

## **Merkblatt Praktikum**

### **Praktikum – was ist das?**

Das Praktikum ist eine vertraglich geregelte betriebliche Tätigkeit und Ausbildung einer Person ohne systematische Berufsausbildung mit dem Zweck, einen bestimmten Beruf oder eine Tätigkeit kennenzulernen. Unternehmen halten häufig Praktikantenstellen bereit, um Personen gegebenenfalls anschließend in ein Ausbildungs- oder in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Das Praktikum wird damit zu einer Art Probezeit, was rechtlich jedoch nicht unproblematisch ist.

Es gibt die verschiedensten Arten von Praktikantenverhältnissen. Welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, hängt davon ab, welches Ziel mit dem Praktikum verfolgt wird:

#### ➤ **Schüler-Betriebspraktika**

Für Schüler bestimmter Klassen aller allgemeinbildenden Schulen sind nach Landesrecht Schüler-Betriebspraktika in Unternehmen, Verwaltungen etc. vorgeschrieben. Die Praktikantenverhältnisse richten sich nach dem hessischen Schulrecht. Arbeitsrecht und BBiG finden keine Anwendung. Eine Vergütungspflicht besteht nicht.

#### ➤ **Einjähriges Praktikum in Klasse 11 der Fachoberschule an Beruflichen Schulen / einjährig gelenktes Praktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife**

Bei Schülern, die ein einjähriges Praktikum in der Klasse 11 der Fachoberschule an Beruflichen Schulen oder ein einjährig gelenktes Praktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife absolvieren, sind die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) anzuwenden (§ 3 bis 18 BBiG). Damit besteht auch die Pflicht zur Zahlung einer angemessenen Vergütung (§ 10 BBiG).

#### ➤ **Studentische Pflichtpraktika**

Für studentische Pflichtpraktika während des Studiums finden Arbeitsrecht und BBiG keine Anwendung. Die berufspraktische Tätigkeit muss in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sein. Eine Vergütungspflicht besteht nicht.

#### ➤ **Sonstige Praktika; Abgrenzung**

Auf alle weiteren ungenannten Praktika, deren Zweck der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen (z. B. Volontariat in einem Zeitungsverlag) ist, findet das BBiG Anwendung.

Anders verhält es sich mit den Anlernverhältnissen: Hier steht im Gegensatz zum Praktikum schon die Arbeitsleistung gegen Entgelt im Vordergrund, auch wenn der Arbeitnehmer erst noch die notwendigen Kenntnisse sammeln soll; einem vom Ansatz her weder geeigneten noch geschulten Arbeitnehmer sollen dabei bestimmte Fertigkeiten vermittelt werden. Eine Unterscheidung zwischen Anlern- und gewöhnlichen Arbeitsverhältnissen ist im Ergebnis aber nicht entscheidend, da sie die gleiche Folge bewirken: es liegt bereits ein Arbeitsverhältnis vor, in dem das BBiG keine Anwendung findet, dafür aber die Normen des Arbeitsrechts.

### **Praktikum nach BBiG vor Beginn der Berufsausbildung in demselben Unternehmen**

Das Berufsausbildungsverhältnis wird durch einen vom Auszubildenden und Auszubildenden abzuschließenden Ausbildungsvertrag begründet, der zum Inhalt den Erwerb fachlicher Fertigkeiten und Kenntnisse und beruflicher Erfahrungen für eine qualifizierte berufliche Tätigkeiten in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf hat.

Das Berufsausbildungsverhältnis wird durch schriftliche Vereinbarung (Ausbildungsvertrag) begründet. Jedes Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden (vgl. §§ 13, 15 Abs. 1 BBiG). Innerhalb der

Probezeit sollen die Vertragspartner prüfen, ob sie für die gesamte Dauer der Ausbildungszeit zusammenarbeiten können.

Ein Praktikum (mit Anwendung des BBiG) unmittelbar vor Beginn der Berufsausbildung gilt als Ausbildungszeit und wird auf die Probezeit angerechnet; dasselbe gilt für ein unmittelbar vorgeschaltetes Arbeitsverhältnis. Das bedeutet, dass die Probezeit bei Arbeitsverhältnissen und damit die vereinfachte Kündigungsmöglichkeit gänzlich wegfallen kann.

### **Praktikum nach BBiG vor Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses in demselben Unternehmen**

Die Probezeit soll sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, sich, den Vertragspartner und die Arbeitsstelle auf eine längerfristige Zusammenarbeit hin zu überprüfen. Bei Arbeitsverhältnissen ist eine längstens 6 Monate dauernde Probezeit mit der Folge zu vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden kann (vg. § 622 III BGB). Durch Tarif- und Einzelvertrag kann die Probezeit verkürzt werden oder völlig entfallen. Die Kündigungsfrist in der Probezeit kann durch Einzelvertrag neben einer Verlängerung zusätzlich auch verkürzt werden.

Eine Tätigkeit als Praktikant unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung wird ebenso wie bei einem Praktikum vor der Berufsausbildung auf die Probezeit angerechnet. Das bedeutet, dass die Probezeit und damit die vereinfachte Kündigungsmöglichkeit bei einem unmittelbar an das Praktikum angeschlossenen Beschäftigungsverhältnis gänzlich wegfallen kann. Bei unmittelbar dem Arbeitsverhältnis vorgelagerten Beschäftigungsverhältnissen gilt dasselbe.

### **Praktikum und Sozialversicherungspflicht / gesetzlicher Mindestlohn**

Am sozialversicherungsrechtlichen Status von Schülern während der einjährigen Praktika in Klasse 11 der Fachoberschule an Beruflichen Schulen zum Erwerb der Fachhochschulreife sowie der Schüler-Betriebspraktika ändert sich nichts. Derartige Tätigkeiten sind daher nicht sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Teilnehmer am einjährig gelenkten Praktikum zur Erlangung der Fachhochschulreife unterliegen, sofern das Praktikum im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, - unabhängig von einer Vergütung – der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Nur wenn bei einem derartigen Praktikum ein Arbeitsentgelt bezogen wird, besteht darüber hinaus Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Ein Pflichtpraktikum während des Studiums ist sozialversicherungsfrei in Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; bereits gesetzlich besteht der Unfallversicherungsschutz als Hochschulangehöriger.

Vorgeschriebene Praktika *vor* und *nach* dem Studium sind dagegen in allen Versicherungszweigen versicherungsmeldepflichtig durch den Arbeitgeber. Praktikanten, deren Ausbildung unter das BBiG fällt, unterliegen wie Auszubildende der Meldepflicht durch den Arbeitgeber in der Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung ist ihre Versicherungspflicht spezialgesetzlich geregelt (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 Sozialgesetzbuch 5. Buch).

Grundsätzlich haben Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn.

**Ausgenommen vom Mindestlohn** sind sogenannte Pflichtpraktika, also insbesondere solche Praktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden. Bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden. Ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Der Mindestlohn gilt nicht bei Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und bei Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).

## Die wichtigsten gesetzlichen und versicherungsrechtlichen Regelungen für Betriebspraktika nochmals im Überblick

### 1. Jugendarbeitsschutzgesetz

Im Wesentlichen sind nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowohl für das Schülerbetriebspraktikum als auch für das Ferienpraktikum folgende Punkte zu beachten:

<b>Art der Tätigkeit</b>	Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I dürfen nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden.
<b>Höchstzulässige tägliche Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schülerbetriebspraktikum 7 Stunden</li> <li>• Kinder (unter 15 Jahre) 7 Stunden</li> <li>• Jugendliche (15 – unter 18 Jahre) 8 Stunden</li> </ul> (Zeit vom Beginn bis zum Ende der Beschäftigung, ohne Ruhepausen)
<b>Höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schülerbetriebspraktikum 35 Stunden</li> <li>• Kinder (unter 15 Jahre) 35 Stunden</li> <li>• Jugendliche (15 – unter 18 Jahre) 40 Stunden</li> </ul> Die Arbeit am Samstag oder Sonntag ist nur in einigen Branchen möglich, §§ 16, 17 JArbSchG.
<b>Ruhepausen</b>	Ruhepausen müssen im voraus feststehen; <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden bis zu 6 Stunden,</li> <li>• 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.</li> </ul> Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.
<b>Zulässige Schichtzeit *</b>	10 Stunden (tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen)
<b>Tägliche Freizeit</b>	Mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit.
<b>Nachtruhe*</b>	20.00 – 06.00 Uhr
<b>Beschäftigungsdauer pro Woche</b>	5 Tage
<b>Ruhetage *</b>	Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist verboten
<p>*Für Schülerbetriebspraktika bestehen abhängig von der Betriebsart Ausnahmen hinsichtlich der Regelungen für die zulässige Schichtzeit, die Nachtruhe sowie die Ruhetage. Weitere Informationen erhalten Sie bei dem zuständigen Staatlichen Amt für Arbeitsschutz.</p>	

<p><b>Verbotene Arbeiten</b></p>	<p>Arbeiten, die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern übersteigen sind verboten, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten;</li> <li>• Arbeiten, bei denen dauerndes Stehen erforderlich ist;</li> <li>• Arbeiten mit erzwungener Körperhaltung;</li> <li>• Arbeiten mit einem hohen Maß an Verantwortung.</li> </ul> <p>Arbeiten, bei denen Schülerinnen und Schüler schädlichen Einwirkungen beim absichtlichen Umgang mit den besonders gefährlichen biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Bio-Stoff-Verordnung ausgesetzt sind, sind verboten.</p>
<p><b>Unterweisung</b></p>	<p>Vor Beginn der Beschäftigung ist eine Unterweisung erforderlich über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen Schülerinnen und Schüler bei der Beschäftigung ausgesetzt sind sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren.</p> <p>Bei Betrieben, die unter die Bio-Stoff-Verordnung fallen (z.B. Installationsbetriebe, Forst- und Landwirtschaft, Gärtnereien) muss die Unterweisung schriftlich fixiert und von den Praktikantinnen und Praktikanten unterschrieben werden.</p>
<p><b>Aufsicht</b></p>	<p>Eine ausreichende Aufsicht durch fachkundige erwachsene Personen ist sicherzustellen.</p>
<p><b>Persönliche Schutzausrüstung</b></p>	<p>Soweit Beschäftigten aufgrund der geltenden Unfallverhütungsvorschriften für bestimmte Tätigkeiten persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Kopf-, Augen-, Gehörschutz, Sicherheitsschuhe) zur Verfügung gestellt werden müssen, dürfen Schülerinnen und Schüler mit solchen Arbeiten nur beschäftigt werden, wenn sie die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen benutzen.</p>
<p><b>Datenschutz</b></p>	<p>Wenn Schülerinnen und Schüler während des Praktikums Zugang zu Daten haben, die unter das Datenschutzgesetz fallen, sind sie auf die Schweigepflicht hinzuweisen und dazu schriftlich zu verpflichten.</p>

## 2. Sozialversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
<p>Es sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten, weil das Praktikum von der Schule vorgeschrieben ist.</p>	<p>Sofern kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten.</p> <p>Da ein Praktikum von vollzeitschulpflichtigen Schülerinnen und Schülern auf maximal 4 Wochen bzw. 20 Arbeitstage innerhalb eines Jahres befristet ist, besteht Versicherungsfreiheit. Diese besteht sogar dann, wenn ein Arbeitsentgelt gezahlt wird.</p> <p>Ist der Praktikant über 18 Jahre alt und überschreitet die Beschäftigungsdauer 2 Monate im Zusammenhang oder 50 Arbeitstage für ein Jahr, so ist er sozialversicherungspflichtig, wenn er ein Entgelt für das Praktikum erhält.</p>

Im Einzelfall ist es immer ratsam, Ihre zuständige Krankenkasse zum Thema Sozialversicherung anzusprechen.

## 3. Unfallversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
<p>Da es sich um eine Schulveranstaltung handelt, unterliegen Schülerbetriebspraktika der gesetzlichen Unfallversicherung.</p> <p>Die Schülerbetriebspraktikanten/-praktikantinnen sind auf dem Hin- und Rückweg sowie während ihrer Tätigkeit als Praktikant/in unfallversichert.</p>	<p>Der Schüler/die Schülerin wird gemäß § 2 Abs. 2 SGB VII arbeitnehmerähnlich für den Betrieb tätig und ist ebenfalls gesetzlich unfallversichert.</p> <p>Versicherungsrechtlich ist unerheblich, ob ein Entgelt gezahlt wird oder nicht. Zuständig ist bei Eintritt des Versicherungsfalles die jeweilige Fachberufsgenossenschaft des Betriebes.</p> <p>Da Praktikanten und Praktikantinnen kraft Gesetzes versichert sind, bedarf es keines Antrages bzw. keiner Meldung an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger vor Aufnahme eines Praktikums. Im Schadensfall hat der Betrieb diesen an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft) unverzüglich zu melden.</p>

#### 4. Haftpflichtversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
Der Schulträger muss für die Dauer des Schülerbetriebspraktikums eine Haftpflichtversicherung abschließen und die dafür entstehenden Kosten übernehmen.	Es besteht keine gesetzliche Haftpflichtversicherung. Vermögens- und Sachschäden, die durch Praktikanten verursacht werden, werden je nach Lage des Einzelfalls von der Haftpflichtversicherung des Betriebes oder des Praktikanten bzw. der Eltern übernommen.

#### 5. Gesetzlicher Mindestlohn

<p><b>Keinen Anspruch</b> auf Mindestlohn haben</p>	<p><b>Praktikanten</b>, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren.</p> <p><b>Praktikanten</b>, die ein Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten ableisten, das der Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient</p> <p><b>Praktikanten</b>, die ein Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchlaufen, soweit nicht bereits zuvor mit demselben Auszubildenden ein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat.</p> <p><b>Personen</b>, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) teilnehmen.</p>
<p><b>Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns</b></p>	<p>Dauert ein <b>freiwilliges Praktikum länger als drei Monate</b>, ist ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.</p>

#### 5. Auflagen des Gesundheitsamtes

Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen des Praktikums mit Lebensmitteln umgehen, benötigen gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz eine Belehrung durch das Gesundheitsamt. Die Bescheinigung der Belehrung wird vom Gesundheitsamt ausgestellt und ist dem Praktikumsbetrieb vor Beginn des Praktikums zu übergeben.

An der Belehrung darf maximal drei Monate vor Aufnahme des Praktikums teilgenommen worden sein, die Bescheinigung gilt ein Jahr lang. Informationen über die Termine der Belehrung erhalten Interessierte bei den Gesundheitsämtern des entsprechenden Wohnorts.

## **6. Abgrenzung des Ferienpraktikums zur Ferienarbeit**

Ziel der Ferienarbeit ist in erster Linie das Geld verdienen. Zahlreiche Schülerinnen und Schüler nutzen in den Ferien die Möglichkeit, durch eine Ferienarbeit ihr Taschengeld aufzubessern. Schülerinnen und Schüler, die 15 Jahre alt sind, dürfen in den Schulferien höchstens 4 Wochen (20 Tage) im Jahr arbeiten. Diese 4 Wochen können auch über das Jahr verteilt werden. Auch hier sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes anzuwenden.

Für Jugendliche, die noch der 10-jährigen Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten ebenfalls die Vorschriften für Kinder. Als Kind gelten jene, die noch nicht 15 Jahre alt sind.

Eine Beschäftigung von Kindern ist in der gewerblichen Wirtschaft, in der Produktion, im Handel oder im Dienstleistungsgewerbe grundsätzlich nicht zugelassen. Es gibt nur wenige Ausnahmen, wie beispielsweise das Austragen von Zeitungen oder die Betreuung von Personen und Tieren.

Versicherungstechnisch werden Ferienarbeitsverhältnisse wie reguläre Arbeitsverhältnisse behandelt. Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an ihren zuständigen Sozialversicherungspartner.