



Wichtige (rechtliche) Infos zu den verschiedenen Praktikumsformen

In diesem Dokument erhalten Sie wichtige Infos zu den drei häufigsten Praktikumsformen. Beachten Sie bitte, dass die Regelungen je nach Praktikumsformat durchaus unterschiedlich sein können.

In diesem Dokument unterscheiden wir die folgenden Praktikumsformen:

- **Schülerbetriebspraktikum**
- **Berufsorientierungspraktikum**
- **Freiwilliges Praktikum**

Quelle: <https://praktika-berufsorientierung.de/>

Schülerbetriebspraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum verfolgt das Ziel, Schülerinnen und Schülern Einblicke in das Unternehmen und seine Berufsbilder zu vermitteln.

Perspektivisch steht die Übernahme in eine Ausbildung oder ein duales Studium im Fokus.

Schülerbetriebspraktika sind ein fester Bestandteil der Beruflichen Orientierung an Schulen.

Das Schülerbetriebspraktikum eröffnet Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe und Berufsfelder zu gewinnen. Der direkte Kontakt zu Auszubildenden und erfahrenen Fachleuten vermittelt ihnen wertvolle berufliche Eindrücke aus erster Hand.

Vertrag

Das Schülerbetriebspraktikum muss nicht zwingend schriftlich vereinbart werden. Auch eine mündliche Absprache gilt als Vertrag im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches. Empfehlenswert ist ein Praktikumsvertrag für beide Seiten aber allemal.

Dabei sollte der Praktikumsvertrag folgende Aspekte enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Ansprechpartner/in oder Betreuer/in
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Ort des Praktikums
- Tätigkeitsbeschreibung / Arbeitsplan & Lernziele
- Regelmäßige tägliche Praktikumsarbeitszeit
- Haftungsfragen
- Unfallschutz
- Kündigung
- Zeugnis

Nutzen Sie hierfür ggfs. unseren Mustervertrag für Schüler- und Berufsorientierungspraktikas!

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss den Rahmen des geltenden Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) berücksichtigen. Ggf. ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten.



Gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines halben Jahres 8 Stunden nicht überschreiten. Die maximale Arbeitsdauer eines Werktages darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeit muss durch entsprechende Ruhepausen und Ruhezeiten unterbrochen werden (§§ 4 und 5 ArbZG). Ausnahmen sind gem. § 10 Arbeitszeitgesetz in beschränktem Umfang beispielsweise im Bereich der Pflege, der Veranstaltungsorganisation oder im Medienbereich möglich.

Konkret gilt:

- Kinder (bis 14 Jahre): Höchstens sieben Stunden täglich, max. 35 Stunden wöchentlich. (§ 7 Nr. 2 JArbSchG)
- Jugendliche (15 bis 17 Jahre): Nicht mehr als acht Stunden täglich, max. 40 Stunden wöchentlich. (§ 8 Abs. 1 JArbSchG)
- Nachruhe: 20 Uhr bis 6 Uhr; Ausnahmen sind möglich. (§ 14 JArbSchG)
- Beschäftigungsdauer: Fünf Tage in der Woche. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. (§ 15 JArbSchG)
- Beschäftigungsverbot: An Samstagen, Sonn- und Feiertagen; branchenbezogene Ausnahmen sind möglich. Werden die Jugendlichen ausnahmsweise an solchen Tagen beschäftigt, so müssen sie an einem anderen Tag in derselben Kalenderwoche freigestellt werden. (§§ 16, 17, 18 JArbSchG)
- Volljährige: JArbSchG gilt nicht, Arbeitszeit darf regelmäßig 8 Stunden am Tag nicht überschreiten. (§ 1 JArbSchG i.V.m. § 3 ArbZG)

Ruhepausen:

Ruhepausen sind nicht in die Arbeitszeit einzuberechnen, müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten betragen. (§ 4 JArbSchG)

- Jugendliche unter 18 Jahren: 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden; mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden. Die erste Pause muss nach spätestens viereinhalb Stunden Arbeit stattfinden. Als Ruhepause ist dabei nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten zu bezeichnen. (§ 11 Abs.1 Abs. 2 JArbSchG)
- Volljährige: 30 Minuten bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit. (§ 1 JArbSchG i.V.m § 4 ArbZG)

Details entnehmen Sie bitte dem Arbeitszeit- bzw. Jugendarbeitsschutzgesetz.

Haftung

Das klassische Schülerbetriebspraktikum ist eine Schulveranstaltung. Daher läuft die Haftpflichtversicherung in der Regel über die Schule. Es wird empfohlen, sich bei Fragen mit der Schule in Verbindung zu setzen.

Unfall-/Sozialversicherung

Das klassische Schülerbetriebspraktikum ist eine Schulveranstaltung. Daher läuft auch die Unfallversicherung in der Regel über die Schule. Auch hier gilt: bei Unsicherheiten, Kontakt zur Schule aufnehmen.

Das Schülerbetriebspraktikum ist nicht sozialversicherungspflichtig.



Bezahlung

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht (§ 22 Abs. 2 MiLoG)

Da ein Schülerbetriebspraktikum als schulische Veranstaltung zählt, besteht keine Vergütungspflicht. Es besteht allerdings auch kein Verbot, den Einsatz mit einer Anerkennung zu honorieren. Lassen Sie sich in dem Fall beraten, was ggf. steuerrechtlich zu beachten ist.

Kündigung

Hierzu kann eine vertragliche Vereinbarung getroffen werden. Ansonsten endet das Schülerbetriebspraktikum automatisch zum vereinbarten Datum.

Berufsorientierungs-Praktikum

Ebenso wie das Schülerbetriebspraktikum verfolgt das Berufsorientierungspraktikum das Ziel, jungen Menschen Einblicke in das Unternehmen und die dort ausgebildeten Berufsbilder zu vermitteln. Perspektivisch steht das Festigen oder Treffen der Berufswahl bzw. die Übernahme in eine Ausbildung im Fokus.

Das „Berufsorientierungspraktikum“ wird erstmals mit dem neuen Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung implementiert. Es bietet jungen Menschen, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben und keine Schule mehr besuchen, die Möglichkeit, ein gefördertes Orientierungspraktikum im Unternehmen zu absolvieren, sofern sie bei der Bundesagentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet sind.

Fördervoraussetzungen

Voraussetzung für die Förderung im Rahmen des Berufsorientierungspraktikums ist, dass der Praktikant / die Praktikantin bei der Bundesagentur für Arbeit Ausbildung suchend gemeldet ist, die Vollzeitschulpflicht erfüllt hat und keine Schule mehr besucht.

Anforderungen an den Betrieb: Ein durch die Bundesagentur für Arbeit gefördertes Berufsorientierungspraktikum kann nur unter den Bedingungen erfolgen, dass die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich des Unfallversicherungsschutzes der Praktikantin/des Praktikanten eingehalten werden und die Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung der Praktikantin/des Praktikanten durch eine Fachkraft erfolgen.

Rechtliches

Die gesetzliche Grundlage bildet § 48a SGB III (Agentur für Arbeit) bzw. § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 48a SGB III (Jobcenter).

Vertrag

Für die Förderung des Berufsorientierungspraktikums ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag nicht vorgeschrieben. Zum Festhalten der Rahmenbedingungen empfiehlt sich jedoch die Schriftform, in der folgende Aspekte vereinbart werden:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Ansprechpartner/in oder Betreuer/in



- Beginn und Dauer des Praktikums
- Ort des Praktikums
- Tätigkeitsbeschreibung / Arbeitsplan & Lernziele
- Regelmäßige tägliche Praktikumsarbeitszeit
- Haftungsfragen
- Unfallschutz
- Kündigung
- Zeugnis

Nutzen Sie hierfür ggfs. unseren Mustervertrag für Schüler- und Berufsorientierungspraktikas!

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss den Rahmen des geltenden Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) berücksichtigen. Ggf. ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten.

Gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines halben Jahres 8 Stunden nicht überschreiten. Die maximale Arbeitsdauer eines Werktages darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeit muss durch entsprechende Ruhepausen und Ruhezeiten unterbrochen werden (§§ 4 und 5 ArbZG). Ausnahmen sind gem. § 10 Arbeitszeitgesetz in beschränktem Umfang beispielsweise im Bereich der Pflege, der Veranstaltungsorganisation oder im Medienbereich möglich.

Konkret gilt:

- Kinder (bis 14 Jahre): Höchstens sieben Stunden täglich, max. 35 Stunden wöchentlich. (§ 7 Nr. 2 JArbSchG)
- Jugendliche (15 bis 17 Jahre): Nicht mehr als acht Stunden täglich, max. 40 Stunden wöchentlich. (§ 8 Abs. 1 JArbSchG)
- Nachruhe: 20 Uhr bis 6 Uhr; Ausnahmen sind möglich. (§ 14 JArbSchG)
- Beschäftigungsdauer: Fünf Tage in der Woche. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. (§ 15 JArbSchG)
- Beschäftigungsverbot: An Samstagen, Sonn- und Feiertagen; branchenbezogene Ausnahmen sind möglich. Werden die Jugendlichen ausnahmsweise an solchen Tagen beschäftigt, so müssen sie an einem anderen Tag in derselben Kalenderwoche freigestellt werden. (§§ 16, 17, 18 JArbSchG)
- Volljährige: JArbSchG gilt nicht, Arbeitszeit darf regelmäßig 8 Stunden am Tag nicht überschreiten. (§ 1 JArbSchG i.V.m. § 3 ArbZG)

Ruhepausen:

Ruhepausen sind nicht in die Arbeitszeit einzuberechnen, müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten betragen. (§ 4 JArbSchG)

- Jugendliche unter 18 Jahren: 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden; mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden. Die erste Pause muss nach spätestens viereinhalb Stunden Arbeit stattfinden. Als Ruhepause ist dabei nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten zu bezeichnen. (§ 11 Abs.1 Abs. 2 JArbSchG)
- Volljährige: 30 Minuten bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit. (§ 1 JArbSchG i.V.m § 4 ArbZG)



Details entnehmen Sie bitte dem Arbeitszeit- bzw. Jugendarbeitsschutzgesetz.

Haftung

Es wird empfohlen, sicherzustellen, dass Praktikant/-innen gegen Schäden, die diese während des Praktikums - auch gegenüber Dritten - verursachen, versichert sind. Es besteht keine gesetzliche Versicherung für Vermögens- und Sachschäden, verursacht durch Praktikantinnen und Praktikanten. Haftpflichtfälle sind je nach Sachlage durch die Haftpflichtversicherung des Betriebes oder durch die private Haftpflichtversicherung der Praktikantin / des Praktikanten (bzw. deren Eltern) zu tragen.

Die Bundesagentur für Arbeit haftet nicht für Schäden, die von der Praktikantin/dem Praktikanten verursacht werden.

Unfall-/Sozialversicherung

Berufsorientierungspraktika stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zuständig ist der für den Praktikumsbetrieb zuständige Unfallversicherungsträger. Informieren Sie Ihre Berufsgenossenschaft bzw. Ihren Unfallversicherungsträger am besten kurz vorab über das Praktikum.

Das Berufsorientierungspraktikum ist nicht sozialversicherungspflichtig.

Bezahlung

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht (§ 22 Abs. 2 MiLoG)

Es besteht keine Vergütungspflicht. Es besteht allerdings auch kein Verbot, den Einsatz mit einer Anerkennung zu honorieren. Lassen Sie sich in dem Fall beraten, was ggf. steuerrechtlich zu beachten ist.

Kündigung

Da das Berufsorientierungspraktikum von Anfang an zeitlich begrenzt ist, endet es in der Regel mit Ablauf dieser Frist. Es kann zusätzlich eine vertragliche Vereinbarung zu einer vorzeitigen Kündigung getroffen werden.

Freiwilliges Praktikum

Die Ziele, die junge Menschen bei einem freiwilligen Praktikum verfolgen, sind vielfältig: Berufliche Orientierung, aber auch das Sammeln erster positiver Praxiserfahrungen, die persönliche Weiterentwicklung, der Erwerb von Zukunftskompetenzen oder das Knüpfen berufseinstiegsrelevanter Kontakte können Ziele von Jugendlichen sein.

Neben Einblicken in den beruflichen Alltag sind sie oft auch daran interessiert, wie die beruflichen Wege der Mitarbeitenden verliefen.

Aus Unternehmenssicht bieten freiwillige Praktika hohes Potenzial zur Gewinnung von Auszubildenden oder dual Studierenden, ist hier doch die intrinsische Motivation der Jugendlichen besonders hoch.

Rechtliches



Bei der zeitweisen Einstellung von Jugendlichen und Berufsanfängern wird oftmals die Bezeichnung „Praktikum“ genutzt, ist jedoch nicht immer zutreffend. Abzugrenzen ist das Praktikum beispielsweise von Schülerferienjobs, Werkstudentenjobs, Anlernverhältnissen, Trainees, Probearbeitsverhältnissen oder Aushilfsarbeitsverhältnissen.

Die Intention der Zusammenarbeit gibt hier Aufschluss: Handelt es sich um das Gewinnen von Einblicken? Um den gezielten Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten? Oder hat der Praktikant / die Praktikantin eigene Aufgaben und Zuständigkeiten und ist die Intention somit die einer Arbeitsleistung? Dann handelt es sich vielleicht eher um eine andere der oben genannten Formen.

Vertrag

Freiwillige Praktika müssen nicht zwingend schriftlich vereinbart werden. Auch eine mündliche Absprache gilt als Vertrag im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches. Empfehlenswert – auch im Hinblick auf die oben dargestellte Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen – ist ein Praktikumsvertrag für beide Seiten aber allemal. Dabei sollte der Praktikumsvertrag folgende Aspekte enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Ansprechpartner/in oder Betreuer/in
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Ort des Praktikums
- Tätigkeitsbeschreibung / Arbeitsplan & Lernziele
- mit Blick auf die Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen sollte insbesondere die Intention des Praktikums notiert werden
- Regelmäßige tägliche Praktikumsarbeitszeit
- Haftungsfragen
- Unfallschutz
- Kündigung
- Zeugnis
- ggf. allgemeine Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Nutzen Sie hierfür ggfs. unseren Mustervertrag für Freiwillige Praktikas!

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss den Rahmen des geltenden Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) berücksichtigen. Ggf. ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten.

Gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines halben Jahres 8 Stunden nicht überschreiten. Die maximale Arbeitsdauer eines Werktages darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeit muss durch entsprechende Ruhepausen und Ruhezeiten unterbrochen werden (§§ 4 und 5 ArbZG). Ausnahmen sind gem. § 10 Arbeitszeitgesetz in beschränktem Umfang beispielsweise im Bereich der Pflege, der Veranstaltungsorganisation oder im Medienbereich möglich.

Konkret gilt:

- Kinder (bis 14 Jahre): Höchstens sieben Stunden täglich, max. 35 Stunden wöchentlich. (§ 7 Nr. 2 JArbSchG)



- Jugendliche (15 bis 17 Jahre): Nicht mehr als acht Stunden täglich, max. 40 Stunden wöchentlich. (§ 8 Abs. 1 JArbSchG)
- Nachtruhe: 20 Uhr bis 6 Uhr; Ausnahmen sind möglich. (§ 14 JArbSchG)
- Beschäftigungsdauer: Fünf Tage in der Woche. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. (§ 15 JArbSchG)
- Beschäftigungsverbot: An Samstagen, Sonn- und Feiertagen; branchenbezogene Ausnahmen sind möglich. Werden die Jugendlichen ausnahmsweise an solchen Tagen beschäftigt, so müssen sie an einem anderen Tag in derselben Kalenderwoche freigestellt werden. (§§ 16, 17, 18 JArbSchG)
- Volljährige: JArbSchG gilt nicht, Arbeitszeit darf regelmäßig 8 Stunden am Tag nicht überschreiten. (§ 1 JArbSchG i.V.m. § 3 ArbZG)

Ruhepausen:

Ruhepausen sind nicht in die Arbeitszeit einzuberechnen, müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten betragen. (§ 4 JArbSchG)

- Jugendliche unter 18 Jahren: 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden; mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden. Die erste Pause muss nach spätestens viereinhalb Stunden Arbeit stattfinden. Als Ruhepause ist dabei nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten zu bezeichnen. (§ 11 Abs.1 Abs. 2 JArbSchG)
- Volljährige: 30 Minuten bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit. (§ 1 JArbSchG i.V.m § 4 ArbZG)

Details entnehmen Sie bitte dem Arbeitszeit- bzw. Jugendarbeitsschutzgesetz.

Haftung

Seitens des/der Praktikant/in empfiehlt sich der Abschluss einer privaten Haftpflichtversicherung. Vermögens- und Sachschäden werden einzelfallabhängig von der Haftpflichtversicherung des Betriebs oder des Praktikanten / der Praktikantin bzw. der Eltern übernommen. Eine Ausschlussregelung, wie »Der Praktikant/die Praktikantin haftet für Schäden des Unternehmens nur im Falle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit«, kann in den Praktikumsvertrag aufgenommen werden.

Unfall-/Sozialversicherung

Betriebspraktika auf freiwilliger Basis stehen grundsätzlich unter gesetzlichem Unfallversicherungsschutz. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem für den Praktikumsbetrieb zuständigen Unfallversicherungsträger. Informieren Sie Ihre Berufsgenossenschaft bzw. Ihren Unfallversicherungsträger am besten kurz vorab über das Praktikum.

Sofern kein Arbeitsentgelt zu leisten ist, sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Soweit der gesetzliche Mindestlohn (oder mehr) geleistet wird, sind die Praktikantinnen und Praktikanten sozialversicherungsrechtlich wie reguläre Beschäftigte zu behandeln.

Ob eine Sozialversicherungspflicht besteht, wenn bei Praktika unter drei Monaten eine Vergütung gezahlt wird, hängt davon ab, ob es sich um eine sog. „kurzfristige Beschäftigung“ handelt. Hierzu können Sie sich z.B. bei der [Minijobzentrale](#) beraten lassen.



Bezahlung

Ob ein Mindestlohn zu zahlen ist, lässt sich beispielsweise mit diesem [Abfrage-Tool](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ermitteln. Nach Beantwortung einiger automatisierter Fragen erhalten Sie eine Einschätzung, ob eine Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns besteht. Darüber hinaus bietet das BMAS eine Mindestlohnhotline: 030/60 28 00 28.

Kündigung

Hierzu kann eine vertragliche Vereinbarung getroffen werden. Ansonsten endet das Praktikum automatisch zum vereinbarten Datum.