

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 kennen zu lernen oder einen formalen Abschluss zu erwerben. Unternehmen halten häufig Praktikantenstellen bereit, um Personen gegebenenfalls anschließend in ein Ausbildungs- oder ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Das Praktikum wird damit zu einer Art Probezeit. Dies ist rechtlich jedoch nicht unproblematisch.

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

- Einjähriges Praktikum in Klasse 11 der Fachoberschule am Berufskolleg / einjährig gelenktes Praktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife

Bei Schülern, die ein einjähriges Praktikum in der Klasse 11 der Fachoberschule am Berufskolleg 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). Derartige Praktika sind bei der örtlichen IHK registrieren zu lassen. Hierfür ist ein bei Ihrer Kammer erhältlichliches Vertragsformular zu verwenden.

- 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 jeweiligen Schulrecht. Arbeitsrecht und BBiG finden keine Anwendung. Eine Vergütungspflicht besteht nicht.

- 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 Fähigkeiten 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 Tätigkeit 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 drei Monate betragen. Während der Probezeit kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann (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 Ausbildungsverhältnissen 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 verlängert, durch Tarifvertrag neben einer Verlängerung zusätzlich auch verkürzt werden.

Eine Tätigkeit als Praktikant (nach BBiG) 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

Am sozialversicherungsrechtlichen Status von Schülern während der einjährigen Praktika in Klasse 11 der Fachoberschule am Berufskolleg 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).

Hinweis: Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40
E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de

Dominik Lengeling ☎ 0271 3302-156, Telefax 0271 3302-400
E-Mail dominik.lengeling@siegen.ihk.de