

ARBEITSRECHT – A38

Stand: Januar 2024

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Schüler als Praktikanten

Allgemeines

Während des Praktikums sollen junge Menschen berufsorientierte und berufsqualifizierte Erfahrungen sammeln und ein Einblick in den Beruf, die Branchen und das Unternehmen bekommen. Bei Schülern als Praktikanten gibt es **freiwillige Praktika** und **Pflichtpraktika**.

Pflichtpraktikum in der Schule

Handelt es sich um ein Pflichtpraktikum in der Schule, dann dient das Praktikum der persönlichen Information bzw. schulischen Bildung des Schülers. Die Ausgestaltung des Praktikums wird durch die jeweilige Schule entweder aufgrund der Schulordnung oder durch das jeweilige Landesrecht festgelegt. Es liegt deshalb **kein Arbeitsverhältnis** und auch **kein Ausbildungsverhältnis** vor. Der Praktikant behält den Status Schüler bei. Die Betriebspraktika als Pflichtpraktika sind insoweit Schulveranstaltungen, die in einem Betrieb als Unterrichtsort durchgeführt werden. Gleiches gilt auch für die Pflichtpraktika von Berufsfachschülern. Ein Anspruch auf Vergütung, Entgeltfortzahlung oder Urlaub besteht nicht.

Ein Pflichtpraktikum liegt vor, wenn das Praktikum für die Schule oder vorbereitend für ein Studium ausgeübt werden muss. In einem solchen Fall steht der Ausbildungszweck im Vordergrund des Praktikantenverhältnisses. Es wird in diesem Fall auch eher ein **unentgeltliches Praktikum** vorliegen und eher eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden als ein Entgelt. Liegt dagegen nicht der Bezug zur Schule oder dem künftigen Studium im Vordergrund, sondern die tatsächliche Beschäftigung, wird es sich um ein **entgeltliches Praktikum** handeln. Entscheidend für die Zuordnung, ob ein Praktikum entgeltlich oder unentgeltlich durchgeführt wird, ist der Inhalt des Praktikums, nicht seine Bezeichnung.

Freiwilliges Praktikum

Ein freiwilliges Praktikum, das losgelöst von Schule oder künftigen Studium aufgenommen wird, ist jederzeit möglich. Bei diesen Praktika handelt es sich typischerweise um ein Beschäftigungsverhältnis ohne Entgelt, da der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten für die berufliche Orientierung im Vordergrund steht und der Prakti-

kant nur sehr kurz im Betrieb ist oder nur passiv ohne Einbindung in den Arbeitsprozess tätig ist und auch keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag im Unternehmen leistet.

Wird der Praktikant jedoch durch ein Mindestmaß an Pflichtenbindung am arbeits-technischen Zweck des Betriebs miteingebunden und in den Betrieb eingegliedert, unterfällt sie/er dem Schutzzweck des § 26 BBiG. Die PraktikantInnen sind dann Arbeitnehmer. Damit besteht auch ein Anspruch auf angemessene Vergütung, Urlaub, Entgeltfortzahlung und unter Umständen auf Zahlung des Mindestlohns (s.u.).

→ **A07** „[Jugendarbeitsschutz](#)“, [Kennzahl 891](#)

Ein freiwilliges Praktikum wird meist in den Schulferien absolviert, um beispielsweise vor, neben oder nach der Ausbildung bereits vorhandene theoretische Kenntnisse um praktische Kompetenzen zu erweitern. Freiwillige Praktika ergänzen häufig auch ein bereits absolviertes Pflichtpraktikum.

Arbeitszeiten

Für das Praktikum, gleichgültig ob es sich um ein entgeltliches oder ein unentgeltliches Praktikum handelt, ist das **Mindestalter von 15 Jahren** zu beachten. Kinder unter 15 Jahren zu beschäftigen, ist in Deutschland grundsätzlich verboten.

Schüler unter 15 Jahren, die noch der Schulpflicht unterliegen, dürfen im Rahmen eines Betriebspraktikums beschäftigt werden. Schüler unter 15 Jahren, die der **Schulpflicht nicht mehr unterliegen**, dürfen nur im Berufsausbildungsverhältnis oder im Rahmen eines freiwilligen Praktikums mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. **Schüler über 15 Jahren**, die noch der allgemeinen Schulpflicht unterliegen, dürfen nur bis zu vier Wochen im Kalenderjahr im Rahmen eines Betriebs- oder eines freiwilligen Praktikums arbeiten und auch dies nur während der Schulzeiten. Schüler über 15 Jahren, die **nicht mehr der Schulpflicht unterliegen**, dürfen maximal 8 Stunden täglich und maximal 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Auch die **gesetzlichen Ruhepausen** und die **Nachtruhe** sind einzuhalten.

Nähere Informationen zur inhaltlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen bzw. Praktika entnehmen Sie bitte unseren Infoblättern → **A07** „[Jugendarbeitsschutz](#)“; → **A40** „[Schüler und Ferienjobs](#)“, → **A01** „[Worauf Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrages achten sollten: Checkliste](#)“, Kennzahlen [67](#) und [891](#).

Mindestlohngesetz

Praktikanten haben einen grundsätzlich Anspruch auf Mindestlohn. Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen:

- Vom Mindestlohn sind diejenigen Schüler ausgenommen, die ein **Pflichtpraktikum** im Rahmen ihrer Schule oder Ausbildung absolvieren.
- Ebenso ausgenommen sind diejenigen, die ein freiwilliges **Praktikum mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten**, das der Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dient, absolvieren.

- Ebenfalls ist das Mindestlohngesetz nicht anzuwenden, wenn das Praktikum **bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufsausbildung** absolviert wird, wenn nicht bereits zuvor ein entsprechendes Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
- Ebenfalls sind die Teilnehmer an einer **Einstiegsqualifizierung** oder einer **Berufsausbildungsvorbereitung** vom Mindestlohngesetz ausgenommen.
- Ist der Praktikant jünger als 18 Jahre und ohne Berufsabschluss, greift der Mindestlohn nicht.

Entscheidend für diese Ausnahmen ist der **Praktikantenbegriff** des Mindestlohngesetzes. Praktikanten sind nach **§ 22 Abs. 1 MiLoG** unabhängig von der Bezeichnung des Vertrages, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses

- für eine begrenzte Dauer,
- zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit,
- zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht,
- ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Das bedeutet: Ist der Praktikant nach der tatsächlichen Vertragshandhabung wie ein Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert und unterliegt voll dem Weisungsrecht seines Vertragspartners, dann ist er kraft Gesetzes Arbeitnehmer und für ihn gilt das Mindestlohngesetz. Einzige **Ausnahme**: Das **Mindestlohngesetz ist nicht anwendbar auf Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren, die keine abgeschlossene Berufsausbildung** haben.

Wichtig: Durch das Mindestlohngesetz ist vorgeschrieben, dass für Praktikanten, die als Arbeitnehmer gelten, die **wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich** festgehalten werden. Spätestens bei Aufnahme der Praktikantentätigkeit müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen vorliegen und von dem Unternehmer sowie dem Praktikanten bzw. von dessen Erziehungsberechtigten, unterschrieben werden.

Unfallversicherung

Schülerpraktikanten, die **auf freiwilliger Basis**, also ohne Anweisung und Aufsicht der Schule in einem Betrieb tätig werden, sind bei der **Berufsgenossenschaft des Unternehmens** versichert. Der Beitrag für Ferienjobs und bezahlte Praktika richtet sich wie bei regulären Beschäftigungsverhältnissen nach der Höhe des gezahlten Beitrages. Ob für unentgeltlich beschäftigte Praktikanten ein Beitrag zu zahlen ist, kann bei dem Unfallversicherungsträger nachgefragt werden. Die Ferienjobs und die entgeltlichen Praktika meldet der Unternehmer automatisch über die Lohnsumme, die er dem Unfallversicherungsträger am Ende des Jahres für sein Unternehmen mitteilen muss, an. Zusätzlich müssen die Ferienjobber und Praktikanten über das DEÜV-Verfahren angemeldet werden. Ist dagegen das Betriebspraktikum von der Schule organisiert, so ist das Praktikum ein **Bestandteil der Schulausbildung** und wird als Schulveranstaltung gewertet. Für diese Praktika ist der **Unfallversicherungsträger der Schule** zuständig. Bei einem Unfall des Praktikanten unterrichtet der Betrieb in diesem Fall die Schule, die den Unfall dann ihrem Unfallversicherungsträger meldet.

Nicht über die deutsche gesetzliche Unfallversicherung abgesichert sind **Auslandspraktika** und **Auslandsjobs**. Der Grund: Die Unfallversicherung greift nur bei sogenannten Entsendungen ein, das sind Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis in Deutschland besteht und der Arbeitnehmer nur vorübergehend für seinen Arbeitgeber im Ausland tätig wird. Deshalb sollten sich Praktikanten frühzeitig informieren, ob es sich lohnt, gegebenenfalls eine gesonderte Versicherung abzuschließen.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.