

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Probearbeit und Praktikum“ vom 18.6.2026 um 10:00 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### Praktika von Schülern

#### **Wie ist die Unfallversicherung bei freiwilligen Schülerpraktika in den Ferien zu sehen?**

Unfallversicherung besteht auch bei freiwilligem Ferienpraktikum. Aber: nicht über die Schule, sondern über die Berufsgenossenschaft des Betriebs.

#### **Wie ist das bei allgemeinbildenden Schulen, wo das Praktikum für ein halbes Jahr ansteht und das Praktikum einmal in der Woche stattfindet?**

Keine Sozialversicherungspflicht, Unfallversicherung über die Schule.

#### **Wenn es ein freiwilliges Schulpraktikum ist in den Ferien und die Unfallversicherung somit über den Betrieb läuft, welche Dokumente müssen hier vorliegen? Praktikumsvertrag?**

Ja, ein Praktikumsvertrag ist dringend zu empfehlen – und in der Praxis das wichtigste Dokument. Gerade bei einem freiwilligen Ferienpraktikum (mit möglicher Unfallversicherung über den Betrieb) sollte man die Rahmenbedingungen sauber dokumentieren.

### Praktikum und Arbeitsrecht

#### **Wieviel Urlaubsanspruch hat man für ein Praktikum, welches 3 Monate dauert?**

Es kommt darauf an, welche Art von Praktikum vorliegt. Wenn es um ein Praktikum im Sinne von § 26 BBiG geht (z.B. freiwilliges Orientierungs- oder ausbildungsbegleitendes Praktikum), besteht ein Urlaubsanspruch, der sich in der Praxis an den Regelungen des BUrlG orientiert; bis zu 6 Monaten entsteht Teilurlaub mit 1/12 des Jahresurlaubs pro vollem Monat. Beispiel bei einem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (5-Tage-Woche): 3 Monate Praktikum =  $3/12$  von 20 Tagen = 5 Urlaubstage. Kein Urlaubsanspruch besteht, wenn es sich um ein Pflichtpraktikum aufgrund einer Studienordnung oder schulischer Vorgaben handelt.

**Eine Schule verlangt zur Zulassung zur Ausbildung dort eine 2-jährige Arbeitstätigkeit. Über ein FSJ können 1,5 Jahre abgeleistet werden. Die restlichen 6 Monate werden sie als Praktikant eingestellt. Muss hier bei Volljährigen ML bezahlt werden? Die 2 Vorbereitungsjahre sind eine schulgesetzliche Vorgabe.**

Wenn die 6 Monate wirklich zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzung dienen, handelt es sich um ein Pflichtpraktikum – kein Anspruch auf Mindestlohn.

**Ab welchem Zeitraum besteht der Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis?**

Es gibt also keine feste Mindestpraktikumsdauer (z.B. 3 oder 6 Monate), ab der erst ein qualifiziertes Zeugnis verlangt werden könnte. Entscheidend ist allein, ob aufgrund der Gesamtumstände eine sinnvolle Beurteilung von Leistung und Verhalten möglich ist. Das kann schon nach wenigen Wochen der Fall sein. Je kürzer die Beschäftigung, desto schwieriger ist die Bewertung, aber ein Anspruch scheitert nicht an einer starren Zeitgrenze.

**Was ist, wenn man einen Praktikanten einstellt, ohne Ausbildung und er dann kurz vor Antritt eine Ausbildungsstelle in einem anderen Betrieb unterschreibt, darf ich dann dennoch unter Mindestlohn bezahlen?**

Sie dürfen nur dann unter Mindestlohn zahlen, wenn das Praktikum die Voraussetzungen eine der Ausnahmen des § 22 MiLoG erfüllt (v. a. max. 3 Monate + freiwillig zur Orientierung). Der unterschriebene Ausbildungsvertrag bei einem anderen Betrieb ändert daran nichts. Ist das Praktikum länger oder leistet der Beschäftigte „normale Arbeit“, hat er einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

## Pflichtpraktika

**Sind Famulaturen (verpflichtend im Medizinstudium) wie Pflichtpraktika zu behandeln?**

Ja. Famulaturen sind arbeits- und sozialversicherungsrechtlich wie andere verpflichtende (Pflicht-)Praktika nach Studien-/Prüfungsordnung zu behandeln.

**Ab wann gilt ein Studium als abgeschlossen, mit letzter Prüfung oder mit dem Datum der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses?**

Für die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist nicht der Tag der letzten Prüfungsleistung maßgeblich, sondern der Zeitpunkt der offiziellen Mitteilung des Gesamtergebnisses.

**Welche Nachweise muss der Arbeitgeber (z. B. für das vorgeschriebene Praxissemester) vorhalten?**

Für die Lohnunterlagen ist die Immatrikulationsbescheinigung und ein Nachweis z.B. aus der Studienordnung, dass es sich um ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum handelt, notwendig.

**Ich habe einen Werkstudierenden, der bei uns schonmal ein Pflichtpraktikum absolviert hat - kann er nun im Masterstudium nochmal ein Pflichtpraktikum bei uns absolvieren, ohne dass wir Mindestlohn zahlen müssen?**

Sie dürfen ihn im Masterstudium erneut als Pflichtpraktikanten beschäftigen und müssen keinen Mindestlohn zahlen, wenn das Praktikum im Master tatsächlich verpflichtend vorgeschrieben ist, was Sie sauber dokumentieren sollten.

**Woher kommt die Grenze mit den 325 Euro? Bis zu dieser Grenze trägt AG immer die volle SV AN und AG Anteil?**

Die 325-€-Grenze kommt aus der Sozialversicherung für Auszubildende und ist eine besondere gesetzliche Regelung zugunsten von Azubis mit niedriger Vergütung, § 20 Abs. 3 SGB IV. Bei Auszubildenden mit einer geringen Vergütung trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge alleine.

## Freiwillige Praktika

### **Wenn ein Student ein freiwilliges Praktikum im Unternehmen während des Studiums absolvieren möchte, wie ist hier die Regelung bzgl. Vergütung?**

Bis 3 Monate freiwilliges (Erst-)Praktikum besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Bei freiwilligen Praktika im Sinne von § 26 BBiG besteht eine Pflicht zur Zahlung einer „angemessenen Vergütung“ (§ 17 BBiG). Was „angemessen“ ist, bestimmt sich nach dem Zweck der Vergütung (überwiegend Aufwandsentschädigung, nicht voller Lohn) und nach der Verkehrsauffassung, also branchen- und ortsüblicher Praxis, unter Berücksichtigung von Beginn und Dauer des Praktikums, sowie dem Status des Praktikanten (Schüler, Student).

### **Arbeitet jemand mit abgeschlossener Berufsausbildung für 15 Stunden bei uns. und es ist erst nachträglich bekannt, das er studiert. Muss er dann rückwirkend als Werkstudent angemeldet werden?**

Ja. Wenn die betroffene Person an einer Hochschule immatrikuliert ist, den Großteil ihrer Zeit dem Studium widmet (maximal 20 Arbeitsstunden pro Woche) und ihr Abschluss noch aussteht, greift das Werkstudentenprivileg. Der Mitarbeiter muss dann rückwirkend als Werkstudent angemeldet werden und die Beiträge müssen korrigiert werden.

### **In den Semesterferien kann ein Student ja mehr als 40 Stunden arbeiten, was ist, wenn es ein Vollzeitfernstudium ist und es keine Semesterferien gibt, darf der Student die 20 Stunden überschreiten?**

Bei einem Vollzeit-Fernstudium ohne offizielle Semesterferien gilt die 20-Stunden-Grenze strikt. Da es keine vorlesungsfreie Zeit gibt, greift die sogenannte Semesterferien-Ausnahme nicht.

### **Also würde ein Werkstudentenjob gehen innerhalb der Woche und am Wochenende ein Minijob?**

Für die Beurteilung wird die Stundenanzahl aus beiden Beschäftigungen addiert. Gesamtbild muss Student sein. Also ist die Kombination aus einem Werkstudentenjob in der Woche und einem Minijob am Wochenende grundsätzlich möglich, solange man die 20-Stunden-Regel beachtet.

### **Wenn ein Student der Uni im Anschluss seines Pflichtpraktikums (9 Wochen) noch ein freiwilliges Praktikum dranhängt (12 Wochen), ist er dann mindestlohnberechtig?**

Nein; die verschiedenen Ausnahmen des § 22 MiLoG können "kombiniert" werden, d.h. an ein Pflichtpraktikum kann sich ein freiwilliges Praktikum bis zu 3 Monaten anschließen.

## Probearbeitsverhältnis

### **Wie ist die Abgrenzung zwischen einem Vertrag und einem Einfühlungsverhältnis?**

Ein Einfühlungsverhältnis liegt nur vor, wenn (kumulativ) keine verbindlichen Weisungen, keine Arbeitspflicht / keine festen Arbeitszeiten, keine Vergütung, nur sehr kurzer Zeitraum, keine reguläre Mitarbeit, sondern Beobachtung/Kennenlernen, gewährleistet sind.

### **Bei einem Einfühlungsverhältnis von 1-2 Tagen muss also keine Meldung an die UV erfolgen?**

Nein, bei einem Einfühlungsverhältnis von 1-2 Tagen erfolgt in der Regel keine Meldung an die Unfallversicherung (BG).

**Einfühlungsverhältnis schriftlich?**

Nein, Schriftform ist nicht erforderlich.

**Habe ich es richtig verstanden, dass das Einfühlungsverhältnis komplett SV-frei ist?**

Ein Einfühlungsverhältnis (reines „Schnuppern“) ist: keine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, kein Arbeitsverhältnis, Folge: komplett sozialversicherungsfrei.

**Bei einer unwiderruflichen Freistellung einer Person beim bisherigen Arbeitgeber, der zu uns für ein Probearbeiten kommen möchte - wäre das auch arbeitsrechtlich wg. dem Wettbewerbsverbot ausgeschlossen?**

Ja, das Verbot (§§ 60, 61 HGB) gilt auch bei Freistellung; es sei denn, der bisherige Arbeitgeber stimmt zu.