

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Praktika richtig abrechnen“ am 2.5.2024 um 10:00 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Vorab, da wir gleich in den Urlaub fahren - wir haben viele Stundenpraktikanten - einige leisten ein freiwilliges Praktikum, sind allerdings mit Immatrikulation, diese bekommen eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 350,- €- wie sind diese zu Behandeln?

Bei einem freiwilligen Zwischenpraktikum gelten grundsätzlich dieselben Regelungen wie für alle anderen Arbeitnehmer. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung kommt Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs in Betracht (wenn sie zum Personenkreis oder ordentlich Studierenden gehören und Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, d.h. die 20-Wochenstunden-Grenze einhalten) oder bei einem Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze wie in Ihrem Beispiel auch Versicherungsfreiheit aufgrund Geringfügigkeit.

In der Rentenversicherung besteht – anders als in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

– keine besondere Regelung für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika und sie sind versicherungspflichtig. Bei Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist hier die Befreiung von der Versicherungspflicht möglich.

Und bei einem Orientierungspraktikum während des Studiums?

Bei einem Orientierungspraktikum von Studenten handelt es sich in aller Regel auch um ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum und bei einem Entgelt bis 538 € liegt auch dann eine geringfügige Beschäftigung vor.

Nehmen wir an, in der Studienordnung steht, dass das Pflichtzwischenpraktikum mindestens 20 Wochen geht, kann dann das Pflichtpraktikum ohne Mindestlohn weitergeführt werden bis alle Kenntnisse erlangt wurden z.B. 4 Monate?

Ohne die konkrete Studienordnung zu kennen aber die 20 Wochen stellen in Ihrem Beispiel die Untergrenze dar, bis zu deren Erreichen also jedenfalls Mindestlohnfreiheit besteht. Bis dahin kann also das Praktikum mindestlohnfrei gestaltet werden. Ausnahme: Wenn in der Studienordnung eine Begrenzung der Dauer geregelt wäre, und zwar bis bestimmte Ausbildungsinhalte absolviert sind.

Gibt es eine Altersbeschränkung für ein Orientierungspraktikum?

Nein, eine Altersbeschränkung gibt es nicht.

Wie ist es bei Personen, die ihre Ausbildung abgebrochen haben und ein Praktikum in einem anderen Beruf machen?

Entscheidend ist, ob das Praktikum tatsächlich der Orientierung dienen soll. Das kann auch der Fall sein, wenn eine Ausbildung abgebrochen wurde und nun eine andere Ausbildung ins Auge gefasst wird.

Mandant wollte wissen, wie lange er das Praktikum verlängern kann, aber habe wirklich eine Verlängerung bekommen, in der steht, welche Kenntnisse noch erworben werden, da im Winter dies nicht möglich war wegen der Witterung, denken Sie das wäre noch im Rahmen trotz der Überschreitung?

M.E. ist das ausreichend. Bei der Dauer handelt es sich, wenn ich es richtig verstanden habe, um eine Mindestdauer. D.h., wenn dargelegt werden kann, dass nicht alle Inhalte in der geplanten Dauer vermittelt werden konnten (bspw. wg. der Witterung), sollte eine Mindestlohnfreiheit mit hoher Wahrscheinlichkeit bestehen.

Dankeschön für Die Antwort. So habe ich das auch eingestuft, habe aber darauf hingewiesen, dass ggf. eine arbeitsrechtliche Beratung nicht durch uns abgedeckt ist, dafür müsste anwaltlich beraten werden.

Bitte halten Sie im Zweifelsfall auch für den jeweiligen Einzelfall nochmal gesondert Rücksprache mit Ihrem Experten für Arbeitsrecht, da das Online-Seminar keine abschließende Rechtsberatung für den Einzelfall darstellen kann.

Praktikant erhält eine Aufwandsentschädigung von z.B. 500 Euro. Zählt dies zum "Praktikum mit Entgelt"?

Die Aufwandsentschädigung ist als Arbeitsentgelt zu werten, wenn es dem Charakter einer Lohnzahlung entspricht, also Leistung gemäß Vertrag gegen Entgelt. Außerdem ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung noch entscheidend, ob es sich um ein freiwilliges oder ein vorgeschriebenes Praktikum handelt und ob das Praktikum vor bzw. nach oder während einem Studium geleistet wird.

Die Beiträge werden dann nur vom AG gezahlt?

Ja bei vorgeschriebenen Vorpraktika ohne Entgelt trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur RV und AV aus dem fiktiven Entgelt in Höhe 1% der monatlichen Bezugsgröße allein.

Wir sind ein Landwirtschaftsbetrieb und zahlen an die Berufsgenossenschaft nach Fläche nicht nach Lohn. Muss ich den Praktikanten dann trotzdem melden, wenn ja -wie?

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir diese Einzelfallfrage nicht im Rahmen des Online-Seminars beantworten können und wenden Sie sich mit dieser Frage an Ihre zuständige Berufsgenossenschaft.

Bei vorgeschriebenem Vorpraktikum: Gilt hier dann nicht ein Personengruppenschlüssel für Azubis? Folie 19?

Personengruppe 105 als Praktikant.

Sind Praktikanten Sofortmeldepflichtig? Egal ob mit oder ohne Entgelt?

Die Sofortmeldung ist grds. bei allen Neueinstellungen notwendig, wenn der Arbeitgeber in einem der sofortmeldepflichtigen Branchen wie z.B. Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe usw. tätig ist also auch bei Praktikanten. Handelt es sich allerdings nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der SV wie z.B. bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum besteht keine Pflicht zur Sofortmeldung.

3-monatiges freiwilliges Praktikum kein Mindestlohn. Im Anschluss beginnt ein duales Studium. Wie sieht es dann mit dem Mindestlohn für die Praktikumszeit aus?

Als Orientierungspraktikum wäre es mindestlohnfrei. Dann müssen aber auch die dargestellten Voraussetzungen für das Orientierungspraktikum vorliegen.

Ich habe das mit der 2 Wochen Überschneidung nicht verstanden.

Diejenigen, 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 im Vorpraktikum zu behandeln. Die Einschreibung während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status in diesen Fällen nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Sofern diese zwei Wochen überschritten werden, ist – rückwirkend zum Zeitpunkt des Studienbeginns – zwischen Vorpraktikum und Zwischenpraktikum zu differenzieren.

Frage zum fiktiven Arbeitsentgelt 35,25€ West: Ist das ein täglicher Betrag? Ich habe davon bisher noch nichts gehört. Danke!

Die Beiträge werden hier aus 1 % der monatlichen Bezugsgröße (2024: 35,35 EUR/West bzw. 34,65 EUR/Ost) berechnet - es handelt sich also um einen Monatswert. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber alleine getragen.

Frage: bei AV und RV-Pflicht: wer zahlt diese Beiträge, der Praktikant oder der Arbeitgeber?

Bei RV-/AV-Pflicht und Beitragsberechnung aus fiktivem Entgelt trägt der Arbeitgeber die Beiträge alleine.

Wer zahlt denn den fiktiven Beitrag zur RV AV, wenn kein Entgelt gezahlt wird?

Bei Beitragsberechnung aus dem fiktiven Entgelt zahlt der Arbeitgeber alleine.

Wenn ein Student freiwillig ein Praktikum ablegt (also es ist keine Pflicht innerhalb des Studiums), wie ist er dann einzustufen?

Dann ist (wenn kein sonstiger Ausnahmefall vorliegt) die Praktikumszeit jedenfalls zwingend mindestlohnpflichtig. Sozialversicherungsrechtlich erfolgt die Beurteilung analog beschäftigter Studierender, d.h. in der KV/PV/AV kann Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs vorliegen, Minijob möglich, Rentenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig und bei Entgelt bis Geringfügigkeitsgrenze Option auf Befreiung von der RV-pflicht.

Ist ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum zu korrigieren, wenn die Studienbescheinigung für die letzten 14 Tage fehlt?

Sie sollten sich unbedingt Nachweise für den gesamten Zeitraum beschaffen, ansonsten kann bei einer Betriebsprüfung unter Umständen der Zeitraum ohne Studienbescheinigung beanstandet werden und müsste entsprechend korrigiert werden.

Gibt es eine Unterscheidung des Urlaubsanspruches der verschiedenen Praktika-Varianten?

Ja, z.B. für ein Pflichtpraktikum besteht kein Urlaubsanspruch. Es kommt also auf die konkrete Ausgestaltung des Praktikumsverhältnisses an.

Bei Vor- und Nachpraktika mit Entgelt ist die Familienversicherung unbeachtlich? Also trotz Familienversicherung SV-Pflicht in allen Zweigen?

Bei einem Vor- oder Nachpraktikum mit Entgelt tritt SV-Pflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte oder Beschäftigter (vorgeschriebene Praktika) oder Arbeitnehmer/in (freiwillige Praktika) ein und diese ist vorrangig der Familienversicherung. Die Familienversicherung endet mit dem Tag vor Praktikumsbeginn.

Ist Praktikumsvergütung (z.B. 100 €) immer mit Entgelt gleichzusetzen?

Nur dann nicht, wenn tatsächlich entstehender Aufwand ersetzt wird (z.B. Ersatz von Reisekosten). Die Bezeichnung ("Aufwandsentschädigung") ist nicht maßgeblich.

Wir haben oftmals Fachhochschul-Praktikanten. Diese sind dann als Zwischenpraktikanten zu sehen richtig? Das Praktikum ist vorgeschrieben und besteht für 22-Wochen. Sie bekommen Arbeitsentgelt. Wie muss man diese bewerten?

Für Fachhochschulen gelten die Regelungen aus den Kapiteln 2 (vorgeschriebene Praktika) und 3 (freiwillige Praktika) analog, falls Sie aber Fachoberschulen meinen: Hier gilt das Praktikum in der Regel als nicht abtrennbarer Bestandteil der Schulausbildung und es besteht keine Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Bei Vor- und Nachpraktika mit Entgelt ist die Familienversicherung unbeachtlich? Also trotz Familienversicherung SV-Pflicht in allen Zweigen?

Bei einem Vor- oder Nachpraktikum mit Entgelt tritt SV-Pflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte oder Beschäftigter (vorgeschriebene Praktika) oder als Arbeitnehmer/in (freiwillige Praktika) ein und diese verdrängt die Familienversicherung. Die Familienversicherung endet mit dem Tag vor Praktikumsbeginn.

Wir haben Schüler, welche nach der gymnasialen Oberstufe ein Praktikum machen, um die Fachhochschulreife zu erhalten. Dies ist allerdings kein Muss, sondern erfolgt freiwillig. Die Schüler sind also eigentlich mit der Schule fertig, müssen aber ein praktisches Jahr vorweisen, um an einer FH zu studieren. Wir erhalten in diesem Zusammenhang keine Bescheinigung der Schule. Die jungen Leute machen bei uns teilweise gegen geringes Entgelt ein Praktikum von 6 Monaten, teilweise auch ohne Entgelt. Wie sind diese anzumelden? Welchen Nachweis brauch ich für die SV?

Arbeitsrechtlich: Wenn die Einordnung als Pflichtpraktikum nicht nachweisbar ist, besteht jedenfalls Mindestlohnpflicht (da die 3-Monats-Grenze für freiwillige Praktika überschritten ist). Eine Ausnahme bestünde nur bei Minderjährigen (nach § 22 Abs. 2 MiLoG). Sozialversicherungsrechtlich: Wenn die Verpflichtung das Praktikum abzuleisten nicht durch eine entsprechende Bescheinigung, Auszug einer Prüfungs-, Studienordnung o.Ä. nachweisbar ist, sind die Regelungen für nicht vorgeschriebene Praktika anzuwenden. In diesem Fall ist ein Vorpraktikum ohne Arbeitsentgelt sozialversicherungsfrei, gegen Arbeitsentgelt besteht grds. SV-Pflicht als Arbeitnehmer/in, die Regelungen zu geringfügigen Beschäftigungen können aber – nachdem Sie schreiben „geringes Entgelt“ – angewandt werden sodass unter Umständen Versicherungsfreiheit als geringfügige Beschäftigung vorliegen kann.

Wie sieht es arbeitsrechtlich mit potenziellen künftigen AN aus, die einige "Schnuppertage" machen möchten? Braucht es hier einen Praktikums-Vertrag?

Bei einem Schnupperpraktikum handelt es sich um ein Einfühlungsverhältnis über eine kurze Dauer, meistens ein Tag oder zwei Tage, es geht nicht um den Austausch von Arbeitsleistung gegen Bezahlung, ein Vertrag sollte aber dennoch unbedingt abgeschlossen werden, damit nicht bereits ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

Auszubildende hat Ausbildung abgebrochen und macht ein Praktikum im neuen Ausbildungsbetrieb gegen Entgelt. Ist Sie Arbeitnehmer und damit voll versicherungspflichtig?

Ja hier besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, Ausnahme wäre nur im Rahmen Geringfügigkeit bei einem Entgelt unter der Minijob-Grenze möglich.

Wenn jemand noch keine Ausbildung hat aber für die Ausbildung ein Praktikum benötigt, wäre es ja eine Orientierung und eine Pflicht, muss ich sie bezahlen?

Bei dem Orientierungspraktikum geht es darum, einen Einblick in die Ausbildung zu erlangen, der Praktikant darf also hinsichtlich der Ausbildung noch nicht entschieden sein, was m.E. ausgeschlossen ist, wenn er schon einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat. Das Pflichtpraktikum muss dagegen in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben sein; nur dann besteht Mindestlohnfreiheit.

Besteht bei einem sv-freien Zwischenpraktikum Umlagepflicht?

Bei einem Zwischenpraktikum mit Entgelt besteht Umlagepflicht zu den Umlagekassen (U1/U2) und auch zur Insolvenzgeldumlage. Bei Umlagebemessung erfolgt nach dem Arbeitsentgelt. Bei Zwischenpraktikum ohne Entgelt, sind keine Umlagen zu zahlen.

Praktikanten, die ihre Bachelorarbeit schreiben und 850€ verdienen, dürfen diese als Midijobber geschlüsselt werden?

Hier stellt sich die Frage, ob überhaupt Versicherungspflicht besteht. Bei beschäftigten Studierenden, die rein zur Erstellung der Bachelorarbeit im Betrieb tätig sind und keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen liegt keine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vor und damit keine Versicherungspflicht. Bei Erstellung der Bachelorarbeit im Betrieb und Arbeitsleistung für den Betrieb mit Entgeltzahlung würde Versicherungspflicht bestehen und in diesem Fall sind auch die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

Immatrikuliert aber noch kein Studium und Vorpraktikum. Da gab es eine Besonderheit bei Überschneidung?

Wenn sich diese "Statusänderung" lediglich bis zu 2 Wochen überschneidet, ist keine Neubeurteilung vorzunehmen. Wenn die Überschneidung länger dauern sollte, ist aufgrund der "Statusänderung" eine Neubeurteilung vorzunehmen.

Wie sieht es aus, wenn ein Praktikum absolviert werden muss, damit das Fachabitur erreicht wird (Praktikum erfolgt nach dem schulischen Teil)?

Entscheidend ist, ob ein Pflichtpraktikum als Voraussetzung für die Zulassung o.Ä. zum Studium vorliegt und nachgewiesen werden kann. Falls ja, besteht kein Mindestlohnanspruch (kein Vergütungsanspruch). Vor dem Fachabitur kann außerdem die Mindestlohn-Ausnahme nach § 22 Abs. 2 MiLoG bis zum 18. Geburtstag eingreifen.

Freiwilliges Vorpraktikum oder Zwischenpraktikum ganz ohne Entgelt: Sie haben ja gesagt, dann natürlich auch keine SV-Pflicht, was ist aber mit der Unfallversicherung? Folie 24 + 25?

Bei einem Praktikum ohne Entgelt entsteht keine Meldepflicht zur Unfallversicherung.

Wenn man ein zweites Orientierungspraktikum im gleichen Betrieb macht, hat man dann zweimal 3 Monate oder insgesamt nur 3 Monate, auch wenn ein paar Jahre oder Monate?

Man hat grundsätzlich zweimal drei Monate. Allerdings muss sehr genau abgrenzt werden, dass das zweite Praktikum tatsächlich noch den Orientierungscharakter hat; es muss sich also um eine andere Ausbildung etc. handeln, in die ein Einblick gewonnen werden soll.

Ein ALG 2 Bezieher macht ein Praktikum in Abstimmung mit der Bundesagentur in einer Firma, Orientierungspraktika? RV+AV-pflichtig? KV-VS besteht über Bundesagentur? UV-pflichtig?

Diese Konstellation lässt sich nur anhand dieser Angabe nicht abschließend beurteilen. Bitte wenden Sie sich zur Klärung des Einzelfalls an Ihre AOK vor Ort. Ihre Ansprechpersonen finden Sie unter www.aok.de/fk/kontakt

Ein ausländischer Student beginnt am 21.05. sein freiw. Praktikum bei uns, erhält ab 01.06. 400,00 EUR monatl. für das Schreiben seiner Bachelorarbeit.

Arbeitsrechtlich muss geprüft werden, ob ein Mindestlohnanspruch besteht und eingehalten wird. (Möglich wäre die Ausnahme nach § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG, wenn maximal 3 Monate.) Sozialversicherungsrechtlich ist zu unterscheiden ob der Studierende rein zur Erstellung der Bachelorarbeit im Betrieb tätig ist und ansonsten keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringt – in diesem Fall liegt keine Beschäftigung im Sinne der SV vor und damit auch keine Versicherungspflicht – oder ob Arbeitsleistung für den Betrieb erbracht wird – dann grds.

Versicherungspflicht aber hier Geringfügigkeit möglich da das Einkommen unter der derzeit geltenden Minijob-Grenze liegt.

Gilt eine UV-Pflicht bei einem freiwilligen Praktikum ohne Entgelt?

Bei einem Praktikum ohne Entgelt entsteht keine Meldepflicht zur Unfallversicherung.

Wie ist ein Praktikant einzustufen, der in Vorbereitung für die Ausbildung jeweils an 2 Tagen in der Woche ein Jahr lang ein Praktikum machen muss?

Grundsatz ist die Einordnung als Beschäftigungsverhältnis. Die Ausnahme nach § 22 Abs. 1 MiLoG greift nur ein, wenn das Praktikum (nachweisbar) durch eine der dort genannten Regelungen vorgeschrieben ist (z.B. Ausbildungsordnung).

Und dazu noch: Muss hier dann evtl. eine Sofortmeldung abgegeben werden? z.B. freiwilliges Vorpraktikum ohne Entgelt?

Eine Sofortmeldung ist abzugeben, wenn die Kriterien eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses erfüllt sind, ob Entgelt gezahlt wird, ist in erster Linie nicht ausschlaggebend, sondern die Frage, ob im Rahmen des Praktikums eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werden soll. Soll im Rahmen des Praktikums eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werden, besteht Sofortmeldepflicht, handelt es sich hingegen nur um ein „Reinschnuppern“ oder Aufzeigen der betrieblichen Gegebenheiten besteht keine Pflicht zur Sofortmeldung.

Wie sieht der SV-Schlüssel bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit Entgelt aber mit einer bereits anderweitigen parallelen Beschäftigung aus?

Beim vorgeschriebenen Zwischenpraktikum gegen Entgelt besteht Versicherungsfreiheit in der KV, RV, AV und PV - lediglich in der Unfallversicherung besteht Versicherungspflicht. Hier ist für das Praktikum die Meldung mit der Personengruppe 190 und den Beitragsgruppen 0000 zu machen. Die parallele Beschäftigung ist entsprechend ihrer jeweiligen sv-rechtlichen Beurteilung zu melden.

Wir haben eine Praktikantin die eine Umschulung (finanziert über die Arbeitsagentur) zur Kff. im Gesundheitswesen macht. Bei uns macht sie die betriebliche Praxisphase. Wir zahlen freiwillig eine Praktikumsvergütung von € 100,-. Ist das Entgelt sv-frei?

Bei einer zusätzlichen Praktikumsvergütung besteht grds. SV-Pflicht.

Wir haben einen Studierenden beschäftigt, welcher sich bereits im 28. Studiensemester befindet. Er ist auch schon über 25 Jahre alt. Darf er überhaupt noch als Werkstudent abgerechnet werden?

Bei beschäftigten Studierenden mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass bei einer Studienzeit von mehr als 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium nicht mehr im Vordergrund steht und deshalb Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht mehr in Betracht kommt. Bei 28 Hochschulsemestern in unterschiedlichen Studiengängen kann theoretisch weiter das Werkstudentenprivileg angewandt werden, vorausgesetzt die Wochenstunden-Grenze usw. wird eingehalten. Eine Altersgrenze für das Werkstudentenprivileg gibt es hingegen nicht.

Muss eine Arbeitszeitaufzeichnung bei Praktikanten erfolgen?

Nach dem Mindestlohngesetz nicht. Allerdings ist nach der Rechtsprechung des BAG der AG bereits auf Grundlage des § 3 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet, Arbeitszeiten zu erfassen. ME kann dann auch angenommen werden, dass die Dokumentationspflicht jedenfalls für Praktikanten im Sinne des BBiG besteht.

Gilt das Werkstudentenprivileg auch für Studenten im Urlaubssemester? Oder sind Studenten in Urlaubssemestern immer sv-pflichtig?

Für Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters ist laut Rechtsprechung davon auszugehen, dass das Erscheinungsbild als Studierender grundsätzlich nicht mehr gegeben ist und daher besteht regelmäßig keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs mehr. Im Unterschied dazu wird bei Ableistung eines vorgeschriebenen Zwischenpraktikum während eines Urlaubssemesters davon ausgegangen, dass der Student überwiegend für das Studium tätig ist, somit Erscheinungsbild trotz Urlaubssemester weiterhin als ordentlich Studierender und es liegt Versicherungsfreiheit vor. Ein freiwilliges Praktikum während eines Urlaubssemesters führt hingegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs da es analog Beschäftigungen während Urlaubssemester zu beurteilen ist.

Würde bei einem Zwischenpraktikum mit Entgelt unter 538 Euro nicht auch die Regelungen zur Kurzfristigkeit möglich sein?

Ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum ist komplett versicherungsfrei, bei nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum wäre auch Geringfügigkeit (geringfügig entlohnt oder kurzfristig) möglich.

Wie sehen die Beitragsgruppenschlüssel im SAP aus? Ich glaube, die unterscheiden sich ggf. Können Sie uns eine Legende zu den jeweiligen Zahlen zukommen lassen?

Die in der DEÜV festgelegten Beitragsgruppenschlüssel sind unabhängig von den jeweiligen Programmanbietern einheitlich (siehe auch [Rechtsdatenbank | AOK-Arbeitgeberservice](#) Anlage 1), falls in Ihrem Programm aber andere Schlüssel verwendet werden halten Sie bitte Rücksprache mit Ihrem Softwareanbieter.

Zu Folie 26: Aber bei dem BGS 6100 werden ja auch Pauschalbeiträge vom AG berechnet, oder? Oder gilt nur, wenn AN Befreiung will, dann auch keine Pauschalbeiträge zur RV?

Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das nicht in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, sind von den Pauschalbeiträgen ausdrücklich ausgenommen. Bei einem geringfügig entlohnten freiwilligen Zwischenpraktikum besteht in der RV also grundsätzlich Versicherungspflicht und es gilt die Beitragsgruppe 1, lässt sich ihr Praktikant von der Versicherungspflicht befreien lautet die Beitragsgruppe 0.

Wenn eine Person, die ein verpflichtendes Praktikum bei uns gemacht hatte, in unserem Haus seine Doktorarbeit schreiben möchte - muss ein Vertrag hierfür erstellt werden und unterliegt dies dem Mindestlohngesetz?

Entscheidend ist, ob die Doktorarbeit (auch) als Tätigkeit für das Unternehmen erstellt wird. Nur dann besteht Vergütungspflicht. Grundsätzlich wird man bei der Dissertation nicht von "Auftragsarbeit" ausgehen können (also keine Vergütungspflicht), da das Thema wissenschaftlich frei bearbeitet wird. Ausnahmen sind denkbar z.B. bei Aufgabenstellung durch das Unternehmen, Forschung an Unternehmensprojekten.

Werden alle Werkstudenten, die geringfügig beschäftigt sind rentenversicherungsfrei behandelt?

Auch für Werkstudenten ist bei einem Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit zwar grds. RV-Pflicht aber mit Befreiungsoption möglich. Sobald der Werkstudent die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, besteht in der RV-Versicherungspflicht und die Befreiungsoption entfällt analog aller anderen Arbeitnehmer auch.

Können Überstunden bei Studierenden anfallen und wenn ja, bis wann müssen diese abgebaut werden?

Ja, je nach Vorgaben des Arbeitsvertrages können Überstunden anfallen. Wenn der Vertrag dazu keine Vorgaben enthält, ist zumindest § 2 Abs. 1 und 2 MiLoG zu beachten (Zahlung des Mindestlohns für jede Stunde, auch die Überstunde, bis zum Folgemonat, bei Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos innerhalb von 12 Monaten).

Beispiel 3: der Student kann doch auch genauso als kurzfristig Beschäftigter gemeldet werden und damit ist er in allen Zweigen der SV frei oder nicht?

Ja eine kurzfristige Beschäftigung wäre grds. auch möglich, allerdings müsste die Gesamtdauer des Praktikums und ggf. Vorbeschäftigungen geprüft werden.

Gilt Werkstudentenbeurteilung auch zwischen zwei Ausbildungsverhältnissen?

Für das Werkstudentenprivileg muss der Mitarbeitende als ordentlich Studierender an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eingeschrieben sein. Ist dies der Fall und sind die übrigen Voraussetzungen für den Werkstudentenstatus (z.B. 20 Wochenstunden-Grenze) erfüllt kann auch wenn vorher eine Ausbildung absolviert wurde und bereits bekannt ist, dass nach dem Studium erneut eine Ausbildung gemacht werden soll, für die Beschäftigung im laufenden Studium das Werkstudentenprivileg angewandt werden.

Ein Schüler der 8. Klasse absolviert in den Ferien ein freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung, ohne Entgelt. Wie ist das arbeitsrechtlich und sv-rechtlich zu bewerten?

Dieses Praktikum wäre sv-rechtlich wie eine „normale Beschäftigung“ zu beurteilen – ohne Entgelt keine Versicherungspflicht.

Die Berufsfachschule möchte vor Vertragsabschluss dieses Praktikums.

Solange das Praktikum nicht durch schulrechtliche Vorgabe verlangt ist (nur "gewünscht wird"), handelt es sich nicht um ein Pflichtpraktikum i.S.v. § 22 Abs. 1 Nr., 1 MiLoG.

Ist dies trotzdem als Orientierungspraktika zu beurteilen mit RV+AV-Pflicht?

Falls Vergütung gezahlt wird, kann der Vorgang (je nach Höhe und Tätigkeitsumfang) ggf. als geringfügige Beschäftigung behandelt werden.

Wie schaut es mit Umschüler aus, die ein halbes Jahr Praktikum in einem Betrieb machen müssen ohne Entgelt?

Hier liegt im Regelfall bereits eine Meldung durch den Träger der Umschulung vor.

Ein Praktikant während einer Umschulung (wegen einer Berufskrankheit wird ein neuer Beruf gelernt) erhält kein Entgelt im Praktikumsbetrieb, aber eine Prämie. Wie ist diese Prämie zu behandeln?

Die Prämie ist Vergütung.

Wie behandelt man einen Umschüler, der ein Praktikum vom Arbeitsamt machen muss und ein Teilentgelt vom Arbeitsamt erhält und in der Firma, wo er das Praktikum macht eine Vergütung von 400,00 € erhält?

Umschüler unterliegen der Versicherungspflicht, wenn sie mit dem ausbildenden Arbeitgeber einen Ausbildungsvertrag (Umschulungsvertrag) abgeschlossen haben.

Praktikum während einer Umschulung (Vorgeschrieben) wie wird das behandelt?

Bei einem Pflichtpraktikum besteht kein Mindestlohnanspruch (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG). Voraussetzung ist aber, dass tatsächlich durch Rechtsvorgabe das Praktikum vorgeschrieben ist (nicht nur "gewünscht" z.B. durch Berufsschule).

Ich bin leider noch nicht schlauer. Wir melden diese Praktikanten eigentliche immer als "190" und Versicherungsfreiheit in allen Feldern. Wäre das dann falsch?

Bei vorgeschriebenen Zwischenpraktikanten besteht – ungeachtet der Entgelthöhe und Arbeitszeit – Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der SV, daher lautet die Beitragsgruppe 0000. Wird Entgelt gezahlt ist allerdings eine Meldung zur Unfallversicherung mit der Personengruppe 190 (Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind) notwendig. Die Beitragsgruppe bleibt 0000.

Zu 31 Schnupperpraktikant sofortmeldungspflichtig?

Eine Sofortmeldung ist grds. ungeachtet der Bezeichnung und unbeachtlich der Zahlung eines Arbeitsentgelts abzugeben, sofern im Rahmen des Probearbeits- oder Schnupperarbeitsverhältnisses eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werden soll. Bei den sog. "Einfühlungsverhältnissen" oder Schnupperpraktika wird dem Praktikanten hingegen nur die Möglichkeit gegeben, die betrieblichen Gegebenheiten kennenzulernen und so weit dabei keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Betrieb erbracht wird, ist hier keine Sofortmeldung abzugeben.

Welche Rechtsgrundlage gilt denn für kostenlose Schnupperpraktika?

Bezüglich des Mindestlohnanspruchs ist § 22 MiLoG entscheidend: - kein Mindestlohnanspruch vor dem 18. Geburtstag (sofern nicht schon Berufsausbildung abgeschlossen), - sonst Mindestlohn, es sei denn, Orientierungspraktikum nach Absatz 1 Nr. 2 oder 3.

Wie sieht es aus mit Aufwandsentschädigung in Höhe von 350,-€?

Unabhängig von der Bezeichnung ist wichtig, ob tatsächlich "Aufwand" ersetzt wird. Bei Pauschalbeträgen wird meist Vergütung anzunehmen sein, sv-rechtlich dann auch entsprechend als Entgelt zu werten.

Wenn Praktikanten (Schülerinnen an einer Fachoberschule und Schnupperpraktikum) trotzdem Entgelt bezahlt wird, wie verhält es sich dann?

Das Praktikum von Fachoberschülern gilt in der Regel als nicht abtrennbarer Bestandteil der (Fachober-) Schulausbildung und ist nicht versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Wenn jemand bei uns auf dem Bau "Probearbeiten" möchte, damit er weiß, ob er den AG wechselt und bei uns anfangen möchte (also ein erwachsener Facharbeiter, Quereinsteiger). Muss ich ihm Mindestlohn bezahlen, auch wenn er kein Entgelt möchte?

Das kommt darauf an, wie das Probearbeiten ausgestaltet ist. Wenn es sich um ein befristetes AV handelt, gilt Mindestlohnpflicht. Wenn es dagegen als sog. Einfühlungsverhältnis ausgestaltet ist, dann keine Vergütungspflicht. Bei einem Einfühlungsverhältnis besteht aber keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, dies muss dem Bewerber also völlig freistehen.

Wie sieht es SV-rechtlich aus, wenn ein Schülerpraktikant ein sogenanntes "Taschengeld" erhält?

Es sollte hier dokumentiert werden, dass es sich nicht um die Vergütung von Arbeitsleistung handelt, z.B. Erstattung von Fahrtkosten. Damit besteht weiter keine Versicherungspflicht.

Ist ein Schnupperpraktikum auch ein Betriebspraktikum, das man während der Vollzeitschulpflicht z.B. auf dem Gymnasium macht? Sind diese zur Unfallversicherung anzumelden oder läuft die UV-Versicherung über die Schule?

In der Regel wird über die Schule eine Versicherung abgeschlossen. Am besten lassen sie sich hier eine Bestätigung vorlegen.

Schnupperpraktikanten auch Sofortmeldung?

Eine Sofortmeldung ist ungeachtet der Bezeichnung und unbeachtlich der Zahlung eines Arbeitsentgelts abzugeben, sofern im Rahmen des Probearbeits- oder Schnupperarbeitsverhältnisses eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werden soll. Bei den sog. "Einfühlungsverhältnissen" wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, die betrieblichen Gegebenheiten kennenzulernen. Soweit dabei keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird, ist keine Sofortmeldung abzugeben.

Nein, er befindet sich nicht in Ausbildung. Es liegt ein Schülerpraktikumsvertrag für Berufsvorbereitung an Berufsschulen vor.

Da Schnupperpraktika keinen beschäftigungsvorbereitenden bzw. -ähnlichen Charakter aufweisen, sind sie nicht als Praktikum im Sinne des Sozialversicherungsrechts zu sehen, es besteht keine Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht und es entsteht keine Meldepflicht.

Verhält es sich - wenn es um die Beurteilung geht - bei Masteranden bzw. Bacheloranden gleich wie bei Pflichtpraktikanten?

Für die Frage der Mindestlohnfreiheit gelten die gleichen Voraussetzungen. SV-rechtlich ist hier zu unterscheiden: Bei beschäftigten Studierenden, die rein zur Erstellung der Bachelorarbeit im Betrieb tätig sind und keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen liegt keine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vor und damit keine Versicherungspflicht. Bei Erstellung der Bachelorarbeit im Betrieb und Arbeitsleistung für den Betrieb mit Entgeltzahlung würde grds. Versicherungspflicht bestehen, die Regelungen zu Geringfügigkeit usw. sind anwendbar.

Wie verhält es sich bei einem Arbeitsunfall während eines Schülerpraktikums oder Schnupperpraktikums?

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir in diesem Online-Seminar keine Beratung zu Leistungen der Unfallversicherung anbieten können und wenden Sie sich mit Ihrer Frage an Ihre zuständige Berufsgenossenschaft.

Ein junger Mann (z.Z. unter 18 Jahre, wird im Laufe des Praktikums volljährig.) möchte bei uns ein Praktikum beginnen. Er hat gerade eine Schulausbildung beendet. Das Praktikum soll 3 Monate und möchte dann als Auszubildender bei uns anfangen (falls ihm die Tätigkeit zusagt). Wir möchten ihm eine Anerkennung bis zu € 538,00 zahlen. M.E. fällt kein Mindestlohn an. Wie ist er anzumelden?

Mindestlohnanspruch entsteht (auch nach dem 18. Geburtstag) tatsächlich nicht, solange das Orientierungspraktikum drei Monate nicht übersteigt. Es kann eine geringfügige Beschäftigung abgerechnet werden.

Wie sieht es mit Studierenden an Ausländischen Hochschulen eingeschriebenen aus, die ein Pflichtpraktikum statt im Ausland in Deutschland macht. Wie ist es hier mit der Krankenversicherung?

Für Studierende aus dem Ausland, die in Deutschland eine Beschäftigung oder ein Praktikum absolvieren, gelten ebenso die deutschen Rechtsvorschriften zur Beurteilung von Versicherungspflicht und -freiheit. Staatliche oder staatlich anerkannte ausländische Hochschulen werden hierbei grds. dem Besuch einer deutschen Hochschule gleichgestellt. Praktikantinnen und Praktikanten, die in ihrem Heimatland an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eingeschrieben sind und in Deutschland ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren, sind also ebenfalls nicht versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Beachten Sie dabei aber bitte: Während für Studierende aus der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt, sie also uneingeschränkt in Deutschland arbeiten dürfen, gelten für Studierende aus Drittstaaten ggf. abweichende aufenthaltsrechtliche Bestimmungen. Regelungen dazu erfahren die Studierenden von den jeweiligen Botschaften. Außerdem sind Nachweise zum Besuch der ausländischen Hochschule und der Nachweis, dass es sich um ein Pflichtpraktikum handelt zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Benötigt ein Praktikant aus dem Nicht-EU-Ausland dann keine Arbeitserlaubnis für 2 Monate Praktikum?

Wie vom Referenten erklärt, ist entscheidend, ob tatsächlich ein Praktikum vorliegt oder (verdeckt) eine Tätigkeit.

Schüler:in (familienversichert) macht in den Ferien ein Schnupper/Orientierungspraktikum (max. 1-2 Wochen) ohne Entgelt. SV-Pflicht besteht nicht, richtig? Muss der Praktikant angemeldet werden in SV oder Unfall, oder reicht ein Praktikumsvertrag?

Bei einem Schnupperpraktikum besteht keine Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Schulpraktikum/Ausbildung auch anmeldepflichtig BG?

Bei Schülern ist grds. die BG der Schule zuständig, es empfiehlt sich jedoch immer zusätzlich bei der BG des Betriebes anzufragen.

Aber wenn der Praktikant während des Urlaubs kein Entgelt von uns als Arbeitgeber bekommt? Er ist doch dann in Unterbrechung? Muss ich als Arbeitgeber dann noch weitere Abrechnungen machen?

Bei vergütungspflichtigen/vergüteten Praktika besteht Anspruch auf Urlaubsentgelt. Solange weiterhin Arbeitsentgelt (egal ob während Arbeitszeit oder bezahltem Urlaub) bezogen wird, besteht auch die versicherungspflichtige Beschäftigung und Mitgliedschaft fort und es ist keine Meldung notwendig. Sobald eine Beschäftigung wegen Wegfall des Entgelts für mindestens einen vollen Kalendermonat unterbrochen wird, ist eine Unterbrechungsmeldung zu übermitteln.

Wir zahlen an einen Praktikanten von der Fachoberschule ein freiwilliges Entgelt in Höhe von 400 Euro monatlich. SV-rechtliche Beurteilung?

Kulanterweise kann der Arbeitgeber anbieten, Fahrtkosten oder eine Entschädigung für den Zeitaufwand zu zahlen. Allerdings sollte dann schriftlich festgehalten werden, dass es sich um keine Vergütung im Gegenzug von Arbeitsleistung handelt.

Wie mir bekannt ist, darf ein Student mehr, wie 20 Stunden in der Woche arbeiten in den Semesterferien oder am Wochenende?

Richtig, hier gilt dann die 26-Wochen-Regelung: Werkstudenten bleiben versicherungsfrei, wenn sie im Laufe eines Zeitjahres maximal 26 Wochen (bzw. 182 Kalendertage) mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten sofern dieses Übersteigen der 20 Stunden pro Woche auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien), Abend-/Nachtstunden oder Wochenende beschränkt ist.

Bei einer geringfügig Beschäftigten: wer zahlt wieviel Prozent Rentenversicherungsbeitrag?

Für den versicherungspflichtig geringfügig entlohnt Beschäftigten gilt wie für andere versicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Rentenversicherung ein Beitragssatz von zurzeit 18,6%, Die Beitragstragung verteilt sich hier mit 15% Arbeitgeberanteil und 3,6% Arbeitnehmeranteil.

Verstehe ich es richtig, dass bei einem nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum bis EUR 538 Entgelt auch Vollzeit, z.B. 39 Std. gearbeitet werden könnte. Gilt hier nicht die bei Minijobs übliche max. Stundenregelung aufgrund Mindestlohns und EUR 538 Grenze?

Praktikanten zur Berufsorientierung sind bis zu 3 Monaten nicht an das MiLog gebunden. Höchstarbeitszeit etc. ergibt sich aus dem Arbeitsrecht und Arbeitsrechtsschutzvorschriften. Sozialversicherungsrechtlich gibt es grds. keine Begrenzung, was die Arbeitszeit von freiwilligen Zwischenpraktika angeht, wird aber die 20 Wochenstunden Grenze überschritten wäre das Werkstudentenprivileg nicht mehr anwendbar und es besteht SV-Pflicht als Arbeitnehmer/in.

Gibt es auch eine Gesamtübersicht/Grafik für die Beurteilung, die die Mindestlohnzahlungspflicht mit einbezieht? Das wäre sehr hilfreich.

Mir ist eine solche Übersicht nicht bekannt.

Wie ist die Unfallversicherungspflicht bei einem Schnupperpraktikum ohne Entgelt?

Schüler, die im Rahmen des Schulunterrichts ein Schnupperpraktikum absolvieren, sind in der Regel weiter über ihre Schule unfallversichert. Bitte wenden Sie sich zur Klärung des Einzelfalls aber an Ihre zuständige BG.

Folie 34 Tipp private Zusatzversicherung für den Auslandsaufenthalt - soll diese Empfehlung auch Auszubildenden gegeben werden, die im Ausland ein zusätzliches Praktikum während der Ausbildung absolvieren?

Ist hier genauso zu empfehlen, um auch die Risiken abzusichern, die durch die gesetzliche Krankenversicherung nicht übernommen werden können.

Müssen alle Praktikanten bei der Sozialversicherung gemeldet werden?

Für Praktikanten gelten die üblichen melderechtlichen Vorschriften. Bei SV-Pflicht besteht auch Meldepflicht.

Welche sozialversicherungs- und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen gelten für britische Praktikant*innen?

Bei ausländischen Studenten, die eine Tätigkeit/Praktikum in Deutschland ausüben, gilt grds. das dt. Sozialversicherungssystem. Wegen Aufenthalts-/Arbeitsgenehmigung setzen Sie sich bitte mit den zuständigen Behörden in Verbindung.

3-monatiges Praktikum wird im verlängert auf insgesamt 6 Monate. Was passiert mit dem Mindestlohn, ab wann ist dieser zu zahlen?

Dann Mindestlohnpflicht erst ab dem 4. Monat, falls nicht bereits ursprünglich "geplant".

Im Nachgang verlängert.

Wenn keine Ausnahme eingreift, besteht Mindestlohnpflicht von Beginn an. Sollte eine Ausnahme einschlägig sein, greift Mindestlohn m.E. erst ab Beginn des vierten Monats. Durch das BAG ist diese Frage aber noch nicht geklärt. Aus meiner Sicht gibt es aber im Wortlaut des § 22 MiLoG einen guten Anhaltspunkt für die dargestellte Auffassung.

Und wenn von der Firma kein Entgelt gezahlt wird?

Wenn Vergütung nicht gezahlt wird und auch gesetzlich nicht geschuldet ist (Soll-Prinzip der SV), besteht keine Versicherungspflicht.

FOS-Praktikant erhält monatlich 200 Euro (zzgl. 49 Euro für Deutschlandticket). Sind die 200 Euro sv-frei?

Kulanterweise kann der Arbeitgeber anbieten, Fahrtkosten oder eine Entschädigung für den Zeitaufwand zu zahlen. Allerdings sollte dann schriftlich festgehalten werden, dass es sich um keine Vergütung im Gegenzug von Arbeitsleistung handelt. Dann sind die Zahlungen SV-frei.

Ist bei einem Schnuppertag zu unterscheiden, ob die Person mitarbeitet oder nur eine Fachkraft begleitet?

Hier stellt sich die Frage nach dem wirtschaftlichen Wert des "Schnupperns". Arbeit die Person eigenständig ist fraglich, ob es sich um einen Schnuppertag handelt, wir bitten Sie aber diese Frage im Einzelfall abklären zu lassen.

Wo kann ich nachlesen, dass ein Schnupperpraktikum nur ein paar Tage gehen darf?

Insbesondere in zeitlicher Hinsicht sollte das Einfühlungsverhältnis nur von kurzer Dauer sein. Bereits im Hinblick auf die Zweckbestimmung ist eine Zeitspanne von wenigen Tagen bis maximal einer Woche nicht zu überschreiten. Sonst laufen Sie Gefahr, dass das Arbeitsrecht umfassend gilt.

Steht einem Praktikanten immer Urlaub zu?

Bei einem vergütungspflichtigen Praktikum entstehen auch Ansprüche auf vergüteten Urlaub.

Zählt ein 6-monatiges Praktikum (vor Beginn eines DBHW-Studiums) mit Entgelt zur Betriebszugehörigkeit?

Das kommt auf die jeweilige Regelung an, die auf die Betriebszugehörigkeit abstellt. Für die Frage der Verlängerung der Kündigungsfristen in einem nachfolgenden AV ist das Praktikum grundsätzlich nicht anzurechnen.

Muss man Schüler, die in den Ferien unentgeltlich ein Praktikum machen wegen der Unfallversicherung im Abrechnungsprogramm anlegen? Wenn ja, mit welcher Personen- und Beitragsgruppenschlüssel?

Bei unentgeltlichen Praktika von Schülern besteht keine Meldepflicht zur Unfallversicherung.

Woher wissen wir denn jetzt, ob ein Praktikum in das BBiG fällt? Können Sie das nochmal zusammenfassen oder ein Beispiel nennen? Ging etwas schnell ;-)

Der Grundsatz ist, dass das BBiG auf Praktikumsverhältnisse im Rahmen eines Studienganges nicht anwendbar ist. Eine gute Übersicht zu den unterschiedlichen Konstellationen finden Sie in dem Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern, 5 Sa 105/18.

Haben Sie hierzu einen Fragebogen zur Beurteilung eines Praktikanten?

Einen allgemeingültigen Fragenbogen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktikanten gibt es nicht, verwenden Sie aber gerne die beiden Zusammenfassungsfolien in Ihrer Präsentation: Folie 21 für vorgeschriebene Praktika, Folie 28 für freiwillige Praktika.

Bitte nennen Sie konkrete Beispiele zu Seite 38: "Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen" Was geht nicht?

Elektronische Form meint bspw. E-Mail, Schriftform bedeutet hingegen eigenhändige Unterzeichnung im Original.

Wir haben eine Anfrage von einem deutschen Studenten, der in England studiert. Der vierjährige Studiengang mit Abschluss des Bachelors sieht im dritten Jahr ein Placement-Jahr vor. Wäre für dieses Beschäftigungsverhältnis der Mindestlohn zu zahlen? Der Student wäre in allen Zweigen der SV pflichtig?

Entscheidend ist, ob das Praktikum nach der (englischen) Studienordnung verpflichtend vorgesehen ist. Nur dann würde keine Mindestlohn- und SV-Pflicht bestehen.

Besteht bei einem Pflichtpraktikum ein Anspruch auf Urlaub?

Nein.

Spricht etwas dagegen eine Praktikumsvergütung in bar auszuzahlen, wenn es sich um ein Schulpraktikum innerhalb einer Ausbildung handelt?

Entgelt kann auch bar gewährt werden.

Ein Bewerber soll für 1-2 Tage für eine sv-pflichtige Tätigkeit erprobt werden, es ist keine Trainingsmaßnahme der Agentur für Arbeit. Was sollte mit ihm vereinbart werden, damit es (noch) nicht als Arbeitsverhältnis gilt?

ME könnte hier ein sog. Einfühlungsverhältnis vereinbart werden. Dann darf aber der Bewerber nicht mitarbeiten, sondern andere Mitarbeiter nur bei ihrer Tätigkeit begleiten.

Hallo, ich habe hier den Fall, dass ein Unternehmen eine Praktikantin für 4 Wochen hat, die das Gymnasium abgeschlossen hat und studieren möchte. Sie ist aber noch an keiner Uni angenommen worden. Manche Unis verlangen ein Praktikum, manche nicht. Sie bekommt für das Praktikum auch kein Entgelt. Wie ist sie einzuordnen? Wie ist es, wenn sie auf dem Weg zum Unternehmen einen Unfall hat? Ist sie da versichert?

Nachdem es hier noch keinen Nachweis gibt, wonach das Praktikum vorgeschrieben ist, handelt es sich sv-rechtlich um ein freiwilliges Praktikum. Ohne Entgelt besteht hier keine SV-Pflicht.

Wie rechne ich jemand (SV-Pflicht) ab, der ein freiwilliges Praktikum macht, der es weder für die Schule oder Studium oder die Berufsausbildung braucht? (mit Entgelt) Ist er dann versicherungspflichtig in allen Zweigen?

Grundsätzlich besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in allen Zweigen der SV. Je nach Höhe der Vergütung und Umfang der Tätigkeit kann eventuell als geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung abgerechnet werden.

Wenn es ein freiwilliges unentgeltliches Praktikum sein soll, sollte man dann dennoch einen Vertrag/ eine Vereinbarung schließen, in der das aufgeführt ist, damit man als Arbeitgeber auch abgesichert ist, dass der Praktikant im Nachgang nicht doch eine Vergütung einfordert?

Eine Praktikumsvereinbarung ist zu empfehlen.

Ist bei einem Schnupperpraktikum die Höhe der Fahrtkostenvergütung gedeckelt auf den steuerlichen Höchstsatz Whg - Tätigkeitsstätte? Es handelt sich ja nicht um ein Arbeitsverhältnis.

Ersetzt werden kann tatsächlicher Aufwand (auch oberhalb der steuerlichen Pauschalen) oder pauschaliert, dann begrenzt auch die Sätze des EStG.

Gibt es Mustervereinbarungen für ein Praktikum?

Wir haben leider keine Mustervereinbarung. Vielleicht können Sie bei der Handwerkskammer oder der Innung einmal nachfragen.

Darf ein Pflichtpraktikum länger als in der Studienordnung vorgegeben dauern, um keinen Mindestlohn zu zahlen? z.B. der Student muss 4,5 Monate Pflichtpraktikum absolvieren und wir würden 6 Monate vertraglich vereinbaren.

Nein, dann handelt es sich insgesamt nicht um ein Pflichtpraktikum. Denkbar ist eine Aufteilung in den Pflichtteil und ein darüberhinausgehendes (mindestlohnpflichtiges) Praktikum.

Sie erwähnten während des Vortrages, dass ein ordentlich Studierender nur familienversichert bleiben kann, wenn er monatlich nicht mehr als 538 € verdient. Gilt dies auch für eine kurzfristige Beschäftigung?

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung müsste für die Familienversicherung das Einkommen ebenfalls geprüft werden, theoretisch könnte eine Familienversicherung unter Einbeziehung von Werbungskosten usw. weiter bestehen, dies muss aber im Einzelfall geprüft werden. Ihr Studierender kann sich gerne an seine AOK vor Ort wenden. Die Kontaktdaten finden Sie unter www.aok.de/pk/kontakt

Ist der Betriebsrat bei einem Schülerpraktikum (1x die Woche für 3 Monate) ebenfalls anzuhören?

Grundsätzlich besteht die Pflicht nach § 99 BetrVG bei allen Arbeitnehmern, auch den "zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten". Wenn das Schülerpraktikum entweder die Erledigung von Arbeitsaufgaben beinhaltet (Arbeitnehmer) oder im Rahmen der Berufsausbildung erfolgt, ist der BR zu beteiligen. Bei bloßen "Schnupper-Praktika" ohne Arbeitsaufgaben besteht keine derartige Pflicht.

Freiwilliges Praktikum in den Semesterferien. Imma auch für das kommende Semester vorhanden. Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, Entgelt 2500 Euro monatlich. Variante a: Begrenzung auf 3 Monate. Variante b: 4 Monate

Variante A ist, da die Semesterferien in der Regel weniger als 3 Monate dauern, unter Umständen als kurzfristige Beschäftigung möglich, hier sind aber wie bei allen anderen kurzfristigen Beschäftigungen ebenfalls Vorbeschäftigungen oder weitere Beschäftigungen zu prüfen. Variante b ist Kurzfristigkeit aufgrund Überschreitens der 3 Monate direkt ausgeschlossen und die Beschäftigung wäre analog aller anderen freiwilligen Zwischenpraktika mit Entgelt zu prüfen: Grds. SV-Pflicht als Arbeitnehmer/in, Werkstudentenprivileg kann unter Umständen zu Versicherungsfreiheit führen.