



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen



## Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen

Ein Praktikum in der Schulzeit, im Rahmen eines Studiums oder auch vor Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit ist ein wesentliches Instrument für die Berufsfindung und Berufsbildung in Deutschland. In Praktika sollen junge Menschen berufsorientierende und berufsqualifizierende Erfahrungen sammeln, die im betrieblichen oder administrativen Zusammenhang die theoretische Ausbildung wirklichkeitsnah ergänzen, und sie sollen sich in Berufen, Branchen und Unternehmen besser und zukunftsgerichtet orientieren können. Häufig schafft ein Praktikum eine nachhaltige Verbindung zu dem Praktikumsbetrieb bzw. der Praktikums Einrichtung als potentieller Arbeitgeber. Praktika dienen somit auch der effizienten Gewinnung leistungsfähigen Nachwuchses. Für ein sinnvolles Praktikum investieren beide Seiten Engagement, Ressourcen und Zeit – und beide Seiten profitieren davon nachhaltig.

Praktikum ist nicht gleich Praktikum. Praktika sind Bestandteil der Schnittstelle zwischen Bildung und Beruf; sie kommen in verschiedenen Ausbildungsstadien und Formen vor und unter diversen Etiketten und Namen. Daher besteht gar nicht selten Unsicherheit über die Rahmenbedingungen und konkreten vertraglichen Wirkungen, über die jeweils durchaus unterschiedlichen Rechte und Pflichten sowohl der Praktikant/inn/en als auch der Anbieter der Praktika. Hinzu kommt eine teilweise äußerliche Ähnlichkeit des Praktikums mit normalen Arbeitsverhältnissen, die nach der Zielrichtung guter Praktika auch nie ganz zu vermeiden ist: Beim Praktikum steht der berufsqualifizierende und berufsorientierende Anteil im Vordergrund, das Praktikum ist ein Lernverhältnis besonderer und flexibler Art. Praktika entfalten oft ihren eigentlichen Wert erst in einer zunehmenden Integration des Praktikanten oder der Praktikantin in betriebliche oder administrative Arbeitsabläufe und somit in die alltägliche Praxis. Sie umfassen auch Tätigkeiten, die in Betrieb oder Verwaltung wirtschaftlich verwendungsfähig sein und einen eigenen Wert haben können. Zudem trifft man die in Praktika vertretenen Personengruppen sämtlich auch in regulären Arbeitsverhältnissen an, etwa Schüler/innen in Ferienjobs oder Studierende als Werkstudenten oder bei einem Zuverdienst neben dem Studium oder Berufsanfänger nach der Prüfung in einem

befristeten oder in einem Probearbeitsverhältnis. So kann manches Missverständnis entstehen.

Dieser Leitfaden richtet sich an die jungen Menschen mit Interesse an qualifizierten Praxiserfahrungen und an die Unternehmen und Einrichtungen, die genau diese vermitteln wollen, vielleicht aber bisher noch nicht intensiv engagiert sind. Dieser Leitfaden legt Wert auf die begriffliche und rechtliche Unterscheidung der verschiedenen Arten von Praktika. So ist zur besseren Transparenz der vertraglichen Vereinbarungen, damit auch zur Verlässlichkeit für beide Seiten die schriftliche Fixierung in einem Praktikumsvertrag hilfreich. Unverbindliche Muster, die gerade den eher selten mit Praktika befassten kleineren Betrieben als Empfehlung und Unterstützung dienen sollen, sind als Anhang beigefügt. Diese Muster können und sollen je nach Bedarf im Einzelfall angepasst werden, s. Anhang 2 und 3.

Auf einige häufig gestellte Fragen (FAQ) geht der Leitfaden für einen schnellen Überblick nochmals gesondert ein, etwa auf die Differenzierung Praktikum / Arbeitsverhältnis, auf Vergütung, auf Arbeitszeiten, auf Versicherungsfragen, auf die Einordnung von Praktika nach Betriebsverfassungsrecht und auf die Form von Praktikumsverträgen, s. Anhang 1.

Dieser Leitfaden ist in Abstimmung der Bundesregierung mit BDA, ZDH, DIHK und BFB entstanden. Rückmeldungen und Fragen sind uns willkommen und werden für eine folgende Überarbeitung geprüft und ggfs. einbezogen.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>A. Praktika: Zweck und Ziel, übergreifende Regeln</b> .....	<b>6</b>
Zweck und Ziel.....	6
Pflichtpraktika und freiwillige Praktika .....	6
Übergreifende Regeln: Arbeitsschutz und Arbeitszeiten .....	8
<b>B. Pflichtpraktika</b> .....	<b>10</b>
Pflichtpraktika in der Schule.....	10
Pflichtpraktika von Berufsfachschülern und Berufsfachschülerinnen in vollzeitschulischer Berufsausbildung.....	10
Pflichtpraktika im Studium.....	11
Rechte und Pflichten bei Pflichtpraktika.....	11
<b>C. Freiwillige Praktika</b> .....	<b>13</b>
Praktika von Schülern und Schülerinnen .....	13
Praktika von Studierenden .....	13
Praktika nach Abschluss eines Hochschul-, Fachhochschul- oder Fachschulstudiums, Volontariate .....	13
Rechte und Pflichten von Praktikanten und Praktikantinnen im freiwilligen Praktikum .....	14
<b>D. Sozialversicherung</b> .....	<b>19</b>
<b>Anhang 1: Häufig gestellte Fragen/ FAQ</b> .....	<b>20</b>
<b>Anhang 2: Vertragsmuster Pflichtpraktikum</b> .....	<b>23</b>
<b>Anhang 3: Vertragsmuster freiwilliges Praktikum</b> .....	<b>27</b>
<b>Anhang 4: Übersicht über Fragen der Sozialversicherung</b> .....	<b>31</b>



## A. Praktika: Zweck und Ziel, übergreifende Regeln

### Zweck und Ziel

Praktika sollen jungen Menschen – insbesondere Schüler und Schülerinnen, Studierenden und Absolventen einer Ausbildung – praktische Kenntnisse und Erfahrungen sowie die damit verbundenen Anwendungskompetenzen vermitteln, und zwar dort, wo die Arbeit anfällt, wo reale Ergebnisse sichtbar werden und in betrieblicher oder behördlicher Zusammenarbeit entstehen. Praktika haben Qualifizierungs- und Orientierungsfunktion: Passe ich in eine bestimmte Branche oder gar zu einem konkreten Team? Ist Produktion, Administration oder vielleicht Forschung „mein Ding“? Zu einem Praktikum gehören grundsätzlich eine persönliche Betreuung und Anleitung und ein grundsätzlich festgelegter Praktikumsablauf, etwa in Gestalt eines geführten Weges durch verschiedene Funktionen, Arbeitsbereiche und Prozessschritte, je nach Struktur des jeweiligen Anbieters des Praktikums.

Von Praktika abzugrenzen sind etwa die mehrjährigen Berufsausbildungsverhältnisse, die mit einer Kammerprüfung zu einem anerkannten Ausbildungsberuf hinführen, also die „Lehre“ im klassischen Sinn – mögen auch einige Vorschriften der Berufsausbildung entsprechend für das Praktikum gelten.

Ebenso von Praktika zu unterscheiden sind die Beschäftigungsverhältnisse von Schüler/inne/n, Studierenden oder Absolventen eines Studiums, bei denen die Arbeitsleistung und nicht die weitere Qualifikation im Vordergrund steht – diese richten sich vollständig nach dem allgemeinen Arbeitsrecht einschließlich des jeweiligen Tarifrechts. Hinweis: Dabei wird nicht nach der Bezeichnung oder vertraglichen Umschreibung, sondern nach dem tatsächlichen Gewicht der zum Betriebsergebnis beitragenden Arbeitsleistung unterschieden.

### Pflichtpraktika und freiwillige Praktika

Nach den Rechtswirkungen sind zwei Formen von Praktika genau zu unterscheiden – Pflichtpraktika und freiwillige Praktika. Es ergeben sich dabei durchaus unterschiedliche Rechte und Pflichten für die Praktikant/inn/en und die Anbieter der Praktika.

**Pflichtpraktika** sind durch Schul- oder Hochschulrecht, z. B. in Landes- schulgesetzen oder in der jeweiligen Ausbildungs- oder Studienordnung zur Ergänzung der theoretischen Ausbildung vorgeschrieben. Das Praktikum ist zumeist vollständig in den Ausbildungsgang integriert, etwa als Praxissemester oder als Vorpraktikum vor dem eigentlichen Studienbeginn oder auch während der Semesterferien.

**Freiwillige Praktika** werden meist in den Schul- oder Semesterferien, aber auch vor, während oder nach Abschluss eines Studiums absolviert, in der Regel, um beispielsweise vor, neben oder nach der Ausbildung bereits vorhandene theoretische Kenntnisse um praktische Kompetenzen zu erweitern. Freiwillige Praktika ergänzen häufig auch ein bereits absolviertes Pflichtpraktikum oder sie treten – seltener – an die Stelle eines in der Studienordnung nicht vorgesehenen Praktikums. Wegen der unterschiedlichen Rechtswirkungen ist es aber wichtig, die Fallgestaltungen sorgfältig zu unterscheiden.



### Übergreifende Regeln: Arbeitsschutz und Arbeitszeiten

Unabhängig von der Form eines Praktikums sind allgemeine Schutzvorschriften wie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz gelten für Kinder und Jugendliche die folgenden Arbeitszeiten:

Alter	Merkmale	Arbeitszeiten
unter 15 Jahre	<b>Im Rahmen der Vollzeit-schulpflicht:</b> Betriebspraktikum: während der Schulzeit nur leichte und geeignete Tätigkeiten zulässig	Maximal 7 Stunden täglich, maximal 35 Stunden pro Woche
	<b>Bei ausnahmsweise nicht mehr bestehender Vollzeit-schulpflicht:</b> Freiwilliges Praktikum: nur leichte und geeignete Tätig- keiten zulässig	
15-18 Jahre	<b>Bei noch bestehender Vollzeitschulpflicht:</b> Betriebspraktikum während der Schulzeit mit leichten und geeigneten Tätigkeiten sowie ein freiwilliges Praktikum während der Schulferien für höchstens 4 Wochen	<b>Während der Schulzeit:</b> Maximal 7 Stunden täglich, maximal 35 Stunden pro Woche  <b>Während der Schulferien:</b> Maximal 8 Stunden täglich, maximal 40 Stunden wöchentlich
	<b>Ohne Vollzeitschulpflicht:</b> freiwilliges Praktikum	Maximal 8 Stunden täglich, maximal 40 Stunden wöchent- lich

Außerdem sind sowohl für erwachsene als auch für jugendliche Praktikant/inn/en insbesondere auch die gesetzlichen Ruhepausen und die Nachruhe nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. dem Jugendarbeitsschutzgesetz einzuhalten.

Für freiwillige Praktika gemäß § 26 des Berufsbildungsgesetzes (Näheres s. unter C, Seite 13) gilt ebenfalls das Arbeitsschutzgesetz und die auf seiner Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen. Einzelne Arbeitsschutzverordnungen, z. B. die Gefahrstoffverordnung, die Bio-stoffverordnung und die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung gelten auch für Pflichtpraktika von Schülern und Schülerinnen und Studierenden.

## B. Pflichtpraktika

### Pflichtpraktika in der Schule

Zielgruppe eines berufsorientierenden Praktikums sind Schüler und Schülerinnen an Sonder-, Haupt- und Realschulen, Gymnasien und Gesamtschulen. Die Ausgestaltung der Praktika legt die jeweilige Schule (Schulordnung) oder das Landesrecht fest. Schülerpraktika sind Schulveranstaltungen. Die Schüler und Schülerinnen verbringen mehrere Tage oder wenige Wochen im Unternehmen. Dabei sollen sie ein Berufsfeld sowie das Sozialgefüge des Unternehmens in seiner Vielschichtigkeit kennen lernen.



### Pflichtpraktika von Berufsfachschülern und Berufsfachschülerinnen in vollzeitschulischer Berufsausbildung

Praktika von Schülern und Schülerinnen in Berufsfachschulen sind Bestandteil von berufs- und studienqualifizierenden Bildungsgängen. Je nach Fachrichtung und Schulform reicht die Dauer von drei Tagen pro Woche bis zu mehrmonatigen Blockpraktika. Die Tätigkeitsfelder werden von der jeweiligen Schule vorgeschrieben. Sie richten sich nach der Fachrichtung und dem Schwerpunkt des jeweiligen Bil-

dungsgangs. Die Lerninhalte während des betrieblichen Praktikums ergänzen die theoretischen Inhalte und sollen Erfahrungen in der Arbeitswelt vermitteln. Somit erhalten auch Berufsschüler und -schülerinnen in einer vollzeitschulischen Ausbildung einen wichtigen Einblick in die Praxis.

### Pflichtpraktika im Studium

Viele Studierende sind verpflichtet, ein Praktikum vor Aufnahme ihres Studiums oder im Rahmen des Studiums zu absolvieren, im Ausnahmefall sogar nach Abschluss des Studiums. Die Bestimmungen und Regelungen ergeben sich aus der Studien- oder Prüfungsordnung und aus anderen landes- bzw. bundesrechtlichen Vorschriften.

### Rechte und Pflichten bei Pflichtpraktika

Die Rechte und Pflichten der Praktikant/inn/en folgen grundsätzlich den Studien- und Schulordnungen bzw. den ergänzend abgeschlossenen Vereinbarungen.

- **Status**  
Pflichtpraktikant/inn/en behalten ihren Status als Schüler/in bzw. Studierende bei. Auf sie können jedoch nach den Umständen des Einzelfalls betriebsverfassungsrechtliche oder personalvertretungsrechtliche Regelungen Anwendung finden (s. FAQ Anhang 1).
- **Form des Vertrages**  
Ein schriftlicher Vertrag ist in der Regel nicht vorgeschrieben. Er kann aber hilfreich und zu empfehlen sein, um Klarheit über die konkreten Bedingungen zu schaffen und damit auch Verlässlichkeit und eine Vertrauensbasis für beide Seiten (s. Anhang 2).

- **Dauer und Beendigung des Praktikums**

Die Dauer des Praktikums richtet sich nach den Rechtsvorschriften und Studienordnungen des allgemeinbildenden, beruflichen oder akademischen Bildungsgangs, in dessen Rahmen ein Praktikum stattfindet.

- **Vergütung**

Pflichtpraktikant/inn/en besitzen keinen gesetzlichen Vergütungsanspruch. Selbstverständlich aber kann ein Arbeitgeber das Engagement eines Pflichtpraktikanten oder einer Pflichtpraktikantin honorieren und freiwillig eine Vergütung zahlen.

- **Urlaub, Krankheit**

Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung bzw. Erholungsurlaub. Da kein gesetzlicher Anspruch auf Vergütung besteht, kann auch kein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen.

- **Praktikumsbescheinigung/Zeugnis**

Nach einem Pflichtpraktikum ist als Nachweis des Praktikums gegenüber der Schule oder Hochschule eine Praktikumsbescheinigung auszustellen.

Ein qualifiziertes Zeugnis ist nicht vorgeschrieben; es ist jedoch aussagekräftiger und gibt eine bessere Rückmeldung zu den Leistungen und Stärken des Praktikanten oder der Praktikantin und ist hilfreich auch für etwaige spätere Bewerbungen.

## C. Freiwillige Praktika

### Praktika von Schülern und Schülerinnen

Ein freiwilliges Praktikum können Schüler und Schülerinnen aller Schulformen während der schulfreien Zeit in einem Unternehmen absolvieren. Das Praktikum gibt den Schülern und Schülerinnen die Gelegenheit, erste praktische Eindrücke von einem Beruf oder einer Branche zu sammeln. Bei einem Praktikum steht der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten für die berufliche Orientierung im Vordergrund; dagegen zielt ein „Ferienjob“ auf Arbeitsleistung, die normalem Arbeits- und Tarifrecht unterfällt.

### Praktika von Studierenden

Im Rahmen eines freiwilligen Praktikums können Studierende mögliche Berufsfelder erkunden und praktische Erfahrungen erwerben, die im Studium und im späteren Beruf weiterhelfen. Zudem können sie sich auch als potentieller Arbeitnehmer präsentieren. Klar auseinander zu halten sind hier die freiwilligen Studentenpraktika einerseits und Nebenjobs oder Werkstudententätigkeit andererseits: Bei den Praktika steht der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund, nicht das Erbringen von Arbeitsleistungen. Letzteres würde das normale Arbeits- und Tarifrecht anwendbar machen, und zwar unabhängig von der äußeren Bezeichnung des Beschäftigungsverhältnisses.

### Praktika nach Abschluss eines Hochschul-, Fachhochschul- oder Fachschulstudiums, Volontariate

Die Hochschulreformen der letzten Jahre haben der Berufsbefähigung der Absolventen an den Hochschulen eine zentrale Priorität zugewiesen. Bereits die Beschreibung des Studiengangs muss auf die zu erwerbende Berufsbefähigung ausdrücklich eingehen; die Interaktion mit der Wirtschaft wird gezielt ausgebaut. In allen akkreditierten Studiengängen sind Vorkehrungen zu treffen, um die Zielerreichung zu überprüfen und – wo nötig – den Studiengang anzupassen.

Bei Praktikant/inn/en mit fertigem Hochschul- oder Berufsabschluss muss besonders genau hingeschaut werden: Denn Personen, die zwar formal als Praktikant/inn/en eingestellt werden, nach der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses aber echte Arbeitsleistungen



erbringen und eine/n reguläre/n Arbeitnehmer/in ersetzen, sind Arbeitnehmer, so dass das Arbeits- und Tarifrecht in vollem Umfang auf sie anzuwenden ist. Dies gilt auch dann, wenn die erste Phase der Einarbeitung oder Erprobung dient.

Ein Volontariat ist die hauptsächlich im journalistischen Bereich gängige Bezeichnung für ein Ausbildungsverhältnis, das sich in der Regel an ein Studium anschließt. Es stellt ebenfalls ein Praktikum dar, weil hier auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten im Vordergrund steht. In manchen Branchen gibt es auch eine tarifvertragliche Regelung der Volontariate, in der u. a. ein Anspruch auf festgelegte Ausbildungsinhalte enthalten ist.

### **Rechte und Pflichten von Praktikanten und Praktikantinnen im freiwilligen Praktikum**

Für freiwillige Praktika hat der Gesetzgeber besondere Vorkehrungen getroffen. § 26 des Berufsbildungsgesetzes macht für Personen, die außerhalb eines Arbeitsverhältnisses „berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erwerben“ sollen, wesentliche weitere Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes anwendbar. Sehr wichtig: Dies gilt unabhängig von der jeweiligen Vorqualifikation oder der angestrebten späteren Verwendung, damit ebenso für Schulabgänger/innen wie für alle Absolventen von Hochschulen oder Fachschulen. Über den dabei mit einbezogenen § 10 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes gelten – soweit sich aus Zweck und Wesen des Praktikantenvertrages nichts Gegenteiliges ergibt – für ein Praktikantenverhältnis immer auch ergänzend die auf Arbeitsverträge anwendbaren allgemeinen Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze, etwa auch die Vorschriften zur Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz, s. dazu im Einzelnen oben S. 8.

#### • **Status**

Beschäftigte in freiwilligen Praktika sind Arbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Sinne. Zu den Arbeitnehmern nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; Berufsausbildung wird hier weiter als im Berufsbildungsgesetz verstanden und umfasst alle Maßnahmen, die auf betrieblicher Ebene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln. Voraussetzung ist zum einen ein privatrechtliches Vertragsverhältnis, z. B. auch ein mündlicher Praktikumsvertrag, zum anderen eine Ausbildung im Rahmen der arbeitsrechtlichen Zwecksetzung des Betriebes. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung nehmen ihre gesetzlichen Aufgaben auch zugunsten der Praktikant/inn/en im o.g. Sinne wahr. Insbesondere hat der Betriebsrat nach § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes darauf zu achten, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Regelungen vom Arbeitgeber eingehalten werden. Gleiches gilt für den Personalrat nach § 68 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) und entsprechender Landespersonalvertretungsgesetze.

Hinweis: Keine Arbeitnehmer im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sind Praktikanten, die weder ausgebildet werden noch eine Arbeitsleistung erbringen, sondern lediglich einen allgemeinen Einblick in die Arbeitswelt erhalten (s. FAQ Anhang 1).

#### • **Vertrag: Schriftform und Praktikumsplan zu empfehlen**

Jedes Praktikum setzt einen Vertrag zwischen dem Anbieter eines Praktikumsplatzes und dem Praktikanten bzw. der Praktikantin voraus. Nach § 26 des Berufsbildungsgesetzes kann auf die schriftliche Niederlegung der wesentlichen Vertragsbestimmungen verzichtet werden. Grundsätzlich ist es jedoch empfehlenswert, die konkreten Bedingungen eines Praktikums



schriftlich zu fixieren. Als Gedankenstütze und Arbeitshilfe ist ein Mustervertrag beigefügt, der je nach individuellen Gegebenheiten anzupassen ist (s. Anhang 3).

Ferner ist für den Ablauf des Praktikums ein Plan mit den wesentlichen Phasen zu empfehlen, der die zu vermittelnden Stationen und Inhalte festlegt entweder als Teil des Vertrages oder als davon gesonderte Aufstellung, z. B. bei komplexeren Abläufen oder bei Praktika von einiger Dauer.

- **Dauer des Praktikums**

Die sachgerechte Dauer des Praktikums ist vom spezifischen Ausbildungszweck abhängig und jeweils konkret zu vereinbaren.

- **Anspruch auf angemessene Vergütung**

Praktikant/inn/en haben im Rahmen eines freiwilligen Praktikums Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach § 26 i.V.m. § 17 Absatz 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz. Sofern einschlägige Tarifverträge Praktika einbeziehen, sind die dortigen Festlegungen maßgeblich. Eine angemessene Vergütung i.S.v. § 17 Berufsbildungsgesetz ist eine finanzielle Hilfe für den Betreffenden zum Bestreiten des Lebensunterhalts. Sie soll die Heranbildung des Nachwuchses von qualifizierten Fachkräften gewährleisten und hat teilweisen Entgeltcharakter für eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung.

Hingegen kann ein Anspruch auf Vergütung nach § 26 i.V.m. § 17 Absatz 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) oder bei passiven Betriebsbesuchen ohne Einbindung in den Arbeitsprozess keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.

Anhaltspunkt für die Bemessung der Praktikumsvergütung können – bei Abwesenheit tariflicher Regeln – die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durch-

schnittlichen Ausbildungsvergütungen für einzelne Berufe, Regionen und Branchen sein (<http://www.bibb.de/dav>).

- **Tätigkeitsabhängige Pflichten**

Je nach Art des Praktikums, insbesondere nach den zu verrichtenden Tätigkeiten, können verschiedene Pflichten bestehen, z. B. zur Beachtung von

- Verschwiegenheitspflichten,
- Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz und
- Regelungen zum Jugendarbeitsschutz und zum Jugendschutz bei Praktikant/inn/en unter 18 Jahren (siehe dazu auch oben S. 8).

- **Haftung der Praktikant/inn/en**

Für die Haftung von Schäden, die während des Praktikums verursacht werden, gilt die Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung.

- **Urlaub**

Es besteht ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gem. §§ 26, 10 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz i.V.m. §§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). In der Regel wird ein anteiliger Urlaubsanspruch erworben; für jeden Monat ist ein Zwölftel des gesamten Jahresurlaubs zu gewähren.

Hingegen kann der Anspruch auf (anteiligen) Urlaub ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) oder bei passiven Betriebsbesuchen ohne Einbindung in den Arbeitsprozess keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.

- **Krankheit**

Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, §§ 26, 10 Berufsbildungsgesetz i.V.m. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

- **Beendigung des Praktikums**

Ein freiwilliges Praktikum kann nach §§ 26, 22 Berufsbildungsgesetz gekündigt werden. Der Arbeitgeber kann das Praktikumsverhältnis lediglich aus wichtigem Grund kündigen. Der Praktikant/die Praktikantin kann das Praktikumsverhältnis nicht nur fristlos aus wichtigem Grund, sondern auch mit einer Frist von 4 Wochen kündigen.

- **Praktikumsbescheinigung/Zeugnis**

Bei Beendigung des Praktikums ist dem Praktikanten/der Praktikantin ein qualifiziertes schriftliches Zeugnis auszustellen; die elektronische Form ist ausgeschlossen, §§ 26, 16 Berufsbildungsgesetz.

## D. Sozialversicherung

Sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Praktika sind in einer Übersichtstabelle zusammengestellt (s. Anhang 4).



## Anhang 1: Häufig gestellte Fragen/FAQ

### „Wie kann man das Praktikum definieren?“

Die Hauptziele eines Praktikums sind in § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) griffig zusammengefasst, und zwar für Praktika auf der Grundlage jeder, auch akademischer Vorqualifikation und unabhängig vom angestrebten Berufsweg: Ein Praktikum wird definiert über den Erwerb „beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen“ in einem Beschäftigungsverhältnis, das weder ein reguläres Arbeitsverhältnis ist noch eine Berufsausbildung i.S.d. Berufsbildungsgesetzes, also keine „Lehre“ im klassischen Sinne bzw. keine der vollzeitschulischen Ausbildungen nach Landesrecht. Das Praktikum ist damit ein gezieltes Qualifizierungsverhältnis in besonders praxisnaher Ausprägung – mit dem durchgehenden Schwerpunkt und roten Faden beim anwendungsnahen Lernen. Es kann mit diesem Verständnis auch dazu dienen, sich über Berufe, Branchen und Betriebe realitätsnah zu orientieren, z. B. auch als Entscheidungsgrundlage zum Abweichen von einem bisher anderen Qualifizierungsweg.

Praktika treten als Pflichtpraktika oder Element von Ausbildungsgängen an Schulen, Fachschulen und Hochschulen auf – und als freiwillige Praktika zur Abrundung einer Qualifikation bzw. als ergänzender Weg in eine konkrete Beschäftigung.

### „Wie sind Praktika von regulären Arbeitsverhältnissen zu unterscheiden?“

Hilfreich ist eine Betrachtung und Bewertung des gesamten Praktikumsablaufs und auch der Kontext zur vorherigen Tätigkeit: Bei einem klaren Qualifizierungscharakter und Qualifizierungsziel des konkreten Beschäftigungsverhältnisses liegen regelmäßig auch die Voraussetzungen von § 26 Berufsbildungsgesetz vor: Einstellung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit dem Ziel, berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben. Dann unterliegt die Vertragsbeziehung nicht dem regulären Arbeitsrecht bzw. Tarifrecht. Anhaltspunkte können die enge Befristung des Praktikumsverhältnisses, die gezielte Betreuung und Anleitung mit mehrfach wechselnden praktischen Stationen innerhalb der Einrich-

tung sein und das Überwiegen von Informationsangeboten des Praktikumsgebers. Gegen ein Praktikum spricht nicht, dass der Praktikant oder die Praktikantin auch eigenständige Arbeitsergebnisse erbringt und dazu vorübergehend in den betrieblichen oder behördlichen Ablauf integriert wird. Denn genau das ist ein wünschenswerter Effekt und ein Erfolgsanzeichen eines guten Praktikums.

Im entgegengesetzten Fall: Bei geringer Betreuungsintensität und wenigen Praktikumsstationen mit jeweils eigenem Lernwert, bei raschem und im Gewicht überwiegenden Echt-Einsatz nach kurzer Einarbeitung bzw. sogar mit bereits erlernten, mitgebrachten Kompetenzen, insbesondere selbständig disponierend, bei überwiegend geldwerter Arbeit und potenzieller Substitution normaler Arbeitskräfte besteht das sehr hohe Prozessrisiko entsprechend der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg v. 8.2.2008, Az. 5 Sa 45/07, dass der Vertrag als reguläres und dann normal zu vergütendes Arbeitsverhältnis eingeschätzt und beurteilt wird, und zwar im Zweifel auch entgegengesetzt der jeweils gewählten Bezeichnung oder Vereinbarung.

### „Hat ein/e Praktikant/in Anspruch auf Vergütung und auf Urlaub?“

Bei freiwilligen Praktika – also solchen, die nicht auf Schulrecht oder den Prüfungsordnungen der Hochschulen beruhen – verpflichten die Vorschriften des Berufsbildungsrechts zu angemessener Vergütung, § 26 i.V.m. § 17 Berufsbildungsgesetz, und auch zu anteiligem Urlaub.

Hingegen kann die Vergütung nach § 26 i.V.m. § 17 Abs. 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz oder ein Anspruch auf anteiligen Urlaub ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) oder bei passiven Betriebsbesuchen ohne Einbindung in den Arbeitsprozess keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet, s. auch oben S. 16f.

Bei Pflichtpraktika besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Vergütung oder Urlaub, dort ist beides reine Verhandlungssache.

**„Muss man einen Praktikumsvertrag abschließen?“**

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, etwa reinen Besuchsveranstaltungen im Rahmen eines schulischen oder universitären Praktikums, besteht regelmäßig ein zumindest mündlicher Vertrag, etwa zu Anwesenheitszeiten, Ansprechpersonen und der Praktikumsdauer. Mehr verlangt die Rechtsordnung auch nicht; auch für ein freiwilliges Praktikum i.S.v. § 26 Berufsbildungsgesetz verzichtet der Gesetzgeber auf die Schriftform, die bei Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen sonst Standard ist. Erfahrungsgemäß fahren aber beide Seiten besser und können sich mehr aufeinander verlassen, wenn der Praktikumsvertrag schriftlich abgefasst wird; dies wird darum empfohlen. Als Erinnerungstütze und Formulierungshilfe, die im Einzelfall angepasst werden kann, liegen diesem Leitfaden zwei Vertragsmuster bei, die jeweils anzupassen sind, s. Anhang 2 und 3.

**„Gilt der Arbeitsschutz auch für Praktika?“**

Ja, und zwar unabhängig von der Art eines Praktikums greifen immer die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Regeln, also etwa die Vorschriften zur Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz und nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, siehe S. 8.

**„Sind Praktikant/inn/en Arbeitnehmer i.S.d. Betriebsverfassungsrechts?“**

Arbeitnehmer i.S.d. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Der Begriff der Berufsausbildung ist hier weiter als der nach dem Berufsbildungsgesetz und umfasst alle Maßnahmen, die auf betrieblicher Ebene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln. Dies gilt für freiwillige Praktika und auch für Pflichtpraktika, wenn eine tatsächliche Einbeziehung in den Arbeits- und Betriebsablauf erkennbar ist, nicht dagegen bei nur passiven Informationsangeboten oder reinen Betriebsbesuchen.

## Anhang 2: Vertragsmuster Pflichtpraktikum

Für die Pflichtpraktika von Schüler/inne/n und Studierenden soll das folgende Vertragsmuster als Gedächtnisstütze und Formulierungshilfe dienen. Ein schriftlicher Vertrag ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, er ist aber zu empfehlen: Dies schafft Klarheit über die beiderseitigen Vorstellungen und Verlässlichkeit bei der Durchführung von Praktika. Es beugt damit etwaigen späteren Rechtsstreitigkeiten vor.

Bei Pflichtpraktika besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Vergütung bzw. Urlaub. Abhängig vom Einzelfall kann ein Anspruch aber vertraglich vereinbart werden, siehe die eingeklammerten Paragraphen 2 und 3.



## Praktikantenvertrag (Pflichtpraktikum)

abgeschlossen  
zwischen \_\_\_\_\_  
(nachfolgend „Unternehmen“)  
und  
Frau/Herrn \_\_\_\_\_  
geb. am \_\_\_\_\_  
gesetzlich vertreten durch<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
(nachfolgend „Praktikant/in“)

### § 1 Einsatzbereich/Praktikumszeit

(1) Der/die Praktikant/in wird in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis  
\_\_\_\_\_ zum Erwerb von Erfahrungen und Kenntnissen im  
Bereich \_\_\_\_\_ eingesetzt.  
(2) Die regelmäßige wöchentliche Praktikumszeit beträgt \_\_\_\_ Tage/  
Woche/ \_\_\_\_ Stunden/Woche.

[sofern so vereinbart:

### § 2 Vergütung

Der/die Praktikant/in erhält eine monatliche Vergütung von \_\_\_\_ EUR.]

[sofern so vereinbart:

### § 3 Urlaub

Der Urlaub beträgt \_\_\_\_ Tage pro Praktikumsmonat. Die Lage des  
Urlaubs wird unter Berücksichtigung der berechtigten persönlichen  
Belange des Praktikanten/der Praktikantin festgelegt.]

<sup>1</sup> Ist der/die Praktikant/in minderjährig, bedarf er/sie zum Abschluss des Vertrages der  
Einwilligung seines/ihrer gesetzlichen Vertreters. Vertretungsberechtigt sind beide  
Eltern, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht.

### § 4 Pflichten des Unternehmens

Das Unternehmen ist verpflichtet,

- die für das Praktikum erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln.
- einen Betreuer/eine Betreuerin als Ansprechpartner zu be-  
stimmen,
- die erforderlichen Arbeitsmittel unentgeltlich zu stellen,
- dem/der Praktikanten/in nach Beendigung des Praktikums eine  
Bescheinigung auszustellen, die entsprechend den Rechtsgrund-  
lagen des Pflichtpraktikums Dauer und Art der Tätigkeiten um-  
fasst sowie auf Wunsch des/der Praktikanten/in auch Angaben  
zur Erreichung des Praktikumsziels sowie zur Beurteilung von  
Führung und Leistung,
- [sofern zutreffend] die zum Besuch einer ergänzenden externen  
Bildungsmaßnahme notwendige Freizeit zu gewähren.

### § 5 Pflichten der Praktikant/inn/en

Der/die Praktikant/in ist verpflichtet,

- das Praktikum gewissenhaft zu betreiben,
- die Weisungen des/r Ausbilder/s des Unternehmens zu befolgen,
- die tägliche Anwesenheitszeit einzuhalten [soweit zutreffend:  
sowie Tätigkeitsberichte anzufertigen],
- die Unfallverhütungsvorschriften sowie sonstige Betriebsord-  
nungen einzuhalten,
- die ihm/ihr im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit zugänglichen  
betrieblichen Arbeitsmittel sowie sonstigen Gegenstände sorg-  
fältig zu behandeln.

### § 6 Verhinderung

Der/die Praktikant/in ist verpflichtet, dem Betreuer /der Betreuerin die  
Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Dauer 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**

Der/die Praktikant/in verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit bei dem Unternehmen zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an das Unternehmen herauszugeben.

**§ 9 Schriftform/geltungserhaltende Klausel**

(1) Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

(2) Sollte infolge Änderung der Gesetzgebung oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig werden, wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt.

---

 Ort, Datum

---

 das Unternehmen

---

 der/die Praktikant/in

## Anhang 3: Vertragsmuster freiwilliges Praktikum

Für die Praktika von Hochschul- und Fachschulabsolventen und von Schüler/inne/n und Studierenden in freiwilligen Praktika soll das folgende Vertragsmuster als Gedächtnisstütze und Formulierungshilfe dienen. Ein schriftlicher Vertrag ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, er ist aber zu empfehlen: Dies schafft Klarheit über die beiderseitigen Vorstellungen und Verlässlichkeit bei der Durchführung von Praktika. Es beugt damit etwaigen späteren Rechtsstreitigkeiten vor.

Hinweis: Auf die oben beschriebenen Praktika ist § 26 des Berufsbildungsgesetzes anwendbar, der auf weitere Vorschriften verweist, u.a. zur Vergütung und Urlaub.

Hingegen kann die Vergütung nach § 26 i.V.m. § 17 Abs. 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz oder ein Anspruch auf anteiligen Urlaub ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) oder bei passiven Betriebsbesuchen ohne Einbindung in den Arbeitsprozess keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.

## Praktikantenvertrag (freiwilliges Praktikum)

abgeschlossen

zwischen \_\_\_\_\_

(*nachfolgend „Unternehmen“*)

und

Frau/Herrn \_\_\_\_\_

geb. am \_\_\_\_\_

gesetzlich vertreten durch<sup>1</sup> \_\_\_\_\_

(*nachfolgend „Praktikant/in“*)

### § 1 Einsatzbereich/Praktikumszeit

(1) Der/die Praktikant/in wird in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ zum Erwerb von Erfahrungen und Kenntnissen im Bereich \_\_\_\_\_ eingesetzt.

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

### § 2 Vergütung

Der/die Praktikant/in erhält eine monatliche Vergütung von \_\_\_\_ EUR.

### § 3 Urlaub

Der Urlaub beträgt \_\_\_\_ Tage pro Praktikumsmonat. Die Lage des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der berechtigten persönlichen Belange des Praktikanten/der Praktikantin festgelegt.

<sup>1</sup> Ist der/die Praktikant/in minderjährig, bedarf er/sie zum Abschluss des Vertrages der Einwilligung seines/ihrer gesetzlichen Vertreters. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht.

### § 4 Pflichten des Unternehmens

Das Unternehmen ist verpflichtet,

- die für das Praktikum erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln,
- einen Betreuer/in als Ansprechpartner zu bestimmen,
- die erforderlichen Arbeitsmittel unentgeltlich zu stellen,
- dem/der Praktikanten/in nach Beendigung des Praktikums ein Zeugnis auszustellen, das Dauer und der Art der Tätigkeiten umfasst sowie auf Wunsch des/der Praktikanten/in auch Angaben zur Erreichung des Praktikumsziels sowie zur Beurteilung von Führung und Leistung,
- [sofern zutreffend] die zum Besuch einer ergänzenden externen Bildungsmaßnahme notwendige Freizeit zu gewähren.

### § 5 Pflichten der Praktikant/inn/en

Der/die Praktikant/in ist verpflichtet,

- das Praktikum gewissenhaft zu betreiben,
- die Weisungen des/r Ausbilder/s des Unternehmens zu befolgen,
- die tägliche Anwesenheitszeit einzuhalten [soweit zutreffend: sowie Tätigkeitsberichte anzufertigen],
- die Unfallverhütungsvorschriften sowie sonstige Betriebsordnungen einzuhalten,
- die ihm/ihr im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit zugänglichen betrieblichen Arbeitsmittel sowie sonstigen Gegenstände sorgfältig zu behandeln.

### § 6 Verhinderung

Der/die Praktikant/in ist verpflichtet, dem Betreuer /der Betreuerin die Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

### § 7 Beendigung/Kündigung

(1) Das Praktikantenverhältnis endet nach Ablauf der in § 1 vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Während der ersten \_\_\_\_ Wochen/Monate der Tätigkeit können beide Seiten den Vertrag ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung kündigen. Anschließend kann der Praktikantenvertrag nur durch den/die Praktikant/in unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Vertragsteile unberührt. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

### § 8 Verschwiegenheit

Der/die Praktikant/in verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder aus Anlass seiner/ihrer Tätigkeit bei dem Unternehmen zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an das Unternehmen herauszugeben.

### § 9 Schriftform/geltungserhaltende Klausel

(1) Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

(2) Sollte infolge Änderung der Gesetzgebung oder durch höchstgerichtliche Rechtsprechung eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig werden, wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
das Unternehmen

\_\_\_\_\_  
der/die Praktikant/in

## Anhang 4: Übersicht über Fragen der Sozialversicherung

### Vorbemerkung

Sofern ein/e Praktikant/in in einem Versicherungszweig sozialversicherungspflichtig ist, hat der Arbeitgeber dies nach § 28a Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) bei der Sozialversicherung zu melden.

Pflichtpraktikum Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen		
	mit Vergütung	ohne Vergütung
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Keine Versicherungspflicht, da keine Beschäftigung oder Beschäftigung zur Berufsausbildung.	
Pflegeversicherung	Keine Versicherungspflicht, da keine Beschäftigung oder Beschäftigung zur Berufsausbildung.	
Rentenversicherung	Keine Versicherungspflicht, da keine Beschäftigung oder Beschäftigung zur Berufsausbildung gem. §1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI (schulische Veranstaltung).	
Arbeitslosenversicherung	Praktikum ist Bestandteil der Gesamtausbildung an der Schule und als solche keine Beschäftigung, begründet daher nicht die Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung nach §25 Abs. 1 SGB III.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der Schule liegt (= schulische Veranstaltung), sonst nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der Schule liegt (= schulische Veranstaltung), sonst nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.



	mit Vergütung	ohne Vergütung
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Pflegeversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Rentenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Arbeitslosenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Unfallversicherung	<p>Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.</p> <p>Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII besteht, trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb) die Beiträge (§§ 150 ff. SGB VII). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefährklasse.</p>	<p>Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.</p> <p>Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 oder § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII: Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikanten regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).</p>

<b>Freiwilliges Praktikum Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen</b>		
	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, soweit nicht geringfügig oder kurzfristig beschäftigt.	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI.	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI i.V.m. § 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und auch keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Arbeitslosenversicherung	Praktikant/in ist grundsätzlich vom Erscheinungsbild her Schüler/in, daher nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III versicherungsfrei.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.

mit Vergütung		ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Arbeitslosenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§150 ff SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrklasse.	Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).

<b>Pflichtpraktikum Fachoberschüler/innen</b>		
mit Vergütung		ohne Vergütung
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Keine Versicherungspflicht, da fachtheoretischer Unterricht überwiegt.	
Pflegeversicherung	Keine Versicherungspflicht, da fachtheoretischer Unterricht überwiegt.	
Rentenversicherung	Keine Versicherungspflicht, da fachtheoretischer Unterricht überwiegt.	
Arbeitslosenversicherung	Praktikum ist Bestandteil der Gesamtausbildung an der Schule und als solche keine Beschäftigung, begründet daher nicht die Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung nach §25 Abs.1 SGB III.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach §2 Abs.1 Nr. 8b SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der Schule liegt (= schulische Veranstaltung), sonst nach §2 Abs.1 Nr.1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach §2 Abs.1 Nr. 8b SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der Schule liegt (= schulische Veranstaltung), sonst nach §2 Abs.1 Nr.1 SGB VII (Beschäftigte).
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Pflegeversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Rentenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Arbeitslosenversicherung	Keine Beitragspflicht.	

	mit Vergütung	ohne Vergütung
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrgasse.	Wenn Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht. Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 1 oder §2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII: Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikanten regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).

Freiwilliges Praktikum Fachoberschüler/innen		
	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach §5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig beschäftigt ist (§8 oder §8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach §20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. Satz 1 SGB XI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§8 oder §8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach §1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI i. V. m. §8 oder §8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Arbeitslosenversicherung	Praktikant/in ist grundsätzlich vom Erscheinungsbild her Schüler/in, daher nach §27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder §2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.

	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Arbeitslosenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrklasse.	Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).

<b>Pflichtpraktikum Studierende/Vorpraktikum</b>		
	mit Vergütung	ohne Vergütung
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. Satz 1 SGB XI.	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i. V. m. Satz 1 SGB XI, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da zur Berufsausbildung Beschäftigter (Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger oder kurzfristiger Beschäftigung gem. § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI nicht möglich).	
Arbeitslosenversicherung	Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III, vorgeschriebenes Praktikum (Zulassungspraktikum) ist eine Beschäftigung i. R. betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung, Praktikant/inn/en sind nicht immatrikuliert.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte). Ausnahme: Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der (Fach-) Hochschule liegt.	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII. Ausnahme: Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der (Fach-) Hochschule liegt.



	mit Vergütung	ohne Vergütung
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Als Beitragsbemessungsgrenze gilt der Bedarfsbetrag nach §13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Als Beitragsbemessungsgrenze gilt der Bedarfsbetrag nach §13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.  Ausnahmen: Bei einer monatlichen Vergütung bis 325 Euro muss der Arbeitgeber die Beiträge allein tragen (§20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV); die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt mindestens 1% der monatlichen Bezugsgröße (§162 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI).	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt 1% der monatlichen Bezugsgröße (§162 Nr. 1 SGB VI); der Arbeitgeber muss die Beiträge allein tragen (§20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV).

	mit Vergütung	ohne Vergütung
Arbeitslosenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.  Ausnahmen: Bei einer monatlichen Vergütung bis 325 Euro muss der Arbeitgeber die Beiträge allein tragen (§20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV); die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt mindestens 1% der monatlichen Bezugsgröße (§342 SGB III).	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt 1% der monatlichen Bezugsgröße (§342 SGB III); der Arbeitgeber muss die Beiträge allein tragen (§20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV).
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrgasse.  Ausnahme: Wenn Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.	Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 1 oder §2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII: Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).  Ausnahme: Wenn Versicherungspflicht nach §2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.

<b>Pflichtpraktikum Studierende/Zwischenpraktikum</b>		
	<b>mit Vergütung</b>	<b>ohne Vergütung</b>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V oder vorrangige Familienversicherung.	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, es sei denn vorrangige Versicherungspflicht als Student/in nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V oder vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Versicherungsfreiheit wie Krankenversicherung, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI oder vorrangige Familienversicherung.	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i. V. m. Satz 1 SGB XI, es sei denn vorrangige Versicherungspflicht als Student/in nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI oder vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 3 SGB VI (Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung sind unerheblich).	
Arbeitslosenversicherung	Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III, in der Arbeitslosenversicherung.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte). Ausnahme: Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der (Fach-) Hochschule liegt.	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII. Ausnahme: Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der (Fach-) Hochschule liegt.

	<b>mit Vergütung</b>	<b>ohne Vergütung</b>
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Keine Beitragspflicht aus Arbeitsentgelt/Vergütung.	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt der Bedarfsbetrag nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Keine Beitragspflicht aus Arbeitsentgelt/Vergütung.	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt der Bedarfsbetrag nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Arbeitslosenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§ 150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrgasse. Ausnahme: Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 oder § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII: Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Ausnahme: Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.

<b>Pflichtpraktikum Studierende/Nachpraktikum <sup>2</sup></b>		
	<b>mit Vergütung</b>	<b>ohne Vergütung</b>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. Satz 1 SGB XI.	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i. V. m. Satz 1 SGB XI, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da zur Berufsausbildung Beschäftigter (Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger oder kurzfristiger Beschäftigung gem. § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI nicht möglich).	
Arbeitslosenversicherung	Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III, vorgeschriebenes Praktikum ist eine Beschäftigung i. R. betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung, Praktikant/inn/en sind nicht immatrikuliert.	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte). Ausnahme: Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der (Fach-) Hochschule liegt.	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII. Ausnahme: Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, wenn das Praktikum im organisatorischen und inhaltlichen Verantwortungsbereich der (Fach-) Hochschule liegt.

	<b>mit Vergütung</b>	<b>ohne Vergütung</b>
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt der Bedarfsbetrag nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt der Bedarfsbetrag nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BAföG, es sei denn vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen. Ausnahmen: Bei einer monatlichen Vergütung bis 325 Euro muss der Arbeitgeber die Beiträge allein tragen (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV); die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt mindestens 1% der monatlichen Bezugsgröße (§ 162 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI).	Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt 1% der monatlichen Bezugsgröße (§ 162 Nr. 1 SGB VI); der Arbeitgeber muss die Beiträge allein tragen (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV).

	mit Vergütung	ohne Vergütung
Arbeitslosenversicherung	<p>Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.</p> <p>Ausnahmen: Bei einer monatlichen Vergütung bis 325 Euro muss der Arbeitgeber die Beiträge allein tragen (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV); die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt mindestens 1% der monatlichen Bezugsgröße (§ 342 SGB III).</p>	<p>Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt 1% der monatlichen Bezugsgröße (§ 342 SGB III); der Arbeitgeber muss die Beiträge allein tragen (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV).</p>
Unfallversicherung	<p>Beitragspflicht nach §§ 150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrklasse.</p> <p>Ausnahme: Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.</p>	<p>Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 oder § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII:</p> <p>Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).</p> <p>Ausnahme: Wenn Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII besteht, werden die Beiträge zur Unfallkasse durch die öffentliche Hand aufgebracht.</p>

Freiwilliges Praktikum Studenten/Vorpraktikum		
	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, da Beschäftigung, soweit nicht geringfügig oder kurzfristig beschäftigt (§ 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. Satz 1 SGB XI, da Beschäftigung, soweit nicht geringfügig oder kurzfristig beschäftigt (§ 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI i. V. m. § 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Arbeitslosenversicherung	§ 25 Abs. 1 SGB III, wenn Praktikum gegen Arbeitsentgelt abgeleistet wird, sind sie als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig, Praktikant/inn/en sind nicht immatrikuliert.	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.



	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Arbeitslosenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§ 150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrklasse.	Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).

<b>Freiwilliges Praktikum Studierende/Zwischenpraktikum (Studium überwiegt)<sup>3</sup></b>		
	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungsfrei nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V während der Dauer des Studiums, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V oder vorrangige Familienversicherung.	Keine Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V oder vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Versicherungsfrei wie bei Krankenversicherung, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI oder vorrangige Familienversicherung.	Keine Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI oder vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI i. V. m. § 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Arbeitslosenversicherung	Keine Versicherungspflicht, Praktikant/inn/en sind vom Erscheinungsbild her als Studierende anzusehen (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III).	
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.

	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Keine Beitragspflicht aus Arbeitsentgelt/Vergütung.	Keine Beitragspflicht.
Pflegeversicherung	Keine Beitragspflicht aus Arbeitsentgelt/Vergütung.	Keine Beitragspflicht.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.  Ausnahme: Bei Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit mit einem mtl. Arbeitsentgelt bis 400 Euro sind vom Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge in Höhe von 15 % zu entrichten (§ 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI).	Keine Beitragspflicht.
Arbeitslosenversicherung	Keine Beitragspflicht.	
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§ 150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrklasse.	Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).

<b>Freiwilliges Praktikum Studierende/Zwischenpraktikum (Beschäftigung überwiegt)<sup>4</sup></b>		
	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 8 oder § 8a SGB IV).	Keine Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V oder vorrangige Familienversicherung.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. Satz 1 SGB XI da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 8 oder § 8a SGB IV).	Keine Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI, ggf. Versicherungspflicht als Student/in nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI oder vorrangige Familienversicherung.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI i. V. m. §§ 8 oder 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Arbeitslosenversicherung	Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III i. V. m. §§ 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.

	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.  Ausnahme: Bei Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit mit einem mtl. Arbeitsentgelt bis 400 Euro sind vom Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge in Höhe von 15 % zu entrichten (§ 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI).	Keine Beitragspflicht.
Arbeitslosenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.

	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§ 150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrgasse.	Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).

Freiwilliges Praktikum Studierende/Nachpraktikum		
	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
<b>Versicherungspflicht</b>		
Krankenversicherung	Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis.
Pflegeversicherung	Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. Satz 1 SGB XI da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis.
Rentenversicherung	Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI i. V. m. § 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.
Arbeitslosenversicherung	Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III, da Beschäftigung, soweit diese nicht geringfügig oder kurzfristig ist (§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III i. V. m. § 8 oder § 8a SGB IV).	Nicht versicherungspflichtig, da kein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis und keine Beschäftigung zur Berufsausbildung.

	mit Vergütung	ohne Vergütung <sup>1</sup>
Unfallversicherung	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (Beschäftigte).	Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 (Beschäftigte) oder § 2 Abs. 2 Satz 1 („Wie-Beschäftigte“) SGB VII.
<b>Beitragspflicht</b>		
Krankenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Pflegeversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Rentenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Arbeitslosenversicherung	Es gelten die beitragsrechtlichen Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer/innen.	Keine Beitragspflicht.
Unfallversicherung	Beitragspflicht nach §§ 150 ff. SGB VII, die Beiträge trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb). Die Höhe der Beiträge ist abhängig von verschiedenen Faktoren, z. B. Entgelt und Gefahrklasse.	Je nach Berufsgenossenschaft werden für Praktikant/inn/en regelmäßig keine, ggf. aber Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII) oder Beiträge nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§ 156 SGB VII) erhoben. Diese trägt allein das Unternehmen (Praktikumsbetrieb).







# Impressum

## Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Bundesministerium für Bildung und Forschung  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag  
Bundesverband der Freien Berufe



Stand: Juli 2011

## Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nummer: A 742  
Telefon: 0 18 05 77 80 90\*  
Telefax: 0 18 05 77 80 94\*  
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
Internet: <http://www.bmas.de> | <http://www.bmbf.de>  
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:  
E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)  
Schreibtelefon: 01805 676716\*  
Fax: 01805 676717\*  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

\*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn  
Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn  
Fotos: <http://www.istockphoto.com>

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.