

Gerhard Deter/Sophie Köhlert

Rechtliche Rahmenbedingungen für Praktika

1 Einleitung

Die Ausarbeitung beschäftigt sich mit der rechtlichen Einordnung von „Praktika“. Dabei ist nach den unterschiedlichen Arten von Praktika zu differenzieren, für welche jeweils unterschiedliche Rechtsvorschriften Anwendung finden, so dass sich auch Unterschiede hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung und dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes (MiLoG)¹ ergeben. Die rechtliche Beurteilung des Praktikumsverhältnisses hängt dabei von seiner jeweiligen vertraglichen Ausgestaltung ab, die in unterschiedlicher Weise erfolgen kann. Denn gerade der im Zivilrecht geltende und verfassungsrechtlich geschützte Grundsatz der Privatautonomie ermöglicht den Vertragsparteien – in den Grenzen des nicht dispositiven Rechts – die Vertragsgestaltung nach ihren eigenen Vorstellungen vorzunehmen.

1.1 Rechtliche Einordnung von Praktika

Das Bundesarbeitsgericht² hat entschieden, dass ein Praktikant – in Abgrenzung zu einem Arbeitnehmer – in der Regel vorübergehend in einem Betrieb praktisch tätig ist, um sich die zur Vorbereitung auf einen Beruf notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen. In einem Praktikantenverhältnis findet zwar keine systematische Ausbildung statt, jedoch steht der Ausbildungszweck im Vordergrund. Die Vergütung ist deshalb der Höhe nach eher eine Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt, sofern sie überhaupt gewährt wird. Demgegenüber ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt verpflichtet ist.³ Der Arbeitnehmer erbringt die Leistung im Rahmen einer vorgegebenen Arbeitsorganisation und unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Inhaltes, der Durchführung, der Zeit, der Dauer und des Ortes der Tätigkeit.

Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG ist Praktikantin oder Praktikant unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

1 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns vom 11. August 2014, BGBl. I S. 1348.

2 BAG, Urteil vom 13. März 2003, Az.: 6 AZR 564/01, Rn. 35 – alle Urteile zitiert nach juris.

3 BAG, Beschluss vom 6. Juli 1995, Az.: 5 AZB 9/93.

Des Weiteren ist auf die von Rechtsprechung und Literatur entwickelten Grundsätze zurückzugreifen.⁴ Einer besonderen Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)⁵ zu.⁶

Darin heißt es unter der Überschrift „Andere Vertragsverhältnisse“:

„Soweit nicht ein anderes Vertragsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.“

§ 26 BBiG regelt Rechtsverhältnisse, in denen *erstmalig* Kenntnisse oder Fertigkeiten vermittelt werden, in der Regel also die Ausbildung von Praktikanten und Volontären.⁷ Die Regelungen des BBiG finden folglich dann Anwendung, wenn kein Arbeitsverhältnis vereinbart ist und die Einstellung dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse oder beruflicher Erfahrungen dient, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG handelt.

Aus den Verweisungen in § 26 BBiG ergeben sich „die in praktischer Hinsicht bedeutsamen Ansprüche des Praktikanten auf ein Zeugnis (§ 16 BBiG) und eine angemessene Vergütung (§ 17 BBiG).“⁸ Über den ebenfalls anwendbaren § 10 Abs. 2 BBiG gelten für Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG darüber hinaus die übrigen arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze wie insbesondere das Bundesurlaubsgesetz (BurlG),⁹ das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG),¹⁰ das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)¹¹ und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG).¹²

Nach § 26 BBiG gelten für das Praktikumsverhältnis weiterhin die Vertrags- und Schadensersatzregelungen der §§ 10 und 23 BBiG sowie das Verbot abweichender Vereinbarungen zulasten des Auszubildenden (§ 25 BBiG) entsprechend mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit des Praktikanten abgekürzt, auf eine Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit (anders als bei einem Berufsausbildungsvertrag) kein Schadensersatz verlangt werden kann, § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG.

4 Maties, M., Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse? Recht der Arbeit (RdA) 2007, S. 135–144 (138).

5 Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 22 des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749).

6 Orlowski, K., Praktikantenverträge – transparente Regelung notwendig! Recht der Arbeit (RdA) 2009, S. 38–45 (39).

7 Schlachter, M., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015, BBiG § 26, Rn. 4, mit Verweis auf BAG, Urteil vom 1. Dezember 2004, Az.: 7 AZR 129/04.

8 Orlowski (Anm. 6), S. 39.

9 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 3 des Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

10 Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Art. 1a des Gesetzes zur Änderung des TransplantationsG vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601).

11 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 7 des Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

12 Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 6 des Gesetzes zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

Zwar sehen Teile der Literatur – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – das Praktikum als ein Arbeitsverhältnis im weiteren Sinne oder besonderer Art an.¹³ Jedoch geht das Gesetz dem Wortlaut nach davon aus, dass Praktikanten keine Arbeitnehmer sind, denn es bezieht die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten durch besondere gesetzliche Regelungen explizit in den Anwendungsbereich einzelner Gesetze ein.¹⁴ Dies wäre nicht erforderlich, wenn es sich bei Praktikanten sowieso um Arbeitnehmer handeln würde. Auch nach § 22 Abs. 1 MiLoG *gelten* Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes lediglich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i. S. d. MiLoG.

Sofern nicht der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen, sondern die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund steht, gelten für die „Praktikanten“ hinsichtlich der Vergütung, der Arbeitszeiten, des Urlaubs, der Kündigung und anderer Rechte dieselben Regeln wie für alle Arbeitnehmer des Unternehmens. Denn dann ist ein Arbeitsverhältnis gegeben, welches dementsprechend angemessen entlohnt werden muss.¹⁵

Des Weiteren ist das Praktikum von einem Volontariat zu unterscheiden. Das Volontariat grenzt sich vom Praktikum dadurch ab, dass es regelmäßig keine von vornherein festgelegten Ausbildungsabschnitte gibt, während beim Praktikum die Lerninhalte regelmäßig, zumindest grob, festgelegt sind. Zudem ist das Volontariat – in der Regel – keine Voraussetzung für die Zulassung zu einem Studium oder einem Beruf.¹⁶ Die Bezeichnungen Volontariat, Hospitanz oder Trainee-Tätigkeit werden jedoch nicht einheitlich und häufig auch schlicht synonym für den Begriff des Praktikums verwendet.¹⁷

1.2 Schulpraktikum (Betriebspraktikum)

Das Praktikum von Schülern in Unternehmen, auch Betriebspraktikum genannt, ist Bestandteil der *schulischen Ausbildung*.¹⁸ Die Organisation der Schulausbildung und das Schulwesen allgemein unterfallen der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer.¹⁹

Exemplarisch wird auf die Regelungen für Schulpraktika im Land Berlin eingegangen. Danach sind Betriebspraktika schulische Veranstaltungen, die der Förderung der Schülerinnen und Schüler im Sinne von § 4 Abs. 7 und § 5 Abs. 2 des Schulgesetzes des Landes Berlin dienen. Das Schülerpraktikum dient dem Kennenlernen der Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt; im Mittelpunkt stehen die Erziehung und der Unterricht der Schüler.²⁰ Da die Praktika im Lehrplan vorgeschrieben sind und für deren Durchführung der jeweilige Lehrer verantwortlich ist, findet auf diese Betriebspraktika das allgemeine Arbeitsrecht keine Anwendung.²¹

13 Maties, H. (Anm. 4), S. 138.

14 Müller-Glöge, R., in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, § 611 Rn. 188.

15 BAG, Urteil vom 13. März 2003, Az.: 6 AZR 564/01.; Schlachter (Anm. 7) Rn. 4.

16 Ehrich, C. (Hrsg.)/Esskandari, M., in: Grobys, M./Panzer, A. (Hrsg.), Stichwort Kommentar Arbeitsrecht, 2. Aufl., Baden-Baden, 2014, Praktikant, Rn 6.

17 Fuchs, T./Ebert, A., in: Forschungsbericht 375, in: Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation (Hrsg.), Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Stadtbergen 2008, S. 19.

18 Weyand, J., Jugendarbeitsschutzgesetz, 1. Aufl. Baden-Baden, 2012, § 1 Rn. 43.

19 BVerfG, Urteil vom 26. März 1957, Az.: 2 BvG 1/55.

20 BAG, Beschluss vom 08.05.1990, Az.: 1 ABR 7/89.

21 Pepping, G., in: Wohlgemuth H. H. (Hrsg.), Berufsbildungsgesetz, 1. Aufl. Baden-Baden, 2011, § 26 Rn. 19.

Auch § 26 BBiG findet gemäß § 3 Abs. 1 BBiG keine Anwendung auf diese Schülerpraktika.

Als Teil des schulischen Ausbildungsverhältnisses unterfällt das Betriebspraktikum darüber hinaus nicht dem Geltungsbereich des JArbSchG. Jedoch sind dessen Schutzvorschriften entsprechend anzuwenden, soweit im Rahmen des schulischen Praktikums betriebliche Praxiszeiten anfallen, die in die schulischen Bildungsgänge integriert sind.²²

Darüber hinaus besteht nach §§ 48 ff. des Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)²³ die Möglichkeit der Förderung von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen durch die Agentur für Arbeit. Diese sog. Berufsorientierungsmaßnahmen sollen eine vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern und beinhalten insbesondere auch berufliche Praktika bis zu einem Umfang von vier Wochen.²⁴

1.3 Verpflichtendes Studierendenpraktikum

Im Rahmen von studentischen Praktika muss grundsätzlich zwischen einem Praktikanten, der seine praktische Tätigkeit im Rahmen seiner Ausbildung verpflichtet absolviert, und demjenigen Studierenden differenziert werden, der dies „freiwillig“ tut. Darüber hinaus muss vom studierenden Praktikanten noch der Praktikant unterschieden werden, der freiwillig ohne Hochschulbezug (beispielsweise vor oder nach dem Studium) sein Praktikum absolviert.²⁵

Pflichtpraktikanten sind Studenten, die ein Praktikum aufgrund der Ausbildungsgesetze der Länder bzw. der Studien- und Prüfungsordnungen absolvieren. Diese Studenten sind gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG keine Praktikanten i. S. d. § 26 BBiG.²⁶ Das gilt auch für die betriebspraktischen Ausbildungsanteile sog. „duale Studiengänge“, wenn diese in der Studienordnung vorgeschrieben sind.²⁷ Anwendung finden lediglich die spezielleren Regelungen der Schul- bzw. Hochschulgesetze der Bundesländer. Das bedeutet, dass weder Vergütungs- noch sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche bestehen.²⁸

1.4 Freiwilliges Studierendenpraktikum

Fraglich ist jedoch, ob freiwillige Praktika von Studierende, die nicht aufgrund einer Verpflichtung in den Studien- und Prüfungsordnungen absolviert werden, ein sog. „anderes Vertragsverhältnis“ i. S. d. § 26 BBiG darstellen.

Da kein Hochschulbezug besteht, findet § 26 BBiG nach allgemeiner Ansicht in der Literatur auf diese Praktika Anwendung. Durch den Verweis des § 26 BBiG auf die §§ 10 bis 23 BBiG und

22 Weyand, (Anm. 18) Rn. 44.

23 Sozialgesetzbuch Drittes Buch vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Art. 3 des 25. Gesetzes zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2475).

24 Hassel, R., in: Brand J. (Hrsg.), SGB III, 6. Aufl., München 2012, Rn. 4.

25 Weber, M., Generation Praktikum – Prekäre Beschäftigung oder medialer Mythos? Recht der Jugend und des Bildungswesens (RdJB), 58., 2010 (2), S. 232.

26 BAG, Urteil vom 19. Juni 1974, Az.: 4 AZR 436/73; vgl. statt vieler Orlowski, K. (Anm. 6), S. 39; Maties, M. (Anm. 4), S. 139.

27 Schlachter, M. (Anm. 7), Rn. 4.

28 Vgl. Maties, M. (Anm. 4), S. 139 und Orlowski, K. (Anm. 6), S. 39.

§ 25 BBiG gelten für ein solches Praktikumsverhältnis die für den Arbeitsvertrag anerkannten Rechtsvorschriften und die arbeitsrechtlichen Rechtsgrundsätze.²⁹

Eine der wichtigsten Rechtsfolgen ist die Verpflichtung gemäß §§ 26 i.V.m. 17 BBiG, wonach eine zwingende Vergütungspflicht besteht. Ein unentgeltliches Praktikum ist damit innerhalb des BBiG nicht möglich, sondern nur unter der Prämisse, dass ein Praktikum im Rahmen eines Fachhochschul- oder Universitätsstudiums absolviert wird. Die Angemessenheit der Vergütung nach §§ 26 i.V.m. 17 BBiG ist unter Berücksichtigung des Zwecks der Vergütung und der Verkehrsauffassung zu bestimmen. Sie dient zum einen dazu, die Lebensunterhaltskosten zu bestreiten und stellt zugleich ein Mindestentgelt für die vom Praktikanten erbrachten Leistungen dar.³⁰

Eine höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es in diesem Zusammenhang bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht.

1.5 Freiwilliges Praktikum ohne Hochschulbezug

Ferner werden Praktika vor Studienbeginn mit fachlich-thematischem Bezug, Praktika vor Studienbeginn ohne Bezug zum Studium und Praktika nach Studienabschluss absolviert. Auch Praktika, die der Orientierung für eine Berufsausbildung dienen, werden – vor allem in der Wirtschaft – angeboten. Soweit es sich weder um Schüler noch Studenten handelt, die im Rahmen ihrer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung ein Praktikum absolvieren, handelt es sich um ein sonstiges Ausbildungsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG, wenn es die Vermittlung von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrung zum Gegenstand hat.³¹ Auch betriebliche Praktika, die Stipendiaten öffentlicher oder gemeinnütziger Einrichtungen absolvieren, die nicht an einer Hochschule eingeschrieben sind, stellen wohl ein sonstiges Ausbildungsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG dar, sofern nicht die Erbringung von Arbeitsleistungen im Vordergrund steht.³² Sind die Stipendiaten hingegen an einer Hochschule immatrikuliert und leisten ein Praktikum ab, welches in der jeweiligen Ausbildungs- oder Studienordnung verpflichtend vorgeschrieben ist, sind die oben benannten Grundsätze für verpflichtende Studierendenpraktika anwendbar.

2 Geltung des MiLoG für Praktikanten

Nach § 1 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns (ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde) durch den Arbeitgeber.

Nach § 22 Abs. 1 MiLoG gelten Praktikantinnen und Praktikanten i. S. d. § 26 BBiG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG, **es sei denn**, dass sie

29 Schade, F., Der Student im Pflichtpraktikum – ein rechtloses Wesen? NJW 2013, S. 1039–1043 (1040).

30 LAG München, Urteil vom 19. November 2013, Az.: 6 Sa 334/13.

31 Orlowski, K. (Anm. 6), S. 40; PEPPING, G. (Anm. 21), Rn. 19.

32 Anders Hoffmann, H., in: Hofmann, R. M./Hoffmann, H., *Ausländerrecht*, 1. Aufl. Baden-Baden 2008, § 2 AufenthG, Rn. 9; der ohne nähere Begründung von dem Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen eines betrieblichen Praktikums ausgeht. Da jedoch auch Stipendiaten, die im Zusammenhang mit dem Stipendium ein betriebliches Praktikum absolvieren, regelmäßig berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erwerben sollen und gerade nicht die Arbeitsleistung im Vordergrund steht, ist von einem „anderen Vertragsverhältnis“ i. S. d. § 26 BBiG auszugehen.

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten (Nr. 1),
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten (Nr. 2),
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat (Nr. 3), oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen (Nr. 4).

Dem Wortlaut des § 26 BBiG lässt sich entnehmen, dass nur Praktikantinnen und Praktikanten i. S. d. § 26 BBiG als Arbeitnehmer nach MiLoG gelten. Damit findet das MiLoG für andere Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Anwendungsbereich des § 26 BBiG fallen,³³ von vornherein keine Anwendung, so dass für diese Gruppe kein Anspruch auf Zahlung eines Mindestlohns besteht.

Darüber hinaus besteht für die Praktikantinnen und Praktikanten i. S. d. § 26 BBiG, die unter die aufgezählten Tatbestände des § 22 Abs. 1 MiLoG fallen, ebenfalls kein Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts in Höhe des Mindestlohnes.

Zu beachten ist, dass ein freiwilliges Praktikum (nicht Pflichtpraktika, da diese schon kein Praktikum i. S. d. § 26 BBiG sind), welches länger als drei Monate dauert, in Gänze unter den Mindestlohn fällt und somit ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Das gilt sowohl, wenn das Praktikum von vornherein länger als drei Monate dauert, als auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über drei Monate hinaus verlängert wird.³⁴

Unabhängig von den Regelungen des MiLoG kann selbstverständlich individualvertraglich die Zahlung eines Arbeitsentgelts zwischen Arbeitgeber und Praktikantin oder Praktikant vereinbart werden.

3 Sozialversicherungsrechtliche Einordnung

Auch im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Praktika ist zunächst zu überprüfen, ob tatsächlich ein Praktikumsverhältnis besteht. Denn steht die Arbeitsleistung im Vordergrund, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, so dass die allgemeinen Regelungen für Arbeitnehmer Anwendung finden.

³³ Wie oben dargelegt fallen Schülerpraktika (Betriebspraktika) und verpflichtende Studierendenpraktika gemäß § 3 BBiG schon nicht unter den Anwendungsbereich des § 26 BBiG.

³⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fragen zum Mindestlohn: Wer bekommt den Mindestlohn, wer nicht? – Erhalten auch Praktikanten den Mindestlohn? abrufbar unter: <http://www.der-mindestlohn-kommt.de/ml/DE/Ihre-Fragen/Fragen-und-Antworten/Zielgruppen/faq-zielgruppen.html> [Abruf: 12. Januar 2015].

Des Weiteren muss wiederum unterschieden werden zwischen einem Praktikanten, der sein Praktikum im Rahmen einer Ausbildung verpflichtend absolviert und dem Praktikanten, der freiwillig nach oder auch während des Studiums ein Praktikum ableistet. Zusätzlich ist die Frage nach der Zahlung eines Arbeitsentgelts maßgeblich für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung.

Zu beachten ist ferner, dass nach § 28h Abs. 2 Satz Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV)³⁵ die jeweils zuständige Einzugsstelle (die Krankenkasse) über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung entscheidet. Daher sollten sich sowohl der Arbeitgeber (bzw. der „Praktikumsgeber“) als auch die Praktikantin oder der Praktikant grundsätzlich vor Abschluss eines Praktikumsvertrages bei der Krankenkasse über eine mögliche Sozialversicherungspflicht erkundigen. Die Einzugsstellen können die möglichen Besonderheiten des Einzelfalls im Rahmen einer Auskunft berücksichtigen.

3.1 Schulpraktikum (Betriebspraktikum)

Die im Lehrplan vorgeschriebenen Schulpraktika begründen keine Sozialversicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, da es sich nicht um eine Beschäftigung i. S. d. § 7 Abs. 1 SGB IV handelt.

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind diese Schülerpraktikantinnen und Schülerpraktikanten über die Schülerunfallversicherung kraft Gesetzes versichert, § 2 Abs. 1 Nr. 8 lit. b) Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (SGB VII).³⁶

3.2 Verpflichtendes Studierendenpraktikum

Studierende, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, sind unabhängig von Arbeitszeit, Dauer des Praktikums oder Höhe des Arbeitsentgelts in dieser Beschäftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei,³⁷ § 5 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI),³⁸ § 27 Abs. 4 Nr. 1 und 2 SGB III.

An einer Hochschule eingeschriebene Studierende sind darüber hinaus nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 lit. c) SGB VII gesetzlich unfallversichert sowie nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V)³⁹ in der Krankenversicherung und nach § 20 Abs. 1 Nr. 10 Sozialgesetzbuch

³⁵ Viertes Buch Sozialgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, ber. S. 3973 und BGBl. 2011 I S. 363), zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462).

³⁶ Siebtes Buch Sozialgesetzbuch vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462).

³⁷ *Plagemann, H./Seifert, P.*, in: Plagemann H. (Hrsg.), *Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht*, 4. Aufl. München 2013, § 5 Rn. 85.

³⁸ Sozialgesetzbuch Sechstes Buch in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, ber. S. 1404, 3384), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462).

³⁹ Sozialgesetzbuch Fünftes Buch vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462).

(SGB) Elftes Buch (XI)⁴⁰ in der sozialen Pflegeversicherung pflichtversichert, sofern die Praktikantin oder der Praktikant kein Arbeitsentgelt erhält.⁴¹

Werden Praktikanten hingegen im Rahmen eines *Vor- oder Nachpraktikums* tätig, welches zwar in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben ist, aber *gegen Entgelt* erfolgt und während dem sie nicht als Studenten eingeschrieben sind, sind sie in allen sozialversicherungsrechtlichen Bereichen als „zu ihrer Berufsausbildung“ Beschäftigte versicherungspflichtig, (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI, § 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 SGB III).⁴² Für sie gelten daher auch nicht die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügig Beschäftigte.⁴³ Bei einer monatlichen Vergütung von bis zu 325 EUR sind jedoch die Sozialversicherungsbeiträge allein vom Unternehmen zu tragen, § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV.⁴⁴

3.3 Freiwilliges Studierendenpraktikum

Praktika, die Studenten neben ihrem Studium absolvieren, die nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, folgen den für ein Beschäftigungsverhältnis üblichen Regeln. Sie können daher wegen *Geringfügigkeit* nach § 5 Abs. 2 SGB VI i.V.m. § 8 SGB IV in der Rentenversicherung auf Antrag (§ 6 Abs. 1b SGB VI) versicherungsfrei sein.⁴⁵ Zu beachten ist auch die Regelung des § 172 Abs. 3 S. 2 SGB VI, wonach für Personen, die während ihres Studiums als ordentliche Studierende ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten, keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind.

Sofern die Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, richtet sich die Versicherungspflicht grundsätzlich nach den Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der Studenten.⁴⁶ Dann bleibt es – da der Studierende in dieser Zeit an einer Hochschule eingeschrieben sein wird – bei der Versicherung kraft Gesetzes in der gesetzlichen Unfallversicherung und der Pflichtversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Stellt sich das „freiwillige Praktikum“ nach den oben benannten Grundsätzen jedoch als Arbeitsverhältnis dar, gelten die allgemeinen Regelungen, die für die Aufnahme einer Beschäftigung durch eingeschriebene Studierende, die neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit eine Beschäftigung aufnehmen, Anwendung finden. Diese Studierenden sind rentenversicherungspflichtig wie andere Beschäftigte auch. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt – jedenfalls solange das Studium im Vordergrund steht – im Falle einer Beschäftigung Versicherungsfreiheit. Steht jedoch die Beschäftigung im Vordergrund, was in der Regel bei einer

40 Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462).

41 Schaub, G., in: Schaub, G./Koch, U. (Hrsg), Arbeitsrecht von A-Z, 19. Aufl. München 2014, Artikel Praktikant, mit dem Hinweis, dass die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung gegenüber einer beitragsfreien Familienversicherung (§ 10 SGB V) subsidiär ist. Besonderheiten ergeben sich ferner für Studierende, die privaten krankenversichert sind.

42 Plagemann, H./Seifert, P. (Anm. 37), Rn. 84.

43 Plagemann, H./Seifert, P. (Anm. 37), Rn. 84.

44 Ehrich, C./Esskandari, M., (Anm. 16), Rn. 28.

45 Eine geringfügige Beschäftigung ist nach § 8 Abs. 1 SGB IV anzunehmen, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

46 Plagemann, H./Seifert, P. (Anm. 37), Rn. 86.

Beschäftigung von mehr als 20 Stunden pro Woche während der Vorlesungszeit der Fall ist, werden Studierende auch in den übrigen Versicherungszweigen versicherungspflichtig.⁴⁷

3.4 Freiwilliges Praktikum ohne Hochschulbezug

Für *nicht vorgeschriebene* Praktika von Personen, die auch nicht an einer Hochschule immatrikuliert sind, gelten die allgemeinen Vorschriften über die Versicherungspflicht bzw. die Versicherungsfreiheit im Fall einer geringfügigen Beschäftigung.⁴⁸

Verf.: PD Dr. Dr. Gerhard Deter, Ginsterring 24, 16321 Bernau, E-Mail: gerhard.deter@bundestag.de

Rechtsreferendarin Sophie Köhlert, Albrechtstr. 123, 12165 Berlin, E-Mail: sophie_koehlert@web.de

⁴⁷ Vgl. hierzu die Information des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Wer-ist-versichert/studierende.html?cms_searchArchive=0&cms_sortString=-score_&cms_searchIssued=0&cms_templateQueryString=praktikum [Abruf: 12. Januar 2015].

⁴⁸ *Plagemann, H./Seifert, P.* (Anm. 37), Rn. 86; *Ehrich, C./Esskandari, M.*, (Anm. 16), Rn. 29.