

Der Praktikant sollte daher verpflichtet werden – sofern es ihm nicht möglich ist, eine Bestätigung der (Hoch-)Schule vorzulegen – die einschlägige Ausbildungs- oder Studienordnung dem Betrieb vorzulegen. Zudem sollte der Praktikant unter Bezugnahme auf diese Studienordnung im Praktikantenvertrag versichern, dass das vereinbarte Praktikum ein Pflichtpraktikum ist.<sup>10</sup>

In Zukunft wird es also entscheidend auf die Studien- und Ausbildungsordnungen ankommen.

#### **bb) Freiwillige Orientierungspraktika (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG)**

Die zweite Fallgruppe, die vom MiLoG ausgenommen wird, sind Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums. Der Begriff der Berufs- bzw. Hochschulbildung ist dabei laut Gesetzesbegründung weit zu verstehen.<sup>11</sup>

#### **■ Drei-Monats-Frist**

Anders als bei den Pflichtpraktika nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG ist die Ausnahme der freiwilligen Orientierungspraktika auf drei Monate begrenzt. Für ein Praktikum von bis zu drei Monaten muss kein Mindestlohn gezahlt werden. Dies führt zu einigen Anschlussfragestellungen, über die weder das Gesetz selbst noch die Gesetzesbegründung Aufschluss geben.

Zum einen stellt sich die Frage, wie mit Praktika zu verfahren ist, die länger als drei Monate dauern sollen. Dazu bestehen zwei Auslegungsmöglichkeiten. Die eine Möglichkeit ist, dass der Mindestlohn erst ab dem ersten Tag des vierten Monats zu zahlen ist, die ersten drei Monate aber weiter mindestlohnbefreit sind. Nach anderer Auslegung besteht bereits die Mindestlohnpflicht ab dem ersten Tag der gesamten Praktikumsphase.

<sup>10</sup> Siehe Muster Teil 3, IV., S. 126.

<sup>11</sup> BT-Drucks. 18/1558 vom 28. Mai 2014, S. 50.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) selbst hatte in seinem Leitfaden zum neuen MiLoG (Stand: bis Juli 2014) publiziert, dass diese Praktikanten den Mindestlohn erst für Zeiten bekommen, die über drei Monate hinausgehen. Diese Auffassung wurde – leider ohne entsprechende Kennzeichnung im aktuellen Leitfaden – aufgegeben. Nunmehr heißt es in der aktuellen Auflage: „Ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem Mindestlohn zu vergüten.“<sup>12</sup> Demzufolge wären Praktika, die unter § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG fallen, aber auf mehr als drei Monate angelegt sind, von Anfang an mit dem Mindestlohn zu vergüten.

#### **PRAXISTIPP**

Auch wenn Sinn und Zweck der Ausnahmegvorschrift für die erste Auslegungsvariante sprechen, liegt eine rechtssichere Lösung nur vor, wenn freiwillige Orientierungspraktika ausschließlich für die maximale Dauer von drei Monaten vereinbart oder längere Orientierungspraktika vom ersten Tag an mit Mindestlohn vergütet werden. Sind beide Varianten nicht gewollt, so muss eine betriebsinterne Risikoabwägung vorgenommen werden.

Ergibt sich erst während eines auf drei Monate angelegten Orientierungspraktikums, dass dieses verlängert werden soll (z. B. um drei weitere Monate), sollte dies nachvollziehbar dokumentiert werden, um im Zweifel nachweisen zu können, dass eine Verlängerung sachlich begründet ist und nicht von Anfang an geplant war. Ansonsten besteht die Gefahr, dass rückwirkend der Mindestlohn zu zahlen ist.

#### **■ „zur Orientierung“**

Weder Gesetzestext noch -begründung geben Aufschluss darüber, welche Anforderungen an die Orientierung zu stellen sind. Grund-

<sup>12</sup> [http://www.der-mindestlohn-kommt.de/SharedDocs/Downloads/ml/broschuere-ml.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.der-mindestlohn-kommt.de/SharedDocs/Downloads/ml/broschuere-ml.pdf?__blob=publicationFile), S. 9.

sätzlich ist der Begriff damit erst einmal sehr weit zu verstehen. Denn denkbar sind auch Fälle, in denen ein Student sich nicht für die Aufnahme eines „Erst“studiums orientiert, sondern ein Studium abbricht und sich neu „orientieren“ will. Entscheidend wird in diesen Fällen sein, dass die Orientierung im Vordergrund steht. Letztlich sind Praktika in dieser Phase die einzige Möglichkeit, vor dem Eintritt in das Berufsleben praktische Berufserfahrung zu sammeln. Nach Sinn und Zweck der Vorschrift kann der Gesetzgeber eine Beschränkung auf Orientierungspraktika für die erstmalige Studien- oder Berufswahl nicht gewollt haben.<sup>13</sup>

#### PRAXISTIPP

Im Praktikantenvertrag sollte zur Klarstellung dokumentiert werden, dass die Orientierung im Vordergrund steht. Auch sollte nachvollzogen werden können, auf welchen Bereich sich die Orientierung bezieht.<sup>14</sup>

#### ■ Kombination mehrerer Praktika

Nach dem Gesetzeswortlaut können freiwillige Orientierungspraktika mit Pflichtpraktika verbunden werden. Ein Anschlussverbot findet sich im Gesetzestext nicht.

Es stellt sich aber die Frage, ob ein freiwilliges Orientierungspraktikum in einem Einsatzbetrieb mit einem weiteren Orientierungspraktikum kombiniert werden kann. Hier gilt, dass ein Anschlussverbot wie in § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG nicht geregelt wurde. Bei solchen Kombinationen besteht aber die Gefahr, dass man sich dem Vorwurf einer Umgehung der Drei-Monats-Frist ausgesetzt sieht. Allenfalls bei einer deutlichen Unterscheidung der avisierten Berufe ist eine solche Kombination anzuraten. Es sollte dann allerdings nachvollziehbar dokumentiert werden können, dass sich beide Praktika vor dem Hintergrund des Orientierungszwecks deutlich unterscheiden.

<sup>13</sup> So auch Hund/Pechthold, AuA 2014, 540.

<sup>14</sup> Siehe Muster Teil 3, V., S. 130.

## **V. MUSTER: VERTRAG ÜBER EIN ORIENTIERUNGS- PRAKTIKUM (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG)**

Zwischen ..... – im folgenden Praktikant –

Und ..... – im folgenden Unternehmen –

### **1. Praktikumsgegenstand**

Das Unternehmen setzt den Praktikanten zur Vermittlung von Erfahrungen und Kenntnissen aus der betrieblichen Praxis im Betrieb ein. Der Praktikant wird in der Abteilung ..... sowie nach Weisung der Geschäftsleitung eingesetzt.

Der Praktikant erklärt, dass das Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme einer Ausbildung/eines Studiums im Bereich ..... dient.

### **2. Beginn und Ende des Praktikums**

Die Praktikumsdauer beträgt drei Monate [alternativ: kürzerer Zeitraum]. Es wird in einem Abschnitt/zwei Abschnitten absolviert, und zwar vom ..... bis ..... Es endet mit Ablauf des angegebenen Zeitraums, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Vertrag kann beiderseitig vorzeitig durch schriftliche Kündigung beendet werden

- a) während der ersten vier Wochen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- b) aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist.

### **3. Anwesenheitszeit**

Die regelmäßige tägliche/wöchentliche/monatliche Praktikumszeit beträgt ..... Stunden. Beginn und Ende der Anwesenheitszeiten richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten.

#### 4. Unterhaltsbeihilfe

Eine Unterhaltsbeihilfe wird

- ☐ nicht gezahlt
- ☐ in Höhe von ..... € pro Monat gezahlt.

#### 5. Urlaub

Urlaub wird

- ☐ nicht gewährt
- ☐ in Höhe von ..... Tagen pro Monat gewährt.

#### 6. Pflichten des Unternehmens

Das Unternehmen verpflichtet sich

- a) dafür zu sorgen, dass der Praktikant in die betrieblichen Abläufe unterwiesen wird
- b) einen betrieblichen Ansprechpartner zu benennen, der den Praktikanten bei auftretenden Fragen im Unternehmen unterstützt;  
Ansprechpartner ist Herr/Frau .....,
- c) kostenlos die erforderlichen betrieblichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen,
- d) den Praktikanten gegebenenfalls für die Teilnahme an Schul-/Ausbildungs-/Studienveranstaltungen bzw. Prüfungen freizustellen
- e) nach Beendigung des Praktikums ein Zeugnis zu erstellen über Zeitraum und Inhalte der berufspraktischen Tätigkeit, auf Wunsch des Praktikanten auch über Aspekte von Führung und Leistung,
- f) auf Anforderung des Praktikanten im Nachweis Auskunft zu geben, ob die Tätigkeiten entsprechend den Anforderungen des § ..... (Name der Vorschrift) absolviert wurden.

## **7. Pflichten des Praktikanten**

Der Praktikant verpflichtet sich

- a) den Ausbildungsplan einzuhalten und die ihm gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen;
- b) die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen;
- c) die Betriebsordnung und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten sowie Gegenstände des Unternehmens sorgsam zu behandeln,
- d) die Interessen des Unternehmens zu wahren und über die Betriebsvorgänge – auch nach Beendigung der Tätigkeit – Stillschweigen zu bewahren,
- e) im Falle der Verhinderung des Unternehmens unter Angabe des Grundes und der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung unverzüglich zu benachrichtigen und im Falle einer länger als 3 Kalendertage andauernden Krankheit an dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen,
- f) an den vorgeschriebenen Prüfungen teilzunehmen.

## **8. Versicherungsschutz**

Soweit keine Versicherung in der studentischen Krankenversicherung besteht, ist der Praktikant in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Andernfalls beschränkt sich die Sozialversicherung auf die Renten- und Unfallversicherung.

Der Praktikant ist während des Praktikums kraft Gesetz gegen Unfall versichert. Der Unfallversicherungsschutz besteht bei der für das Unternehmen zuständigen Berufsgenossenschaft.

Soweit nicht das Haftpflichtrisiko bereits durch eine vom Unternehmen abgeschlossene Gruppenversicherung abgedeckt ist, hat der Praktikant auf Verlangen des Unternehmens eine der Dauer und dem Inhalt des Praktikums angepasste Haftpflichtversicherung abzuschließen.

## 9. Sonstiges

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort, Datum .....

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Student

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Unternehmen