

Fragen und Antworten zum Thema "Praktikum"

1. Was ist ein Praktikum? Was unterscheidet ein Praktikum von einem Arbeitsverhältnis?

Ein Praktikum dient dazu, Personen berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu vermitteln, die sie im Rahmen einer Gesamtausbildung benötigen. Steht nicht die Vermittlung praktischer Erfahrungen und Kenntnisse im Vordergrund, sondern die Erbringung von Arbeitsleistungen, handelt es sich nicht um ein "Praktikum", sondern um ein Arbeitsverhältnis.

2. Welche Arten von Praktika gibt es?

Hinter der Bezeichnung "Praktikum" können sich unterschiedliche Rechtsverhältnisse verbergen. Grundsätzlich sind dabei zwei Arten zu unterscheiden:

1. Rechtsverhältnisse (Praktika), die nur zum Kennenlernen des Berufslebens dienen (z.B. während der Schulausbildung oder im Rahmen eines Studiums). Die genauen Bestimmungen zur Ausgestaltung solcher Praktika ergeben sich aus der jeweiligen Ausbildungs- bzw. Studienordnung.
2. Rechtsverhältnisse (Praktika), in denen nicht die Arbeitsleistung, sondern der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Vordergrund steht, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz handelt (§ 26 Berufsbildungsgesetz).

Bei Rechtsverhältnissen, die zwar als „Praktikum“ bezeichnet und bei denen Unentgeltlichkeit vereinbart wird, tatsächlich aber eine echte Arbeitsleistung erbracht werden muss, handelt es sich um Arbeitsverhältnisse. Der "Praktikant" ist in diesen Fällen Arbeitnehmer.

3. Sind vertragliche Vereinbarungen für die Ableistung eines Praktikums erforderlich? Muss der Vertrag schriftlich erfolgen?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens und ist das Praktikum Teil der Schulausbildung oder des Studiums, richten sich die Voraussetzungen für die Ableistung eines Praktikums in der Regel nach den maßgebenden Schul-, Hochschul- oder Studienordnungen. Ein Vertrag mit dem Ausbildungsbetrieb ist nicht erforderlich.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, ist ein Praktikumsvertrag erforderlich (§§ 26, 10 Berufsbildungsgesetz-BBiG). Der Vertrag zwischen dem Praktikanten und dem Unternehmen kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Bei einer schriftlichen Abfassung sollten mindestens folgende Angaben festgehalten werden:

- Art der Berufsausbildung (in diesem Falle "Praktikum") sowie deren sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
- Ziel des Praktikums, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs (§§ 26, 11 BBiG).

Der Praktikant hat Anspruch auf eine schriftliche Niederlegung der wesentlichen Inhalte des Vertrags, kann auf diesen Anspruch jedoch verzichten (§ 26 BBiG).

Wird das Rechtsverhältnis zwar als "Praktikum" bezeichnet, tatsächlich aber eine Arbeitsleistung erbracht, gelten die Regelungen, die auf alle Arbeitnehmer anzuwenden sind. Der Vertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Wird er mündlich abgeschlossen, müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des "Praktikums" schriftlich niedergelegt und an den Arbeitnehmer ausgehändigt werden (§ 2 Nachweisgesetz).

4. Welche Rechte und Pflichten haben Praktikantinnen/Praktikanten während der Absolvierung eines Praktikums?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens und ist das Praktikum Teil der Schulausbildung oder des Studiums, ergeben sich die Rechte und Pflichten in der Regel aus jeweiligen Schul-, Hochschul- oder Studienordnung. Eine zusätzliche schrift-

liche Festlegung der Rechte und Pflichten der Praktikantinnen/Praktikanten ist nicht erforderlich.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, ergeben sich die Rechte und Pflichten aus dem zugrundeliegenden Vertrag und z. T. aus den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 26 Berufsbildungsgesetz-BBiG) sowie aus dem zwischen Praktikanten und Arbeitgeber abgeschlossenen Vertrag (§ 10 Abs. 2 BBiG)

Wird das Rechtsverhältnis zwar als "Praktikum " bezeichnet, tatsächlich aber eine Arbeitsleistung erbracht, gelten die Regelungen (Gesetze, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen), die auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwenden sind.

5. Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Praktikantinnen/Praktikanten?

Die zu leistende Arbeitszeit einer Praktikantin/eines Praktikanten ist gesetzlich nicht geregelt. Die Arbeitszeit wird wie die übrigen Vertragsbedingungen grundsätzlich durch Praktikantenvertrag bestimmt. Soweit kein schriftlicher Vertrag vorliegt, ist die vereinbarte Arbeitszeit der vom Arbeitgeber erstellten Niederschrift zu entnehmen. Liegt keine Niederschrift vor, gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart.

Die gesetzlichen, öffentlich-rechtlichen Arbeitszeit-Schutzvorschriften beschränken jedoch die Freiheit der Vertragspartner zur Festlegung der Arbeitszeit. Soweit vertragliche Vereinbarungen diesen Arbeitszeit-Schutzvorschriften entgegenstehen, sind sie unwirksam, wobei die übrigen Vertragsbestimmungen aufrechterhalten bleiben.

a. Besteht ein Anspruch auf Pausen und Ruhezeiten?

Praktikantinnen/Praktikanten unter 18 Jahren müssen im Voraus feststehende Pausen von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden und von 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden gewährt werden (§ 11 Abs. 1 JArbSchG).

Die Arbeit von erwachsenen Praktikantinnen/Praktikanten ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden

und bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden von mindestens 45 Minuten zu unterbrechen. Eine Ruhepause muss mindestens 15 Minuten dauern (§ 4 Arbeitszeitgesetz-ArbZG).

Die ununterbrochene Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss für Praktikantinnen/Praktikanten ab 18 Jahren mindestens 11 Stunden betragen. In bestimmten Branchen kann die Ruhezeit um eine Stunde verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Abs. 1 und 2 ArbZG).

Praktikantinnen/Praktikanten unter 18 Jahren dürfen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden (§ 13 JArbSchG).

b. Dürfen Praktikantinnen/Praktikanten auch nachts eingesetzt werden?

Praktikantinnen/Praktikanten unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 1 JArbSchG). Ausnahmen gibt es im Bäckerhandwerk (16-jährige ab 5 Uhr, 17-jährige ab 4 Uhr (nicht in Konditoreien)) in der Landwirtschaft (16-jährige ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr) und im Gaststättengewerbe (16-jährige bis 22 Uhr); in mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche ab 16 Jahren bis 23 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 2 und 3 JArbSchG).

Für erwachsene Praktikantinnen/Praktikanten ist Nachtarbeit im Rahmen der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zulässig. Die Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr (in Bäckereien zwischen 22 und 5 Uhr) darf grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten; eine Verlängerung auf 10 Stunden täglich ist innerhalb eines Kalendermonats bzw. 4 Wochen auf durchschnittlich 8 Stunden auszugleichen (§ 6 Abs. 2 ArbZG).

c. Dürfen / müssen Praktikantinnen/Praktikanten auch an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen arbeiten?

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer und damit auch Praktikantinnen/Praktikanten an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 ArbZG). Die 16 Ausnahmemöglichkeiten von dieser Regelung betreffen im Wesentlichen die "klassischen Bereiche" von Sonn- und Feiertagsarbeit (insbesondere Feuerwehr, Krankenhaus, Gaststät-

ten, Unterhaltung, Sport, Funk und Fernsehen, Messen und Ausstellungen usw. - § 10 Abs. 1 ArbZG).

Werden erwachsene Praktikantinnen/Praktikanten an einem Sonn- oder Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben. Der Ersatzruhetag muss bei Sonntagsarbeit innerhalb eines Zeitraums von zwei, bei Feiertagsarbeit innerhalb von acht Wochen gewährt werden (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 ArbZG).

Praktikantinnen/Praktikanten unter 18 Jahren dürfen an Samstagen, Sonntagen, am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden. In bestimmten Branchen, in denen üblicherweise an Samstagen und Sonntagen gearbeitet wird, sind Ausnahmen für die Arbeit an diesen Tagen möglich (§§ 16-18 JArbSchG).

6. Haben Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf Zahlung einer Vergütung?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens, besteht kein gesetzlicher Vergütungsanspruch. Die Vertragspartner können jedoch eine Vergütung vereinbaren.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, besteht ein gesetzlicher Anspruch auf angemessene Vergütung (§§ 26, 17 Berufsbildungsgesetz).

Wird das Rechtsverhältnis zwar als "Praktikum" bezeichnet, tatsächlich aber eine Arbeitsleistung erbracht, so hat der "Praktikant" als Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf eine Vergütung (§ 611 Bürgerliches Gesetzbuch –BGB). Das ist im Zweifel die übliche Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers (§ 612 BGB). Üblich ist die Vergütung, mit der entweder eine im Betrieb vergleichbare Tätigkeit vergütet wird, oder eine, die in einem vergleichbaren Betrieb an dem selben Ort oder im nächstgelegenen Ort für eine vergleichbare Tätigkeit bezahlt wird.

7. Welche Rechtsschutz- und Beratungsmöglichkeiten gibt es bei Streitigkeiten aus dem Praktikantenverhältnis?

Bei Rechtsstreitigkeiten im Rahmen des Praktikums sind grundsätzlich die Arbeitsgerichte zuständig.

Bevor Praktikantinnen / Praktikanten diesen Weg beschreiten, sollten sie sich um eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber (Ausbilder) bemühen und versuchen, Missverständnisse auszuräumen. Es sollte auch versucht werden, eine Interessenvertretung, z.B. den Betriebsrat, oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung, einzuschalten. Diese können ggf. im Rahmen Ihrer Sprechstunde informieren und beraten. Darüber hinaus ist auf Folgendes hinzuweisen:

- Bei jedem Arbeitsgericht gibt es Rechtsantragsstellen. Dort helfen sachkundige Beamte bei der Aufsetzung eventueller Klagen und der Beantwortung hiermit zusammenhängender Fragen. Die Beamten sind allerdings keine Rechtsberater.
- Das auch für arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen geltende Beratungshilfegesetz sieht unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere bei fehlenden finanziellen Mitteln, eine im Wesentlichen unentgeltliche Rechtsberatung vor. Anzusprechen ist zunächst das zuständige Amtsgericht. Dort gibt es entweder direkte Beratungshilfe oder es wird ein Berechtigungsschein ausgestellt, mit dem der Auskunft Suchende einen Rechtsanwalt eigener Wahl aufsuchen kann. Es ist aber auch möglich, einen Rechtsanwalt unmittelbar aufzusuchen, der dann nachträglich einen Antrag auf Bewilligung der Beratungshilfe stellt. Zur Beratungshilfe ist grundsätzlich jeder Rechtsanwalt verpflichtet.
- Gewerkschaften beraten gemäß ihrer Satzung ihre Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen Fragen kostenlos.
- Für jeden Bürger besteht zudem jederzeit die Möglichkeit, kostenpflichtigen Rechtsrat durch Rechtsanwälte einzuholen.

Diese Ansprechpartner können zum Beispiel helfen, wenn man einen etwaig vorhandenen Anspruch auf Vergütung einklagen möchte. Übrigens: Diese Auseinandersetzung darf natürlich keine Auswirkung auf die Formulierungen im Zeugnis haben.

8. Woran erkennt man und wie lässt sich beweisen, dass es sich bei einem Praktikumsverhältnis in Wirklichkeit um ein Arbeitsverhältnis handelt? Kann man einen Anspruch auf Vergütung auch noch einklagen, wenn das Praktikum bereits beendet ist?

Ob es sich bei einem Praktikum in Wirklichkeit um ein Arbeitsverhältnis handelt, lässt sich nicht pauschal beurteilen. Hier ist immer eine Prüfung des jeweiligen Einzelfalles

nötig. Dabei kommt es nicht auf die Bezeichnung im Vertrag sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses an. Wenn es aber Hinweise darauf gibt, kann man den Rechtsweg beschreiten (näheres dazu unter Frage 7).

Wenn festgestellt wird, dass in Wirklichkeit ein Arbeitsverhältnis vorlag, kann man einen Anspruch auf Vergütung (§ 611 Bürgerliches Gesetzbuch –BGB) auch nach Beendigung der Tätigkeit unter Beachtung von tariflichen Verfallfristen einklagen.

Wird das Rechtsverhältnis zwar als "Praktikum " bezeichnet, tatsächlich aber eine Arbeitsleistung erbracht, so hat der "Praktikant" als Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Vergütung (§ 611 Bürgerliches Gesetzbuch –BGB). Deren Höhe bemisst sich im Zweifelsfall an der üblichen Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers (§ 612 BGB). Vergleichbar ist die Vergütung eines Arbeitnehmers, der im selben Betrieb oder aber in einem vergleichbaren Betrieb am selben oder nächstgelegenen Ort eine vergleichbare Tätigkeit ausübt.

9. Haben Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens, ohne dass ein Vergütungsanspruch vereinbart ist, gibt es keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, und besteht deshalb ein Anspruch auf angemessene Vergütung, hat die Praktikantin/der Praktikant grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall (§§ 26, 19 Berufsbildungsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz).

Ist der "Praktikant" tatsächlich Arbeitnehmer, so hat er wie jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung unter den Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

10. Ist ein Praktikum sozialversicherungspflichtig? Wann müssen Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge gezahlt werden?

Für die Sozialversicherung gilt der Grundsatz, dass sich die Versicherungspflicht kraft Gesetzes oder Versicherungsfreiheit einer Beschäftigung allein aus den tatsächlichen

Verhältnissen des Beschäftigungsverhältnisses ableitet und nicht aus den schriftlichen Vereinbarungen der Parteien.

Allein die Bezeichnung einer Beschäftigung als Praktikum reicht nicht aus, um die damit verbundenen versicherungsrechtlichen Entscheidungen zu beeinflussen. Ob eine Beschäftigung im jeweiligen Zweig der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist oder nicht, richtet sich ausschließlich nach den Voraussetzungen in den einzelnen Versicherungszweigen. Grundsätzlich gilt, dass ein Praktikum, welches nicht zwingend in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, sozialversicherungsrechtlich nicht als Praktikum, sondern als versicherungspflichtige oder ggfs. versicherungsfreie, weil geringfügig entlohnte Beschäftigung zu betrachten ist.

Für den Bereich der Arbeitsförderung sind alle Studierenden an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule versicherungsfrei. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass alle Praktika, die **nach** dem Bildungsabschluss begonnen werden, versicherungspflichtig sind.

In der Kranken- und Pflegeversicherung sind Praktikanten, die **kein Arbeitsentgelt erhalten**, grundsätzlich versicherungspflichtig,

- wenn das Praktikum in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist;
- wenn nicht eine andere Versicherung z.B. im Rahmen der Familienversicherung vorliegt,
- oder wenn der Lebenspartner oder ein Kind dadurch familienversichert wird.

Es gelten besondere beitragsrechtliche Vorschriften eines pauschalen Beitrags.

In der Rentenversicherung sind beschäftigte Studenten grundsätzlich versicherungspflichtig. Dies gilt nicht, wenn während der Dauer eines Studiums an einer Hoch- oder Fachhochschule ein in der Studien oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum abgeleistet wird.

Ob die Voraussetzungen für eine beitragsfreie Beschäftigung in einem zur Ausbildung gehörenden Praktikum gegeben sind, hat der Arbeitgeber in seinen Entgeltunterlagen nachzuweisen. Dies wird im Rahmen der Feststellung der Versicherungspflicht bei Anmeldung der Beschäftigung und bei der Betriebsprüfung kontrolliert.

Wird für die Beschäftigung während des Praktikums **ein Entgelt gezahlt**, unterliegt dieses der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Wird für das Praktikum jedoch kein Arbeitsentgelt gezahlt, fehlt es am Merkmal der Entgeltlichkeit, so dass das Praktikum schon wegen der fehlenden Beitragsbemessungsgrundlage für die

Sozialversicherung unerheblich ist. Es besteht keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Wird das Rechtsverhältnis zwar als "Praktikum " bezeichnet, tatsächlich aber eine Arbeitsleistung erbracht und hat der "Praktikant" als Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Vergütung, gilt das tatsächlich zu zahlende Arbeitsentgelt für die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe, unabhängig davon, ob der „Praktikant" dieses auch tatsächlich ausgezahlt bekommt. Sofern ein bösertiges bzw. mutwilliges Vorgehen des Arbeitgebers vorliegt, macht sich dieser wegen Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen sogar strafbar und muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen.

11. Haben Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf Urlaub?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens, steht die Praktikantin/der Praktikant nicht in einem Arbeitsverhältnis und hat damit auch keinen Urlaubsanspruch.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub von mindestens vier Wochen nach dem Bundesurlaubsgesetz (§§ 26, 10 Abs. 2 BBiG, §§ 1,3 Bundesurlaubsgesetz).

Ist der "Praktikant" tatsächlich Arbeitnehmer, so hat er wie jeder Arbeitnehmer Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub von mindestens vier Wochen nach dem Bundesurlaubsgesetz (§§ 1, 3 BUrIG).

12. Haben Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf ein Zeugnis?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens und ist es Teil der Schul- ausbildung oder des Studiums, besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis gegen den Einsatzbetrieb nur, wenn dies in den maßgebenden Schul-, Hochschul- oder Studien- ordnungen ausdrücklich vorgesehen ist.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, haben Praktikantinnen/Praktikanten grundsätzlich bei Beendigung des Praktikums Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Zeugnisses (§§ 26, 16 Berufsbildungsgesetz).

Ist der "Praktikant" tatsächlich Arbeitnehmer, so hat er als Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis (§ 109 Gewerbeordnung).

13. Was ist bei der Zeugniserteilung zu beachten?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens und ist es Teil der Schul- ausbildung oder des Studiums, besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis nach den einschlägigen Schul-, Hochschul- oder Studienordnungen, gelten für die Zeugniserteilung die dort niedergelegten Bestimmungen.

Handelt es sich um Rechtsverhältnisse, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, muss das Zeugnis Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Praktikanten enthalten. Auf Verlangen der Praktikanten sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen (§§ 26, 16 Berufsbildungsgesetz).

Ist der "Praktikant" tatsächlich Arbeitnehmer, muss das Zeugnis mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken (§ 109 Gewerbeordnung).

Es gibt keine gesetzlich vorgeschriebene Zeugnissprache. Für alle Zeugnisse gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings folgende Grundsätze:

- Ein Zeugnis muss schriftlich ausgestellt werden. Die Erteilung eines Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- Ein Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein.
- Ein Zeugnis muss richtig, d. h. die Auskünfte des Zeugnisausstellers müssen der Wahrheit entsprechen, und wohlwollend sein.

Weitere Ausführungen zum Zeugnisrecht, insbesondere auch zur "Zeugnissprache", sind der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und der einschlägigen Literatur sowie entsprechender Internetangebote zu entnehmen.

14. Was können Praktikantinnen/Praktikanten gegen ihrer Meinung nach ungerechtfertigte schlechte Praktikumszeugnisse unternehmen?

Ein erster Schritt ist, das Praktikumszeugnis genau zu analysieren – eventuell mit einem Career Center an der eigenen Hochschule oder ähnlichem. Danach sollte das Gespräch mit dem Personalbüro des Unternehmens gesucht werden. Oft lassen sich Missverständnisse hier ausräumen. Wenn es nicht klappt: Eventuell helfen Betriebsräte oder andere Interessensvertretungen weiter. Auch der Klageweg (siehe Frage 7) steht natürlich offen.

15. Können Praktikumszeiten bei einer späteren Einstellung auf die Probezeit angerechnet werden?

Dient ein Praktikum nur dem Kennenlernen des Berufslebens und ist es Teil der Schulausbildung oder des Studiums, ist eine Anrechnung nicht möglich, da es sich in diesen Fällen um einen Teil der Schulausbildung oder des Studiums handelt.

Handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, in dem der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Vordergrund steht, und wird es unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung durchgeführt, erfolgt eine Anrechnung der Praktikumszeit auf die Probezeit, wenn dies einzelvertraglich vereinbart wird oder aufgrund einschlägiger tarifvertraglicher Bestimmungen vorgeschrieben ist.

16. Oft sind mehrmonatige Pflichtpraktika während des Studiums vorgeschrieben. Was passiert, wenn ein Pflichtpraktikum von der Praktikantin oder dem Praktikanten abgebrochen wird? Wird die bereits abgeleistete Zeit angerechnet?

Wie die Pflichtpraktika für Studierende geregelt sind, legen die einschlägigen Studienordnungen fest. Probleme können dann meistens mit dem jeweiligen Prüfungsausschuss oder dem dafür zuständigen Gremium an der Hochschule besprochen werden.

17. Haben Praktikantinnen/Praktikanten in der Zeit eines Praktikums Anspruch auf staatliche Leistungen wie BAföG oder Arbeitslosengeld?

a. Förderung durch BAföG

Die Förderungsfähigkeit bleibt bei allen Pflichtpraktika und bei freiwilligen Praktika in den Semesterferien (oder freiwilligen Teilzeitpraktika während der Vorlesungszeit) erhalten. Die Förderungsfähigkeit entfällt dagegen bei einem freiwilligen Praktikum im Urlaubssemester oder einem freiwilligen Vollzeitpraktikum während der Vorlesungszeit ohne Beurlaubung.

Die Vergütungen aus Praktika werden voll angerechnet und vermindern den Förderbetrag. Einen Abzug von Freibeträgen gibt es nicht (§ 23 Abs. 3 BAföG).

Über zusätzliche Fördermöglichkeiten während Pflichtpraktika und weitere Fragen zur Förderung durch BAföG während eines Praktikums informieren www.das-neue-bafoeg.de und die kostenlose BAföG-Hotline 0800 – 2236341.

b. Bezug von Arbeitslosengeld II

Ob Leistungen zum Lebensunterhalt (Arbeitslosengeld II) gezahlt werden können oder nicht, muss mit dem jeweiligen persönlichen Ansprechpartner (Fallmanager) geklärt werden. Auf jeden Fall sollte mit diesem *vor* der Aufnahme eines Praktikums das Gespräch gesucht werden.

Eine Zahlung von Arbeitslosengeld II ist prinzipiell möglich, wenn ein unbezahltes Praktikum absolviert wird. So kann in einer Eingliederungsvereinbarung vereinbart werden, dass während der Teilnahme an einem unbezahlten Praktikum keine weiteren Eingliederungsbemühungen notwendig sind – damit kann das Arbeitslosengeld weiter gezahlt werden. Die letztendliche Entscheidung trifft der zuständige Ansprechpartner.

18. Wo finden sich Informationen zu Praktika im Ausland?

Im Internet gibt es zahlreiche Praktikabörsen und Austauschprogramme auch für das Ausland. Die Bundesagentur für Arbeit hat einen eigenen Europaservice mit umfassenden Informationen beispielsweise zu Bewerbungen und Auswahlformalitäten im Ausland, zu Kosten oder Stipendienprogrammen.

Links

http://ec.europa.eu/education/programmes/leonardo/news_en.html

Europaservice der Bundesagentur für Arbeit (ES-BA)

<http://www.europaserviceba.de/> (www.wege-ins-ausland.de)

ASET - Die deutschen Bildungszentren in Spanien

<http://www.aset.es/>

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

<http://www.daad.de>

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für berufliche Bildung (NA-BibB)

<http://www.na-bibb.de//home/index.php>

Studienberatung USA der FH Hannover

<http://www.fh-hannover.de/usa>

Zentralstelle für das Auslandsschulwesen

<http://www.auslandsschulwesen.de>

GOstralia - Studieren in Australien

<http://www.gostralia.de>

Auslandsstudium in Australien und Neuseeland

<http://www.ranke-heinemann.de>