

Rechtliche Grundlagen zu Studienpraktika

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	1
1.6 Zeugnis	2
2. Studienpraktika nach Studienordnungen	2
2.1 Vergütung	2
2.2 Keine Vergütung	2

„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. 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.

2.1 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.

2.2 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 einen 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 zu werden. Lediglich muss die Mitteilung gegenüber der Berufsgenossenschaft erfolgen.“ⁱ

ⁱ 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.