

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Personenkreis
  - 2.1 Grundsätzliches
  - 2.2 Zeitpunkt
3. Vorgeschriebene Praktika
  - 3.1 Allgemeines
  - 3.2 Praxisintegrierte duale Studiengänge
  - 3.3 Praxisintegrierte schulische Ausbildungsgänge
  - 3.4 Tabelle
  - 3.5 Höhe der Vergütung
4. Nicht vorgeschriebene Praktika
  - 4.1 Allgemeines
  - 4.2 Tabelle
  - 4.3 Höhe der Vergütung
5. Unfallversicherung
6. MobiPro-EU
7. Asylbewerber
8. Praktikumsvertrag
9. Datenschutz

### Information

#### 1. Allgemeines

In den Betrieben sind **Praktikanten** mit unterschiedlicher Qualifikation, unterschiedlichen Zielen und Motiven tätig. Hinsichtlich der Versicherungspflicht zur Sozialversicherung sind dabei differenzierte Regelungen zu berücksichtigen. Da der rechtliche Rahmen der Praktika sehr vielschichtig ist, kommt es häufig zu falschen Beurteilungen. Der Beitrag geht auf die wichtigsten Aspekte ein. Die versicherungsrechtliche Einordnung wird durch die Tabellen erleichtert. Darüber hinaus werden auch arbeitsrechtliche Aspekte behandelt.

#### 2. Personenkreis

##### 2.1 Grundsätzliches

Praktikanten im eigentlichen Sinne sind Personen, die sich zur **Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung** für den künftigen Beruf praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen. Die Beschäftigung eines Praktikanten ist weder ein Arbeitsverhältnis noch eine Berufsausbildung.

Nach der Legaldefinition in § 22 Abs. 1 MiLoG ist "unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses Praktikantin oder Praktikant, 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 um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt." Ein Praktikum gilt nur dann nicht als Arbeitsverhältnis, wenn der Ausbildungszweck im Vordergrund steht. Liegt – entgegen der ursprünglichen Annahme – kein Praktikantenverhältnis nach der

Rechtsprechung vor, ist ggf. auch rückwirkend eine der Arbeitsleistung adäquate Vergütung zu zahlen (siehe LAG München, 13.06.2016 – 3 Sa 23/16 ). Praktika, die lediglich dem Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen, jedoch überwiegend mit üblichen Arbeitsaufgaben von Arbeitnehmern verbunden sind, sind Scheinpraktika und daher Arbeitsverhältnisse (LAG Berlin-Brandenburg, 20.05.2016 – 6 Sa 1787/15) . Kennzeichnend für eine Praktikumsverhältnis ist, dass es zeitlich begrenzt ist (siehe auch § 22 Abs. 1 MiLoG ). Damit ist eine 5 Jahre dauernde Tätigkeit in ein und demselben Betrieb nicht in Einklang zu bringen ( ArbG München, 11.12.2015 – 36 Ca 4986/15 ). Selbst wenn ein unentgeltliches Praktikum vereinbart war, kann im Einzelfall Anspruch auf Vergütung bestehen, wenn höherwertige Dienste erbracht werden, als vorgesehen (BAG, 10.02.2015 – 9 AZR 289/13) . Dies gilt aber nicht, wenn im Einzelfall keine Dienste, die nicht im Praktikantenverhältnis geschuldet waren, erbracht werden ( LAG Köln, 13.10.2017 – 4 Sa 930/16 – in Bezug auf die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten). Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, ist auch das Mindestlohngesetz zu beachten (siehe dazu auch Praktikum – Allgemeines sowie Abschn. 4.3).

Das Pflichtpraktikum nach § 7 RettAssG ist kein Arbeitsverhältnis (LAG Berlin-Brandenburg, 12.03.2020 – 10 Sa 1953/19) .

Praktika gehören bei den meisten akademischen Berufen zum Studium. Darüber hinaus geben viele Betriebe Interessenten auch die Möglichkeit, ein "Schnupperpraktikum" zu absolvieren, um selbst einschätzen zu können, ob der angestrebte Beruf für sie in Frage kommt.

Dabei kann es sich z.B. um Schüler, Arbeitslose oder Hausfrauen bzw. -männer, die wieder in den Beruf einsteigen wollen, handeln. Sofern diese - wie im Regelfall - ohne Vergütung durchgeführt werden und dementsprechend sich der Status des Praktikanten nicht ändert, besteht keine Versicherungspflicht.

### **Praxistipp:**

Nicht selten soll seitens des Arbeitgebers mit dem Schnupperpraktikum festgestellt werden, ob sich der Praktikant für eine anschließende, längerfristige Tätigkeit im Unternehmen eignet. Die Schnupperphase muss dann sorgfältig von dem anschließenden Arbeitsverhältnis abgegrenzt werden. Sobald der Praktikant aktiv mitarbeitet, liegt ein Arbeitsvertrag vor, der auch eine adäquate Vergütung vorsehen muss.

Ein Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von ein bis vier Monaten ( § 20 BBiG ). Wurde zuvor ein Praktikum absolviert, ist dieses nicht auf die Probezeit anzurechnen (BAG, 19.11.2015 – 6 AZR 844/14) . Dies gilt auch für Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung i.S.d. § 54 a SGB III (LAG Hamburg, 04.11.2015 – 5 Sa 31/15) . Dies gilt auch für Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung i.S.d. § 54 a SGB III (LAG Hamburg, 04.11.2015 – 5 Sa 31/15) .

Hinsichtlich der Meldepflicht bei Arbeitslosigkeit wird ein Anerkennungspraktikum einer betrieblichen Ausbildung gleichgestellt. Daher entfällt die Pflicht, sich drei Monate vor Ende des Praktikantenverhältnisses bei der Arbeitsagentur zu melden (LSG Hessen, 16.12.2016 – L 7 AL 35/15) .

## **2.2 Zeitpunkt**

Je nachdem, in welcher Phase einer Berufsausbildung das Praktikum absolviert wird, ist zu unterscheiden zwischen:

- Vorpraktikum (der eigentlichen Ausbildung/ dem Studiengang vorgeschaltet),
- Zwischenpraktikum (findet während der Ausbildung/ des Studiums statt),
- Nachpraktikum (wird nach der Ausbildung/ dem Studium absolviert).
- Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum fortführen, ohne dass das Hochschulrecht dem entgegensteht, sind weiterhin als Vorpraktikanten und nicht als Zwischenpraktikanten zu behandeln. Als kurzer Zeitraum i.S.d. gilt eine Zeit von bis zu zwei Wochen. Wird dieser Zeitraum überschritten ist – rückwirkend zum Beginn des Studiums eine Differenzierung zwischen Vor- und Zwischenpraktikum vorzunehmen (Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der

### **3. Vorgeschriebene Praktika**

#### **3.1 Allgemeines**

Sie sind in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung als Bestandteil der Ausbildung verbindlich vorgeschrieben. Aufgrund der Verpflichtung, das Praktikum im Rahmen der Gesamtausbildung in einem Unternehmen zu absolvieren, wird es im Allgemeinen der betrieblichen Ausbildung zugeordnet (vgl. § 7 Abs. 2 SGB IV ). Ist der Praktikant an einer ausländischen Hochschule eingeschrieben und absolviert sein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum in einem deutschen Unternehmen, erfolgt die Beurteilung wie bei Studierenden einer inländischen Universität. Von einem vorgeschriebenen Praktikum ist nicht nur für die in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Mindestdauer des Praktikums auszugehen, sondern darüber hinaus auch für den die Mindestdauer überschreitenden Zeitraum, wenn (weiterhin) ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Davon ist auszugehen, wenn das Praktikum von der Hochschule auch für den die Mindestdauer überschreitenden Zeitraum anerkannt wird. Falls keine Mindestdauer, sondern ein fester Zeitraum vorgeschrieben ist, ist bei Überschreiten dieses Zeitraums nicht mehr von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen (Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 23.11.2016 – siehe unter [www.aok-de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Rundschreiben/ Fachthemen/ Rundschreiben](http://www.aok-de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Rundschreiben/Fachthemen/Rundschreiben)).

#### ***Praxistipp:***

Für vorgeschriebene Praktika gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht ( § 22 Abs. 1 MiLoG ).

Wird der vorgeschriebene Zeitraum überschritten, handelt es sich von diesem Zeitpunkt an um ein freiwilliges Praktikum (siehe Abschnitt 4). Dies gilt nur dann nicht, wenn die Hochschule im Einzelfall den gesamten Zeitraum anerkennt.

Das so genannte Werkstudentenprivileg, das bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden in der Woche zur Versicherungsfreiheit in Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung führt, gilt bei Urlaubssemestern grundsätzlich nicht. Absolviert der Student jedoch im Urlaubssemester ein vorgeschriebenes Praktikum, besteht aufgrund dessen Versicherungsfreiheit.

Die für die Beurteilung der Versicherungspflicht während berufspraktischer Ausbildungszeiten im Rahmen eines Hochschulstudiums geltenden Grundsätze sind auch bei Ausbildungsgängen in nichtakademischen Berufen anzuwenden. Dies gilt insbesondere auch für die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. Die Ausbildungsgänge für diesen Beruf sind landesspezifisch geregelt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben für die versicherungsrechtliche Beurteilung der verschiedenen Praxisphasen eine Empfehlung herausgegeben (Download unter [www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Rundschreiben](http://www.aok.de/Arbeitgeber/Sozialversicherung/Rundschreiben)).

#### ***Praxistipp:***

Damit Sie Ihre versicherungsrechtliche Beurteilung bei Bedarf belegen können, ist es sinnvoll, Kopien der einschlägigen Regelungen sowie aller sonstigen, geeigneten Nachweise zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

#### **3.2 Praxisintegrierte duale Studiengänge**

Bei diesen Studiengängen wird das Studium mit einer Tätigkeit in dem Betrieb so verbunden, dass die Praxis inhaltlich und zeitlich eng mit der theoretischen Ausbildung verknüpft ist. Durch einen hohen zeitlichen Anteil der Praxisphasen (ca. 50 %) wird ein Teil der für den Abschluss erforderlichen Kompetenzen und des Fachwissens im Betrieb erworben. Der Inhalt der Praktika wird sehr stark durch die Studienordnung vorgegeben und im Wesentlichen durch die Hochschule geregelt und gelenkt.

Teilnehmer dieser dualen Studiengänge stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich. Daher besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ( § 5 Abs. 4a S. 1 Nr. 2 SGB V , § 20 Abs. 1 SGB XI , § 1 S. 5 Nr. 2 SGB VI , § 25 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III ). Arbeitsrechtlich sind die Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen während der Praxisphasen nicht als Arbeitnehmer oder Auszubildende i.S.d. BBiG anzusehen, wenn das Praktikum in die Hochschul- oder Fachhochschulausbildung integriert ist und die praktische Ausbildung im Wesentlichen nicht betrieblich, sondern durch die Hochschule bzw. Fachhochschule geregelt und gelenkt wird (Abschn. B 2.2 Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten vom 23.11.2016). Unter diesen Voraussetzungen besteht daher keine Umlagepflicht für die Krankheits- und Mutterschaftsumlage. Die Insolvenzgeldumlage ist jedoch zu zahlen, da die Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen sozialversicherungsrechtlich zu den Beschäftigten gehören und daher auch grundsätzlich Anspruch auf Insolvenzgeld geltend machen können.

Diese versicherungsrechtliche Zuordnung gilt auch, wenn die berufspraktische Phase bereits vor dem Beginn der Ausschreibung anläuft, soweit sie nach dem Studien- und Ausbildungsvertrag

- als ein Teil des Studiums durchgeführt wird und
- im weitesten Sinn als Bestandteil der Hochschulausbildung zu werten ist.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, d.h. ist das Praktikum nicht Bestandteil des dualen Studiums, ist die bis zum Einschreibungsbeginn geleistete Tätigkeit wie ein Vorpraktikum (siehe Tabelle 3.3) zu beurteilen. Weitere Einzelheiten finden Sie im Beitrag " Duale Studiengänge - praxisintegriert ".

### **3.3 Praxisintegrierte schulische Ausbildungsgänge**

Nach § 5 Abs. 4a S. 1 Nr. 3 SGB V i.d.F. durch das Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12.06.2020 (BGBl. I Nr. 28 S. 1248) sind Teilnehmer an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen) versicherungspflichtig in der Krankenversicherung. Für die anderen Zweige der Sozialversicherung wurden gleichlautende Regelungen eingefügt. Die Regelungen betreffen insbesondere Ausbildungen im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich, die oft als praxisintegrierte Ausbildungsgänge durchgeführt werden. Dabei werden Abschnitte schulischen Unterrichts mit betrieblichen Ausbildungsabschnitten verknüpft. Die entsprechenden Ausbildungsgänge sind sehr unterschiedlich organisiert, teilweise im regelmäßigen Wechsel von Abschnitten des schulischen Unterrichts mit betrieblichen Ausbildungsabschnitten, teilweise mit entsprechenden längeren Blockphasen. Ob eine entsprechende Ausbildung als betriebliche Berufsausbildung Sozialversicherungspflicht begründet, richtete sich bisher nach der konkreten Ausgestaltung im Einzelfall und war nicht einheitlich geregelt (BT-Drs. 19/19037 S. 51). Mit der verbindlichen Einbeziehung in die Sozialversicherung will der Gesetzgeber die Ausbildung in diesen wichtigen Bereichen attraktiver machen. Für Auszubildende in der zum 1. Januar 2020 eingeführten beruflichen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz sieht die Regelung in § 19 Absatz 1 Satz 2 Pflegeberufegesetz anknüpfend an die bisherige Rechtslage nach dem Altenpflegegesetz und dem Krankenpflegegesetz bereits jetzt ausdrücklich eine Versicherungspflicht vor.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben bereits zuvor i.d.S. verfahren und die gesetzliche Klarstellung angeregt (siehe die Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Auszubildenden in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen vom 02.04.2020).

### **3.4 Tabelle**

Der folgenden Tabelle können Sie die Beurteilung der Versicherungspflicht aufgrund der betrieblichen Tätigkeit entnehmen. Darüber hinaus sind evtl. regionale Besonderheiten und spezifische Regelungen des jeweiligen Ausbildungsganges zu beachten.

#### ***Praxistipp:***

Für die Prüfung der Versicherungspflicht im Einzelfall können Sie unser Formular verwenden. Da die Regelungen sehr komplex sind, ist es sinnvoll, im Zweifel die zuständige Krankenkasse zur Beurteilung

der Sozialversicherungspflicht einzuschalten. Einzelheiten können auch den Grundsätzlichen Hinweisen zur Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten, Praktikanten ohne Arbeitsentgelt, der zur Berufsausbildung Beschäftigten ohne Arbeitsentgelt und der Auszubildenden des Zweiten Bildungsweges vom 06.12.2017 entnommen werden.

Art des Praktikums	Zahlung von Arbeitsentgelt		Versicherungspflicht in				Bemerkungen
	Ja	Nein	KV	PV	RV	AIV	
Vorpraktikum	X		X	X	X	X	Keine Anwendung der Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen. Die Geringverdienergrenze von 325 EUR monatlich gilt, nicht aber die Regelungen des Übergangsbereichs.
Vorpraktikum		X	-	-	X	X	Keine Anwendung der Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen . Beitragsberechnung nach einem fiktiven Entgelt von monatlich 31,85 EUR (2020 - West) bzw. 30,10 EUR (2020 - Ost). Den Beitrag trägt der Arbeitgeber allein.
Zwischenpraktikum	X		-	-	-	-	Versicherungsfreiheit ohne Rücksicht auf die Dauer, die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe der evtl. Vergütung, wenn das Studium im Vordergrund steht. Aber: Umlagepflicht zu U1 (Krankheit) und U2 (Mutterschaft) sowie bei der Insolvenzgeldumlage . Bei geringfügiger Beschäftigung keine Pauschalbeiträge.
Zwischenpraktikum		X	-	-	-	-	Versicherungsfreiheit ohne Rücksicht auf die Dauer und die wöchentliche Arbeitszeit. Ebenso keine Umlagepflicht
Nachpraktikum	X		X	X	X	X	Keine Anwendung der Regelungen über geringfügige Beschäftigungen und des Übergangsbereichs. Die Geringverdienergrenze von 325 EUR monatlich gilt!
Nachpraktikum		X	-	-	X	X	Keine Anwendung der Regelungen über geringfügige Beschäftigungen. Beitragsberechnung nach einem fiktiven Entgelt von monatlich 31,85 EUR (2020 - West) bzw. 30,10 EUR (2020 - Ost). Beitrag trägt der Arbeitgeber allein.
Fachpraktika von Fachoberschülern	X	X	-	-	-	-	Sind Bestandteil der schulischen Ausbildung.
Praxisphasen im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums	X	X	X	X	X	X	Siehe Abschnitt 3.2.

**Praxistipp:**

Ist der Praktikant während eines Vor- oder Nachpraktikums aus Gründen, die in der Organisation des Studiums liegen, bereits bzw. noch immatrikuliert, ist die Beurteilung der Versicherungspflicht wie bei einem Zwischenpraktikum vorzunehmen.

### 3.5 Höhe der Vergütung

Für alle Arbeitnehmer gilt ein Mindestlohn. Dieser beträgt 2020 9,35 EUR je Stunde. Das Gesetz stellt klar, dass auch Praktikanten als Arbeitnehmer gelten. Für Pflichtpraktika im Rahmen der Schulzeit, des Studiums oder der Ausbildung muss jedoch kein Mindestlohn gezahlt werden. Dies gilt nach § 22 Abs. 1 MiLoG auch für Praktika bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums (Einzelheiten siehe Praktikum - Allgemeines ). Wird das Praktikum aus persönlichen Gründen (wie z.B. durch Krankheit) unterbrochen und hängen die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammen, zählen die Unterbrechungszeiten bei der Berechnung der drei Monate nicht mit. Ein Anspruch auf Mindestlohn entsteht dann erst, wenn die tatsächliche Tätigkeit drei Monate überschreitet (BAG, 30.01.2019 – 5 AZR 556/17) .

### 4. Nicht vorgeschriebene Praktika

#### 4.1 Allgemeines

Sie werden meist aus Zweckmäßigkeitsgründen absolviert – oft auch, um die Basis für ein späteres Arbeitsverhältnis zu schaffen. Da keine Verpflichtung zur Ableistung besteht, werden sie nicht zur Berufsausbildung im Sinne der gesetzlichen Vorschriften durchgeführt. Dies wirkt sich teilweise auf die versicherungsrechtliche Beurteilung aus, für die ansonsten keine Besonderheiten gelten: Es sind grundsätzlich die Regelungen wie für andere Arbeitnehmer anzuwenden. Die folgende Tabelle hilft Ihnen bei der Prüfung der Versicherungspflicht aufgrund der betrieblichen Tätigkeit.

#### **Praxistipp:**

Für die Prüfung der Versicherungspflicht im Einzelfall können Sie unser Formular verwenden. Im Zweifel ist es sinnvoll, die zuständige Krankenkasse zur Beurteilung der Sozialversicherungspflicht einzuschalten.

#### 4.2 Tabelle

Art des Praktikums	Zahlung von Arbeitsentgelt		Versicherungspflicht in				Bemerkungen
	Ja	Nein	KV	PV	RV	AIV	
Vorpraktikum	X		X	X	X	X	Ggf. Versicherungsfreiheit in KV,PV, AIV aufgrund der Regelungen über geringfügige Beschäftigungen. Befreiung von RV-Pflicht bei Minijobs auf Antrag. Übergangsbereich gilt nicht. Geringverdienergrenze gilt nicht.
Vorpraktikum		X	-	-	-	-	
Zwischenpraktikum	X		-	-		-	Voraussetzung: Arbeitskraft wird überwiegend durch Studium in Anspruch genommen (20-Stunden-Regelung), ansonsten Versicherungspflicht wie Arbeitnehmer.
Zwischenpraktikum	X		-	-	X	-	Ggf. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit. Bei Entgelt bis 450 EUR auf Antrag Befreiung von RV-Pflicht. Dann kein Pauschalbeitrag zur RV ( § 172 Abs. 3 SGB VI ).
Zwischenpraktikum		X	-	-	-	-	Ggf. Versicherungspflicht KV/PV als Student. Übergangsbereich gilt nicht.
Nachpraktikum	X		X	X	X	X	Ggf. Versicherungsfreiheit aufgrund der Regelungen über geringfügige Beschäftigungen. Befreiung von

							RV-Pflicht auf Antrag. Übergangsbereich gilt nicht.
Nachpraktikum		X	-	-	-	-	
Praktikum nach Abschluss der 12. Klasse zur Erlangung der Fachhochschulreife	X		X	X	X	X	
Praktikum nach Abschluss der 12. Klasse zur Erlangung der Fachhochschulreife		X	-	-	X	X	Sofern Praktikum im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses geleistet wird.

#### 4.3 Höhe der Vergütung

Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 01.01.2020 auf 9,35 EUR je Stunde erhöht. Das Gesetz stellt klar, dass auch Praktikanten als Arbeitnehmer gelten – daher ist auch für sie grundsätzlich der Mindestlohn zu zahlen ( § 22 Abs. 1 MiLoG ). Allerdings gelten folgende Ausnahmen:

- Ist das Praktikum verpflichtend während einer Schul- oder Berufsausbildung oder eines Studiums zu leisten, gilt der Mindestlohn für die gesamte Dauer nicht.
- Handelt es sich um ein während des Studiums oder der Ausbildung durchgeführtes freiwilliges Praktikum, ist der Mindestlohn anzuwenden, wenn drei Monate überschritten werden. Bei Überschreitung der drei Monate gilt der Mindestlohn auch für die zurückliegende Zeit.
- Bei freiwilligen Praktika, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, gilt der Mindestlohn, wenn drei Monate überschritten werden. Auch hier gilt der Mindestlohn bei Überschreitung der Frist rückwirkend von Anfang des Praktikums an. Wird das Praktikum allerdings aus Gründen, die in der Person des Praktikanten liegen, rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und anschließend um die Zeit der Unterbrechung verlängert, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Die Höchstdauer von drei Monaten darf dadurch aber nicht überschritten werden und es muss zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang bestehen (BAG, 30.01.2019 – 5 AZR 556/17) .
- Bei Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung ( §§ 68 bis 70 BBiG ) gilt der Mindestlohn ebenfalls nicht.
- Zu beachten ist auch, dass der Mindestlohn nur für Beschäftigte über 18 Jahre gilt; für Arbeitnehmer, die zuvor mindestens ein Jahr arbeitslos waren, kann während der ersten sechs Monate nach dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ebenfalls eine geringere Vergütung gezahlt werden.

Der Arbeitgeber ist beweispflichtig dafür, dass eine dieser Ausnahmen vorliegt. Deswegen ist es wichtig, geeignete Unterlagen (wie z.B. Nachweise über das Studium, die Prüfungsordnung, Nachweise über bereits geleistete Praktika) bei den Lohnunterlagen aufzubewahren.

Hat der Praktikant bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium und wird außerhalb dieser Bildungsgänge ein Praktikum absolviert, hat er Anspruch auf den Mindestlohn.

#### **Praxistipp:**

Soweit danach Anspruch auf den Mindestlohn besteht, ist zu beachten, dass für die Beitragsberechnung aus der laufenden Vergütung auf das geschuldete Entgelt abzustellen ist. Daher sind die Beiträge dann aus dem. gesetzlich zustehenden Mindestlohn zu berechnen.

Nach der Rechtsprechung dient ein Praktikum dazu, berufliche Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben ( BAG, 13.03.2003 – 6 AZR 564/01 - vgl. auch § 26 BBiG und § 22 Abs. 1 MiLoG ). Erbringt der Mitarbeiter in erheblichem Umfang wirtschaftlich verwertbare Leistungen, die eine bezahlte Arbeitskraft ersetzen, liegt kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis vor. Auf die Bezeichnung als Praktikum kommt es dann nicht an. Kennzeichnend für eine Praktikumsverhältnis ist, dass es zeitlich begrenzt ist (siehe auch § 22 Abs. 1 MiLoG ). Damit ist eine fünf Jahre dauernde Tätigkeit in ein und demselben Betrieb nicht in Einklang zu bringen ( ArbG München, 11.12.2015 – 36 Ca 4986/15 ). Trotz Vereinbarung eines unentgeltlichen Praktikums kann

Anspruch auf eine Vergütung bestehen, wenn der Praktikant höherwertige Dienste erbringt als die, die er im Rahmen des Praktikums zu erbringen hat. Dies gilt auch dann, wenn die Anwendung des Berufsbildungsgesetzes und damit der Anspruch auf angemessene Vergütung nach § 26 i.V.m. § 17 Abs. 1 BBiG ausgeschlossen ist (BAG, 10.02.2015 - 9 AZR 289/13) .

Wird der Vertrag aber ausdrücklich als Arbeitsvertrag bezeichnet, ist das Rechtsverhältnis insgesamt als Arbeitsverhältnis zu behandeln. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen ist auch § 4 TzBfG zu beachten: Der Arbeitnehmer darf nicht schlechter behandelt werden als ein Vollzeitbeschäftigter (siehe hierzu auch BAG, 18.03.2014 – 9 AZR 694/12 [Rettungsassistent im Anerkennungsjahr]). Der Mitarbeiter hat in solchen Fällen Anspruch auf die branchenübliche Vergütung ( ArbG Bochum, 25.03.2014 – 2 Ca 1482/13 ) – ggf. auch auf den Mindestlohn. Wird keine oder nur eine niedrige Vergütung gezahlt, kann dies wegen Lohnwuchers ( § 138 Abs. 2 BGB ) sittenwidrig und damit rechtsunwirksam sein ( LAG Baden-Württemberg, 08.02.2008 – 5 Sa 45/07 ). Wird im Rahmen eines längerfristigen Praktikums tatsächlich eine wirtschaftlich verwertbare Arbeit geleistet, besteht dennoch kein Anspruch auf Bezahlung, wenn das Praktikum im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme durchgeführt wird und Leistungen der Bundesagentur für Arbeit bezogen werden ( LAG Hamm, 17.10.2014 – 1 Sa 664/14 ).

Wird während eines Auslandsstudiums ein Praktikum im Inland durchgeführt, gilt grundsätzlich auch das MiLoG. Ob der Mindestlohn zu zahlen ist, richtet sich daher nach dessen Regelungen.

## 5. Unfallversicherung

Alle Praktikanten sind im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit gesetzlich unfallversichert, soweit es sich nicht um ausschließlich von der Bildungseinrichtung (z.B. Hochschule) organisierte Veranstaltungen handelt. Soweit Entgelt gezahlt wird, ist daraus auch die Umlage zur gesetzlichen Unfallversicherung zu zahlen. Besteht bei Zwischenpraktika keine Versicherungspflicht zu den anderen Zweigen der Sozialversicherung, müssen im Hinblick auf die gesetzliche Unfallversicherung dennoch die üblichen Meldungen bei der zuständigen Krankenkasse eingereicht werden, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird.

### **Praxistipp:**

Als **Personengruppe** ist in diesem Fall "190" anzugeben.

Für alle Personen, die versicherungspflichtig zur gesetzlichen Unfallversicherung sind, ist eine UV-Jahresmeldung mit dem Abgabegrund 92 zu machen – jeweils bis zum 16. Februar des Folgejahres.

## 6. MobiPro-EU

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel in Deutschland und die hohe Jugendarbeitslosigkeit in europäischen Staaten hat der Bund das Sonderprogramm zur Förderung der beruflichen Mobilität von jungen Menschen aus Europa gestartet. Damit sollen EU-Bürger im Alter zwischen 18 und 27 Jahren bei der Durchführung einer betrieblichen Ausbildung in Deutschland unterstützt werden. Gefördert werden Projekte, durch die jeweils 10 bis 30 Teilnehmer befähigt werden sollen, eine Berufsausbildung in Deutschland zu absolvieren. Nach dem Beschluss des Bundeskabinetts vom 23.03.2016 läuft die Förderung mit dem Ausbildungsjahrgang 2016 aus. Die bereits laufenden Förderprojekte werden bis zum Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung in 2019 bzw. 2020 weiter unterstützt.

Antragsberechtigt sind u.a. Unternehmen und Bildungsträger. Die Eignung zur Durchführung der Maßnahme muss nachgewiesen werden. Die Förderquote beträgt bis zu 90 Prozent der förderfähigen Gesamtausgaben. Dazu zählen auch sechswöchige Praktika, mit denen die jungen Leute den Ausbildungsberuf und den Ausbildungsbetrieb in Deutschland kennenlernen können. Die Praktikumsvergütung wird durch die Fördermittel bis zu 818 EUR monatlich aufgestockt.

Durch die neuen Richtlinien, die seit Jahresmitte 2014 gelten, wurde die bisherige Individual- auf eine Projektförderung umgestellt. Wurde die Maßnahme 2013 oder bis Mitte 2014 begonnen, gilt die alte Förderrichtlinie weiter.

Während des Praktikums gelten die Teilnehmer als Beschäftigte zur Berufsausbildung und sind versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Vorschriften über geringfügige Beschäftigungen sind nicht anzuwenden. Bei Vergütungen bis 325 EUR monatlich gilt die Regelung für Geringverdiener, d.h. der Betrieb zahlt die Beiträge allein. Die Leistungen, die der Bund erbringt, sind nicht beitragspflichtig.

### **Praxistipp:**

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.foerderdatenbank.de](http://www.foerderdatenbank.de)

## **7. Asylbewerber**

Durch § 32 Abs. 2 BeschV ist für Flüchtlinge die Durchführung eines mindestlohnfreien Praktikums erleichtert ( § 22 Abs. 1 S 2 Nrn. 1-4 MiLoG ). Voraussetzung ist, dass sie sich seit mindestens drei Monaten erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten. Für die Durchführung des Praktikums ist keine Zustimmung der Bundesagentur mehr erforderlich. Von der Neuregelung erfasst werden:

- Pflichtpraktika,
- Orientierungspraktika, die Voraussetzung für ein Studium oder eine Ausbildung sind, mit einer Dauer von bis zu drei Monaten,
- studien- oder ausbildungsbegleitende Praktika, mit einer Dauer von bis zu drei Monaten,
- Einstiegsqualifikationen ( § 54a SGB III ) oder Maßnahmen zur Berufsvorbereitung §§ 68 bis 70 BBiG )

## **8. Praktikumsvertrag**

Bei Praktikanten ist der Arbeitgeber verpflichtet, unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrages, spätestens mit Beginn der Tätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und zu unterzeichnen ( § 2 Abs. 1a NachwG ). Der Praktikant erhält eine Ausfertigung.

Der Praktikumsvertrag kann als Allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen sein. Die Einbeziehung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen kommt nicht einseitig vom Verwender, wenn beide Parteien dies verlangt haben (LAG Berlin-Brandenburg, 27.09.2019 - 2 Sa 842/19) .

## **9. Datenschutz**

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO und des BDSG zu beachten. Nach § 26 Abs. 8 Nr. 2 BDSG gehören zu den Beschäftigten auch Personen, die im Rahmen der Berufsbildung tätig sind. Praktikanten gehören zwar nicht grundsätzlich dazu, werden jedoch in vielerlei Hinsicht nach den Regelungen der Berufsbildung behandelt (vgl. § 26 BBiG ). Im Zweifel gehören sie zu den Arbeitnehmern i.S.v. § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG . Daher können m.E. die Regelungen über den Beschäftigtendatenschutz auch auf die Praktikanten angewandt werden; sie gehören zu den Beschäftigten i.S.d. § 26 Abs. 8 BDSG .

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist nach § 26 Abs. 1 BDSG u.a. zulässig, soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Begründung, der Durchführung oder der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Siehe auch die Stichwörter zum Thema Datenschutz.