beschäftigung	Alter des Schülers		Vergütung	Gesetzliche Grundlage	sonst noch zu beachten	
Schüler	Schulpraktika			In der Regel nicht	Schulrecht		
	Ferienjobs/Nebenjobs	Minderjährige	Unter 13	Geht nicht			
			13-15	2 Std täglich	Nach Vereinbarung	Jugendarbeitsschutzgesetz	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Akkordarbeit, nicht unter Tage - Keine gefährlichen Arbeiten - Keine Beschäftigung durch Vorbestrafte
		15-18	8 Std täglich	Nach Vereinbarung			
Volljährige			Mindestlohn o. Tarifvertrag	Arbeitszeitgesetz			
Nach der Schule	Freiwillige Praktika möglich (unterliegen den gleichen Regelungen wie Studenten)			Mindestlohn Tarifvertrag			