



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Rechtliche Spielregeln für Ferienjobs und Betriebspraktika

Berlin, August 2015
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

A. Beschäftigung von Schülern und Studenten in Aushilfsjobs.....	4
I. Aspekte des Vertragsgestaltung	4
1. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	4
2. Vertragsabschluss	5
3. Befristung	5
4. Vergütung.....	6
5. Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG und dem AEntG	6
6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen	7
7. Urlaub	7
8. Arbeitsschutz und Jugendarbeitsschutz	7
8.1 Arbeitszeitbeschränkungen	8
8.2 Ruhepausen	8
8.3 Tägliche Freizeit und Nachtruhe	8
8.4 5-Tage-Woche für Jugendliche.....	8
8.5 Beachtung der Beschäftigungsverbote und Beschränkungen.....	9
II. Erstuntersuchung	9
III. Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz.....	9
IV. Sofortmeldung.....	10
V. Unfallversicherung	10
VI. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte	10
1. Beschäftigung von Schülern.....	10
2. Beschäftigung von Schulabgängern.....	11
3. Beschäftigung von Studenten	11
B. Betriebspraktikum	12
I. Begriffsbestimmung	12
II. Pflichtpraktika und freiwillige Praktika	12
III. Geltung des MiLoG	13
IV. Pflichtpraktika.....	13
1. Schüler-Betriebspraktikum während der Unterrichtszeit	13
2. Studienpraktika nach den Studienordnungen	14
V. Freiwillige Praktika	14

1. Freiwillige Praktika im Geltungsbereich des MiLoG	15
2. Kombinationsmöglichkeiten verschiedener Praktikumsarten	15
V. Anspruch auf schriftlichen Praktikumsvertrag	16
VI. Sonderfall "Schnupperpraktikum"	16
VII. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte des Praktikums	17
VIII. Fragen der Unfallversicherung	17

Einleitung

Viele Jugendliche und Studenten nutzen die freie Zeit während der Schul- bzw. Semesterferien dazu, über Ferien- und Aushilfsjobs erste Erfahrungen für das Berufsleben zu sammeln und ihr erstes eigenes Geld zu verdienen. Oftmals stehen auch das Kennenlernen eines bestimmten Berufs und die in diesem zu erbringenden Tätigkeiten im Vordergrund des Interesses der jungen Leute. Dafür halten Unternehmen vielfach Praktikumsstellen bereit, die häufig ein Sprungbrett in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis bieten. Während bei den Ferienjobs die Erwerbstätigkeit im Vordergrund steht, ist es beim Praktikum der Ausbildungsgedanke im Vordergrund. Dieser Unterschied hat Auswirkungen auf die einzelnen Beschäftigungsformen. Das vorliegende Merkblatt soll Arbeitgebern einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung junger Menschen im Rahmen von Aushilfsjobs für Schüler und Studenten (A) und Betriebspraktika (B) geben.

A. Beschäftigung von Schülern und Studenten in Aushilfsjobs

I. Aspekte des Vertragsgestaltung

1. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Beabsichtigt der Arbeitgeber, junge Leute etwa während der Ferienzeit als Aushilfskraft im Betrieb einzusetzen, ist zunächst zu klären, unter welchen Voraussetzungen eine Beschäftigung überhaupt zulässig ist. Da die körperliche und geistig-seelische Entwicklung bei Kindern und Jugendlichen noch nicht abgeschlossen ist, ist ein besonderer Gesundheitsschutz am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für Jugendliche erforderlich, der vor allem im Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbSchG) festgelegt ist. Das JArbSchG schreibt für Schüler gewisse Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor. Es unterscheidet zwischen Jugendlichen und Kindern. **Kind** ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Wer 15, aber noch keine 18 Jahre alt ist, gilt vor dem Gesetz als **Jugendlicher**. Für Jugendliche, die noch **vollzeitschulpflichtig** sind, gelten die gleichen Regelungen wie für Kinder. Die Vollzeitschulpflicht ist in den Landesgesetzen geregelt und beträgt je nach Bundesland 9 oder 10 Schuljahre.

Die Beschäftigung von **Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen** ist in Deutschland gemäß § 5 iVm. § 2 JArbSchG grundsätzlich verboten. Dieses Beschäftigungsverbot greift auch in Notfällen, wie etwa im Fall der Überschwemmungen des Betriebs infolge eines Unwetters. Es gilt jedoch nicht durchgängig. So dürfen **Kinder** bis zu **sieben Stunden täglich** und 35 Stunden wöchentlich mit **leichten** und für sie **geeigneten Tätigkeiten** zum Zwecke einer Beschäftigungs- und Arbeitstherapie, im Rahmen eines **Betriebspraktikums** während der Vollzeitschulpflicht sowie in Erfüllung einer richterlichen Weisung beschäftigt werden. Auch dürfen Kinder ab dem **13. Lebensjahr** bzw. vollzeitschulpflichtige Jugendliche mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten nach den Regelungen der Kinderarbeitsschutzverordnung beschäftigt werden, soweit die Tätigkeit leicht, für Kinder geeignet ist und ihre Sicherheit, Entwicklung und Gesundheit nicht gefährdet. Eine **Tätigkeit in der gewerblichen Wirtschaft**, in der Produktion, im Handel oder im Dienstleistungsgewerbe fällt – mit Ausnahme etwa des Austragens von Zeitungen und Werbematerial – nicht unter den Katalog der erlaubten Tätigkeiten und **ist damit verboten**. **Kinder** dürfen deshalb **vor Vollendung des 15. Lebensjahrs** auch **keinen Vollzeitferienjob** ausüben.

Nicht vollzeitschulpflichtige Kinder dürfen außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeignete Tätigkeiten bis zu sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

Vollzeitschulpflichtige Jugendliche, die 15 aber noch keine 18 Jahre alt sind, dürfen gemäß § 5 Abs. 4 JArbSchG während der Schulferien für die Dauer von **höchstens vier Wochen im gesamten Kalenderjahr** beschäftigt werden. Erlaubt ist damit ein Einsatz der Schüler für insgesamt 20 Arbeitstage, die allerdings auf verschiedene Ferien verteilt werden können. Ob diese Höchstbeschäftigungsdauer zusammen mit eventuellen Vorbeschäftigungen des Jugendlichen im Kalenderjahr bei anderen Arbeitgebern überschritten wird, ist im Einzelfall zu überprüfen. Was die Gestaltung der Arbeitsbedingungen angeht, unterliegen die Schüler dabei nicht den Regelungen der KindArbSchV, sondern den auch für andere Jugendliche geltenden Vorschriften des JArbSchG.

Nicht mehr vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen bis zu acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden.

Soweit **Schüler** das 18. Lebensjahr erreicht haben, unterliegen sie nicht mehr dem JArbSchG. Sie können daher in den Ferien, aber auch neben der Schule einer Beschäftigung, etwa einem 450-Euro-Job, nachgehen.

2. Vertragsabschluss

Werden Jugendliche oder Studenten als Aushilfe eingestellt, bietet es sich an, eine schriftliche Vereinbarung über die Dauer des Aushilfsarbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit und die Vergütung abzuschließen. Das Nachweisgesetz schreibt eine solche Vereinbarung, die die wesentlichen Vertragsbedingungen enthalten soll, spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn vor. Dazu zählen

- -Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Vertragsbeginn und -dauer,
- Arbeitsort(e),
- kurze Beschreibungen der Aushilfstätigkeiten,
- Umfang der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Urlaubsdauer,
- Angaben zur Beendigung des Aushilfsarbeitsverhältnisses und
- Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Aushilfsarbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Da die Vereinbarung bei Minderjährigen der Einwilligung bzw. Zustimmung der Eltern des Jugendlichen bedarf, sollten diese den Vertrag mitunterzeichnen. Alternativ kann sich der Arbeitgeber auch die Einverständniserklärung der Eltern zur Eingehung des Aushilfsarbeitsverhältnisses übergeben lassen.

3. Befristung

Empfehlenswert ist regelmäßig eine befristete Einstellung der Aushilfskraft nach den Grundsätzen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine zeitliche Befristung ohne Sachgrund nur vereinbart werden kann, wenn mit der Aushilfe zumindest in den letzten drei Jahren keine arbeitsvertraglichen Beziehungen bestanden haben ("sog. "Vorbeschäftigungsverbot"). Anderenfalls

ist die Befristung ungültig und es entsteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Ein vorheriges Berufsausbildungsverhältnis ist unschädlich, da es sich bei diesem nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Die Befristung mit Sachgrund unterliegt diesem "Vorbeschäftigungsverbot" nicht. Die Sachgrundbefristung kann beispielsweise vereinbart werden, wenn ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf besteht oder die Aushilfskraft zur Elternzeit- oder Urlaubsvertretung eingestellt wird. Diese Art von Zeitverträgen kann der Arbeitgeber mehrfach und auch jährlich wiederholt mit der gleichen Aushilfskraft abschließen.

Die Befristungsabrede muss **schriftlich** erfolgen, da anderenfalls ein unbefristeter Vertrag vorliegt. Ist die Aushilfe minderjährig, bedarf es der Einwilligung bzw. Zustimmung der Eltern. Der befristete Vertrag endet mit Zeitablauf bzw. mit dem Wegfall des Befristungsgrundes. Einer Kündigung bedarf es, anders als bei einem unbefristeten Einsatz, nicht. Es ist ratsam, sich als Arbeitgeber die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung des befristeten Aushilfsarbeitsverhältnisses vorzubehalten, da dieses anderenfalls nur aus wichtigem Grund vor dem vereinbarten Zeitablauf beendet werden kann.

4. Vergütung

Die Vergütung richtet sich nach dem einschlägigen Tarifvertrag, sofern die Aushilfskraft der Gewerkschaft und der Arbeitgeber dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehört. Gleiches gilt, wenn die Anwendung des Tarifvertrags im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder der jeweilige Branchentarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde. Ist dies nicht der Fall, kann die Vergütung frei vereinbart werden.

Für Aushilfen, die bereits das **18. Lebensjahr vollendet** haben bzw. noch minderjährig sind, aber bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, bildet jedenfalls der **gesetzliche Mindestlohn** nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) die **unterste Entgeltgrenze**. Bis Ende 2016 ist eine niedrigere Entlohnung als der gesetzliche Mindestlohn nur zulässig, wenn ein entsprechender Tarifvertrag dies vorsieht und dieser durch Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Für die übrigen jugendlichen Aushilfen unter 18 Jahren findet das MiLoG keine Anwendung.

5. Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG und dem AEntG

Beim Einsatz volljähriger Aushilfskräfte bzw. noch minderjähriger Aushilfen, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und damit Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, muss der Arbeitgeber unter Umständen Arbeitszeitaufzeichnungen vornehmen. Wird die Aushilfe in einer Branche beschäftigt, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführt ist, wie etwa das Baugewerbe im Sinne der Baubetriebe-Verordnung oder die Gebäudereinigung, hat der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit (ausschließlich der Pausen) der Aushilfe aufzuzeichnen¹. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorgenommen werden und sind bis zu zwei Jahre aufzubewahren.

¹ Etwas anderes gilt nach der zum 1. August 2015 in Kraft getretenen Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung nur, wenn der die Aushilfskraft die Verdienstgrenze von mehr als 2.000 Euro brutto pro Monat überschreitet und der Arbeitgeber dieses Entgelt in den letzten zwölf Monaten nachweislich gezahlt hat oder die Aushilfe mehr als 2.958 Euro brutto monatlich verdient. Beides dürfte im Rahmen von Aushilfsarbeitsverhältnissen der hier behandelten Art selten vorkommen.

Gleiches gilt, wenn die Aushilfe – unabhängig von der Verdiensthöhe – mit Tätigkeiten befasst wird, die unter den Anwendungsbereich eines nach dem AEntG erstreckten Mindestlohtarifvertrags fallen. Dies kommt beispielsweise im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk oder im Elektrohandwerk in Betracht.

Wird die Aushilfe lediglich als **geringfügig Beschäftigter** (Minijobber oder kurzfristig Beschäftigter) eingestellt, gilt die Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation branchenübergreifend für jeden Arbeitgeber.

Handelt es sich bei der Aushilfskraft um einen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigten **mit-helfenden engen Familienangehörigen** des Arbeitgebers – hier also um dessen Kind – müssen für dieses weder Arbeitszeitdokumentationen nach dem MiLoG noch nach dem AEntG vorgenommen werden.

6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen

Im Fall der Erkrankung unterliegen die Aushilfskräfte den gleichen Anzeige- und Meldepflichten wie reguläre Arbeitnehmer. Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht jedoch – ebenso wie bei Arbeitnehmern – erst nach einer 4-wöchigen Beschäftigungsdauer im Betrieb. Maßgeblich für den Fristbeginn ist die tatsächliche Arbeitsaufnahme.

Fällt der Arbeitstag auf einen Feiertag, können Aushilfen genauso wie regulär Beschäftigte Entgeltfortzahlung an Feiertagen geltend machen. Dieser Anspruch steht ihnen bereits ab dem ersten Beschäftigungstag zu.

7. Urlaub

Die Urlaubsregelung richtet sich nach dem jeweils einschlägigen Tarifvertrag, dem Bundesurlaubsgesetz bzw. bei Jugendlichen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Dieses sieht jährlich mindestens 30 Werk-tage vor, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre, mindestens 27 Werk-tage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre und mindestens 25 Werk-tage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Für erwachsene Aushilfen ab dem 18. Lebensjahr gilt jedenfalls das Bundesurlaubsgesetz und somit eine Mindesturlaubszeit von 24 Werktagen pro Jahr (20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche).

Der Aushilfskraft steht ein Anspruch auf ein Zwölftel des jeweiligen Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat zu. Im Übrigen wird auf die Regelungen der einschlägigen Tarifverträge verwiesen.

8. Arbeitsschutz und Jugendarbeitsschutz

Die Aushilfskräfte sind vor Beginn ihrer Tätigkeit im Betrieb über Gefahren mit Blick auf mögliche Unfälle oder die Gefährdung der Gesundheit zu unterweisen. Die zu behandelnden Unterweisungsthemen ergeben sich aus den betrieblichen Gegebenheiten und können etwa das Arbeiten an den Maschinen, das Tragen von Schutzkleidung, den Umgang mit Gefahrstoffen oder den Brandschutz umfassen.

Werden Jugendliche im Betrieb beschäftigt, hat der Arbeitgeber zudem eine Reihe von Sonderregeln zum Jugendarbeitsschutz zu beachten. Das JArbSchG müssen alle Arbeitgeber einhalten. Bei Verstößen gegen das JArbSchG kann sich der Arbeitgeber bußgeldpflichtig oder sogar strafbar machen.

8.1 Arbeitszeitbeschränkungen

Die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche darf **maximal acht Stunden** betragen und 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Die Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen. Eine Arbeitszeitverlängerung auf 8 ½ Stunden am Tag ist nach § 8 JArbSchG nur möglich, wenn die Arbeit dafür an einzelnen Werktagen derselben Woche auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird oder in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird und die dadurch ausgefallene Arbeitszeit in einem Zeitraum von 5 Wochen nach- bzw. vorgearbeitet wird.

Über die gesetzlichen Höchst-arbeitszeitgrenzen hinaus ist Mehrarbeit nur in den § 21 Abs. 1 JArbSchG genannten Notfällen zulässig und im Rahmen des § 21 Abs. 2 JArbSchG durch Freizeit auszugleichen. Vereinbarungen mit Jugendlichen über Mehrarbeit über die Grenzen des § 8 JArbSchG hinaus sind unzulässig. Das JArbSchG sieht daher auch für Jugendliche, die keine Auszubildende sind, kein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung zu. Leistet der Jugendliche dennoch Mehrarbeit, kann er gleichwohl nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses die Bezahlung der zusätzlich geleisteten Arbeit verlangen.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass die sogenannte Schichtzeit, das heißt die Arbeitszeit inklusive Pausen, im Allgemeinen 10 Stunden nicht überschreiten darf. Auf Bau- und Montagewerken darf die Schichtzeit 11 Stunden betragen.

8.2 Ruhepausen

Jugendliche haben ein Recht auf **im Voraus** feststehende Ruhepausen. Die Dauer der Pause muss mindestens betragen bei einer Arbeitszeit von

- 4 ½ bis 6 Stunden	30 Minuten
- mehr als 6 Stunden	60 Minuten.

Dabei gelten nur Arbeitsunterbrechungen von **mindestens 15 Minuten** gemäß § 11 Abs. 1 JArbSchG als Ruhepausen. Zu beachten ist, dass Jugendliche keinesfalls länger als 4 ½ Stunden ohne Ruhepausen beschäftigt werden dürfen. Die Pausen müssen angemessen über den Tag verteilt werden.

8.3 Tägliche Freizeit und Nachtruhe

Zwischen der Beendigung der täglichen Arbeit und dem Arbeitsbeginn am nächsten Morgen müssen bei Jugendlichen gemäß § 13 JArbSchG in jedem Fall 12 freie Stunden liegen. Eine Verkürzung dieser Freizeitphase ist nur in Notfällen zulässig. Zwischen 20.00 und 6.00 Uhr ist Jugendlichen zudem eine **absolute Nachtruhe** zu gewähren. Handwerksrelevante Ausnahmen gibt es nur im Bereich des Bäcker- und Konditorenhandwerks. Hier dürfen Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr ab 5.00 Uhr (ab dem 17. Lebensjahr ab 4.00 Uhr) beschäftigt werden

8.4 5-Tage-Woche für Jugendliche

Für Jugendliche gilt gemäß § 15 JArbSchG grundsätzlich eine **5-Tage-Woche**. Der Samstag ist generell arbeitsfrei. Auch an Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche im Allgemeinen nicht arbeiten. Ausnahmen gelten für Branchen, die einen besonderen Arbeitsrhythmus haben wie beispielsweise Fri-

seur- und Verkaufsgeschäfte. Werden Jugendliche samstags, sonntags oder an einem Feiertag beschäftigt, haben sie Anspruch auf einen anderen freien Tag in derselben Woche. Die wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

8.5 Beachtung der Beschäftigungsverbote und Beschränkungen

In § 22 JArbSchG sind **gefährliche Arbeiten** aufgeführt, mit denen Jugendliche nicht betraut werden dürfen. Dazu zählen Arbeiten,

- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- die mit Unfallgefahren verbunden sind,
- von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen ihres mangelnden Sicherheitsbewusstseins, fehlender Erfahrung nicht erkennen oder abwenden können,
- bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet ist,
- bei denen sie schädliche Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Gefahrenstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes oder
- bei denen sie biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Ferner dürfen Jugendliche gemäß §§ 23 ff JArbSchG regelmäßig nicht beschäftigt werden

- mit Akkordarbeiten,
- mit Arbeiten mit gesteigertem Arbeitstempo,
- in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenden Arbeitnehmern im Leistungslohn,
- mit Arbeiten, bei denen das Arbeitstempo vorgeschrieben ist.

Diese Einschränkungen sind bindend. Da es sich bei der Beschäftigung im Rahmen von Ferienjobs nicht um eine Berufsausbildung handelt, ist es auch nicht zulässig, dass Jugendliche diese Tätigkeiten unter Aufsicht einer Fachkraft ausüben.

II. Erstuntersuchung

Nach § 32 Abs. 1 JArbSchG darf ein Jugendlicher beim Eintritt in das Berufsleben nur beschäftigt werden, wenn er zuvor von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber darüber eine Bescheinigung vorgelegt hat. Ohne diese Bescheinigung besteht ein **gesetzliches Beschäftigungsverbot**. Eine Ausnahme von der Erstuntersuchungspflicht besteht allerdings gemäß § 32 Abs. 2 JArbSchG dann, wenn der Jugendliche mit leichten Arbeiten beschäftigt wird, die keine Gesundheitsnachteile für ihn befürchten lassen, weil die Tätigkeit entweder nur geringfügig ist oder nicht länger als zwei Monate dauert.

III. Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz

Aushilfskräfte, die im Rahmen ihrer Beschäftigung mit Lebensmitteln umgehen, benötigen gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz eine Belehrung durch das Gesundheitsamt, die vor Aufnahme der Tätigkeit nicht länger als drei Monate zurück liegen darf. Die Bescheinigung über die Belehrung wird vom Gesundheitsamt ausgestellt und gilt ein Jahr. Sie ist dem Betrieb vor Beginn der Arbeitsaufnahme zu übergeben.

IV. Sofortmeldung

Arbeitgeber, die etwa im Bereich des Baugewerbes, des Gebäudereinigungsgewerbes, des Gaststättengewerbes oder der Fleischwirtschaft tätig sind, müssen den Tag des Beginns der Beschäftigung mit dem Tag des Tätigwerdens der Aushilfskraft gemäß § 28a Abs. 4 SGB IV an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) melden. Die Aushilfe ist verpflichtet, ihren Personalausweis bzw. ein vergleichbare Papiere am Arbeitsplatz mitzuführen. Der Arbeitgeber hat sie schriftlich darauf hinzuweisen und diesen Nachweis aufzubewahren.

V. Unfallversicherung

Die im Betrieb beschäftigten Aushilfskräfte sind vom Arbeitgeber bei der zuständigen Berufsgenossenschaft anzumelden. Der Unfallversicherungsschutz beginnt am ersten Arbeitstag und umfasst auch den Weg von und zur Arbeitsstätte nach Hause.

VI. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

1. Beschäftigung von Schülern

Erhalten die Schüler für ihre Tätigkeit eine Vergütung, ist diese ebenso wie das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmern grundsätzlich sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Lediglich in der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit.

Wie bei allen anderen Arbeitnehmern gelten aber auch hier die Sonderregelungen für **geringfügig Beschäftigte**. Arbeitet der Schüler **regelmäßig für einige Stunden** in den für ihn nach dem JArbSchG geltenden Grenzen und erhält er monatlich nicht mehr als **450 Euro** brutto, kann er als sogenannter **Minijobber** tätig werden. In diesem Fall hat nur der Arbeitgeber 2015 eine **Pauschalabgabe** zur Sozialversicherung von maximal 31,45 Prozent (sowie ggf. einen Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung von derzeit 3,7 Prozent, von dem sich die Aushilfe jedoch auf Antrag befreien lassen kann) des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts zu übernehmen und an die Minijobzentrale in Essen (www.minijobzentrale.de) abzuführen. Zu den Pauschalabgaben hat der Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, zur Insolvenzgeldumlage, zur Umlage U2 für Schwangerschafts- und Mutterschaftsaufwendungen zu leisten. Hinzu kommen Beiträge zur Umlage U1 für Aufwendungen bei Krankheit in Betrieben mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern, sofern die Beschäftigungsdauer mehr als vier Wochen beträgt. Hinzu tritt eine Pauschalsteuer von 2 Prozent, die arbeitsvertraglich auf die Aushilfe abgewälzt werden kann. Alternativ zur pauschalen Besteuerung kann auch eine **Besteuerung** der aus dem Ferienjob erzielten Einkünfte auf der Grundlage einer vorgelegten Lohnsteuerkarte der Aushilfe erfolgen.

Ist der Schüler oder Student nicht regelmäßig, sondern **ausschließlich während der (Semester-)Ferien** tätig, ist die Beschäftigung aufgrund ihrer kurzen Dauer **sozialversicherungsfrei** (sogenannte kurzfristige Beschäftigung). Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als **drei Monate** (bei mindestens 5 Tagen wöchentlich) oder insgesamt **70 Arbeitstage** (bei weniger als 5 Tagen pro Woche) nach ihrer Eigenart begrenzt ist und nicht berufsmäßig oder dauerhaft ausgeübt wird. Dies dürfte bei Schülern und Studenten, die nur innerhalb der (Semester-)Ferien tätig werden, regelmäßig der Fall sein. Wie viel die Aushilfe während dieser Zeit verdient, ist unerheblich. Die kurzfristige Beschäftigung ist sowohl für

den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Es müssen allerdings regulär Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung abgeführt werden. Gleiches gilt für die Abgaben im Rahmen des U2-Verfahrens und ggf. U1-Verfahrens, soweit die Beschäftigung länger als 4 Wochen dauert.

Der Arbeitgeber muss die Einkünfte des Schülers aus der kurzfristigen Beschäftigung versteuern. Dies hat entweder individuell nach Maßgabe der **Lohnsteuerkarte** zu erfolgen oder pauschal mit **25 Prozent** (ohne Vorlage der Lohnsteuerkarte). Die pauschale Besteuerung von 25 Prozent ist möglich, wenn der Stundenlohn 12 Euro und der Tageslohn durchschnittlich 62 Euro sowie die Beschäftigung 18 zusammenhängende Tage nicht überschreiten.

2. Beschäftigung von Schulabgängern

Handelt es sich bei der Aushilfskraft um einen Schulabgänger und erhält dieser für seine Tätigkeit eine Vergütung, ist diese ebenso wie das Entgelt von Arbeitnehmern in allen Sozialversicherungszweigen regelmäßig beitragspflichtig. Schulabgänger ist, wer die Schule ordnungsgemäß mit einem Schulabschluss beendet oder die Schulausbildung abgebrochen hat. Die Schülereigenschaft wird damit beendet.

Wird ein Schulabgänger in der Zeit zwischen dem **Schulende und der Erstaufnahme einer Dauerbeschäftigung** oder eines **Berufsausbildungsverhältnisses** als Aushilfe zeitlich befristet im Betrieb eingesetzt, handelt es sich um eine **berufsmäßige Beschäftigung**. Die Tätigkeit bleibt nur versicherungsfrei, soweit das Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat nicht übersteigt. Verdient der Schulabgänger mehr, finden wegen der berufsmäßigen Beschäftigung die Regelungen über die Versicherungsfreiheit bei **kurzfristigen Beschäftigungen** keine Anwendung. Versicherungsfreiheit kann in diesen Fällen lediglich bei der Ausübung eines Minijobs (450-Euro-Grenze) erreicht werden. Für die Rentenversicherung gilt dies nur, falls sich der Schulabgänger von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen.

Wird der Schulabgänger dagegen im Rahmen einer **kurzfristigen Beschäftigung** zwischen dem **Schulende und einem geplanten Studium** von vornherein befristet als Aushilfe eingestellt, gilt diese Beschäftigung **nicht als berufsmäßig**. Versicherungsfreiheit kann in diesem Fall über die Bestimmungen der kurzfristigen Beschäftigung auf der Grundlage der "3-Monats-Regelung" erzielt werden, sofern diese Zeitgrenze eingehalten wird.

Hinsichtlich der Behandlung der Lohnsteuer wird auf Pkt. A.VI.1. verwiesen.

3. Beschäftigung von Studenten

Werden ordentlich Studierende **während** der Dauer ihres **Studiums** an einer Hochschule in der **Vorlesungszeit** gegen Entgelt in einem Betrieb beschäftigt, fallen sie unter die sogenannte **Werkstudentenregelung**. Danach ist die Beschäftigung von Studenten mit Ausnahme in der Rentenversicherung **sozialversicherungsfrei** in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn deren Tätigkeitsumfang **nicht mehr als 20 Stunden in der Woche** beträgt. Nur wenn diese Stundenzahl eingehalten wird, kann davon ausgegangen werden, dass das Studium weiterhin die Hauptbeschäftigung des Studenten darstellt und er seinem Erscheinungsbild nach nicht als Arbeitnehmer (mit der entsprechenden Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen) einzustufen ist. Wird die 20-Stunden-Grenze lediglich in den Semesterferien überschritten oder ergibt sich die Überschreitung der Wochenarbeitszeit durch eine überwiegende Beschäftigung in den Abend- und Nachstunden oder an Wochenenden, berührt dies die Versicherungsfreiheit nicht. Sichergestellt werden muss dabei, dass auch die daneben geltende

26-Wochen-Grenze eingehalten wird. Danach dürfen mehrere zeitlich befristete Beschäftigungen (über 20 Stunden wöchentlich) zusammengerechnet innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahres) den Zeitraum von 26 Wochen (182 Tagen) nicht überschreiten. Anderenfalls entfällt die Versicherungsfreiheit. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei ohne Bedeutung.

Studenten, die ausschließlich während der **vorlesungsfreien Zeit** beschäftigt werden, dürfen **mehr als 20 Stunden pro Woche** im Betrieb tätig werden, ohne dass eine Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entsteht. Von der Rentenversicherungspflicht sind sie allerdings nicht befreit.

Die Regelungen für **geringfügig Beschäftigte** gelten auch für Studenten. Verdient der Student im Monat regelmäßig nicht mehr als 450 Euro (Minijob), hat der Arbeitgeber Pauschalabgaben zur Sozialversicherung in Höhe von maximal 31,45 Prozent an die Minijobzentrale sowie die Unfallversicherungsbeiträge, die Insolvenzgeldumlage sowie die Abgaben zum U1- und U2-Umlageverfahren abzuführen (s.o. unter Pkt. A.VI.1.). Von der Rentenversicherungspflicht im Rahmen des Minijobs kann sich der Student auf Antrag befreien lassen. Für die kurzfristige Beschäftigung gilt ebenfalls das unter Pkt. A.VI.1. Gesagte.

Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung der gezahlten Vergütung kann auf die Erläuterungen unter Pkt. A.VI.1. verwiesen werden.

B. Betriebspraktikum

I. Begriffsbestimmung

Während bei den Ferien- und Aushilfsjobs die Erwerbstätigkeit in Form von aktiver Mitarbeit vorrangig ist, steht bei einem **Praktikum** der **Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund**. Für Praktikantenverhältnis gelten im Wesentlichen die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über Beginn und Beendigung, Rechte und Pflichten sowie die Vergütung. Die allgemeinen Schutzvorschriften wie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sind zu beachten.

Wird der Praktikant jedoch wie ein Arbeitnehmer mit produktiven Tätigkeiten eingesetzt, liegt lediglich ein "Scheinpraktikum" vor. Dabei kommt es nicht auf die vertragliche Bezeichnung des Vertragsverhältnisses an. Maßgeblich ist allein dessen tatsächliche Durchführung. Unabhängig von der äußeren Bezeichnung des Beschäftigungsverhältnisses, ist dann das reguläre Arbeits- und Tarifrecht anwendbar.

II. Pflichtpraktika und freiwillige Praktika

Vor allem seit der Geltung des MiLoG sind mit Blick auf die unterschiedlichen Rechtswirkungen sogenannte Pflichtpraktika von freiwillig durchgeführten Praktika zu unterscheiden.

Pflichtpraktika sind durch Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulrecht zur Ergänzung der theoretischen Ausbildung vorgeschrieben. Das Praktikum ist oft komplett in den Ausbildungsgang integriert, etwa als Praxissemester oder als Vorpraktikum vor dem eigentlichen Studienbeginn oder auch während der Semesterferien. Pflichtpraktikanten behalten ihren Status als Schüler bzw. Studierende während des Praktikums.

Freiwillige Praktika werden dagegen meist in den Schul- oder Semesterferien, aber auch vor, während oder nach Abschluss eines Studiums absolviert, etwa um neben oder nach der Ausbildung bereits

vorhandene theoretische Kenntnisse um praktische Kompetenzen zu erweitern. Freiwillige Praktika ergänzen häufig auch ein bereits absolviertes Pflichtpraktikum.

III. Geltung des MiLoG

Im Rahmen des MiLoG gelten Praktikanten als Arbeitnehmer und haben deswegen **ab Vollendung des 18. Lebensjahres** grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG. Gleiches gilt für Personen unter 18 Jahren, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Das MiLoG sieht für diesen Personenkreis jedoch bei gewissen Praktikumsarten Ausnahmen vor. **Keinen Anspruch auf den Mindestlohn nach dem MiLoG** haben diese Praktikanten, wenn sie ein

- **Pflichtpraktikum** im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung durchlaufen, wobei es unschädlich ist, wenn dieses auf mehrere Zeitabschnitte verteilt, mehr als drei Monate und bei demselben Ausbildenden absolviert wird.
- **freiwilliges Praktikum** mit einer Dauer von bis zu **drei Monaten bei demselben Ausbildenden** absolvieren, das der **Orientierung** bei der Berufs- oder Studienwahl dient oder **studienbegleitend** erfolgt.

Die Voraussetzungen für die Mindestlohnausnahmen müssen zum **Zeitpunkt des Praktikumsbeginns** vorliegen. Nimmt der Praktikant etwa während eines verpflichtenden Vorpraktikums von seinem Studienwunsch Abstand, wird das Pflichtpraktikum dadurch nicht mindestlohnpflichtig.

Zu beachten ist auch, dass zwar ein Pflichtpraktikum zeitlich unbegrenzt mindestlohnfrei durchgeführt werden kann, nicht aber ein freiwilliges Praktikum, das zur Orientierung oder studienbegleitend durchgeführt wird. Üben Volljährige bzw. Personen unter 18 Jahren mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung freiwillige Praktika **länger als drei Monate** durch, ist ihnen (nach Ansicht der Bundesregierung rückwirkend ab dem ersten Praktikumstag) jedenfalls der gesetzliche Mindestlohn oder, sofern anwendbar, der Lohn des einschlägigen Tarifvertrags zu zahlen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Praktikum von vornherein auf eine über dreimonatige Dauer angelegt war oder ob es außerplanmäßig über die 3-Monats-Frist hinaus verlängert wird. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber auch den entsprechenden Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem MiLoG nachzukommen (s.o. unter Pkt. A.I.5.). Im letzteren Fall sollte dies spätestens ab der Kenntnis vom Überschreiten der 3-Monats-Frist erfolgen.

IV. Pflichtpraktika

1. Schüler-Betriebspraktikum während der Unterrichtszeit

Das Schüler-Betriebspraktikum ist als **schulische Pflichtveranstaltung** unmittelbarer Bestandteil von Unterricht und Erziehung und damit ein **Pflichtpraktikum**. Es soll den Schülern Hilfestellung bei der Berufsfindung geben und ihnen ein realistisches Bild über die Arbeitsabläufe in einem Betrieb vermitteln. Da das Schüler-Betriebspraktikum auf schulrechtlichen Bestimmungen beruht, werden die Schülerpraktikanten nicht als Arbeitnehmer, sondern in ihrem Status als Schüler tätig. Ein Mindestlohnananspruch nach dem MiLoG steht ihnen nicht zu. Auch im Übrigen ist das Schüler-Betriebspraktikum nicht vergütungspflichtig. Es findet an den regulären Unterrichtstagen des Schülers statt und kann je nach den Rahmenlehrplänen der jeweiligen Bundesländer etwa 10 bis 15 Unterrichtstage dauern. Schüler-Betriebspraktika begründen weder ein Ausbildungs- noch ein Beschäftigungsverhältnis, ähneln jedoch einem Ausbildungsverhältnis in der Berufsausbildung. Die für vollzeitschulpflichtige Schüler unter 18 Jahren

geltenden Regelungen des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** finden daher entsprechende Anwendung (s.o. unter Pkt. A.I.8.).

Bei einem verpflichtenden Schüler-Betriebspraktikum, das ein Schüler gemäß § 5 JArbSchG bereits ab dem 13. Lebensjahr absolvieren kann, handelt es sich um eine Beschäftigung mit leichten Tätigkeiten, die nicht länger als zwei Monate dauert und von der grundsätzlich keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind. Eine **ärztliche Untersuchung** nach § 32 Abs. 1 JArbSchG ist daher nicht erforderlich.

Schüler, die im Rahmen ihres Praktikums mit Lebensmitteln umgehen, benötigen jedoch gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz eine Belehrung durch das Gesundheitsamt, die bei Praktikumsbeginn nicht älter als drei Monate sein darf. Die vom Gesundheitsamt ausgestellte Bescheinigung ist dem Praktikumsbetrieb vor Beginn des Praktikums zu übergeben.

Für die an Betriebspraktika teilnehmenden Schüler besteht gesetzlicher **Unfallversicherungsschutz** gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 8 b SGB VII. Da es sich bei diesen Praktika um **Schulveranstaltungen** handelt, erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Schüler regelmäßig durch die Schule. Oftmals schließen die Schulen für Schäden, die Schüler im Betrieb verursachen können, eine zusätzliche Haftpflichtversicherung ab.

Hinzuweisen ist im Übrigen darauf, dass **freiwillig initiierte Betriebspraktika** bis zu vier Wochen im Kalenderjahr ohne Beteiligung der Schule **erst für Jugendliche ab dem 15. Lebensjahr zulässig** sind.

2. Studienpraktika nach den Studienordnungen

Viele Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen schreiben für die Studierenden das verpflichtende Absolvieren von Praktika vor. Denkbar sind diese Praktika vor der Aufnahme des Studiums (**Vorpraktikum**), während des Studiums (**Zwischenpraktikum**) oder nach Studienabschluss (**Nachstudium**). Praktikanten, die im Rahmen solcher Pflichtpraktika tätig werden, behalten ihren Status als Studierende. Ihnen steht – unabhängig von der Dauer des Praktikums – kein Mindestlohnanspruch nach dem MiLoG zu. Damit das Praktikum im Rahmen des MiLoG als Pflichtpraktikum anerkannt wird, muss es in den **hochschulrechtlichen Bestimmungen** zum **Inhalt der Ausbildung gemacht** und seine **Art und Länge konkret festgelegt werden**. Um dies sicherzustellen, sollte sich der Arbeitgeber eine Bescheinigung über das Absolvieren der Ausbildung (insbesondere Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung, aus der sich die Praktikumpflicht ergibt (insbesondere Studienordnung) von dem Praktikanten geben lassen und zu den Unterlagen nehmen.

V. Freiwillige Praktika

Freiwillige Praktika werden oftmals von Schülern während der schulfreien Zeit sowie von Schulabsolventen und Studenten absolviert. Praktikanten haben im Rahmen eines freiwilligen Praktikums grundsätzlich Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz und seit der Geltung des MiLoG unter Umständen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde (s.o. unter Pkt. B.III.).

Soweit es sich bei den Praktikanten um Jugendliche handelt, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, können mit diesen Praktika unabhängig von den Vorgaben des MiLoG durchgeführt werden.

1. Freiwillige Praktika im Geltungsbereich des MiLoG

Bei volljährigen Praktikanten bzw. solchen, die noch keine 18 Jahre sind, aber über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, ist mit Blick auf das MiLoG zu unterscheiden, ob das freiwillige Praktikum zur **Orientierung** bei der Berufs- oder Studienwahl (Orientierungspraktikum) oder **studienbegleitend** (studienbegleitendes Praktikum) absolviert wird.

Soll ein **Orientierungspraktikum** durchgeführt werden, muss dieses mit Blick auf eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums geleistet werden. Insoweit kann auch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung ein Orientierungspraktikum durchgeführt werden, wenn dies der Orientierung zur Aufnahme eines Studiums dient. Auch Praktika, die zur beruflichen Umorientierung geleistet werden, sind in diesem Rahmen möglich. Verfügt der Praktikant dagegen bereits über einen berufsqualifizierenden Studienabschluss, wird regelmäßig davon auszugehen sein, dass die berufliche Qualifizierungsphase abgeschlossen ist.

Soll das Orientierungspraktikum mindestlohnfrei bleiben, darf es die Dauer von **drei Monaten bei demselben Ausbildenden** nicht überschreiten. Eine Aufspaltung dieser drei Monate in mehrere Zeitabschnitte ist nicht zulässig. Mehrere Orientierungspraktika bei demselben Ausbildenden sind regelmäßig ausgeschlossen. Etwas anderes gilt nur, wenn die Orientierung im Hinblick auf ein anderes Berufsfeld erfolgt und die Praktika nicht in einem zeitlichen Zusammenhang stehen. In diesen Fällen ist es empfehlenswert, die Zielrichtungen des Praktikums klar zu dokumentieren.

Ausbildungsbegleitende Praktika müssen einen inhaltlichen Bezug zur Ausbildung bzw. zum Studium haben. Es darf ebenfalls nicht länger als **drei Monate bei demselben Ausbildenden** absolviert werden, wenn es mindestlohnfrei bleiben soll. Auch darf nicht bereits **zuvor ein solches Praktikum** bei demselben Ausbildenden bestanden haben. Das heißt, dass die Mindestlohnfreiheit – bezogen auf denselben Praktikanten und den jeweiligen Ausbildungsgang – nur einmal in Anspruch genommen werden kann. Es gilt mithin ein striktes Verbot ausbildungsbegleitender Vorpraktika.

2. Kombinationsmöglichkeiten verschiedener Praktikumsarten

Die verschiedenen Praktikumsarten können von demselben Praktikanten **mindestlohnfrei** im selben Unternehmen durchgeführt werden, sofern gewisse Kombinationsvorgaben beachtet werden. So kann nach einem Orientierungspraktikum beispielsweise noch ein Pflichtpraktikum mindestlohnfrei absolviert werden.

Die folgende Übersicht zeigt, welche Praktikumsarten im selben Betrieb mindestlohnfrei miteinander kombiniert werden können:

Erstes Praktikum	Zweites Praktikum bei demselben Arbeitgeber	Mindestlohn?
Pflichtpraktikum	Pflichtpraktikum	Nein (wenn zwei Pflichtpraktika vorgesehen sind)
Pflichtpraktikum	Orientierungspraktikum max. 3 Monate	Ja, das zweite Praktikum ist zu vergüten

Pflichtpraktikum	Begleitendes Praktikum max. 3 Monate	Nein
Orientierungspraktikum max. 3 Monate	Pflichtpraktikum	Nein
Orientierungspraktikum max. 3 Monate	Begleitendes Praktikum..... max. 3 Monate	Nein
Orientierungspraktikum max. 3 Monate	Orientierungspraktikum max. 3 Monate	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika
Begleitendes Praktikum max. 3 Monate	Pflichtpraktikum	Nein
Begleitendes Praktikum max. 3 Monate	Orientierungspraktikum max. 3 Monate	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika
Begleitendes Praktikum max. 3 Monate	Begleitendes Praktikum max. 3 Monate	Ja, Vergütungspflicht für beide Praktika

Quelle: [BMAS](#)

V. Anspruch auf schriftlichen Praktikumsvertrag

Der Arbeitgeber, der einen Praktikanten beschäftigt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens aber vor der Aufnahme der Praktikumsstätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Die wesentlichen Vertragsbedingungen umfassen nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Lern- und Ausbildungsziele des Praktikums
- Praktikumsbeginn und -dauer
- Umfang der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung, sofern eine Entlohnung erfolgt
- Urlaubsdauer
- Angaben zur Beendigung des Praktikumsverhältnisses und
- Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

VI. Sonderfall "Schnupperpraktikum"

Außerhalb des Anwendungsbereichs des MiLoG sind auch sogenannte "Schnupperpraktika" möglich. Dabei handelt es sich um kurzfristige passive Betriebsbesuche ohne jegliche Einbindung in den Arbeitsprozess (sog. "**Schnupperpraktikum**"). "Schnupperpraktika" sind nur in einem sehr engen Rahmen zulässig. Wichtig ist, dass der Praktikant keinerlei arbeitsrechtlichen Weisungen unterliegt und keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leisten darf. Es muss ihm grundsätzlich frei stehen, kommen und gehen zu können, wie es ihm beliebt. Jedes "Muss" im Rahmen eines "Schnupperpraktikums" kann für diese Praktikumsform gefährlich sein und dieses schnell in ein nicht gewolltes Arbeitsverhältnis münden lassen.

VII. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte des Praktikums

Bei der Frage der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktika kommt es darauf an, wann das Praktikum stattfindet, ob es freiwillig oder verpflichtend durchgeführt wird und es entlohnt oder unbezahlt erfolgt.

Verpflichtende Vor- und Nachpraktika, die in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, gelten als Teil der betrieblichen Ausbildung. Erhält der Praktikant ein (nicht verpflichtend zu zahlendes) Entgelt, ist dieses in den allen Sozialversicherungszweigen beitragspflichtig. Wird er nicht entlohnt, besteht dennoch eine Beitragspflicht in der Renten- und der Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge zu diesen Versicherungszweigen werden aus einem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von einem Prozent der monatlichen Bezugsgröße berechnet. Diese Werte betragen 2015 in Westdeutschland 28,35 Euro und in Ostdeutschland 24,15 Euro. In der Kranken- und Pflegeversicherung ist er beitragspflichtig als Student oder als Praktikant, sofern er nicht über eine Familienversicherung mitversichert ist.

Handelt es sich bei dem Praktikum um ein nach der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschriebenes **Zwischenpraktikum**, besteht Versicherungsfreiheit in allen Sozialversicherungszweigen. Die Dauer der wöchentlichen Einsatzzeit ist versicherungsrechtlich ebenso unbedeutend wie die Frage, ob der Praktikant entlohnt wird oder nicht, da er bereits in seiner Eigenschaft als Student versichert ist.

Freiwillig absolvierte Praktika, die nicht auf einer Studien- oder Prüfungsordnung beruhen, sind für den Praktikanten versicherungsfrei, soweit ihm kein Entgelt gezahlt wird. Dies trifft etwa auf Orientierungspraktika und berufsbegleitenden Praktika zu, soweit diese nicht länger als drei Monate dauern. Wird der Praktikant gleichwohl entlohnt, entscheidet die Höhe der ihm gewährten Vergütung über die Versicherungspflicht. Erhält der Praktikant eine Entlohnung unterhalb von 450 Euro pro Monat, ist er als "Minijobber" versicherungsfrei. Liegt der Verdienst über dieser Lohngrenze, besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der Rentenversicherung. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt die Werkstudentenregelung.

Zu speziellen Fragen geben im Übrigen die jeweiligen Krankenkassen Auskunft.

VIII. Fragen der Unfallversicherung

Da es sich bei verpflichtenden Schülerpraktika um schulische Veranstaltungen handelt, sind die Schüler während dieser Zeit automatisch gesetzlich versichert beim Unfallversicherungsträger der jeweiligen Schule. Bei freiwilligen Praktika, die Schüler in den Betrieben absolvieren, ist die Berufsgenossenschaft des Betriebs zuständig. Bei Studenten, die ein Pflichtpraktikum im Betrieb absolvieren, besteht regelmäßiger Unfallversicherungsschutz über die den Unfallversicherungsträger der Universität. Im Übrigen besteht Unfallversicherungsschutz über den Unfallversicherungsträger des Praktikumsbetriebs.