

Freiwillige Praktika nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Inhalt:

	Seite
1. Allgemeines	1
1.1 Inhalt von Praktika	1
1.2 Allgemeines Arbeitsrecht	1
1.3 Geschäftsgeheimnisse	1
1.4 Arbeitsschutzbestimmungen	1
1.5 Kündigung	2
1.6 Zeugnis	2
2. Freiwillige Praktika nach § 26 BBiG	2
2.1 Sozialbeitragsfreie Beschäftigung	2
2.2 Vergütung über 400 Euro, weniger als 20 Stunden Arbeitszeit	3
2.3 Vergütung über 400 Euro, mehr als 20 Stunden Arbeitszeit	3
2.4 Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Urlaub	3

„1. 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.

1.1 Inhalt von Praktika

Bei der Ableistung von Praktika darf die Erbringung von Arbeitsleistungen nicht im Vordergrund stehen. Allein die Bezeichnung „Praktikum“ im entsprechenden Vertrag reicht nicht dafür aus. Im Praktikumsvertrag sollten daher 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. 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 Arbeitsschutzbestimmungen

Auch für Praktikanten gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutzes 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.

1.5 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.

1.6 Zeugnis

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

2. Freiwillige Praktika nach § 26 BBiG

§ 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.

Um vorab 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.

2.1 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

2.2 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.

2.3 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 hier die vollständige Anmeldung des Praktikanten bei der gesetzlichen Krankenversicherung erforderlich.

2.4 Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Urlaub

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 ebenfalls 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.⁴¹

¹ Quelle: Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (IHK) „Rechtliche Grundlagen zu Praktika“ Stand August 2015

Hinweis:

Bei den dargestellten Informationen handelt es sich um 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. Es wird keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen.