

Passiert Ihnen also etwas im räumlichen Bereich der Hochschule, z.B. ein Sturz auf der Treppe, so sind Sie versichert. Befinden Sie sich aber in Ihrem Praktikum, und stößt Ihnen auf dem Unternehmensgelände oder im Unternehmen etwas zu, sind Sie in vielen Fällen nicht über die oben benannte gesetzliche Regelung geschützt, sondern über die gesetzliche Unfallversicherung.

Dies folgt aus dem Sozialgesetzbuch IV des § 7 Abs. 2, wonach der Gesetzgeber ein Praktikum – und zwar unabhängig davon, wie lange es dauert bzw. ob es bezahlt wird oder nicht – als eine „betriebliche Berufsausbildung“ subsumiert.

Voraussetzung ist allerdings, dass Sie nicht zufällig im Unternehmen sind, wenn Sie einen Unfall haben, sondern dass Ihre Anwesenheit auf einer Weisung oder der Einbindung in einen Arbeitsprozess beruht. Ist dies der Fall und es passiert Ihnen etwas, dann sind Sie gesetzlich unfallversichert, ohne dass Sie dazu vorher einen Antrag stellen mussten.

### Urlaub

Der Urlaubsanspruch während eines Praktikums richtet sich wieder danach, ob Sie Ihr Praktikum eher in einem Studierendenstatus oder eher in einem Arbeitnehmerstatus absolvieren.

Absolvieren Sie also ein über die Studien- oder Praktikumsordnung vorgeschriebenes Praktikum, dann steht der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen im Vordergrund. Ein Anspruch auf Urlaub ist für Sie damit ausgeschlossen.

Verrichten Sie Ihre Arbeiten während des Praktikums allerdings eher als Arbeitnehmer im Sinne der oben benannten Gesetze, dann haben Sie einen Urlaubsanspruch im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes. Gemäß § 4 des Bundesurlaubsgesetzes hat ein Arbeitnehmer ab einem sechs Monate dauernden Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub (bei einer 6-Tage-Woche) im Jahr.

Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate, dann besteht ein Anspruch auf jeweils 2 Werktage Urlaub für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht.

In einigen Fällen richtet sich der Urlaubsanspruch aber auch nach den jeweils geltenden tarifrechtlichen oder betriebsinternen Regelungen.

### Vergütung

Zumeist gibt es bei Praktika im Öffentlichen Dienst und bei Vereinen/Initiativen aus dem sozialen Bereich keine Bezahlung, während Praktika in Wirtschaftsunternehmen in einigen Fällen bezahlt werden.

Sicher kommt es bei der Frage der Entlohnung darauf an, wie groß der wirtschaftliche Nutzen des Praktikums für das Unternehmen ist. Häufig besteht die Möglichkeit, bei unbezahlten

### Kündigung

In manchen Fällen gibt es gute Gründe, sich Gedanken über eine Kündigung zu machen. Insbesondere dann, wenn sich nach zwei bis drei Wochen herausstellt, dass eine wirkliche Ausbildung im Sinne Ihrer Vorstellungen und im Sinne der Studien- oder Praktikumsordnung nicht stattfindet.

Allerdings können Sie nicht einfach von heute auf morgen Ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Für den Fall, dass Sie ein berechtigtes Interesse an einer Kündigung haben, kommt es wieder darauf an, ob Sie Ihre Arbeiten eher in einem Studierendenstatus oder Arbeitnehmerstatus erfüllen und ob im Praktikumsvertrag spezielle Kündigungsfristen festgelegt wurden.

Absolvieren Sie also ein Praktikum mit einem Arbeitnehmerstatus und sind keine vertraglichen Kündigungsfristen abgesprochen, dann gilt die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB und weil Sie Praktikant(in) sind, §15 Berufsbildungsgesetz analog, wonach Sie mit einer vierwöchigen Frist zum 15. eines Monats oder zum Monatsende kündigen dürfen. Dies gilt aber nur unter der Voraussetzung, dass vertraglich nichts anderes geregelt wurde und kein Grund für eine „außerordentliche Kündigung“ vorliegt.

Umgekehrt kann auch der Praktikumsanbieter ein berechtigtes Interesse an Ihrer Kündigung haben, so zum Beispiel, wenn Sie zu lange während Ihres Praktikums krank sind und das Praktikum dann nicht sinnvoll durchgeführt werden kann, oder Ihre Fachkenntnisse und Leistungen nicht mit den Ansprüchen des Unternehmens im Einklang stehen (Personenbedingte Kündigung).

Aber auch wenn Sie häufiger unpünktlich oder unzuverlässig sind oder sogar Firmeninterna weitergeben, hat Ihr Praktikumsgeber das Recht Ihnen zu kündigen (Verhaltensbedingte Kündigung) – trifft doch auf Praktikanten im Studierendenstatus der gesetzliche Kündigungsschutz nicht zu.

Anders ist es wieder, wenn Sie eher in einem Arbeitnehmerstatus als Praktikant(in) beschäftigt sind, dann gelten wie oben bereits ausgeführt die §§ 622 BGB bzw. § 15 Berufsbildungsgesetz. Sollten Sie jedoch eine Probezeit vereinbart haben und Ihr Arbeitgeber oder Sie wollen während dieses Zeitraumes eine Kündigung, gelten diese Vorschriften nicht. Innerhalb der Probezeit können Sie vom Arbeitgeber jederzeit auch ohne Angaben von Gründen gekündigt werden oder selbst kündigen.

### Unfallschutz

Gemäß § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII sind alle ordentlich eingeschriebenen Studierenden während ihrer Aus- und Fortbildung an Hochschulen gesetzlich unfallversichert, unter der Voraussetzung, dass das Studium nachweislich ihre Hauptbeschäftigung ist.