

# Praktikanten, Vertrag (Pflichtpraktikum)

---

## Praktikantenvertrag

Zwischen der Firma ..... (im Folgenden "Unternehmen"), Anschrift .....

und Frau/Herrn ..... (im Folgenden "Praktikant"), Anschrift .....  
wird Folgendes vereinbart:

### § 1 Einsatzbereich / Tätigkeit / Ausbildungszeit

Der Praktikant wird in der Zeit vom ..... bis ..... entsprechend dem Ausbildungsplan der Universität / Fachhochschule / Schule / Einrichtung ..... zum Erwerb von Erfahrungen und Kenntnissen im Fachbereich ..... des Unternehmens eingesetzt. Das Praktikumsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die tägliche Ausbildungszeit beträgt ..... Stunden. Verteilung und Lage der Ausbildungszeit werden vom Unternehmen festgelegt.

Zweck dieses Vertragsverhältnisses ist die Vermittlung noch nicht vorhandener Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten gemäß den Anforderungen der Studien- bzw. Ausbildungsordnung. Durch diesen Vertrag werden weder ein Berufsbildungsverhältnis im Sinne des § 1 BBiG noch ein Arbeitsverhältnis begründet.

Auf das Praktikantenverhältnis finden unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit des Praktikanten die für das Unternehmen jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung<sup>1</sup>.

Dies sind gegenwärtig folgende Tarifverträge: ..... [Bezeichnung der geltenden Tarifverträge]. Durch diese Vereinbarung soll der Praktikant für den Fall, dass er nicht tarifgebunden ist, einem tarifgebundenen Praktikanten gleichgestellt werden.

Folgende Betriebs- oder Dienstanweisungen finden Anwendung:

#### -- Anfang Alternative --

Es gibt keine Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstanweisungen, die auf das Praktikantenverhältnis Anwendung finden.

#### -- Ende Alternative --

### § 2 Vergütung / Urlaub<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nach § 4 Abs. 1 TVG gelten die Normen eines Tarifvertrags nur zwischen den "beiderseits Tarifgebundenen". Dies sind nach § 3 Abs. 1 TVG nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und diejenigen Arbeitgeber, die (bei Firmentarifverträgen) selbst Partei des Tarifvertrags sind. Nach § 3 Abs. 2 TVG gelten betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen eines Tarifvertrags für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden sind. Diese Regelungen betreffen somit auch diejenigen Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Lediglich der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein. Zwischen nicht organisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern kann die Geltung von Tarifverträgen durch Inbezugnahme des Tarifvertrags im Arbeitsvertrag vereinbart werden, sei es als statische oder dynamische Bezugnahme, kleine oder große Verweisung, oder als bloße Gleichstellungsabrede. Je nach gewünschtem Effekt sollte der Arbeitgeber durch die Formulierung eindeutig bestimmen, welche Form der Inbezugnahme gelten soll. Davon hängt u. a. ab, ob künftige Tariflohnerhöhungen auch an nichtgewerkschaftsangehörige Arbeitnehmer weitergegeben werden müssen, ggf. sogar noch nach einem Verbandsaustritt oder -wechsel. Durch die Formulierung "in ihrer jeweiligen Fassung" wird dynamisch auf alle nachfolgenden Änderungstarifverträge verwiesen. Durch die Formulierung "in ihrer derzeitigen Fassung" wird nur statisch auf die zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses geltenden Tarifverträge verwiesen.

<sup>2</sup> Nach § 26 BBiG i.V.m. § 17 BBiG steht dem Praktikanten eine angemessene Vergütung zu, auf die er nicht verzichten kann. Der volle Urlaubsanspruch wird gem. § 4 BUrlG erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses erworben. Das Bundesurlaubsgesetz spricht in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub von "Werktagen". Dazu gehören auch die Samstage. Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG sieht das Gesetz einen Mindesturlaub von 24 (Werk-)Tagen vor, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche (inkl. Samstag) ausgeht. Der gesetzliche Mindesturlaub entspricht damit 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Bei der heute üblichen 5-Tage-Woche entspricht dies - in "Arbeitstagen" ausgedrückt - einem Mindesturlaub von 20 (Arbeits-)Tagen - also wiederum 4

Der Praktikant erhält eine vertragliche Aufwandsentschädigung in Höhe von EUR ..... pro Monat<sup>3</sup>. Die Aufwandsentschädigung wird zum Monatsende fällig und bargeldlos auf das der Firma mitgeteilte Konto des Praktikanten angewiesen.

Der Praktikant erhält ..... Ausbildungstage Urlaub für jeden vollen Monat der Ausbildung. Die zeitliche Lage des Urlaubs ist mit dem Unternehmen abzustimmen.

### § 3 Pflichten des Unternehmens<sup>4</sup>

#### 1. Vermittlung der Ausbildungsziele

Das Unternehmen hat im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass dem Praktikanten die in der Anlage beigefügten praktischen Inhalte der Studien- bzw. Prüfungsordnung vermittelt werden.<sup>5</sup>

#### 2. Allgemeine Pflichten

Das Unternehmen ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet,

- die nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung erforderlichen Erfahrungen und Kenntnisse durch eine oder mehrere geeignete Personen zu vermitteln,
- dafür zu sorgen, dass dem Praktikant die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
- selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,
- dem Praktikanten kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,
- den Praktikanten zum Besuch der Hochschule oder sonstigen Einrichtung sowie zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten, soweit solche im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden, und diese durchzusehen,
- mit der Hochschule oder sonstigen Einrichtung in allen die Ausbildung betreffenden Fragen zusammenzuarbeiten,
- den Praktikanten für die Teilnahme am Unterricht und an Prüfungen der Hochschule oder sonstigen Einrichtung freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
- dafür zu sorgen, dass der Praktikant charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird,
- dem Praktikanten nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften des Praktikanten angemessen sind,
- dem Praktikanten nach Beendigung des Praktikums ein Zeugnis auszustellen, das neben der Dauer und der Art der Tätigkeiten auf Wunsch des Praktikanten auch Angaben über die Beurteilung von Führung und Leistung enthält.

---

vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Diese 20 Arbeitstage dürfen - bezogen auf den vollen Jahresurlaub - nicht unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer an 5 Tagen pro Woche arbeitet. Besteht an weniger Tagen in der Woche Arbeitspflicht, ist der gesetzliche Mindesturlaub umzurechnen: Arbeitet der Arbeitnehmer bspw. nur an 3 Tagen in der Woche, darf der gesetzliche Mindesturlaub von 12 Arbeitstagen (3/5 von 20) durch die vertragliche Vereinbarung nicht unterschritten werden.

<sup>3</sup> Für ein Praktikum, das verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie abgeleistet wird, sind die Regelungen über den gesetzlichen Mindestlohn nicht anwendbar.

<sup>4</sup> Diese Pflichten des Unternehmens aus Ausbilder des Praktikanten sind dem Berufsbildungsgesetz nachgebildet (§ 26 BBiG i.V.m. §§ 14-16 BBiG).

<sup>5</sup> Die Inhalte können konkret aufgeführt werden oder die Prüfungs- oder Studienordnung kann als Anlage aufgenommen werden. Dies ist zur Erfüllung der Anforderungen nach § 2 Abs. 1a NachwG wichtig.

#### § 4 Pflichten des Praktikanten<sup>6</sup>

Der Praktikant hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Er ist insbesondere verpflichtet

- die ihm im Rahmen seiner Ausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
- an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die er nach § 3 freigestellt wird,
- den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Ausbildung von weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
- die Unfallverhütungsvorschriften sowie sonstige Betriebsordnungen einzuhalten,
- die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
- Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden,
- die tägliche Ausbildungszeit einzuhalten sowie etwa vorgeschriebene Tätigkeitsberichte anzufertigen,
- die Unfallverhütungsvorschriften sowie sonstige Betriebsordnungen einzuhalten.

#### § 5 Verhinderung<sup>7</sup>

Im Falle jeder Verhinderung hat der Praktikant die Firma unverzüglich zu informieren. Bei krankheitsbedingter Verhinderung ist der Firma innerhalb von drei Tagen ab Beginn der Erkrankung eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

#### § 6 Probezeit/Beendigung / Kündigung<sup>8</sup>

Die Probezeit beträgt ..... Wochen/Monate,

Das Praktikantenverhältnis endet nach Ablauf der in § 1 vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Während der Probezeit können beide Seiten den Vertrag ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung kündigen. Nach der Probezeit kann der Praktikantenvertrag ordentlich nur durch den Praktikanten unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform und ist zu begründen.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Vertragsteile unberührt.

#### § 7 Verschwiegenheit<sup>9</sup>

Der Praktikant verpflichtet sich, über alle ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bekannt gewordenen betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, auch nach Beendigung des Praktikums Stillschweigen zu bewahren.

<sup>6</sup> Diese Pflichten des Praktikanten sind dem Berufsbildungsgesetz nachgebildet (§ 26 BBiG i.V.m. § 13 BBiG).

<sup>7</sup> Diese Informations- und Nachweispflichten des Praktikanten im Falle der (krankheitsbedingten) Verhinderung sind den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) nachgebildet.

Der Praktikant, auf den das Berufsbildungsgesetz Anwendung findet (vgl. dazu ausführlich die Vorbemerkung), ist über §§ 26, 10 Abs. 2 BBiG i.V.m. § 5 EFZG verpflichtet, den Arbeitgeber in Fällen der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu informieren. Ferner muss ein Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit erbracht werden (§ 5 EFZG). Gefordert ist dabei eine unverzügliche mündliche, telefonische oder telegrafische Mitteilung, die auch durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen kann. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss nach § 5 EFZG grundsätzlich erst dann vorgelegt werden, wenn die Erkrankung länger als drei Tage dauert. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG kann der Arbeitgeber die Bescheinigung auch schon früher fordern.

<sup>8</sup> Diese Modalitäten zur Beendigung des Praktikantenvertrages sind dem Berufsbildungsgesetz nachgebildet (§ 26 BBiG i.V.m. §§ 20 ff. BBiG). Wie bereits erwähnt, werden Praktikantenverhältnisse befristet abgeschlossen und enden mit dem festgelegten Endtermin. Die Befristung muss im Vertrag erfolgen (§ 26 BBiG i.V.m. § 11 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). In § 20 BBiG ist eine Probezeit von mindestens einem und höchstens 4 Monaten vorgesehen, die jedoch für Praktikantenverhältnisse gemäß § 26 BBiG abgekürzt werden darf. Nach § 22 BBiG kann das Praktikumsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die weiteren Kündigungsmöglichkeiten entsprechend § 22 BBiG und sind zwingend.

<sup>9</sup> Diese Verpflichtung des Praktikanten ergibt sich bei Anwendbarkeit des Berufsbildungsgesetzes bereits aus § 13 Ziffer 6 BBiG.

## § 8 Nebenabreden / Schriftform

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform<sup>10</sup>. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i.S.v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Unternehmens. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden.

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke ausweisen.

.....

Ort/Datum .....

.....

Firma

.....

Ort/Datum .....

.....

Praktikant

---

<sup>10</sup> Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter des Arbeitgebers als vorrangige Individualvereinbarungen gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln durchsetzen (BAG, Urteil v. 20.5.2008, 9 AZR 382/07). Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen in ihrer Reichweite eingeschränkt. Nach BAG, Urteil v. 24.6.2003, 9 AZR 302/02 soll eine doppelte Schriftformklausel, nach der Ergänzungen des Arbeitsvertrages der Schriftform bedürfen und die mündliche Abbedingung der Schriftformklausel nichtig ist, dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehen. Das gelte auch, wenn eine derartige Formulierung in den allgemeinen Vertragsbedingungen enthalten ist.