

WEGWEISER PRAKTIKUM FÜR UNTERNEHMEN

VORWORT

Um dem Anspruch von Studierenden und Unternehmen bzw. Institutionen auf »Praxiserfahrungen« während eines Studiums nachzukommen, sind in fast allen Studiengängen Praktika vorgesehen. Unter dem Begriff »Praktikum« wird allgemein eine vorübergehende oder befristete praktische Tätigkeit verstanden, welche Studierende in Unternehmen durchführen, um erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln.

Ein wesentliches Motiv für die Aufnahme eines Bachelorstudiums ist der Praxisbezug. Ein wesentliches Ziel des Bachelorstudiums ist »employability«. Dieses Ziel umfasst weit mehr, als die wörtliche Übersetzung des Begriffes in »Arbeitsfähigkeit« oder »Berufsfähigkeit« zum Ausdruck bringt. Mit der Studienstrukturreform wurde eine neue Di-

mension des Praxisbezugs an der Universität Bremen etabliert, in der es nicht mehr nur darum geht, für eine akademische Tätigkeit auszubilden. Zur Bachelorausbildung gehören nunmehr neben den fachlich-inhaltlichen auch methodische Aspekte, die eine Kompetenzentwicklung im angestrebten Berufsfeld fördern und fordern.

Zur Umsetzung dieser Inhalte bieten die Fachbereiche und das Career Center der Universität Bremen ein reichhaltiges Angebot zur Bildung von außerfachlichen Kompetenzen wie z.B. Kommunikationstechniken, betriebswirtschaftliches Basiswissen, Bewerbungs- und (Selbst)Präsentationstechniken und interkulturellen Kompetenzen.

Das Praktikum ist ein weiterer wesentlicher Baustein für den erfolgreichen Berufseinstieg. Dies bedeutet, dass sich sowohl Auswahl als auch Ge-

nehmung eines Praktikums nach bestimmten Qualitätsstandards richten und damit nicht nur Studierenden, sondern auch Unternehmen eine win-win Situation gewährleisten.

Das Informationshandbuch »Praktikum« bietet Studierenden und Arbeitgeber_innen wichtige Informationen rund um das Praktikum. Es gibt Auskunft zu formal rechtlichen Fragen hinsichtlich Vertragsgestaltung, Versicherungsschutz, Vergütungsmodalitäten sowie Qualitätsstandards der Praktikumsinhalte. Aber auch auf Fragen, wie finde ich ein geeignetes Praktikum / geeignete Praktikant_innen, was kann und darf ich von einem Praktikum / von Praktikant_innen erwarten und welche Verfahren sichern eine größtmögliche beiderseitige Zufriedenheit, werden Antworten gegeben.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	2
GEWINN UND NUTZEN VON PRAKTIKA	6
Praktikaarten	6
Pflichtpraktikum	7
Freiwilliges Praktikum	7
Erfahrungspraktikum	8
Berufspraktikum	8
Qualitätssicherungsstandards der Universität Bremen	9
DIE BESCHÄFTIGUNG VON PRAKTIKANTEN	10
Gesetzliche Rahmenbedingungen	10
Versicherungspflicht	13
Vorgeschriebene Praktika	14
Freiwillige Praktika	14
Vor- und Nachpraktika	15
WÜNSCHENSWERTE RAHMENBEDINGUNGEN AUS SICHT DER UNIVERSITÄT	16
A. Vorbereitungsphase	16
B. Einstellungs- und Durchführungsphase	18
Praktikumsvertrag	19

Arbeitszeit	20
Ansprechpartner_in oder Betreuer_in	21
Beginn des Praktikums	21
Erstellung eines Arbeits- und Ausbildungsplans	22
Haftungsfragen	22
Krankheit	23
Kündigung	23
Unfallschutz	25
Urlaub	25
Vergütung und Mindestlohn	26
C. Auswertungsphase	28
Praktikumszeugnis	28

GEWINN UND NUTZEN VON PRAKTIKA

Praxiserfahrung gilt bei der Einstellung von Personal als Qualitätsmerkmal. Seit jeher erwarten Arbeitgeber von ihren zukünftigen Beschäftigten praktisches Wissen und Anwendungskompetenzen hinsichtlich ihres angehenden Berufsfeldes. Um diese Erwartungen erfüllen zu können, bedarf es der Bereitschaft, Studierende, während ihres Studiums, entsprechende Praktikumsstellen anzubieten. Praktika stellen eine Möglichkeit dar, um Kontakt zu potentiellen Nachwuchskräften herzustellen. Das Praktikum ist für unsere Studierenden ein wichtiger Bestandteil, um im Studium erworbenes Wissen anzuwenden und erste Berufserfahrungen zu sammeln.

Praktikant_innen der Universität Bremen können mit ihren fachwissenschaftlichen und außerfachlichen Kompetenzen eine wertvolle Unterstützung

sein und auch bei zusätzlichen – zeitlich befristeten – Projekten wertvolle Hilfe leisten. Bei den Praktikant_innen der Universität Bremen handelt es sich um hochqualifizierte Mitarbeiter_innen »auf Zeit«. Sie erhalten darüber hinaus die Chance, potentielle Nachwuchskräfte kennen zu lernen.

PRAKTIKAARTEN

Es gibt verschiedene Formen von Praktika, die sich aus der Studienordnung des jeweiligen Studienfaches ergeben. Von den Inhalten des jeweiligen Studienganges abgesehen, unterscheiden sie sich jedoch hauptsächlich durch Dauer und Länge sowie durch den Zeitpunkt der Durchführung (Praktika vor, während oder nach dem Studium). Gleichwohl lassen sich die Praktika grob in Erfahrungspraktika und Berufspraktika unterteilen. Sind Praktika aufgrund der Studienordnung vorge-

schrieben, sprechen wir von Pflichtpraktika. Freiwillige Praktika sind dementsprechend Praktika, die nicht durch Studienordnungen vorgeschrieben oder reglementiert sind.

PFLICHTPRAKTIKUM

Pflichtpraktika sind in der Studienordnung des jeweiligen Studienfaches verpflichtend vorgesehen. Meist sind Inhalte, Dauer und Ziel vorgegeben. Bestimmungen und Regelungen ergeben sich aus der Studienordnung und ggf. weiteren Vereinbarungen. Pflichtpraktika sind meist vollständig in das Studium integriert und beispielsweise als Praxissemester, für die vorlesungsfreie Zeit oder als Vorpraktikum vorgesehen. Daher behalten Pflichtpraktikant_innen auch den Status als Studierende. Details zu Sozialversicherung, Vertrag, usw. finden Sie in den folgenden Abschnitten.

FREIWILLIGES PRAKTIKUM

In einem freiwilligen Praktikum können Studierende mögliche Berufsfelder erkunden und praktische Erfahrungen erwerben, die im späteren Berufsleben weiterhelfen. Diese Praktika finden ebenfalls während der vorlesungsfreien Zeit bzw. vor, während oder nach dem Studium statt. Gelegentlich ergänzen freiwillige Praktika bereits absolvierte Pflichtpraktika. Für freiwillige Praktika hat der Gesetzgeber besondere Vorkehrungen getroffen. Gemäß § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind »... für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ..., die §§ 10 bis 23 und 25 ...« (BBiG) anwendbar. Beschäftigte in freiwilligen Praktika sind Arbeitnehmer_innen.

Nach dem Zweck ist eine Unterscheidung in Erfahrungs- bzw. Berufspraktika sinnvoll.

ERFAHRUNGSPRAKTIKUM

Im Erfahrungspraktikum geht es in erster Linie darum, dass Studierende Erfahrungen in unbekanntem sozialen Situationen sammeln und Einblicke in die Berufswelt gewinnen. Diese Form des Praktikums sollte die Studierenden durch verschiedene Abteilungen oder Bereiche Ihres Unternehmens führen bzw. mit den unterschiedlichen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen Ihres Unternehmens vertraut machen. Die Beschäftigung in dieser Phase liegt schwerpunktmäßig im Anlernbereich.

BERUFSPRAKTIKUM

Hier geht es den Studierenden um die berufliche Umsetzung, der im Studium erworbenen Kompetenzen. Eine optimale Ausrichtung erhält diese Ausbildungszeit dadurch, dass mindestens ein Teil der im Praktikum anstehenden Arbeiten von den Studierenden selbstständig verrichtet werden kann. Hauptsächliches Ziel des Berufspraktikums ist das Erlernen von vertieften Kenntnissen über Organisation und Arbeitsweisen in einem von den Studierenden favorisierten Berufsfeld. Diese Form des Praktikums sollte den Studierenden daher die Möglichkeit verschaffen, ihre im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Tat umzusetzen und zu erproben. Gleichzeitig soll es ihnen die Chance bieten, ihre Kompetenzen wie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten sowie Überzeugungsvermögen und Sensibilität für

berufliche Fragestellungen zu entwickeln bzw. zu stärken.

Ebenfalls zu einem Berufspraktikum zählt das sog. Forschungspraktikum, das sich an diejenigen Studierenden richtet, die ihre berufliche Tätigkeit zukünftig überwiegend in der Forschungsarbeit sehen. Dabei kann der Praktikumsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität liegen.

Unabhängig von den Regelungen der jeweiligen Studien- und Praktikumsordnungen wird den Studierenden empfohlen, zwei bis drei Praktika während ihres Studienverlaufs zu absolvieren. Dabei sollte das erste Praktikum ein Erfahrungspraktikum sein, das bei der Orientierung für ein zukünftiges Berufsfeld hilft. In einem zweiten Erfahrungspraktikum sollte die Berufsfeldidee noch einmal überprüft werden. Spätestens das

dritte Praktikum sollte dann ein Berufspraktikum sein.

QUALITÄTSSICHERUNGSSTAN- DARDS DER UNIVERSITÄT BREMEN

Das Praktikum dient den Studierenden nicht nur zur beruflichen Orientierung. Mit dem Pflichtpraktikum besteht überdies die Möglichkeit, sich inhaltlich auf ein konkretes Berufsfeld vorzubereiten.

Um sicherzustellen, dass Studierende sich auch tatsächlich mit ihren Berufszielen und den dar auf abgestimmten Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern bereits während der Suche nach einem Praktikumsplatz auseinandersetzen und um die Qualität der Praktika einschätzen zu können, haben die Studiengänge bzw. Fachbereiche der Universität Bremen unterschiedliche Verfahren bzw. Prozesse

entwickelt. In den meisten Fällen müssen sich die Studierenden für das Praktikum bei ihren jeweiligen Praktikumsbeauftragten formal anmelden. Die Angaben zur Person, zum Unternehmen und den Praktikumsinhalten werden besprochen, geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen genehmigt.

Während des Praktikums steht unseren Studierenden, bei allen Rückfragen hinsichtlich universitärer Anforderungen an die Durchführung eines Praktikums, eine Ansprechperson im Fachbereich bzw. Studiengang zur Verfügung. Im Anschluss an das Praktikum sind alle Studierenden gehalten, einen ausführlichen Praktikumsbericht zu schreiben.

DIE BESCHÄFTIGUNG VON PRAKTIKANTEN

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Hinsichtlich der Rechte und Pflichten von Praktikant_innen gegenüber den Praktikumsgeber_innen gelten grundsätzlich die gleichen Rahmenbedingungen, wie sie auch für Arbeitnehmer_innen mit Arbeitsvertrag Gültigkeit haben.

Der/Die Praktikumsgeber_in hat gegenüber den Praktikant_innen die Verpflichtung, alle nötigen Informationsmittel und Materialien zur Verfügung zu stellen, die sie für eine ordnungsgemäße Verrichtung ihrer Aufgaben benötigen. Umgekehrt haben die Studierenden gegenüber dem Unternehmen die Pflicht, diese Informationsmittel und Materia-

lien auch sorgfältig zu behandeln. Darüber hinaus sind sie an die Weisungen ihres Unternehmens gebunden. Mit anderen Worten: Grundsätzlich sind Praktikant_innen Arbeitnehmer_innen – unabhängig davon, ob sie für ihre Arbeiten nun bezahlt werden oder nicht.

Voraussetzung ist in erster Linie, ob sie in die Betriebsstrukturen (Arbeitsplatz, Arbeitszeiten) eingebunden sind und weisungsgebunden handeln. Dies beruht zum einen auf § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes, wonach Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ... Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten [sind].

Praktikanten_innen in freiwilligen Praktika gehören zu den Beschäftigten eines Arbeitgebers, die sich in einer Berufsausbildung befinden. Dies folgt aus §3 i. V. m. § 10 des BBiG. In §10 ist geregelt,

dass auch diejenigen, die sich nicht in einer Berufsausbildung befinden, Rechte und Pflichten ähnlich zum normalen Arbeitsrecht haben. »Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.« Und §26 dieses Gesetzes erklärt, dass das Berufsbildungsgesetz unter Berufsausbildung eben nicht nur die klassische Lehre versteht. »Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertrags-

verhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von §23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.«

Somit gelten für Studierende in freiwilligen Praktika die weiteren Paragraphen des BBiG entsprechend. Sie haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach § 26 i.V.m. §17 Absatz 1 S. 1 BBiG, Anspruch auf Mindesturlaub gem. §§26, 10 Absatz 2 BBiG i.V.m. §§1, 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, §§26, 10 BBiG i.V.m. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Bei Beendigung des Praktikums ist dem/der Praktikanten/-in ein qualifiziertes schriftliches Zeugnis auszustellen; die elektronische Form ist ausgeschlossen, §§ 26, 16 BBiG.

Ein freiwilliges Praktikum kann nach §§ 26, 22 BBiG vom Praktikant/Praktikantin innerhalb von

4 Wochen, vom Arbeitgeber fristlos lediglich aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Auf die Schriftform des Vertrages kann gem. §26 BBiG verzichtet werden. Es empfiehlt sich aber immer die konkreten Inhalte des Vertragsverhältnis zu verschriftlichen. Ein Beispiel für einen Praktikumsvertrag finden Sie auf:

› <http://www.uni-bremen.de/career-center/downloads.html>

Studierende, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, unterliegen nicht dem BBiG. Die Bestimmungen und Regelungen ergeben sich aus der Studien- oder Prüfungsordnung und aus anderen landes- bzw. bundesrechtlichen Vorschriften. Diese Studierenden behalten den Status »Studierende« und haben folglich keinen Anspruch auf Vergütung, Erholungsurlaub bzw. Lohnfortzahlung. Selbstver-

ständig können Sie, als Praktikumsgeber, das Engagement eines Pflichtpraktikanten oder einer Pflichtpraktikantin honorieren und freiwillig eine Vergütung bzw. Aufwandsentschädigung zahlen, zumal viele Studierende auf Einnahmen zum Lebensunterhalt angewiesen sind. Ein schriftlicher Vertrag ist in der Regel nicht vorgeschrieben. Es empfiehlt sich aber immer die konkreten Inhalte des Vertragsverhältnis zu verschriftlichen. Ein Beispiel für einen Praktikumsvertrag finden Sie auf:

- › <http://www.uni-bremen.de/career-center/downloads.html>

Etwas anders verhält es sich mit den elementaren Arbeitnehmer_innenrechten wie beispielsweise einer angemessenen Ruhezeit oder einem Arbeitsplatz ohne Gesundheitsrisiken. Diese gelten auch für Praktikant_innen, die sich in einem Pflichtpraktikum während des laufenden Studiums befinden.

Eine Bescheinigung des Praktikums als Nachweis für die Universität ist in den Studienordnungen vorgeschrieben. Um den Studierenden eine ausführliche Rückmeldung zu Leistungen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu geben, empfiehlt sich ein qualifiziertes Zeugnis gem. §109 Gewerbeordnung, auch um deren Chancen bei späteren Bewerbungen zu erhöhen.

VERSICHERUNGSPFLICHT

Inwieweit Praktikant_innen einer Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) unterliegen, richtet sich danach, ob diese bei der Ausübung ihres Praktikums seitens des Gesetzes eher den Status von Arbeitnehmer_innen oder von Studierenden haben. Dies wiederum hängt davon ab, ob das Praktikum aufgrund der jeweiligen Studien- oder Praktikumsordnung vorgeschrieben oder freiwillig ist.

Weitere Differenzierungen ergeben sich aus dem Zeitpunkt der Durchführungsphase, d.h. ob das Praktikum vor, nach oder während des Studiums absolviert wird, und ob die Studierenden für die Verrichtung ihrer Praktikums-tätigkeit ein Arbeits-entgelt erhalten oder nicht (Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltig-keitsgesetz vom 26.07.2004).

VORGESCHRIEBENE PRAKTIKA

Studierende, die während Ihres Studiums ein in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum – häufig ist es ein so genanntes Praxissemester – ableisten, sind in dieser Zeit als Arbeitnehmer_in versicherungsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die wö-chentliche Arbeitszeit ist ohne Bedeutung. ABER:

Die Höhe des Verdienstes kann über den Verbleib in der Familienversicherung entscheiden. Auskunft dazu kann die zuständige Krankenkasse nach den aktuellen Werten geben.

FREIWILLIGE PRAKTIKA

Anders sieht es bei nicht in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebe-nen Praktika aus. Studierende, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, sind grundsätzlich als Ar-beitnehmer_in versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Studium vorrangig bleibt.

Rentenversicherungsfreiheit besteht nur, wenn kein Entgelt anfällt oder nicht mehr als 450 Euro monatlich gezahlt werden. Es gelten dieselben Regelungen wie beim Jobben im Semester oder in

den Semesterferien. Auskünfte geben die zuständigen Sozialversicherungsträger.

VOR- UND NACHPRAKTIKA

Personen, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum (als Voraussetzung für das Studium) oder ein Nachpraktikum (im Anschluss an das Studium) absolvieren und nicht immatrikuliert sind, unterliegen der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht, wenn die berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt wird. Die Dauer des Praktikums ist in diesem Zusammenhang unerheblich. In diesen Fällen sind die Praktikant_innen für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung selbst verantwortlich. Die Höhe der Beiträge entspricht denen zur Kranken- und Pflegeversicherung der Studierenden.

Besteht eine Familienversicherung, so geht diese der Versicherung als Praktikant_in vor und es sind dann keine eigenen Beiträge zu entrichten. Erhalten die Praktikant_innen Arbeitsentgelt, besteht Kranken- und Pflegeversicherungspflicht als Arbeitnehmer_in, für deren Beiträge die Praktikumsgeber_innen verantwortlich sind.

Während eines vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikums besteht – unabhängig vom Arbeitsentgelt – Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Die Beiträge zahlt der/die Arbeitgeber_in. Sofern kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, hat der/die Arbeitgeber_in die Beiträge in Höhe von 1% der monatlichen Bezugsgröße – 2013 – West 0,81 AV/5,09 RV – Ost 0,68 AV 4,30 RV – abzuführen. Die Rechengrößen in der Sozialversicherung werden vom Bundesarbeitsministerium im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben.

Aktuelle Informationen und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Einzelfalles bieten die Krankenkassen bzw. die weiteren Sozialversicherungsträger.

WÜNSCHENSWERTE RAHMENBEDINGUNGEN AUS SICHT DER UNIVERSITÄT

Ihr Unternehmen oder wenigstens Teilbereiche Ihres Unternehmens sollten in dem Berufsfeld agieren, in dem sich die Studierenden des jeweiligen Studienganges später betätigen werden. Darüber hinaus sollte es Ihrem Unternehmen möglich sein, für die Zeit des Praktikums eine Betreuungsperson zu benennen und einzusetzen. Der zeitliche Aufwand der Betreuung lässt sich im Vorfeld nicht näher quantifizieren. Dies hängt zum einen von der jeweiligen Motivation und Leistungsfähigkeit

der Praktikant_innen ab. Zum anderen sind die Gestaltung der jeweiligen Arbeitsinhalte sowie die Betreuung selbst für eine bestmögliche Effizienz ausschlaggebend.

Neben dem eigenen Arbeitsplatz in den Geschäftsräumen Ihres Unternehmens, sollten Studierende auch Zugang zu PC und Telefon haben. Vorteilhaft wäre eine angemessene Bezahlung bzw. Aufwandsentschädigung für die von Studierenden geleisteten Arbeiten.

A. VORBEREITUNGSPHASE

Um die Praktika möglichst zielführend und den Betreuungsaufwand gering zu halten, empfiehlt es sich, ein wenig Zeit in die Vorbereitung des Praktikums zu investieren.

Im Zentrum dieser Vorbereitungen sollte die Beschäftigungsmöglichkeit der Studierenden stehen, indem die betreffende Person zu gezielter Mitarbeit an zeitlich begrenzten Projekten mit einem ihrem Ausbildungsstand angemessenen Schwierigkeitsgrad herangezogen werden kann. Um die Effizienz des Praktikums transparent zu machen, wäre unter Umständen die Konzeption von »tätigkeitsbezogenen Leistungsnachweisen« (Projektberichten) wertvoll. Eine andere Form könnte das Praktikumsprotokoll sein, in dem die Studierenden ihre Ausbildungsschritte während des Praktikums regelmäßig schriftlich festhalten.

Darüber hinaus wäre es für die Studierenden günstig, wenn ihnen gleich zu Beginn Informationsmaterial über ihren Arbeitsplatz mit Ausführungen zu beispielsweise Produktionsabläufen, Managementsystemen, Betriebsorganisation oder auch

speziellen Problemen in der Forschung und Entwicklung etc. überreicht werden könnte.

Besonders hilfreich und wünschenswert aus Sicht der Studierenden ist es ferner, wenn Unternehmen bereits im Vorfeld einer Einstellung genaue Vorstellungen darüber haben, welche Fähigkeiten und Kenntnisse sie von Praktikant_innen erwarten. Diese Überlegungen lassen sich nicht unbedingt an einem bestimmten Studiengang festmachen. So könnten zum Beispiel für eine Marktforschungs- oder Evaluationsstudie Studierende des Studienganges Soziologie geeigneter sein als Studierende der Betriebswirtschaft, da bspw. die Soziologie an der Universität Bremen explizit auf diese Analysemethoden ausgerichtet ist.

Detaillierte Auskünfte erhalten Sie über die Praxisbüros, Praktikumsbeauftragten, Studienzentren

oder die Studienfachberater_innen der jeweiligen Studiengänge. Die Ansprechpartner_innen in den Studiengängen finden Sie auf unserer Internetseite:

- › <http://www.uni-bremen.de/career-center/downloads.html> unter Ansprechpartner in den Fachbereichen

Das Career Center bietet Ihnen die Möglichkeit, Angebote für Praktikant_innen, aber natürlich auch für Absolvent_innen, Assistent_innen, Doktoranden, Diplomanden, Werkstudent_innen, studentische Hilfskräfte sowie Ferien- / Semesterjobs und Studienarbeiten online zu veröffentlichen. Für kleine oder mittelständische Unternehmen ist die Nutzung kostenfrei. Hier:

- › <http://www.uni-bremen.de/career-center/jobs-praktika-suchen/job-und-bewerberportal.html> finden Sie dazu alle Details.

B. EINSTELLUNGS- UND DURCHFÜHRUNGSPHASE

Die Bewerbung um einen konkreten Praktikumsplatz stellt die Studierenden vor eine neuerliche Herausforderung. Mit der eigenständigen Suche und Bewerbung bekommen sie die Möglichkeit, sich frühzeitig mit Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes, aber auch mit den Kommunikationsstrukturen und Bewerbungskonventionen vertraut zu machen. Die Studierenden werden seitens der Universität Bremen dazu aufgefordert, sich diesem Verfahren zu stellen.

Vom Career Center Universität Bremen werden regelmäßig Bewerbungstrainings und individuelle Beratung angeboten, die interessierte Studierende auf diese Situation vorbereiten.

Unterstützen Sie diese Lernphase, indem Sie als Unternehmen grundsätzlich die gleichen Anforderungen an eine Praktikums-Bewerbung stellen, wie Sie sie auch von Bewerber_innen für einen vakanten Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen verlangen. Fragen Sie die Bewerber_innen danach, welche Vorstellungen Sie von der Arbeit haben, wo Ihre Schwerpunkte im Studium liegen und welche Schlüsselkompetenzen sie bereits mitbringen.

Sollten Sie Kritik an der Art und Weise der Bewerbungsunterlagen oder der Darstellung im Vorstellungsgespräch der Studierenden haben, teilen Sie es der betreffenden Person mit und tragen Sie so dazu bei, dass Ihre Erwartungen für die Zukunft erfüllt werden.

PRAKTIKUMSVERTRAG

Ein Praktikum muss nicht zwingend über einen schriftlichen Vertrag vereinbart werden. Letztlich gilt auch eine mündliche Absprache als Vertrag in Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches. In der Realität hat es sich sowohl für Pflichtpraktika als auch für freiwillige Praktika als nützlich erwiesen, einen Praktikumsvertrag abzuschließen. Ein Praktikumsvertrag sollte – auch in Anlehnung an das Berufsbildungsgesetz-, folgende Punkte beinhalten:

- › Arbeitszeit
- › Ansprechpartner_in oder Betreuer_in
- › Beginn und Dauer des Praktikums (eventuell eine Probezeit)
- › Erstellung eines Arbeits- bzw. Ausbildungsplans
- › Haftungsfragen
- › Krankheit

- › Kündigung
- › Lernziele/Aufgaben
- › Unfallschutz
- › Urlaub
- › Vergütung und/oder Kostenerstattungen
- › Verweis auf das Studium (freiwilliges oder vorgeschriebenes Praktikum)
- › Zeugnis

Im Download-Bereich unsere Website:

- › <http://www.uni-bremen.de/career-center/downloads.html> stellen wir unter Praktikum einen Mustervertrag zur Verfügung.

ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit der Praktikant_innen sollte sich nach der üblichen betrieblichen Arbeitszeit in Ihrem Unternehmen richten. Allerdings muss diese

in Bezug auf die Praktikant_innen im Rahmen des geltenden Arbeitszeitgesetzes liegen.

Gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit von Praktikant_innen im Durchschnitt eines halben Jahres 8 Stunden nicht überschreiten. Die maximale Arbeitsdauer eines Werktages darf 10 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen lässt der Gesetzgeber gem. § 10 Arbeitszeitgesetz nur im beschränkten Umfang wie beispielsweise im Bereich der Pflege, der Veranstaltungsorganisation oder im Medienbereich zu.

Letztlich heißt dies nichts anderes, als dass Praktikant_innen grundsätzlich nicht verpflichtet sind, Überstunden zu leisten. In manchen Fällen kann es jedoch wichtig sein, einmal mehr als 8 oder 10 Stunden zu arbeiten, insbesondere, wenn es darum geht, ein wichtiges Projekt rechtzeitig fertig zu

stellen. Wir empfehlen den Studierenden daher, sich nicht zwangsläufig auf die gesetzliche Regelung zu beziehen, sondern im Einzelfall zu entscheiden, welche Vorteile sich daraus für sie und ihre Ausbildung ergeben können.

Wird die Person als Vollzeitkraft eingestellt, beträgt die Wochenarbeitszeit in der Regel 40 Stunden, die entweder als feste Arbeitszeit oder auch als flexible Arbeitszeit abgeleistet werden kann. Je nach Arbeitszeitregelung sollte dies auch im Praktikumsvertrag festgehalten werden.

ANSPRECHPARTNER_IN ODER BETREUER_IN

Es steht außer Frage, dass Sie von den Studierenden erwarten können, möglichst selbständig zu arbeiten. Dennoch wäre es für die Effizienz der

Ausbildungszeit von Vorteil, wenn Sie eine Person aus Ihrem Unternehmen benennen würden, die als Betreuer_in oder Ansprechpartner_in in allen Ausbildungsfragen zuständig ist und darüber hinaus regelmäßige Gespräche mit den Praktikant_innen über den Fortgang ihrer Arbeiten führen kann.

BEGINN DES PRAKTIKUMS

Neue Mitarbeiter_innen sind zunächst etwas fremd im Unternehmen. Es wäre daher für die Praktikant_innen hilfreich und wünschenswert, wenn Sie die anderen Mitarbeiter_innen im betreffenden Bereich Ihres Unternehmens über das Praktikum informieren und den möglichen Einfluß auf deren Arbeit kommunizieren könnten. Stellen Sie den ersten Kontakt zwischen Praktikant_innen und den Kolleg_innen im Team her, mit denen sie zu tun haben werden. Das erleichtert den Einstieg.

ERSTELLUNG EINES ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLANS

Da die Praktikumszeit in der Regel nur wenige Wochen beträgt, empfiehlt es sich, für die anstehenden Aufgaben einen Plan zu erstellen, in dem z.B. Tätigkeiten und die damit verbundenen Lernziele sowie die zu durchlaufende(n) Abteilung(en) innerhalb eines bestimmten Zeitfensters festgehalten werden. Auf diese Weise lässt sich sicherstellen, dass die Ausbildungszeit effektiv genutzt wird und die Studierenden keine »Leerlaufzeiten« mit Kaffee kochen u. ä. überbrücken müssen.

HAFTUNGSFRAGEN

»Wo gehobelt wird, fallen Späne«, sagt ein altes Sprichwort. Für den Fall also, dass den Praktikant_innen bei der Verrichtung ihrer Tätigkeiten Fehler

unterlaufen, wäre die Aufnahme einer entsprechenden Ausschlussregelung in den Praktikumsvertrag wie beispielsweise: »Der Praktikant/die Praktikantin haftet für Schäden des Unternehmens nur im Falle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit« wünschenswert.

Damit wären die Praktikant_innen vor unliebsamen Folgen geschützt, solange sie nach bestem Wissen und Gewissen handeln und so arbeiten, wie Sie es von jedem vernünftig Handelnden erwarten können.

Sobald Praktikant_innen allerdings bewusst Schäden anrichten, das heißt mit Wissen und Wollen Ihrem Unternehmen Schaden zufügen, oder die sonst übliche Sorgfalt außer Acht lassen, muss die betreffende Person für den entstandenen Schaden haften. Zwar würde in einem solchen Fall auch

eine Private Haftpflichtversicherung der Studierenden nicht eintreten, allerdings empfehlen wir diesen, eine solche vor Antritt eines Praktikums abzuschließen, damit Sie wenigstens im Falle des »Fehlers trotz Vernunft« abgesichert sind. Es wäre wünschenswert, wenn auch Sie als Unternehmen bei Abschluss des Vertrages darauf hinwirken könnten.

Etwaigen Kunden gegenüber sind die Studierenden zu keinem Schadensersatz verpflichtet, da sie als Angestellte eines Unternehmens immer nur als »Erfüllungsgehilfen« im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) handeln.

KRANKHEIT

Für den Fall, dass Praktikant_innen während der Ausübung ihres Praktikums krank werden, emp-

fehlen wir ihnen, sich den Regeln Ihres Unternehmens anzupassen. Wenn diese also aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht in den Betrieb kommen können, raten wir, sich bereits am ersten Tag ihrer Krankheit bis spätestens 10.00 Uhr in Ihrem Unternehmen (Personalabteilung oder Betreuer in) krankzumelden. Für den Fall einer länger andauernden Krankheit sollten sie spätestens ab dem dritten Fehltag eine ärztliche Krankschreibung vorlegen.

KÜNDIGUNG

In manchen Fällen gibt es gute Gründe, sich Gedanken über eine Kündigung zu machen. Dies gilt sowohl für Praktikant_innen als auch für Unternehmen.

Sollte sich nach zwei bis drei Wochen herausstellen, dass eine Ausbildung im Sinne der vertraglich

getroffenen Vereinbarung sowie der Studien- oder Praktikumsverordnung nicht stattfinden kann, liegt ein berechtigtes Interesse seitens der Studierenden an einer Kündigung vor.

Bei Vorliegen eines solchen Sachverhaltes weisen wir die Studierenden darauf hin, dass es in jedem Fall besser ist, das Gespräch mit dem Praktikumsgeber zu suchen und nicht einfach von heute auf morgen fernzubleiben. Denn nicht immer sind Praktikant_innen dazu verpflichtet, offiziell zu kündigen. Absolvieren Studierende ein Pflichtpraktikum, müssen im Praktikumsvertrag spezielle Kündigungsfristen festgelegt worden sein.

Ein freiwilliges Praktikum kann gem. §26 in Verbindung mit §22 BBiG vom Praktikumsgeber nach Ende der Probezeit fristlos nur mit wichtigem Grund gekündigt werden, so zum Beispiel, wenn

die betreffende Person zu lange krank ist und das Praktikum demzufolge nicht sinnvoll durchgeführt werden kann. Möglicherweise stehen die Fachkenntnisse und Leistungen der Praktikant_innen auch nicht mit den Ansprüchen Ihres Unternehmens in Einklang (Personenbedingte Kündigung). Aber auch häufige Unpünktlichkeit oder Unzuverlässigkeit sowie die Weitergabe von Firmeninterna sind anerkannte Gründe, wonach Sie das Recht haben, den Praktikant_innen zu kündigen (Verhaltensbedingte Kündigung).

Die Praktikant_innen können ebenso fristlos aus wichtigem Grund kündigen und zudem mit einer Frist von 4 Wochen.

Sollten Sie eine Probezeit vereinbart haben und können beide Seiten jederzeit auch ohne Angaben von Gründen in dieser Probezeit kündigen.

UNFALLSCHUTZ

Gemäß §2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII sind alle ordentlich eingeschriebenen Studierenden während ihrer Aus- und Fortbildung an Hochschulen gesetzlich unfallversichert, unter der Voraussetzung, dass das Studium nachweislich ihre Hauptbeschäftigung ist.

Befinden sich die Studierenden in einem Praktikum und stößt ihnen auf dem Unternehmensgelände oder im Unternehmen etwas zu, sind sie in vielen Fällen nicht über diese gesetzliche Regelung geschützt, sondern über die gesetzliche Unfallversicherung des Praktikumsgebers. Dies folgt aus dem Sozialgesetzbuch IV des § 7 Abs. 2, wonach der Gesetzgeber ein Praktikum – und zwar unabhängig davon, wie lange es dauert bzw. ob es bezahlt wird oder nicht – unter eine »betriebliche

Berufsausbildung« subsumiert. Voraussetzung ist allerdings, dass Praktikanten, wenn ihnen etwas zustößt, sich nicht zufällig im Unternehmen aufhalten, sondern ihre Anwesenheit auf einer Weisung oder der Einbindung in einen Arbeitsprozess beruht.

URLAUB

Der Urlaubsanspruch während eines Praktikums richtet sich wieder danach, ob die Studierenden ein Pflichtpraktikum, also eher in einem Studierendenstatus oder arbeitnehmerähnlich ein freiwilliges Praktikum absolvieren.

Für den Fall, dass die Ausübung des Praktikums über die Studien- oder Praktikumsordnung vorgeschrieben ist, steht der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen im Vor-

dergrund. Ein Anspruch auf Urlaub ist für diese Praktika damit ausgeschlossen.

Handelt es sich um ein freiwilliges Praktikum haben die Praktikant_innen einen Urlaubsanspruch gemäß §4 des Bundesurlaubsgesetzes hat ein Arbeitnehmer ab einem sechs Monate dauernden Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub (bei einer 6-Tage-Woche) im Jahr. Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate, dann besteht ein Anspruch auf jeweils 2 Werktage Urlaub für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht.

In einigen Fällen richtet sich der Urlaubsanspruch aber auch nach den jeweils geltenden tarifrechtlichen oder betriebsinternen Regelungen.

VERGÜTUNG UND MINDESTLOHN

Praktikanten werden grundsätzlich als Arbeitnehmer angesehen, die unter den Mindestlohn fallen. Bei folgenden Praktikantenverhältnissen gibt es Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht:

- › Praktikanten, die ihr Praktikum im Rahmen einer verpflichtenden Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- › Praktikanten, die ihr Praktikum zum Zwecke der Orientierung über ihre Berufs- oder Studienwahl leisten – aber nur bis zu drei Monaten
- › Praktikanten, die bis zu drei Monaten ein berufs- oder hochschulbegleitendes Praktikum ableisten, wenn nicht bereits zuvor ein derartiges Praktikantenverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat – maximal drei Monate.

Für folgende Praktikantenverhältniss gilt der Mindestlohn ab dem vierten Monat:

- › Praktikant_inn_en deren Praktikum berufsorientierend oder zu Studienwahl erfolgt (Orientierungspraktikum).
- › Praktikant_inn_en deren Praktikum begleitend zur Studien- oder Berufsausbildung erfolgt und nicht in der Studienordnung bzw. Ausbildungsordnung vorgesehen ist.

Die bisherige Erfahrung zeigt, dass es Praktika im Öffentlichen Dienst und bei Vereinen und Initiativen aus dem sozialen oder kulturellen Bereich bisher oftmals ohne Bezahlung stattfinden, während Praktika in Wirtschaftsunternehmen eher bezahlt werden.

Sicher kommt es bei der Frage der Entlohnung darauf an, wie groß der wirtschaftliche Nutzen

des Praktikums für das Unternehmen ist. Häufig besteht die Möglichkeit, bei unbezahlten Praktika wenigstens für Teilaufgaben ein Honorar zu bekommen. Auf jeden Fall sollte die Frage einer Bezahlung im Vertrag geregelt sein. Dies gilt auch für die umgekehrte Variante, dass bei einem unentgeltlichen Praktikum der Verzicht auf eine Vergütung im Vertrag erklärt wird.

Aktuelle Informationen finden Sie auf:

- › <http://www.ihk-praktikumsportal.de/inhalte/Arbeitgeber/Praktikum/Rechtliche+Rahmenbedingungen/42576/Mindestlohn.html>

C. AUSWERTUNGSPHASE

Am Ende des Praktikums sollten Sie mit den Praktikant_innen ein Auswertungsgespräch über die Ergebnisse des Praktikums führen. Beide Seiten haben so die Gelegenheit das Praktikum zu reflektieren. Eventuell ergeben sich daraus Informationen und Resultate, die unmittelbar in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden können.

PRAKTIKUMSZEUGNIS

Die Bescheinigung und damit der Nachweis eines Pflichtpraktikums sind in den meisten Studienordnungen geregelt und notwendig. Die Studiengänge stellen dafür häufig Unterlagen zur Verfügung.

Selten besteht ein ausdrücklicher Anspruch auf ein – »qualifiziertes« – Zeugnis aus der Studien-

ordnung. Es dient aber als Nachweis der verrichteten Tätigkeiten und bietet Informationen zu Leistungen, Fähigkeiten und Kenntnisse. Für die Studierenden ist es zudem hilfreich für künftige Bewerbungen. Im Wettstreit um einen Arbeitsplatz könnte ihnen dieses Dokument u. U. einen Vorteil verschaffen – insbesondere dann, wenn es sich um ein »qualifiziertes Zeugnis« im Sinne des § 109 Gewerbeordnung handelt.

Für Studierende in einem freiwilligen Praktikum gelten §§26 i.V.m 16 BBiG

»... wonach das ausbildende Unternehmen dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen [hat]«, welches über »Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden«

Auskunft geben muss. Darüber hinaus sind nach dieser Vorschrift »Auf Verlangen des Auszubildenden [...] auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.«

Unabhängig davon, ob nun verpflichtet oder nicht: es wäre für Praktikant_innen in jedem Fall hilfreich und motivierend, ein qualifiziertes Zeugnis von Ihnen zu erhalten und dieses als Vereinbarung im Vertrag mit aufzunehmen.

Ein mustergültiges qualifiziertes Praktikumszeugnis sollte Ausführungen zu folgenden Kriterien enthalten:

- › Namen und Anschrift des Praktikanten
- › Dauer des Praktikums
- › Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit
- › Bewertung der Lern- und Arbeitsbereitschaft
- › Bewertung der Lern- und Arbeitsbefähigung

- sowie Angaben zur Motivation
- › Bewertung des Sozialverhaltens gegenüber Vorgesetzten und Kollegen
- › Umfang des angeeigneten Fachwissens
- › Bewertung des Lernerfolges
- › Zusammenfassendes Leistungsurteil
- › Unterschrift