

Inlandspraktikum

Wegweiser für Arbeitgeber:innen

Vorwort

Um dem Anspruch von Studierenden und Arbeitgebenden 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 oder im öffentlichen Sektor, um erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln.

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. Zur Bachelorausbildung gehören neben den fachlich-inhaltlichen auch methodische Aspekte, die eine Kompetenzentwicklung im angestrebten Berufsfeld fördern.

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

Das Praktikum ist ein weiterer grundlegender Baustein für den erfolgreichen

Berufseinstieg. Dies bedeutet, dass sich sowohl Auswahl als auch Genehmigung eines Praktikums nach bestimmten Qualitätsstandards richten und damit nicht nur Studierenden, sondern auch Arbeitgebenden eine win-win Situation gewährleisten.

Der „Wegweiser Inlandspraktikum“ bietet Studierenden und Arbeitgebenden wichtige Informationen rund um das Praktikum. Er gibt Auskunft zu formal rechtlichen Fragen hinsichtlich Vertragsgestaltung, Versicherungsschutz, Vergütungsmodalitäten sowie Qualitätsstandards der Praktikumsinhalte.

Aber auch auf Fragen

- Wie finde ich ein geeignetes Praktikum?
- Wie finde ich geeignete Praktikant:innen?
- Was kann und darf von Praktikant:innen erwarten werden?
- Welche Verfahren sichern eine größtmögliche beiderseitige Zufriedenheit?

werden Antworten gegeben.

Weitere Praxis- und Beratungskontakte in den Fachbereichen der Universität Bremen:

- www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads
- Praxis- und Beratungskontakte in den Fachbereichen der Universität Bremen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
GEWINN UND NUTZEN VON PRAKTIKA	6
Unterschiedliche Arten von Praktika	6
Pflichtpraktikum	7
Freiwilliges Praktikum	7
Erfahrungspraktikum	8
Berufspraktikum	8
Qualitätssicherungsstandards der Universität Bremen	9
DIE BESCHÄFTIGUNG VON PRAKTIKANT:INN:EN	10
Gesetzliche Rahmenbedingungen	10
Versicherungspflicht	14
Pflichtpraktika	14
Freiwillige Praktika	15
Vor- und Nachpraktika	15

WÜNSCHENSWERTE RAHMENBEDINGUNGEN AUS SICHT DER UNIVERSITÄT	16
A. Vorbereitungsphase	17
B. Einstellungs- und Durchführungsphase	19
Praktikumsvertrag	20
Arbeitszeit	21
Ansprechpartner:in oder Betreuer:in	22
Beginn des Praktikums	22
Erstellung eines Arbeits- und Ausbildungsplans	23
Haftungsfragen	23
Krankheit	24
Kündigung	25
Unfallschutz	26
Urlaub	27
Vergütung und Mindestlohn	28
C. Auswertungsphase	29
Praktikumszeugnis	29

Gewinn und Nutzen von Praktika

Praxiserfahrung gilt bei der Einstellung von Personal als Qualitätsmerkmal. Seit jeher erwarten Arbeitgeber:innen von ihren zukünftigen Beschäftigten praktisches Wissen und Anwendungskompetenzen hinsichtlich ihres angehenden Berufsfeldes. Um diese Erwartungen erfüllen zu können, bedarf es der Bereitschaft, Studierenden während ihres Studiums, entsprechende Praktikastellen anzubieten.

Praktika stellen eine Möglichkeit dar, um Kontakt zu potentiellen Nachwuchskräften herzustellen. Darüber hinaus erhalten unsere Studierenden die Möglichkeit, im Studium erworbenes Wissen anzuwenden und erste Berufserfahrungen zu sammeln,

so dass sie beim Berufseinstieg ein rundes Gesamtprofil mitbringen können.

Praktikant:inn:en 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:inn:en der Universität Bremen handelt es sich um hochqualifizierte Mitarbeiter:innen „auf Zeit“.

Unterschiedliche Arten von Praktika

Praktika gibt es in verschiedenen Formen, welche sich aus der Studienordnung des jeweiligen Studienfaches ergeben. Von den Inhalten des jeweiligen Studienganges abgesehen, unterscheiden sie sich

jedoch hauptsächlich durch ihre Dauer sowie den Zeitpunkt der Durchführung (Praktika vor, während oder nach dem Studium). Sind Praktika aufgrund der Studienordnung vorgeschrieben, sprechen wir von Pflichtpraktika. Freiwillige Praktika sind dem entsprechend Praktika, die nicht durch die Studienordnung vorgeschrieben oder reglementiert sind. Gleichwohl lassen sich die Praktika grob in Erfahrungspraktika und Berufspraktika unterteilen.

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 Vereinba-

rungen. Pflichtpraktika sind meist vollständig in das Studium integriert und bspw. als Praxissemester, für die vorlesungsfreie Zeit oder als Vorpraktikum vorgesehen. Daher behalten Pflicht-Praktikant:inn:en 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 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 16 und 17 Absatz 1, 6 und 7 sowie die §§ 18 bis 23 und 25 ... (BBiG) anwendbar. Beschäftigte in freiwilligen Praktika sind Arbeitnehmer:innen.

Des Weiteren ist eine Unterscheidung in Erfahrungs- bzw. Berufspraktika sinnvoll.

Erfahrungspraktikum

Im Erfahrungspraktikum geht es in erster Linie darum, dass Studierende Erfahrungen in unbekannten 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 wird. Hauptsächliches Ziel des Berufspraktikums ist das Erlernen von vertiefenden

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, welches ein Pflichtpraktikum für Studierende im Masterstudium ist. Studierende sollen einen Einblick in die Arbeitsweisen und den Arbeitsalltag in Wissenschaft und Forschung bekommen. Dabei kann der Prak-

tikumsplatz 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.

Qualitätssicherungsstandards 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 darauf 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 Ansprechpartner:in im Fachbereich bzw. Studiengang zur Verfügung. Im Anschluss an das Praktikum sind alle Studierenden gehalten, einen ausführlichen Praktikumsbericht zu schreiben.

Die Beschäftigung von Praktikant:inn:en

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Hinsichtlich der Rechte und Pflichten von Praktikant:inn:en gegenüber den Praktikumsgebenden gelten grundsätzlich die gleichen Rahmenbedingungen, wie sie

auch für Arbeitnehmer:innen mit Arbeitsvertrag Gültigkeit haben.

Praktikumsgebende haben gegenüber den Praktikant:inn:en 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 Materialien auch sorgfältig zu behandeln. Darüber hinaus sind sie an die Weisungen ihres Unternehmens gebunden. Mit anderen Worten: Grundsätzlich sind Praktikant:inn:en Arbeitnehmer:innen – unabhängig davon, ob sie für ihre Arbeiten 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:innen im Sinne dieses Gesetzes „...Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten [sind]“.

Praktikant:inn:en in freiwilligen Praktika gehören zu den Beschäftigten von Arbeitgebenden, 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 Vertragsverhältnisses 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) und Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, §§ 26, 10 BBiG i.V.m. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Bei Beendigung des Praktikums ist den Praktikant:inn:en ein qualifiziertes schriftliches Zeugnis auszustellen; die elektronische Form ist ausgeschlossen, §§ 26, 16 BBiG.

Ein freiwilliges Praktikum kann nach §§ 26, 22 BBiG von Praktikant:inn:en innerhalb von 4 Wochen, vom Arbeitgeber:in 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:

→ [www.uni-bremen.de/career-center/
angebote/downloads](http://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads)
→ Praktikum in Deutschland

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. Selbstverständlich können Sie, als Praktikumseinrichtung, das Engagement von Pflicht-Praktikan-

ten:inn:en 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 auch hier, immer die konkreten Inhalte des Vertragsverhältnis zu verschriftlichen.

Etwas anders verhält es sich mit den elementaren Rechten von Arbeitnehmenden wie bspw. einer angemessenen Ruhezeit oder einem Arbeitsplatz ohne Gesundheitsrisiken. Diese gelten auch für Praktikant:inn:en, 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:inn:en 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 Arbeitnehmenden 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 Praktikumstätigkeit ein Arbeitsentgelt erhalten oder nicht (Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz vom Juli 2004)).

Pflichtpraktika

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 wöchentliche Arbeitszeit ist in diesem Zusammenhang 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.

Rentenversicherungsfreiheit besteht nur, wenn kein Entgelt anfällt oder nicht mehr als 556 Euro (Minijobgrenze Stand 2025) monatlich gezahlt werden. Es gelten dieselben Regelungen wie beim Jobben im Semester oder in den Semesterferien. Auskünfte geben die zuständigen Sozialversicherungsträger.

Freiwillige Praktika

Anders sieht es bei nicht in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika aus. Hier kann es unter Umständen zu einer Sozialversicherungspflicht kommen. Studierende, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, sind nur dann als Arbeitnehmer:in versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Studium vorrangig bleibt.

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 Zusammen-

hang unerheblich. Besteht eine Familienversicherung, deckt diese diesen Bedarf ab. Liegt keine Familienversicherung vor, 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.

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 abzuführen. Die Rechengrößen in der Sozialversicherung werden vom Bundesministerium im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben. Aktuelle Informationen und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Einzelfalles bieten die Krankenkassen bzw. die weiteren Sozialversicherungsträger.

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 Teilbe-

reiche Ihres Unternehmens sollten in dem Berufsfeld agieren, in dem die Studierenden des jeweiligen Studienganges später tätig sind. 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:inn:en 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. Aufwands-

entschädigung 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 >tätigkeits-

bezogenen 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 bspw. 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 Arbeitgeber:innen bereits im Vorfeld einer Einstellung genaue Vorstellungen darüber haben, welche Fähigkeiten

und Kenntnisse sie von Praktikant:inn:en 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:

- <https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads>
- Praxis- & Beratungskontakte in den Fachbereichen der Universität Bremen

Das Career Center bietet Ihnen die Möglichkeit, Angebote für Praktikant:inn:en, Absolvent:inn:en, beruferfahrene Akademiker:innen sowie Werkstudent:inn:en und Angebote für Ferien- und Semester-jobs online zu veröffentlichen. Für kleine oder mittelständische Unternehmen ist die Nutzung kostenfrei. Alle Details dazu finden Sie unter:

- <https://www.uni-bremen.de/career-center/arbeitgebende/jobportal-fuer-arbeitgebende>

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 Beratungsgespräche angeboten, die interessierte Studierende auf diese Situation vorbereiten.

Unterstützen Sie diese Lernphase, indem Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich die gleichen Anforderungen an eine Praktikums-Bewerbung stellen, wie Sie sie auch von Bewerber:innen für einen vakanten Arbeitsplatz in Ihrer Organisation 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:

- Beginn und Dauer des Praktikums (eventuell eine Probezeit)
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigung
- Lernziele/Aufgaben
- Ansprechpartner:in oder Betreuer:in

- Erstellung eines Arbeits- bzw. Ausbildungsplans
- Zeugnis
- Haftungsfragen
- Krankheit
- Unfallschutz
- Verweis auf das Studium (freiwilliges oder vorgeschrriebenes Praktikum)
- Vergütung und/oder Kosten- erstattungen

Im Download-Bereich unserer Website stellen wir unter Praktikum einen Muster- vertrag zur Verfügung:

- <https://www.uni-bremen.de/career-center/angebote/downloads>
- Praktikum in Deutschland → Muster Praktikumsvertrag

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Praktikant:inn:en sollte sich nach der üblichen betrieblichen Arbeitszeit in Ihrem Unternehmen richten. Allerdings muss diese in Bezug auf die Praktikant:inn:en im Rahmen des gelgenden Arbeitszeitgesetzes liegen.

Gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit von Praktikant:inn:en 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 bspw. im Bereich der Pflege, der Veranstaltungsorganisation oder im Medienbereich zu.

Letztlich heißt dies nichts anderes, als dass Praktikant:inn:en 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 selbstständig zu arbeiten. Dennoch wäre es für die Effizienz der Ausbildungszeit von Vorteil, wenn Sie eine Person aus Ihrer Organisation benennen würden, die als Betreuer:in oder Ansprechpartner:in in allen Ausbildungsfragen zuständig ist und darüber hinaus regelmäßige Gespräche mit den Praktikant:inn:en 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:inn:en 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:inn:en und den Kolleg:inn:en 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 festgehal-

ten 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:inn:en bei der Verrichtung ihrer Tätigkeiten Fehler unterlaufen, wäre die Aufnahme einer entsprechenden Ausschlussregelung in den Praktikumsvertrag wie bspw.: „Der Praktikant/die Praktikantin haftet für Schäden des Unternehmens nur im Falle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit“ wünschenswert. Damit wären die Praktikant:inn:en vor unliebsamen Folgen geschützt, solange sie nach bes-

tem Wissen und Gewissen handeln und so arbeiten, wie Sie es von jedem vernünftig Handelnden erwarten können.

Sobald Praktikant:inn:en 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 (§ 278 BGB) handeln.

Krankheit

Für den Fall, dass Praktikant:inn:en während der Ausübung ihres Praktikums krank werden, empfehlen 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 andau-

ernden Krankheit sollten sie spätestens ab dem dritten Fehltag eine ärztliche Krankschreibung vorlegen.

Über ggf. abweichende interne Regelungen sollten Sie als Arbeitgeber:in den Praktikanten/die Praktikantin informieren oder dies im Arbeitsvertrag festhalten.

Kündigung

In manchen Fällen gibt es gute Gründe, sich Gedanken über eine Kündigung zu machen. Dies gilt sowohl für Praktikant:inn:en 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 Praktikumsver-

ordnung 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/der Praktikumsgeber:in zu suchen und nicht einfach von heute auf morgen fernzubleiben. Denn nicht immer sind Praktikant:inn:en 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/von Praktikumsgeber:in 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:inn:en 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, dem/der Praktikant:e:i:n zu kündigen (Verhaltensbedingte Kündigung).

Die Praktikant:inn:en können ebenso fristlos aus wichtigem Grund kündigen und zudem mit einer Frist von 4 Wochen. Sollten Sie eine Probezeit vereinbart haben, 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 dem/der Praktikumsgeber:in. 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 Praktikant:inn:en, 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 Praktikums-

ordnung vorgeschrieben ist, steht der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen im Vordergrund. Ein Anspruch auf Urlaub ist für diese Praktika damit ausgeschlossen.

Handelt es sich um ein freiwilliges Praktikum, haben die Praktikant:inn:en einen Urlaubsanspruch gemäß § 4 des Bundesurlaubsgesetzes. Dieses besagt, dass Arbeitnehmende ab einem sechs Monate dauernden Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf 24 Werktagen Urlaub (bei einer 6-Tage-Woche) im Jahr haben. Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate, dann besteht ein Anspruch auf jeweils 2 Werktagen 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

Praktikant:inn:en werden grundsätzlich als Arbeitnehmende angesehen, die unter den Mindestlohn fallen. Bei folgenden Praktikaverhältnissen gibt es Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht:

- Praktikant:inn:en, die ihr Praktikum im Rahmen einer verpflichtenden Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
- Praktikant:inn:en, die ihr Praktikum zum Zwecke der Orientierung über ihre Berufs- oder Studienwahl leisten – aber nur bis zu drei Monaten
- Praktikant:inn:en, die bis zu drei Monaten ein berufs- oder hochschulbegleitendes

Praktikum ableisten, wenn nicht bereits zuvor ein derartiges Praktikumsverhältnis mit demselben/derselben Arbeitgeber:in bestanden hat.

Für folgende Praktikumsverhältniss 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 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:

→ [https://www.bmas.de/DE/Arbeit/
Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohnpraktikum.html](https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohnpraktikum.html)

C. Auswertungsphase

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 Studienordnung. 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:inn:en 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:

- Ausstellungsdatum
(Datum des letzten Arbeitstages)
- Namen und Anschrift des/der Praktikant:ie:n
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit
- Leistungsbeurteilung:
- Bewertung der Lern- und Arbeitsbereitschaft sowie Angaben zur Motivation
- Bewertung der Lern- und Arbeitsbefähigung

- Umfang des angeeigneten Fachwissens und Bewertung des Lernerfolges
- Bewertung des Sozialverhaltens (z. B. gegenüber Vorgesetzten und Kolleg:innen)
- Zusammenfassendes Leistungsurteil
- Schlussformel: Danksagung und Anerkennung
- Unterschrift

Impressum

Herausgeber:in

Career Center | Universität Bremen

Autorin:

Sabine Scholz

Überarbeitung 2025: Julia Heber

Redaktion:

Petra Droste

Layout:

Uni-Druckerei Bremen

Druck:

berufsstart.de | Klaus Resch Verlag

Stand:

Erstveröffentlichung: 2006

letzte Überarbeitung: 2025