

Praktische Studienzeiten aus Arbeitgebersicht

Tagung THU

10. September 2019



Expertentagung Praktika im Studium

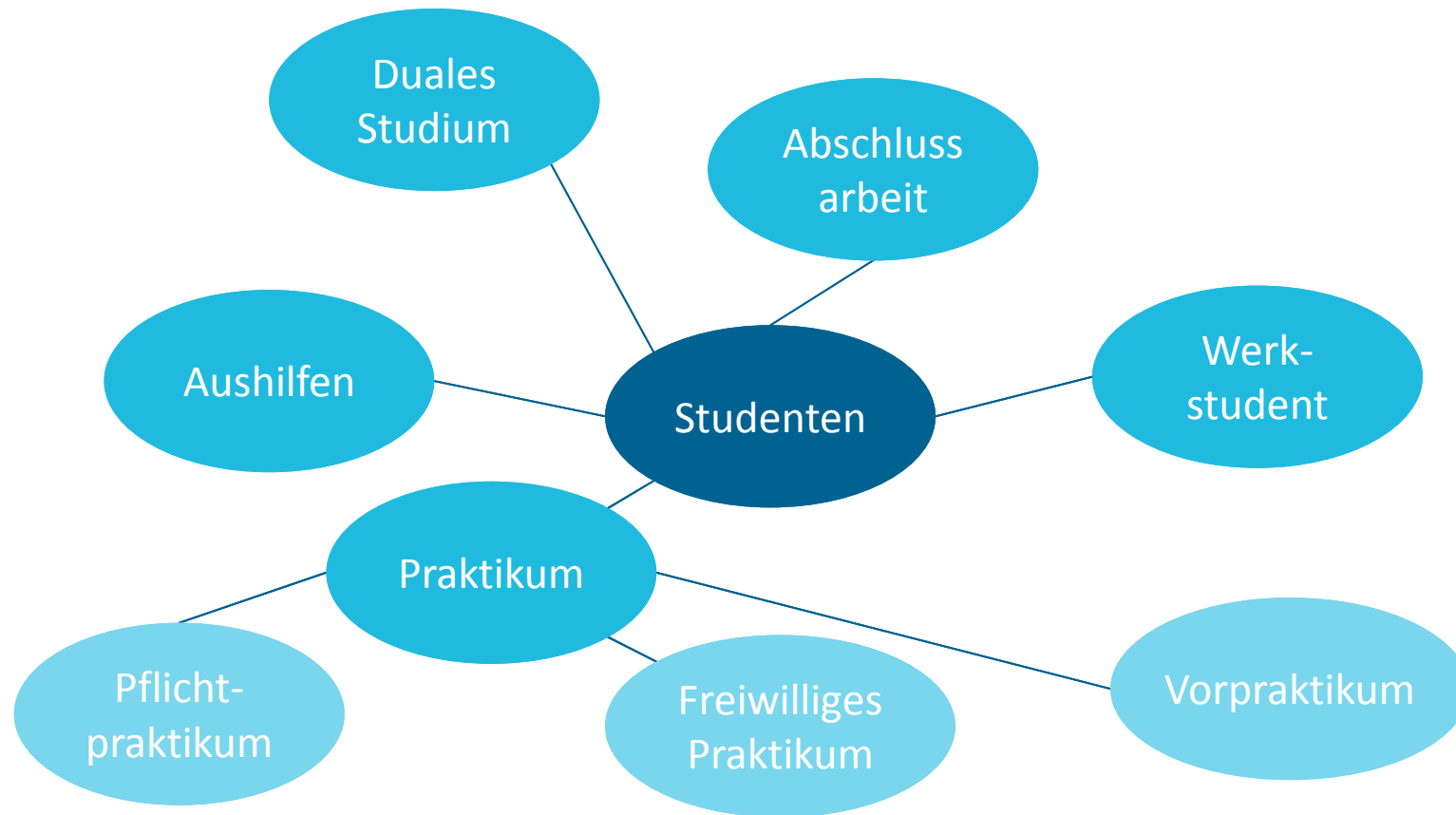
Praktische Studienzeiten aus Arbeitgebersicht

Agenda

Rechtliche
Rahmenbedingungen

Vorbereitung und
Erwartungen der
Unternehmen

Studenten im Unternehmen



Abgrenzungen

Werkstudenten

- Arbeit gegen Geld = Arbeitnehmer
- Mindestlohn
- Keine Sozialversicherungspflicht (Werkstudentenprivileg), d.h.
 - Keine Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung
 - Wenn Studierender an Hochschule oder Fachschule und nicht mehr als 20 h/Woche

Ferienjobs

- Arbeit gegen Geld = Arbeitnehmer
- Schüler oder Student
- Mindestlohn wenn über 18 Jahre alt
- Sozialversicherungsfrei nur bei geringfügiger Beschäftigung
 - nicht berufsmäßig
 - Nicht mehr als 50 Tage oder 2 Monate im Kalenderjahr

Praktikanten

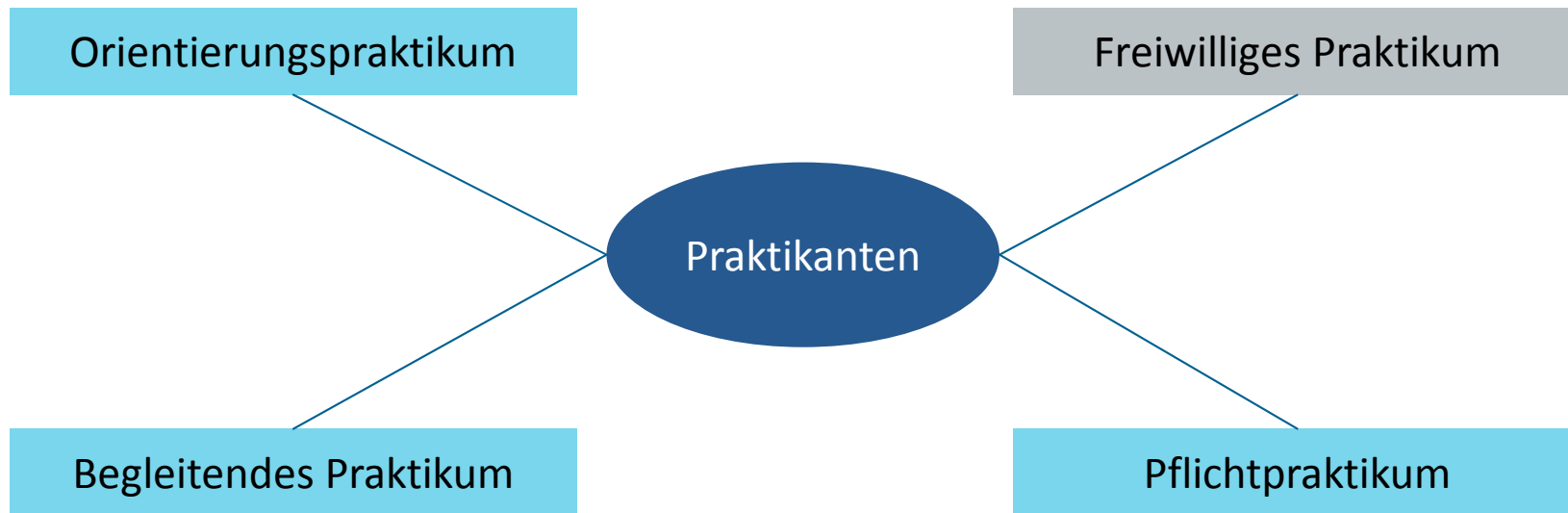
Form und Inhalt des Vertrages

- Schriftform nicht vorgeschrieben, aber zu empfehlen
- Inhalt:
 - Vertragsparteien
 - verfolgte Lern- und Ausbildungsziele
 - Beginn und Dauer, tägliche Praktikumszeit
 - Höhe der Vergütung
 - Dauer des Urlaubs
 - Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Vergütung

- Regel: Mindestlohn, d.h. 9,19 € brutto/Std.
- Ausnahmen:
 - Pflichtpraktikum
 - Orientierungspraktikum
 - Studienbegleitendes Praktikum < drei Monate

Praktikanten und Mindestlohn



Praktikanten und Mindestlohn Pflichtpraktikum

- Rechtsgrundlage = schulrechtliche oder hochschulrechtliche Bestimmung, Ausbildungsordnung, im Rahmen einer Ausbildung an einer Hochschule
 - Während des oder vor dem Studium
 - nur im Rahmen der durch die Ausbildungsordnung vorgegebenen Dauer
 - Bestätigung der Hochschule/Akademie/Schule
- Kein Mindestlohn

Praktikanten und Mindestlohn

Orientierungspraktikum

- Zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
 - erkennbarer inhaltlicher Bezug zur beabsichtigten Ausbildung oder zum beabsichtigten Studium
 - noch kein Studium oder keine Berufsausbildung begonnen
 - Vorpraktikum ist kein Orientierungspraktikum!
 - Nach Abbruch einer Ausbildung bzw. eines Studiums zur Neuorientierung
 - Nach Ende einer Ausbildung für eine neue Ausbildung
 - Dauer: maximal 3 Monate
- Kein Mindestlohn

Praktikanten und Mindestlohn

Studienbegleitendes Praktikum

- Freiwillig
- Andauernde Berufs- oder Hochschulausbildung
- Inhaltlicher Bezug zur Berufs- oder Hochschulausbildung
- Dauer: maximal 3 Monate
- Wenn nicht zuvor ein solches Praktikum mit demselben Ausbildenden bestanden hat
→ Kein Mindestlohn

Praktikanten

Sozialversicherung

- Regel: ja. Auch bei Pflichtpraktika außerhalb des Studiums (Vor- und Nachpraktika)
- Ausnahmen: Praktika während des Studiums (im Rahmen Werkstudentenprivileg)
- Überblick s. gesonderte Folie

Urlaubsanspruch

- Regel: ja, bei freiwilligen Praktika
- Ausnahmen: Pflichtpraktika (auch duale Studierende der DHBW)

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- Regel: ja, bei freiwilligen Praktika
- Ausnahme: Pflichtpraktika

Sozialversicherungspflicht nach Praktikum

	Vorgeschrieben		Nicht vorgeschrieben	
	Gegen Entgelt	Ohne Entgelt	Gegen Entgelt	Ohne Entgelt
Vor- und Nachpraktikum	KV & PflV RV und AloV	KV & PflV ²⁾	KV & PflV RV und AloV	KV & PflV RV und AloV ³⁾
		RV und AloV		
Zwischenpraktikum	KV & PflV, AloV und RV ¹⁾		KV & PflV und AloV ¹⁾	
			RV	

1) Im Rahmen Werkstudentenprivileg, ansonsten als AN zu behandeln!

2) Familienversicherung ist vorrangig

3) Vorsicht MiLo! Wenn MiLo, dann 1 Spalte nach links.

Praktikanten

Beendigung

- Befristung möglich
 - Nicht eingeschränkt durch Gesetz, evtl. Regelung in Studienordnung
 - Muss im Praktikantenvertrag vereinbart werden
- Ordentliche Kündigung nur während der Probezeit
 - danach meist ordentliche Kündigung ausgeschlossen:
 - Freiwilliges Praktikum
 - Orientierungspraktikum
 - oder durch Vereinbarung z.B. beim Dualen Studienvertrag
 - Ausnahme: Ordentliche Kündigung möglich
 - Bei Pflichtpraktikum (wenn nicht anders vereinbart!)
- Außerordentliche Kündigung jederzeit bei vorliegen wichtiger Grund

Weitere praktische Studienzeiten: Dual Studierende

- Ausbildungsintegriertes Modell, z.B. Ulmer Modell
 - Studium + Berufsausbildung, nacheinander oder gleichzeitig
 - Inhalte Studium durch Hochschule und Inhalte Berufsausbildung durch Ausbildungsordnung vorgegeben
 - Praxisvertrag mit Betrieb
 - Abschlüsse Bachelor und IHK
 - Das gesamte Studium über bzw. solange Kooperationsvertrag läuft, besteht Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen der SV.

- Praxisintegriertes Modell, z.B. DHBW:
 - Studium + vorgegebene Praxisphasen
 - Inhalte durch Rahmenvorgaben von der Hochschule festgelegt, Vertragsmuster von Hochschule
 - Rechtsnatur der Praxisvereinbarung umstritten
 - Abschluss Bachelor/Master/Diplom
 - Das gesamte Studium über besteht Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen der SV.

Bachelor- und Masterarbeit im Unternehmen

- Entweder **Kein Arbeitsverhältnis**
 - Student
 - Zur Verfügung stellen der betrieblichen Einrichtungen zur Anfertigung der Arbeit
 - **Keine weisungsgebundene und verwertbare Arbeit im Betrieb**
 - Urheberrecht?
 - Sperrvermerke
 - Regelung der Nutzungsrechte
 - Vergütung
 - Beitragsfrei
 - Lohnsteuerfrei – Student muss aber als Einkommen versteuern
 - Geheimhaltungsvereinbarung

Bachelor- und Masterarbeit im Unternehmen

- Oder **Arbeitsverhältnis**
 - Student
 - Zur Verfügung stellen der betrieblichen Einrichtungen zur Anfertigung der Arbeit
 - Neben der Bachelorarbeit weisungsgebundene Arbeit im Betrieb
 - Vergütung
 - Sozialversicherung: Werkstudentenprivileg bis 20 Std./Woche
 - Steuerpflicht: Ja.
 - Geheimhaltungsvereinbarung
 - Urheberrechte regeln

Erwartungen der Unternehmen an die Praktikanten

- Rechtzeitige, vollständige und aussagekräftige Bewerbung (Kanal meist egal)
- Interesse an den Inhalten
- Bereitschaft, sich einzubringen
- Je nach Art des Praktikums: einsetzbares Vorwissen
- Umgangsformen (Höflichkeit, Pünktlichkeit, Gesprächskultur, ...)

Vor dem Praktikum

- Rechtliche Rahmenbedingungen prüfen (s.o.)
- Inhalte und Aufgaben definieren, gegebenenfalls nach Blick in Studienordnung und Rücksprache Praktikant
- Bewerbungsgespräch durchführen, von Eignung und Motivation überzeugen lassen
- Praktikumsvertrag vorbereiten und abschließen
- Praktikumsplan erstellen, Betreuer bestellen, Info an Mitarbeiter

Während des Praktikums

- Praktikanten begrüßen
- Information über Arbeitssicherheit und Verhaltensregeln im Betrieb
- Abarbeiten Praktikumsplan
- Regelmäßiges Gespräch mit Praktikanten zum Praktikumsverlauf (bidirektional!)