



Online-Seminar Probearbeit und Praktikum

2026

AOK. Die Gesundheitskasse.



Unsere Themen

01 Praktika von Schülern

02 Praktikum und Arbeitsrecht

03 Pflichtpraktika

04 Freiwillige Praktika

05 Probearbeitsverhältnis





1. Praktika von Schülern

Schülerinnen und Schüler an allgemein bildenden Schulen

Praktika von Schülern allgemein bildender Schulen (Schülerpraktikum) sind

Berufsausbildung



Nein

Beschäftigungsverhältnis



Nein

Sozialversicherungspflicht



Nein

Unfallversicherungspflicht



Nein

Schülerinnen und Schüler an einer Fach- oder Berufsfachschule

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist entscheidend, ob sich das Praktikum an den fachtheoretischen Teil der schulischen (zweiphasigen) Ausbildung anschließt oder das Praktikum Teil der schulischen (einphasigen) Ausbildung ist.

Eigenständiger Teil nach Abschluss des theoretischen Unterrichts (zweiphasige Ausbildung):

- Berufsausbildung
 - Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht
 - Unfallversicherungsschutz über den Praktikumsbetrieb



Schülerinnen und Schüler an einer Fach- oder Berufsfachschule

Teil der schulischen (einphasigen) Ausbildung:

- Schulische Ausbildung
 - Keine Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht
 - Keine Unfallversicherungspflicht
- Beschäftigungsverhältnis
 - Regelungen zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs gelten
 - Bei vorgeschriebenem Praktikum Rentenversicherungsfreiheit
 - Unfallversicherungspflicht



Schülerinnen und Schüler an einer Fachoberschule

Praktikum gilt in der Regel als nicht abtrennbarer Bestandteil der (Fachober-)Schulbildung

Berufsausbildung



Nein

Beschäftigungsverhältnis



Nein

Sozialversicherungspflicht



Nein

Unfallversicherungspflicht



Nein



Merke

In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII, da die fachpraktische Ausbildung im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der Schule liegt (= schulische Veranstaltung).



2. Praktikum und Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Grundsätze – Definition Praktikum

BAG v. 29.4.2015, 9 AZR 787/14

Ein Praktikant ist in aller Regel **vorübergehend** in einem Betrieb tätig, um sich die **zur Vorbereitung** auf einen Beruf notwendigen **praktischen Kenntnisse und Erfahrungen** anzueignen.

Allerdings findet in einem Praktikumsverhältnis **keine systematische Berufsausbildung** statt. Vielmehr ist ein Praktikum häufig **Teil einer Gesamtausbildung** und wird nicht selten für die Zulassung zum Studium oder Beruf benötigt. Bei einem Praktikumsverhältnis steht der **Ausbildungszweck im Vordergrund** (so auch bereits BAG v. 13.3.2003, 6 AZR 564/01)



Arbeitsrechtliche Grundsätze – Definition Praktikum

§ 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG

(...) Praktikantin oder Praktikant ist **unabhängig von der Bezeichnung** des Rechtsverhältnisses, wer sich

- nach der **tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung** des Vertragsverhältnisses
- für eine **begrenzte Dauer**
- zum **Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen** einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit
- zur **Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit** unterzieht,

ohne dass es sich dabei um eine **Berufsausbildung** im Sinne des Berufsbildungsgesetzes **oder** um eine **damit vergleichbare praktische Ausbildung** handelt.



Arbeitsrechtliche Grundsätze – Berufsausbildungsverhältnis

§ 1 Abs. 3 BBiG

(3) Die **Berufsausbildung** hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt **notwendigen beruflichen Fertigkeiten**, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) **in einem geordneten Ausbildungsgang** zu vermitteln. Sie hat ferner den **Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen** zu ermöglichen.



Arbeitsrechtliche Grundsätze – Praktikum

§ 26 BBiG

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt,

- die §§ 10 bis 16 und
- 17 Absatz 1, 6 und 7 sowie die
- §§ 18 bis 23 und 25

mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.



Merke

Insbesondere

§ 10 Vertrag

§ 11 Vertragsabfassung

§ 16 Zeugnis

§ 17 Vergütungsanspruch

§ 19 Entgeltfortzahlung

§ 20 Probezeit

§ 21 Beendigung

§ 22 Kündigung

§ 25 Unabdingbarkeit

gelten entsprechend.

Arbeitsrechtliche Grundsätze – Praktikum und Mindestlohn?

§ 22 Abs. 1 MiLoG

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes,

aber...

(2) **Minderjährige** ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten **nicht** als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.



Arbeitsrechtliche Grundsätze – Praktikum und Mindestlohn?

Vier Ausnahmeregelungen nach § 22 MiLoG für Praktikanten, die

1

ein Praktikum verpflichtend leisten
aufgrund

- einer schulrechtlichen Bestimmung,
- einer Ausbildungsordnung,
- einer hochschulrechtlichen Bestimmung
- oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie

2

ein Praktikum von bis zu drei Monaten
leisten

- zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums

Arbeitsrechtliche Grundsätze – Praktikum und Mindestlohn?

Vier Ausnahmeregelungen nach § 22 MiLoG für Praktikanten, die

3

ein Praktikum von bis zu drei Monaten leisten

- **begleitend** zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, **wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat**
= **freiwilliges Praktikum***

4

an einer **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a SGB III

oder an einer

Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBIG teilnehmen

* Nicht zuvor = niemals; gilt **nicht** nach Abschluss der Ausbildung!

Praktikumsvertrag

- Praktikantenverhältnis kommt durch einen **Praktikantenvertrag** zustande (§§ 26, 10 BBiG i.V.m. §§ 145 ff BGB)
- Bei **minderjährigen** Praktikantinnen und Praktikanten **mit den gesetzlichen Vertretern** zu schließen
- Schriftform gesetzlich **nicht** erforderlich

Aber:

Gilt eine Praktikantin oder ein Praktikant nach § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer/in, müssen nach § 1 Satz 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 und Abs. 1a NachwG unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit

- die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niedergelegt,
- die Niederschrift vom Praktikumsgeber unterzeichnet und
- der Praktikantin oder dem Praktikanten ausgehändigt

werden.

Praktikumsvertrag – Checkliste

In die Niederschrift ist **mindestens** aufzunehmen:



- der **Name** und die **Anschrift** der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten **Lern- und Ausbildungsziele**,
- **Beginn** und **Dauer** des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen **täglichen Praktikumszeit**,
- Zahlung und Höhe der **Vergütung**,
- Dauer des **Urlaubs**,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die **Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

MiLoG

> Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in **elektronischer Form** ist **ausgeschlossen**.
Die Nachweisvariante in modifizierter Textform (§ 3 Abs. 1 S. 2 NachwG) gilt für Praktikanten **nicht**.

Praktikumsvertrag – Checkliste

Wenn der Vertrag dem BBiG unterfällt:



- **Probezeitvereinbarung** möglich (§ 20 BBiG mindestens ein Monat und maximal vier Monate – kann abgekürzt werden)
- **Kündigung**
 - während der Probezeit ohne Einhaltung einer Frist möglich
 - nach der Probezeit
 - vom Praktikumsgeber nur „aus wichtigem Grund“
 - von Praktikanten nur, wenn Ausbildung aufgegeben oder eine Berufstätigkeit angestrebt wird
 - bedarf der **Schriftform (§ 126 BGB)**.
 - muss von der Praktikantin/dem Praktikanten innerhalb der **Dreiwochenfrist** des § 4 KSchG gerichtlich angegriffen werden.
- Praktikumszeit zählt bei der Berechnung der Wartezeit des § 1 KSchG und der Probezeit des § 20 BBiG nicht mit.



Arbeitsrechtliche Ansprüche

Praktikantinnen und Praktikanten haben **Anspruch** auf



- **Vermittlung** der im Praktikumsvertrag **vereinbarten Fertigkeiten und Kenntnisse**
- eine **angemessene Vergütung** in Form eines Aufwendungsersatzes/einer Beihilfe zum Lebensunterhalt (§ 17 BBiG)
- **Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall** bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 19 BBiG)
- den gesetzlichen **Mindesturlaub** nach dem BUrlG bzw. JArbSchG
- Mutterschutz (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MuSchG Praktikantinnen nach § 26 BBiG bzw. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 MuSchG Pflichtpraktikantinnen)
- Erteilung eines (auf Wunsch qualifizierten) **Zeugnisses** (§ 16 BBiG)



Kollektives Arbeitsrecht

Praktikantinnen und Praktikanten, denen **aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages** nach § 26 BBiG berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen, sind (wie Azubis) **Beschäftigte i.S.v. § 5 Abs. 1 BetrVG**, auch wenn sie die Vergütung nicht vom Betrieb erhalten, das heißt

- **Einstellung** bedarf der vorherigen **Zustimmung des Betriebsrats** (§ 99 BetrVG).
- **Kündigung** bedarf der vorherigen **Anhörung des Betriebsrats** (§ 102 BetrVG)
- sind bei Betriebsrats-Wahl **wahlberechtigt**.



Überblick Praktikum und Vergütung

Art des Praktikums	Arbeitsrechtliche Qualifizierung	Vergütung
Bestandteil von Schul- oder Studienordnung	Keine Praktikantin nach § 26 BBiG und § 22 MiLoG	Kein Vergütungsanspruch
Praktikum bis zu 3 Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Studium	Praktikantin nach § 26 BBiG, aber keine Arbeitnehmerin nach § 22 MiLoG	Kein Mindestlohn , aber „angemessene“ Vergütung
bis zu 3 Monate begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat	Praktikantin nach § 26 BBiG, aber keine Arbeitnehmerin nach § 22 MiLoG	Kein Mindestlohn , aber „angemessene Vergütung“
Praktikum nach Ausbildungs-/Studiumsende	= Arbeitnehmerin im Sinne des MiLoG	(mindestens) Mindestlohn
„Scheinpraktikantin“	= Arbeitnehmerin	Übliche Vergütung für Arbeitnehmer, § 612 BGB

Definition des Praktikums

Sozialversicherungsrechtliche Definition

Aneignung von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Unternehmen

Ausprägung als

Berufsausbildung



Prüfung analog Auszubildender

Beschäftigungsverhältnis



Prüfung analog ordentlich Studierender

Definition des Praktikums

Entscheidende Merkmale für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Vorgeschriebenes oder nicht vorgeschriebenes Praktikum



Vor-/Nachpraktikum oder Zwischenpraktikum



Zahlung von Arbeitsentgelt



Dauer des Praktikums



**Zeit für Ihre
Fragen**



3.

Pflichtpraktika

Vor- und Nachpraktika



Merkmale

- In Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben
- Außerhalb der Studienzeit
- Keine Immatrikulation



Versicherungsrechtliche Beurteilung

- Praktikum ohne Entgelt
 - KV-/PV-Pflicht als Praktikant
 - RV-/ALV-Pflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter
- Praktikum mit Entgelt
 - SV-Pflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter
 - Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung gelten nicht.



Vor- und Nachpraktika



Beitrags- und Personengruppenschlüssel

Praktikum	KV	RV	ALV	PV	PGR
mit Entgelt	1	1	1	1	105
mit Entgelt bis 325 € mtl.	1	1	1	1	121
ohne Entgelt	0	1	1	0	105



Merke

Praktikum ohne Entgelt:

Beitragsberechnung 2026 aus
fiktivem Entgelt in RV und ALV:
monatlich 39,55 €

Vor- und Nachpraktika

Beispiel zu Vorpraktikum

Eine zukünftige Studentin übt vor ihrem Studium ein Praktikum aus. Das Praktikum ist notwendig, damit sie zum Studium zugelassen wird. Als Arbeitsentgelt wird ein Betrag von 300 € monatlich gewährt.

Lösung

- Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung
- Beitragsberechnung aus dem Arbeitsentgelt in Höhe von 300 € monatlich. Der Arbeitgeber trägt seinen und den Arbeitnehmerbeitragsanteil.
- Gilt auch hinsichtlich des Zusatzbeitrags in der Krankenversicherung in Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (2,9 %) sowie ggf. des Beitragszuschlags für Kinderlose zur sozialen Pflegeversicherung
- Der Beitragsabschlag für Kinder unter 25 Jahren ist nicht zu berücksichtigen
- Meldung: Beitragsgruppe „1111“, Personengruppe „121“

Vor- und Nachpraktika

Beispiel zu Vorpraktikum ohne Arbeitsentgelt

Eine familienversicherte zukünftige Studentin übt vor ihrem Studium ein Praktikum aus. Das Praktikum ist notwendig, damit sie zum Studium zugelassen wird. Es wird kein Arbeitsentgelt gewährt.

Lösung

- Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte in der Renten- und Arbeitslosenversicherung
- Beitragsberechnung für Renten- und Arbeitslosenversicherung aus fiktivem Arbeitsentgelt (monatlich 39,55 €)
- Meldung: Beitragsgruppe „0110“, Personengruppe „105“

Zwischenpraktikum



Merkmale

- In Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben
- Immatrikulation und Praktikantenvertrag
- Praktikum während des Studiums



Versicherungsrechtliche Beurteilung

- Entgelt und Arbeitszeit unerheblich
- Versicherungsfreiheit in allen Zweigen
- Grundsätzlich umlagepflichtig zur U1 und U2 (bei Zahlung von Arbeitsentgelt)



Merke

- Unfallversicherungspflicht
- DEÜV-Meldungen bei Entgeltzahlung

Zwischenpraktikum

Beispiel zu vorgeschriebenen Praxissemester

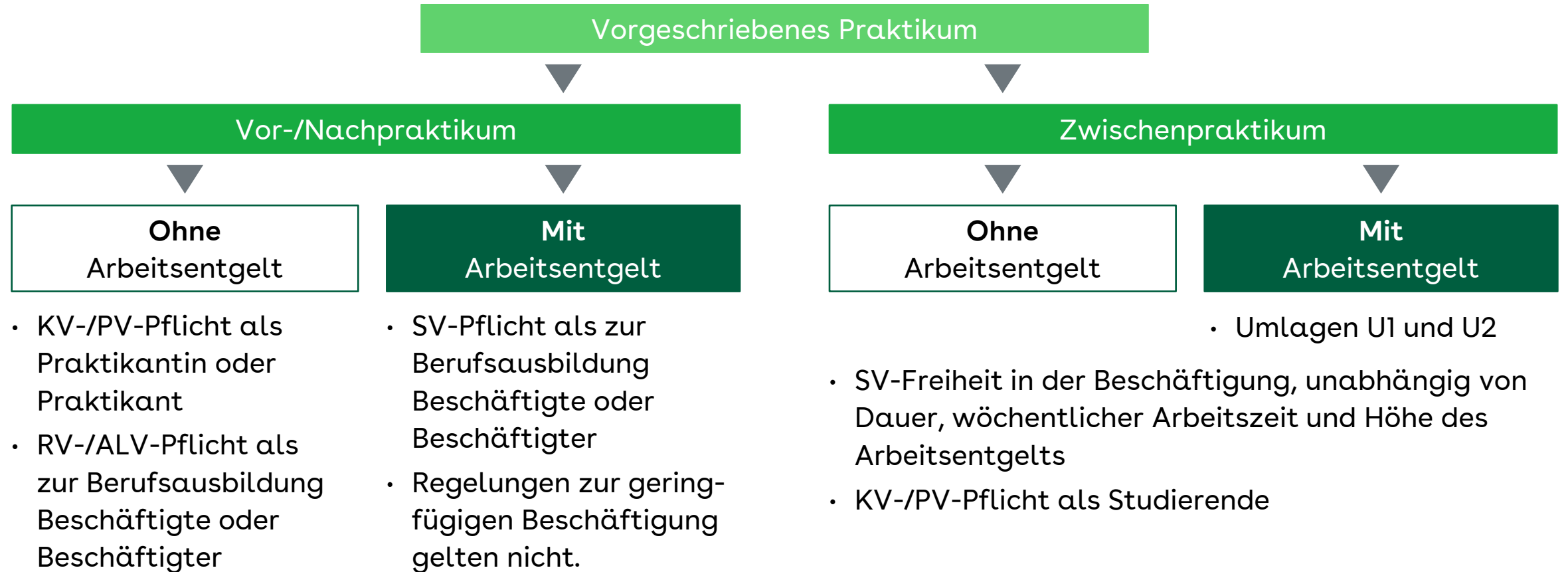
Immatrikulierte BWL-Studentin leistet in der Zeit vom 1.2. bis zum 18.4. das in ihrer Studien- und Prüfungsordnung vorgeschriebene Praxissemester ab. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt 520 €.

Lösung

- Es handelt sich um ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum
- Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung
- Keine DEÜV-Meldungen*
- Keine Beitragspflicht*

* Besonderheit in Unfallversicherung: Nur unfallversicherungspflichtige Personen im Praktikum sind mit dem Personengruppenschlüssel „190“ und der Beitragsgruppe „0000“ zu melden.

Zusammenfassung



**Zeit für eine
kurze Pause**



4. Freiwillige Praktika

Vor- und Nachpraktikum



Merkmale

- Außerhalb der Studienzeit
- Keine Immatrikulation an einer Universität, Hochschule, Fachhochschule oder Fachschule



Versicherungsrechtliche Beurteilung

- Beurteilung und Meldungen wie „normale Beschäftigung“
- Geringfügigkeit möglich



Hinweis

Die wesentlichen Bedingungen des Praktikumsvertrags sind schriftlich niederzulegen

Zwischenpraktikum



Merkmale

- Immatrikulation an einer Universität, Hochschule, Fachhochschule oder Fachschule



Versicherungsrechtliche Beurteilung

- Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung
 - Versicherungsfreiheit, wenn Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (20 Wochenstunden)
 - Geringfügigkeit möglich
- Rentenversicherung
 - Beurteilung wie „normale Beschäftigung“



Hinweis

Bei Geringfügigkeit

- Befreiung von der Versicherungspflicht in der RV möglich
- Pauschalbeiträge zur KV, nicht zur RV

Zwischenpraktikum



Beitrags- und Personengruppenschlüssel

Stunden	Arbeitsentgelt (€)	KV	RV	ALV	PV	PGR
Unerheblich	bis 603	0/6	0/1	0	0	„109“
über 20	über 603	1	1	1	1	„101“
bis 20	über 603	0	1	0	0	„106“

Zwischenpraktikum

Beispiel zu nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum

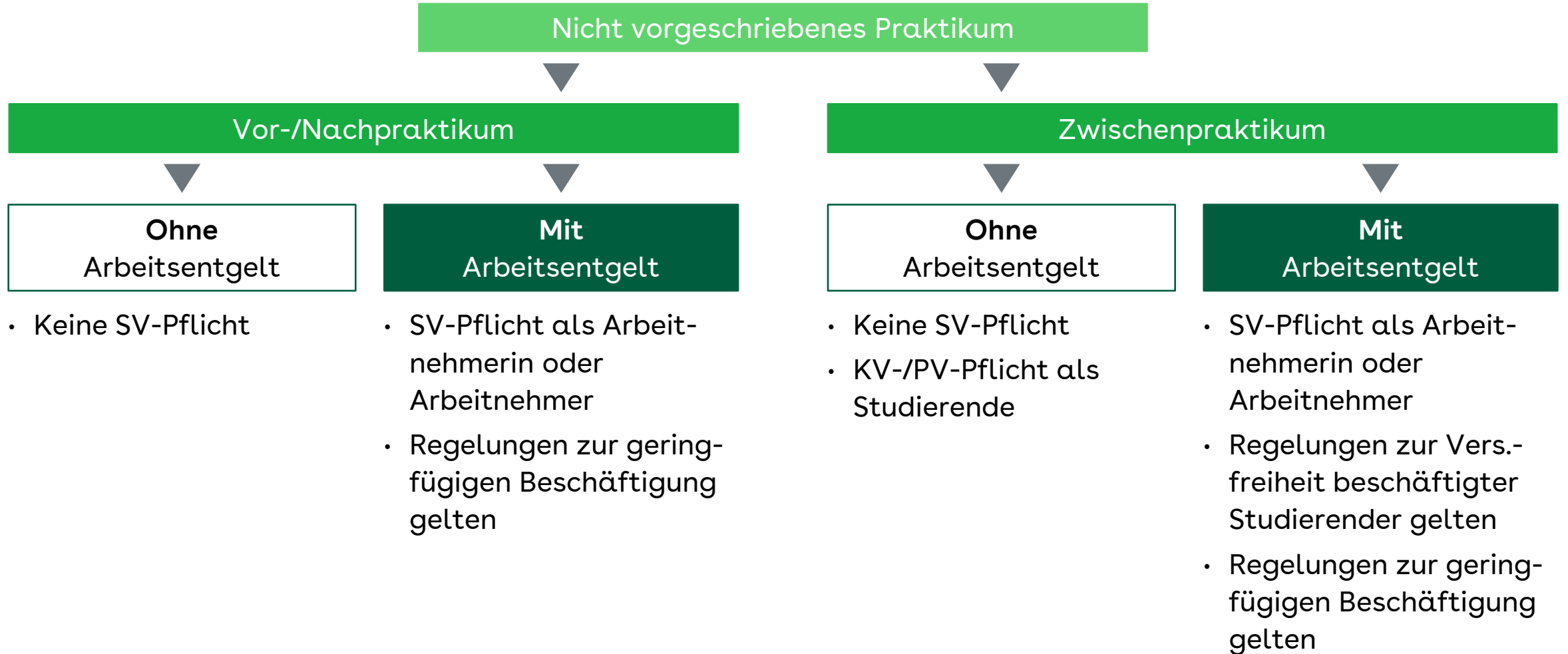
Eine eingeschriebene Studierende übt ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum aus. Die Arbeitszeit beträgt 14 Stunden pro Woche, es wird ein Entgelt von 750 Euro monatlich gewährt.

Lösung

Beurteilung analog Werkstudentenregelung:

- Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit, da Beschäftigung auf bis zu 20 Wochenstunden begrenzt ist
- Entgelt spielt für diese Beurteilung keine Rolle
- Rentenversicherungspflicht (keine Befreiung möglich)
- Personengruppenschlüssel (PGR) „106“, Beitragsgruppenschlüssel (BGR) „0100“

Zusammenfassung





5. Probearbeits- verhältnis

Probearbeitsverhältnis im Arbeitsrecht

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG

(1) Die **Befristung eines Arbeitsvertrages** ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

5. die Befristung zur Erprobung erfolgt.

Im Gegensatz dazu:

unbefristeter Arbeitsvertrag mit Probezeit.



Merke

Die Befristung auf die Probezeit

- muss sich eindeutig aus dem Vertrag ergeben.
- bedarf der Schriftform (§ 126 BGB).
- kann nicht ohne weiteres im Anschluss an eine sachgrundlose Befristung vereinbart werden.
- endet mit Ablauf der Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- Sollte nur im Ausnahmefall länger als sechs Monate vereinbart werden.

Das „Einfühlungsverhältnis“ im Arbeitsrecht

= „loses Rechtsverhältnis eigener Art“, dessen Zulässigkeit sich aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ergibt



Sinn und Zweck

- Sowohl das Kennenlernen des Arbeitsplatzes
- als auch die Klärung der Frage, ob der/die Bewerber/in überhaupt in den Betrieb passt.

Bewerber/in

- hat **keine** Arbeitspflicht
- unterliegt **nicht** dem Direktions- und Weisungsrecht des potenziellen Arbeitgebers, sondern lediglich dessen Hausrecht
- hat **keinen** Vergütungsanspruch



Merke

- Dauer darf nur kurz sein, i.d.R. wenige Stunden
- Faktische Einbindung in den normalen Arbeitsablauf mit konkreten Weisungen kann zu einem Arbeitsverhältnis mit Entgelt- und ggf. Mindestlohnpflicht führen

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung



Sozialversicherungsrechtliche Definition

- Probearbeitsverhältnisse sind sozialversicherungsrechtlich Beschäftigungsverhältnisse
- Beschäftigungsverhältnisse mit Anspruch auf Arbeitsentgelt begründen Sozialversicherungspflicht
- Sozialversicherungsfreiheit kann begründet werden durch
 - Geringfügig entlohnte Beschäftigung (RV auf Antrag)
 - Kurzfristige Beschäftigung
- Unfallversicherungspflicht bei
 - Probearbeitsverhältnissen*
 - Kennenlern-Praktikum**
- Keine Unfallversicherungspflicht bei
 - einem „reinschnuppern“***



* LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24.10.2024 - L 10 U 3356/21; ** BSG, Urteil vom 31.3.2022 - B2 U13/20 R; *** LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24.10.2024 - L 10 U 3356/21

**Zeit für Ihre
Fragen**

AOK-Informationen und -Services

Arbeitgeberportal

aok.de/fk/sozialversicherung

Rechtsdatenbank

aok.de/fk/rechtsdatenbank

Online-Trainings zur Sozialversicherung

aok.de/fk/online-trainings

Online-Rechner & elektronische Arbeitshilfen

aok.de/fk/tools

Expertenforum

aok.de/fk/expertenforum

Newsletter

aok.de/fk/newsletter

Online-Seminare als Video

aok.de/fk/seminarvideos

Wir freuen uns auf Ihr Feedback