



Ausarbeitung

Rechtliche Rahmenbedingungen für Praktika
Ausgewählte Fragestellungen



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Rechtliche Einordnung von Praktika	4
2.1.	Schulpraktikum (Betriebspraktikum)	7
2.2.	Verpflichtendes Studierendenpraktikum	7
2.3.	Freiwilliges Studierendenpraktikum	8
2.4.	Freiwilliges Praktikum ohne Hochschulbezug	9
3.	Geltung des MiLoG für Praktikanten	9
4.	Sozialversicherungsrechtliche Einordnung	10
4.1.	Schulpraktikum (Betriebspraktikum)	11
4.2.	Verpflichtendes Studierendenpraktikum	11
4.3.	Freiwilliges Studierendenpraktikum	12
4.4.	Freiwilliges Praktikum ohne Hochschulbezug	13
5.	Praktika in den obersten Bundesbehörden und der Wirtschaft	14

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.

Schließlich wird in der gebotenen Kürze auf die von den obersten Bundesbehörden und der Wirtschaft angebotenen Praktika eingegangen.

2. 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

-
- 4 MATIES, Martin, Generation Praktikum. Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse? In: 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, Karolin, Praktikantenverträge – transparente Regelung notwendig! In: Recht der Arbeit (RdA) 2009 S. 38-45 (39).
- 7 SCHLACHTER, Monika, 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, Karolin (2009), (Fn. 6) S. 39.

§ 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.

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

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).

13 MATIES, Martin (2007), (Fn. 4) S. 138.

14 MÜLLER-GLÖGE, Rudi, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, § 611 Rn. 188.

15 BAG, Urteil vom 13. März 2003, Az.: 6 AZR 564/01. SCHLACHTER, Monika (2015), (Fn. 7) Rn. 4.

2.1. Schulpraktikum (Betriebspraktikum)

Das Praktikum von Schülern in Unternehmen, auch Betriebspraktikum genannt, ist Bestandteil der schulischen Ausbildung.¹⁶ Die Organisation der Schulausbildung und das Schulwesen allgemein unterfallen der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer.¹⁷

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.¹⁸ 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.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.²⁰

Ferner besteht nach §§ 48 ff. des Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)²¹ 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.²²

2.2. Verpflichtendes Studierendenpraktikum

Im Rahmen von studentischen Praktika muss grundsätzlich zwischen einem Praktikanten, der seine praktische Tätigkeit im Rahmen seiner Ausbildung verpflichtet absolviert, und demjenigen

16 WEYAND, Joachim, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1. Aufl. 2012, § 1 Rn. 43.

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

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

19 PEPPING, Georg, in: Wohlgenuth, Berufsbildungsgesetz, 1. Aufl. 2011, § 26 Rn. 19.

20 WEYAND, Joachim (2012), (Fn. 16) Rn. 44.

21 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).

22 HASSEL, Rupert, in: Brand, SGB III, 6. Aufl. 2012, Rn. 4.

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.²³

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.²⁴ Das gilt auch für die betriebspraktischen Ausbildungsanteile sog. „duale Studiengänge“, wenn diese in der Studienordnung vorgeschrieben sind.²⁵ Anwendung finden lediglich die spezielleren Regelungen der Schul- bzw. Hochschulgesetze der Bundesländer. Das bedeutet, dass weder Vergütungs- noch sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche bestehen.²⁶

2.3. 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 § 25 BBiG gelten für ein solches Praktikumsverhältnis die für den Arbeitsvertrag anerkannten Rechtsvorschriften und die arbeitsrechtlichen Rechtsgrundsätze.²⁷

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.²⁸

23 WEBER, Michaela (2010). Generation Praktikum – Prekäre Beschäftigung oder medialer Mythos? In: Recht der Jugend und des Bildungswesens (RdJB), 58 (2010), 2, S. 232.

24 BAG, Urteil vom 19. Juni 1974, Az.: 4 AZR 436/73, vgl. statt vieler ORLOWSKI, Karolin (2009), (Fn. 6) S. 39; MATIES, Martin (2007), (Fn. 4) S. 139.

25 SCHLACHTER, Monika (2015), (Fn. 7) Rn. 4.

26 Vgl. MATIES, Martin (2007), (Fn. 4) S. 139 und ORLOWSKI, Karolin (2009), (Fn. 6) S. 39.

27 SCHADE, Friedrich, Der Student im Pflichtpraktikum – ein rechtloses Wesen? In: NJW 2013, S. 1039-1043 (1040).

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

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

2.4. 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.²⁹ 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.³⁰ 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.

3. 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

- 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),

29 ORLOWSKI, Karolin (2009), (Fn. 6) S. 40; PEPPING, Georg (2011), (Fn. 19) Rn. 19.

30 Anders HOFFMANN, Holger, in: Hofmann/Hoffmann, HK-AuslR, 1. Aufl. 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 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,³¹ 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.³²

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

4. 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

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

32 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].

Vordergrund, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, so dass die allgemeinen Regelungen für Arbeitnehmer Anwendung finden.

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)³³ 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.

4.1. 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).³⁴

4.2. 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

33 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).

34 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).

versicherungsfrei,³⁵ § 5 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI),³⁶ § 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)³⁷ in der Krankenversicherung und nach § 20 Abs. 1 Nr. 10 Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch (XI)³⁸ in der sozialen Pflegeversicherung pflichtversichert, sofern die Praktikantin oder der Praktikant kein Arbeitsentgelt erhält.³⁹

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).⁴⁰ Für sie gelten daher auch nicht die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügig Beschäftigte.⁴¹ 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.⁴²

4.3. 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.

-
- 35 PLAGEMANN, Hermann / SEIFERT, Petra, in: Plagemann, Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht, 4. Aufl. 2013, § 5 Rn. 85.
- 36 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).
- 37 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).
- 38 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).
- 39 SCHAUB, Günther / KOCH, Ulrich, in: Schaub, Arbeitsrecht von A-Z, 19. Aufl. 2014, 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.
- 40 PLAGEMANN, Hermann / SEIFERT (2013), (Fn. 35) Rn. 84.
- 41 PLAGEMANN, Hermann / SEIFERT (2013), (Fn. 35) Rn. 84.
- 42 EHRICH, Christian / ESSKANDARI, Meanzur, in: Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 2. Aufl. Edition 2 2014, Praktikant, Rn. 28.

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.⁴³ 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.⁴⁴ 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 Beschäftigung von mehr als 20 Stunden pro Woche während der Vorlesungszeit der Fall ist, werden Studierende auch in den übrigen Versicherungszweigen versicherungspflichtig.⁴⁵

4.4. 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.⁴⁶

43 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.

44 PLAGEMANN, Hermann / SEIFERT (2013), (Fn. 35) Rn. 86.

45 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].

46 PLAGEMANN, Hermann / SEIFERT (2013), (Fn. 35) Rn. 86; EHRICH, Christian / ESKANDARI, Meanzur, (2014), (Fn. 42), Rn. 29.

5. Praktika in den obersten Bundesbehörden und der Wirtschaft

Alle Bundesministerien⁴⁷ – mit Ausnahme des Bundesministeriums für Verteidigung – bieten Studentinnen und Studenten die Möglichkeit, im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum zu absolvieren. Voraussetzung ist jeweils der Besuch eines Studiengangs an einer Universität oder Hochschule, die das Praktikum in der Prüfungs- oder Studienordnung vorschreibt (Pflichtpraktikum). Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler werden in der Regel nicht angeboten (mit Ausnahme des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).

Das Bundesministerium für Verteidigung vergibt grundsätzlich keine Praktikumsplätze im Ministerium selbst, ausnahmsweise werden studentische Pflichtpraktika in nachgeordneten Dienststellen vergeben.

Das Auswärtige Amt und das Bundespresseamt bieten studienbegleitende Pflichtpraktika an. Das Sekretariat des Bundesrates als oberster Bundesbehörde teilte auf Anfrage mit, dass grundsätzlich zwar keine Schülerpraktika, jedoch im geringen Ausmaß studentische Pflichtpraktika vergeben werden. Das Bundespräsidialamt gab hingegen an, dass es keinerlei Praktika anbiete.

In der Verwaltung des Deutschen Bundestages können Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen und an berufsbildenden Schulen, Studierende an in- und ausländischen Hoch- und Fachhochschulen, Studierende, die bereits einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss erworben haben und sich in einem Zweit- oder Aufbaustudium befinden sowie schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung gemäß § 38a SGB Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)⁴⁸ oder Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gemäß § 41 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX erhalten, ein Praktikum ableisten. Nur bei dem letztgenannten Personenkreis ist keine Voraussetzung, dass es sich um ein Pflichtpraktikum handelt, da diese Praktika der Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen.⁴⁹ Bei allen anderen Praktika muss es sich nach der jeweils anwendbaren Ausbildungsordnung um ein Pflichtpraktikum handeln.

Diese in einer Studien- oder Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Pflichtpraktika unterfallen nach den oben dargelegten Grundsätzen gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG nicht dem Anwendungsbereich des MiLoG.

Der Deutsche Bundestag bietet darüber hinaus Praktika im Rahmen von Stipendiaten-Programmen an. Während des fünfmonatigen sog. Internationalen Parlaments-Stipendiums (IPS) erhalten die Stipendiaten die Möglichkeit – neben der Teilnahme an Veranstaltungen und Seminaren –

47 Die Informationen hierzu sind auf der jeweiligen Internetpräsenz der Bundesministerien abrufbar. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium für Verteidigung teilten die Informationen auf Anfrage telefonisch mit.

48 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes zur Änderung personenbeförderungrechtlicher Vorschriften vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2598).

49 Die allgemeine Praktikumsbedingungen der Verwaltung des Deutschen Bundestages sind abrufbar unter: <http://www.bundestag.de/service/stellenangebote/praktikum/244778> [Abruf 14. Januar 2015].

auch ein Praktikum bei einem Abgeordneten des Deutschen Bundestages zu absolvieren. Die Stipendiaten sind in diesem Zeitraum als Studierende an der Humboldt-Universität zu Berlin und auf Wunsch auch als Nebenhörer an einer der anderen Universitäten eingeschrieben. Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist noch nicht abschließend geklärt, inwieweit diese Stipendiaten unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen.

Des Weiteren bietet der Deutsche Bundestag das sog. Parlamentarische Patenschafts-Programm (PPP) an. Das PPP bietet amerikanischen Schülerinnen und Schüler und jungen Berufstätigen die Chance, ein Austauschjahr in Deutschland zu verbringen und hier deutsche Schulen zu besuchen oder als junge Berufstätige in Betrieben als Praktikanten zu arbeiten. Es ist dabei vorgesehen, dass die sog. jungen Berufstätigen regelmäßig ein Praktikum über einen Zeitraum von sechs Monaten in einem Betrieb absolvieren. Damit wäre das MiLoG für diese Stipendiaten wohl grundsätzlich anwendbar.

In den Bereichen der Wirtschaft werden – im Unterschied zu den obersten Bundesbehörden – alle Arten von Praktika angeboten. Eine differenzierte Darstellung ist aufgrund der Vielfalt der in Betracht kommenden Vertragsgestaltungen nicht möglich.

