



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Pommernallee 4
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681 - 0
FAX +49 30 18 681 - 10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Betreff: Evaluierung der Praktikantenrichtlinie

hier: Evaluierungsbericht vom 7. Oktober 2019

Bezug: E-Mail vom 18. September 2018 mit Erhebungsbogen

Aktenzeichen: D5-31005/1#13

Berlin, 4. Mai 2020

Seite 1 von 1

Anlage: 2

Vielen Dank für Ihre Beiträge zur Evaluierung der zum 01.01.2015 neugefassten Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie). Diese sind in den als Anlage 1 beigefügten Evaluierungsbericht eingeflossen.

Im Ergebnis der Evaluierung ist das Durchführungs Rundschreiben zur Praktikantenrichtlinie D5-31005/8#1 vom 05.03.2015 überarbeitet worden. Das betrifft:

- Klarstellung zum Geltungsbereich, wonach Schnupperverhältnisse/Hospitationen nicht unter diese Richtlinie fallen (Ziffer 1.4 Buchstabe a),
- Voraussetzungen für ein Orientierungspraktikum (Ziffer 1.2 Absatz 2 Satz 4),
- Pflichtpraktika können bis zu der im Curriculum festgelegten Zeitspanne durchgeführt werden (Ziffer 2.1 Absatz 2).

Das überarbeitete Durchführungs Rundschreiben, das das bisherige Durchführungs Rundschreiben vom 5. März 2015 ersetzt, ist als Anlage 2 beigefügt.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck

**Evaluierung der Richtlinie des Bundes
zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten**

**(Praktikantenrichtlinie Bund)
Evaluationszeitraum 2015 - 2017**

A. Einleitung

1. Allgemeines

Praktika während der Schulzeit, im Rahmen eines Studiums oder auch vor Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit sind ein wesentliches Instrument für die Berufsfindung und Berufsbildung. Sie ermöglichen jungen Menschen, berufsorientierende und -qualifizierende Erfahrungen zu sammeln, die die theoretische Ausbildung wirklichkeitsnah ergänzen. Mit Blick auf den demografischen Wandel, die Altersstruktur in der Verwaltung sowie den zunehmenden Fachkräftemangel ist es wichtig, frühzeitig aktiv auf junge Menschen zuzugehen und sie für verschiedene Berufsbilder im öffentlichen Dienst zu begeistern. In ein sinnvolles Praktikum investieren daher nicht nur die Praktikanten¹, sondern auch die Dienststellen.

Für Praktikanten, die bei Dienststellen des Bundes eingesetzt werden, gibt es zwei rechtliche Grundlagen: den Tarifvertrag für die Praktikantinnen und Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) und die Praktikantenrichtlinie. Der TVPöD gilt nur für bestimmte Praktikantengruppen, sog. Berufspraktikanten (z. B. Sozialarbeiter, Pharmazeutisch-technische Assistenten, Erzieher, Rettungsassistenten). Daneben gibt es noch die Praktikantenrichtlinie, unter die Praktikanten nach § 26 BBiG fallen, deren praktische Tätigkeit Bestandteil einer Schul-, Berufs- oder Hochschulausbildung ist oder bei denen Praktika als Zulassungsvoraussetzung oder Prüfungsvoraussetzung in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgesehen sind.

Die Praktikantenrichtlinie des Bundes wurde im Jahr 2015 neu gefasst. Hintergrund der Neufassung war die Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG), das den ursprünglichen Anwendungsbereich der Richtlinie einschränkte. Die Praktikantenrichtlinie findet seit der Neufassung nur Anwendung bei Pflichtpraktika und freiwilligen Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 MiLoG). Freiwillige Praktika werden zudem unterteilt in solche, die zur Berufsorientierung durchgeführt werden und solche, die begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung erfolgen.

Sonderregelungen zur Beschäftigung von Praktikanten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder einem Hochschulstudium sowie die Entbindung von der Vergütungspflicht für sog. „Schnupperpraktika“, also sehr kurzen Aufenthalten in einer Dienststelle ohne zielgerichtete Vermittlung praktischer Kenntnisse und Arbeitsplatz Erfahrungen, wurden als Ergebnis der Umsetzung des MiLoG nicht mehr in der Richtlinie aufgeführt.

Die Praktikantenrichtlinie verfolgt das Ziel einer einheitlichen Durchführung von Praktika in den Bundesbehörden. Das Bundesministerium des Innern (BMI) stellt den Anwendern der Richtlinie Durchführungshinweise zur Verfügung, die die einzelnen Regelungen erläutern.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Evaluierung nur die männliche Form verwendet.

Durch eine regelmäßige Evaluierung der Richtlinie soll zum einen überprüft werden, ob die Behörden die Regelungen der Richtlinie einhalten und zum anderen, ob Änderungs- und Anpassungsbedarf bestehen.

2. Evaluierungsverfahren

Für die Evaluierung wurden durch das BMI Fragebögen entwickelt, die an alle Ressorts und weitere oberste Bundesbehörden übersandt wurden. Diese haben in eigener Zuständigkeit ihre nachgeordneten Behörden eingebunden. Die Rückmeldungen der nachgeordneten Behörden sind von den Ressorts ausgewertet und in einen Ressortauswertebogen zusammengefasst worden. Die gesammelten Ressortauswertebögen hat das BMI als Grundlage für die Auswertung herangezogen. Zur Erleichterung hat das BMI den Ressorts jeweils Musterbeispiele für die Fragebögen übersandt und darum gebeten, die Rückmeldungen der nachgeordneten Behörden eigenständig auf Plausibilitäten zu überprüfen sowie Unklarheiten aufzuklären. Insgesamt sind etwa 230 Auswertebögen erfasst worden.

3. Grenzen der Evaluierung

Das Ergebnis der Evaluierung beruht auf den Angaben der Behörden und Dienststellen sowie der Aufbereitung durch die jeweiligen Ressorts. Plausibilitäten wurden nicht immer hinreichend geprüft oder offensichtliche Abweichungen nicht immer aufgeklärt. Dies führte zu einem zusätzlichen Klärungsprozess durch das BMI. Einige Ungeheimheiten konnten auch im Ergebnis weiterer Nachfragen nicht abschließend beseitigt werden, da die Ursachen bereits in der Erfassung der Daten durch die Dienststellen lagen.

Bei der Anzahl der insgesamt durchgeführten Praktika sind auch solche enthalten, die nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Eine nachträgliche Bereinigung der Zahlen war nicht möglich. Des Weiteren wurden in einigen Dienststellen Gruppenpraktika durchgeführt, die nur als ein Praktikum angegeben wurden. Teilweise konnten aufgrund interner datenschutzrechtlicher Vorgaben keine Angaben für das Jahr 2015 mehr geliefert werden.

Durch die teilweise fehlerhafte Erfassung von Praktika, die nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie fielen, sind Folgefehler entstanden, z. B. bei der Vergütung und der Dauer von Praktika sowie bei der Erstellung von Praktikumsbescheinigungen und Zeugnissen. Trotz der beschriebenen Unzulänglichkeiten bei der Datenermittlung lassen die erhobenen Daten Rückschlüsse zur Entwicklung der Praktika zu und liefern Anregungen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen.

B. Ergebnisse der Abfrage

1. Vorbemerkung

Der Fragebogen zur Evaluierung enthielt drei Teile: Allgemeine Fragen, Angaben zu Pflichtpraktika sowie Angaben zu freiwilligen Praktika.

Der Fragebogen für die nachgeordneten Behörden enthielt zudem einen Hinweis auf die Unterscheidung der Praktika in Pflicht- und freiwillige Praktika sowie die Unterteilung der freiwilligen Praktika in solche zur Berufsorientierung bzw. solche, die berufs- oder studienbegleitend durchgeführt werden. Hierzu wurde auch auf das Rundschreiben zur Durchführung der Praktikantenrichtlinie hingewiesen.

2. Fragen und Antworten

2.1 Allgemeine Fragen

Im Folgenden werden die aus den Rückläufen ausgewerteten Ergebnisse dargestellt, erläutert und bewertet:

1. Wie viele Praktika wurden im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 durchgeführt?

Für die Evaluierung wurden die Daten aus den Jahren 2015 bis 2017 getrennt abgefragt.

Ergebnis:

Im überprüften Zeitraum wurden insgesamt 29.132 Praktika durchgeführt. Dabei stieg die Zahl der durchgeführten Praktika von 8.273 Praktika im Jahr 2015 auf 10.011 Praktika im Jahr 2016 und ca. 10.848 Praktika im Jahr 2017 an.

Die genaue Anzahl der Praktika konnte in einigen Fällen nicht oder nicht exakt angegeben werden. Die Dienststellen haben angegeben, dass diese Daten entweder nicht gespeichert wurden oder aufgrund interner datenschutzrechtlicher Vorgaben nach Ablauf eines vorgegebenen Zeitraumes gelöscht wurden.

Im Gesamtergebnis sind zudem Praktika enthalten, die nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. So wurden z. B. Praktika mit einbezogen, die im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen und Maßnahmen im Bereich der beruflichen Rehabilitation von anderen Trägern finanziert wurden, Praktika im Rahmen eines Aufstiegs bei Beamten, Stationen im Rahmen des juristischen Vorbereitungsdienstes, Truppenbesuche von Soldaten, Kurzpraktika ohne Ausbildungscharakter etc. Die genaue Anzahl dieser, nicht unter die Richtlinie fallenden Praktika konnte im Nachgang nicht ermittelt werden. Eine geringe Anzahl an Dienststellen konnte keine Angaben zu der Anzahl der durchgeführten Praktika machen, teilweise auch nur bezogen auf das Jahr 2015.

Bewertung:

Die Gesamtanzahl der Praktika ist seit der letzten Evaluierung kontinuierlich gestiegen. Die Steigerung zeigt ein wachsendes Interesse an den Berufsbildern des öffentlichen Dienstes. Die Nachfrage nach Praktika übersteigt in vielen Bereichen deutlich das Angebot. Gleichzeitig nutzen die Dienststellen weiterhin die Möglichkeiten, Praktika anzubieten und junge Menschen unter zielgerichteter Betreuung anzuleiten.

Die Evaluierung zeigt, dass der Geltungsbereich der Richtlinie nicht in allen Dienststellen bekannt ist. Daher werden Maßnahmen, die z. B. in den Bereich der Sozialversicherungsträger fallen (berufliche Rehabilitation, Eingliederung etc.) oder die zwar einen Praktikumscharakter haben, aber anderen Regelungen unterworfen sind (Praktika im Rahmen des Aufstiegs von Beamten, Stagen im Rahmen des juristischen Vorbereitungsdienstes), unter die Richtlinie subsumiert. Es wurde auf Nachfrage auch berichtet, dass in den Dienststellen unklar sei, wie mit kurzen Hospitationen umgegangen werden solle. In einigen Fällen wurden diese ebenfalls als Praktikum gewertet.

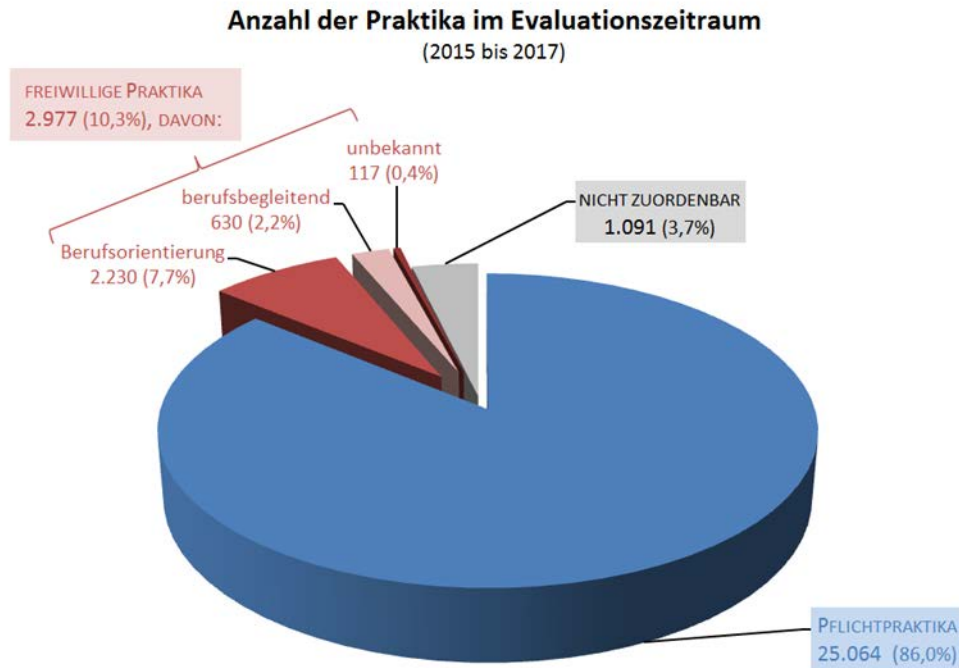
Innerhalb des Geltungsbereiches der Richtlinie bereitet die Unterscheidung in Pflicht- und freiwillige Praktika keine größeren Schwierigkeiten (siehe dazu auch unten Ziffer 2). Die Unterschiede und Abgrenzung innerhalb der beiden Formen freiwilliger Praktika waren hingegen oft nicht geläufig.

2. Wie viele Pflichtpraktika und wie viele freiwillige Praktika gab es im Evaluationszeitraum?

Neben der Differenzierung in Pflicht- und freiwillige Praktika sollte auch bei den freiwilligen Praktika zwischen freiwilligen Praktika zur Berufsorientierung und berufsbegleitenden freiwilligen Praktika unterschieden werden. Diese Unterscheidung findet sich in Ziffer 1 der Richtlinie und beruht auf den Vorgaben von § 22 Abs. 1 Ziffer 1 bis 3 MiLoG.

Ergebnisse:

Von den insgesamt 29.132 durchgeführten Praktika waren 25.064 Pflichtpraktika und 2.977 freiwillige Praktika, in 1.091 Fällen war eine Zuordnung des Praktikums in Pflicht- oder freiwilliges Praktikum nicht möglich. Von den freiwilligen Praktika wurden 2.230 zur Berufsorientierung (nachfolgend Orientierungspraktika) und 630 begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung (nachfolgend berufsbegleitende freiwillige Praktika) durchgeführt, in 117 Fällen erfolgte keine Differenzierung. Etwa die Hälfte der Dienststellen gab an, dass entweder eine Differenzierung in Pflicht- und freiwillige Praktika oder eine Differenzierung innerhalb der freiwilligen Praktika nicht möglich war.



Bewertung:

Der größte Teil der Praktika sind Pflichtpraktika (86 %). Das Verhältnis von Pflicht- und freiwilligen Praktika hat sich deutlich hin zu den Pflichtpraktika verschoben. Bei der letzten Evaluierung im Jahr 2014 war der Anteil der Pflichtpraktika mit etwa 66 % an den Gesamtpraktika deutlich geringer. Als Grund für den Rückgang der freiwilligen Praktika gaben die Dienststellen an, dass entweder Haushaltsmittel für die Durchführung von freiwilligen Praktika nicht zur Verfügung standen, mangels personellen und räumlichen Kapazitäten ausschließlich kurze Schülerpraktika als Pflichtpraktika durchgeführt wurden und der erhöhte administrative Aufwand bei der Vergütung von freiwilligen Praktika, Einsätze in den Behörden nicht rechtfertigten. Zusätzlich dürfte Grund für den Rückgang freiwilliger Praktika der Wegfall der sog. „Schnupperpraktika“ sein. „Schnupperpraktika“ waren freiwillige Praktika, bei denen aufgrund der kurzen Dauer (i. d. R. 1 Tag bis maximal 4 Wochen) keine Einbindung in den Arbeitsprozess erfolgte und damit auch keine zielgerichtete Vermittlung praktischer Kenntnisse und Arbeitsplatz Erfahrungen möglich waren. Die Dienststellen konnten daher in diesen Fällen von einer an sich bestehenden Vergütungspflicht absehen.

Die Auswertung zeigt zudem, dass die Differenzierung in Pflicht- und freiwillige Praktika und innerhalb der freiwilligen Praktika weiter in Orientierungs- und berufsbegleitende Praktika trotz der vom BMI allen Dienststellen zur Verfügung gestellten Durchführungshinweise nicht immer geläufig ist. Unklarheiten traten in den Fällen auf, in denen es sich um Maßnahmen handelte, die ohnehin nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie fielen. Die Unterscheidung in Pflicht- und freiwillige Praktika ist wichtig vor allem hinsichtlich der möglichen Dauer von Praktika und der Vergütungspflicht.

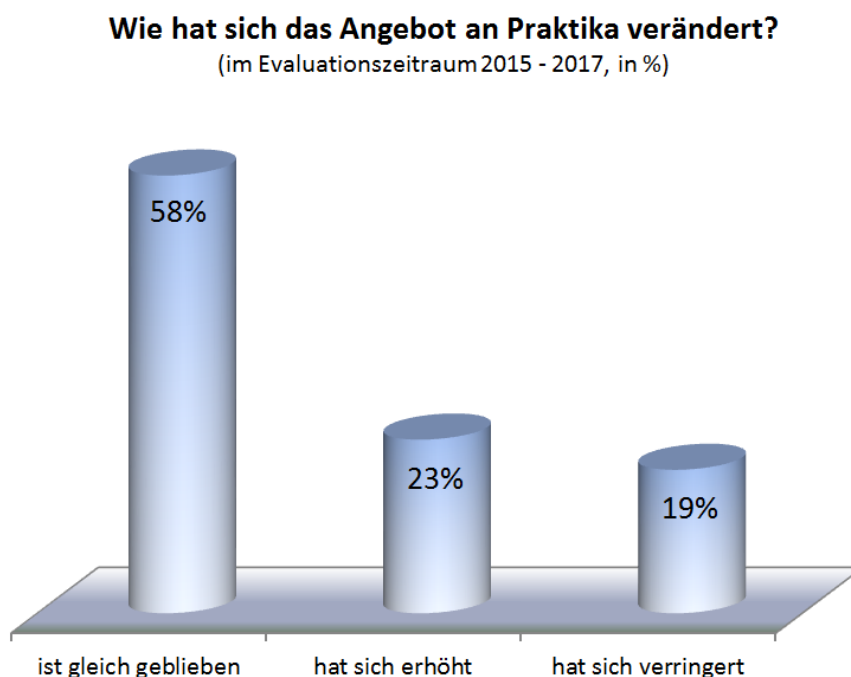
Die Dienststellen gaben häufig an, dass eine Differenzierung innerhalb der freiwilligen Praktika nicht möglich war. Diese ist wichtig in den Fällen, in denen bereits ein freiwilliges Praktikum durchgeführt wurde. Erläuterungen zu den Unterschieden und deren Auswirkungen sind ausführlich in den Durchführungshinweisen des BMI enthalten.

Um künftig sicherzustellen, dass die Dienststellen Praktika sowohl hinsichtlich ihres Geltungsbereiches als Praktika im Sinne der Richtlinie einordnen können als auch bei der Differenzierung der einzelnen Praktikumsarten sicher unterscheiden können, sollen die Dienststellen im Übersendungsschreiben zum Evaluierungsbericht detailliert über die Unterschiede der Praktika und deren Einordnung mit Verweis auf die entsprechenden Erläuterungen im Durchführungsrundschreiben hingewiesen werden.

3. Wie hat sich das Angebot an Praktika im Evaluationszeitraum verändert?

Die meisten Dienststellen haben diese Frage beantwortet. Es wurden bei der unten abgebildeten Darstellung nur die Rückmeldungen zu dieser Frage berücksichtigt:

Ergebnis:



Bewertung:

Bei etwa der Hälfte der Dienststellen ist das Angebot im Evaluierungszeitraum gleichgeblieben. Bei den übrigen Dienststellen hat sich das Angebot zu fast gleichen Teilen entweder erhöht oder verringert.

Als Gründe für eine Verringerung des Angebots gaben die Dienststellen unter anderem an, dass

- es keine Möglichkeit gibt, freiwillige Praktika ohne Bezahlung anzubieten,
- ein Stellenabbau oder Umstrukturierungen stattgefunden haben oder
- es einen personellen Kapazitätsmangel gab.

Die Dienststellen, die ihr Angebot an Praktika erhöhen konnten, nannten als Gründe:

- Ausweitung des Angebots auf Grund höherer Nachfragen,
- Ausbau von verschiedenen Bereichen,
- zusätzliche Angebote von entgeltlichen Praktika,
- Praktika als Mittel der Nachwuchsgewinnung,
- zunehmend positive Erfahrungen mit Praktikanten.

4. Wurden Praktika abgelehnt? Wenn ja, welche Gründe gab es?

Die ständig steigende Zahl an durchgeführten Praktika in den Dienststellen zeigt ein hohes Interesse der jungen Menschen an den Tätigkeiten im öffentlichen Dienst einerseits und der Motivation der Dienststellen andererseits, mit einem Angebot an Praktika für einen Beruf im öffentlichen Dienst des Bundes zu werben. Da die Nachfrage nach einem Praktikum das Angebot bei weitem übersteigt, ist es wichtig, Gründe für Ablehnungen zu ermitteln, die richtlinienimmanent sind. Davon abzugrenzen sind Ablehnungen, die auf die Strukturen in den Dienststellen zurückzuführen sind. Strukturelle Ablehnungsgründe sind z. B. mangelnde personelle und räumliche Kapazitäten, entgegenstehende Sicherheitsaspekte oder Ungeeignetheit des Aufgabenportfolios. Daneben gibt es zahlreiche weitere, nicht richtlinienimmanente Gründe, die zu einer Ablehnung führen können, so z. B. Gründe, die in der Person des potentiellen Praktikanten liegen oder auch interne Vorgaben zur Vergabe und Durchführung von Praktika.

Abgefragt wurden explizit Ablehnungen aus haushalterischen Gründen sowie bei nicht vorhandenen personellen oder räumlichen Kapazitäten. Weitere Gründe konnten in einem Freitextfeld übermittelt werden. Mehrfachnennungen waren möglich.

Ergebnisse:

Hauptgründe für die Ablehnung von Praktika waren vor allem fehlende personelle oder räumliche Kapazitäten. Fast alle Dienststellen gaben an, dass Ablehnungen hierauf beruhten. Etwa ein Drittel der befragten Dienststellen teilte mit, dass keine ausreichenden Haushaltsmittel für die Vergabe von Praktika zur Verfügung standen und daher freiwillige Praktika abgelehnt werden mussten.

Als sonstige Gründe wurden sehr häufig angegeben, dass

- eine persönliche und fachliche Eignung der Bewerber (keine ausreichenden Vorkenntnisse, mangelnde Deutschkenntnisse, keine ausreichende Qualifikation) fehlte,
- Bewerbungen zu kurzfristig eingingen,

- Praktika aufgrund bestehender Sicherheitsüberprüfungen oder Sicherheitsbestimmungen nicht durchgeführt werden konnten,
- die nach (hoch-)schulrechtlichen Bestimmungen vorgegebenen Praktikumsinhalte nicht vermittelt werden konnten,
- der Praktikumszeitraum zu kurz und somit der administrative Aufwand zu hoch war.

Bewertung:

Gründe für die Ablehnung von freiwilligen Praktika waren ganz überwiegend fehlende räumliche, personelle und haushalterische Mittel, also die vorhandenen begrenzten Ressourcen. Der administrative Aufwand wurde vergleichsweise selten als Grund für eine Ablehnung genannt, dürfte jedoch vor allem bei kurzfristigen Schülerpraktika eine Rolle gespielt haben. Dies zeigt vor allem auch der starke Rückgang von freiwilligen Praktika im Vergleich zum letzten Evaluierungszeitraum, wobei diese zu einem Großteil sog. „Schnupperpraktika“ waren.

5. Wie viele Praktika wurden an Praktikanten mit ausländischer Staatsangehörigkeit vergeben?

Die Staatsangehörigkeit der Praktikanten wurde erstmals abgefragt. Hintergrund war zum einen, den Anteil ausländischer Praktikanten zu ermitteln und zum anderen, Hinweise auf Besonderheiten bei der Vergabe von Praktika an nichtdeutsche Staatsbürger zu erhalten.

Ergebnisse:

Insgesamt wurden 617 Praktika mit Personen durchgeführt, die nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen. Davon waren etwa die Hälfte EU-Staatsbürger. Ein Großteil der Dienststellen konnte allerdings keine Angaben zur Staatsangehörigkeit der Praktikanten machen.

Bewertung:

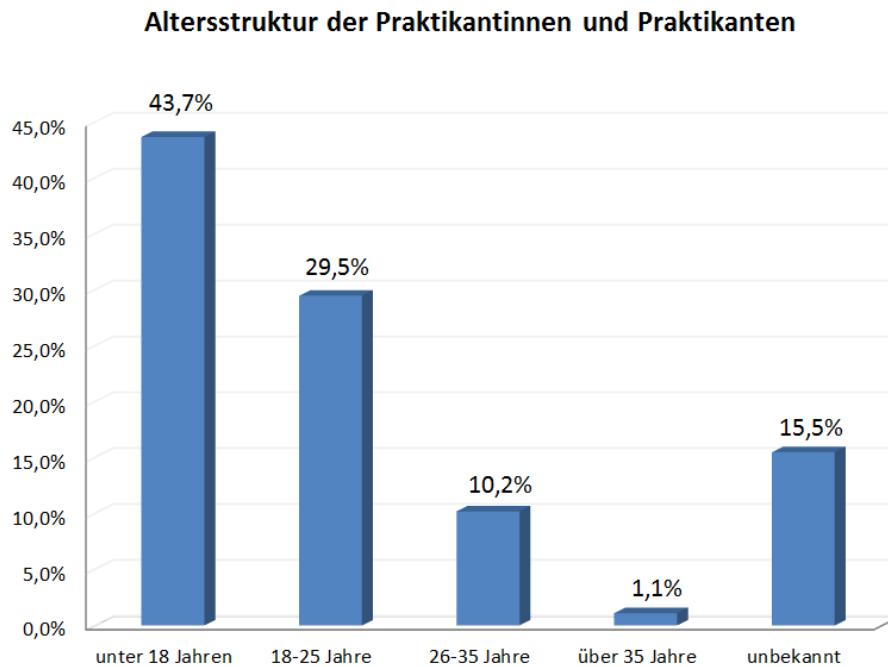
Da die Staatsangehörigkeit von Praktikanten durch die Dienststellen in der Regel nicht abgefragt wird, sind die ermittelten Zahlen nicht aussagekräftig. Besonderheiten im Umgang mit Praktikanten ausländischer Herkunft wurden nicht bekannt.

6. Altersstruktur der Praktikanten

Das Alter der Praktikanten lässt u. a. Rückschlüsse auf die Art des Praktikums zu. Um eine exaktere Datenbasis als bei der letzten Evaluierung zu erhalten, wurden vier verschiedene Alterskohorten gebildet (siehe u. s. Grafik). Zudem wurden Gründe für Praktika abgefragt, bei denen die Praktikanten älter als 35 Jahre waren. Durch diese differenzierte Aufschlüsselung konnten zum einen Praktika, die nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, herausgefiltert werden und zum anderen überprüft werden, ob Praktikanten im Rahmen der geltenden rechtlichen Bedingungen eingesetzt wurden.

Ergebnisse:

Von 29.132 Praktikanten waren 12.720 unter 18 Jahre alt, 8.582 zwischen 18 und 25 Jahren, 2.984 zwischen 26 und 35 Jahren und 331 über 35 Jahre alt. In 4.515 Fällen war das Alter der Praktikanten nicht bekannt.



Folgende Gründe wurden für die Beschäftigung von Praktikanten über 35 Jahren angegeben:

- zweiter Bildungsweg, späte Ausbildung oder zweites/spätes Studium,
- neue berufliche Orientierung,
- Gastaufenthalte zur Erstellung studienbezogener Abschlussarbeiten (Bachelor, Master, Examen),
- praktische Studienzeiten gem. § 25 Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (Bayern),
- Promotion.

Es wurden zudem die folgenden Gründe angegeben, die allerdings darauf zurückzuführen sind, dass Maßnahmen als Praktika i. S. d. Richtlinie verortet wurden, die jedoch nicht unter deren Geltungsbereich fallen:

- Umschulungen, berufliche Weiterbildungen, berufliche Rehabilitation, Berufsorientierungspraktika (durch Dritte finanziert),
- (aktive) Bundeswehrsoldaten (Orientierungspraktika für ausscheidende Soldaten),
- Anwärter für den nichttechnischen gehobenen Dienst.

Bewertung:

Die größte Gruppe der Praktikanten sind die unter 18-jährigen mit einem Anteil von rund 44 % der Gesamtzahl der Praktika. Hierbei handelt es sich entweder um Schüler, die ein Pflichtpraktikum aufgrund schulrechtlicher Vorgaben absolvieren oder die ein freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung durchführen. Der Anteil der Praktikanten der Altersgruppe 18 - 25 Jahre ist mit rund 30 % der Gesamtzahl der Praktika ebenfalls recht hoch. Bei diesen Praktikanten handelt es sich überwiegend um Studierende, die im Rahmen ihres Studiums Pflichtpraktika absolvieren. Praktikanten, die zwischen 26 und 35 Jahre alt sind, machen nur noch einen Anteil von etwa 10 % der Gesamtzahl aller Praktika aus. Diese Praktikanten absolvieren in der Regel entweder verpflichtende Praktika im Rahmen weiterführender Studiengänge oder berufs begleitende freiwillige Praktika. Es kann zudem nicht ausgeschlossen werden, dass in diese Alterskohorte ein nennenswerter Anteil Praktikanten fällt, der nicht vom Geltungsbereich der Richtlinie umfasst ist (z. B. Umschulungen, berufliche Weiterbildung, Anwärter). Praktika in der Altersgruppe über 35 Jahre finden sich nur in absoluten Ausnahmefällen (1 %). Es dürfte sich fast ausschließlich um freiwillige Praktika handeln. Viele der in dieser Altersgruppe genannten Praktikanten fallen zudem nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie (Anwärter, Umschulungen, Rehabilitationsmaßnahmen, siehe dazu oben unter Ergebnisse). Bei rund 15 % der Praktikanten waren Altersangaben nicht ermittelbar. Der Anteil der unter 26-jährigen Praktikanten beläuft sich bei Zugrundelegung der erhobenen Daten mit Altersangaben auf über 90 %.

Die Ergebnisse zeigen, dass Praktikanten eingesetzt werden, um bildungspolitische Aufgaben zu erfüllen. Praktika dienen dazu, erworbene Kenntnisse durch Praxisaufenthalte anzureichern oder zu ergänzen, Berufsbilder kennenzulernen, die Berufsfindung zu erleichtern und einen Übergang in das spätere Berufsleben zu schaffen.

7. Wurden Praktika als Teilzeitpraktika durchgeführt? Wenn ja, aus welchem Grund?

Gründe für die Durchführung von Praktika in Teilzeit können vielfältig sein. Die Abfrage sollte ermitteln, wie häufig Teilzeitpraktika in den Dienststellen vorkommen, was die Gründe dafür sind und ob im Vergleich zur letzten Evaluierung ein Trend erkennbar ist. Neben der Auswahl einiger typischer Gründe für Teilzeitpraktika konnten in einem Freitextfeld auch weitere sonstige Gründe aufgeführt werden. Mehrfachnennungen waren möglich.

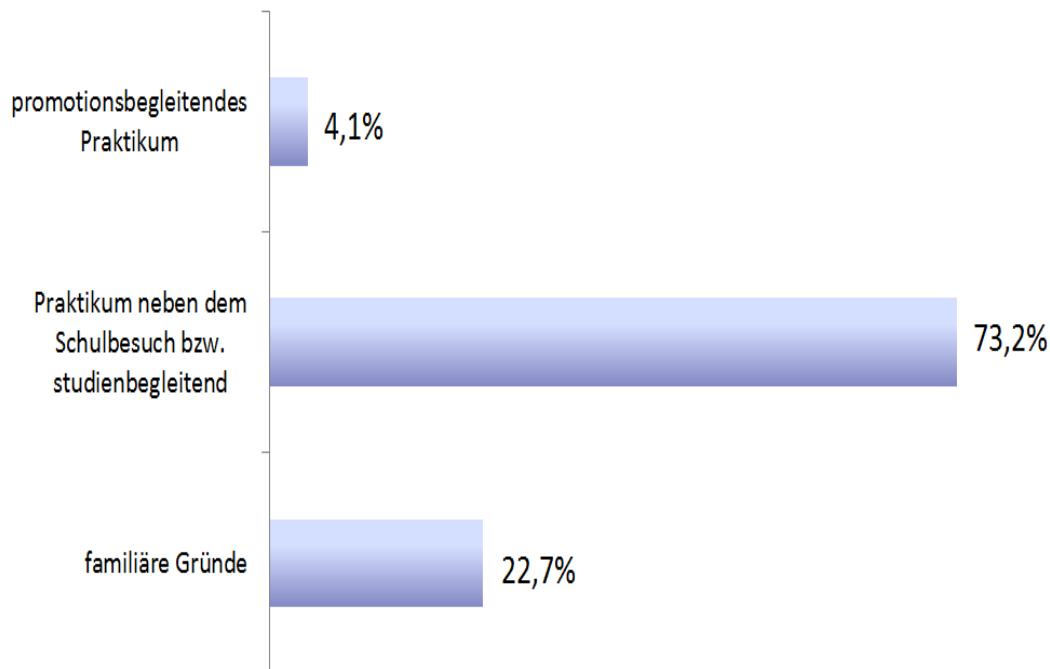
Ergebnisse:

Etwa zwei Drittel der Dienststellen haben im Evaluierungszeitraum Teilzeitpraktika durchgeführt. Das ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zur letzten Evaluierung, bei der nur etwa die Hälfte der Dienststellen Teilzeitpraktika ermöglichte.

Die häufigsten Gründe für die Durchführung von Teilzeitpraktika waren die folgenden:

Gründe für die Durchführung von Teilzeitpraktika

(im Evaluationszeitraum 2015 - 2017, in %)



Bewertung:

Teilzeitpraktika nehmen einen zunehmend größeren Stellenwert ein.

Ein Grund sind die veränderten Rahmenbedingungen bei der Durchführung von Praktika, die häufig schul-, studien- oder berufsbegleitend erfolgen. Die Ausgestaltung von Teilzeitpraktika (Reduzierung der täglichen Stundenzahl, Begrenzung auf einzelne Wochentage) wurde nicht erfragt. Hier haben die Dienststellen einen weiten Spielraum, der sich an den Bedürfnissen der Praktikanten orientiert.

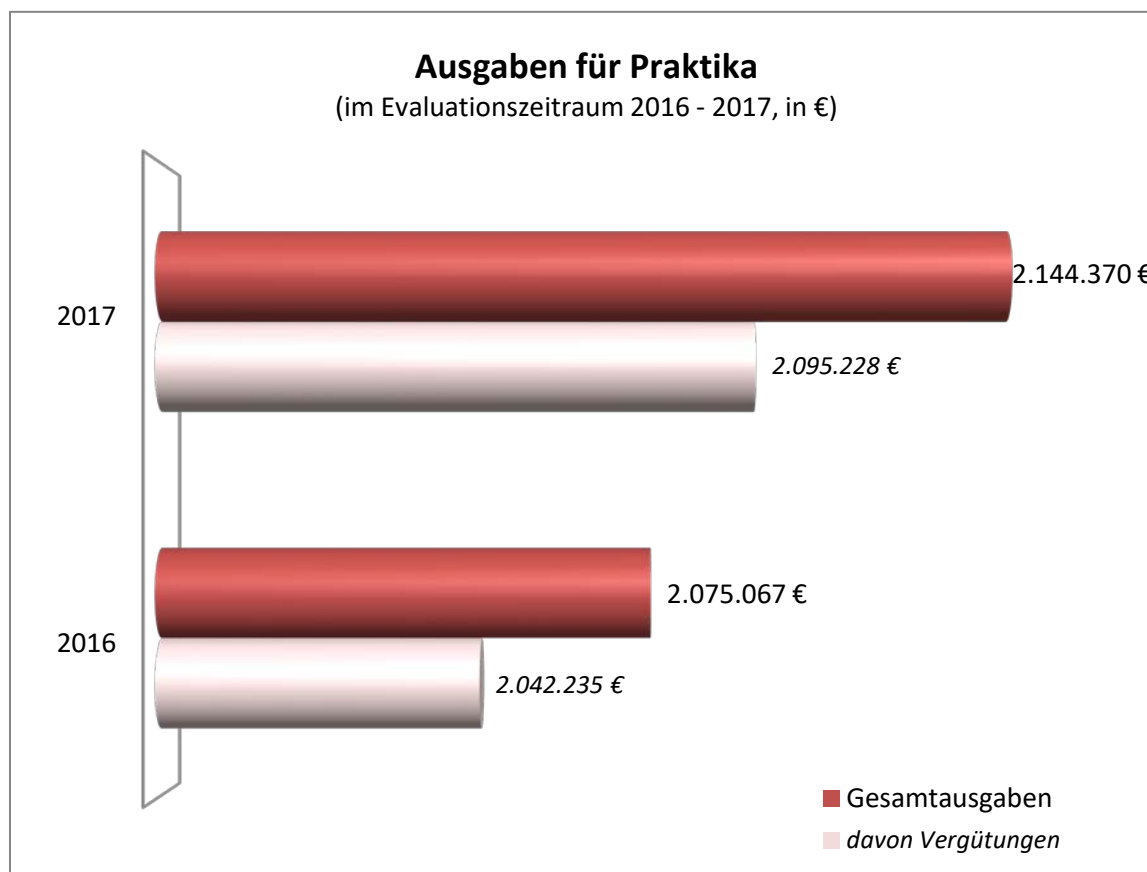
Auffällig ist, dass sich die Gründe für die Durchführung eines Teilzeitpraktikums im Vergleich zum letzten Evaluierungszeitraum geändert haben. Während bei der letzten Evaluierung noch familiäre Gründe am häufigsten genannt wurden, werden nun studienbegleitende Praktika mit deutlichem Abstand als Grund für ein Teilzeitpraktikum genannt.

Vor dem Hintergrund, dass mit dem BBiG-Modernisierungsgesetz die Teilzeitberufsausbildung gestärkt und neu gefasst werden soll, sollten diese geplanten Änderungen auch mit Blick auf die Praktikantenrichtlinie beobachtet und ggf. umgesetzt werden.

8. Wie hoch waren die Ausgaben für die Praktika im Evaluationszeitraum 2015 bis 2017?

Abgefragt wurden die Ausgaben jeweils für die Jahre 2015, 2016 und 2017. Die Gesamtausgaben für Praktika gliedern sich in Ausgaben für Vergütungen/Aufwandsentschädigungen sowie sonstige Ausgaben. Sonstige Ausgaben sind entweder Sachbezüge nach Ziffer 3.3 der Richtlinie oder Fahrtkosten nach Ziffer 4 Abs. 1 der Richtlinie. Sachbezüge sind z. B. die Gewährung einer freien Unterkunft, Taxigutscheine oder Essensgutscheine. Details zu Sachbezügen sind im Durchführungs Rundschreiben des BMI aufgeführt. Fahrtkosten sind nach Ziffer 4 Abs. 1 der Richtlinie für die erste Anfahrt zur Praktikumsstelle und für die letzte Abfahrt von der Praktikumsstelle erstattungsfähig.

Ergebnisse:



Die Angaben für das Jahr 2015 sind nicht aussagekräftig, da ein Großteil der Dienststellen nur noch Angaben für die Jahre 2016 und 2017 machen konnte. Es ist davon auszugehen, dass die Gesamtausgaben für 2015 deutlich höher und ebenfalls im siebenstelligen Bereich lagen.

Bewertung:

Der Vergleich mit den Angaben der letzten Evaluierung zeigt, dass die Gesamtausgaben für Praktika in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind. So betragen die Gesamtausgaben im Jahr 2012 rund 513.000 Euro und im Jahr 2013 bereits 840.000

Euro. In 2016 und 2017 betragen die Gesamtkosten bereits jeweils über zwei Millionen Euro.

Der Anteil der sonstigen Ausgaben an den Gesamtausgaben blieb unter 5 %. Sachbezüge wurden nur in Ausnahmefällen gewährt. So erstatteten einige Dienststellen Kosten für Unterkünfte oder stellten Wohnheimzimmer kostenlos zur Verfügung. Vereinzelt wurden auch Fahrkarten erstattet oder Verpflegungszuschüsse gewährt.

Fahrtkosten zur und von der Praktikumsstelle wurden ebenfalls nur in Ausnahmefällen erstattet, z. B.

- bei Praktika im Ausland,
- bei Praktikanten, deren Wohnort außerhalb des Dienstortes lag,
- bei Absolvierung des Praktikums an zwei verschiedenen Dienststellen oder
- auf Antrag des Praktikanten.

Ebenfalls vereinzelt wurden Erstattungsanträge auch aus besonderen Gründen verwehrt, wie beispielsweise bei gleichem Wohn- und Dienstort.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Dienststellen die Möglichkeiten zur Erstattung von Fahrtkosten und sonstigen Auslagen für Praktikanten kennen und richtig anwenden.

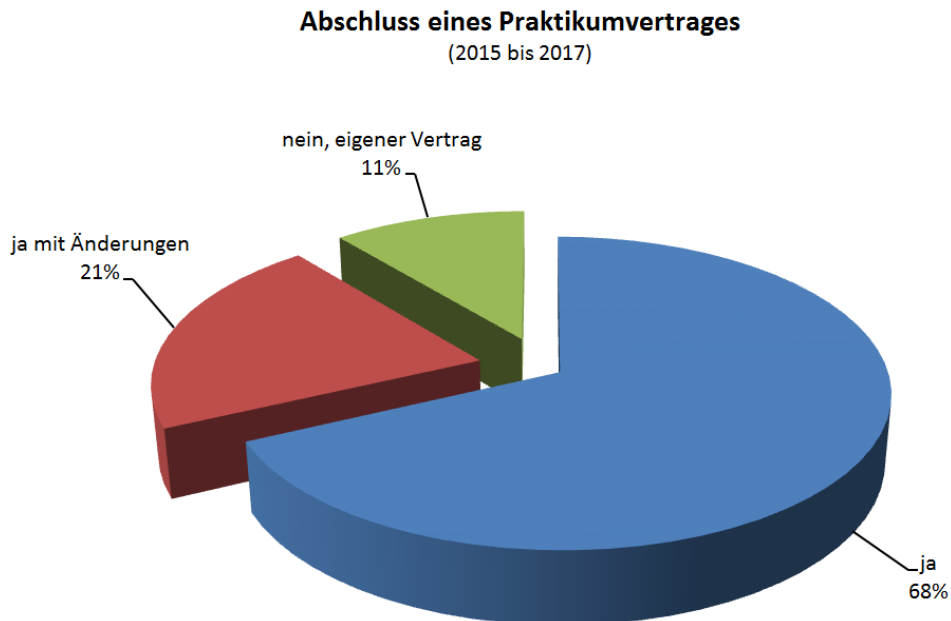
9. Wurde mit allen Praktikanten ein schriftlicher Praktikantenvertrag geschlossen? Wenn ja, wurde hierfür der Mustervertrag der Richtlinie verwendet?

Eine gesetzliche Pflicht zum Abschluss eines Praktikantenvertrages besteht nicht. Die Praktikantenrichtlinie sieht jedoch in Ziffer 10.1 den Abschluss eines schriftlichen Vertrages vor. Für den Abschluss des Praktikantenvertrages kann das vom BMI zur Verfügung gestellte Muster verwendet werden.

Ergebnis:

Die Auswertung hat ergeben, dass überwiegend ein schriftlicher Praktikantenvertrag abgeschlossen wurde. In den befragten Dienststellen wurden nur bei knapp 15 % der Praktika keine schriftlichen Verträge geschlossen.

Hinsichtlich der Verwendung des Mustervertrages des BMI ergab sich folgendes Bild:



Bewertung:

Die Dienststellen, die keinen Praktikantenvertrag abgeschlossen haben, begründeten dies vor allem mit dem erheblichen Bürokratieaufwand, der insbesondere bei sehr kurzen Praktika nicht mehr verhältnismäßig sei.

Die Dienststellen haben zudem angegeben, dass in einigen Fällen anstelle eines Vertrages Praktikumsbestätigungen oder Formblätter der Schule oder Studieneinrichtung ausgestellt wurden.

Trotz der vorgebrachten Bedenken sollte weiterhin grundsätzlich an der Forderung zum Abschluss eines Praktikantenvertrages festgehalten werden. Der Vertrag ist für beide Seiten ein verbindlicher Nachweis über ein Praktikantenverhältnis i. S. der Richtlinie.

Die Abfrage hat zudem gezeigt, dass der zur Verfügung gestellte Mustervertrag in nahezu 80% der Fälle ohne oder mit Änderungen verwendet wurde. Dieser beruht auf den Vorgaben der Richtlinie und ist als Orientierung für die Dienststellen gedacht. Es spricht allerdings nichts dagegen, wenn die Dienststellen den Vertrag an ihre eigenen Bedürfnisse anpassen oder einen anderen Vertrag verwenden. Der Mustervertrag wurde z. B. um Ausführungen zur Schadensersatzpflicht, Haftung oder zu datenschutzrechtlichen Verpflichtungen ergänzt. Bei einer Überarbeitung der Richtlinie und des Mustervertrages können diese allgemeinen Ergänzungen aufgegriffen und umgesetzt werden.

10. Hat sich die Praktikantenrichtlinie bewährt? Sonstige Erfahrungen und Hinweise bei der Beschäftigung von Praktikanten

Wie auch bei der letzten Evaluierung gaben etwa 90% der Dienststellen an, dass sich die Richtlinie bewährt habe.

Als Kritikpunkte wurde neben einem zu hohen Verwaltungsaufwand auch die Vergütungspflicht von freiwilligen Praktika genannt.

Viele Dienststellen haben von der Möglichkeit, Hinweise und Erfahrungen mitzuteilen, regen Gebrauch gemacht.

Die häufigsten positiven Antworten sind nachstehend aufgeführt:

- die Richtlinie lässt sich gut anwenden und umsetzen,
- die Richtlinie ist eine große Hilfe bei der Planung, Durchführung und Bewertung der Praktika,
- Praktikanten bewerben sich häufig nach einem Praktikum für einen Ausbildungsplatz in der Behörde,
- Praktika sind ein wichtiges Mittel zur Nachwuchsgewinnung,
- die Bewerberzahlen steigen nach durchgeführten Praktika,
- positive Mundpropaganda und Erfahrungen der Praktikanten fördern das positive Bild über die Behörde,
- der personelle Mehraufwand durch die Praxisanleitung steht dem praktischen Nutzen positiv gegenüber,
- die Praktikanten sind motiviert und engagiert, sie erhalten gute fachliche und personelle Betreuung,
- die Nachfrage nach Praktika ist meist größer als das Angebot,
- es gibt eine hohe Nachfrage für Praktika bei Forschungseinrichtungen,
- obwohl Pflichtpraktika nicht vergütet werden, ist die Auslastung konstant hoch,
- es gibt positive Erfahrungen auf beiden Seiten,
- der Mustervertrag der Richtlinie wird überwiegend genutzt und erleichtert den bürokratischen Aufwand,
- es entsteht auch für die Dienststellen ein substantieller Mehrwert durch erstellte Bachelor- bzw. Masterarbeiten.

Kritisch wurde u. a. folgendes angemerkt:

- freiwillige Praktika konnten aufgrund der Vergütungspflicht nicht immer angeboten oder durchgeführt werden,
- kurzfristige Praktika sind aufgrund des erhöhten Verwaltungsaufwandes nicht mehr möglich,
- die Vergütung/Aufwandsentschädigung verursacht einen zu hohen Verwaltungsaufwand hinsichtlich der Prüfung steuer- und sozialrechtlicher Pflichten,
- der Verwaltungsaufwand ist, vor allem bei freiwilligen Praktika, gestiegen,
- die Einsatzmöglichkeiten der Praktikanten sind teilweise aufgrund von Sicherheitsbestimmungen in operativen Bereichen eingeschränkt,

- wünschenswert wäre eine unentgeltliche Durchführung von freiwilligen Praktika bis zu 3 Monaten,
- es gab häufig Tages- oder Schnupperpraktika mit steigender Tendenz, jedoch keine Regelung in der Richtlinie dazu.

Bewertung:

Der Bedarf nach Praktika wächst. Zudem nutzen die Behörden Praktika zunehmend zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Die Praktikantenrichtlinie hat sich dabei bewährt. Sie unterstützt Planung, Durchführung und Bewertung der Praktika.

2.2 Pflichtpraktika

In diesem Teil des Evaluierungsbogens sind ausschließlich Fragen zur Durchführung von Pflichtpraktika gestellt worden.

1. Dauer der Pflichtpraktika

Die Dauer von Pflichtpraktika richtet sich nach der jeweiligen schulrechtlichen Bestimmung, der Ausbildungsordnung oder der hochschulrechtlichen Bestimmung. Eine zeitliche Beschränkung ist nicht vorgesehen.

Ergebnis:

Die Dauer von Pflichtpraktika lag zwischen 1 und 71 Wochen. Etwa 10% aller Praktika dauerte länger als 3 Monate. Als Gründe haben die Dienststellen folgendes mitgeteilt:

- die Studienordnung oder Ausbildungsordnung schrieb einen längeren Zeitraum vor,
- durch Teilzeit wurde das Praktikum gestreckt,
- nach Absprache mit den Praktikanten, um eine bessere Vermittlung von Wissen und Praxiserfahrungen zu gewährleisten,
- praxisbezogene Arbeiten (Bachelor- oder Masterarbeit),
- Umschulungen,
- Zuweisungen der Praktikanten von FH/HS Bund.

Vom Auswärtigen Amt (AA) wird vorgetragen, dass sich die im Durchführungsrundschreiben vorgeschriebene Maximaldauer eines Pflichtpraktikums sowohl für das AA als vor allem auch für den Praktikanten nachteilig auswirken kann, da Praktika von wenigen Wochen in Anbetracht der Komplexität der zu vermittelnden Inhalte und mit Blick auf die Kosten der Antritts- und Rückkehrreise ins Ausland und zurück zu kurz für ein erfolgreiches Praktikum sind. Die für Studierende günstige Regelung in der Studienordnung, nach der auch kürzere Praktika anerkannt werden, wird so durch die Praktikantenrichtlinie nachteilig wahrgenommen. Daher wird angeregt, auch über die Mindestdauer hinaus die im Studienplan vorgesehene Spannbreite, z. B. von 6 bis 14 Wochen, aber maximal 3 Monate zuzulassen.

Bewertung:

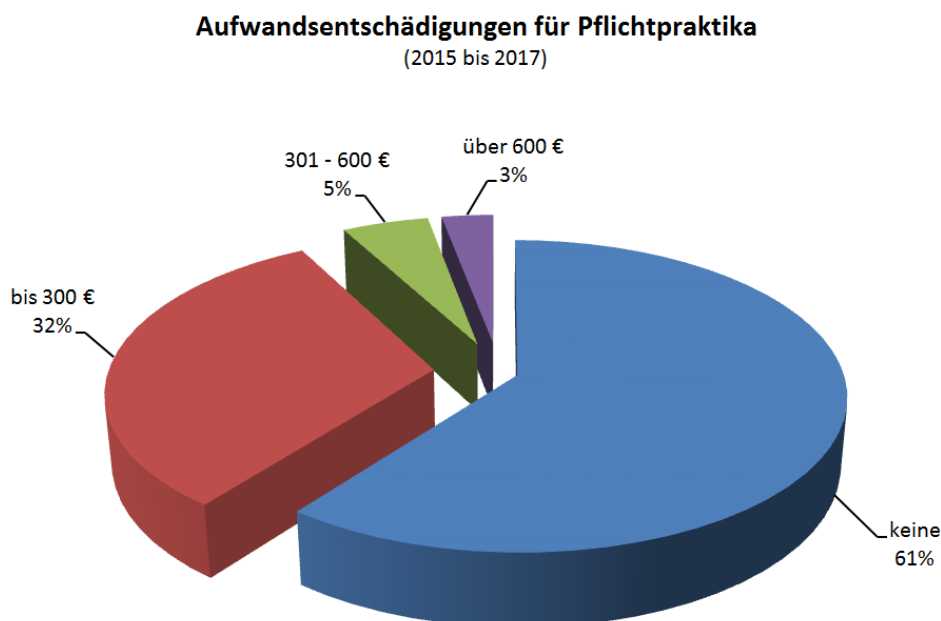
Da lediglich nach einem „von“- „bis“-Zeitraum gefragt wurde, sind keine Aussagen über die durchschnittliche Praktikumsdauer möglich.

Der überwiegende Teil der Pflichtpraktika sind allerdings sehr kurze Praktika mit einer Dauer von bis zu 4 Wochen. Nur 10% der Pflichtpraktika überschritten die Dauer von 3 Monaten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass ein Teil dieser Praktika nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie fiel (Umschulungen, Zuweisungen der FH/HS Bund). Die von den Dienststellen genannten Gründe für Praktika mit einer Dauer von über 3 Monaten sind nachvollziehbar und es gibt keine Hinweise auf eine unzulässige Ausdehnung von Pflichtpraktika.

Gegenüber dem Vorschlag des AA, die gesamte Spannweite der im Studienplan vorgesehenen Dauer eines Pflichtpraktikums bis maximal 3 Monate zuzulassen, bestehen keine Einwände. Da die Studienordnung für das Pflichtpraktikum von einer „von-bis-Zeitspanne“ ausgeht, liegt kein Missbrauch vor, solange die Maximaldauer des Praktikums nicht überschritten wird. Das Durchführungsroundschreiben sollte an dieser Stelle überarbeitet werden.

2. Aufwandsentschädigung für Pflichtpraktika

Eine Pflicht zur Zahlung einer Aufwandsentschädigung für Pflichtpraktika besteht nicht. Die Dienststellen können Praktikanten allerdings auf freiwilliger Basis zum Ausgleich ihrer entstehenden finanziellen Belastungen eine Aufwandsentschädigung zahlen. Die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ist im Praktikantenvertrag zu vereinbaren.

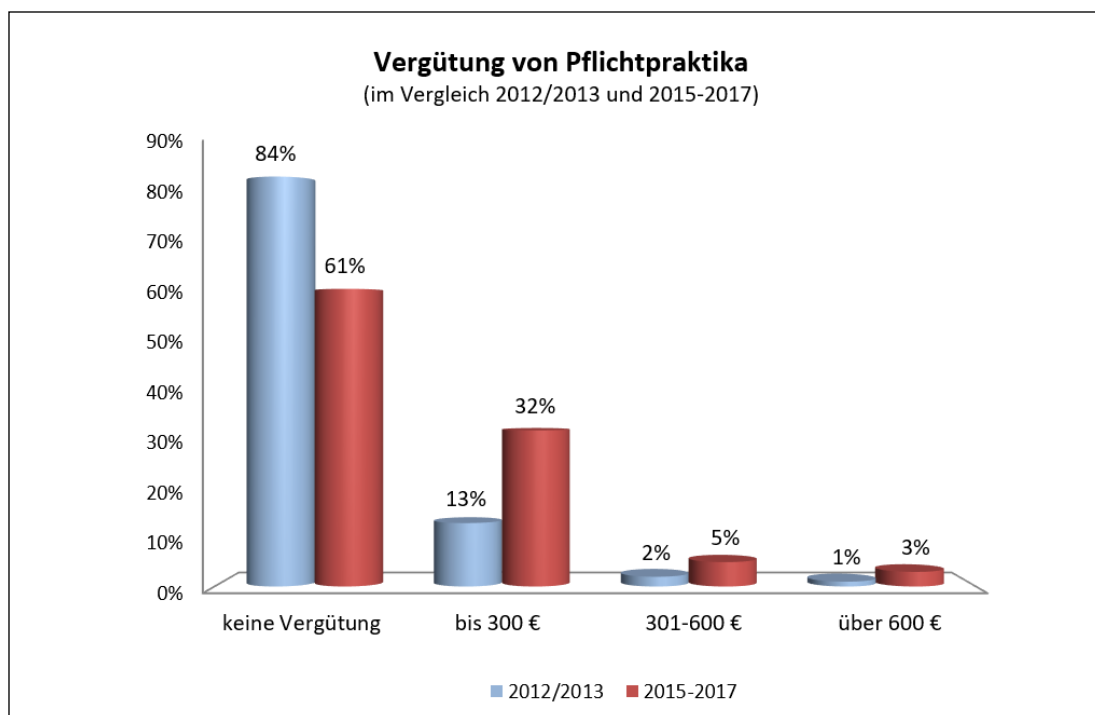
Ergebnis:

Bewertung:

Etwa zwei Drittel der Pflichtpraktikanten erhielt keine Aufwandsentschädigung. Dieser Anteil lag im Evaluierungszeitraum 2012/2013 mit 84 % deutlich höher.

Ein weiteres Drittel erhielt eine Aufwandsentschädigung von bis zu 300 €. Hier hat sich der Anteil der Pflichtpraktikanten, die eine solche Aufwandsentschädigung erhalten, im Vergleich zur letzten Evaluierung von ca. 13% auf ca. 32% deutlich erhöht.

Aufwandsentschädigungen von über 300 € erhalten nach wie vor nur sehr wenige Pflichtpraktikanten. Die Anzahl hat sich von ca. 2,6 % auf ca. 8 % jedoch ebenfalls erhöht.



Die Praxis in den einzelnen Dienststellen hinsichtlich der Zahlung einer Aufwandsentschädigung ist sehr unterschiedlich. Wenn eine solche gezahlt wird, ist i. d. R. ein fester Betrag für alle Pflichtpraktika festgelegt (meist 300 €). Eine Differenzierung nach Dauer des Praktikums, Qualifizierung des Praktikanten oder nach Höhe der entstandenen Aufwendungen wird nur in Einzelfällen vorgenommen.

3. Ist bei Pflichtpraktika mindestens eine Praktikumsbescheinigung ausgestellt worden?

Nach Ziffer 10.2 Absatz 1 der Richtlinie ist Pflichtpraktikanten mindestens eine Bescheinigung über das abgeleistete Praktikum auszustellen. Auf Verlangen ist ein Zeugnis auszustellen.

Ergebnis:

Bis auf wenige Ausnahmen haben die Dienststellen nach Ableistung eines Pflichtpraktikums eine Praktikumsbescheinigung ausgestellt. Als Gründe für den Verzicht auf die Ausstellung einer Praktikumsbescheinigung wurden genannt:

- Bescheinigung erfolgte nur bei Bedarf oder auf Wunsch der Praktikanten,
- der Nachweis über die Absolvierung des Praktikums ergibt sich aus der schriftlichen Zusage und dem Praktikumsvertrag,
- von den Praktikanten ist keine Praktikumsbescheinigung gewünscht worden,
- die Praktikanten erhielten ein Zeugnis.

Bewertung:

Die in der Richtlinie festgelegte Mindestanforderung ist bis auf wenige Ausnahmen eingehalten worden. Wurde ein Zeugnis erstellt, ist eine Praktikumsbescheinigung nicht erforderlich. In der Regel fordern Praktikanten die Ausstellung einer Bescheinigung selbst an, vielfach ist diese auch als Nachweis für die Ableistung des Praktikums erforderlich. Fälle, in denen die Ausstellung einer Bescheinigung trotz Aufforderung nicht erfolgte, sind uns nicht bekannt und dürften auch nicht vorkommen.

2.3 Freiwillige Praktika

Freiwillige Praktika werden nicht in allen Dienststellen angeboten und durchgeführt.

1. Dauer der freiwilligen Praktika

Freiwillige Praktika, die die Dauer von drei Monaten überschreiten, sind seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) mindestlohnpflichtig (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nummer 2 bis 3 MiLoG). Zudem ist für die Durchführung und Dauer eines freiwilligen Praktikums, das nicht unter das MiLoG fällt, die Art des freiwilligen Praktikums ausschlaggebend. Praktika zur Berufsorientierung nach Ziffer 1 Buchstabe b der Richtlinie können zwar in mehreren Dienststellen des Bundes durchgeführt werden, die Gesamtdauer in der jeweiligen Dienststelle darf aber drei Monate nicht überschreiten. Liegen die Voraussetzungen vor, können somit auch mehrere freiwillige Praktika zur Berufsorientierung in unterschiedlichen Dienststellen durchgeführt werden.

Ein freiwilliges berufs- oder studienbegleitendes Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe c der Richtlinie darf hingegen nur in einer einzigen Dienststelle oder Behörde des Bundes durchgeführt werden, auch wenn die maximale Dauer von drei Monaten in der Dienststelle nicht ausgeschöpft wird.

Weitere Hinweise zur Durchführung von freiwilligen Praktika sind dem Durchführungsrundschreiben des BMI zur Praktikantenrichtlinie zu entnehmen.

Ergebnis:

Von den 2.977 durchgeführten freiwilligen Praktika überschritten 9 Praktika die zulässige Dauer von drei Monaten. Alle anderen freiwilligen Praktika wurden im Zeitraum von 1 Woche bis zu 3 Monaten absolviert.

Bei den Praktika mit einer Dauer von über 3 Monaten handelte es sich um folgende Fälle:

- 1 freiwilliges Praktikum zur Begleitung eines Projektes, das nach MiLoG vergütet wurde.
- 1 berufsvorbereitendes Praktikum in Teilzeit vor Beginn der Ausbildung in der Dienststelle, das nach MiLoG vergütet wurde.
- 2 projektbezogene Praktika, die nach MiLoG vergütet wurden.
- 5 Praktika im Rahmen von Personalgewinnungsmaßnahmen, die entweder nach MiLoG oder nach internen Vorschriften angemessen vergütet wurden.

Weitere 7 Praktika, die die Dauer von 3 Monaten überschritten und von den Dienststellen mitgeteilt wurden, fielen nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie.

Bewertung:

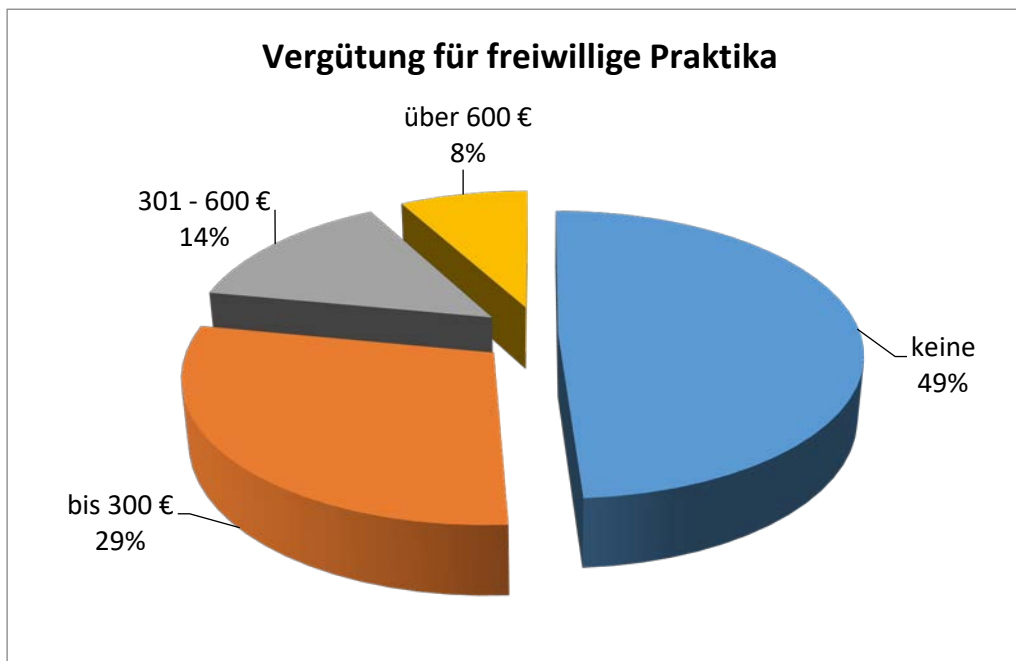
Alle freiwilligen Praktika, die die zulässige Dauer von 3 Monaten überschritten haben, sind mindestens nach dem MiLoG vergütet worden.

2. Vergütung freiwilliger Praktika

Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, haben immer Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung (§ 26 i. V. m. § 17 BBiG). Dies gilt auch für die Durchführung von Teilzeitpraktika. Die Dienststellen haben bei der Entscheidung der Angemessenheit der Vergütung einen Ermessensspielraum. So können z. B. die Vorbildung der Praktikanten, die Art des Praktikums und die Dauer des Praktikums Berücksichtigung finden. Praktikumsleistung, Betreuungsaufwand und Höhe der Vergütung sollen dabei in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Bei der Bemessung der Höhe der Vergütung kann beispielsweise die Vergütung für Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG - herangezogen werden. Auch eine Vergütung nach dem TVöD kann in besonderen Konstellationen als angemessen erachtet werden.

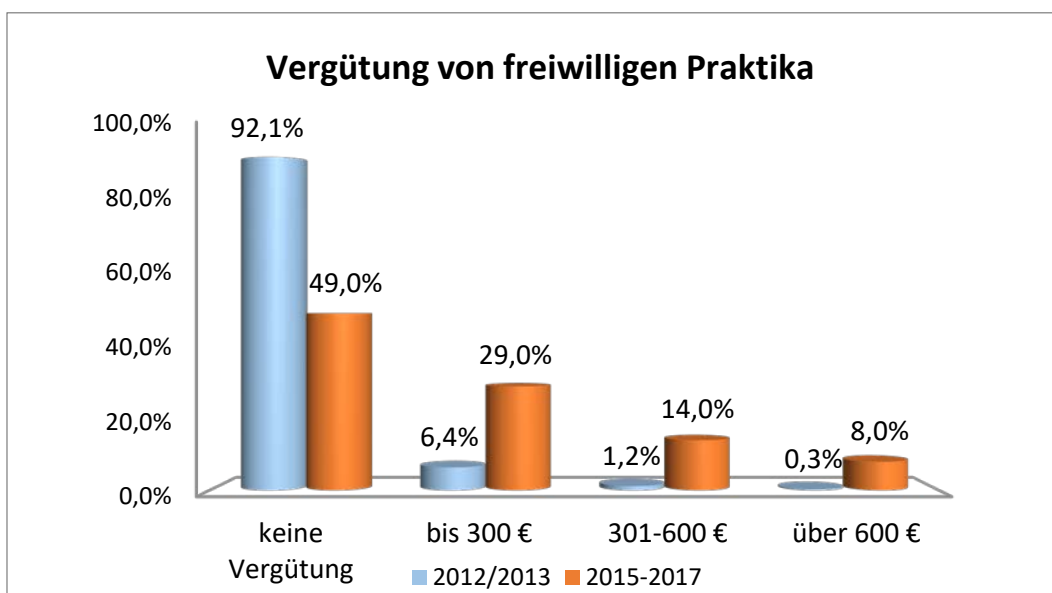
Im Rahmen des Ermessens können die Dienststellen auch einen angemessenen Pauschalbetrag für die Durchführung von freiwilligen Praktika festlegen.

Ergebnis:

Etwa die Hälfte aller Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum absolvierten, erhielten keine Vergütung.

Folgende Gründe wurden uns dazu mitgeteilt:

- die Dauer des Praktikums war zu kurz (Bsp. Schnupperpraktikum, Truppenbesuch, Hospitation, sehr kurzes Schülerpraktikum),
- das Praktikum wurde im Rahmen einer Integrationsmaßnahme durchgeführt,
- es handelte sich um einen Soldaten auf Zeit,
- es handelte sich um einen Schüler ohne finanzielle Belastung,
- das Praktikum wurde vor Erlass der Richtlinie vereinbart,
- der Praktikant hatte ein bestehendes Stipendium,
- die Durchführungshinweise waren nicht bekannt.



Bewertung:

Der Anteil der freiwilligen Praktika ohne Vergütung hat sich gegenüber dem vorangegangenen Erhebungszeitraum 2012/2013 deutlich verringert. Freiwillige Praktika, die nicht vergütet wurden, können grob in zwei Gruppen unterteilt werden: kurzfristige Praktika mit einer Dauer von weniger als 2 Wochen sowie Praktika, die nicht unter die Richtlinie fallen (z. B. Integrationsmaßnahmen, Soldaten auf Zeit).

Die Vereinbarung einer Vergütung bei sehr kurzen Praktika bedeutet für die Dienststellen einen erheblichen Verwaltungsaufwand. In der Vergangenheit gab es daher eine eigene Regelung für solche sehr kurzen Praktika, sog. „Schnupperpraktika“. Bei diesen Praktika konnte ein Vergütungsanspruch ausnahmsweise entfallen, wenn es sich um kurzzeitige Aufenthalte in der Dienststelle handelte, die nicht der Qualifizierung dienten, sondern lediglich dem Kennenlernen eines Berufes oder des Berufslebens allgemein. Nach der Neufassung der Richtlinie sind grundsätzlich alle freiwilligen Praktika unabhängig von ihrer Dauer angemessen zu vergüten. Hierzu sind die Dienststellen im Durchführungsrundschreiben informiert worden. Zudem sind die Dienststellen darauf hingewiesen worden, dass ein freiwilliges Praktikum nur dann vereinbart werden sollte, wenn ein Ausbildungs- und Lernzweck deutlich erkennbar ist. Bei Praktika von nur wenigen Tagen oder Hospitationen in der Dienststelle dürfte dies nicht der Fall sein.

Es ist davon auszugehen, dass die meisten dieser kurzfristigen Praktika wegen des nicht vorhandenen Ausbildungs- und Lernzwecks lediglich Hospitationen zum Kennenlernen einer Behörde oder eines Berufsbildes darstellen. Derartige Fälle sollten künftig nicht mehr von den Dienststellen als Praktikum erfasst werden. Damit entfielen auch der erhebliche Verwaltungsaufwand, der von allen Dienststellen als Erschwerer genannt wurde. Als Ergebnis der Evaluierung sollte den Ressorts und Dienststellen diese Auffassung mitgeteilt werden und konkrete Hinweise zum Umgang mit Hospitationen und Kurzbesuchen in den Dienststellen gegeben werden.

Im Übrigen sollte noch einmal auf die grundsätzlich bestehende Vergütungspflicht bei freiwilligen Praktika hingewiesen werden.

3. Ausstellung eines Zeugnisses über das freiwillige Praktikum

Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, haben nach § 26 i. V. m. § 16 BBiG einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. I. d. R. ist ein einfaches Zeugnis auszustellen, das Angaben zu Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthält. Auf Verlangen ist ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen. Dieses enthält zusätzlich Angaben zur Leistung und zum dienstlichen Verhalten.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten ist ein Zeugnis nur auf Verlangen auszustellen (siehe oben).

Zur Erstellung von Zeugnissen und Praktikumsbescheinigungen sollen einheitliche Maßstäbe angewendet werden. Es gibt keine gesetzlich vorgeschriebene Zeugnissprache. Für alle Zeugnisse gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings folgende Grundsätze:

- Ein Zeugnis muss schriftlich ausgestellt werden. Die Erteilung eines Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- Ein Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein.
- Ein Zeugnis muss richtig, d. h. die Auskünfte des Zeugnisausstellers müssen der Wahrheit entsprechen und wohlwollend sein.

Ergebnis:

Etwa ein Viertel der Dienststellen gab an, ein Zeugnis nicht ausgestellt zu haben. Hierfür wurden uns folgende Gründe mitgeteilt:

- die Ausstellung eines Zeugnisses erfolgte nur bei Pflichtpraktika,
- die Bewertung des Praktikanten ist Bestandteil der Bescheinigung und daher war kein gesondertes Zeugnis notwendig,
- anstelle eines Zeugnisses wurde eine allgemeine Einschätzung des Praktikanten gegeben,
- eine Ausstellung des Zeugnisses ist nicht gewünscht worden,
- ein Zeugnis wäre auf Grund der geringen Dauer nicht aussagekräftig gewesen.

Bewertung:

Die meisten durchgeführten freiwilligen Praktika sind nach unserer Auswertung kurzfristige Besuche und Hospitationen in den Dienststellen gewesen. Ein Nachweis in Form einer Bescheinigung war daher für die Praktikanten im Regelfall ausreichend. Fälle, in denen die Ausstellung eines Zeugnisses trotz Aufforderung nicht erfolgte, sind nicht bekannt.

C. Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Nachfrage nach Praktika in der Bundesverwaltung ist nach wie vor sehr hoch. Im Evaluierungszeitraum wurden rund 29.000 Praktika durchgeführt.

Die Durchführung von Praktika ist für die Behörden auch ein Instrument für die Personalgewinnung.

Die Behörden und Dienststellen, in denen Praktika durchgeführt werden, wenden die Richtlinie im Wesentlichen ohne Abweichungen an. Die Durchführungshinweise zur Richtlinie sind hingegen nicht in allen Dienststellen bekannt bzw. werden nicht ausreichend beachtet.

Die größten Schwierigkeiten bereitet nach unserer Ansicht die richtige Einordnung von Praktika. Der Geltungsbereich der Richtlinie wird dabei häufig verkannt. Auch die Einordnung der Praktika in Pflichtpraktika oder freiwillige Praktika gelingt nicht immer.

Pflichtpraktika nehmen mit 86% an der Gesamtzahl der vereinbarten Praktika einen besonders hohen Stellenwert ein. Ihr Anteil ist im Vergleich zur letzten Evaluierung deutlich gestiegen.

Der ganz überwiegende Teil der Praktika sind Pflichtpraktika von Schülern und Studenten bis 25 Jahre.

Die Möglichkeit, Teilzeitpraktika durchzuführen, wird in fast allen Dienststellen genutzt.

Die Ausgaben für Praktika sind deutlich gestiegen. Im Jahr 2017 gaben die Dienststellen rund 2 Millionen Euro für Praktika aus.

Es wird von den Dienststellen angeregt, kurze Praktika (ehemals „Schnupperpraktika“) von der Anwendung der Richtlinie auszunehmen. Dabei wird verkannt, dass kurze Aufenthalte in der Dienststelle ohne „Ausbildungscharakter“ ohnehin nicht von der Richtlinie umfasst sind. Damit entfielen auch der erhebliche Verwaltungsaufwand, der von allen Dienststellen als Erschwernis genannt wurde. Die Unsicherheit, wie mit diesen Kurzbesuchen umzugehen ist, sollte durch klarstellende Hinweise im Durchführungsrundschreiben behoben werden. Damit verbundene Folgefehler (z. B. keine Zahlung einer Vergütung, keine Erstellung eines Zeugnisses) würden damit dann entfallen.

Zudem soll die in den Durchführungshinweisen unter Ziffer 2.1 festgelegte Begrenzung der Dauer des Pflichtpraktikums auf die in der Studienordnung ausgewiesene Mindestdauer aufgehoben werden. So kann ein Pflichtpraktikum im Sinne einer hochwertigen Ausbildung bis maximal 3 Monate dauern, wenn die Studienordnung z. B. eine Praktikumsdauer von mindestens 8 bis maximal 14 Wochen vorsieht.

Daraus ergibt sich folgender Änderungsbedarf für das Durchführungsrundschreiben zur Richtlinie:

- Deutliche Klarstellung zum Geltungsbereich, dass Schnupperpraktika/Hospitationen nicht unter diese Richtlinie fallen (Kurzzeitige Schülerpraktika zur Berufsorientierung (unter 4 Wochen) sind h. E. Schnupperverhältnisse, da sie nicht zur Qualifizierung durchgeführt werden, sondern lediglich dem Kennenlernen einer Dienststelle oder eines Berufsbildes dienen (Hinweis unter Ziffer 3.2 im Rundschreiben D5-31005/8#1 vom 05.03.2015). Diese fallen nicht unter diese Richtlinie und sind nicht vergütungspflichtig.
- Notwendigkeit des Abschlusses eines Praktikumsvertrages für Praktika bis zu einem Monat kann im Sinne der Verwaltungsvereinfachung entfallen,
- Pflichtpraktika können bis zu der im Curriculum festgelegten Zeitspanne durchgeführt werden (Hinweis unter Ziffer 2.1 im Rundschreiben D5-31005/8#1 vom 05.03.2015).

Um bei einer künftigen Evaluierung eine genauere Datenbasis zu erhalten, werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Information der Dienststellen zum Geltungsbereich der Richtlinie in Form von Schulungen, Informationsveranstaltungen, regelmäßiger Bekanntgabe der aktuellen Durchführungshinweise,
- Vorgaben, welche Daten bei der Durchführung von Praktika anonym erhoben werden müssen sowie Vorgaben zur Dauer der Aufbewahrung dieser Daten.



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Pommernallee 4
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681 - 0
FAX +49 30 18 681 - 10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

**Betreff: Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von
Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikanten-
richtlinie Bund) vom 1. Januar 2015**

Bezug: Mein Rundschreiben vom 19. Dezember 2014,
Az.: D5-31005/8#1

Aktenzeichen: D5-31005/1#11

Berlin, 4. Mai 2020

Seite 1 von 16

Mit dem Bezugsrundschreiben wurden die neue Praktikantenrichtlinie des Bundes und der Mustervertrag bekannt gegeben.

Der Mustervertrag wurde unter Ziffer 4 (Pflichten der Dienststelle) geändert und hiermit in der nunmehr gültigen Fassung bekannt gegeben (Anlage 1).

Zur Anwendung der Praktikantenrichtlinie ergehen die nachfolgenden Hinweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich (Ziffer 1)	4
1.1 Pflichtpraktika (Ziffer 1 Buchst. a)	4
1.2 Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung (Ziffer 1 Buchst. b)	5
1.3 Freiwillige Praktika begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung (Ziffer 1 Buchst. c)	5
1.4 Praktika, die nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen	6
1.4.1 Schnuppertage	6
1.4.2 Praktika, die unter das Mindestlohngesetz (MiLoG) fallen	6
1.4.3 Praktika, die unter den TVPöD fallen	7
1.4.4 Personen, die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich- rechtlichen Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen	7
1.4.5 Personen, die Leistungen anderer öffentlicher Träger erhalten	7
1.4.6 Personen, bei denen nicht der Ausbildungs- und Lernzweck im Vordergrund steht, sondern die eine Arbeitsleistung erbringen	7
2. Dauer von Praktika (Ziffer 2)	8
2.1 Praktikumsdauer bei Pflichtpraktika (Ziffer 1 Buchst. a)	8
2.2 Praktikumsdauer von freiwilligen Praktika (Ziffer 1 Buchst. b und c)	8
3. Aufwandsentschädigung/Vergütung (Ziffer 3.1)	9
3.1 Aufwandsentschädigung für Pflichtpraktika (Ziffer 3.1 Abs. 1)	9
3.2 Vergütung für freiwillige Praktika (Ziffer 3.1 Abs. 2)	9
3.3 Höhe von Vergütung oder Aufwandsentschädigung bei Teilzeitpraktika	10
3.4 Berechnung der Aufwandsentschädigung/Vergütung	10
4. Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (Ziffer 3.2)	10
4.1 Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall (Ziffer 3.2.1)	10
4.2 Fortzahlung der Vergütung in sonstigen Fällen (Ziffer 3.2.2)	11
4.3 Fortzahlung der Aufwandsentschädigung (Ziffer 3.2.3)	11
5. Gewährung von Sachbezügen (Ziffer 3.3 und 3.4)	11
6. Erstattung von Fahrtkosten und Kosten bei notwendigen Dienstreisen (Ziffer 4)	12
6.1 Erstattung von Fahrtkosten (Ziffer 4 Abs. 1)	13
6.2 Erstattung der Kosten bei Dienstreisen (Ziffer 4 Abs. 2)	13
7. Erholungsurlaub (Ziffer 5)	13
8. Steuerpflicht (Ziffer 6)	14
9. Sozialversicherungspflicht (Ziffer 7)	14
10. Regelungen zur Haftung und zur Haftpflichtversicherung (Ziffer 8)	14

Berlin, 04.05.2020

Seite 3 von 16

11. Unfallversicherung (Ziffer 9)	14
12. Praktikantenvertrag (Ziffer 10.1)	15
13. Ausstellung eines Zeugnisses oder einer Praktikumsbescheinigung (Ziffer 10.2)	16
14. Inkrafttreten der Richtlinie (Ziffer 11)	16

1. Geltungsbereich (Ziffer 1)

Die Praktikantenrichtlinie gilt für Praktikantinnen und Praktikanten, die Pflichtpraktika nach Ziffer 1 Buchst. a oder freiwillige Praktika im Sinne von Ziffern 1 Buchst. b oder c in einer Bundesbehörde einschließlich deren nachgeordneten Behörden absolvieren.

Praktikantinnen und Praktikanten sollen während des Praktikums Kenntnisse erlangen, die sie auf ihre spätere Ausbildung, Studium oder Beruf vorbereiten oder sie begleitend während einer Berufs- oder Hochschulausbildung unterstützen. Dies bedeutet, dass Praktikantinnen und Praktikanten nur eingesetzt werden dürfen, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung handelt. Praktikantinnen und Praktikanten besetzen keine Dienstposten und sind auch keine zusätzlichen Arbeitskräfte, sondern werden zu Ausbildungs- und Lernzwecken tätig und betreut. Im Vordergrund eines jeden Praktikums muss der Ausbildungs- und Lernzweck stehen.

1.1 Pflichtpraktika (Ziffer 1 Buchst. a)

Pflichtpraktika sind Bestandteil einer Schul-, Berufsschul- oder Hochschulausbildung und aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend vorgeschrieben. Die Begriffe „schulrechtliche Bestimmung“ und „hochschulrechtliche Bestimmung“ sind weit auszulegen. Auch Zulassungsordnungen, die für die Aufnahme eines Studiums ein Praktikum verpflichtend vorsehen, fallen hierunter. Zu den Pflichtpraktika zählen z. B. Praktika von Schülern aller Schulformen, Praktika von Berufsfachschülerinnen und Berufsfachschülern sowie Studierenden.

Berufspraktika, die nicht unter den TVPöD fallen und im Anschluss an einen berufsabschließenden Schulabschluss oder nach Erreichen eines akademischen Grades wie Bachelor, Master oder Diplom für die staatliche Anerkennung verpflichtend zu leisten sind, fallen ebenso unter Ziffer 1 Buchst. a der Richtlinie.

Sehen Studiengänge ein Praktikum als Wahlpflichtmodul (Wahl zwischen einem Praktikum oder Seminar, Hausarbeit, Forschungsaufenthalt etc.) vor und entscheidet sich eine Studentin oder ein Student für ein Praktikum, gilt dieses als Pflichtpraktikum nach dieser Richtlinie.

Mit Praktikantinnen und Praktikanten ausländischer Hochschulen, deren Studienordnungen keine verpflichtenden Praktika vorsehen, können nur freiwillige Praktika nach Ziffer 1 Buchst. c vereinbart werden (siehe unten Ziffer 1.3).

Bei der Durchführung von Praktika im Rahmen von dualen Studiengängen gibt es keine klare gesetzliche Regelung. Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

wird neben dem Studienabschluss auch ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf vermittelt. Pflichtpraktika im Rahmen eines solchen Studienganges sind Teil der Berufsausbildung und fallen daher unter die Praktikantenrichtlinie. Bei praxisorientieren dualen Studiengängen kommt es auf die Ausgestaltung des Praktikums an. Liegt dem Praktikum eine (hoch)-schulrechtliche Bestimmung (oder eine Kooperationsvereinbarung mit einer Hochschule) zugrunde, kann ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchst. a vereinbart werden. Wird das Praktikum nicht aufgrund einer (hoch)-schulrechtlichen Bestimmung durchgeführt, ist i. d. R. ein Arbeitsverhältnis vereinbart, auf das der TVöD Anwendung findet.

1.2 Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung (Ziffer 1 Buchst. b)

Berufsorientierungspraktika sind solche, die vor Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums durchgeführt werden. Hierunter fallen z. B. Praktika von Abiturienten vor Aufnahme eines Studiums oder Praktika von Schülern vor Aufnahme einer Ausbildung. Das Praktikum muss zur Studien- oder Ausbildungsorientierung durchgeführt werden. Hat sich eine Praktikantin oder ein Praktikant bereits für ein bestimmtes Studium eingeschrieben oder einen Ausbildungsplatz in Aussicht und dient das Praktikum nur zur Überbrückung der Zeit bis zum Studien- oder Ausbildungsbeginn, liegt kein Praktikum i. S. dieser Ziffer vor.

Ein Orientierungspraktikum ist nicht auf die erstmalige Studien- oder Berufswahl beschränkt. Ein solches kann auch bei einem Studienwechsel, nach einem Studienabbruch oder vor Aufnahme eines Zweitstudiums vereinbart werden. Entscheidend ist, dass das Praktikum im Vorfeld einer (neuen, weiteren) Berufs- oder Studienwahl durchgeführt wird. Ein weiteres (mindestlohnfreies) Orientierungspraktikum liegt also nur dann vor, wenn die Orientierung im Hinblick auf einen anderen Ausbildungs- bzw. Studiengang erfolgt und die Praktika nicht in einem zeitlichen Zusammenhang stehen. Da der Gesetzgeber keine klaren Vorgaben gemacht hat, kommt es hier immer auf eine Prüfung im Einzelfall an.

Ein Orientierungspraktikum liegt jedenfalls nicht vor, wenn das Praktikum nach einem Bachelorabschluss und vor dem folgenden Masterstudiengang durchgeführt wird. Hier liegt bereits eine eindeutige Berufsorientierung vor. Ebenso liegt kein Orientierungspraktikum vor, wenn sich ein Studium an eine Berufsausbildung anschließt, das zum gleichen Berufsbild gehört.

1.3 Freiwillige Praktika begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung (Ziffer 1 Buchst. c)

Berufs- oder studienbegleitende freiwillige Praktika sind solche, die während einer Berufsausbildung oder eines Studiums durchgeführt werden und die nicht in der Schul-, Berufsschul- oder Studienordnung verpflichtend vorgesehen sind. Derartige Praktika dienen der Vertiefung der erworbenen Kenntnisse und dem Erwerb von beruflichen Erfahrungen. Berufs- oder studienbegleitende Praktika können zusätzlich zu

einem Pflichtpraktikum oder freiwilligen Praktikum zur Berufsorientierung, auch in derselben Behörde oder einer anderen Bundesbehörde, durchgeführt werden.

Die Einschränkung „wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis bei einer Bundesbehörde bestanden hat“ bezieht sich nur auf freiwillige Praktika nach Ziffer 1 Buchst. c der Richtlinie. Um sicherzustellen, dass der Praktikant oder die Praktikantin nicht bereits ein solches Praktikum in einer anderen Bundesbehörde durchgeführt hat, hat er oder sie eine entsprechende Erklärung abzugeben (siehe auch Fußnote 3 zu § 1 des Mustervertrages). Die Erklärung ist aus Beweisgründen zu den Akten zu nehmen oder im Vertrag festzuhalten.

1.4 Praktika, die nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen

Die nachfolgenden Praktika fallen nicht unter die Richtlinie, weil entweder andere gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen oder die Kosten des Praktikums durch einen anderen Träger übernommen werden.

1.4.1 Schnuppertage

Ferner sind die Pflichtpraktika sowie freiwillige Praktika von bloßen **freiwilligen Schnupper- bzw. sog. Einfühlungsverhältnissen** abzugrenzen. **Diese fallen nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie.** Zweck von Schnuppertagen ist das bloße Kennenlernen des Arbeitsplatzes bzw. des Betriebes, ohne dass ein Ausbildungszweck intendiert ist. Voraussetzung ist, dass weder Arbeits- und zeitliche noch Weisungsrechte bestehen. Die Interessentin/der Interessent unterliegt lediglich dem Hausrecht. Derartige Schnupperverhältnisse dauern der Natur der Sache nach nur wenige Tage bzw. Wochen (max. 2 Wochen) und es besteht aufgrund der Besonderheit des Vertragsverhältnisses keine Vergütungspflicht. Für den Fall, dass die Durchführung eines solchen Schnupperverhältnisses beabsichtigt sein sollte, wird anliegend ein gesondertes Vereinbarungsmuster bereitgestellt (Anlage 2).

1.4.2 Praktika, die unter das Mindestlohngesetz (MiLoG) fallen

Grundsätzlich gilt das MiLoG für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG gelten auch Praktikantinnen und Praktikanten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG. Sie haben somit grundsätzlich Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Ausgenommen von der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns sind jedoch Pflichtpraktika und bestimmte freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 MiLoG). Für solche Praktika, die bei einer Bundesbehörde einschließlich deren nachgeordneten Behörden absolviert werden, gilt diese Richtlinie (siehe oben Ziffer 1.1 bis 1.3).

Praktikanten, für die das MiLoG Anwendung findet, fallen nicht unter diese Richtlinie. Mit diesen Praktikanten ist ein entsprechender Vertrag unter Vereinbarung des gesetzlichen Mindestlohnes abzuschließen.

1.4.3 Praktika, die unter den TVPöD fallen

Für besondere Praktikumsverhältnisse gilt der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009. Unter diesen Tarifvertrag fallen bestimmte Berufspraktika, z. B. die der Sozialarbeiter, Erzieher und Kinderpfleger. Solche Praktika sind in besonderen Ausbildungsvorschriften vorgesehen und in der Regel in eine mehrjährige Ausbildung integriert.

1.4.4 Personen, die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen

Hierunter fallen z. B. Rechtsreferendare. Verbringt dieser Personenkreis im Rahmen des Referendariats eine erforderliche Stage in einer Behörde, handelt es sich nicht um ein Praktikum i. S. dieser Richtlinie, sondern um einen Vorbereitungsdienst, der als öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis ausgestaltet ist.

Ebenfalls nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen Beamtenanwärter, die an Fachhochschulen des Bundes oder der Länder ein (duales) Studium zum Diplom-Verwaltungswirt (FH) absolvieren. Diese Studierenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund bzw. zur Landesbehörde.

1.4.5 Personen, die Leistungen anderer öffentlicher Träger erhalten

Personen, die ein Praktikum absolvieren, welches durch Leistungen anderer öffentlicher Träger finanziert wird, fallen ebenfalls nicht unter die Praktikantenrichtlinie. Bei diesen Praktika steht i. d. R. die Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Vordergrund. Hierzu zählen z. B. Praktika im Rahmen der beruflichen Rehabilitation, Praktika von Berufs- und Zeitsoldaten (die z. B. an den Universitäten der Bundeswehr ein Studium absolvieren), Eingliederungsmaßnahmen, Umschulungen oder berufliche Weiterbildungen. Die Kosten hierfür werden i. d. R. von anderen öffentlichen Trägern, wie der Bundesagentur für Arbeit oder der Deutschen Rentenversicherung Bund übernommen. Es gelten dann die jeweiligen Praktikumsbedingungen dieser öffentlichen Träger.

Nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen auch Hochschulabsolventen und Postgraduierte, die z. B. im Anschluss an ein Studium in ein von einem öffentlichen Träger finanziertes Stipendienprogramm aufgenommen sind, in dessen Verlauf ein Praktikum verpflichtend vorgesehen ist.

1.4.6 Personen, bei denen nicht der Ausbildungs- und Lernzweck im Vordergrund steht, sondern die eine Arbeitsleistung erbringen

Steht nicht der Ausbildungs- und Lernzweck im Vordergrund, sondern wird eine echte Arbeitsleistung erbracht, handelt es sich - unabhängig von der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses - nicht um ein Praktikum i. S. der Richtlinie, sondern um

ein Arbeitsverhältnis. Dieses unterliegt den arbeitsrechtlichen Regelungen, d. h. Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz und das Mindestlohngesetz finden Anwendung.

2. Dauer von Praktika (Ziffer 2)

2.1 Praktikumsdauer bei Pflichtpraktika (Ziffer 1 Buchst. a)

Die Dauer von Pflichtpraktika ist in der jeweiligen schulrechtlichen Bestimmung, der Ausbildungsordnung oder der hochschulrechtlichen Bestimmung vorgeschrieben. Eine zeitliche Beschränkung ist daher nicht vorgesehen. Pflichtpraktika von Schülerinnen und Schülern, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung durchgeführt werden, können auch sehr kurz sein (z. B. dreiwöchige Pflichtpraktika in der 9. Klasse).

Sieht eine schul- oder hochschulrechtliche Bestimmung oder Ausbildungsordnung eine Zeitspanne für die Dauer vor (z. B. 8 bis 12 Wochen), so darf das Pflichtpraktikum den Höchstzeitraum nicht überschreiten.

Die Vereinbarung einer kürzeren als der vorgeschriebenen Dauer ist möglich, wenn bereits ein anderes Praktikum auf die vorgeschriebene Dauer anrechenbar ist.

2.2 Praktikumsdauer von freiwilligen Praktika (Ziffer 1 Buchst. b und c)

Freiwillige Praktika im Rahmen dieser Richtlinie dürfen die Dauer von drei Monaten nicht übersteigen.

Orientierungspraktika nach Ziffer 1 Buchst. b können in mehreren Dienststellen oder Behörden des Bundes vereinbart werden, wenn im konkreten Einzelfall die Voraussetzungen für die Durchführung eines solchen Praktikums vorliegen. Ein Orientierungspraktikum in ein und derselben Dienststelle oder Behörde darf die Gesamtdauer von drei Monaten nicht überschreiten. Innerhalb dieser Gesamtdauer kann das Praktikum in dieser Dienststelle oder Behörde z. B. in zwei Abschnitte aufgeteilt werden.

Ein freiwilliges berufs- oder studienbegleitendes Praktikum nach Ziffer 1 Buchst. c darf hingegen nur in einer **einzigsten** Dienststelle oder Behörde des Bundes durchgeführt werden (siehe oben Ziffer 1.3), auch wenn die maximale Dauer von drei Monaten nicht ausgeschöpft wird. Ein Aufteilen des Praktikums z. B. in zwei Abschnitte ist nicht zulässig.

Ein Orientierungspraktikum nach Ziffer 1 Buchst. b und ein freiwilliges berufs- oder studienbegleitendes Praktikum nach Ziffer 1 Buchst. c können in ein und derselben Dienststelle oder Behörde durchgeführt werden, wenn die Voraussetzungen für die Durchführung des jeweiligen Praktikums vorliegen (siehe oben Ziffer 1.2 und 1.3).

Ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchst. b oder c kann auch in derselben Dienststelle oder Behörde durchgeführt werden, wenn vor oder nach diesem freiwilligen Praktikum ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchst. a durchgeführt wurde bzw. durchgeführt werden soll.

3. Aufwandsentschädigung/Vergütung (Ziffer 3.1)

3.1 Aufwandsentschädigung für Pflichtpraktika (Ziffer 3.1 Abs. 1)

Die Dienststellen können Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchst. a der Richtlinie absolvieren, zum Ausgleich ihrer entstehenden finanziellen Belastungen eine Aufwandsentschädigung¹ zahlen. Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Aufwandsentschädigung besteht nicht, weil Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten i. d. R. im Rahmen ihrer zugrundeliegenden sozialen Verhältnisse ausreichend abgesichert sind. Erhalten Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten eine finanzielle Aufwandsentschädigung, sollte diese in der Regel mindestens 300,00 Euro monatlich betragen.

Die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ist im Praktikumsvertrag zu vereinbaren.

3.2. Vergütung für freiwillige Praktika (Ziffer 3.1 Abs. 2)

Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Ziffer 1 Buchst. b und c ein freiwilliges Praktikum absolvieren, haben immer Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung (§ 26 i. V. m. § 17 BBiG). Dies gilt auch für die Durchführung von Teilzeitpraktika (siehe dazu auch unten Ziffer 3.3). Die Dienststellen haben bei der Entscheidung der Angemessenheit der Vergütung einen Ermessensspielraum. So können z. B. die Vorbildung der Praktikantin oder des Praktikanten, die Art des Praktikums und die Dauer des Praktikums Berücksichtigung finden. Praktikumsleistung, Betreuungsaufwand und Höhe der Vergütung sollen dabei in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Bei der Bemessung der Höhe der Vergütung kann beispielsweise die Vergütung für Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG - herangezogen werden. Auch eine Vergütung nach dem TVöD kann als angemessen erachtet werden.

Im Rahmen des Ermessens können die Dienststellen auch einen angemessenen Pauschalbetrag für die Durchführung von freiwilligen Praktika festlegen.

Hinweis:

In der Richtlinie finden sich keine Regelungen mehr zur Beschäftigung und Vergütung von Praktikanten mit abgeschlossener Ausbildung oder abgeschlossenem Studium (Absolventen). Praktika mit diesem Personenkreis sind nur möglich, wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 1 der Richtlinie vorliegen. Praktikantinnen und Praktikanten mit abgeschlossener Berufsausbildung können daher z. B. ein Pflichtpraktikum im Rahmen eines weiterführenden Studiums ab-

¹ Unter dem Begriff der Aufwandsentschädigung ist nicht der steuerrechtliche Begriff zu verstehen, wonach Aufwandsentschädigungen steuerfrei bleiben.

leisten. Ebenso sind freiwillige Praktika zur beruflichen Neuorientierung oder studienbegleitend möglich. Gleiches gilt auch z. B. für Bachelor-Absolventen, die einen Masterstudiengang absolvieren oder promotionsbegleitende Praktika neben dem Studium. Entscheidend ist die Art des durchzuführenden Praktikums und nicht der Ausbildungsgrad der Praktikantin oder des Praktikanten.

3.3 Höhe von Vergütung oder Aufwandsentschädigung bei Teilzeitpraktika

Die zu zahlende monatliche Vergütung oder Aufwandsentschädigung gilt für Vollzeitpraktikantinnen bzw. Vollzeitpraktikanten. Werden Praktikanten teilzeitbeschäftigt, erhalten sie die Vergütung in analoger Anwendung des § 24 Abs. 2 TVöD grundsätzlich nur anteilig. Es ist jedoch im Einzelfall möglich, auch teilzeitbeschäftigten Praktikantinnen und Praktikanten die volle Vergütung zu zahlen, wenn hierfür berechtigte Gründe vorliegen. Solche Gründe können z. B. in der besonderen familiären Situation (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, Behinderung) oder bei sozialer Notlage begründet sein, die ein Vollzeitpraktikum nicht möglich machen.

3.4 Berechnung der Aufwandsentschädigung/Vergütung

Für die Berechnung der Vergütung oder Aufwandsentschädigung für einzelne Tage ist immer ein Monat mit 30 Tagen zugrunde zu legen, unabhängig davon, wie viele Tage der Monat tatsächlich hat. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen kommt für die Berechnung der anteiligen Vergütung - wie bei den Auszubildenden nach dem TVAöD - grundsätzlich die Bezugsmethode zur Anwendung. Im Monat Februar findet allerdings die Abzugsmethode Anwendung. Siehe hierzu auch meine Rundmails mit Beispielen vom 6. Juli 2010 und vom 7. September 2010, Az. D 5 - 220 210-4/0.

4. Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (Ziffer 3.2)

4.1 Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall (Ziffer 3.2.1)

Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, haben nach § 26 i. V. m. § 19 BBiG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie aufgrund einer unverschuldeten Krankheit, eines unverschuldeten Unfalls oder sonstiger notwendiger medizinischer Maßnahmen das Praktikum nicht durchführen können. Als unverschuldete Krankheit gilt auch eine rechtmäßig durchgeführte Sterilisation oder ein rechtmäßig durchgeführter Schwangerschaftsabbruch.

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall entsteht entsprechend § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Praktikumsverhältnisses.

Für die Anzeige- und Nachweispflichten gilt § 5 EntgFG entsprechend. Die Praktikantin oder der Praktikant ist verpflichtet, eine Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer der Dienststelle unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Erkrankung länger als

drei Kalendertage, hat die Praktikantin oder der Praktikant eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

4.2 Fortzahlung der Vergütung in sonstigen Fällen (Ziffer 3.2.2)

Praktikantinnen und Praktikanten, die sich für das Praktikum bereithalten, dieses aber ausfällt, haben längstens für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

Gleiches gilt, wenn die Praktikantin oder der Praktikant aus einem sonstigen, in ihrer oder seiner Person liegenden Grund, unverschuldet nicht an der Praktikumsausbildung teilnehmen kann. Die Umstände müssen in der Person der Praktikantin oder des Praktikanten begründet sein. Dies sind z. B. familiäre Gründe (Eheschließung, Beerdigung naher Angehöriger) oder auch Umzug, Vorladung von einer Behörde, eines Gerichts oder die Ausübung öffentlicher Ämter oder Pflichten.

Ein in der Person liegender Grund ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG auch die Erkrankung eines Kindes. Haben Praktikanten einen Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V, kommt es zu keiner Auszahlung des Krankengeldes. Der Krankengeldanspruch ruht in diesen Fällen, da ein Anspruch auf Fortzahlung der Praktikumsvergütung nach § 26 i. V. m. 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG besteht (so auch die Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 22. und 23. Januar 2008).

4.3 Fortzahlung der Aufwandsentschädigung (Ziffer 3.2.3)

Wird bei einem Pflichtpraktikum eine Aufwandsentschädigung gezahlt, gelten die gleichen Regelungen wie bei der Zahlung einer Vergütung an freiwillige Praktikanten. Die Aufwandsentschädigung ist während einer Erkrankung nach Ziffer 3.2.1 sowie den sonstigen in Ziffer 3.2.2 der Richtlinie genannten Fällen fortzuzahlen.

5. Gewährung von Sachbezügen (Ziffer 3.3 und 3.4)

Die Richtlinie enthält keine Regelung, die grundsätzliche Aussagen zur Gewährung von Sachleistungen trifft. Die Anrechnungsregelung in Ziffer 3.3 der Richtlinie macht jedoch deutlich, dass Sachleistungen an Praktikanten gewährt werden können. Dies betrifft freiwillige und Pflichtpraktika gleichermaßen. Zu den Sachleistungen gehören z. B. freie Unterbringung während des Praktikums (z. B. im Wohnheim), Taxigutscheine oder Essensgutscheine.

Werden Praktikanten Sachleistungen gewährt, sind diese als geldwerte Vorteile lohnsteuerpflichtig und unterliegen regelmäßig der Sozialversicherungspflicht. In welcher Höhe Sachbezüge angerechnet werden, wird jährlich in der SozialversicherungsentgeltVO festgelegt. Für das Jahr 2015 gelten z. B. folgende Werte:

- a) unentgeltliche Verpflegung (kalendertäglich):
- | | |
|---------------------|-----------|
| Frühstück: | 1,63 Euro |
| Mittagessen: | 3,00 Euro |
| Abendessen: | 3,00 Euro |
| Verpflegung gesamt: | 7,63 Euro |
- b) freie Unterkunft (monatlich)
- | | |
|-----------------------------|-------------|
| Jugendlicher/Auszubildender | 189,55 Euro |
| Volljähriger | 223,00 Euro |

Die vorstehenden Beträge sind ausgewählte Beispiele, es existieren zahlreiche Detailregelungen und Ausnahmen, die bei der Gewährung von Sachbezügen berücksichtigt werden müssen.

Werden Sachbezüge an freiwillige Praktikanten gewährt, können diese auf die vereinbarte Vergütung bis zu Höhe der festgelegten Sachbezugswerte angerechnet werden. Die Anrechnung ist begrenzt auf 75 % der Bruttovergütung (§ 26 i. V. m. § 17 Abs. 2 BBiG).

Beispiel:

Ein 21jähriger Praktikant leistet ein freiwilliges Praktikum zur Orientierung für einen Beruf in einer Dienststelle und erhält neben einer monatlichen Vergütung von 350,00 Euro einen kostenlosen Platz im Wohnheim und einen Essenzuschuss von 5,00 Euro kalendertäglich. Steuer- und sozialversicherungsrechtlich sind neben der Vergütung i. H. v. 350,00 Euro zusätzlich Sachbezüge i. H. v. 373,00 Euro zu melden (223,00 Euro für die Unterkunft und 150,00 Euro für die Verpflegung).

Beispiel:

Die freie Unterkunft und die Verpflegungspauschale sollen auf die Vergütung des Praktikanten angerechnet werden. Wegen der Begrenzung auf 75 % der Bruttovergütung erhält der Praktikant daher noch eine Vergütung von 87,50 Euro (angerechnet werden die Sachbezüge bis zur Höhe von 262,50 Euro). Steuer- und sozialversicherungsrechtlich ist ein Betrag i. H. v. 470,50 Euro zu melden.

Neben der Praktikantenvergütung oder Aufwandsentschädigung ist nur die Gewährung von Sachbezügen möglich. Andere finanzielle Leistungen, wie z. B. Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt oder vermögenswirksame Leistungen dürfen nicht gewährt werden.

6. Erstattung von Fahrtkosten und Kosten bei notwendigen Dienstreisen (Ziffer 4)

Fahrtkosten für die erstmalige An- und letztmalige Abreise können Praktikantinnen und Praktikanten erstattet werden.

Dienstreisen von Praktikanten stellen eine Ausnahme dar. Sie dürfen nur durchgeführt werden, wenn sie notwendig sind und dem Lern- und Ausbildungszweck dienen. Bei Dienstreisen sind Praktikanten vom Ausbilder zu begleiten.

6.1 Erstattung von Fahrtkosten (Ziffer 4 Abs. 1)

Die erstmalige Anreise zur Praktikantenstelle und letztmalige Abreise von der Praktikantenstelle stellen keine Dienstreisen dar.

Die Fahrtkostenerstattung entspricht der Regelung für Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG -. Ausdrücklich Anwendung findet für Praktikantinnen und Praktikanten nur der § 10 Abs. 2 Satz 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -. Das heißt, es können die Fahrtkosten für die erstmalige Anreise zum Praktikumsort und letztmalige Abreise vom Praktikumsort erstattet werden. Dabei sind nur die Kosten einer Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattungsfähig. Die Praktikantinnen und Praktikanten sollten darauf hingewiesen werden, die Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) auszunutzen. § 10 Abs. 2 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -, der eine deutlich höhere Erstattung ab einer Entfernung von 100 km vorsieht, findet auf Praktikantenverhältnisse keine Anwendung.

6.2 Erstattung der Kosten bei Dienstreisen (Ziffer 4 Abs. 2)

Für Dienstreisen, die Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der Praktikumsstelle unternehmen, sind die entstandenen Kosten in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes zu erstatten. Dabei sind ggf. die weiteren Reisekostenbestimmungen anzuwenden, die auch für die Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle gelten. Sofern die Regelungen hinsichtlich der Erstattung eine Differenzierung von Beschäftigten und Auszubildenden/Anwärtern vorsehen, gelten für Praktikantinnen und Praktikanten die Regelungen für Auszubildende/Anwärter entsprechend.

Die Regelungen für die Erstattung von Kosten bei notwendigen Dienstreisen gelten für freiwillige und für Pflichtpraktika gleichermaßen.

7. Erholungsurlaub (Ziffer 5)

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten nach Ziffer 1 Buchst. a der Richtlinie haben keinen Anspruch auf Erholungsurlaub während ihres Praktikums. Ihnen kann jedoch Erholungsurlaub gewährt werden, wenn nicht bereits aufgrund der jeweiligen schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung oder der jeweiligen Ausbildungsordnung ein vergleichbarer Urlaubsanspruch oder Anspruch auf eine Ferienzeit besteht.

Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchst. b und c absolvieren und älter als 18 Jahre sind, haben Anspruch auf Erholungsurlaub nach §§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dieser beträgt mindestens 24 Werktagen im Kalenderjahr (= 4 Wochen) bei einer 6-Tage-Woche. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Erholungsurlaubsanspruch entsprechend mindestens 20 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Der Urlaub ist anteilig für die Zeit des Praktikums zu gewähren. Ein Teilurlaubsanspruch entsteht nur für einen vollen Monat.

Beispiel:

*Ein Praktikant leistet ein freiwilliges Praktikum an 5 Tagen in der Woche für einen Zeitraum von 3 Monaten. Sein Urlaubsanspruch beträgt 5 Tage (20 Arbeitstage Jahresurlaub/12 Monate*3 Monate Praktikumsdauer).*

Für Praktikantinnen und Praktikanten unter 18 Jahren findet § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) Anwendung. Danach beträgt der Mindesturlaub abhängig vom Alter der Praktikantin oder des Praktikanten zwischen 25 und 30 Werktagen.

8. Steuerpflicht (Ziffer 6)

Praktikantinnen und Praktikanten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihr steuerliches Identifikationsmerkmal nach § 139a Abgabenordnung mitzuteilen. Die Versteuerung der Bezüge [u. a. Praktikantenvergütung, so genannte Aufwandsentschädigung, Nebenbezüge (Sachbezüge und/oder geldwerte Vorteile)] erfolgt dann im Lohnsteuerabzugsverfahren anhand der von der Finanzverwaltung im ELStAM-Verfahren (**Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale**) bereitgestellten ELStAM-Daten (Lohnsteuerabzugsmerkmale).

9. Sozialversicherungspflicht (Ziffer 7)

Die Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung zur beitrags- und versicherungsrechtlichen Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung beschäftigter Studenten, Praktikanten und ähnlicher Personen bzw. Teilnehmern an dualen Studiengängen in der jeweils aktuellen Fassung (zuletzt herausgegeben am 27. Juli 2004 und 5. Juli 2010) sind zu beachten.

10. Regelungen zur Haftung und zur Haftpflichtversicherung (Ziffer 8)

Ergeben sich während des Praktikums besondere haftungsrelevante Risiken, z. B. bei Laborpraktikantinnen oder Laborpraktikanten, sind diese durch die Dienststelle abzudecken, sofern sie nicht bereits durch eine private Haftpflichtversicherung abgedeckt sind. Kosten für eine private Haftpflichtversicherung, die allgemeine Risiken abdeckt, sind durch die Dienststelle nicht zu erstatten.

11. Unfallversicherung (Ziffer 9)

Praktikantinnen und Praktikanten unterliegen während der Dauer des Praktikums der gesetzlichen Unfallversicherung. Welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist, richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung des Praktikumsverhältnisses.

Schülerinnen und Schüler sind bei Pflichtpraktika i. d. R. über den Unfallversicherungsträger, der für die Schule zuständig ist, versichert. Bei freiwilligen Praktika von Schülerinnen und Schülern ist die Unfallversicherung der jeweiligen Dienststelle zuständig.

Für Studierende, deren Praktikum Bestandteil des Studienganges und somit dem organisatorischen Verantwortungsbereich der (Fach-)Hochschule zuzurechnen ist, besteht i. d. R. Unfallversicherungsschutz über den Unfallversicherungsträger der Hochschule. Besteht kein Unfallversicherungsschutz über den Unfallversicherungsträger der Hochschule, sind Studierende, die ein Praktikum ableisten, bei dem für die Dienststelle zuständigen Unfallversicherungsträger automatisch gesetzlich versichert.

ACHTUNG: Diese Hinweise sind unverbindlich. Bei offenen Fragen empfiehlt es sich, Kontakt mit dem für die jeweilige Dienststelle zuständigen Unfallversicherungsträger aufzunehmen. Informationen zur Zuständigkeit der Unfallkasse sind auf den Internetseiten der Unfallversicherung Bund und Bahn abrufbar. Dort ist auch eine Broschüre „Unfallversicherung für Praktikanten und Ferienjobber – was Arbeitgeber wissen müssen“ abrufbar.

12. Praktikantenvertrag (Ziffer 10.1)

Mit Praktikantinnen und Praktikanten, die unter diese Richtlinie fallen, ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag abzuschließen. Hierfür kann der Mustervertrag verwendet werden. Er steht online im Wordformat auf den Internetseiten des BMI zum Download bereit.

In den Praktikantenvertrag sind mindestens aufzunehmen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Art des Praktikums
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung/Aufwandsentschädigung

Ist die Praktikantin oder der Praktikant minderjährig, bedarf es zum Abschluss des Praktikumsvertrages der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Bei Abschluss des Vertrages sind die allgemeinen Schutzvorschriften, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz, zu beachten.

Mit dem Inkrafttreten des MiLoG wurde auch das Nachweisgesetz (NachweisG) geändert. Die in § 2 Abs. 1 a NachweisG geforderte Niederschrift über Praktikumsverhältnisse gilt nur für Praktika, die unter das MiLoG fallen. Sie gilt hingegen nicht für Praktika nach dieser Richtlinie.

13. Ausstellung eines Zeugnisses oder einer Praktikumsbescheinigung (Ziffer 10.2)

Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 b oder c der Richtlinie absolvieren, haben nach § 26 i. V. m. § 16 BBiG einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. I. d. R. ist ein einfaches Zeugnis auszustellen, das Angaben zu Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthält. Auf Verlangen ist ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen. Dieses enthält zusätzlich Angaben zur Leistung und zum dienstlichen Verhalten.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten nach Ziffer 1 a der Richtlinie ist eine Bescheinigung nach den einschlägigen Schul-, Hochschul- oder Studienordnungen auszustellen. Auf Verlangen ist ein Zeugnis auszustellen.

Zur Erstellung von Zeugnissen und Praktikumsbescheinigungen sollen einheitliche Maßstäbe angewendet werden. Es gibt keine gesetzlich vorgeschriebene Zeugnissprache. Für alle Zeugnisse gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings folgende Grundsätze:

- Ein Zeugnis muss schriftlich ausgestellt werden. Die Erteilung eines Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- Ein Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein.
- Ein Zeugnis muss richtig sein, d. h. die Auskünfte des Zeugnisausstellers müssen der Wahrheit entsprechen und wohlwollend sein.

Weitere Ausführungen zum Zeugnisrecht, insbesondere auch zur "Zeugnissprache", sind der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und der einschlägigen Literatur sowie entsprechender Internetangebote zu entnehmen.

14. Inkrafttreten der Richtlinie (Ziffer 11)

Die Richtlinie ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten und wird nicht geändert. Mit diesem Rundschreiben wird das Durchführungsrundschreiben D5-31005/8#1 vom 5. März 2015 ersetzt.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck

Praktikumsvertrag

zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch

.....
(nachfolgend "Dienststelle")

und

Frau/Herrn.....

gesetzlich vertreten durch¹
(nachfolgend "Praktikantin/Praktikant")

§ 1

Einsatzbereich

(1) Die Praktikantin/der Praktikant² leistet in der Zeit vom
bis

- ein Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie (Pflichtpraktikum).
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums (freiwilliges Praktikum).
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor bereits ein solches Praktikumsverhältnis bei einer Bundesbehörde bestanden hat³ (freiwilliges Praktikum).

¹ Ist die Praktikantin oder der Praktikant minderjährig, bedarf sie oder er zum Abschluss des Praktikumsvertrages der Einwilligung ihres/seines gesetzlichen Vertreters. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht.

² Unzutreffendes streichen

³ Die Praktikantin oder der Praktikant hat vor Durchführung eines solchen freiwilligen Praktikums schriftlich zu erklären, dass sie/er nicht bereits ein solches Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe c der Praktikantenrichtlinie Bund bei einer Bundesbehörde durchgeführt hat.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Praktikumszeit beträgt Tage/..... Stunden.

(3) Praktikumsort ist

(4) Ausbildungsziel und Ausbildungszweck:

.....
.....

§ 2

Vergütung/Aufwandsentschädigung/Sachbezüge

Die Praktikantin/der Praktikant erhält eine monatliche Vergütung/Aufwandsentschädigung in Höhe von€. Die Vergütung/Aufwandsentschädigung wird in entsprechender Anwendung des § 24 Absatz 1 Satz 2 und 3 TVöD jeweils am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat gezahlt.

Eine Aufwandsentschädigung wird nicht gezahlt.

Die Praktikantin/der Praktikant erhält folgende Sachbezüge:

.....

§ 3

Urlaub

Die Praktikantin/der Praktikant hat während des Pflichtpraktikums keinen Urlaubsanspruch.

Die Praktikantin/der Praktikant hat nach § 26 i. V. m. § 10 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub; sofern sie/er noch nicht 18 Jahre alt ist, gilt § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz. Für die Dauer des freiwilligen Praktikums beträgt der Teilurlaubsanspruch nach § 5 Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2 Bundesurlaubsgesetz Arbeitstage. Die Festlegung des Urlaubs erfolgt in Abstimmung mit der Ansprechpartnerin oder dem Ansprechpartner unter Berücksichtigung der berechtigten persönlichen Belange der Praktikantin/des Praktikanten.

§ 4

Pflichten der Dienststelle

Die Dienststelle ist verpflichtet,

- die für das Praktikum erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln,
- eine/n Ansprechpartnerin/Ansprechpartner zu bestimmen,
- die erforderlichen Arbeitsmittel unentgeltlich zu stellen,
- Kosten für notwendige Dienstreisen in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes zu erstatten,
- die steuer-, versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Praktikantin oder des Praktikanten vorzunehmen,
- der Praktikantin/dem Praktikanten nach Beendigung des Praktikums ein Zeugnis/eine Praktikumsbescheinigung auszustellen, aus dem/der sich die Dauer und Art der Tätigkeiten ergeben [sofern zutreffend] und das/die auf Wunsch der Praktikantin/des Praktikanten auch Angaben zur Erreichung des Praktikumsziels sowie zur Beurteilung von Verhalten und Leistung enthält, [folgende nur, sofern zutreffend]
- Unfälle von Praktikanten bei der Unfallversicherung Bund und Bahn zu melden, sofern diese Praktikanten gesetzlich über die Dienststelle unfallversichert sind,
- die zum Besuch einer ergänzenden externen Bildungsmaßnahme notwendige Freizeit zu gewähren.

§ 5

Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten

Die Praktikantin/der Praktikant ist verpflichtet,

- das Praktikum gewissenhaft zu betreiben,
 - die Weisungen der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners der Dienststelle zu befolgen,
 - die tägliche Praktikumszeit einzuhalten,
 - die im Rahmen des Praktikums zugänglichen betrieblichen Arbeitsmittel sowie sonstigen Gegenstände sorgfältig zu behandeln, [sofern zutreffend]
- die Vorschriften⁴ einzuhalten.

⁴ Name der jeweiligen Geschäftsordnung der Dienststelle und ggf. weiterer Vorschriften der Dienststelle ergänzen (z. B. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien).

§ 6
Verhinderung

Die Praktikantin/der Praktikant ist verpflichtet, der Ansprechpartnerin oder dem Ansprechpartner eine Verhinderung an der Praktikantenausbildung und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung unverzüglich mitzuteilen.

§ 7
Beendigung/Kündigung

- (1) Das Praktikantenverhältnis endet nach Ablauf der in § 1 vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Vertragsteile unberührt. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 8
Verschwiegenheit

Die Praktikantin/der Praktikant verpflichtet sich, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von einer Bundesbehörde angeordnet ist, auch nach ihrem/seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses sind alle dienstlichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Dienststelle herauszugeben.

§ 9
Schriftform

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....

- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung von Nebenabreden bedarf der Schriftform (§ 2 Abs. 3 S.1 TVöD).

.....

Ort, Datum

für die Bundesrepublik Deutschland,

der/die Praktikant/-in,

vertreten durch

gesetzlich vertreten durch

.....

.....

Vereinbarung von „Schnuppertagen“

zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch

.....
(nachfolgend "Dienststelle")

und

Frau/Herrn.....

gesetzlich vertreten durch¹
(nachfolgend Interessent/in)

§ 1

Zweck von Schnuppertagen

Der/die Interessent/in erhält Gelegenheit, die Dienststelle und/oder die Tätigkeit als kennenzulernen. Ziel ist die Klärung, ob der/die Interessent/in in die Dienststelle passt und/oder ob der Tätigkeit später nachgegangen werden soll. Eine Ausbildung findet nicht statt. Ein Arbeitsverhältnis wird nicht begründet.

§ 2

Rechte und Pflichten

- (1) Der/die Interessent/in übernimmt keinerlei Arbeitspflichten und unterliegt keiner zeitlichen Anwesenheitspflicht. Eine Vergütung wird nicht vereinbart.
- (2) Die Dienststelle übt das Hausrecht aus; ein Weisungsrecht besteht nicht.
- (3) Die Dauer des Schnupperverhältnisses ist zeitlich eng begrenzt und beträgt in Abhängigkeit zur Komplexität der Aufgaben und des Aufbaus der Dienststelle und/oder der Schwierigkeit der TätigkeitTage (max. 10 Arbeitstage).

¹ Ist die Interessentin oder der Interessent minderjährig, bedarf sie oder er zum Abschluss des Praktikumsvertrages der Einwilligung ihres/seines gesetzlichen Vertreters. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht.

§ 3
Verschwiegenheit

Der/die Interessentin verpflichtet sich, über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von einer Bundesbehörde angeordnet ist, während des Schnupperverhältnisses und auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

.....

Ort, Datum

für die Bundesrepublik Deutschland,

der/die Interessent/in,

vertreten durch

gesetzlich vertreten durch

.....

.....